

SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Programa: Enfeina't

2017 a 2019

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya



**Generalitat
de Catalunya**



Crèdits

Elaboració i redacció

AQR-LAB/UB

Equip tècnic:

Jordi López-Tamayo

Antonio di Paolo

Rosina Moreno

Jordi Suriñach

Coordinació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Disseny i maquetació

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Barcelona, Març 2023



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](#)

Contingut

RESUM EXECUTIU.....	5
1. INTRODUCCIÓ	8
2. EL PROGRAMA ENFEINA'T: OBJECTIUS, CARACTERÍSTIQUES I IMPLEMENTACIÓ.....	10
2.1. Descripció i Objectius del programa.....	10
2.2. Tipus d'accions del programa.....	10
2.3. Característiques de les persones participants en el programa	11
2.4. Característiques i tasques de les entitats beneficiàries del programa	12
2.5. Despeses subvencionables	13
3. TRES CARACTERÍSTICS DEL PROGRAMA. ANÀLISI EXPLORATÒRIA DE LES SUBVENCIONS I CONTRACTES REALITZATS AL PROGRAMA ENFEINA'T. PERÍODE 2017-2019	15
3.1. Subvencions sol·licitades i atorgades per a aquelles entitats amb subvenció (I). Global	15
3.2. Subvencions sol·licitades i atorgades per a aquelles entitats amb subvenció (II). Distribució geogràfica.....	16
3.3. Contractes (I). Global i Baixes	18
3.4. Contractes (II). Distribució per gènere, edat i grups de cotització	19
3.5. Contractes (III). Distribució per modalitat.....	23
3.6. Contractes (IV). Distribució per professions.....	24
3.7. Contractes (V). Distribució per nivell formatiu	27
3.8. Contractes (V). Distribució per durada i retribucions.....	30
3.9. Contractes (VI). Distribució per territori	33
3.10. Altra informació rellevant.....	34
4. ANÀLISI QUALITATIVA	38
4.1. Metodologia i fonts utilitzades (fitxa tècnica enquestes, característiques participants, descripció focus grupals i normativa revisada)	38
4.2. Valoració del programa	39
4.3. Grau de satisfacció del programa	49
4.4. Punts Forts	51
4.5. Propostes de millora.....	55
5. ANÀLISI QUANTITATIVA.....	60
5.1. Construcció del grup de tractament, del grup de control i dels resultats d'inserció laboral	60
5.2. Comparació del grup de tractament amb el grup de control	61
5.3. Avaluació del programa a partir de la tècnica del Propensity Score Matching (PSM).....	64

6. CONSIDERACIONS FINALS	72
ANNEX I. Entitats beneficiàries	76
ANNEX II. Contractes realitzats per les entitats participants al programa Enfeina't. Període 2017-2019	78
ANNEX III. Entitats per les quals s'ha analitzat les memòries tècniques. Període 2017	81
ANNEX IV. Valoració del Programa	83
IV.1. Pel personal de les entitats beneficiàries	83
IV.2. Pel personal de les entitats beneficiàries	85
IV.3 Pels responsables del SOC	85
IV.4 Per les persones participants	86
ANNEX V. Satisfacció amb el Programa	88
V.1. Per personal de les entitats beneficiàries	88
V.2 Per les persones participants	89
ANNEX VI. Punts Forts del Programa	96
VI.1. Pel personal de les entitats beneficiàries	96
VI.2 Pels responsables del SOC	104
VI.3 Per les persones participants	104
ANNEX VII. Recomanacions de millora del Programa	105
VII.1. Pel personal de les entitats beneficiàries	105
VII.2 Pels responsables del SOC	111
VII.3 Per les persones participants	111
ANNEX VIII. Informació detallada sobre la qualitat de l'aplicació del PSM per a l'avaluació quantitativa dels impactes del programa en la inserció laboral	112

Llistat de taules

Taula 2.1. Despeses subvencionables. Programa Enfeina't	14
Taula 3.1. Subvenció atorgada i sol·licitada per a aquelles entitats amb subvenció.	16
Taula 3.2. Motius de Baixa de Contracte. Anys 2018-2019	19
Taula 3.3. Contractes per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019	19
Taula 3.4. Contractes per Grup de Cotització. Anys 2017-2019	21
Taula 3.5. Contractes per Modalitat de Contracte. Anys 2017-2019	23
Taula 3.6. Contractes per Professió de la persona participant. Anys 2017-2019	25
Taula 3.7. Contractes per Nivell de Formació. Anys 2017-2019	28
Taula 3.8. Durada del Contracte (Dies) i Retribució Bruta. Anys 2017-2019	30
Taula 4.1. Valoració del programa, per part del personal de les entitats	

beneficiàries.....	46
Taula 4.2. Valoració del programa, per part del personal responsable del lloc de treball	47
Taula 4.3. Valoració del programa, per part de les persones participants	48
Taula 4.4. Valoració del programa, per part del SOC.....	49
Taula 4.5. Nivell de satisfacció amb el programa Enfeina't. Personal de les entitats beneficiàries.....	50
Taula 4.6. Nivell de satisfacció amb el programa Enfeina't. Persones participants	51
Taula 4.7. Punts forts del Programa, assenyalades per personal entitats beneficiàries.....	53
Taula 4.8. Punts forts del Programa, assenyalades pels responsables del SOC	54
Taula 4.9. Punts forts del Programa, assenyalades per les persones participants	54
Taula 4.10. Propostes de millora del Programa, assenyalades pel personal de les entitats beneficiàries	58
Taula 5.1. Estadístiques Descriptives, edició 2017	62
Taula 5.2. Estadístiques Descriptives, edició 2018	63
Taula 5.3. Estadístiques Descriptives, edició 2019	64
Taula 5.4. resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2017 en la inserció laboral	66
Taula 5.5: resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2018 en la inserció laboral	67
Taula 5.6: resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2019 en la inserció laboral	68

Llistat de figures

Figura 3.1.Presència del Programa Enfeina't al territori. Anys 2017-2019.	16
Figura 3.2. Contractes per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	20
Figura 3.3. Contractes per Grup de Cotització. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019	203
Figura 3.4. Contractes per Modalitat de contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	24
Figura 3.5. Contractes per Professió de la persona participant. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	27
Figura 3.6. Contractes per nivell de formació de la persona participant. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	29
Figura 3.7. Durada del Contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	31
Figura 3.8. Retribució del Contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.	32
Figura 3.9. Presència del Programa Enfeina't al territori. Anys 2017-2019.	34
Figura 3.10. Distribució de respostes a la pregunta: El personal tècnic d'orientació/acompanyament/seguiment...	37

Figura 4.1. Distribució de respostes a la pregunta: Considereu que el perfil dels candidats és l'adequat?	40
Figura 4.2. Distribució de respostes a la pregunta: El principal benefici de les persones participants és la millora de l'ocupabilitat. En quin sentit?	41
Figura 4.3. Respostes a la pregunta: Valoració d'1 a 10 sobre la millora de l'ocupabilitat de la persona beneficiària.	42
Figura 4.4. Distribució de respostes a la pregunta: Quan acabaven el programa, quin percentatge de persones participants aconseguia feina?	43
Figura 4.5. Distribució de respostes a la pregunta: La comunicació amb el SOC (tant l'OT com Serveis Centrals) ...	45

RESUM EXECUTIU

El Programa Enfeina't del SOC té com a objectiu que les persones desocupades de llarga durada adquireixin experiència professional i millorin el seu nivell d'ocupabilitat, mitjançant la seva contractació i "la realització d'obres o serveis d'interès general i social de caràcter temporal de l'àmbit territorial on s'executa el projecte i de naturalesa addicional respecte les actuacions habituals de l'entitat beneficiària". El programa té dues components: la contractació laboral de demandants d'ocupació (persones desocupades de llarga durada) de màxim 12 mesos, i el seu acompanyament posterior per part de personal tècnic de l'entitat beneficiària de cara a millorar la seva inserció laboral.

