

SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP)

2019

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya



**Generalitat
de Catalunya**

Iniciativa d'Ocupació Juvenil



Unió Europea
Fons Social Europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



Crèdits

Elaboració i redacció

Equip tècnic:

Sílvia Amblàs i Pons, directora de D'EP Institut.

Silvia Rueda Pozo, responsable de projectes de D'EP Institut.

Judit Abad Gil, responsable de projectes de D'EP Institut.

Coordinació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Disseny i maquetació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Barcelona, desembre 2022



Aquesta obra està subjecta a una llicència Creative Commons de reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada.

[Resum de la llicència](#)

[Llicència completa](#)

Índex

Resum executiu	4
1. Introducció	10
1.1. Presentació.....	10
1.2. Objectius.....	11
2. Metodologia	12
2.1. Reunió inicial i seguiment durant el projecte.....	12
2.2. Anàlisi documental i elaboració de la teoria del canvi del Programa.....	12
2.3. Explotació de bases de dades.....	13
2.4. Grup de discussió amb entitats.....	13
2.5. Entrevistes en profunditat.....	14
2.6. Sessió de treball.....	16
2.7. Elaboració de l'informe final de resultats.....	16
3. Resultats de l'avaluació	17
3.1. Anàlisi del context.....	17
3.2. Avaluació del disseny i de la implementació.....	20
3.3. Avaluació dels resultats i de l'impacte.....	48
3.4. Propostes de millora.....	58
4. Conclusions	60
5. Recomanacions	63
6. Bibliografia	65
Annex	67
A. Línia de punts del grup amb entitats.....	67
B. Línia de punts de les entrevistes a empreses.....	70
C. Línia de punts de les entrevistes a participants.....	73
D. Línia de punts de les entrevistes a entitats.....	75
E. Taules addicionals.....	77

Resum executiu

Presentació

El Programa Aprenentatge per a la Professionalització (endavant APP) és un Programa pilot de formació en alternança amb l'ocupació propi de la Comunitat Autònoma de Catalunya inclòs en el Pla Anual de Polítiques Actives (PAPE) de l'any 2019 (RESOLUCIÓ TSF/2445/2019, de 19 de setembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2019 per a la concessió de subvencions per a la realització de l'experiència pilot del Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) destinat a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral SOC - Programa APP) amb el finançament del Govern espanyol mitjançant el fons de la Conferència Sectorial de Relacions Laborals i d'Ocupació.

Aquest Programa, amb data de finalització prevista per al 30 de juny de 2021, té per objectiu la qualificació professional de persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral, proporcionant a persones poc qualificades l'oportunitat de formar-se i adquirir, mentre treballen, les competències transversals i bàsiques necessàries, a través d'un contracte laboral de 6 o 9 mesos de durada. El Programa APP, doncs, ha comptat amb tres tipus d'actuacions:

- Actuació de formació professionalitzadora vinculada a un certificat de professionalitat (formació).
- Actuació d'experienciació laboral mitjançant contracte laboral (experienciació).
- Actuació d'acompanyament en el procés d'aprenentatge i experienciació laboral (acompanyament).

Al tractar-se d'una experiència pilot, el Programa APP va ser dissenyat per a que participessin un nombre reduït d'entitats i, un cop avaluada la seva efectivitat, ampliar-lo en posteriors convocatòries a altres entitats. En aquest sentit, una vegada finalitzat el pilot, el SOC ha volgut avaluar-lo de cara a possibles futures convocatòries on el Programa es pugui transferir a la resta d'entitats del territori una vegada reajustada la mesura en base a l'avaluació realitzada.

Objectius

L'objectiu general ha estat avaluar el Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP), mentre que els objectius específics han estat tres:

- 1 Analitzar el disseny i la implementació del Programa.
- 2 Analitzar els resultats i l'impacte del Programa.
- 3 Realitzar propostes de millora.

Metodologia

Per tal d'assolir aquests objectius s'ha seguit una metodologia que ha combinat les tècniques tant quantitatives com qualitatives:

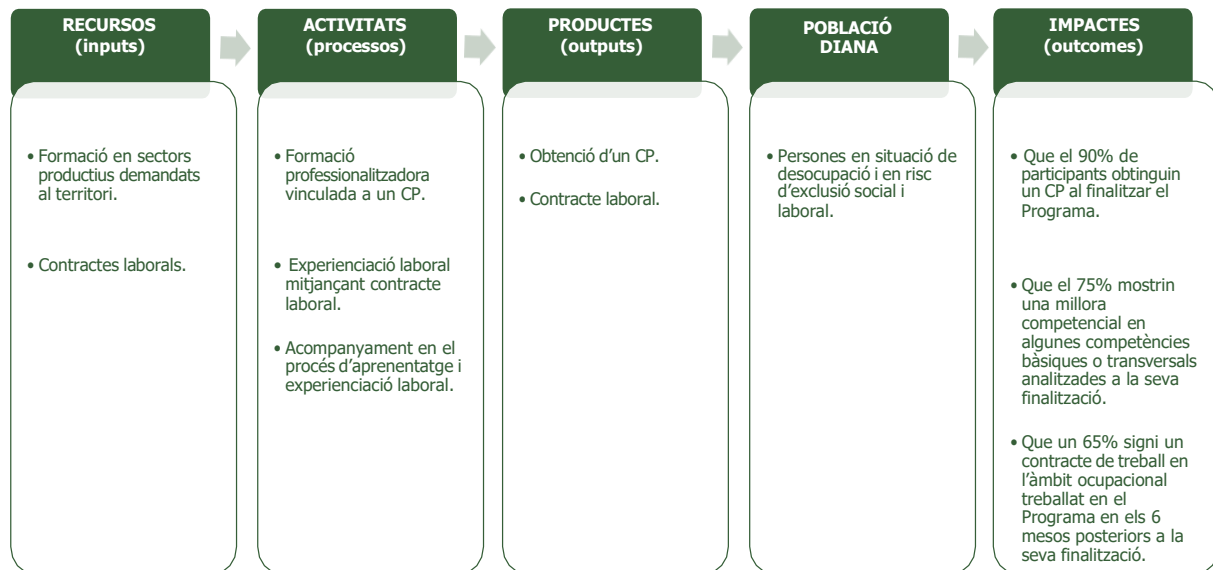
- **Reunió inicial i seguiment durant el projecte:** A més de la reunió inicial per presentar l'equip de treball proposat, la documentació a lliurar i el calendari previst, s'han realitzat diverses reunions de seguiment per tal d'anar validant les troballes realitzades i planificar els propers passos.
- **Anàlisi documental i elaboració de la teoria del canvi del Programa:** Realització de l'anàlisi de la documentació lliurada per part del SOC i d'altra documentació que s'ha considerat d'interès per a l'estudi. A partir d'aquesta anàlisi s'ha elaborat la teoria del canvi del Programa, identificant i posant en relació els principals elements que constitueixen la intervenció: la problemàtica que motiva la seva existència, els recursos dels que disposa, les activitats que preveu, els productes resultants i els canvis o impactes que volia aconseguir.
- **Explotació de bases de dades:** Creació d'una base de dades unificada i qualificada a partir de les diferents bases de dades i informes proporcionats pel SOC, la qual ha permès fer un seguiment de les persones participants al Programa des de l'inici de la seva participació fins un any després.
- **Grup de discussió amb entitats:** Realització d'un grup de discussió online amb les entitats promotores del Programa APP dels diferents municipis participants amb l'objectiu d'analitzar el disseny i la implementació del Programa; així com els resultats i impacte, els punts forts i febles, i recollir propostes de millora.
- **Entrevistes en profunditat:** Realització de 17 entrevistes semi-estructurades amb l'objectiu de recollir la visió dels diferents actors: 8 entrevistes a persones participants al Programa, 7 entrevistes a empreses i 2 entrevistes a entitats promotores.
- **Sessió de treball:** Realització d'una sessió de treball entre el SOC, Daniel Barrientos Sánchez i D'EP Institut on en Daniel va presentar els principals resultats de la seva tesi doctoral "La relación entre formación y empleo en la FP dual. Implicaciones para la transición escuela-trabajo" (2021) i es van posar en comú les principals característiques, similituds i diferències de la FP dual, el Programa SOC-FPODUAL i el Programa APP.
- **Elaboració de l'informe final de resultats:** Finalment, a partir de tota la informació recollida, s'ha elaborat un informe de resultats que incorpora un apartat de recomanacions.

Resultats de l'avaluació

1. Anàlisi del context

Per a l'avaluació del Programa APP s'ha elaborat la següent Teoria del canvi:

Gràfic 1. Teoria del canvi del Programa APP.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi documental.

2. Avaluació del disseny i de la implementació

Per a l'avaluació del disseny i de la implementació del Programa APP s'ha donat resposta a les següents preguntes:

- 1 El disseny del Programa respon a la teoria del canvi plantejada?
- 2 El disseny és robust?
- 3 La iniciativa respon a un model de formació dual?
- 4 Quin ha estat l'impacte de la Covid-19 en la implementació del Programa APP?
- 5 Quins són els punts forts del Programa APP pel que fa al seu disseny i implementació?
- 6 Quins són els aspectes de millora, pel que fa al disseny i la implementació del Programa APP?

3. Avaluació dels resultats i de l'impacte

Per a l'avaluació dels resultats i de l'impacte s'ha donat resposta a les següents preguntes:

- 1 Fins a quin punt les persones participants han aconseguit capacitar-se?
- 2 S'ha assolit l'objectiu de millora competencial esperat?
- 3 Fins a quin punt les persones participants han aconseguit inserir-se a l'àmbit ocupacional treballat?
- 4 Quins altres resultats es poden associar a la participació al Programa APP?

Conclusions

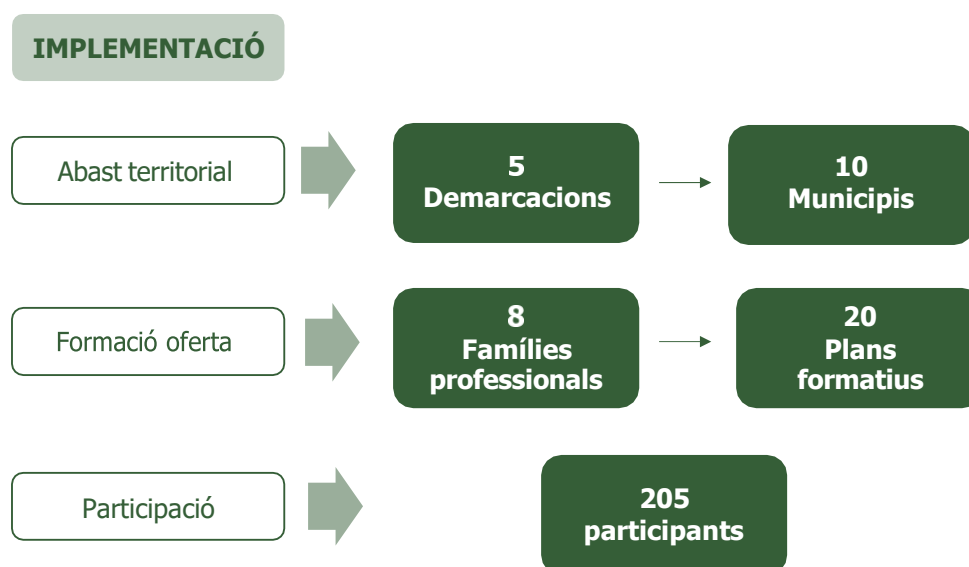
- El Programa pilot APP ha donat resposta a una doble necessitat: la de la qualificació i la de l'obtenció d'ingressos per poder subsistir de determinats perfils en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral.
- El disseny del Programa APP dona resposta a la teoria del canvi plantejada i compta amb un disseny robust gràcies al seu model de governança.

Gràfic 2. Model de governança del Programa APP.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi documental.

- Seguint un model de formació dual, el pilot s'ha implementat a 10 municipis de Catalunya de les 5 demarcacions territorials (Amposta; Barcelona; Girona; Lleida; Manlleu; Sabadell; Santa Coloma de Gramenet; Tarragona; Terrassa i Valls), impartint un total de 20 plans formatius diferents de 8 famílies professionals (comerç i màrqueting; edificació i obra civil; electricitat i electrònica; fabricació mecànica; hostaleria i turisme; imatge personal; instal·lació i manteniment; i serveis socioculturals i a la comunitat) entre un total de 205 persones participants. En resum:



- Malgrat l'impacte directe de la covid en la implementació i els resultats del Programa, el grau de satisfacció per part dels diferents actors implicats és elevat i es reclama la seva continuïtat com a política activa d'ocupació complementària a altres ja existents.
- Entre els punts forts del Programa APP destaquen el seu model de governança; que ofereix una formació a mida lligada a un CP; el públic diana al que va destinat, sense establir límits d'edat ni quotes; la relació contractual que s'estableix des d'un inici, lligada a un ingressos estables; la seva integralitat (formació + experienciació + acompanyament) o com es realitza el procés de selecció de les persones participants.
- Malgrat que el Programa APP és bastant ambiciós en els seus objectius¹ i l'impacte que ha tingut la pandèmia, el pilot ha estat molt a prop d'assolir els objectius esperats:
 - El 73,5% de les persones han obtingut un CP al finalitzar el Programa (objectiu inicial del 90%).
 - El 56,3% han signat un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa en els 6 mesos posteriors a la seva finalització (objectiu inicial del 65%).
 - Hi ha un acord bastant generalitzat en què majoritàriament s'han assolit les competències tant bàsiques com transversals.
- Els resultats de l'avaluació indiquen que la superació del Programa APP facilita la inserció de les persones participants, ja sigui a la mateixa empresa de l'experienciació (20,3%

¹ Objectius que van ser fixats pre-covid.

entre les persones que superen el Programa comparat amb el 3,8% entre les persones que no el superen) o a una altra empresa del mateix sector (56,3% entre les persones que superen el Programa comparat amb el 21,6% entre les persones que no el superen).

- A més del punts forts ja destacats pel que fa al disseny i la implementació del Programa APP, l'avaluació realitzada sembla indicar que els aspectes actitudinals de les persones participants constitueixen un element clau per a garantir el seu èxit o fracàs en la consecució dels objectius marcats pel Programa. En aquest sentit, els processos de selecció de les persones participants esdevenen un aspecte central del Programa.
- Pel que fa als punts febles del Programa APP, destaquen l'efecte limitador de la manca de cultura empresarial sobre la formació; la infraestimació pel que fa a la dedicació del personal tècnic de les entitats promotores; o la gestió administrativa del Programa per part del SOC. Per una altra banda, també és important destacar l'elevada segregació de gènere per famílies professionals que s'ha donat al Programa APP, així com els testimonis que s'han recollit en relació a l'empitjorament de les condicions laborals de les empreses una vegada finalitzats els contractes per a la formació i l'aprenentatge.
- L'avaluació, per una altra banda, ha comptat amb algunes limitacions relacionades amb la grandària de la mostra (10 entitats promotores bastant homogènies i 196 persones participants amb informació disponible) i amb la qualitat o disponibilitat de les dades (no s'ha pogut realitzar l'anàlisi contrafactual desitjada, tampoc l'anàlisi sobre l'assoliment de les competències ni analitzar de manera quantitativa la qualitat de les insercions laborals posteriors).

Recomanacions

- 1 Donar **continuitat** al Programa APP ampliant la convocatòria a tot el territori català.
- 2 Mantenir el públic diana i **unificar els criteris de selecció** de les persones participants.
- 3 Valorar obrir el Programa APP a **formacions no associades a un CP**.
- 4 Aprofitar el Programa APP per avançar en la **regularització** de determinats perfils en sectors amb una major economia submergida.
- 5 Realitzar accions de **sensibilització** entre les empreses.
- 6 Aprofitar el Programa APP per reduir la **segregació ocupacional de gènere**.
- 7 Fer un major seguiment de les **competències** transversals treballades.
- 8 Reduir la **càrrega de gestió** del personal tècnic de les entitats promotores.
- 9 Reduir la **demora en el pagament** de les subvencions per part del SOC.
- 10 Realitzar un **seguiment posterior** de les contractacions.

1. Introducció

1.1. Presentació

El Programa Aprenentatge per a la Professionalització (endavant APP) és un Programa pilot de formació en alternança amb l'ocupació propi de la Comunitat Autònoma de Catalunya inclòs en el Pla Anual de Polítiques Actives (PAPE) de l'any 2019 (RESOLUCIÓ TSF/2445/2019, de 19 de setembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2019 per a la concessió de subvencions per a la realització de l'experiència pilot del Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) destinat a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral SOC - Programa APP) amb el finançament del Govern espanyol mitjançant el fons de la Conferència Sectorial de Relacions Laborals i d'Ocupació.

Aquest Programa, amb data de finalització prevista per al 30 de juny de 2021, té per objectiu la qualificació professional de persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral, proporcionant a persones poc qualificades l'oportunitat de formar-se i adquirir, mentre treballen, les competències transversals i bàsiques necessàries, a través d'un contracte laboral de 6 o 9 mesos de durada.

El Programa APP, doncs, ha comptat amb tres tipus d'actuacions:

1. Actuació de formació professionalitzadora vinculada a un certificat de professionalitat.

Aquesta actuació consta d'una formació obligatòria per a l'assoliment de competències tècnico-professionals adaptades al lloc de treball de l'empresa, i d'una formació complementària no obligatòria consistent en l'adquisició de competències bàsiques necessàries per interactuar amb l'entorn sociolaboral i/o aquells coneixements específics no recollits en el contingut del certificat de professionalitat però considerats necessaris per desenvolupar el lloc de treball.

2. Actuació d'experienciació laboral mitjançant contracte laboral.

L'objectiu d'aquesta actuació és l'adquisició dels coneixements pràctics necessaris per al desenvolupament adequat d'una ocupació. Aquesta experienciació es fa en un entorn de treball real, mitjançant un contracte laboral en el mercat ordinari, per facilitar l'aprenentatge i l'adquisició de competències professionals. La modalitat contractual utilitzada és la del contracte per a la formació i l'aprenentatge.

3. Actuació d'acompanyament en el procés d'aprenentatge i experienciació laboral.

Aquesta actuació té com a objectius proporcionar a les persones participants els recursos i competències necessàries per consolidar el seu objectiu professional i dotar de coherència i integralitat les diferents actuacions en l'execució del Programa. Entre d'altres objectius d'aquesta actuació, s'inclouen el realitzar una acurada selecció de les persones participants; fer l'acompanyament d'acord amb un pla individualitzat al llarg de tot el Programa; o establir mecanismes de coordinació amb l'empresa.

Les entitats beneficiàries del Programa APP podien ser de tres tipus:

- Els ajuntaments o els seus organismes autònoms o les entitats amb competència en matèria de polítiques actives d'ocupació, desenvolupament local i de promoció de

l'ocupació, dependents o vinculades a aquells, corresponents als municipis de més de 100.000 habitants i d'entre 20.000 i 25.000 habitants.

- Els centres i entitats de formació acreditats per impartir la formació vinculada als certificats de professionalitat, d'acord amb la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació i la dels certificats de professionalitat.
- Les empreses, així definides en el dret mercantil, les societats civils privades i les entitats i institucions sense afany de lucre, per a la realització de l'actuació d'experienciació laboral mitjançant un contracte de treball.

El públic destinatari, per una altra banda, ha estat el de les persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral. Aquestes persones havien de complir el requisit d'estar inscrites a l'Oficina de Treball corresponent al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya com a persones demandants d'ocupació no ocupades i complir tots els requisits legals per poder formalitzar un contracte de treball en el moment de la seva signatura.

Al tractar-se d'una experiència pilot, el Programa APP va ser dissenyat per a que participessin un nombre reduït d'entitats i, un cop avaluada la seva efectivitat, ampliar-lo en posteriors convocatòries a altres entitats. En aquest sentit, una vegada finalitzat el pilot, el SOC ha volgut avaluar-lo de cara a possibles futures convocatòries on el Programa es pugui transferir a la resta d'entitats del territori una vegada reajustada la mesura en base a l'avaluació realitzada.

Per realitzar aquesta avaluació, el SOC ha comptat amb el suport tècnic de D'EP Institut, organització amb una dilatada experiència en l'avaluació de polítiques públiques.

1.2. Objectius

L'objectiu general del suport tècnic ha estat avaluar el Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP).

Els objectius específics han estat:

1. Analitzar el disseny i la implementació del Programa.
2. Analitzar els resultats i l'impacte del Programa.
3. Realitzar propostes de millora.

2. Metodologia

La metodologia seguida per a donar resposta als objectius de l'avaluació ha estat la següent:

2.1. Reunió inicial i seguiment durant el projecte

D'EP Institut es va reunir amb l'equip responsable del projecte per part del SOC el passat 12 de gener. Aquesta reunió va servir per presentar l'equip tècnic, consensuar els objectius finals de l'estudi, revisar el pla de treball proposat, la documentació a lliurar i el calendari previst.

Durant els mesos de març i abril, les persones responsables del projecte per part del SOC van proporcionar a D'EP Institut la informació disponible per a desenvolupar les tasques previstes:

- Fitxa de planificació del Programa.
- Relació de les entitats promotores.
- Base de dades amb informació sobre l'acompanyament.
- Bases de dades amb informació sobre la formació.
- Comunicacions de contractacions.
- Memòries tècniques finals elaborades per les entitats promotores.

Posteriorment, durant el mes de juliol, des del SOC es va proporcionar a D'EP Institut la següent informació:

- Base de dades amb informació sobre la inserció de les persones participants.
- Bases de dades amb informació sobre altres formacions del SOC realitzades per les persones participants.
- Bases de dades amb informació sobre l'ocupabilitat de les persones participants.

A més, durant tota l'execució del projecte, s'han realitzat diverses reunions de seguiment per tal d'anar validant les troballes realitzades i planificar els propers passos.

2.2. Anàlisi documental i elaboració de la teoria del canvi del Programa

D'EP Institut ha realitzat l'anàlisi de la documentació lliurada per part del SOC, a més d'altra documentació que s'ha considerat d'interès per a l'estudi.

A partir d'aquesta anàlisi, s'ha elaborat una teoria del canvi del Programa identificant i posant en relació els principals elements que constitueixen la intervenció: la problemàtica que motiva la seva existència, els recursos dels que disposa, les activitats que preveu, els productes resultants i els canvis o impactes que volia aconseguir.

Per una altra banda, també s'han analitzat altres programes similars amb l'objectiu de comparar-los amb el Programa APP pel que fa al seu disseny i implementació (veure apartat 3.2.5).

2.3. Explotació de bases de dades

A partir de les diferents bases de dades i informes proporcionats pel SOC, s'ha creat una base de dades unificada i qualificada que ha permès fer un seguiment de les persones participants al Programa des de l'inici de la seva participació fins un any després.

La informació que s'ha utilitzat per construir aquesta base de dades ha estat:

- Base de dades amb informació sobre l'acompanyament.
- Base de dades amb informació sobre la formació.
- Comunicacions de les contractacions.
- Memòries tècniques finals elaborades per les entitats promotores.
- Base de dades amb informació sobre la inserció de les persones participants.
- Bases de dades amb informació sobre altres formacions del SOC realitzades per les persones participants.
- Bases de dades amb informació sobre l'ocupabilitat de les persones participants.

L'anàlisi estadística realitzada a partir d'aquesta base de dades unificada i qualificada ha consistit en taules de contingència, analitzat l'existència o no de diferències estadísticament significatives en relació als resultats i impactes esperats del Programa. Per a aquesta anàlisi, s'ha treballat amb la informació sobre les persones participants amb dades disponibles pel que fa a la formació, l'experienciació i l'acompanyament (n=196).

2.4. Grup de discussió amb entitats

El passat 23 de maig es va realitzar un grup de discussió online amb les entitats promotores del Programa APP dels diferents municipis participants.

En total, hi van participar 15 persones de 9 de les 10 entitats promotores. En el cas d'Amposta, no van poder participar al grup perquè el dia que es va realitzar era festiu al municipi, però es va realitzar una entrevista posterior a la Cap d'Àrea de Polítiques Actives d'Ocupació i a una Tècnica d'Ocupació de l'ajuntament (veure apartat 2.5).

El grup tenia com a objectiu cobrir principalment els aspectes següents:

- Analitzar el disseny del Programa.
- Analitzar la implementació del Programa.
- Analitzar els punts forts i els punts febles del Programa.
- Analitzar els resultats i l'impacte del Programa.
- Recollir propostes de millora.

D'EP Institut ha elaborat la línia de punts, ha moderat el grup i ha analitzat el seu contingut per aquest informe.

Les persones i els perfils participants al grup de discussió han estat els següents:

Taula 1. Característiques de les persones participants al grup de discussió

Entitat	Perfil
Ajuntament de Girona	Coordinador de Formació del Servei Municipal d'Ocupació
Ajuntament de Manlleu	Gestió i Qualitat Responsable Tècnica de l'Oficina de Promoció Econòmica
Ajuntament de Sabadell	Cap de Negociat d'Orientació Professional i Laboral
Ajuntament de Tarragona	Tècnica d'Ocupació Tècnica d'Ocupació
Barcelona Activa SAU SPM	Coordinadora Programes d'Ocupació Tècnica d'Ocupació Directora d'Orientació i Formació
Foment de Terrassa, S.A.	Cap Servei Empresa i Intermediació Tècnica d'Ocupació
Grameimpuls, S.A.	Cap d'Intermediació Laboral
IMDL Vallsgenera	Gerent
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	Tècnica d'Ocupació Tècnica d'Ocupació

A l'apartat A de l'Annex es pot consultar la línia de punts del grup de discussió amb les entitats.

2.5. Entrevistes en profunditat

Amb l'objectiu general de recollir la visió dels diferents actors, s'han portat a terme un total de 17 entrevistes semi-estructurades, 8 a persones participants al Programa APP, 7 a empreses i 2 a entitats.

Les entrevistes han tingut com a objectiu cobrir principalment els aspectes següents:

Entre les persones participants al Programa APP:

- Analitzar el primer contacte amb el Programa i la informació rebuda.
- Analitzar els resultats de la participació al Programa APP.
- Analitzar la valoració del Programa.
- Recollir possibles aspectes de millora.

Entre les empreses:

- Analitzar el disseny del Programa.
- Analitzar el funcionament del Programa.
- Analitzar el grau d'assoliment dels objectius del Programa.
- Analitzar els punts forts i els punts febles del Programa.
- Recollir propostes de millora.

Entre les entitats:

- Analitzar el disseny del Programa.
- Analitzar la implementació del Programa.
- Analitzar els punts forts i els punts febles del Programa.
- Analitzar els resultats i l'impacte del Programa.
- Recollir propostes de millora.

D'EP Institut ha elaborat les línies de punts de les entrevistes i les ha realitzat en format online, analitzant el seu contingut per aquest informe.

Les entrevistes realitzades han estat les següents:

Taula 2. Característiques de les persones participants al Programa APP entrevistades

Data	Perfil	Empresa contractant	Especialitat
26/7	Dona, 48 anys	Fundació Ulldecona (Amposta)	Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials
26/7	Home, 43 anys	Fivaller, S.L. (Girona)	Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció
27/7	Dona, 36 anys	Servei d'Atenció a la Dependència Sant Joan de Déu Fundació (Barcelona)	Atenció sociosanitària a persones al domicili
27/7	Dona, 42 anys	Servei d'Atenció a la Dependència Sant Joan de Déu Fundació (Barcelona)	Atenció sociosanitària a persones al domicili
28/7	Dona, 47 anys	Fundació Sociosanitària i Social Santa Tecla (Tarragona)	Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials
28/7	Dona, 19 anys	Forn de Pa Sant Roc (Manlleu)	Activitats auxiliars de comerç
1/8	Dona, 37 anys	TPI Namos (Perruqueria Morenico) (Lleida)	Perruqueria
28/9	Home, 19 anys	Instal·lacions J. Osuna, SL	Operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions a edificis

Taula 3. Característiques de les empreses entrevistades

Data	Nom empresa	Especialitat	Entitat promotora
21/7	Probisa Productor Bituminosos, S.L.	Manteniment muntatge mecànic d'equip industrial	Ajuntament de Tarragona
25/7	TPI Namos (Perruqueria Morenico)	Perruqueria	Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí
26/7	Fundació Ulldecona	Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials	Ajuntament de Manlleu
26/7	Forn de pa Sant Roc	Activitats auxiliars de comerç	Ajuntament d'Amposta
26/7	Instalaciones de Materiales Acústicos y Decorativos S.A. (IMAD, SA)	Operacions bàsiques de revestiments lleugers i tècnics en construcció	Barcelona Activa SAU SPM
26/7	Fivaller, SL.	Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció	Ajuntament de Girona
4/10	Instal·lacions J. Osuna SL	Operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions a edificis	Ajuntament de Sabadell

Taula 4. Característiques de les entitats entrevistades

Data	Entitat	Perfil
22/9	Ajuntament d'Amposta	Cap Àrea Polítiques Actives d'Ocupació Tècnica d'Ocupació
10/10	Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet	Cap d'intermediació laboral

A l'apartat B de l'Annex es pot consultar la línia de punts de les entrevistes realitzades a empreses, a l'apartat C la línia de punts de les entrevistes realitzades a participants al Programa i a l'apartat D la línia de punts de les entrevistes realitzades a les entitats.

2.6. Sessió de treball

Amb l'objectiu de completar l'anàlisi realitzada amb altres experiències, el 10 d'octubre es va realitzar una sessió de treball entre el SOC, Daniel Barrientos Sánchez i D'EP Institut. A la sessió de treball, en Daniel va presentar els principals resultats de la seva tesi doctoral "La relación entre formación y empleo en la FP dual. Implicaciones para la transición escuela-trabajo" (2021) i es van posar en comú les principals característiques, similituds i diferències de la FP dual, el Programa SOC-FPODUAL i el Programa APP.

2.7. Elaboració de l'informe final de resultats

Finalment, a partir de tota la informació recollida, D'EP Institut ha elaborat el present informe final de resultats que incorpora un apartat de recomanacions.

3. Resultats de l'avaluació

A les següents pàgines es presenten els principals resultats de l'avaluació realitzada. A l'apartat 3.1. es desenvolupa la teoria del canvi del Programa APP; a l'apartat 3.2. es resumeixen els principals resultats pel que fa a l'avaluació del disseny i de la implementació del Programa; a l'apartat 3.3. s'analitzen els resultats i l'impacte del Programa APP; i finalment, a l'apartat 3.4., es presenten i s'analitzen les principals propostes de millora del Programa recollides durant l'anàlisi.

3.1. Anàlisi del context

El Programa APP neix per donar resposta a una doble necessitat: la de qualificació i la de l'obtenció d'ingressos per poder subsistir de persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral.

Al gener del 2019, el 76,34% de les persones en situació d'atur de Catalunya tenien una baixa o nul·la qualificació (304.118 persones, de les quals el 2,2% sense estudis; el 6,4% amb estudis primaris incomplets; el 9,2% amb estudis primaris complets i el 82,2% amb educació general-estudis secundaris)².

Els baixos nivells de qualificació i la desocupació de llarga durada són dos fenòmens interrelacionats que si no s'aborden a temps, poden comportar situacions de cronificació i exclusió social. Paral·lelament, el fet de no haver assolit unes competències bàsiques, encara agreugen més aquesta situació. En aquest context, es detecta la necessitat de dissenyar polítiques per a qualificar i dotar de competències a aquestes persones d'acord amb l'actual demanda del sector productiu.

Per una altra banda, es parteix també de la problemàtica existent al mercat de treball català d'un desequilibri entre l'oferta i la demanda de llocs de treball. Les empreses requereixen perfils cada vegada més qualificats que, en moltes ocasions, no es poden cobrir per manca de formació i especialització. En contraposició a la immediatesa que tenen les empreses per cobrir les seves demandes de personal, el procés de formació per a l'assoliment de competències que necessiten les persones en situació de desocupació, requereix d'inversió en temps i planificació. I aquest temps, entès com la disponibilitat per invertir en qualificació, és del que no disposen les persones en situació de desocupació, ja que necessiten urgentment d'ingressos per cobrir les seves necessitats bàsiques.

En aquest context, l'objectiu estratègic del Programa APP ha estat el de proporcionar a les persones poc qualificades l'oportunitat de formar-se i adquirir, mentre estan treballant, les competències transversals i bàsiques que necessiten a través d'una formació en alternança amb l'ocupació (programes mixtos de formació i ocupació) destinat a la qualificació professional de persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral.

Els objectius, específics, per una altra banda, han estat tres:

1. Que les persones participants millorin el seu nivell de qualificació professional.
2. Que les persones participants millorin el seu nivell competencial (competències bàsiques i transversals).

² Font: Fitxa planificació Programa APP. SOC.

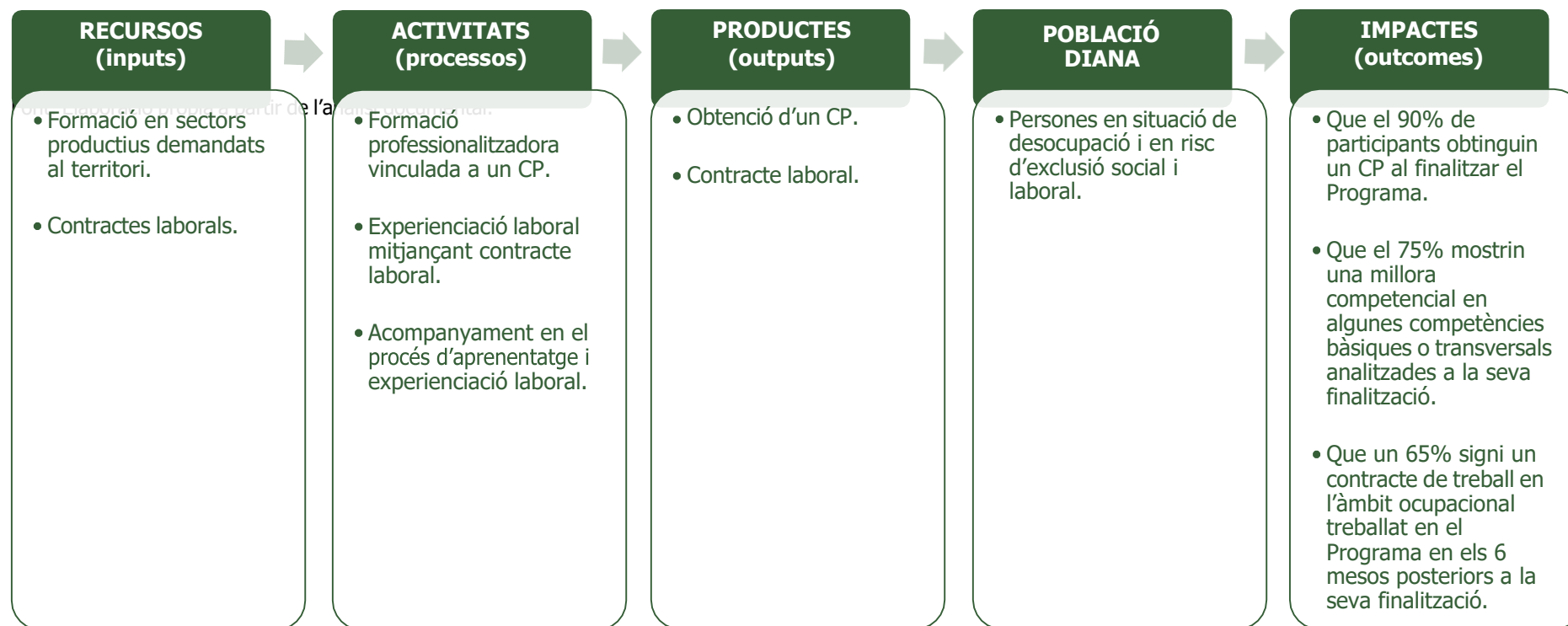
3. Que les persones participants s'incorporin al mercat de treball d'acord amb l'àmbit ocupacional concret abordat al Programa.

Abans de continuar, però, i sense voler aprofundir gaire en l'impacte que aquest fet va tenir sobre el Programa, ja que això ja es tractarà més endavant, cal posar de manifest que el Programa APP va començar a implementar-se poc abans de l'inici de la pandèmia de la covid-19 a Catalunya. Gairebé tres quartes parts de les persones participants al pilot van iniciar la formació per a l'obtenció dels certificats de professionalitat abans del confinament del 14 de març del 2020, entre el dia 20 de gener i el dia 3 de març. Davant de la nova i inesperada situació, el Programa no va ser cancel·lat, sinó que es va haver d'adaptar, tal i com veurem al capítol 3.2 (Avaluació del disseny i de la implementació).

Després d'analitzar la problemàtica (necessitats) que han motivat l'existència del Programa i els seus objectius, a partir de l'anàlisi documental s'ha elaborat la teoria del canvi del Programa APP, identificant i posant en relació els principals elements que constitueixen la intervenció: els recursos dels que disposa, les activitats previstes, els productes resultants, la població diana i els impactes esperats.

A la següent pàgina es pot consultar la teoria del canvi del Programa APP elaborada per a aquesta avaluació:

Gràfic 1. Teoria del canvi del Programa APP.



3.2. Avaluació del disseny i de la implementació

Per avaluar el disseny i la implementació del Programa APP a les següents pàgines donarem resposta a les següents qüestions: El disseny del Programa respon a la teoria del canvi plantejada? El disseny del Programa APP és robust? El Programa APP respon a un model de formació dual? Quin ha estat l'impacte de la Covid-19 en la implementació del Programa APP? Quins són els punts forts del Programa APP pel que fa al seu disseny i implementació? Quins serien els aspectes de millora, pel que fa al disseny i la implementació del Programa APP?

3.2.1. El disseny del Programa respon a la teoria del canvi plantejada?

Amb l'objectiu d'analitzar si el disseny del Programa APP dona resposta a la teoria del canvi de base, ens farem tres preguntes:

— Què és el que el Programa pilot APP ha fet?

El Programa pilot APP ha proporcionat formació professionalitzadora vinculada a un certificat de professionalitat, experienciació laboral mitjançant contracte laboral a una empresa i un acompanyament durant el procés d'aprenentatge i experienciació laboral. Els productes o outputs derivats d'aquestes activitats o processos han estat dos: l'obtenció dels certificats de professionalitat (CP) i un contracte laboral de pràctiques durant la fase d'aprenentatge.

— Quins objectius volia assolir el Programa?

Els objectius (impactes o outcomes) que volia assolir aquest pilot eren tres: que el 90% de les persones participants obtinguessin un certificat de professionalitat al finalitzar el Programa; que el 75% mostressin una millora competencial en algunes competències bàsiques o transversals; i que el 65% de les persones participants signessin un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa durant els 6 mesos posteriors a la seva finalització. Cal remarcar que aquests objectius es van definir abans de la covid.

— Per què se suposava que amb el Programa s'assolirien els objectius?

Una de les hipòtesis que hi ha darrera del Programa és que a través d'una formació professionalitzadora vinculada a un certificat de professionalitat, la immensa majoria de persones participants, que són persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral, obtindran un certificat de professionalitat.

Una segona hipòtesi seria que gràcies a la combinació de formació professionalitzadora més experienciació laboral en la branca de la formació i acompanyament durant tot el procés a través de les tutories tant de l'entitat impulsora com de l'empresa, una part important de les persones participants milloraran algunes de les seves competències bàsiques i/o transversals.

Finalment, una tercera hipòtesi seria que el fet d'haver participat en aquest pilot que combina formació més experienciació més acompanyament, ajudarà a les persones a trobar feina a l'àmbit ocupacional al que s'han format.

Una vegada donada resposta a aquestes tres preguntes, podem afirmar que el disseny del Programa APP respon a la teoria del canvi plantejada.

3.2.2. El disseny és robust?

El Programa APP parteix d'un disseny robust sustentat en un model de governança basat en la cooperació entre els diferents agents socials implicats: l'administració pública; les entitats formadores i les empreses, societats civils privades i entitats i institucions sense afany de lucre.

Gràfic 2. Model de governança del Programa APP.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi documental.

A continuació, analitzarem el paper de cada un dels agents implicats i la seva relació entre ells en el disseny i la implementació del Programa APP:

— L'administració pública:

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) és el promotor de la política activa d'ocupació analitzada, mentre que les entitats promotores són les que han liderat el Programa des dels municipis.

Les entitats promotores poden ser ajuntaments o els seus organismes autònoms o les entitats en matèria de polítiques actives d'ocupació, desenvolupament local i de promoció de l'ocupació, dependents o vinculades a aquells, corresponents a municipis de més de 100.000 habitants i d'entre 25.000 i 20.000 habitants.

És aquesta perspectiva local la que permet donar resposta als perfils i sectors productius més demandats de cada territori, escollint el tipus de certificat de professionalitat a impartir; així com els perfils de les persones desocupades del territori a través de la selecció de persones participants i la seva derivació a les empreses per cobrir la demanda. En aquest sentit, les persones responsables del Programa APP per part del SOC van realitzar tota una tasca prèvia de cerca d'aquelles entitats promotores que, garantint la representativitat territorial en funció del volum de població, poguessin oferir una major garantia d'èxit del pilot.

L'entitat promotora de cada municipi, per una altra banda, juntament amb les entitats formadores i les empreses es constitueixen en una agrupació, essent l'entitat promotora la representant d'aquesta davant del SOC. A més de presentar la sol·licitud de subvenció al SOC, l'entitat promotora és la preceptora de pagaments i qui s'encarrega de distribuir la seva part corresponent a la resta d'entitats de l'agrupació i de coordinar les diferents actuacions de la resta d'entitats.

Pel que fa als 3 tipus d'actuacions del Programa APP, que recordem que són la formació, l'experienciació i l'acompanyament, les entitats promotores s'han encarregat de l'acompanyament, que té com a objectius els següents:

<p>Actuació: ACOMPANYAMENT</p>
<p>Objectiu general:</p> <p>Proporcionar a les persones participants els recursos i competències necessàries per consolidar el seu objectiu professional i dotar de coherència i integralitat les diferents actuacions en l'execució del Programa.</p>
<p>Objectius específics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar una acurada selecció de les persones participants d'acord amb l'objectiu del Programa i els llocs de treball disponibles. • Fer l'acompanyament en el procés d'aprenentatge tant en la formació com en l'experienciació laboral de la persona participant d'acord amb un pla individualitzat al llarg de tot el Programa. • Responsabilitzar-se del seguiment de l'acord del pla formatiu inherent al contracte i de la coordinació de l'activitat laboral amb l'activitat formativa. • Mitjançant la tutoria dotar a la persona participant de les competències transversals, per tal de garantir la inclusió social. • Donar resposta a les necessitats psicosocials de les persones participants. • Col·laborar en el procés formatiu de la persona participant mitjançant: la realització d'adaptacions didàctiques en els continguts a impartir i, quan sigui necessari, un suport presencial a l'aula i, si escau, participar en l'avaluació de la formació. • Establir els mecanismes de coordinació que permetin treballar la continuïtat de la tutoria en l'empresa i el procés formatiu. Això implica disposar d'un espai de treball que permeti la comunicació amb la persona tutora de l'entitat contractant per realitzar un seguiment conjunt de la persona participant. • Donar assistència tècnica a l'empresa per tal que aquesta pugui implementar de forma correcta el projecte, en l'adaptació del lloc de treball, la formació del tutor d'empresa i en els tràmits de gestió vinculats a la participació en el Programa, entre d'altres.

Al pilot del Programa APP han participat un total de 10 entitats promotores que han liderat el Programa APP als seus municipis, amb les característiques que es descriuen a la taula següent. Com es pot observar, hi ha representació de les 5 demarcacions territorials (50% de Barcelona, 20% de Tarragona, 10% de Girona, 10% de Lleida i 10% de les Terres de l'Ebre) i dels dos tipus de municipis als que anava dirigida la convocatòria segons grandària (70% de més de 100.000 habitants i 30% de 20.000 a 25.000 habitants).

Taula 5. Característiques de les entitats promotores

Entitat promotora	Demarcació	Municipi	Grandària
Ajuntament d'Ampostà	Terres Ebre	Ampostà	20.000-25.000 hab.
Ajuntament de Girona	Girona	Girona	Més de 100.000 hab.
Ajuntament de Manlleu	Barcelona	Manlleu	20.000-25.000 hab.
Ajuntament de Sabadell	Barcelona	Sabadell	Més de 100.000 hab.
Ajuntament de Tarragona	Tarragona	Tarragona	Més de 100.000 hab.
Barcelona Activa, SAU SPM	Barcelona	Barcelona	Més de 100.000 hab.
Foment de Terrassa, SA	Barcelona	Terrassa	Més de 100.000 hab.
Grameimpuls, SA	Barcelona	Santa Coloma Gramenet	Més de 100.000 hab.
IMDL Vallsgenera	Tarragona	Valls	20.000-25.000 hab.
IMO Salvador Seguí	Lleida	Lleida	Més de 100.000 hab.