Les entitats beneficiàries de les subvencions són, principalment, 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), amb una població mínima, segons demarcacions. El personal tècnic pot ser contractat *ad hoc* pel programa Enfeina't o ja formar part de l'entitat.

Les despeses subvencionables són tant els contractes de les persones participants i del personal tècnic, com algunes despeses directes i indirectes (en percentatge sobre les despeses de personal).

A aquest document es presenten els resultats de l'estudi elaborat pel Laboratori AQR-Lab de la Universitat de Barcelona amb l'objectiu d'avaluar la implementació i l'impacte d'aquest programa sobre el nivell d'ocupabilitat de les persones participants. En concret, s'analitzen les convocatòries de 2017, 2018 i 2019 en les que han participat 76 entitats beneficiàries i s'han generat 2.073 contractes.

Pel que fa a la implementació, s'ha realitzat una anàlisi qualitativa sobre com ha funcionat el programa a partir de la realització d'entrevistes detallades amb les persones responsables del programa, així com de la informació recollida a través de focus grupals amb les entitats beneficiàries, i a partir de l'anàlisi de les memòries tècniques que realitzen aquestes entitats. La valoració global del programa per part de tots els col·lectius és molt positiva amb un elevat grau de satisfacció dels usuaris. El programa rep valoracions per sobre del 8,5 sobre 10 tant per part de les persones participants com del personal de les entitats beneficiàries i el personal responsable del lloc de treball (excepte en alguna entitat aïllada).

Entre els punts forts del programa destaquen la seva flexibilitat i l'aconseguir l'objectiu del mateix, és a dir, millorar el nivell d'ocupabilitat de persones (aturades de llarga durada) que realment ho necessiten en major mesura que altres col·lectius.

Per part de les entitats, sobretot es destaca (a) la idoneïtat del llarg període de contractació, que permet tenir temps per assolir millores en el nivell ocupacional, econòmic, psicològic, i social de les persones participants, (b) la contractació permet assolir majors i noves competències transversals i tècniques, (c) la importància de l'acompanyament que es realitza pel personal de les entitats, (d)

la bona relació que s'estableix entre tutor/tècnic/persona participant, i (e) la bona coordinació que hi ha entre les diferents institucions implicades.

Per part dels responsables del programa, es destaca també (a) la idoneïtat i oportunitat que es dona al col·lectiu al que va adreçat el programa (persones aturades de llarga durada), (b) la bona actitud de les persones participants, i (c) els positius resultats obtinguts.

Per part de les persones participants es destaca (a) l'oportunitat de retornar al mercat laboral, adquirir competències, coneixements i experiències en allò que han estudiat i pel qual s'han format, o per adquirir noves competències en nous àmbits, (b) l'acompanyament i referents tinguts al llarg de la durada del programa, (c) la bondat de relacionar-se amb altres persones participants, treballar en equip i compartir experiències que els ha permès créixer. Globalment, ressalten la millora en l'autoestima assolida i la millora del seu nivell d'ocupabilitat.

És interessant destacar també que el programa ajuda en l'objectiu d'aconseguir millores socio-laborals de les persones participants, més enllà de trobar feina.

En relació als aspectes a millorar sobre el programa,¹ les entitats beneficiàries emfatitzen (a) la possibilitat d'introduir una certa flexibilització en el perfil de la persona admesa, tant en durada temporal de la situació d'atur com en perfil (tenint present les característiques territorials, l'estacionalitat d'alguns treballs, el cicle econòmic, i la tipologia de les persones, com per exemple, les discapacitades), (b) la idoneïtat de les sessions individuals i col·lectives, on el vessant pràctic i participatiu ha de ser clau, (c) la necessitat d'ampliació de la dotació econòmica associada al personal tècnic, tant per possibilitar la seva tasca des de l'inici del programa fins més enllà de la finalització del contracte de la persona participant, de cara a fer un acompanyament i tancar la part administrativa del programa, (d) la simplificació administrativa i de documentació a emplenar, (e) l'agilització en la sortida i resolució de les sol·licituds, ja que limita la idoneïtat de les contractacions que es poden fer, (f) altres aspectes de la gestió del programa (com, en algunes ocasions, les derivacions fetes des de les Oficines de Treball del SOC (OT), l'explicació de les tasques a fer als participants, fer sessions de tancament, fer un bon seguiment de la persona participant al llarg del període contractat, planificació prèvia de les tasques a fer per ells, etc).

Per part de les persones responsables del SOC es proposa especialment (a) millorar els mecanismes de seguiment del programa i (b) establir un procés d'enquestació als diferents col·lectius, per a conèixer millor la seva evolució/satisfacció. Per últim, les persones participants recomanen (a) poder ampliar el període de contractació, (b) fer més formació en la feina feta, (c) tenir un seguiment posterior en la recerca de feina.

De l'avaluació del programa Enfeina't es detecta també la necessitat de fer, en general, en el conjunt dels programes, un conjunt d'activitats que ajudarien a la seva millora. Entre ells, es destaquen (a) la idoneïtat de compartir informació sobre actuacions i projectes desenvolupats en el marc de l'Enfeina't, en la comarca o

¹ El programa Enfeina't no està operatiu en el moment de realitzar aquesta avaluació, però les conclusions derivades de l'anàlisi realitzada poden servir per a nous programes oferts pel SOC.

amb altres territoris, (b) fer avaluacions sistematitzades als diferents col·lectius del programa, per poder millorar-lo, (c) potenciar la continuïtat de les persones participants en altres programes, (d) Implementar un sistema de seguiment post-programa, i (e) solucionar els problemes de calendari de les convocatòries i de la resolució dels programes.