— **Les entitats formadores:**

Les entitats formadores són les encarregades de gestionar l'actuació de formació del Programa APP, havent de ser centres i entitats de formació acreditats per impartir la formació vinculada als certificats de professionalitat, d'acord amb la normativa reguladora del subsistema de formació professional per a l'ocupació i la dels certificats de professionalitat.

Més concretament, els objectius a assolir per les entitats formadores són els següents:

Actuació: FORMACIÓ
Objectiu general: La formació té per objectiu millorar la qualificació i l'ocupabilitat de les persones participants del Programa.
Objectius específics: <ul style="list-style-type: none"> • Portar a terme una formació professionalitzadora vinculada a un Certificat de Professionalitat per a l'assoliment de les competències tecnicoprofessionals per desenvolupar de forma adequada les tasques corresponents al lloc de treball objecte de la contractació laboral. • Portar a terme una formació complementària per a que les persones participants adquireixin les competències bàsiques necessàries per interactuar amb l'entorn sociolaboral i/o aquells coneixements específics que no quedin recollits en el contingut del Certificat de Professionalitat i que siguin necessaris per desenvolupar el lloc de treball.

La formació impartida al Programa APP havia de correspondre a un certificat de professionalitat (CP), complet o parcial acumulable, i les persones participants havien d'assistir a un mínim del 75% per obtenir una avaluació d'apte. En aquest sentit, cal destacar les dificultats trobades durant el disseny del Programa APP per trobar un ajust entre la oferta de CP i les necessitats tant del col·lectiu destinatari (especialment pel que fa a les competències bàsiques) com de les empreses del territori (que la formació respongués a les seves expectatives).

Al Programa APP han participat un total de 10 entitats formadores, una per municipi, essent en molts casos l'entitat promotora la mateixa que proporcionava la formació, com ha estat el cas de Barcelona Activa; Grameimpuls; IMDL Vallsgenera o l'Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí de Lleida.

En total, s'han impartit 20 plans formatius diferents de les 8 famílies professionals següents, dels quals 14 han desenvolupat un CP complet:

Comerç i màrqueting:

- **Comerç:** s'ha impartit el CP complet d'activitats auxiliars de comerç (230 hores) i el CP parcial d'operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents (150 hores) a Manlleu.

Edificació i obra civil:

- **Aprenent de paleta:** s'ha impartit el CP parcial d'operacions auxiliars de revestiments continus a la construcció (240 hores) a Girona.
- **Operari construcció guix laminat:** s'ha impartit el CP complet d'operacions bàsiques de revestiments lleugers i tècnics en construcció (270 hores) i el CP parcial d'activitats auxiliars de magatzem (316 hores) a Barcelona.
- **Operari/a de manteniment ferroviari:** s'ha impartit el CP complet d'operacions de formigó (220 hores) i el CP parcial de neteja en espais i instal·lacions industrials (80 hores) a Santa Coloma.

Electricitat i electrònica:

- **Ajudant d'instal·lador:** s'ha impartit el CP complet d'operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions en edificis (300 hores) a Sabadell.
- **Electricitat i llauneria:** s'ha impartit el CP parcial d'operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions en edificis (150 hores) i el CP parcial d'operacions de llauneria i calefacció-climatització domèstica (170 hores) a Manlleu.

Fabricació mecànica:

- **Auxiliar de fabricació mecànica:** s'ha impartit el CP complet d'operacions auxiliars de fabricació mecànica (400 hores) a Lleida.

Hostaleria i turisme:

- **Ajudant de cambrer/a:** s'ha impartit el CP complet d'operacions bàsiques de restaurant i bar (210 hores), el CP parcial de serveis de bar i cafeteria (50 hores) i el CP parcial de serveis de restaurant (80 hores) a Sabadell.
- **Atenció al públic en l'àmbit de bar-restaurant:** s'ha impartit el CP complet d'operacions bàsiques de restaurant i bar (210 hores) i el CP parcial d'operacions bàsiques de càtering (50 hores) a Tarragona.
- **Cambrer/a:** s'ha impartit el CP complet d'operacions bàsiques de restaurant i bar (210 hores) i el CP parcial d'operacions bàsiques de cuina (90 hores) a Santa Coloma.
- **Cuiner/a:** s'ha impartit el CP complet d'operacions bàsiques de cuina (270 hores) a Santa Coloma.

Imatge personal:

- **Ajudant de perruqueria:** s'ha impartit el CP parcial de perruqueria (120 hores) a Lleida.

Instal·lació i manteniment:

- **Auxiliar de muntatge de xarxes elèctriques:** s'ha impartit el CP complet d'operacions auxiliars de muntatge de xarxes elèctriques (140 hores) i el CP parcial d'operacions auxiliars de revestiments continu en construcció (180 hores) a Lleida.
- **Manteniment mecànic:** s'ha impartit el CP parcial de manteniment i muntatge mecànic d'equips industrials (270 hores) i el CP parcial d'activitats auxiliars de magatzem (50 hores) a Tarragona.
- **Netejador/a:** s'ha impartit el CP complet de neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (150 hores), el CP complet de neteja en espais oberts i instal·lacions industrials (130 hores) i el CP parcial d'activitats auxiliars de magatzem (50 hores) a Valls.

Serveis socioculturals i a la comunitat:

- **Assistència sociosanitària:** s'ha impartit el CP complet d'atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials (370 hores) a Tarragona.
- **Cuidador/a professional de persones en situació de dependència:** s'ha impartit el CP parcial d'atenció sociosanitària de persones en domicili (330 hores) a Barcelona.
- **Gerocultor/a:** s'ha impartit el CP complet en atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials (370 hores) a Amposta i Terrassa.
- **Netejador/a hospitalària i a centres assistencials:** s'ha impartit un CP complet de neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (270 hores) i un CP parcial de neteja en espais oberts i instal·lacions industrials (50 hores) a Terrassa.
- **Treballador/a familiar:** s'ha impartit el CP complet en atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials (370 hores) a Amposta.

A més, el Programa APP contempla que aquesta actuació pot ser complementada amb una formació associada a les necessitats específiques de l'empresa o la persona participant amb una durada màxima de 80 hores. En aquest sentit, en alguns casos s'ha proporcionat formació complementària en competències lingüístiques, matemàtiques o digitals, de 10 hores (alfabetització informàtica: internet), 20 hores (competència digital bàsica, competència lingüística bàsica i competència matemàtica bàsica) o 25 hores (alfabetització informàtica: informàtica i internet). Aquesta formació complementària s'ha impartit a 8 dels 10 municipis participants al pilot, tot i que no a tots els projectes formatius (a un total de 10 projectes formatius dels 20).

Per a més informació, veure la Taula 1 de l'Annex E.

— **Les empreses, societats civils privades i entitats i institucions sense ànim de lucre:**

La tercera actuació del Programa APP, la de l'experienciació, pot ser gestionada per empreses, societats civils privades o entitats i institucions sense ànim de lucre. Aquests són agents actius que des de l'inici són copartípcips a l'hora de definir i adaptar la formació a les seves necessitats.

L'objectiu de l'actuació d'experienciació laboral, en aquest sentit, ha estat el següent:

Actuació: EXPERIENCIACIÓ
Objectiu: Facilitar l'adquisició dels coneixements pràctics necessaris per al desenvolupament adequat d'una ocupació en un entorn real de treball mitjançant un contracte laboral en el mercat ordinari que faciliti l'aprenentatge i l'adquisició de competències professionals.

La modalitat contractual ha estat la del contracte a la formació i l'aprenentatge d'acord amb la normativa vigent. D'acord amb l'excepcionalitat que preveu la disposició addicional primera del Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, que regula el contracte per a la formació i l'aprenentatge subscrit en el marc d'accions i mesures de l'ocupació, la durada de la contractació ha de ser de 8 o 9 mesos i no pot superar la data de finalització prevista del Programa.

Pel que fa a la jornada laboral, el Programa contempla una jornada a temps complet que es destina, una part al desenvolupament de l'activitat laboral retribuïda, i una altra part al desenvolupament de l'activitat formativa, havent l'entitat contractant de designar una persona per exercir la tutoria de l'activitat laboral.

En el cas de Girona, cal destacar que l'entitat promotora, l'Ajuntament de Girona, va dissenyar el Programa formatiu juntament amb la Unió d'Empresaris de la Construcció (UEC), de manera que va poder adaptar-la a les necessitats de les empreses del sector:

"En el nostre cas, com que anàvem de la mà de l'Unió d'Empresaris de la Construcció de Girona, és un sector que tota la formació la fan a les instal·lacions del Gremi, i estan acostumats a fer reciclatge. En aquest sentit, ja vam posar la Unió d'Empresaris quan vam fer la sol·licitud com a entitat formadora i vam marcar molt un certificat que encaixava amb les necessitats del sector [...] El mateix gremi era l'entitat formativa i qui va fer difusió entre les empreses. Va anar bé perquè anàvem tots a la una."
(grup de discussió amb entitats)

En total, han participat al Programa APP un total de 100 empreses, societats civils privades o entitats i institucions sense afany de lucre per a l'experienciació de les persones participants, la major part de les quals són empreses privades (90%).

Per a més informació, veure la Taula 2 de l'Annex E.

— **Les persones participants:**

Al centre del disseny del Programa APP trobem el públic diana, és a dir, les persones participants, la detecció i derivació de les quals és realitzada de manera coordinada entre les entitats promotores, el SOC i els agents del territori que treballen amb el col·lectiu al que va dirigit.

Població destinatària

Com ja s'ha comentat abans, les persones destinatàries del Programa APP són persones en situació de desocupació, manca de qualificació professional i en risc d'exclusió social i laboral, inscrites a l'oficina de treball del Servei públic d'ocupació de Catalunya com a DONO (demandant d'ocupació no ocupat/a).

A alguns municipis s'han prioritzat col·lectius identificats amb especials dificultats d'inserció (dones, persones aturades de llarga durada, joves, persones majors de 45, persones amb algun tipus de discapacitat o persones amb dificultats socioeconòmiques greus) o amb experiència professional en el sector però sense acreditació en l'ocupació (ex: cuidador/a).

En el cas de certificats de professionalitat de nivell 2, per poder accedir s'havia de complir amb els requisits acadèmics necessaris (títol de graduat en ESO o estudis declarats com a equivalents a efectes acadèmics o laborals).

Identificació de la població destinatària

Pel que fa a la identificació de les persones participants, la derivació s'ha dut a terme de manera coordinada entre l'entitat promotora, les oficines de treball del SOC, altres agents del territori i les empreses.

Procés de selecció

Al procés de selecció hi ha hagut més variabilitat, observant diversos procediments, des d'entrevistes personals individuals a processos més complexos amb diferents fases.

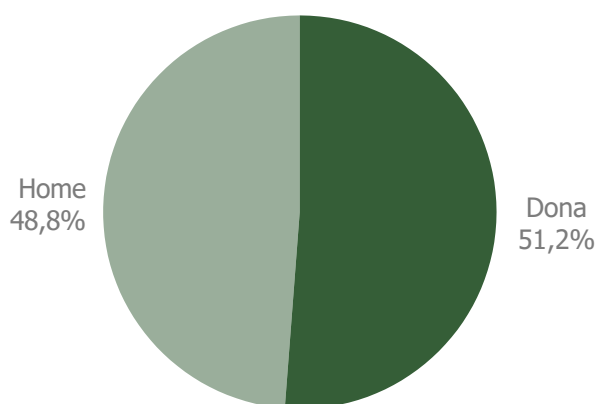
En aquest sentit, per tal de valorar la situació social, la formació, l'experiència i les competències professionals de cada participant s'han seguit diferents estratègies:

- Valoració a partir del currículum, primer per l'entitat promotora i després per l'empresa (IMDL Vallsgenera).
- Entrevistes personals individuals amb un tribunal compost per treballadors i treballadores de l'ajuntament i de les empreses (Ajuntament d'Amposta).
- Valoració a partir del currículum, seguit d'una entrevista individual (Grameimpuls, S.A.)
- Prova escrita, seguit d'una entrevista de preselecció, i una entrevista final amb l'empresa (Ajuntament de Girona).

- Sessió informativa, seguit d'una entrevista conjunta amb l'entitat promotora i l'empresa (Barcelona Activa SAU SPM, Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí i Ajuntament de Manlleu).
- Sessió informativa, seguit de proves selectives per competències i entrevista final amb les empreses (Ajuntament de Sabadell, Ajuntament de Tarragona i Foment de Terrassa, S.A.)

En total, al pilot del Programa APP de la convocatòria 2019 han participat 205 persones, amb una distribució bastant igualitària per sexe (el 51,2% són dones i el 48,8% són homes).

Gràfic 3. Sexe de les persones participants

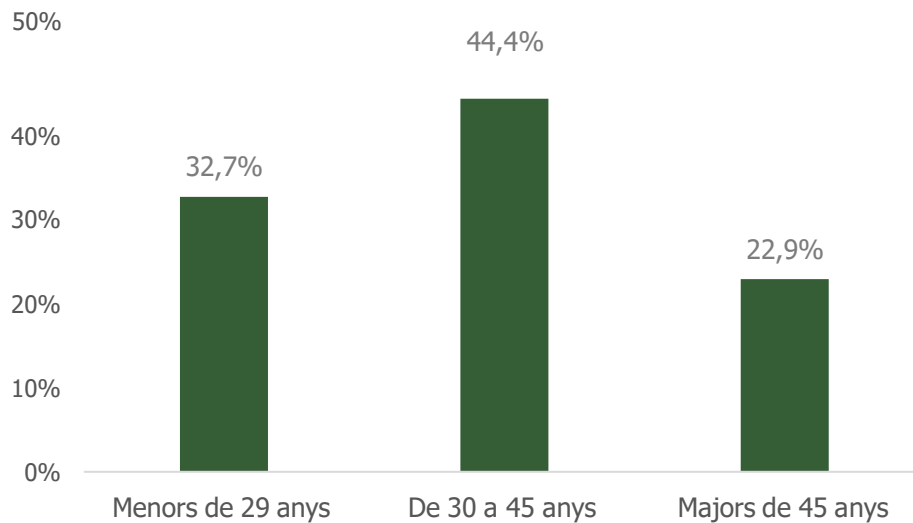


Base: 205

Elaboració pròpia a partir de les BBDD proporcionades pel SOC

En relació a l'edat, el 67,3% de les persones participants tenen 30 anys o mes, essent la mitjana d'edat de 35,8 anys.

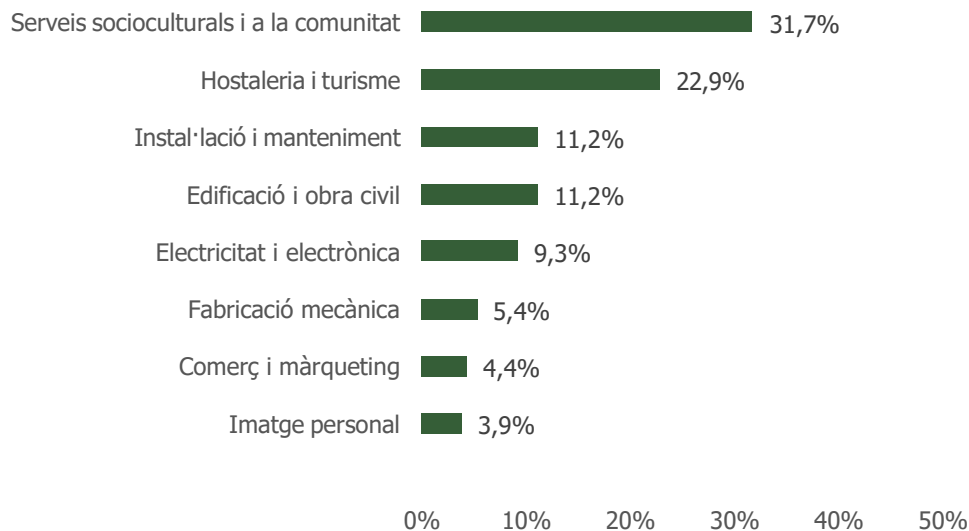
Gràfic 4. Edat de les persones participants



Base: 205
 Mitjana d'edat: 35,8 anys
 Elaboració pròpia a partir de les BBDD proporcionades pel SOC

Pel que fa a les famílies professionals, és la de serveis socioculturals i a la comunitat a la que més persones han participat (65 persones), seguit d'hostaleria i turisme (47 persones).

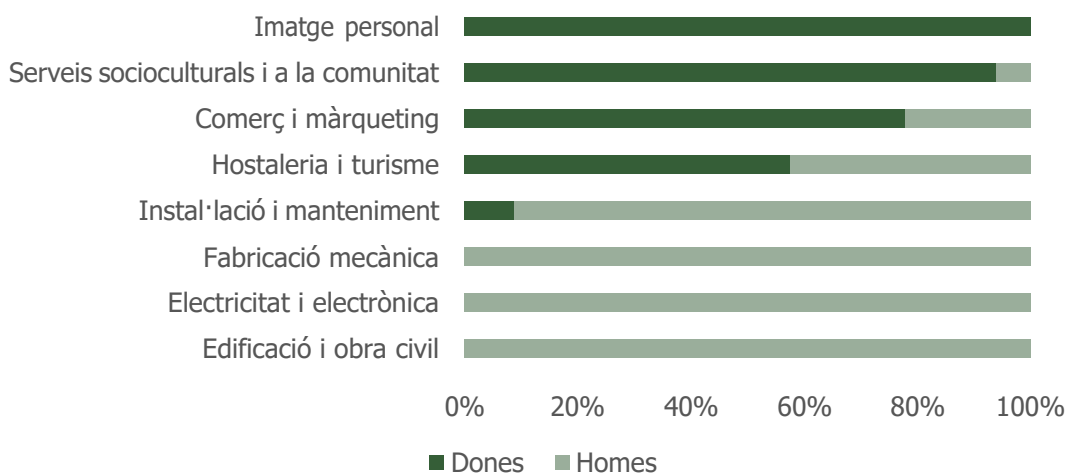
Gràfic 5. Participants per família professional



Base: 205
 Elaboració pròpia a partir de les BBDD proporcionades pel SOC

Per una altra banda, malgrat que la distribució per sexe de les persones participants és bastant igualitària, com ja s'ha comentat abans, hi ha una destacable segregació de gènere per famílies professionals. Així, mentre que les dones es concentren més a les famílies professionals vinculades a la imatge personal (100%) i als serveis socioculturals i a la comunitat (93,8%), els homes ho fan més a les famílies d'edificació i obra civil; electricitat i electrònica; fabricació mecànica (100% d'homes als 3 casos) i instal·lació i manteniment (91,3%).

Gràfic 6. Distribució per sexe segons família professional



Base: 205

Elaboració pròpia a partir de les BBDD proporcionades pel SOC

Taula 6. Participants per entitat promotora i projecte formatiu

Nom de l'entitat promotora	Projecte formatiu	Participants
Ajuntament d'Ampostà	Gerocultor/a	12 (100% dones)
	Treballador/a familiar	3 (100% dones)
Ajuntament de Girona	Aprenent de paleta	13 (100% homes)
Ajuntament de Manlleu	Electricitat i llauneria	4 (100% homes)
	Comerç	9 (7 dones i 2 homes)
Ajuntament de Sabadell	Ajudant de cambrer/a	15 (11 dones i 4 homes)
	Ajudant d'instal·lador/a	15 (100% homes)
	Manteniment mecànic	7 (7 homes i 1 dona)
Ajuntament de Tarragona	Atenció al públic en l'àmbit de bar-restaurant	9 (6 homes i 3 dones)
	Atenció socio sanitària	8 (7 dones i 1 home)
	Cuidador/a professional de persones en situació de dependència	12 (100% dones)
Barcelona Activa, SAU SPM	Operari construcció guix laminat	4 (100% homes)

Nom de l'entitat promotora	Projecte formatiu	Participants
Foment de Terrassa, SA	Gerocultor/a	13 (100% dones)
	Netejador/a hospitalària i centres assistencials	17 (14 dones i 3 homes)
Grameimpuls, SA	Cuiner/a	17 (9 dones i 8 homes)
	Cambrer/a	6 (4 dones i 2 homes)
	Operari/a de manteniment ferroviari	6 (100% homes)
IMDL Vallsgenera	Netejador/a	6 (5 homes i 1 dona)
	Auxiliar de fabricació mecànica	11 (100% homes)
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	Auxiliar de muntatge de xarxes elèctriques	10 (100% homes)
	Ajudant de perruqueria	8 (100% dones)

3.2.3. La iniciativa respon a un model de formació dual?

Segons el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, a través del qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases per a la formació professional dual, la formació professional dual és el conjunt d'accions i iniciatives formatives que tenen per objecte la qualificació professional de les persones, combinant els processos d'ensenyament i aprenentatge a l'empresa i al centre de formació.

En aquest sentit, el Programa APP respon a un model de formació dual, la qual cosa és valorada molt positivament, tant per les entitats promotores com per part de les empreses i de les persones participants.

Amb aquest model de formació, les entitats promotores poden donar resposta a la problemàtica de persones amb necessitat de qualificar-se per trobar sortida al mercat laboral però que no disposen dels recursos, tant econòmics com de disponibilitat de temps, per formar-se:

"A nosaltres, el que ens encaixava més d'aquest Programa era un fet que reclamàvem des de fa temps, la majoria d'entitats que treballem amb col·lectius aturats, que era la incorporació des del primer dia a un contracte de treball. De tenir un salari des del primer dia a la vegada que hi havia una formació acreditada, en aquest cas amb Certificat de Professionalitat, per a formar aquestes persones. Perquè sinó entrem en el bucle de persones aturades que no es poden formar perquè tenen una necessitat econòmica al darrera. I és evident que si no hi ha un ingrés, no poden dedicar temps a la formació. En aquest cas, aquest Programa sí que solucionava aquesta dicotomia: em puc formar però tinc un salari des del primer dia. En aquest cas sí que donava resposta a una problemàtica que hi havia i que continua present. Si un aturat no té un ingrés darrera, per molt que li expliquis o que li orientis i li facis veure que a nivell de competències tècniques necessita un treball, si no hi ha uns ingressos no participarà en aquests cursos."
(grup de discussió amb entitats)

La formació dual també és un model defensat per les empreses i gremis, per ajudar-los a cobrir determinats perfils professionals que els costa més de trobar:

“Molt positiva, és una cosa que defenso i que bé, nosaltres estem dins el gremi de construcció aquí Girona i és una de les coses que estem intentant introduir.”
(entrevista a empresa)

“Jo ho valoro bé perquè avui en dia tenim un gran problema que no trobem aprenents ni ningú que vulgui treballar caps de setmana ni res, i trobo que això és un incentiu.”
(entrevista a empresa)

El model dual és especialment valorat per les persones participants. El poder aprendre i posar en pràctica allò après, però sobretot el fet de disposar d'un contracte laboral i, per tant, d'uns ingressos, des del primer dia en què s'inicia la participació al Programa, essent aquesta una particularitat del model de formació dual del Programa APP.

“Y a la misma vez, tenías tu formación e ibas más preparado. Te da esa confianza, ¿no? De decir: vale, voy a hacer algo que me están ayudando y lo estoy entendiendo y poquito a poco voy progresando. Es lo que más me llamó.”
(entrevista a participant)

“Que estos proyectos sí se implementen porque veo que salen muchos, pero ya no como estos, o sea que sí que lo dan, pero ya no hay la oportunidad de pronto de que usted tenga el contrato de que usted haga prácticas porque yo creo que eso incentiva a las personas mucho.”
(entrevista a participant)

3.2.4. Quin ha estat l'impacte de la Covid-19 en la implementació del Programa APP?

Com ja s'ha comentat amb anterioritat, l'inici del pilot del Programa APP a Catalunya va coincidir amb l'inici de la pandèmia per Covid-19, de manera que no es pot obviar l'impacte d'aquesta en una avaluació d'aquest tipus.

Pel que fa a la implementació, la Covid-19 ha tingut diversos efectes, entre els quals cal destacar els següents:

— Efectes sobre el calendari del Programa

El primer i més evident impacte que va tenir la Covid-19 sobre el Programa APP va ser sobre el seu calendari. A les bases reguladores del Programa s'estableix que aquest tindria una durada de 12 mesos i s'iniciaria l'endemà de la notificació de la resolució d'atorgament de la subvenció a les entitats beneficiàries i finalitzaria com a màxim el 31 de desembre de 2020.

El Reial Decret 463-2020, de 14 de març, que declarava l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la Covid-19, va provocar l'aturada de la majoria dels projectes formatius iniciats als diversos municipis participants. Amb la posterior resolució per la qual s'establien les instruccions sobre la incidència de les mesures derivades de la situació en relació amb el Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) es van analitzar la necessitats d'adaptar la metodologia d'impartició de la formació per tal de donar continuïtat el més aviat possible a les accions formatives, reprenent-se aquesta cap a l'estiu en alguns casos i en d'altres al setembre.

“En el nostre cas, donades les dues especialitats que treballàvem, que una era la construcció, la de revestiments de plaques de guix, i per una altra banda, el treball amb persones dependents, es va decidir que, tot i que teníem tot a punt per a començar el 16 de març, es va decidir aplaçar l'inici del Programa, entre d'altres coses perquè les empreses òbviament ja van dir que no podien

incorporar les persones, perquè s'incorporaven justament dilluns després del confinament general. Amb la qual cosa vam endarrerir-ho fins al setembre, quan ja hi havia certa flexibilitat per a fer les formacions presencials.”
(grup de discussió amb entitats)

En aquest sentit, es va haver d'ajustar i adaptar tant el calendari de les accions formatives com el de les accions d'experienciació a les empreses:

“Quan vam dissenyar el projecte, la nostra idea era fer moltes hores de formació al principi i menys hores de treball perquè el certificat de professionalitat és obligatori per poder treballar al sector sociosanitari. Vam pensar que així quan arribessin més o menys a la meitat del Programa ja tinguessin el certificat i llavors després tenir a les persones treballant les 8 hores al dia. Però amb la pandèmia es va aturar la formació en sec. Però les empreses ens van dir que les necessitaven perquè tenien molta feina, i van estar treballant 8 hores al dia [...] I al final, quan ja havien acabat el contracte, van haver de seguir uns dies la formació per poder acabar-la. Però necessitàvem que acabessin la formació per a la continuïtat dels contractes.”
(entrevista a entitat)

“Vam tenir un mes tancat i llavors poc a poc vam anar recuperant la normalitat, es van anar introduint les persones que havien entrat en ERTE i si, va tenir una mica de repercussió. El [nom de la persona participant] va entrar més tard per culpa d'això, ell havia d'entrar quan va començar la pandèmia i es va retrasar 4 mesos.”
(entrevista a empresa)

Com a conseqüència, el Programa, que estava previst que finalitzés a 31 de desembre de 2020, va haver d'ampliar el seu calendari, havent casos de persones que van finalitzar la seva participació al setembre del 2021, nou mesos després del calendari inicialment marcat.

— Efectes sobre el volum d'empreses i persones participants

Una segona conseqüència important de la crisi derivada per la Covid-19 va ser la renúncia d'empreses a participar al Programa APP, la qual cosa va fer que persones que havien passat el procés de selecció no poguessin iniciar finalment la seva participació, o haguessin de deixar la formació per la impossibilitat d'incorporar-se a les empreses per a la fase d'experienciació.

Per exemple, a Girona 2 empreses van renunciar a última hora a participar al Programa; a Manlleu van renunciar quatre empreses que havien d'acollir 13 persones treballadores; o a Valls fins i tot es va haver de cancel·lar un projecte formatiu, el de peó del metall, amb 6 empreses, i unes altres 3 empreses de la neteja també van renunciar. D'aquesta manera, de les 300 persones que hi havia previst que participessin a aquest pilot, finalment ho van fer 205 (el 68,3%).

“Nosaltres vam tenir la desgràcia que no vam tenir ERTOS, sinó que vam tenir caigudes directes d'empreses. Teníem 7 empreses de la construcció i vam acabar treballant amb 3 perquè la resta van renunciar a la col·laboració per temes econòmics o perquè no tenien capacitat d'afegir treballadors perquè ja tenien els seus propis treballadors en ERTE.”
(grup de discussió amb entitats)

— Efectes sobre el format del Programa

A més d'haver d'adaptar calendaris, el Programa APP es va haver d'ajustar per poder realitzar-se complint amb les restriccions implantades després del confinament. Malgrat

que les bases reguladores establien que la formació s'hauria d'impartir de manera presencial i realitzar-se de forma simultània a la durada de la contractació a temps complet, l'única manera de poder retornar a fer formació era fer-la online.

"El curso, a pesar de la pandemia se pudo desarrollar, terminar, cumplir, aunque no se pudo hacer como inicialmente estaba planeado."
(entrevista a participant)

L'adaptació a la formació online, tant entre les persones participants com entre les entitats promotores, va ser desigual.

"El més complicat va ser que ens va agafar la pandèmia pel mig i la formació es va haver de fer online, i les persones més joves ho tenien més per la mà."
(entrevista a entitat)

"L'únic que ens vam trobar nosaltres, que teníem 3 especialitats diferents, i una, que era la de manteniment mecànic, aquesta no ens permetia fer-la online. I quan vam entrar en tot el tema de la pandèmia, ens vam trobar que vam tenir molta dificultat per a poder-la fer. A més, tenim els espais homologats per a aquesta en un Institut del territori, i fins que l'Institut no va tornar a obrir portes al setembre, no vam poder iniciar aquella formació. La formació la van haver de fer fins i tot, un cop ja finalitzat el contracte."
(grup de discussió amb entitats)

Les tutories per part de les entitats promotores també van haver de passar a fer-se via telefònica, fins que la situació va permetre de nou el contacte i realitzar algunes tutories presencials.

"I també el tema de les tutoritzacions. I el tema del Galileu... Efectivament, el reforç va haver de ser telefònic, perquè era impossible el contacte presencial, i menys en contextos d'aquestes característiques. No ens quedava una altra que reforçar per la part de molt contacte telefònic, perquè era la manera de compensar una mica que no poguéssim establir aquest contacte més presencial."
(grup de discussió amb entitats)

Aquest canvi de format en el seguiment de les persones participants no va acabar de funcionar, en alguns casos, degut al perfil de les persones participants. És possible que amb un acompanyament més personalitzat, sense les restriccions imposades per la pandèmia, no hagués passat el que es detalla a la memòria final de Vallsgenera pel que fa a una de les persones participants.

"El confinament i la situació nouvinguda va propiciar que totes aquelles tutories, reunions, etc. que haurien d'haver estat presencials, es convertissin en telemàtiques, i aquest fet va fer que el seguiment amb alguna de les persones participants, com el [nom de la persona participant] no tingués el resultat esperat i acabés sent acomiadat per l'empresa i no volent seguir amb l'acompanyament de la tècnica, negant a signar la corresponent documentació de l'APP."
(Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera (2021). Memòria tècnica final. Programa APP convocatòria 2019)

— Efectes sobre la càrrega de feina i impacte emocional

Un altre efecte destacat de la pandèmia sobre el funcionament del Programa APP ha estat en relació a la càrrega de feina (més tasques i hores de dedicació de les previstes) com de càrrega emocional. Aquests efectes han estat rellevants tant en relació al

personal tècnic de les entitats promotores, com pel que fa a alguns perfils específics de persones participants al Programa.

En relació al personal tècnic de les entitats promotores, a més d'haver d'ajustar calendaris, en alguns casos es van haver de realitzar més processos de selecció degut a la renúncia d'algunes empreses. Davant d'una situació de gran incertesa, també es va haver d'intensificar el seguiment de les empreses i persones participants, en aquest cas de manera telefònica o online al no haver alternativa, de vegades inclús de manera diària per compensar la no presencialitat. I quan es va reprendre la formació, en format online, es va haver de donar suport a les persones participants en la utilització de les diferents eines telemàtiques per garantir la seva continuïtat i adquisició d'aprenentatges durant la formació. Tot això, unit al context de contagis i la por del moment, va tenir un impacte emocional important entre alguns tècnics i tècniques de les entitats promotores.

"Això va suposar un esforç per part de la [nom de la tècnica]. Primer, de seguiment dels participants fins que van començar realment els contractes. I després el seguiment, la no presencialitat, la presencialitat..."
(grup de discussió amb entitats)

"Va haver un desgast emocional tremend. Penseu que vam tenir molt personal en situació d'ERTO, es van fer seguiment constant a les empreses amb les empreses i les persones, vam arribar a tenir una defunció d'una participant... imagineu el punt de desgast emocional. Això a nivell tècnic va suposar un desgast molt gran, ja no tant sols en el seguiment que implicava el propi Programa, sinó la situació d'ERTO implicava que constantment havien d'estar en contacte amb les persones, les empreses, minimitzar l'impacte econòmic que estaven passant les persones... Hi havia persones que no podien aguantar situacions d'ERTO, alguna va abandonar el Programa a veure si trobava una altra feina a un altre sector que no fos la restauració... Va ser molt, molt complex, el tema de la tutorització. Van faltar, no inicialment, eh? però tal com va transcórrer el Projecte, van faltar recursos."
(grup de discussió amb entitats)

Pel que fa a les persones participants, quan parlem de càrrega de feina i d'impacte emocional, el sector més afectat va ser el sociosanitari, tot i que la incertesa i la por eren generalitzades. Al ser un servei essencial, i en contrast amb els altres sectors representats al Programa APP, les persones formant-se a l'àmbit sociosanitari van haver de seguir treballant durant el període de confinament, fins i tot sense tenir encara una base teòrica perquè no havien tingut temps de formar-se degut a la irrupció de la pandèmia. Les empreses les necessitaven al 100%, de manera que la formació va haver d'esperar a passar la fase més intensa de la pandèmia.

"Nosaltres com ho vam fer a l'àmbit hospitalari, emfatitzarem que l'impacte de la covid en aquests contextos va ser molt fort, ja no només a nivell de Programa, sinó també per a les empreses, que es van haver d'adaptar elles mateixes. El mateix personal que estava treballant a l'empresa s'havia d'adaptar a aquest nou context. Tota la part de tutorització va ser molt dura a tots els nivells. Havien de lidiar amb un impacte emocional en les persones. Nosaltres també vam tenir una baixa al Programa. No per defunció, però si que va tenir una covid molt forta i no va poder finalitzar el Programa degut a això. Tot això va tenir un impacte emocional fort en moltes de les persones participants i també a l'equip tècnic."
(grup de discussió amb entitats)

"Sí, y estoy trabajando de esto. No me quedé en Santa Tecla. Me ofrecieron quedarme, pero al final no me quedé, la verdad que como fue un año un poco caótico... porque claro, estando de prácticas, cuando ya se confinó todo, a mí me pusieron, la Xarxa Social Sanitaria Santa Tecla, en planta COVID, en planta de positivos y bueno, la verdad que fue todo un poco caótico, estuve los

9 meses de prácticas en planta COVID... Y yo no quise quedarme porque consideré que la Xarxa Social Sanitaria Santa Tecla no cumplió las expectativas de lo que era. Estando de prácticas a mí me dejaron sola por completo, de hecho, yo me infecté estando en planta COVID, a día de hoy tengo secuelas muy graves... Así como de Tarragona Impulsa si tuve el apoyo tanto de la tutora como de la profesora en todo momento, yo de la Xarxa Social Sanitaria Santa Tecla no tuve ningún apoyo. Nos tuvieron como una trabajadora más, sin contar que estábamos de prácticas [...] La práctica el problema que tuve fue ese, que claro, la pandemia, todo lo que pasó, y bueno siendo de prácticas aprendimos a marchas forzadas porque no teníamos una tutora en las prácticas y no teníamos nada, nos utilizaron como una trabajadora más y nos dejaron a nuestro libre albedrío. Si que es verdad que gracias a todo lo que sabíamos y todo el apoyo que teníamos detrás de la tutora y de la profesora en mi caso salí adelante, pero por ejemplo me tuve que salir 3 meses fuera de mi casa. Tuve que residir en el hotel de sanitarios.”

(entrevista a participant)

— Efectes sobre la gestió administrativa

Tot i que relacionat també amb la càrrega de feina, per l'increment d'aquesta que va provocar, menciono a part mereix els efectes que la Covid-19 i les conseqüents baixes laborals i ERTOS va provocar sobre la gestió administrativa del Programa APP. A més, ni el personal tècnic de les entitats promotores, ni el personal del SOC ni les gestories de les empreses saben moltes vegades com resoldre determinades situacions.

“A la Guia no s'indicava com fer el càlcul per a fer el pagament a les empreses. I això va ser complicadíssim, perquè clar, van haver baixes i nosaltres havíem de fer el pagament de la nòmina. La por de si nosaltres pagàvem més o menys del que corresponia a l'empresa. I això no estava enlloc. Fèiem les consultes a les tècniques de referència i no tenien tampoc la formació per a donar resposta en aquest sentit. Crec que aquesta part econòmic-jurídica o no sé com dir-li, si es torna a fer el Programa, s'hauria de concretar, reforçar... Identificar quina documentació hem de demanar a l'empresa per a poder, en el futur, justificar que hem fet un pagament d'acord amb el que corresponia. Perquè encara tenim dubtes de si hem pagat a l'empresa correctament o no.”

(grup de discussió amb entitats)

“El tema del pagament era una gimcana. No sabies si el que estaves fent era el correcte o no. I no hi havia suport per part del SOC perquè ni elles mateixes sabien. Ens vam assabentar perquè una persona va agafar la baixa, que la baixa l'havia de pagar l'empresa, que no venia subvencionada. Quan ho va saber l'empresa... a sobre! Va haver una manca de comunicació o inclús de formació. Nosaltres ens vam perdre pel camí. Vam fer moltes reunions per a poder reconduir tot el tema dels pagaments [...] Vam haver de muntar un grup interdisciplinari per a donar suport, i si a sobre afegir el tema de la pandèmia...”

(grup de discussió amb entitats)

“La màxima dificultat tècnica que hem trobat és el no ser expertes en matèria laboral, som tècniques d'intermediació laboral, psicòlogues i treballadores socials i hem hagut de fer un màster en termes jurídics, de relacions laborals i RRHH a un ritme forçat pels esdeveniments, per entendre i poder donar resposta a les diferents casuístiques de les empreses. Així mateix teníem contacte amb totes les gestories de les empreses, no obstant ens manifestaven que estaven completament desbordades i col·lapsades i anaven donant resposta quan podien i com podien... els hi costava molt acreditar documentalment les situacions dels diferents treballadors i havíem d'anar seguint a diari per aconseguir l'entrega de la documentació.”

(Ajuntament de Sabadell (2021). Memòria tècnica final: Programa APP Convocatòria 2019)

3.2.5. Quins són els punts forts del Programa APP pel que fa al seu disseny i implementació?

Els principals punts forts del Programa APP, sobre els que s'aprofundirà a les següents pàgines, són: el seu model de governança; la formació a mida que proporciona lligat a un CP; la relació contractual; la integralitat del Programa; el públic diana al que va dirigit; com es realitza el procés de selecció, i la durada del Programa. Aquests aspectes, que podríem considerar com els factors d'èxit del Programa APP, cobreixen algunes mancances d'altres programes existents, com veurem a continuació.

— Model de governança

El model de governança, sobre el que ja s'ha parlat a l'apartat 3.2.2, constitueix un dels principals punts forts del Programa APP. Recordem que el Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització parteix d'un disseny robust sustentat en un model de governança basat en la cooperació entre els diferents agents socials implicats: l'administració pública, les entitats formadores i les empreses, societats civils privades i entitats i institucions sense afany de lucre.

Per part de l'administració, el SOC és el promotor de la política activa d'ocupació, mentre que els ajuntaments o els seus organismes autònoms o entitats en matèria de polítiques actives d'ocupació (com Barcelona Activa o Grameimpuls) són les entitats promotores. Aquestes últimes són les que porten a terme l'acció de l'acompanyament durant tot el procés.

Per una altra banda, les entitats formadores, que podien ser la mateixa entitat promotora, com és el cas de Barcelona Activa; Grameimpuls; IMDL Vallsgenera o l'Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí de Lleida, han gestionat la segona branca del Programa, l'acció de formació. I finalment, les empreses, societats civils privades i entitats i institucions sense afany de lucre són les encarregades de la tercera branca del Programa APP: la de l'experienciament.

Aquesta cooperació entre sector públic i privat és valorada molt positivament tant per part de les entitats promotores com de les empreses i les persones participants.

"El complement públic-privat i entitats del tercer sector per a la formació també ha estat molt bé. És un Programa que permetia fer aquestes coses i és una llàstima que no torni a sortir."
(entrevista a entitat)

"Si fas una bona prospecció... i això ho vull posar en valor, que les entitats públiques coneixem el territori, les empreses del territori i les necessitats. També una altra cosa és que tens una bossa pròpia i per tant, d'alguna manera és molt més fàcil que aquesta bossa, a través de les persones que fa les orientacions, és més fàcil poder acotar i definir els perfils i les necessitats de formació i oferta de treball. Confiar en les entitats locals per a poder tirar endavant aquest Programa és un encert."
(entrevista a entitat)

— Formació a mida lligada a un CP

Un dels altres punts forts del Programa APP és que proporciona una formació a mida de les necessitats del territori i de les empreses.

“Sí, perquè, a més a més, ens van fer consultes de tipus de formació que havien de treure. I nosaltres vam dir que, per exemple, els ajudants de pràctiques haurien de sortir amb el curs de les 20 hores, que sempre és obligatori, per prevenció de riscos. I sí que van fer un Programa adaptat per a que sortissin aquestes 20 hores.”

(entrevista a empresa)

“Van tenir molt en compte el perfil de l’empresa, el perfil de la persona que es formava i els objectius de l’ajuntament. Estava molt bé.”

(entrevista a empresa)

A més, el fet que la formació proporcionada vagi lligada a l’obtenció d’un certificat de professionalitat dona més valor encara al Programa. Especialment en el cas de sectors amb una elevada economia submergida on disposar d’una formació reglada és obligatori per a poder exercir la professió, com és el cas de l’atenció socio sanitària a persones dependents.

“I també per una altra cosa que havíem detectat, que hi havia molta economia submergida. Hi havia molta gent que treballava en negre dins d’aquest sector, i va ser la forma, també de, d’alguna manera, blanquejar aquesta feina que ja feien en negre. Després, les persones ja van tenir la formació suficient com per a poder després dedicar-se professionalment a això. Perquè era un requisit per a poder treballar al sector socio sanitari, el tenir com a mínim un certificat de professionalitat.”

(entrevista a entitat)

“Afegir només que el Programa respon de ple a les necessitats. Les empreses necessiten aprenents. Però moltes vegades el que tira l’empresa és la formació. Vale, jo faig el 75% de treball i com completo? Com faig la formació a aquesta persona? Vam passar d’una època en què qualsevol cosa valia... Això suposa que l’empresa no sap quina formació oferir. L’APP li solucionava tot: tenia la persona, amb la part del salari coberta, i a més, la part de formació solventada. Un aspecte bo més del Programa.”

(grup de discussió amb entitats)

“La formació a mida, que finalment va fer l’empresa, va fer que després que continuessin contractades les persones. Sí que és veritat que és una oportunitat d’or per a incorporar a les empreses a una política activa. I que si es gestiona bé i si no hi hagués hagut una pandèmia, inclús hauria anat millor. Per a nosaltres, al final va ser un resultat molt satisfactori, el fet d’haver incorporat a un hospital un CP. Perquè encara que ja tenien aquesta cultura, ara encara més, tenen una cultura formativa en els projectes que estem fent nous. Va ser l’inici de més col·laboracions que estem fent ara. Per a nosaltres va ser això positiu.”

(grup de discussió amb entitats)

“Va estar molt bé, la veritat. Crec que va ser molt encertat perquè moltes vegades la dificultat que tenen les dones per poder accedir a un lloc de treball de treballadora familiar, per exemple, és que no estan titulades. I hi ha molta economia submergida, en aquest treball.”

(entrevista a empresa)

En aquest sentit, el Programa APP contrasta amb altres programes que tenen per objectiu millorar l’ocupabilitat que actualment s’estan implementant o que s’han implementat a alguns municipis, com el Fem Ocupació (no vinculat a un CP), el Programa de Formació Professional Ocupacional Dual (formació menys a mida) o el Programa 30+ (formació molt més curta i no lligada a un CP).