En aquest document es fa una avaluació quantitativa de impacte del programa mitjançant una anàlisi de la inserció laboral dels participants a partir de la informació facilitada per les entitats així com de la fusió de dades procedents de diferents registres administratius. S'apliquen tècniques estadístiques i econòmiques que permeten aïllar l'efecte del programa d'altres factors individuals i de context que poden influir sobre els resultats obtinguts. En concret, es dur a terme una anàlisi contrafactual amb l'objectiu d'identificar l'impacte del programa en termes d'inserció laboral a partir de la comparació de les persones participants amb un grup de control de característiques similars i considerant diferents horitzons temporals des de la finalització del programa. Els resultats d'aquesta anàlisi contrafactual a partir de l'aplicació de tècniques d'emparellament basades en el *Propensity Score Matching* (PSM) mostren que, un cop es tenen en compte les diferents característiques de les persones participants a les tres edicions del programa i dels grups de control corresponents, s'observa una clara reducció del diferencial en la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral a 3 mesos, 6 mesos i fins al final del període de referència, que en algun cas resulten ser a favor del grup de control. Per a l'edició del 2017, es detecta una certa penalització en la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral a 3 mesos des del final del programa (possiblement deguda al típic efecte "*lock in*" d'aquest tipus de polítiques d'activació), però no existeixen diferències significatives en la probabilitat de tenir un contracte a 6 mesos de la finalització del programa i fins al final del 2019 (any de referència per mesurar la inserció laboral). En canvi, les estimacions obtingudes fent servir el PSM indiquen que, per a les edicions del 2018 i 2019, els individus participants tenen una probabilitat lleugerament menor de tenir almenys un contracte a 6 mesos des de la finalització del programa i, per a la darrera edició, al llarg de tot el període de referència per calcular la inserció laboral. No obstant, tal i com es detalla a l'apartat corresponent, en part aquests resultats es poden explicar pel fet que els participants al programa Enfeina't, que en definitiva pretén millorar l'ocupabilitat i no pas garantir la contractació després de la seva finalització, poden voler buscar feines de millor qualitat respecte als individus no participants; a més a més, l'estudi quantitatiu de l'impacte del programa mitjançant el PSM presenta algunes limitacions en aquest cas, sobretot en quant a la disponibilitat de variables per recollir la propensió a participar en el programa, a banda dels possibles efectes derivats de l'exposició a la pandèmia del COVID19 dels participants a la segona i a la tercera edició del programa Enfeina't.

La part final del document, en la secció 6, es presenten unes consideracions finals i recomanacions sobre el propi programa i sobre el seguiment i avaluació *ex-post* dels programes del SOC. Es destaca tant la rellevància social del programa, com s'apunten estratègies a considerar implementar.

1. INTRODUCCIÓ²

El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC d'ara en endavant) té una àmplia cartera pròpia de serveis, mitjançant la qual pretén atendre drets o bé necessitats de les persones i les empreses usuàries, per tal de millorar-ne l'ocupabilitat, facilitar l'accés a l'ocupació i promoure la cobertura de les necessitats del sistema productiu.

Una de les eines que s'utilitzen per executar els serveis previstos dins la cartera pròpia del SOC són els programes, els quals tenen objectius específics que expressen els resultats que han d'aconseguir en un termini de temps i amb uns recursos determinats. Un exemple són els programes de formació professional per a l'ocupació, així com els programes d'orientació professional.

El servei de l'orientació professional el conformen una sèrie de programes i activitats que es presten des d'una xarxa integral de serveis d'orientació, formada pel SOC juntament amb d'altres agents, i que té com a objectiu oferir una atenció personalitzada d'informació, acompanyament, motivació i assessorament a les persones usuàries. Els programes d'orientació, es fan tant per part de les seves oficines de treball (amb mitjans propis i personal propi), com també per part d'altres entitats (públiques i/o privades) beneficiàries que col·laboren amb el SOC oferint una orientació més especialitzada. Tenen com a objectiu principal "afavorir l'anàlisi i la presa de decisions per part de la persona orientada per tal que pugui afrontar amb millors condicions els canvis que fan referència a la professió o projecte de vida laboral".

Quan el servei d'orientació professional s'executa mitjançant programes específics, dins una programació anual de convocatòries de subvenció, aquests incorporen un ventall més ampli d'actuacions, amb trets característics comuns i d'altres diferents, i que inclouen tutories, acompanyaments, contractacions, seguiments i orientació especialitzada. Aquestes actuacions s'adeqüen a objectius i resultats concrets, que en molts casos requereixen, per a ser assolits, d'altres actuacions complementàries, com ara la formació o l'obtenció d'experiència laboral, i que, en el seu conjunt, ofereixen una atenció més ajustada i personalitzada a la persona atesa.

Un dels programes d'orientació és l'Enfeina't, sobre el qual el SOC està interessat en disposar d'una avaluació sobre el seu impacte. En aquest document es presenta l'avaluació realitzada pel Laboratori AQR-Lab de la Universitat de Barcelona, amb l'objectiu final d'analitzar la implementació, els resultats i l'impacte del programa. En concret, es pretén:

- a) Avaluar el procés d'implementació del programa, en termes de les característiques principals del propi servei i dels subjectes involucrats.

² Els autors del treball volen explicitar el seu agraïment al personal tècnic del SOC per la informació tramesa per a poder fer aquesta avaluació, així com pels comentaris i suggeriments efectuats durant el procés d'elaboració de l'informe.

- b) Avaluar els resultats obtinguts en l'impacte del programa entre els participants en relació als seus possibles efectes en termes d'ocupabilitat i inserció laboral.

Les convocatòries objecte d'anàlisi són les de 2017, 2018 i 2019 (que es van executar, en cada cas, durant l'any següent).

En qualsevol cas, encara que el programa no estigui vigent en el moment de realitzar aquest estudi, és important fer-ne l'avaluació per aprendre del mateix i treure'n conclusions per a millorar el disseny de futurs programes.

Per tal de dur a terme aquesta anàlisi, s'emprarà diferent tipus d'informació:

- Informació quantitativa i qualitativa procedent dels expedients que elaboren les entitats beneficiàries participants en el programa. En concret, s'han analitzat especialment la Memòria Tècnica o Informe Final elaborat per cadascuna d'elles. S'han analitzat els expedients de 58 entitats, corresponents a la convocatòria de 2017. En elles hi consta l'opinió dels diferents col·lectius implicats en el programa.
- Informació qualitativa, provinent del treball de camp (entrevistes i focus grupals), efectuat amb persones responsables i personal tècnic del SOC, i personal de les entitats beneficiàries.
- Dades quantitatives procedents de la fusió de diferents registres administratius interns del SOC (GALILEU i SICAS) i externs (Contrat@ i Seguretat Social).

Per tal d'assolir els objectius proposats, aquest document s'organitza de la següent manera. Després d'aquesta introducció, en la secció 2 es presenten els principals objectius i característiques del programa. A continuació, en la secció 3 es presenten el conjunt d'indicadors i variables que caracteritzen el programa Enfeina't, tant pel que fa a les subvencions sol·licitades i atorgades com a les contractacions efectuades. A continuació, en la secció 4 es presenta l'anàlisi qualitativa procedent del treball de camp efectuat amb els diferents col·lectius implicats, que permet valorar el programa i detectar els punts forts i recomanacions associades. En la secció 5 s'analitzen els impactes del programa a nivell quantitatiu, considerant els efectes sobre la inserció dels participants respecte a un grup d'individus que haurien pogut participar-hi (al estar en una situació d'atur de llarga durada durant els períodes de sol·licitud de les tres edicions) però no ho van fer, i per tant representen un grup de comparació (o grup de control) útil per entendre els impactes del programa Enfeina't des d'un punt de vista quantitatiu. Per últim, en la secció 6 es presenten unes consideracions finals i recomanacions tant sobre el propi programa com sobre el seguiment i avaluació *ex-post* dels programes del SOC. Es destaca tant la rellevància social del programa, com s'apunten estratègies a considerar implementar en el seu seguiment i avaluació.