“Jo també pensaria en un altre Programa que hem estat realitzant, que era el Fem Ocupació per Joves, que també tenia aquesta dinàmica de contractació i formació a mida amb les empreses. Que realment, el fet que en aquell cas no era un Certificat de Professionalitat, si no que era

realment una formació a mida, tot i que no donava la qualificació d'un CP, sí que feia que ens apropéssim més a les necessitats de les empreses. És a dir, sí que podíem fer la formació una mica més a mida, més a la carta.”
(grup de discussió amb entitats)

“Destacaria la flexibilitat que tenia el Programa a l'hora de planificar la formació. Per exemple, al Programa de formació dual que tenim ara, això és impossible.”
(entrevista a entitat)

— Públic diana

El fet que el Programa APP vagi dirigit a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral també és valorat molt positivament per part de les entitats promotores i de les empreses.

“Jo ho valoro súper bé, perquè són gent que porten unes motxilles molt grans i, en definitiva, no és culpa seva. Llavors, jo sempre dic que estic súper satisfeta, que si se'n salven quatre, per a aquelles quatre ja ha valgut la pena lluitar, perquè són gent amb vides molt complicades.”
(entrevista a empresa)

“Jo el trobo bastant adient, pel perfil al que va dirigit.”
(entrevista a empresa)

El que fa diferent el Programa APP d'altres programes, però, és que no està dirigit a un grup d'edat específic, ni estableix quotes a la participació per grups d'edat.

Així, a diferència de la FP Dual (educació) o del Programa SOC-FPODUAL, no exclou les persones majors de 29 anys, que són les que moltes vegades més necessitat econòmica tenen:

“Només afegir que valorem molt positivament que s'adreces a col·lectius de diferents edats. Penso en l'FP dual, que ho tanca, en 16-29. Valorem que pogués participar gent de diferents edats.”
(grup de discussió amb entitats)

“Nosaltres, amb el projecte Singulars, havíem tingut l'experiència de fer una FP dual amb joves, dos anys seguits. Lo bo que hem trobat aquí és que pugui ser per a tots els col·lectius. És a dir, no només dirigit a joves, perquè quan es pensa en la figura de l'aprenent sempre es pensa en una persona jove. Però avui dia qualsevol persona pot aprendre un ofici a qualsevol edat. Creiem que és bo. I és més, fins i tot crec que les persones d'una edat determinada, que no siguin joves, són més conscients i responsables. Que no vull dir que els joves no ho siguin, no, ni molt menys. Però van amb una actitud cap a la feina. Si es tornès a repetir seria bo que fos això.”
(grup de discussió amb entitats)

“La necessitat econòmica moltes vegades també va vinculada... contrastant-ho amb la FP dual actual, eh? que veig que són programes, amb diferències, però similars. De vegades la necessitat econòmica és més gran en persones de més edat. I també perquè penso que és bo, en els grups, barrejar gent jove amb gent adulta que ja té una trajectòria, una història... Per tant, per a mi, seria ideal que es tornès a fer igual. Obert.”
(grup de discussió amb entitats)

“Va ser un encert que el Programa APP donés cabuda a tot tipus de col·lectius. Per exemple, un Programa que és semblant és la formació dual que es fa ara, però és per a joves. L'APP no. Nosaltres igual teníem una noia d'un centre d'acollida com dones més grans de 45 anys.”
(entrevista a entitat)

Per una altra banda, el Programa APP es diferencia del Programa 30+ en què no estableix un màxim de persones majors de 45 anys que poden participar:

“Jo crec que aquest Programa feia falta perquè cobria un forat. Teníem el 30+. I era com una elaboració més elaborada i adequada a les necessitats del Programa d'Aturats de Larga Durada de més de 45 anys que vam fer fa uns anys. Era una bona evolució perquè cobria unes mancances. En aquest sentit, jo crec que té cabuda, aquest Programa, en l'actualitat, encara.”
(grup de discussió amb entitats)

“Dit això, jo crec que el Programa és necessari, està ben dissenyat, és complementari al 30+, serveix per a donar sortida a un col·lectiu que el 30+ no dona. Amb aquests ajustaments i sense pandèmia, jo crec que podria funcionar molt bé.”
(grup de discussió amb entitats)

— Relació contractual

El fet que al Programa APP s'estableixi una relació contractual des del primer dia amb les persones participants i que, per tant, puguin tenir uns ingressos mentre s'estan formant, respon a les necessitats del públic al que va destinada la mesura.

“Nosaltres vam estar d'acord des del principi. Necessitàvem que des del primer dia estiguessin contractats. Nosaltres ens vam coordinar amb serveis socials i eren persones que realment tenien una necessitat econòmica.”
(grup de discussió amb entitats)

“Crec que aquest Programa, pel fet de tenir un sou, especialment per a alguns col·lectius majors de 45 anys, és algo vital. La formació... nosaltres aquí tenim molta gent que no parava de fer cursos, però no es veia el resultat. Amb segons quina edat, la formació costa més de valorar que si ets jove. Per a majors de 45 ho trobava ideal, i més, també, perquè tens un grup petit, amb qui podies treballar durant un any i dintre hi havia una relació formativa i una relació contractual. Això està molt bé perquè pots estirar dels dos costats: amb l'empresa, amb les condicions laborals, i ens serveix per a fer prospecció amb l'empresa, de com és ella... I amb els treballadors.”
(grup de discussió amb entitats)

“Són persones que tenen dificultats d'inserció laboral i és molt important que des del principi tinguin una contractació i puguin tenir un sou. Això fa que puguin formar-se, perquè d'una altra manera és molt complicat. Costa molt que les persones es formin durant mesos sense tenir cap ingrés. I d'aquesta manera també compaginen el que aprenen a la formació amb la pràctica que fan a l'empresa.”
(entrevista a entitat)

Aquesta contractació des del primer dia cobrant també durant la fase de formació no es dona a altres programes com el 30+ o el SOC-FPODUAL.

“A diferència, per exemple, del Programa de joves, ja ho vam intentar que fos sempre així, que hi haguessin unes pràctiques i que aquestes pràctiques poguessin obrir les portes a la contractació. Però amb el Programa APP va ser fantàstic perquè tot això ja ho integrava. I d'aquesta manera també va ser més fàcil que la persona pogués acabar la formació i a la vegada també integrar-se a l'empresa que li havia fet la contractació en pràctiques.”
(entrevista a entitat)

“S'inclouïa la formació dins del contracte laboral. Elles cobraven per les 8 hores. En canvi, a la formació dual, cobren només un 75%. I això feia que allò formava part de la seva jornada laboral, i jo crec que això va ser molt positiu, tant per a les persones com per a les empreses.”
(entrevista a entitat)

— Integralitat

El fet d'oferir tant una formació com una experiènciació i un acompanyament durant tot el procés dota el Programa APP d'una integralitat de la que no gaudeixen altres programes d'inserció laboral, i que és tant rellevant en aquest cas tenint en compte que el públic destinatari són persones en situació d'exclusió social i laboral.

"El que nosaltres vam fer va ser un acompanyament i un assessorament molt exhaustiu a l'empresa, per a que aprofités el Programa per a formar a mida. I això va afavorir després la contractació."

(grup de discussió amb entitats)

En aquest sentit, l'acompanyament proporcionat per les entitats promotores, aspecte que dota d'integralitat al Programa, és valorat molt positivament, tant per part de les empreses com de les persones participants.

"Bé, perquè la tutora estava pendent. En tot moment hi havia contacte amb la tutora. El fet també de que nosaltres li puguem fer una reunió a la noia, com a jefes, i després la tutora ho reforça... igual hi ha algun tema que és violent per a nosaltres, encara. Doncs la tutora, pel darrere, ho treballa d'una altra manera, sense dir-li directament. Jo em vaig sentir molt acompanyada."

(entrevista a empresa)

"On em va ajudar l'IMO, per exemple... Ella va començar a treballar amb nosaltres que van tancar-nos per Covid. O sigui, ella va començar a treballar quan vam retornar del tancament. Clar, una noia que s'ha d'adaptar a tota la realitat de treballar, amb tot el protocol, aforaments limitats, va tenir que fer de recepcionista els primers dies perquè encara no dominava tot lo altre... I ella es saturava. Clar, vam començar amb una mica d'estrès. Llavors, entre la tutora i nosaltres, ho vam anar treballant i poc a poc es va anar normalitzant la situació."

(entrevista a empresa)

"Quan va haver algun conflicte vam recórrer a l'Ajuntament i ho vam solucionar. No tinc cap queixa."

(entrevista a empresa)

"Bé, aquella noia passava molt sovint a veure-la, a parlar amb mi, tot correcte, si no em trucava... bé, molt bé. Controlava molt."

(entrevista a empresa)

"Bé, sempre han fet el seguiment, anaven trucant, van vindre presencialment a veure com ell actuava, anant a diferents llocs i bé, molt bé."

(entrevista a empresa)

— Procés de selecció coordinat

Finalment, un altre punt fort a destacar del Programa APP és que la selecció de les persones participants es duu a terme, en la major part dels casos, a través d'un procés coordinat a on col·laboren les entitats promotores i les empreses per augmentar la probabilitat d'èxit de la seva participació.

"Això depèn molt de l'entrevista que et fan. Es fan les valoracions de totes les perruqueries que hi ha que volen fer pràctiques, i el perfil de les nenes per veure amb quina encaixarà millor. Això es vigila i fa que sigui més exitosa la incorporació de la noia. Depèn de quin perfil, no el pots posar a tot arreu. En el meu cas, com vam elegir els perfils, per a mi va ser un èxit."

(entrevista a empresa)

“Depèn molt de l’entrevista dels tutors i les tutores les coneixen perfectament. Es fa una valoració per a que sigui un èxit l’encaixada.”

(entrevista a empresa)

“Yo cuando fui a hacer la entrevista para escoger la persona con la que me quedaba, escogí la persona que para mí en cuanto a actitud más se podía referenciar en nuestro ámbito de trabajo. Considero que hice una buena elección.”

(entrevista a empresa)

Taula 7. Comparació amb altres programes

Programa	APP	FP Dual educació	Fem Ocupació	30+	SOC-FPODUAL
Model de governança	✓	✓	✓	✓	✓
Formació a mida lligada a un Certificat de Professionalitat	✓	✗	✗	✗	✓
No dirigit a un grup d'edat específic	✓	✗	✗	✗	✗
Relació contractual des del primer dia	✓	✗	✗	✗	✗
Integralitat	✓	✗	✓	✓	✓
Procés de selecció coordinat	✓	✗	✓	✓	✓

Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi documental.

En aquest sentit, el grau de satisfacció amb el Programa és elevat, tant entre les entitats promotores com entre les empreses i les persones participants:

“Seria interessant que un Programa així, i més tenint l’ensurt de la pandèmia pel mig, que tornés a funcionar. Es veurien millors resultats perquè és un Programa molt eficient a l’hora d’integrar la gent més complicada al món del treball.”

(entrevista a entitat)

“Jo és que estic molt satisfet amb el Programa. De fet, una de les treballadores que va participar encara hi és. Fa dos anys que va acabar el Programa i encara és amb nosaltres, treballant a jornada completa. I amb una altra també hi vam comptar però per motius personals no va seguir.”

(entrevista a empresa)

“A mi m’ha sortit bé perquè és una forma d’insertar la gent que està fora. En el meu cas estava fora de l’àmbit laboral, he estat 10 anys fora. Això m’ha donat una gran oportunitat.

(entrevista a participant)

3.2.6. Quins són els aspectes de millora, pel que fa al disseny i la implementació del Programa APP?

Pel que fa als aspectes de millora del Programa APP, destaquen el grau de sensibilitat de les empreses respecte a les necessitats de formació de les persones participants; l’estimació de la dedicació del personal tècnic de les entitats promotores en el disseny del Programa; i alguns temes relacionats amb la gestió administrativa del Programa.

A continuació analitzarem cada un d’aquests aspectes:

— Sensibilitat de les empreses sobre la formació

La manca de cultura empresarial sobre la formació, malgrat que no és una limitació del Programa APP com a tal sinó del context, ha estat un element limitador, en alguns casos.

“L’objectiu del Programa i les persones destinatàries ho veig molt bé. De les empreses afegiria que crec que han d’entendre molt bé el funcionament del Programa i que hi ha algunes empreses que no l’acaben d’entendre i no li donen valor a la formació feta des de l’entitat formadora. El que hagin de dedicar hores a les formació i, en aquest cas, que són retribuïdes, no com en altres programes.”

(grup de discussió amb entitats)

“Una cosa de vegades tant senzilla com les tutories. El Programa deia que les tutories s’havien de realitzar com a mínim 1 cop al mes i de manera presencial i en l’espai i horari de feina. Tot i que al principi, les primeres, que van ser paral·leles amb la formació, van ser més senzilles, després va haver moments en què era més complicat. Es van acabar realitzat, però era un sobre esforç per part de la tècnica que portava el Projecte. No es trobava mai el moment, és que avui tenim una obra... és que el tutor no hi és i hauria de ser... Al final entra en la normalitat seva, de que tenen un treballador, i obliden, o se’ls hi fa difícil recordar, que estan en el marc d’un Programa.”

(grup de discussió amb entitats)

“Si la finalitat és que el treballador es pugui quedar mai és excessiu, al revés, és una formació que ens interessa perquè dona els seus fruits. Però si el treballador no es queda doncs... hi dediques un temps que no el recuperes.”

(entrevista a empresa)

Malgrat que les empreses valoren i reconeixen la importància que té la formació per a les persones que havien d'incorporar...

“Nosotros como empresa necesitamos que lo antes posible puedan producir, pero si no hacen bien la formación la producción no va a servir de nada. ¿Necesitarían más formación técnica? Si, pero claro, tienen que compaginarla con pisar la obra.”
(entrevista a empresa)

donen més importància a les seves necessitats de producció:

“Va ser una vegada iniciat el Programa, que l'empresari tenia al treballador allà i a vegades em deia: a mi no m'expliquis que demà té formació, que jo he d'acabar aquesta obra sí o sí. Una mica el xoc aquest, entre necessitat de l'empresa que primer et diu que sí, sí, que es formi. Però que quan el té allà, no deixa de ser una empresa privada, i té unes necessitats...”
(grup de discussió amb entitats)

En aquest aspecte, però, cal tenir en compte, una vegada més, el context de pandèmia en què va estar emmarcat el Programa.

“Ens va costar molt fer entendre a les empreses que quan realment havien passat una crisi i tenien necessitat del personal, nosaltres els dèiem que havien de fer la formació. Va ser molt complicat de treballar amb les empreses i que ho entenguessin. Ho entenien, però la seva prioritat era una altra.”
(grup de discussió amb entitats)

— Estimació de dedicació de les entitats promotores

Una altra limitació, aquesta sí vinculada directament amb el disseny del Programa APP, és la diferència entre la dedicació estimada i la dedicació real que van haver de destinar el personal tècnic de les entitats promotores tant a les fases de prospecció com de seguiment durant la implementació del Programa.

“Creiem que les hores que es posaven d'acompanyament i assessorament, que podies contractar una persona, eren una mica justes. Segurament que la pandèmia hi va fer un d'allò important. Però sí que va haver-hi moltes persones de l'equip que es van haver d'implicar, amb moltes més hores de les que serien necessàries perquè l'acompanyament a aquestes persones, pensant que parlem de persones amb dificultats, i d'empreses que no estan acostumades a fer aquestes coses... Les hores que teníem d'acompanyament i assessorament eren una mica justes. Si hagués estat només per a les persones treballadores, potser estava bé. Però el fet d'haver d'acompanyar a l'empresa... Si ho comparem amb 30+, hi ha tota la primera part de prospecció i treball amb l'empresa i amb la persona, i després s'ajunten aquestes dues parts. I creiem que el temps d'assessorament i acompanyament era una mica limitat.”
(grup de discussió amb entitats)

“Per part nostra, ens vam coordinar amb Serveis Socials. I fer coincidir l'objectiu del Programa amb les necessitats de les persones, de vegades costa. En el sentit de què no només has de fer la selecció per a que puguin aprofitar l'acció formativa i que després no hi hagi baixes prematures. I aquest era un dels nostres principals objectius a la selecció. I vam invertir bastant de temps a la selecció. Perquè intentàvem que fossin prioritàries les persones que venien de Serveis Socials o que ja ateníem aquí al servei, però clar, són persones que ja tenien ajuts econòmics, llavors havien de valorar molt bé la formació o bé fer sessions prèvies a on explicàvem molt bé el que suposava tenir un Certificat de Professionalitat i quin canvi suposaria en el seu perfil. Bàsicament va ser un procés de selecció, però també un assessorament, i nosaltres intentar constantment

avaluant que anés bé. Després va venir la pandèmia i encara es va fer més palès que això era necessari, perquè la gent tenia por de seguir treballant a l'hospital. La part de selecció suposo que sempre serà allò més difícil, a un Programa amb aquests objectius i aquest perfil. Per a mi és laboriós, i una de les parts més importants.”
(grup de discussió amb entitats)

En relació als processos de selecció de les persones participants, algunes de les dificultats amb què es van trobar les entitats promotores van ser l'idioma o el nivell formatiu inicial de les possibles candidatures.

“Nosaltres també ens vam coordinar amb diferents entitats, i el que ens trobàvem era que eren perfils molt vulnerables, i en molts casos i havia problemes d'idioma. En aquests casos, al tractar-se de Certificats de Professionalitat en què han de tenir un mínim per a poder seguir les classes i fer els exàmens, ens va fer descartar bastanta gent i llavors ens vam trobar una mica limitats, especialment a l'especialitat de soldadura, que ens va costar bastant trobar la gent. Tot i que és un sector que necessita molta gent.”
(grup de discussió amb entitats)

“Nosaltres vam fer un Certificat de Nivell 2 i ens va costar molt trobar a la gent perquè no podien acreditar la formació per a poder entrar. I el tema de l'idioma també va ser una dificultat.”
(grup de discussió amb entitats)

I pel que fa a les tasques d'acompanyament a les empreses, la càrrega de feina es multiplicava en aquells casos en què es treballava amb diverses empreses petites que només podien acollir una o com a màxim dues persones participants.

“A Manlleu vam fer 2 especialitats: petit comerç i electricitat. La capacitat de contractació d'empreses petites era molt petita. Era una empresa, un aprenent. Això a nivell de gestió et feia el Programa més complex. Nosaltres també, a causa de la pandèmia, ens va perjudicar fins el punt que algunes empreses es van fer enrere. En un context no pandèmic, segurament no hagués passat això. I valorem que si, tot i el context de pandèmia els projectes els vam poder tirar endavant, és perquè el Projecte és bo.”
(grup de discussió amb entitats)

— Gestió administrativa

Finalment, un altre aspecte de millora del Programa APP és en relació a la gestió administrativa. Dins de la gestió administrativa se'n destaquen diversos aspectes, com el càlcul salarial proporcionat inicialment:

“El mòdul econòmic que es donava a les empreses. Quan va sortir la convocatòria es va calcular amb el sou del 2019 i quan es va posar en marxa va ser al 2020 i va pujar el salari interprofessional. Amb la qual cosa, part d'aquest cost el van haver d'assumir les empreses, i això no va ajudar.”
(grup de discussió amb entitats)

o la gestió de les baixes:

“I ells no identificaven al SOC, identifiquen la cara visible: l'Ajuntament i el gremi. Ja els pots explicar que és un Programa del SOC... I aquí ve la part negativa. Ja podem assegurar des de Girona que el 80% de les empreses que van participar a l'APP no tornaran a participar a un Programa del SOC. Perquè a l'hora de justificar ens hem trobat que la lletra petita... evidentment, quan feies la consulta, el SOC tira cap a casa. Empreses que han tingut un treballador un període de 6 mesos, dels quals 4 de baixa... semblava que les quotes de la Seguretat Social se li

bonificarien a l'empresa, però llavors el SOC et diu que no, que aquesta despesa, quan està de baixa el treballador, l'assumeix l'empresa. Aquestes petites coses, les empreses diuen: és igual, ja l'agafaré jo pel meu compte, m'és igual que el treballador no es formi, però no tornaré a participar. Ara ens trobem empreses, que de la bestreta que s'havia fet, ara han de tornar 3.000 o 4.000 euros. I evidentment, després d'un covid i de l'esforç que han fet també... Aquesta és la part negativa. O plusos que tenies marcats per conveni... el SOC et diu que aquests plusos sí que n'hi ha però que tampoc compleix la normativa i que tampoc els cobreix... Ja els pots dir que és un Programa del SOC, però després et van a buscar a tu i et diuen: és que tu em vas dir que..." (grup de discussió amb entitats)

"Volia afegir que a la formació no hi havia cap tipus de justificant per a l'absència. Per exemple, una baixa per covid, que sí o sí s'havia de quedar a casa, no hi havia justificació que valgués. Tractant-se d'un Certificat de Professionalitat, que sí que podien faltar un 25%, però en algun cas ens van trobar que per aquesta situació no tinguessin l'assistència mínima i que a la vegada no poguessin fer l'examen. Penso que una baixa mèdica hauria de poder justificar aquesta absència a la formació, com a mínim una baixa mèdica." (grup de discussió amb entitats)

o el retard en el pagament del 20% final del Programa:

"Una cosa que sí que estaria bé és el tema del pagament del 20% del Programa. Que han passat 2 anys i no l'hem rebut, i són bastants diners, més de 6.000 euros. A això sí que li posaria un 3 de nota. No crec que s'hagi de trigar tant en pagar un import que ja s'ha justificat." (entrevista a empresa)

"Crec que, a dia d'avui, encara queda pendent, no sé si un 20% de l'ajuda econòmica de l'empresa. Això és el que no està bé. Això és l'únic però que trobo." (entrevista a empresa)

"La part econòmica està mal gestionada, perquè encara ens falten cèntims d'aquesta part econòmica que ja fa 2 anys. Perquè tu ja ho has pagat de la teva butxaca i els comerciants no ho tenim gens fàcil. Encara ens falta més de la meitat per cobrar. És un factor bastant greu afegit. Però per lo altre penso que és un bon enfoc." (entrevista a empresa)

"A part del que ja t'he comentat, el que és la subvenció, va anar molt ràpid la primera però ara encara tenim el 20% encara per liquidar, llavors en aquest aspecte clar, negatiu." (entrevista a empresa)

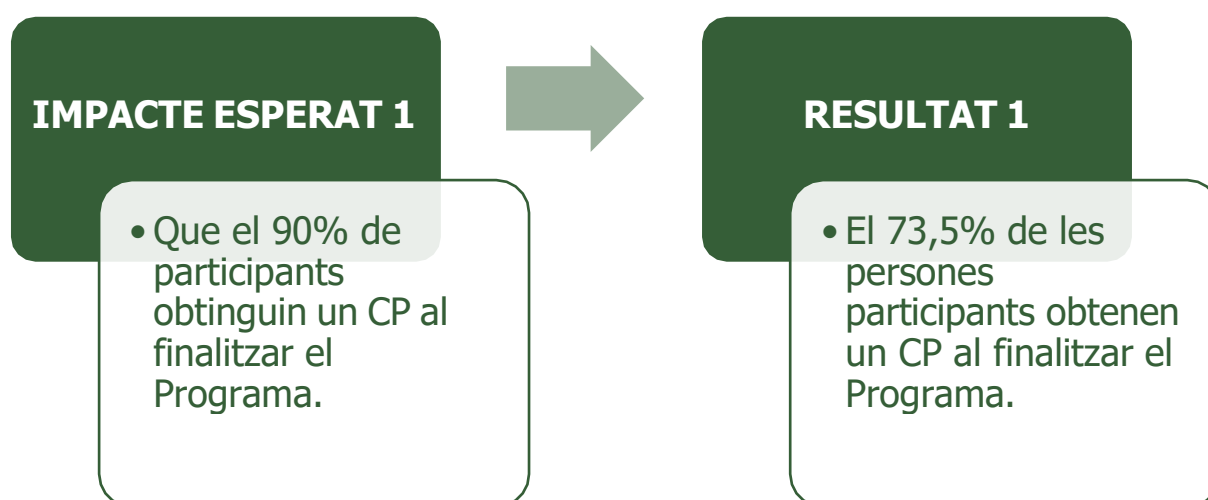
3.3. Avaluació dels resultats i de l'impacte

Al següent apartat s'analitza fins a quin punt el Programa ha donat resposta als impactes o outcomes esperats responent a les següents preguntes: Fins a quin punt les persones participants han aconseguit capacitar-se? S'ha assolit l'objectiu de millora competencial esperat? Fins a quin punt les persones participants han aconseguit inserir-se a l'àmbit ocupacional treballat? Quins altres resultats es poden associar a la participació al Programa APP?

3.3.1. Fins a quin punt les persones participants han aconseguit capacitar-se?

El primer impacte esperat del Programa APP era que el 90% de les persones participants obtinguessin un Certificat de Professionalitat al finalitzar el Programa. A partir de l'anàlisi estadístic realitzat, el resultat obtingut és que el 73,5% de les persones participants al Programa APP han obtingut un Certificat de Professionalitat, un 16,5% menys de l'esperat.

Gràfic 7. Impacte esperat i resultat pel que fa a la capacitat de les persones participants



Pel que fa al perfil de les persones participants al Programa APP, són les dones (80,2%) i les persones de 30 a 45 anys (80,5%) les que més han obtingut els certificats de professionalitat vinculats als estudis realitzats. Pel que fa al grup d'edat, és interessant ressaltar que són les persones més joves les que menys assolixen la capacitat esperada (61,5% entre les persones de 29 anys o menys).

Taula 7. Capacitació de les persones participants segons sexe

Sexe	Obtenció CP	Nombre de participants
Home	66,3%	95
Dona	80,2%	101

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Taula 8. Capacitació de les persones participants segons grup d'edat

Grup d'edat	Obtenció CP	Nombre de participants
Fins a 29 anys	61,5%	65
De 30 a 45 anys	80,5%	87
Majors de 45 anys	77,3%	44

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Per una altra banda, quan analitzem la relació entre la capacitació i la família professional de la formació realitzada, s'observa que mentre que hi ha hagut un major èxit en l'obtenció de certificats de professionalitat a electricitat i electrònica (88,9%) i a serveis socioculturals a la comunitat (87,7%), a l'altre extrem trobem fabricació mecànica (36,4% i hostaleria i turisme (43,6%).

Taula 9. Capacitació de les persones participants segons família professional

Família professional	Obtenció CP	Nombre de participants
Electricitat i electrònica	88,9%	18
Comerç i màrqueting	88,9%	9
Serveis socioculturals i a la comunitat	87,7%	65
Edificació i obra civil	78,3%	23
Instal·lació i manteniment	78,3%	23
Imatge personal	75,0%	8
Hostaleria i turisme	43,6%	39
Fabricació mecànica	36,4%	11

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Aquests resultats coincideixen amb allò expressat per les entitats participants durant el grup de discussió:

"En el nostre cas, les persones que van estar participant, en tots els casos van assolir l'acreditació. Per tant, en aquest sentit, tot i que va costar, en molts casos, haver de treballar molt darrera d'ells, sobretot en temes d'implicació en la formació i en el tema dels retards... totes aquestes qüestions que són tant complicades. . tots van superar el 75% d'assistència i tots van ser aptes. Per tant, en el nostre cas sí que estem molt contentes dels resultats que vam obtenir. Sobretot en el perfil de persones dependents, perquè el 100% eren dones que tenien una experiència anterior amb aquestes tasques i que les vam ajudar per a que poguessin treballar d'una manera regularitzada a partir de la finalització del projecte."

(grup de discussió amb entitats)

"Del que no tenim tant bon d'allò és amb els de restauració. Amb els de bar i restaurant, de 12 que van començar, només 2 van acabar les dues línies de professionalitat que teníem. Sí que la majoria eren joves, però no vull dir que perquè siguin joves no han d'acabar, no? Però es van desmotivar molt, molt, amb els ERTOS. I el sector que teníem de mecànica, manteniment mecànic, de 8 que van començar, 4 van acabar. I estan treballant, molts d'ells, a les empreses. Els més perjudicats han estat els de restauració."

(grup de discussió amb entitats)

En relació a les entitats promotores, són les persones participants a través de Barcelona Activa (100%) i de l'Ajuntament de Manlleu (92,3%) les que més aconseguen els certificats de professionalitat, mentre que a l'altre extrem es troben les persones que han participat a través de l'Ajuntament de Tarragona (45,8%).

Taula 10. Capacitació de les persones participants segons entitat promotora

Entitat promotora	Obtenció CP	Nombre de participants
Barcelona Activa, SAU SPM	100%	16
IMDL Vallsgenera	100%	6
Ajuntament de Manlleu	92,3%	13
Ajuntament d'Amposta	86,7%	15
Foment de Terrassa, SA	83,3%	30
Ajuntament de Sabadell	76,2%	21
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	65,5%	29
Grameimpuls, SA	62,1%	29
Ajuntament de Girona	61,5%	13
Ajuntament de Tarragona	45,8%	24

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

3.3.2. S'ha assolit l'objectiu de millora competencial esperat?

En el cas de la millora competencial, no s'ha pogut mesurar el grau d'assoliment d'aquest segon impacte esperat de manera quantitativa degut a la manca d'informació disponible. Durant la implementació del Programa APP, les entitats promotores havien de realitzar un seguiment de les competències tant bàsiques com transversals de les persones participants a través de l'aplicació Galileu. A partir d'aquesta informació les entitats promotores havien d'elaborar uns informes finals individuals de les persones participats, amb la descripció dels objectius treballats, les accions desenvolupades i els coneixements adquirits. Però degut a la pandèmia, el seguiment a través de l'aplicació no es va poder fer com estava prevista, i només algunes entitats promotores van poder elaborar els informes, amb la qual cosa la mostra disponible no ha estat suficient com per a realitzar una anàlisi estadística.

"No s'ha pogut mantenir un contacte tant directe ja que la situació no ho feia possible. Per aquest motiu, l'aplicació del Galileu tampoc no ha estat del tot efectiva, ja que moltes de les tutories que s'havien de fer presencials s'han hagut d'adaptar a fer-les telefònicament."

(Ajuntament de Tarragona (2021). Memòria tècnica final. Programa aprenentatge per a la professionalització (APP 2019).

Gràfic 8. Impacte esperat i resultat pel que fa a la millora competencial de les persones participants



Malgrat aquesta limitació, l'anàlisi qualitativa realitzada ens indica que, en general, les empreses estan satisfetes amb l'assoliment de les competències vinculades al lloc de treball de les persones participants al Programa APP, com són l'adaptabilitat o la planificació i organització.

"Bueno, clar, ell era jove i no estava molt acostumat a treballar en una empresa, o sigui que es va tenir que adaptar i va tenir una altra visió que fins aleshores ell no tenia. I que suposo que sí, que més que millorar, va aprendre el que és treballar."
(entrevista a empresa)

"Dins de la classe elles ja agafen un rol i una manera de fer que és la seva zona de confort. Llavors, sortir al món laboral, que ja van soles en un lloc de treball, ja no hi ha ningú de la classe, i s'ha d'integrar en un equip nou amb una manera de fer nova... Perquè sempre els hi recalquem a la classe que la manera de treballar... tota és vàlida. Han d'entendre el que vol el cap que van a treballar, la jefa, i adaptar-se a la seva manera de treballar. Potser que al curs els hi hagin explicat que allò va de 1 a 2, i a lo millor a la feina fan l'1,5, perquè el protocol els hi fan diferent. Llavors, la capacitat d'adaptació ha de ser gran."
(entrevista a empresa)

"Després també l'ordre, la puntualitat, la imatge... Tot això, a la feina ja no pot fallar. En canvi a l'IMO, vulguis o no, estàs educant fins i tot en això. En canvi, a la feina, ja és l'hora de la veritat. Has d'arribar puntual, has d'anar arreglada... La clienta també veu... La clientela a l'IMO són els seus familiars, o una profe... en canvi, la clienta al saló també és un canvi, que els hi fa una mica de... ostres. Clar, segons quina conversa, segons... Penso que surten de la zona de confort al 100%. L'adaptació és gran, és gran."
(entrevista a empresa)

I per una altra banda, i precisament per la covid, les entitats promotores reconeixen l'assoliment entre les persones participants d'altres competències transversals com el treball en equip, la resolució de problemes o les competències digitals, els resultats de les quals segurament haurien estat diferents en un context diferent al de la pandèmia.

“El resultat va ser positiu. Va ser dur per als participants, però com bé els hi dèiem, quan estàvem en un moment final molt tens, li vam donar una volta des de la part tècnica de dir: ha estat dur però també això dona molt més valor a tota la formació que heu fet. Quan aneu a buscar feina teniu tant competències tècniques com transversals que la mateixa situació va portar a haver de posar sobre la taula. O sigui, que el resultat, per la nostra part, molt positiu.”

(grup de discussió amb entitats)

“D’entrada, jo diria que les digitals, perquè partíem d’una base molt baixa, molt baixa, però les circumstàncies van obligar a que es possessin moltes persones al dia en temes que, si no arriba a ser per aquesta situació, per aquesta desgràcia, no haguessin tingut la necessitat de posar-se al dia. Van arribar a utilitzar eines i recursos que habitualment no tenien, i ho van treballar. Les competències digitals van ser una de les que nosaltres sempre es tenen presents, òbviament, però aquí es van haver d’implementar per a continuar amb el funcionament del Programa.”

(grup de discussió amb entitats)

“Primordialment, com a transversals, en aquest cas, gestió de l’estrès i del conflicte, també, perquè van haver de viure moltes situacions tenses, que l’estrès també portava moltes vegades al conflicte dels equips. Algunes persones van millorar, d’altres es van quedar més en aquest punt de resistència, però en general jo crec que sí. A més, l’equip tècnic també va treballar per a fer-los veure que havien guanyat, en aquest sentit.”

(grup de discussió amb entitats)

A més, com reconeixen algunes entitats, a més de les persones participants, el personal tècnic de les entitats promotores i formadores també van millorar les seves competències com a conseqüència de la pandèmia, però especialment la de l’adaptabilitat.

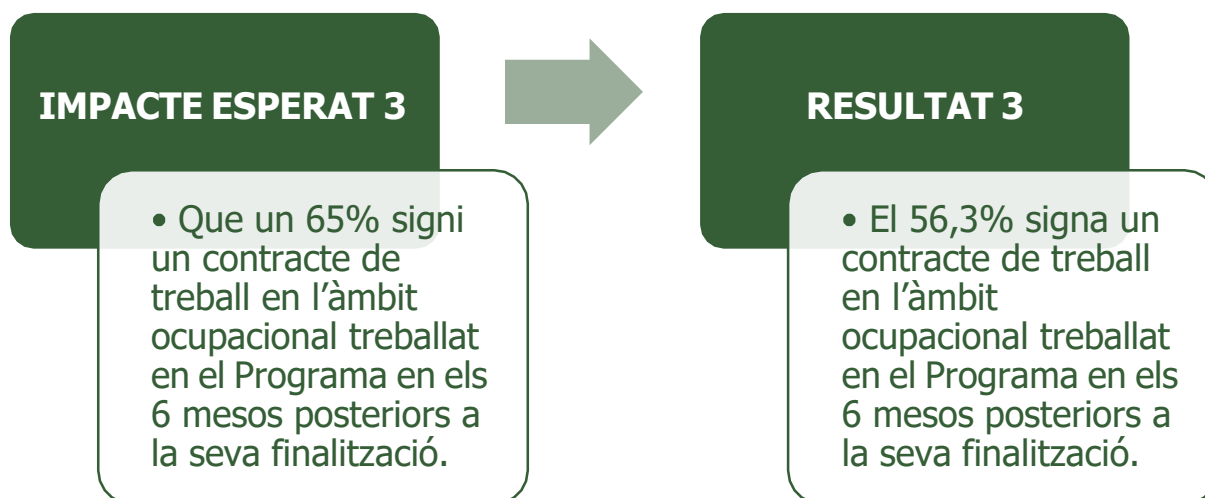
“A banda de les competències digitals, gestió de l’estrès i del conflicte, volia compartir que com a estratègia transversals tots i totes hem treballat, tant persones usuàries com tècniques, és l’adaptabilitat, perquè ens hem d’adaptar a molts canvis i ho hem posat en pràctica, a tots els nivells.”

(grup de discussió amb entitats)

3.3.3. Fins a quin punt les persones participants han aconseguit inserir-se a l'àmbit ocupacional treballat?

En relació a la inserció laboral de les persones participants, l’objectiu del Programa APP era que el 65% signés un contracte de treball en l’àmbit ocupacional treballat en el Programa en els 6 mesos posterior a la seva finalització. L’anàlisi realitzada ens indica que el Programa APP, tot i els efectes de la covid, ha estat molt a prop d’assolir aquest objectiu: el 56,3% de les persones participants que van finalitzar la seva participació al Programa va signar un contracte de treball en l’àmbit ocupacional treballat al Programa durant els 6 mesos posteriors (8,7 punts percentuals per sota de l’objectiu desitjat).

Gràfic 10. Impacte esperat i resultat pel que fa a la inserció laboral de les persones participants



Pel que fa al perfil de les persones participants al Programa APP, són les persones més joves, les de 29 anys o menys, les que s'insereixen en un major grau al sector treballat al Programa (71,4%), no observant-se diferències estadísticament significatives segons sexe.

Taula 11. Inserció als 6 mesos en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa de les persones participants segons sexe

Sexe	Inserció als 6 mesos	Nombre de participants que finalitzen l'APP
Home	62,5%	56
Dona	51,9%	79

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Taula 12. Inserció als 6 mesos en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa de les persones participants segons grup d'edat

Grup d'edat	Inserció als 6 mesos	Nombre de participants que finalitzen l'APP
Fins a 29 anys	71,4%	35
De 30 a 45 anys	51,5%	66
Majors de 45 anys	50,0%	34

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Per una altra banda, quan analitzem la relació entre la inserció als 6 mesos en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa i la família professional de la formació realitzada, no s'observen diferències estadísticament significatives.

Taula 13. Inserció als 6 mesos en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa de les persones participants segons família professional

Família professional	Inserció als 6 mesos	Nombre de participants que finalitzen l'APP
Fabricació mecànica	100%	4
Edificació i obra civil	62,5%	16
Electricitat i electrònica	61,5%	13
Instal·lació i manteniment	58,8%	17
Serveis socioculturals i a la comunitat	56,1%	57
Hostaleria i turisme	50,0%	16
Comerç i màrqueting	33,3%	6
Imatge personal	33,3%	6

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

La percepció entre les entitats promotores, però, és que el grau d'inserció posterior a la participació al Programa APP està relacionat amb el sector:

"La inserció depèn una mica de la tria del sector. Al ser una prova pilot, en el nostre cas potser no vam triar del tot bé. En insercions, ho vam aconseguir amb construcció i fabricació mecànica, vam assolir el 64%. El tema de la perruqueria ens va costar una mica més, perquè és un sector que necessita molta més formació que un CP, que al final no era total perquè no arribaven."
(grup de discussió amb entitats)

"En el nostre cas, torno a recordar que el sector que vam treballar va ser la restauració i el manteniment de construcció de via fèrria... i òbviament, no es va assolir a l'acabament. Les empreses estaven contentes, algunes van verbalitzar que els agradaria contractar a la persona, però tenien plantilla estable en situació d'ERTO i no podien contractar-los. Això va ser determinant."
(grup de discussió amb entitats)

"Nosaltres, resultats positius d'inserció, però diferents en els dos sectors. Nosaltres teníem comerç i electricitat, i va ser molt més alt al sector de l'electricitat. Al comerç només 2 es van quedar la persona, perquè parlem de comerços familiars, molt petits. A electricitat sí, perquè eren empreses més grans, i va funcionar molt bé."
(grup de discussió amb entitats)

"El sector de la restauració va ser el més perjudicat, i com a tècnica, la tutoria es feia molt difícil. Vam estar quasi tot un mes i es feia molt difícil. Altres sectors van anar molt bé, van aprendre en un no res. Va ser una mica difícil per a les tècniques que portàvem la tutorització, tenir la pandèmia entre mig."
(grup de discussió amb entitats)

Així com també entre algunes persones participants:

“Después de las prácticas te cuesta encontrar un buen trabajo en este sector porque te pagan regular. Te pagan poco y pierdes mucho tiempo en los desplazamientos. Tampoco tienes un sueldo fijo.”

(entrevista a participant que va realitzar formació de la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat)

En relació a les entitats promotores, són les persones participants a través de l'Ajuntament de Girona (100%) les que més aconseguen obtenir un contracte laboral al mateix sector durant els 6 mesos posterior a la participació al Programa, mentre que a l'altre extrem es troben les persones que han participat a través de Barcelona Activa (25,0%).

Taula 14. Inserció als 6 mesos en l'àmbit ocupacional treballat en el Programa de les persones participants segons entitat promotora

Entitat promotora	Inserció als 6 mesos	Nombre de participants que finalitzen l'APP
Ajuntament de Girona	100%	6
Ajuntament d'Ampostà	84,6%	13
IMDL Vallsgenera	83,3%	6
Ajuntament de Tarragona	72,7%	11
Ajuntament de Sabadell	61,5%	13
Ajuntament de Manlleu	55,6%	9
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	50,0%	18
Foment de Terrassa, SA	48,0%	25
Grameimpuls, SA	44,4%	18
Barcelona Activa, SAU SPM	25,0%	16

Nota: les caselles ombrejades indiquen diferències estadísticament significatives.

Si analitzem, per una altra banda, el grau d'inserció a la mateixa empresa on es va realitzar l'experienciació, s'observa que el 20,3% de les persones participants va obtenir un contracte laboral durant els 6 mesos posteriors a la finalització de la seva participació al Programa APP.

Degut a la reduïda grandària de la mostra, no es pot realitzar una anàlisi quantitativa més detallada d'aquest resultat, però l'anàlisi qualitatiu portat a terme ens indica que el reduït grau d'inserció posterior a la mateixa empresa de l'experienciació pot estar relacionat amb els canvis en les condicions laborals una vegada finalitzat el contracte de pràctiques, però especialment a alguns àmbits professionals com els vinculats a la cura de persones dependents, la construcció o la restauració.

“El que sí que volíem comentar és que hi va haver gent que no va voler continuar perquè les condicions que van oferir les empreses a posteriori de la participació al Programa van canviar... deu n'hi do. La tècnica, durant el Programa, va dedicar molt de temps a controlar que no es fessin hores extres, que es complissin horaris... Tot això es podia vigilar en el marc del Programa. Però en el moment en què van sortir del marc del Programa, les condicions van canviar radicalment. I això també va fer que va haver gent que digués que no volia continuar.”

(grup de discussió amb entitats)

“En el nostre cas, teníem el grup de construcció. Ens vam quedar amb un 50% de treballadors que continuaven a l’empresa, alguns van decidir no continuar per les condicions de les empreses a on havien estat i sí que es van recol·locar a altres empreses.”
(grup de discussió amb entitats)

“No, me llamaron por teléfono, pero para ir a domicilio, entonces no me compensaba con el trabajo que tenía, por el tiempo y el coste del transporte.”
(entrevista a participant)

Tot i que no s’han pogut obtenir les dades per a realitzar un contrafactual, s’han analitzat les dades de les persones que van superar i les que no van superar l’APP, observant-se importants diferències pel que fa al seu grau d’inserció posterior.

Així, mentre que el 56,% de les persones que van superar el Programa APP (és a dir, que van superar la formació i el període de pràctiques) van obtenir un contracte laboral als 6 mesos posteriors al mateix sector de l’experienciació, això es dona en menys de la meitat dels casos entre les persones que no van superar el Programa (21,6%).

Per una altra banda, mentre que el 20,3% de les persones que superen el Programa APP segueixen a l’empresa on van realitzar l’experienciació 6 mesos després d’haver finalitzat la seva participació al Programa, això és així entre només el 3,8% de les persones que no van superar el Programa.

Taula 15. Anàlisi de la inserció segons superació o no del Programa APP

Superació del Programa AP	Inserció als 6 mesos posteriors al mateix sector de l’experienciació	Inserció als 6 mesos posteriors a la mateixa empresa de l’experienciació
Superen el Programa APP	56,3%	20,3%
No superen el Programa APP	21,6%	3,8%

Més enllà dels atributs i variables analitzats amb anterioritat, l’actitud de les persones participants és considerat com un dels aspectes clau per a la seva inserció laboral i un dels factors d’èxit d’algunes de les experiències que s’han pogut analitzar durant l’avaluació del Programa APP.