2. EL PROGRAMA ENFEINA'T: OBJECTIUS, CARACTERÍSTIQUES I IMPLEMENTACIÓ

2.1. Descripció i Objectius del programa

El programa Enfeina't és un programa del Servei Públic d'Ocupació a Catalunya (SOC), del qual hi ha hagut tres convocatòries, que van del 2017 al 2019³. L'any 2020 el programa va deixar d'estar en funcionament.

El principal objectiu del programa és que les persones desocupades de llarga durada adquireixin experiència professional i millorin el seu nivell d'ocupabilitat. En concret, "l'objectiu d'aquest programa és que les persones contractades puguin adquirir o millorar les competències per a la seva inserció laboral, mitjançant la realització d'obres o serveis d'interès general i social de caràcter temporal de l'àmbit territorial on s'executa el projecte i de naturalesa addicional respecte les actuacions habituals de l'entitat beneficiària".⁴

Cal ressaltar que Enfeina't no és un programa que busca la inserció laboral de les persones participants de manera directa, sinó que es vol introduir de nou a la persona aturada de llarga durada al mercat laboral, millorant la seva ocupabilitat.

2.2. Tipus d'accions del programa

El programa té dues components: la **contractació** laboral de persones aturades de llarga durada demandants d'ocupació i el seu **acompanyament** a la inserció laboral. Així, obligatòriament, cada participant ha de fer-ho en les dues accions ocupacionals:

- **Contractació** de persones desocupades de llarga durada. Són contractacions temporals, a temps complert, d'interès general i social. Es cobreix el salari (més quota patronal de la Seguretat Social), de la durada del contracte, amb un màxim de 12 mesos (períodes d'incapacitat inclosos). La contractació de 6, 9 o 12 mesos, ha de ser com a màxim de 40h/setmana i 8h/dia.
- **Acompanyament** individualitzat i seguiment de les persones participants en la seva inserció posterior en el mercat de treball. Aquest acompanyament el realitza l'entitat beneficiària a través de personal tècnic específic.

Hi ha diferents nivells d'acompanyament, segons la situació de partida de la persona participant:

- *Nivell 1*. Descobriment personal de competències + adaptabilitat a l'entorn socioeconòmic + Monitorització de la inserció.

³ La normativa reguladora de les diferents convocatòries es pot consultar a les Ordres TSF/247/2017, de 27 d'octubre; ordre TSF/150/2018, de 3 de setembre, i TSF/1931/2019, de 25 de juny.

⁴ ORDRE TSF/247/2017, de 27 d'octubre. DOGC, núm 7488, de 6 novembre 2017.

- *Nivell 2.* Es coneixen competències però + adaptabilitat a l'entorn socioeconòmic + Monitorització de la inserció.
- *Nivell 3.* Es coneixen competències però no aplicables i s'han de reciclar + adaptabilitat a l'entorn + Monitorització de la inserció.

2.3. Característiques de les persones participants en el programa

El **perfil de les persones participants** és el d'estar en situació de desocupat de llarga durada (amb un mínim d'atur de 12 mesos en els darrers 18 mesos). Ha d'estar inscrita a una Oficina de Treball (OT) en el moment d'entrar al programa Enfeina't^{5,6} com a demandant d'ocupació no ocupat (DONO). A més, ha de ser del territori que cobreix l'entitat beneficiària i, majoritàriament, excepte casos particulars, com es veurà a continuació, ha de venir derivat d'aquesta Oficina.

El procés de contractació de la persona participant és el següent: en primer lloc, l'entitat potencialment beneficiària del programa presenta una sol·licitud a l'OT del SOC (com a mínim 15 dies abans de l'inici contractació). L'OT gestiona oferta i selecciona les persones candidates, derivant un mínim de 3 persones per lloc de treball ofertat, si és possible. Si els candidats no són adequats o hi ha més places que candidats, l'entitat beneficiària podrà "seleccionar persones, procedents de borses pròpies o d'altres entitats del territori". L'entitat beneficiària haurà de comunicar a l'OT les persones escollides i aquesta comprovarà que estiguin inscrites com a DONOs. El programa s'iniciarà l'endemà de la notificació de la resolució d'atorgament de la subvenció a les entitats beneficiàries del projecte.

Acompanyant a les persones participants, hi ha el personal tècnic de l'entitat beneficiària, que "han d'estar preferentment en possessió d'una titulació universitària oficial de grau o equivalent, haver superat el primer o segon cicle d'educació universitària, o bé disposar d'experiència provada en l'àmbit de la inserció laboral"⁷. El personal tècnic pot estar ja contractat prèviament per l'entitat beneficiària o es pot contractar específicament pel programa. En la "Guia Enfeina't 2019" s'explicita que el "Personal tècnic de l'entitat beneficiària ha d'estar assignat al programa abans de la subscripció del primer contracte de treball de les persones participants", i en el cas del "Personal tècnic contractat específicament per al programa, la seva contractació s'ha de produir abans de la subscripció del primer contracte de treball de les persones participants".

⁵ Al menys, ha de constar com a inscrita el dia abans d'engegar el programa Enfeina't.

⁶ En la convocatòria de 2019 es va afegir que calia complir que "per cada contracte de personal tècnic que se sol·liciti correspondrà sol·licitar 5 contractes de personal administratiu, especialista i no qualificat. Aquesta ràtio s'haurà de mantenir al llarg de l'execució del programa". Aquest requisit es va introduir per aconseguir que les persones contractades fossin les que més ho necessitaven (i evitar pràctiques que conduïen a contractar persones formades (inclús amb titulacions universitàries, que eren més fàcilment ocupables que altres que quedaven fora del programa).

⁷ ORDRE TSF/247/2017, de 27 d'octubre. DOGC, núm 7488, de 6 novembre 2017.

2.4. Característiques i tasques de les entitats beneficiàries del programa

El procés de contractació de les persones aturades de llarga durada es vehicula mitjançant les entitats susceptibles de contractar-les (en endavant, entitats beneficiàries).

Tal com marca la llei, les entitats beneficiàries de les subvencions són 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), amb una població mínima, segons demarcacions, de 30.000 habitants (demarcacions de Barcelona i Tarragona), 25.000 habitants (demarcació de Girona), 20.000 habitants (demarcació de Terres de l'Ebre), o 12.000 habitants (demarcació de Lleida).

També poden participar-hi les entitats jurídiques d'àmbit supramunicipal amb participació majoritària per part d'administracions públiques i competències en polítiques actives d'ocupació, promoció de l'ocupació i desenvolupament local (amb una població mínima de 8.000 habitants).

Excepcionalment, també podran ser entitats beneficiàries d'aquesta subvenció les entitats locals amb un àmbit territorial que no coincideixi amb els anteriors, que abastin un territori d'intervenció supralocal de 30.000 habitants a les demarcacions de Barcelona, Girona, i Tarragona, i de més de 20.000 habitants a les demarcacions de Lleida i Terres de l'Ebre

Les entitats beneficiàries, per adherir-se al programa, haurien de complir un conjunt de requisits (comptes en ordre, estar al corrent de tributs, tenir normativa prevenció riscos laborals, no haver estat sancionat, complir amb l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, entre d'altres).

Hi ha uns sectors prioritaris de contractació (Medi ambient, energies i sostenibilitat; Serveis a la comunitat; Educació; TIC's; Sanitat; Manteniment urbà i manteniment i reparació d'instal·lacions i habitatges; Serveis de proximitat i atenció a les persones).

El nombre màxim de persones a contractar per cada entitat beneficiària depèn de la població del municipi/territori.

Les entitats tenien com a tasques: seleccionar i contractar les persones participants, fer sessions de suport al treballador/a en el seu procés d'integració laboral, supervisar l'experiència adquirida pel treballador/a durant el període d'execució, donar eines per a la recerca de feina i proporcionar estratègies de transició al mercat de treball ordinari. El personal tècnic és la persona clau en tot aquest procés i ha de fer un informe de seguiment de les activitats realitzades per cada persona participant.

2.5. Despeses subvencionables

En la taula 2.1. es presenten les despeses subvencionables pel programa, que són, a grans trets en les tres convocatòries: .

- Contractació de la persona desocupada (Sou brut + quotes SS patronals).
- Contractació del tècnic d'acompanyament (Sou brut + quotes SS patronals) i despeses de formació del tècnic.
- Despeses directes de material i desplaçaments (dels tècnics).
- Altres despeses directes (Informes d'auditoria i assegurances, fins el 10% de les despeses del personal tècnic contractat i comptabilitzat a les despeses directes).
- Despeses indirectes (fins el 15% de les despeses de personal tècnic contractat i comptabilitzat com a despesa directa): personal de suport, material fungible, subministraments, altres despeses.

El 80% de la subvenció es transfereix “quan l'entitat hagi presentat el certificat d'inici on hi consta que ha acceptat la subvenció atorgada, que es compromet a executar el projecte ... i que ha iniciat el projecte”, mentre que el 20% restant es tramita un cop “l'activitat subvencionada s'ha realitzat i s'han justificat correctament les despeses”.⁸

Les entitats beneficiàries, com a justificació, caldrà que aportin una memòria explicativa del compliment de la finalitat de l'actuació, activitat o projecte subvencionat, amb indicació de les activitats realitzades i dels resultats obtinguts, i una memòria econòmica sobre el cost de les activitats realitzades.

⁸ ORDRE TSF/247/2017, de 27 d'octubre. DOGC, núm 7488, de 6 novembre 2017.

Taula 2.1. Despeses subvencionables. Programa Enfeina't

Actuació	Tipus de despeses	Despeses elegibles	Observacions
Experiència professional mitjançant contracte laboral	Directes	<ul style="list-style-type: none"> Despeses salarials (incloent el salari base i les pagues extraordinàries) 	Retribucions d'acord amb el conveni col·lectiu o disposició salarial d'aplicació. En funció de la durada del contracte de treball (6, 9 o 12 mesos) amb la limitació de l'import màxim previst a la base 8 de l'annex 1 de l'Ordre i l'art. 6 de la Resolució de convocatòria.
		<ul style="list-style-type: none"> Quotes patronals a la Seguretat Social 	
		<ul style="list-style-type: none"> Adquisició d'equips de protecció individual i altres materials necessaris per a l'adopció de mesures de seguretat necessàries arran de la crisi del COVID 19. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Despeses salarials i de seguretat social durant els períodes d'incapacitat laboral 	Durant el període de contractació i sempre i quan estiguin suportades per l'entitat beneficiària i no estiguin subjectes a compensació per part de la TGSS.
Acompanyament a la contractació i la inserció	Despeses de personal	<ul style="list-style-type: none"> Despeses salarials del personal tècnic d'acompanyament (incloent el salari base i les pagues extraordinàries i altres conceptes d'acord amb la base 9.2 b) de l'annex 1 de l'Ordre) 	Retribucions d'acord amb el conveni col·lectiu o disposició salarial d'aplicació. S'ha d'indicar si la imputació al projecte és total o parcial i el nombre d'hores dedicades a l'actuació. En el cas de personal dedicat al projecte a temps parcial, s'haurà de reflectir a la documentació esmentada a l'annex 3 d'aquesta guia.
		<ul style="list-style-type: none"> Quotes de la Seguretat Social a càrrec de l'entitat 	
	Altres despeses directes	Desplaçaments per al seguiment i supervisió de l'experiència laboral	El total de les altres despeses directes no podrà superar el 10% calculat sobre les despeses directes de personal correctament verificades. La despesa de l'informe d'auditor tindrà com a límit l'import més baix entre el cost d'un mínim de 15 hores de feina de l'auditor i l'1% de la quantia de la subvenció correctament justificada.
		<ul style="list-style-type: none"> Assegurances d'accidents de les persones participants 	
		<ul style="list-style-type: none"> Adquisició d'equips de protecció individual i altres materials necessaris per a l'adopció de mesures de seguretat necessàries arran de la crisi del COVID 19. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Despesa derivada de la realització de l'Informe de revisió del compte justificatiu per auditor/a de comptes 	
	Despeses indirectes	<ul style="list-style-type: none"> Personal de suport 	El total de les despeses indirectes no podrà superar el 15% de les despeses directes correctament verificades.
		<ul style="list-style-type: none"> Material fungible 	
<ul style="list-style-type: none"> Subministraments (Llum, comunicacions, aigua, etc.) 			
		<ul style="list-style-type: none"> Altres despeses 	

Font: Enfeina't (2019). Contractació temporal amb acompanyament a la contractació i la inserció per a persones en situació de desocupació de llarga durada.

Guia de prescripcions tècniques per a entitats locals. SOC

3. TRES CARACTERÍSTICS DEL PROGRAMA. ANÀLISI EXPLORATÒRIA DE LES SUBVENCIONS I CONTRACTES REALITZATS AL PROGRAMA ENFEINA'T. PERÍODE 2017-2019.

En aquesta secció, en primer lloc, es fa una descripció de les subvencions atorgades i sol·licitades per a aquelles entitats que finalment van rebre una subvenció i, en segon lloc, s'analitzen els contractes realitzats en el marc del programa Enfeina't durant el trienni 2017-2019. El programa Enfeina't s'ha desenvolupat en entitats de 60 municipis de Catalunya (Veure Annex I)⁹. A la convocatòria del 2017 van participar 62 entitats i a les del 2018 i 2019 en van participar 68.