“Encaixava. Sobre tot perquè nosaltres mirem molt l’actitud. I després la formació, sí, és formar i ensenyar com vols que faci les feines. Si l’actitud ja és bona i encaixa i és el tarannà que tenim, és ideal. I va complir aquests requisits.”
(entrevista a empresa)

“Ell va encaixar molt perquè és una persona que té moltes ganes d’aprendre. Té molta empenta i és molt treballador. Sempre demana més feina. Té ambició d’aprendre. Això ajuda molt. El veus amb aquesta actitud i ja et motiva a tu també.”
(entrevista a empresa)

“Trobar feina a través d’aquest Programa depèn sobretot de l’actitud i les ganes que un tingui.”
(entrevista a participant)

“Dar gracias al Programa y a las profesoras que dedican su tiempo para enseñarnos y lo dan todo, se entregan al 100%, lo viven y sobre todo lo importante de esta formación yo creo que es la actitud y tirar para adelante.”

(entrevista a participant)

“La [nom de la persona participant] continua amb nosaltres. I de fet, ja comença a ser gairebé perruquera. És una noia que té una molt bona actitud i tenia molta visió de perruquera. Estava treballant en una altra cosa perquè el destí la va posar. És la primera perruquera que pugem de zero. Crec que el nostre cas descriu molt bé el sentit del projecte.”

(entrevista a empresa)

3.3.4. Quins altres resultats es poden associar a la participació al Programa APP?

L'anàlisi qualitativa realitzada ens ha permès detectar altres resultats no esperats del Programa APP: la millora de l'autoestima i de la motivació de les persones participants.

— Millora de l'autoestima

La millora de l'autoestima de les persones participants ha estat un dels resultats més destacats del Programa APP. Algunes de les empreses mencionen casos de persones provinents de situacions d'atur de llarga durada o feines que no podien deixar per la dependència econòmica, i que gràcies al Programa APP han trobat una nova professió amb la que se senten a gust i els aporta un ingressos estables. El Programa APP, en aquest sentit, ha ajudat a empoderar les persones participants.

“La [nom de la persona participant] venia d'una situació anímicament bastant baixeta. Llavors, el fet de sentir-se útil a una feina i haver trobat la feina que li agradava a ella... La [nom de la persona participant] en aquests dos anys no és la mateixa que l'alumna que jo tenia, a nivell d'empoderament d'ella. És que està molt més forta, molt més refeta. També ens trobem que és una manera que elles obliden una mica tot el que tenen fora quan surten. Quan ja vas a casos més fotuts, el estar allà dintre els hi fa que siguin aquella persona, sense els problemes de fora.”

(entrevista a empresa)

“Clar. És un noi que, tenir la oportunitat de formar-se i de fer les pràctiques amb nosaltres... ell estava molt content. Penso que és positiu, perquè això et puja l'autoestima. Quan tu vas a un puesto i estàs treballant i a més a més... va fer molt equip amb la resta de personal.”

(entrevista a empresa)

“Sí, porque aporta mucho y le abre puertas a uno, puertas en algo que usted creía que no valía para este trabajo.”

(entrevista a participant)

“El Programa fue mi salvación, me ayudó mucho en todos los sentidos. Me hizo sentir mejor porque llevaba mucho tiempo sin trabajar y me ayudó a ver la salida.”

(entrevista a participant)

— Millora de la motivació

Un altre efecte indirecte de la participació al Programa APP ha estat la millora de la motivació de les persones participants. Motivació no només per a formar-se i complir amb uns objectius laborals, sinó també motivació per a seguir formant-se en l'àmbit treballat al Programa.

“I algunes inclús fan el salt de dir: doncs em vull formar més, un curs de 6 mesos, o un curs de tall a l'IMO... És una manera de veure si el que han estudiat, quan ho veuen a la pràctica, al món real, veuen si els hi acaba d'agradar..”
(entrevista a empresa)

“Sí, lógicamente con la práctica y el día a día vas poniendo en práctica todo eso que aprendes y lógicamente hay que estarse actualizando porque no es quedarse sólo con lo que aprendió, si hay un cursito más de algo. En la parte de primeros auxilios o de curas que eso sí que nos dieron, pero si pienso que uno tiene que investigar más.”
(entrevista a participant)

“Sí, hi ha algunes que han seguit, fent el Cicle Mitjà, pel Grau d'Infermeria. Algunes de les més joves van seguir formant-se per poder créixer una mica més.”
(entrevista a entitat)

3.4. Propostes de millora

Les principals propostes de millora del Programa APP que s'han pogut recollir durant l'avaluació han estat les següents:

— **Incrementar la flexibilitat del Programa, tant pel que fa a la formació com a l'experienciació.**

“Que hi hagi una major flexibilitat en el moment de substituir persones. Una empresa es va quedar sense persona participant a l'inici i una plaça va quedar lliure. També la possibilitat de substituir una persona durant el període de contractació, en els casos de persones que ho deixen. I la formació que sigui el més flexible possible.”
(entrevista a entitat)

— **Incloure la prevenció de riscos a la subvenció.**

“Jo tenia tres coses que ens vam trobar. Una és el tema de la prevenció de riscos laborals. Que la van assumir les empreses. Ja sé que és bo que l'assumeixin, però no sé, era un Programa pilot, nou, van haver de pagar-ho ells, vam intentar contactar amb una entitat per a que ens fessin una part... Jo crec que això hauria d'estar dintre. El SOC ja es barallarà de si entra o no entra la prevenció... Perquè si no, no poden treballar.”
(grup de discussió amb entitats)

— **Poder comptar amb un major suport per a la gestió administrativa.**

“També ens vam trobar molts temes amb les gestories. El tipus de contracte i el fet que nosaltres... En el nostre cas vam fer una mica d'assessorament a les gestories de contractes laborals, que tampoc no teníem perquè tenir aquest perfil... O potser ara, quan hi hagi d'haver algú que porti aquests programes, haurà de ser algú que tingui perfil de normativa laboral. Ens va ser molt difícil. I ens hauria anat bé per part del SOC, perquè els tècnics que teníem de contacte no ho sabien. Hi havia molts dubtes sobre quin tipus de contracte... des de les altes fins al pagament...”
(grup de discussió amb entitats)

— **Incorporar ajudes a la mobilitat.**

“I després, ajudes a la mobilitat. Era desigual que alguns treballadors tenien l'empresa més lluny, altres la tenien a prop, i al no haver-hi ajudes de mobilitat, hi havia gent que cobrava menys perquè havia de posar els seus diners de transport.”
(grup de discussió amb entitats)

— **Acompanyar el Programa de recursos per als centres formadors.**

“Potser recursos, a l’IMO. La compra de material. Si es fan aquests programes, que vagin acompanyats de recursos per anar pujant la qualitat de la classe.”
(entrevista a empresa)

4. Conclusions

El Programa APP, pilotat a través de la convocatòria 2019 (RESOLUCIÓ TSF/2445/2019, de 19 de setembre), ha donat resposta a una doble necessitat amb la què es troben la major part de municipis de Catalunya: la de la qualificació i la de l'obtenció d'ingressos per poder subsistir de determinats perfils en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral. El Programa, seguint un model de formació dual, s'ha pilotat a 10 municipis de les 5 demarcacions territorials (Ampostà; Barcelona; Girona; Lleida; Manlleu; Sabadell; Santa Coloma de Gramenet; Tarragona; Terrassa i Valls), impartint un total de 20 plans formatius diferents de 8 famílies professionals (comerç i màrqueting; edificació i obra civil; electricitat i electrònica; fabricació mecànica; hostaleria i turisme; imatge personal; instal·lació i manteniment; i serveis socioculturals i a la comunitat) entre un total de 205 persones participants.

L'inici del Programa APP, malauradament, va coincidir amb l'inici de la pandèmia de la covid, la qual cosa va dificultar la implementació en els seus tres àmbits d'intervenció: la formació, l'experienciació i l'acompanyament. A més de l'afectació sobre el calendari del Programa, la pandèmia va provocar la renúncia i abandonament d'empreses i persones participants, així com la necessitat d'adaptar el Programa pel que fa al seu format, generant tot això un increment important en la càrrega de feina del personal tècnic, majors dificultats en la gestió administrativa i un important impacte emocional. Malgrat els entrebancs trobats, el grau de satisfacció amb el Programa, tant per part de la majoria de les entitats promotores com de les entitats formadores, les empreses i les persones participants és elevada, reclamant que el Programa APP esdevingui un Programa estable que complementi altres polítiques actives d'ocupació existents.

Entre els punts forts del Programa APP pel que fa al seu disseny i implementació destaca especialment el seu model de governança, amb una estreta cooperació entre l'administració pública, les entitats formadores i les empreses, societats civils privades i entitats i institucions sense afany de lucre, dotant de robustesa el Programa. El caràcter integral del Programa (formació + experienciació + acompanyament), juntament al fet que la formació vagi lligada a l'obtenció d'un certificat de professionalitat (CP) i que les persones participants puguin cobrar un salari des del primer dia que comencen la seva participació constitueixen altres aspectes distintius i punts forts del Programa, comparat amb altres polítiques actives d'ocupació que existeixen al nostre país. Sense oblidar el públic diana al que va dirigit el Programa (persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral), amb la particularitat que no exclou les persones majors de 29 anys ni estableix quotes a la participació per grups d'edat, com sí que fan altres Programes existents.

Pel que fa als resultats i l'impacte del Programa APP, malgrat que dels 3 objectius quantitatius marcats un no s'ha pogut mesurar i els altres dos no s'han assolit, cal posar de manifest que les fites eren molt ambicioses (90% de participants amb un CP al finalitzar el Programa; 75% de participants amb una millora competencial al finalitzar el Programa i 65% de participants amb un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballat en els 6 mesos posteriors a la seva finalització). Tot i això, i malgrat l'impacte de la covid en la implementació del Programa, el 73,5% de les persones participants han obtingut un CP al finalitzar el Programa; el 56,3% han signat un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballat en els 6 mesos posteriors (comparat amb el 21,6% entre les persones que no van

superar el Programa); i hi ha un acord bastant generalitzat en què hi ha hagut un grau important d'assoliment de les competències tant bàsiques com transversals, a més d'assolir-se altres competències precisament com a conseqüència de la situació de pandèmia (treball en equip, resolució de problemes, competències digitals i l'adaptabilitat, aquesta última també entre el personal tècnic de les entitats promotores). Altres resultats que es poden associar a la participació al Programa APP han estat la millora de l'autoestima i de la motivació de les persones participants.

L'anàlisi estadística realitzada, juntament amb el treball de camp més qualitatiu, ens suggereixen que més que les variables sociodemogràfiques (sexe i edat), la família professional de la formació realitzada o l'entitat promotora, el que explicaria un major èxit o fracàs en la participació al Programa APP a nivell individual seria l'actitud de les persones participants. És a dir, la motivació per aprendre un nou ofici a través d'una formació vinculada a un CP i la d'incorporar-se a una empresa del sector durant 6 o 9 mesos assolint els objectius de producció marcats per l'empresa. En aquest sentit, la selecció de les persones participants, a través d'un procés coordinat entre entitats promotores i empreses, esdevé un aspecte clau del Programa APP, juntament amb el procés d'acompanyament de les persones participants durant tot el Programa (integralitat). En el cas del sector, el major èxit o fracàs segurament va estar més relacionat amb l'impacte de la crisi que amb el sector com a tal (molt evident en el cas de l'hostaleria i turisme), ja que un dels altres punts forts d'aquest Programa és la prospecció del territori que ja han fet prèviament les entitats promotores abans de decidir la família o famílies professionals de les formacions a impartir.

Pel que fa als punts febles del Programa APP, destaquen l'efecte limitador de la manca de cultura empresarial sobre la formació; la infraestimació pel que fa a la dedicació del personal tècnic de les entitats promotores; o la gestió administrativa del Programa per part del SOC. Per una altra banda, tot i que el Programa APP no té un component de política de gènere i la resolució d'aquesta problemàtica va més enllà de les polítiques actives d'ocupació, cal destacar l'elevada segregació de gènere per famílies professionals que s'ha donat al Programa APP, amb una important concentració de dones a les famílies professionals més feminitzades (imatge personal i serveis socioculturals i a la comunitat) i la presència pràcticament 100% masculina a les famílies professionals tradicionalment més masculinitzades (edificació i obra civil; electricitat i electrònica; fabricació mecànica; i instal·lació i manteniment). Per una altra banda, també és important posar de manifest que, malgrat que el percentatge de persones que van aconseguir un contracte de treball en el mateix sector sis mesos després d'acabar la seva participació al Programa amb només està 8,7 punts percentuals per sota de l'objectiu esperat, algunes persones durant el treball de camp van expressar el fet que no van voler continuar perquè una vegada finalitzat el contracte per a la formació i l'aprenentatge les empreses oferien unes pitjors condicions laborals.

Finalment, pel que fa a les limitacions de l'avaluació, cal destacar aquelles relacionades tant amb la grandària de la mostra com amb la qualitat o disponibilitat de dades. En relació a la grandària de la mostra, a més del reduït volum de persones participants (205, de les quals finalment s'han pogut analitzar 196) que ha dificultat portar a terme una anàlisi estadística més profunda, també el reduït nombre d'entitats promotores (10) i la seva homogeneïtat (70% de municipis de més de 100.000 habitants) han impedit analitzar estadísticament les diferències en relació a la grandària i capacitat tècnica a l'hora d'implementar el Programa per part de les entitats promotores. Per una altra banda, en relació a la qualitat o disponibilitat de dades, no s'ha pogut realitzar una anàlisi contrafactual amb les persones no

participants al Programa (informació no disponible), així com tampoc analitzar estadísticament l'objectiu relacionat amb l'assoliment de competències (informació no disponible per a totes les persones participants) ni valorar la qualitat de les insercions posteriors segons el tipus de contracte (informació no actualitzada).

5. Recomanacions

A partir de l'avaluació del Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització de la convocatòria 2019 realitzada, a continuació es presenten una sèrie de recomanacions:

5.1. Donar continuïtat al Programa APP ampliant el nombre d'entitats participants

Una vegada analitzats els resultats positius del Programa APP i l'elevat grau de satisfacció entre les entitats promotores, les empreses i les persones participants, es recomana donar continuïtat a aquesta política activa d'ocupació com a complement d'altres polítiques actives d'ocupació ja existents com el Programa Fem Ocupació o el Programa 30+, ampliant la convocatòria a tot el territori català.

5.2. Mantenir el públic diana i unificar els criteris de selecció de les persones participants

Per tal de donar resposta a les necessitats dels territoris, es recomana que el públic objectiu segueixin sent el de persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral, sense establir uns límits ni quotes d'edat més enllà d'estar entre l'edat mínima i màxima per treballar. Així mateix, i donada la importància dels aspectes actitudinals de les persones participants per a garantir el seu èxit en el Programa, es recomana unificar els criteris de selecció, garantint un procés coordinat entre les entitats promotores (qui millor coneixen les persones candidates) i les empreses (qui millor coneixen les seves pròpies necessitats), prestant especial atenció als aspectes actitudinals de les persones candidates per tal d'augmentar les probabilitats d'èxit.

5.3. Valorar obrir el Programa APP a formacions no associades a un CP.

Amb l'objectiu de millorar l'ajust del Programa a les necessitats de les persones participants i de les empreses, es proposa valorar impartir formacions no necessàriament lligades a un Certificat de Professionalitat. D'aquesta manera es podria donar resposta tant a persones que no poden participar al Programa APP per manca de competències bàsiques o acreditació de formació prèvia, com a empreses les necessitats de les quals no s'acaben d'ajustar als CP existents.

5.4. Aprofitar el Programa APP per avançar en la regularització de determinats perfils en sectors amb una major economia submergida

El Programa APP podria ajudar també a regularitzar algunes persones com per exemple aquelles que es dediquen a la cura de persones però que la seva situació administrativa no els hi permet treballar amb un contracte laboral. En aquest sentit, la Reforma del Reglament d'Estrangeria (RD 629/2022, de 26 de juliol que reforma el RD 557/2011 de 20 d'abril) i els canvis introduïts per l'arrelament laboral (art. 124.1) podria ser una via per donar resposta, en part, a una important problemàtica existent a la major part de municipis catalans.

5.5. Realitzar accions de sensibilització entre les empreses

Es proposa realitzar accions de sensibilització entre les empreses per tal d'ajustar les seves expectatives en relació als objectius del Programa (necessitat d'acudir a la formació independentment de les necessitats de producció de l'empresa) i les condicions de la subvenció (com per exemple el pagament de les baixes laborals).

5.6. Aprofitar el Programa APP per reduir la segregació ocupacional de gènere

Malgrat que, com ja s'ha comentat anteriorment, l'objectiu del Programa APP no és acabar amb la segregació de gènere al mercat laboral, es podrien realitzar accions, a nivell local, per fomentar la participació d'homes en aquells sectors tradicionalment de dones (ex: cura de persones) i viceversa. Per exemple, es podrien realitzar sessions de presentació del Programa utilitzant imatges gràfiques inclusives (homes cuidadors, dones electricistes, etc.) i convidar a professionals dels dos sexes de les empreses de les branques professionals escollides a aquestes sessions per donar una major visibilitat i trencar estereotips.

5.7. Fer un major seguiment de les competències transversals treballades

Amb l'objectiu de millorar el seguiment pel que fa a l'assoliment de les competències transversals treballades al Programa, es recomana valorar la utilitat de la eina Galileu o d'algun altre instrument que permeti realitzar una anàlisi objectiva, com per exemple a través d'una rúbrica prèviament consensuada.

5.8. Reduir la càrrega de gestió del personal tècnic de les entitats promotores

Es proposa reduir la càrrega de gestió administrativa del personal tècnic de les entitats promotores per a que puguin realitzar millor la seva tasca d'acompanyament. La limitació en el nombre de plans formatius per entitat podria ajudar en aquest sentit, però també un major suport en aquestes tasques per part del SOC.

5.9. Reduir la demora en el pagament de les subvencions per part del SOC

Per donar resposta a una reclamació bastant generalitzada entre les entitats promotores i les empreses participants, però especialment entre aquestes últimes, es recomana que el SOC realitzi els pagaments pendents a les empreses el més aviat possible i garantir que si hi ha futures edicions del Programa APP, que l'últim pagament no es demori més d'un trimestre després de la finalització del Programa.

5.10. Realitzar un seguiment posterior de les contractacions

Finalment, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral de qualitat, es podrien destinar recursos a realitzar un seguiment posterior de les insercions (o no insercions) de les persones participants al Programa APP per analitzar fins a quin punt s'ha produït o no un empitjorament en les condicions laborals (horaris, salaris, etc.) Aquest seguiment es podria realitzar a través d'una breu enquesta telefònica a les persones participants, per exemple, 6 mesos i 12 mesos després de la seva participació al Programa APP.

6. Bibliografia

- Ajuntament d'Ampostà (2021). Memòria tècnica Programa APP 2019.
- Ajuntament de Girona (2021). Informe final projecte APP – Convocatòria 2019.
- Ajuntament de Manlleu (2021). Memòria tècnica del programa Aprenentatge per a la Professionalització Convocatòria 2019.
- Ajuntament de Sabadell (2021). Memòria tècnica final: Programa APP Convocatòria 2019.
- Ajuntament de Tarragona (2021). Memòria tècnica final. Programa aprenentatge per a la professionalització (APP 2019).
- Ajuntament de Terrassa (2021). Projecte APP aprenentatge per a la professionalització 2019. Memòria tècnica final.
- Barcelona Activa, SAU (2021). Informe de revisió del compte justificatiu de la subvenció atorgada pel Servei d'Ocupació de Catalunya per a la realització de l'experiència pilot del Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) destinat a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral (SOC – Programa APP) per a l'exercici 2019.
- Barrientos, D (2021). La relación entre formación y empleo en la FP dual. Implicaciones para la transición escuela-trabajo. Tesis doctoral.
- Grameimpuls (2021). Memòria final Programa APP. Juliol 2021.
- Ivàlua (2009). Guia pràctica 3. Avaluació del disseny.
- Generalitat de Catalunya (2019). ORDRE TSF/170/2019, de 29 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització de l'experiència pilot del Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) destinat a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral (SOC- Programa APP).
- Generalitat de Catalunya (2019). RESOLUCIÓ TSF/2445/2019, de 19 de setembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2019 per a la concessió de subvencions per a la realització de l'experiència pilot del Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) destinat a persones en situació de desocupació i en risc d'exclusió social i laboral (SOC - Programa APP) (ref. BDNS 474258).
- Generalitat de Catalunya (2022). ORDRE EMT/165/2022, de 5 de juliol, de modificació de l'Ordre EMT/220/2021, de 22 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del Programa Formació Professional Ocupacional Dual (SOC-FPODUAL).
- Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera (2021). Memòria tècnica final. Programa APP convocatòria 2019.
- Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí. Ajuntament de Lleida (2021). Memòria tècnica final Programa d'aprenentatge per a la professionalització (APP) Convocatòria 2019.

- Osuna, JL; Bueno, C; Murciano, J; Porrini, L. (2010). Los niveles de evaluación y seguimiento de la formación: calidad vs. política. *Revista Fuentes*, 10, 2010; pp. 101-122.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Annex

A. Línia de punts del grup amb entitats



Ref. 15.4269
Avaluació del Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) de l'any 2019

GUIÓ GRUP DE DISCUSSIÓ – ENTITATS

Introducció

Agraïment de la col·laboració.

Presentació de **D'EP Institut**.

Consignes generals

- a. Metodologia qualitativa.
- b. Característiques que fan que participin en els grups: entitats que van participar al programa APP.
- c. Funcionament: sinceritat, anonimats, participació, respectar tornos...
- d. Durada: 1h 30 minuts.
- e. Gravació.
- f. Idioma.
- g. Telèfon mòbil apagat o en silenci.

Ubicació del tema de discussió: Realitzar una avaluació del disseny, la implementació, els resultats i l'impacte del Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) de l'any 2019.

Sol·licitud **consentiment per gravació en àudio**.

Primera ronda de **presentacions**:

Nom.
Nom de l'entitat.
Càrrec.

El disseny

1. Com valoreu el disseny del programa?

- Pel que fa als objectius.
- Pel que fa al perfil de la població destinatària.
- Pel que fa al format (formació dual: formació + experiència laboral). S'adequa a un model de formació Dual?
- Pel que fa a la durada (la teòrica, no la real com a conseqüència de la pandèmia).
- És molt diferent, d'altres programes als que heu participat? En quin sentit?

2. Quins creieu que serien els punts forts i els aspectes de millora, en relació al disseny del programa?

La implementació

3. Com valoreu la implementació del programa?

- Com ha funcionat el programa a les vostres entitats?
- Us va costar trobar els perfils adequats? Per què? Com valoreu l'encaix entre la població destinatària i les necessitats de les empreses del territori?
- I el seguiment del programa, com el valoreu?
- Amb quines dificultats us heu trobat, a l'hora d'implementar el programa?