3.1. Subvencions sol·licitades i atorgades per a aquelles entitats amb subvenció (I). Global

Una de les característiques d'aquest programa és el seu elevat cost econòmic. Durant el trienni 2017-2019 s'han atorgat una mica més de 49 milions d'euros (49.179.772,29€), amb una distribució d'11.600.000€ a la convocatòria del 2017, 17.992.929,76€ a la del 2018 i els 19.58684,52€ restants a la convocatòria del 2019 (taula 3.1), fet que implica una mitjana per entitat beneficiària de 248.000€ en el conjunt del trienni, i una dotació pressupostària creixent en el temps. El 50% de les entitats beneficiàries han disposat de més de 225.000€ amb un màxim atorgat durant tot el trienni de 811.000€, atorgat a la convocatòria del 2017¹⁰.

Respecte a les quanties de subvenció atorgades durant el trienni, aquestes han estat, en mitjana, un 75% de les sol·licitades. Però s'observa que hi ha hagut un ajust millor en cada convocatòria. Així, al 2017, sols es van atorgar el 60% de les quantitats sol·licitades, al 2018 va pujar a gairebé el 73% i, finalment al 2019, es van concedir el 93% de les quantitats sol·licitades.

Aquestes dades representen una mitjana de 25.770€ atorgats per participant durant tot el trienni, oscil·lant entre un mínim de 11.900€ i un màxim de 39.700€.

⁹ En alguns casos, com es mostra en l'Annex I, alguns municipis tenen associats més d'una entitat beneficiària. A més, el registre disponible del contracte dona la ubicació del expedient/contracte s'associa al domicili social l'Entitat (p.e. Consell Comarcal), i no al municipi on realment la persona participant va treballar).

¹⁰ Les subvencions atorgades inclouen tant el cost de la contractació de la persona participant com altres despeses directes i indirectes donades pel programa a l'entitat beneficiària.

Taula 3.1. Subvenció atorgada i sol·licitada per a aquelles entitats amb subvenció.

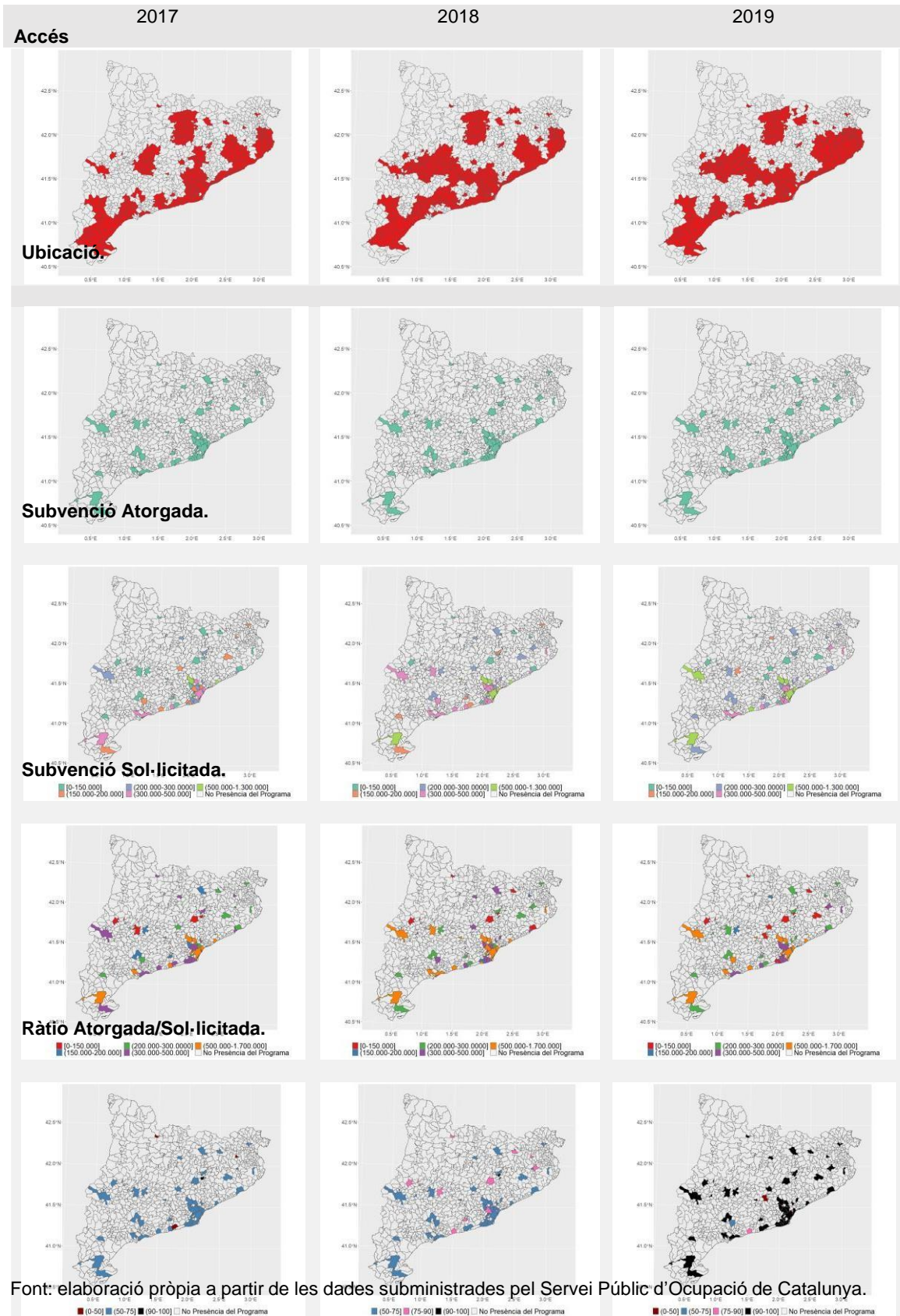
	2017	2018	2019	Total
	(N=62)	(N=68)	(N=68)	(N=198)
Subvenció Atorgada				
Suma	11.600.000	17.992.929,76	19.586.842,53	49.179.772,29
Mitjana	187.000	265.000	288.000	248.000
Mediana	174.000	223.000	280.000	225.000
Subvenció Sol·licitada				
Suma	19.389.644,24	25.030.296,32	20.851.058,48	65.270.999,04
Mitjana	313.000	368.000	307.000	330.000
Mediana	290.000	300.000	280000	283.000
Subvenció Atorgada/Sol·licitada*100				
Mitjana	59,4	72,5	92,5	75,3
Mediana	61,8	72,4	100	72,6
Participants				
N	513	691	764	1968
Subvenció Atorgada per Participant				
Mitjana	23.500	27.100	26.200	25.700
Mediana	22.500	28.000	28.000	27.000
Subvenció Sol·licitada per Participant				
Mitjana	37.800	37.000	27.000	33.900
Mediana	36.100	38.200	28.000	31.700

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.2. Subvencions sol·licitades i atorgades per a aquelles entitats amb subvenció (II). Distribució geogràfica.

Si s'analitza la implantació del programa al territori, abans de res, s'ha d'esmentar que la informació territorial no és del tot exhaustiva. A la primera filera de mapes de la figura 3.1 (Accés) es mostra aquells municipis que podrien haver accedit al programa. És a dir tenint present aquell ajuntaments que realment participen o el conjunt dels municipis adherits a les institucions supramunicipals que han participat en el programa. En termes de superfície, al 2017 va tenir accés un 29,68% de la superfície, al 2018 un 34,97%, i

Figura 3.1. Presència del Programa Enfeina't al territori. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

finalment al 2019 un 35,20%. Ara bé, en termes de població que podria haver tingut accés al programa, aquest va cobrir l'any 2017 el 77,00% de la població catalana, al 2018 el 78,46% i el 77,21% al 2019. En canvi, a la filera 2 (Ubicació) es recull l'adreça postal de l'entitat beneficiària i no necessàriament al municipi on s'ha desenvolupat l'activitat contractada. En aquest sentit, poques entitats beneficiàries han facilitat aquesta informació, per tant, de cara a futurs programes, si es vol analitzar la implantació al territori d'una forma rigorosa s'hauria de millorar el registre d'aquesta informació.

Respecte a la subvenció atorgada i la sol·licitada (segona i tercera fileres de mapes), com s'ha comentat, incrementen a cada convocatòria i és general a tot el territori. Finalment, també s'observa que l'ajustament entre subvenció atorgada i sol·licitada (quarta filera) és homogènia a tot el territori i que existeix una convergència entre quanties sol·licitades i atorgades.

3.3. Contractes (I). Global i Baixes

Durant el trienni 2017-2019 han participat en el programa Enfeina't un total de 76 entitats beneficiàries (veure Annex II). Aquesta participació ha generat un total de 2.073 contractes: 537 l'any 2017, 719 l'any 2018 i 817 l'any 2019, fet que indica que l'interès del programa per part de les entitats ha anat en augment durant aquest període.

De tots aquests contractes, un total de 74 (3,57%) es van donar de baixa prematura durant el període. Per tant, representa un percentatge molt petit. Tenint present que a l'any 2017 aquests van ser 22 (4,10%), l'any 2018 van ser 24 (3,34%) i l'any 2019 28 contractes (3,43%) i que alguns d'ells van ser substituïts, ja sigui per altres persones participants que estaven com a suplents o en alguns casos amb noves incorporacions, podem dir que el percentatge d'abandonament del programa ha estat molt baix. Si entrem a valorar els motius d'aquestes baixes prematures hem d'obviar la informació corresponent al 2017 atès que no existeix un detall que permeti fer una anàlisi en profunditat. Dels 52 contractes amb baixa prematura de les convocatòries 2018 i 2019 (taula 3.2), només es disposa del motiu de baixa de 43 d'ells. Com es pot observar, els motius més rellevants són la baixa voluntària (11 contractes), la renúncia voluntària per inserció (12 contractes) i el no haver superat el període de prova (12 contractes)¹¹.

¹¹ A partir de les memòries tècniques corresponents a la convocatòria del 2017, s'han detectat els següents casos de baixa: Inserció laboral (11), Incapacitat/baixa temporal (de salut) (811), Baixa per maternitat (2). Defunció (2), No superació període de prova (2), No tenir el perfil adequat (2), Una persona derivada a fer un curs però va continuar en el lloc de treball (1). Baixa voluntària (2). Per tant, de nou, els casos de baixa per Inserció laboral també representa un percentatge elevat (33%).

Taula 3.2. Motius de Baixa de Contracte. Anys 2018-2019.

	2018 (N=19)	2019 (N=24)	Total (N=43)
Baixa Voluntària	3 (15,79%)	8 (33,33%)	11 (25,58%)
Defunció	2 (10,53%)	1 (4,17%)	3 (6,98%)
Expedient Disciplinari	0 (0,00%)	2 (8,33%)	2 (4,65%)
Maternitat	1 (5,26%)	0 (0,00%)	1 (2,33%)
Millora de l'Ocupació	0 (0,00%)	2 (8,33%)	2 (4,65%)
No superar el període de prova	5 (26,32%)	7 (29,17%)	12 (27,91%)
Renuncia Voluntària per Inserció	8 (42,11%)	4 (16,67%)	12 (27,91%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.4. Contractes (II). Distribució per gènere, edat i grups de cotització

A la taula 3.3 es pot veure la distribució dels contractes registrats amb tota la informació disponible (1968 enlloc dels 2073 que s'han realitzat durant el període analitzat)¹². En termes generals, les dones obtenen al voltant del 55% dels contractes i els homes al voltant del 45%. Aquesta tònica ha estat més o menys estable durant tot el trienni.

Taula 3.3. Contractes per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.

	2017 (N=513)	2018 (N=691)	2019 (N=764)	Total (N=1968)
Gènere				
Dona	254 (49,5%)	403 (58,3%)	431 (56,4%)	1088 (55,3%)
Home	259 (50,5%)	288 (41,7%)	333 (43,6%)	880 (44,7%)
Grups d'Edat				
(16-25]	15 (2,9%)	16 (2,3%)	24 (3,1%)	55 (2,8%)
(25-35]	59 (11,5%)	87 (12,6%)	86 (11,3%)	232 (11,8%)
(35-45]	136 (26,5%)	187 (27,1%)	217 (28,4%)	540 (27,4%)
(45-55]	197 (38,4%)	267 (38,6%)	274 (35,9%)	738 (37,5%)
Més de 55	106 (20,7%)	134 (19,4%)	163 (21,3%)	403 (20,5%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

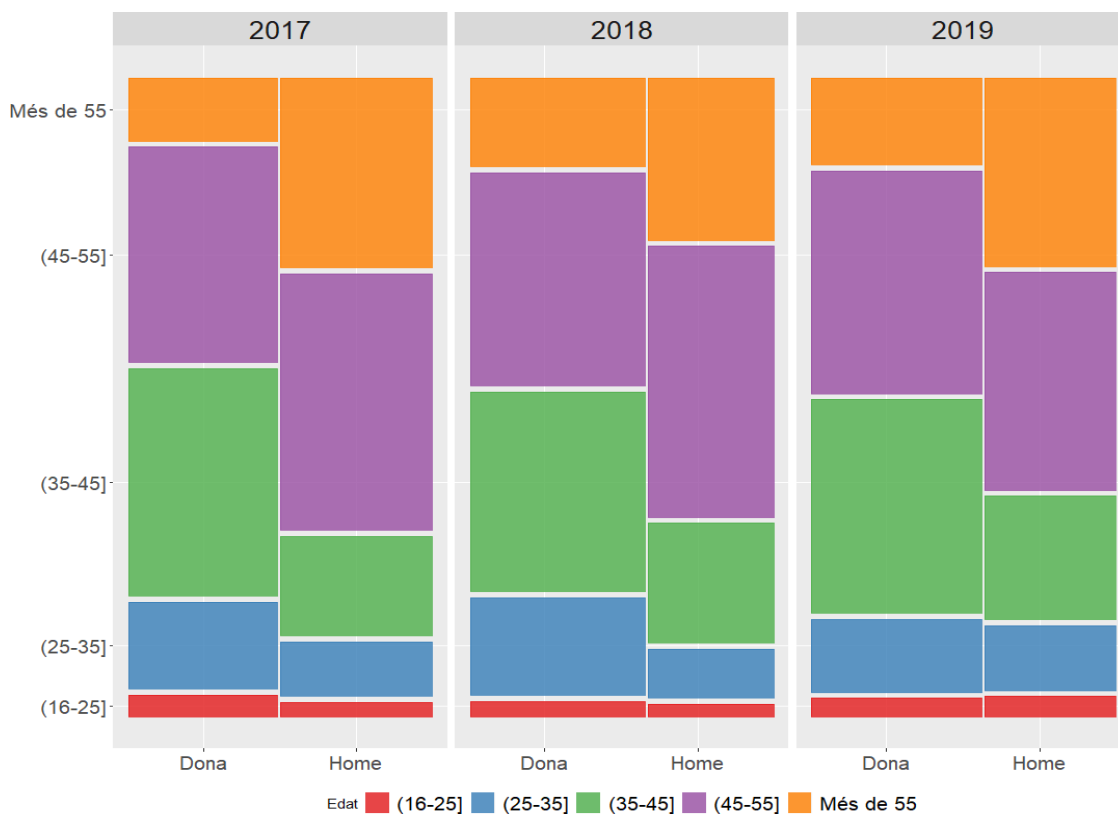
¹² S'observen algunes errades de registre que convé depurar. Hi ha contractes que presenten una durada negativa així com persones participants amb una edat negativa. En el primer dels casos per un registre erroni de data d'inici i/o data de finalització del contracte i en el segon cas per un registre erroni de la data de naixement. Respecte al primer motiu, s'han trobat 27 contractes registrats amb durada negativa dels quals 26 són de l'any 2019. Respecte al segon dels motius existeixen un total de 7 contractes on, o bé no figura la data de naixement de la persona participant, o bé s'ha assignat la data de contractació (inici o final) al camp data de naixement.

Eliminant totes aquestes incongruències, finalment es disposa d'un total de 1.968 contractes per al conjunt del trienni: 513 corresponen a la convocatòria del 2017, 691 a la del 2018 i, finalment, 764 a la del 2019.

Pel que fa referència a l'edat de les persones participants, el gruix dels contractes es troba entre els 35 i els 55 anys, representant, en conjunt, més del 65% dels contractes (sobretot centrats en la franja dels 45-55 anys). També, el majors de 55 anys tenen un pes rellevant en la contractació, just per sobre del 20%. En termes generals, s'observa que aquest patró és estable durant el trienni.

Si es fa un creuament entre el gènere i els grups d'edat per tal de veure si s'observa alguna concentració de contractes més específica, es detecten alguns patrons que cal remarcar. A la figura 3.2 es presenta el creuament de les dues variables. Així, es pot observar que entre els homes, els contractes amb majors de 55 anys són més presents que en el cas de les dones; en segon lloc la franja amb més contractes és en el dels homes d'entre 45 i 55 anys. En canvi, en el cas de les dones hi ha més presència de dones entre 35 i 45 anys. De fet, tant les dones entre 35 i 45 anys com les que es troben entre 45 i 55 presenten un pes relatiu similar. Finalment, sembla que en el cas de les dones s'observa més presència entre els 25 i els 35 que en el cas dels homes. De fet, es veu clarament que els homes més grans de 55 anys són els que marquen les diferències en tota la distribució percentual.

Figura 3.2. Contractes per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

En referència a la distribució des contractes per Grups de cotització, la taula 3.4 mostra la distribució percentual durant tot el trienni. Novament, la distribució sembla molt estable

durant tot el trienni. Així, els Auxiliars administratius i els Peons acaparen, cadascú, el 25,5% dels contractes durant el trienni; els Oficials Administratius al voltant del 16,5% i lleugerament per sobre del 10% es troben els Enginyers, tècnics, pèrits i ajudants titulats i els Oficials de primera i segona. Finalment, cal remarcar la caiguda experimentada dels Subalterns a la convocatòria del 2018, per tornar al 2019 a valors al voltant del 8% en la convocatòria del 2019. Aquest canvi percentual durant el 2018, va estar absorbit, fonamentalment, pels Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats.

Taula 3.4. Contractes per Grup de Cotització. Anys 2017-2019.

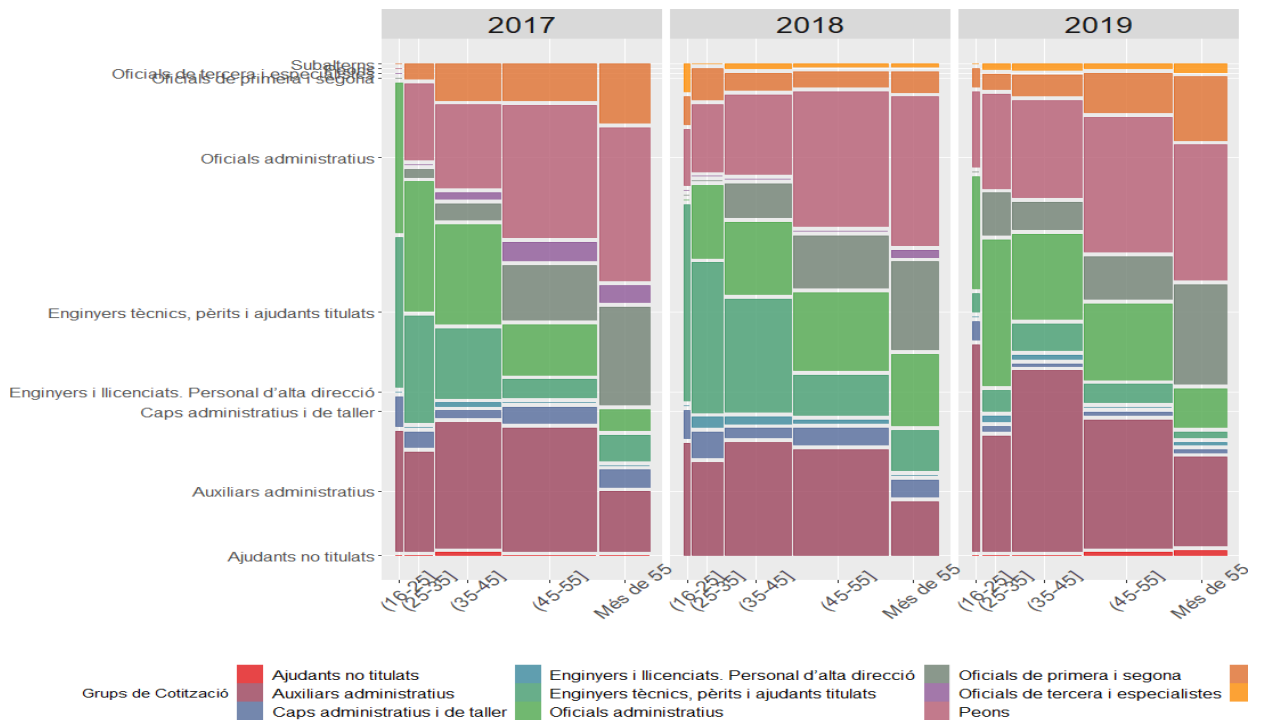