4. Com valoreu el paper i la implicació de les empreses durant la implementació del programa?

5. I per part del SOC? Com valoreu el suport rebut?

6. Quins aspectes creieu que es podrien millorar, en relació a la implementació del programa?

Resultats i impacte

7. Com valoreu els resultats assolits amb el Programa pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP)?

- Pel que fa a l'objectiu 1: que les persones participants millorin el seu nivell de qualificació professional (impacte esperat: que el 90% de les persones participants obtinguin un Certificat de professionalitat al finalitzar el Programa).
- Pel que fa a l'objectiu 2: que les persones participants millorin els seu nivell competencial (impacte esperat: que el 75% mostrin una millora competencial en algunes de les competències bàsiques o transversals analitzades (abans i després del

programa), a la seva finalització). Quines competències bàsiques i transversals destacaríeu?

- Pel que fa a l'objectiu 3: que les persones participants s'incorporin al mercat de treball d'acord amb l'àmbit ocupacional concret abordat al Programa (impacte esperat: un 65% de les persones participants signa un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballant en el Programa en els 6 mesos posteriors a la seva finalització). Com valoreu les contractacions que han anat tenint (condicions, temporalitat, etc.)? Quines dificultats heu detectat en la inserció a curt o més llarg termini?
- Pel que fa a la recuperació de l'autoestima de les persones participants.
- I pel que fa a la motivació de les persones participants per a seguir formant-se.
- Heu identificat algun altre resultat o efecte del Programa APP?
- Destacaríeu algun cas d'èxit/bona pràctica?

8. Quins factors creieu que han tingut un major pes en el grau d'inserció de les persones participants? (branca formativa, sector laboral, implicació de l'empresa, implicació de la persona participant...)

9. Creieu que els resultats haurien estat molt diferents en un context de no pandèmia?

10. Què creieu que es podria fer per a millorar els resultats assolits?

- Què faríeu diferent, si el programa APP es tornés a implementar?
- I què creieu que hauria de fer de manera diferent el SOC?
- I les empreses beneficiàries?
- I les persones participants?

B. Línia de punts de les entrevistes a empreses



AVALUACIÓ DEL PROGRAMA PILOT D'APRENTATGE PER A LA PROFESSIONALITZACIÓ (APP) DE L'ANY 2019

LÍNIA DE PUNTS ENTREVISTES A EMPRESES

Introducció

Bon dia/bona tarda,

D'EP Institut està treballant amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) per a avaluar el Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) de l'any 2019.

En aquest sentit, estem entrevistant a les empreses participants i també a persones que van participar al programa per a recollir la seva visió.

L'entrevista tindrà una durada aproximada de 45 minuts.

[COMENÇAR A GRAVAR I QUE QUEDI GRAVAT EL CONSENTIMENT]

1. Descripció de l'empresa

1.1. Primer, em podria descriure breument l'empresa?

- Sector d'activitat.
- Grandària.
- Perfil de les persones treballadores (sexe, edat...)

2. Descripció de la seva experiència

2.1. Quantes persones van participar al Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) a la seva empresa?

2.2. A quina especialitat van participar?

Activitats auxiliars de magatzem
Atenció sociosanitària a persones al domicili
Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials
Manteniment muntatge mecànic d'equip industrial
Muntatge i manteniment d'instal·lacions elèctriques de baixa tensió
Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals
Neteja en espais oberts i instal·lacions industrials
Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció
Operacions auxiliars d'enregistrament i tractament de dades i documents
Operacions bàsiques de cuina
Operacions bàsiques de restaurant i bar
Operacions de fontaneria i calefacció-climatització domèstica
Perruqueria
Serveis de bar i cafeteria

Ref. 15.4269_Entrevistes en profunditat

Pàg. 1/3

- 2.3. Qui proporcionava la formació que rebien les persones treballadores en el marc del Programa APP, vostès o una altra entitat?

3. Resultats i valoració de l'experiència

- 3.1. Com valora el Programa APP pel que fa al seu disseny?

- **Els objectius:** millora del nivell de qualificació, millora del nivell competencial i incorporació al mercat de treball.
- **El perfil de la població destinatària:** persones en situació de desocupació, manca de qualificació professional i en risc d'exclusió social i laboral, inscrita com a DONO.
- **El format dual:** formació i experiència laboral.
- **La durada de la formació.**
- **La durada de l'experiència laboral a l'empresa.**

- 3.2. Creu que hi hauria algun aspecte de millora, pel que fa als aspectes de disseny del programa que acabem de comentar?

- 3.3. Com valora el Programa APP pel que fa al seu funcionament?

- **L'encaix entre el perfil** de les persones participants i les necessitats de l'empresa.
- **L'encaix entre la formació rebuda** per part de les persones participants i les necessitats de l'empresa.
- **El temps que l'empresa va dedicar al seguiment** de les persones participants (tutories, etc.)
- **El suport rebut per part de l'entitat o Ajuntament** amb qui us va coordinar per al Programa.

- 3.4. Creu que hi hauria algun aspecte de millora, pel que fa als aspectes de funcionament que acabem de comentar?

- 3.5. De les persones que van participar al Programa APP, quantes van seguir contractades una vegada finalitzat el Programa? I quantes segueixen contractades a dia d'avui?

- 3.6. Fins a quin punt creu que s'han assolit els objectius del programa?

- **La millora del nivell de qualificació professional** o competències tècniques de les persones participants (quan van acabar, havien après allò que necessitaven saber, tant a nivell teòric com pràctic, en relació a les tasques que havien de realitzar?)
- **La millora del nivell competencial en competències bàsiques i/o transversals** de les persones participants (ex: treball en equip, adaptabilitat, gestió de l'estrès...)

- La **inserció laboral** de les persones participants en l'àmbit ocupacional en el qual es van formar.

- 3.7. Creu que hi hauria algun aspecte de millora, per tal d'assolir aquests tres objectius del Programa?
- 3.8. Fins a quin punt creu que com a conseqüència de participar al Programa APP s'han aconseguit els següents canvis entre les persones participants?
- Millora de l'**autoestima**.
 - Millora de la **motivació**.
 - Millora del **treball en equip**.
- 3.9. Han identificat algun altre resultat o impacte del Programa? Quin?
- 3.10. Fins a quin punt creu que els resultats del Programa haurien estat diferents en un context pre-Covid?
- 3.11. De manera global, i si poguéssim deixar de banda els efectes que va tenir la pandèmia en el funcionament del Programa, quina valoració faria?
- 3.12. La seva empresa tornaria a participar en un Programa com aquest? Per què?

4. Tancament

- 4.1. Hi ha alguna cosa que no li hàgim preguntat però que consideri important explicar-nos, de cara a l'avaluació del programa APP?

Comiat i agraïment.

C. Línia de punts de les entrevistes a participants



AVALUACIÓ DEL PROGRAMA PILOT D'APRENTATGE PER A LA PROFESSIONALITZACIÓ (APP) DE L'ANY 2019

LÍNIA DE PUNTS ENTREVISTES A PARTICIPANTS

Introducció

Bon dia/bona tarda,

D'EP Institut està treballant amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) per a avaluar el Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) de l'any 2019.

En aquest sentit, estem entrevistant a les empreses participants i també a persones que van participar al programa per a recollir la seva visió.

L'entrevista tindrà una durada aproximada de 20 minuts.

[COMENÇAR A GRAVAR I QUE QUEDI GRAVAT EL CONSENTIMENT]

1. Inici/primer contacte

- 1.1. Com va conèixer el Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP)?
- 1.2. Creu que va tenir informació suficient sobre el Programa?
- 1.3. Quan va conèixer el Programa, va considerar que s'adequava a les seves necessitats? En quin sentit?

2. Descripció de la seva experiència

- 2.1. A quina empresa i a quin sector/especialitat va participar al Programa APP?

Activitats auxiliars de magatzem
Atenció sociosanitària a persones al domicili
Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials
Manteniment muntatge mecànic d'equip industrial
Muntatge i manteniment d'instal·lacions elèctriques de baixa tensió
Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals
Neteja en espais oberts i instal·lacions industrials
Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció
Operacions auxiliars d'enregistrament i tractament de dades i documents
Operacions bàsiques de cuina
Operacions bàsiques de restaurant i bar
Operacions de fontaneria i calefacció-climatització domèstica
Perruqueria
Serveis de bar i cafeteria

- 2.2. I la formació, a través de quina entitat la va fer?

Ref. 15.4269_Entrevistes en profunditat

Pàg. 1/2

3. Resultats i valoració de l'experiència

- 3.1. Actualment està treballant? Al mateix sector al que es va formar amb el Programa APP? A la mateixa empresa on va realitzar el Programa APP?
- 3.2. En general, quin és el seu grau de satisfacció amb el Programa APP?
- 3.3. Com valora la formació rebuda? Creu que va ser suficient? Els horaris eren adequats?
- 3.4. I la pràctica a l'empresa? Creu que la durada va ser suficient? I el suport rebut per part de l'empresa durant el període d'adaptació?
- 3.5. Fins a quin punt diria que el Programa APP s'ha adequat a les seves necessitats?
- 3.6. Què diria que li va aportar, tant a nivell professional (ex: millora qualificació, millora competències, inserció laboral) com personal (ex: millora autoestima, motivació, treball en equip)?
- 3.7. Milloraria algun aspecte del Programa APP, ja sigui en relació a la formació rebuda o en relació a la pràctica a l'empresa?
- 3.8. De manera global, i si poguéssim deixar de banda els efectes que va tenir la pandèmia en el funcionament del Programa, quina valoració faria?
- 3.9. Tornaria a participar en un Programa com aquest? Per què?

4. Tancament

- 4.1. Hi ha alguna cosa que no li hàgim preguntat però que consideri important explicar-nos, de cara a l'avaluació del programa APP?

Comiat i agraïment.

D. Línia de punts de les entrevistes a entitats



Ref. 15.4269
Avaluació del Programa Pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP) de l'any 2019

LÍNIA DE PUNTS ENTREVISTES – ENTITATS

El disseny

1. Com valoreu el disseny del programa?

- Pel que fa als objectius.
- Pel que fa al perfil de la població destinatària.
- Pel que fa al format (formació dual: formació + experiència laboral). S'adequa a un model de formació Dual?
- Pel que fa a la durada (la teòrica, no la real com a conseqüència de la pandèmia).
- És molt diferent, d'altres programes als que heu participat? En quin sentit?

2. Quins creieu que serien els punts forts i els aspectes de millora, en relació al disseny del programa?

La implementació

3. Com valoreu la implementació del programa?

- Com ha funcionat el programa a la vostra entitat?
- Us va costar trobar els perfils adequats? Per què? Com valoreu l'encaix entre la població destinatària i les necessitats de les empreses del territori?
- I el seguiment del programa, com el valoreu?
- Amb quines dificultats us heu trobat, a l'hora d'implementar el programa?

4. Com valoreu el paper i la implicació de les empreses durant la implementació del programa?

5. I per part del SOC? Com valoreu el suport rebut?

6. Quins aspectes creieu que es podrien millorar, en relació a la implementació del programa?

1

Resultats i impacte

7. Com valoreu els resultats assolits amb el Programa pilot d'Aprenentatge per a la Professionalització (APP)?

- Pel que fa a l'objectiu 1: que les persones participants millorin el seu nivell de qualificació professional (impacte esperat: que el 90% de les persones participants obtinguin un Certificat de professionalitat al finalitzar el Programa).
- Pel que fa a l'objectiu 2: que les persones participants millorin els seu nivell competencial (impacte esperat: que el 75% mostrin una millora competencial en algunes de les competències bàsiques o transversals analitzades (abans i després del programa), a la seva finalització). Quines competències bàsiques i transversals destacaríeu?
- Pel que fa a l'objectiu 3: que les persones participants s'incorporin al mercat de treball d'acord amb l'àmbit ocupacional concret abordat al Programa (impacte esperat: un 65% de les persones participants signa un contracte de treball en l'àmbit ocupacional treballant en el Programa en els 6 mesos posteriors a la seva finalització). Com valoreu les contractacions que han anat tenint (condicions, temporalitat, etc.)? dificultats heu detectat en la inserció a curt o més llarg termini?
- Pel que fa a la recuperació de l'autoestima de les persones participants.
- I pel que fa a la motivació de les persones participants per a seguir formant-se.
- Heu identificat algun altre resultat o efecte del Programa APP?
- Destacaríeu algun cas d'èxit/bona pràctica?

8. Quins factors creieu que han tingut un major pes en el grau d'inserció de les persones participants? (branca formativa, sector laboral, implicació de l'empresa, implicació de la persona participant...)

9. Creieu que els resultats haurien estat molt diferents en un context de no pandèmia?

10. Què creieu que es podria fer per a millorar els resultats assolits?

- Què faríeu diferent, si el programa APP es tornés a implementar?
- I què creieu que hauria de fer de manera diferent el SOC?
- I les empreses beneficiàries?
- I les persones participants?

E. Taules addicionals

Taula 1. Característiques de la formació

Nom de l'entitat formadora	Municipi	Projecte formatiu	Certificat de Professionalitat
Institut per al desenvolupament de la formació i l'ocupació (IDFO)	Amposta	Gerocultor/a (370h)	CP complet Atenció sanitària a persones dependents en institucions socials (370 h)
		Treballador/a familiar (370h)	CP complet Atenció sanitària a persones dependents en institucions socials (370 h)
Unió d'empresaris de la construcció (UEC)	Girona	Aprenent de paleta (240h)	CP parcial Operacions auxiliars de revestiments continus a la construcció (240h)
		Electricitat i llauneria (320h)	CP parcial Operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions en edificis (150h)
Ajuntament de Manlleu	Manlleu	Comerç (380h)	CP parcial Operacions de llauneria i calefacció-climatització domèstica (170h)
		Ajudant de cambrer/a (340h)	Formació complementària en alfabetització digital CP complet Activitats auxiliars de comerç (230h) CP parcial Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents (150h) CP complet Operacions bàsiques de restaurant i bar (210h)
Vapor Llonch	Sabadell	Ajudant d'instal·lador/a (300h)	CP parcial Serveis de bar i cafeteria (50h) CP parcial Serveis de restaurant (80h) CP complet Operacions auxiliars de muntatge d'instal·lacions electrotècniques i de telecomunicacions en edificis (300h) Formació complementària en matemàtica bàsica i alfabetització informàtica

Nom de l'entitat formadora	Municipi	Projecte formatiu	Certificat de Professionalitat
Ajuntament de Tarragona	Tarragona	Manteniment mecànic (320h)	CP parcial Manteniment i muntatge mecànic d'equips industrials (270h) CP parcial Activitats auxiliars de magatzem (50h) Formació complementària en competència digital bàsica
		Atenció al públic en l'àmbit de bar-restaurant (260h)	CP complet Operacions bàsiques de restaurant i bar (210h) CP parcial Operacions bàsiques de càtering (50 h)
		Assistència socio sanitària (370h)	CP complet Atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials (370h)
Barcelona Activa	Barcelona Activa, SAU	Cuidador/a professional de persones en situació de dependència (330h)	CP parcial Atenció socio sanitària de persones en domicili (330h)
		Operari construcció guix laminat (316h)	CP complet Operacions bàsiques de revestiments lleugers i tècnics en construcció (270h) CP parcial Activitats auxiliars de magatzem (46h) Formació complementària alfabetització informàtica
Foment de Terrassa, SA	Terrassa	Gerocultor/a (370h)	CP complet Atenció socio sanitària a persones dependents en institucions socials (370h)
		Netejador/a hospitalària i a centres assistencials (320h)	CP complet Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (270h) CP parcial Neteja en espais oberts i instal·lacions industrials (50h) Formació complementària en alfabetització informàtica

Nom de l'entitat formadora	Municipi	Projecte formatiu	Certificat de Professionalitat
Grameimpuls, SA	Santa Coloma de Gramenet	Cuiner/a (270h)	CP complet Operacions bàsiques de cuina (270h) Formació complementària de manipulació d'aliments
		Cambrer/a (300h)	CP complet Operacions bàsiques de restaurant i bar (210h) CP parcial Operacions bàsiques de cuina (90h) Formació complementària en manipulació d'aliments, competència lingüística i accés a internet
		Operari/a de manteniment ferroviari (300h)	CP complet Operacions de Formigó (220h) CP parcial Neteja en espais oberts i instal·lacions industrials (80h) Formació complementària en competència lingüística i alfabetització informàtica
IMDL Vallsgenera	Valls	Netejador/a (330h)	CP complet Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (150h) CP complet Neteja en espais oberts i instal·lacions industrials (130h) CP parcial Activitats auxiliars de magatzem (50h) Formació complementària en competència lingüística bàsica
		Auxiliar de fabricació mecànica (400h)	CP complet Operacions auxiliars de fabricació mecànica (400h)
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	Lleida	Auxiliar de muntatge de xarxes elèctriques (320h)	CP complet Operacions auxiliars de muntatge de xarxes elèctriques (140h) CP parcial Operacions auxiliars de revestiments continus en construcció (180h)
		Ajudant de perruqueria (120h)	Competència digital bàsica CP parcial Perruqueria (120h)

Taula 2. Entitats participants a l'experienciació

Nom entitat promotora	Nom	Tipus	
Ajuntament d'Amposta	Fussmont	Fundació privada	
	Fundació Ulldecona	Fundació privada	
	Catesp Services SL	Empresa	
	Cobertes Palahí SL	Empresa	
	Coincovi SL	Empresa	
	Construccions Aurich SA	Empresa	
Ajuntament de Girona	Construccions Busquets Vilobí SL	Empresa	
	Construccions i Reformes Fornells SL	Empresa	
	Fivaller SL	Empresa	
	Freixas i Freixas SL	Empresa	
	M3D Girona SC	Societat civil	
	Qparadis Solucions Tècniques SL	Empresa	
	Xavier Punset Pont	Empresa	
	Electroserveis Osuna, S.L	Empresa	
	Instal·lacions Fral 08 S.L	Empresa	
	Joan Dios Gutierrez Muñoz	Empresa	
	Ricard Danés Font	Empresa	
	Albina Vilalta Aguado	Empresa	
	Ajuntament de Manlleu	Cantoni Centre Comercial, SL	Empresa
		Electrodomèstics Osuna, S.L	Empresa
Joan Josep Guiteras i Codina		Empresa	
Josefina Sala Pujol		Empresa	
Josep Bosch Burgaya		Empresa	
Josep Capdevila Costa		Empresa	
Limi 2016. S.L		Empresa	
Ràdio Carrera S.A		Empresa	
Bessons SL		Empresa	
Buteco SCP		Societat civil	
Caparros Garcia Juan		Empresa	
Capateca SL		Empresa	
Gougrouz S.L		Empresa	
Kloter SL		Empresa	
Masia Sabadell S.L		Empresa	
Monterde Mule Maria Montserrat		Empresa	
Santiago Mendoza Dey Manuel		Empresa	
Tapas Ten, S.L.L.		Empresa	
Ajuntament de Sabadell		Villagrasa Mestre Antonio	Empresa
		Vita Viridis SL	Empresa
	August Serra Ferrer SL	Empresa	
	Catalana de clima i c. Llonch SL	Empresa	
	Fontalgar Instal·lacions SL	Empresa	
	Gasdoycó SL	Empresa	
	Grau Instal·lacions i Reparacions SL	Empresa	
	Instal·lacions Fogasel SL	Empresa	
	Instal·lacions J. Osuna SL	Empresa	
	J.M. Automatismos y Servicios Integrales SL	Empresa	
	Martinez Ricart Successors SL	Empresa	
	SER-INT-ALT SL	Empresa	
	Urbano-Carpio Instalaciones SL	Empresa	

Nom entitat promotora	Nom	Tipus
	CPI, Industrial Engineering, S.A.U.	Empresa
	Probisa Productor Bituminosos S.L.	Empresa
	Prod. y mant. mec., eléct. y de instrum.	Empresa
	RPK Metal Forming S.A.U.	Empresa
	Transporte Envasado y Manutención	Empresa
	Casa Tomé S.L.	Empresa
	Gileaqui S.L.	Empresa
Ajuntament de Tarragona	La Caleta 1401. S.L.	Empresa
	Restaurante SOL-RIC, S.A.	Empresa
	Fundació Catalana Privada Suport gent gran	Fundació privada
	Fundació sociosanitària i social Santa Tecla	Fundació privada
	Sanitas Mayores S.L.	Empresa
	Servei Atenció Depend. Sant Joan de Déu	Fundació privada
	Aislamientos Sistemplac, SL	Empresa
Barcelona Activa, SAU SPM	IMAD, SA	Empresa
	Montajes Dimaplac SL	Empresa
Foment de Terrassa, SA	Consorti Sanitari de Terrassa	Consorti sanitari
	Fundació VALLparadís	Fundació privada
	Terrassanet, AIE - Mutua Terrassa	Empresa
	Can Armengol, S.A	Empresa
	Dolores Algarra López	Empresa
	Grupo de Restauración Caspi, S.L.	Empresa
	Kurz & Gut Maquinista. S.L.	Empresa
	La Paradeta, S.C.P	Societat civil
	Parrilla del Autor, S.L.	Empresa
Grameimpuls, SA	Udon Barcelona, S.L.	Empresa
	Víctor i Dúnia, S.L.	Empresa
	Ana María Fernández González	Empresa
	La Masia de la Xesca, S.L.	Empresa
	Milanovaja, S.L.,	Empresa
	Trabucaire Badalona, S.L	Empresa
	General de instalaciones y construcción 2008	Empresa
IMDL Vallsgenera	Cespa, SA	Empresa
	Neteges Tarraco Cleaning, SL	Empresa
	Ideacer Inox, S.L	Empresa
	Indox Energy Systems SL	Empresa
	Metal·liques Almenar	Empresa
Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí	Metàlic	Empresa
	B. Biosca, S.L	Empresa
	Climatización Saufer	Empresa
	Club Tennis Urgell	Empresa
	Cubas Segre SL	Empresa
	Effik Haus Habitat	Empresa
	Luis Herranz Fuentes	Empresa
	Aurelia Angela Oltean	Empresa
	Maria Gracia Maldonado Garcia	Empresa
	Perruqueria Raquel Mateu	Empresa
	Pilar Abelló Rios	Empresa
	PLC Lleida 3000 SL	Empresa
	TPI Namos (Perruqueria Morenico)	Empresa
	Txell Cabells, S.L	Empresa



SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA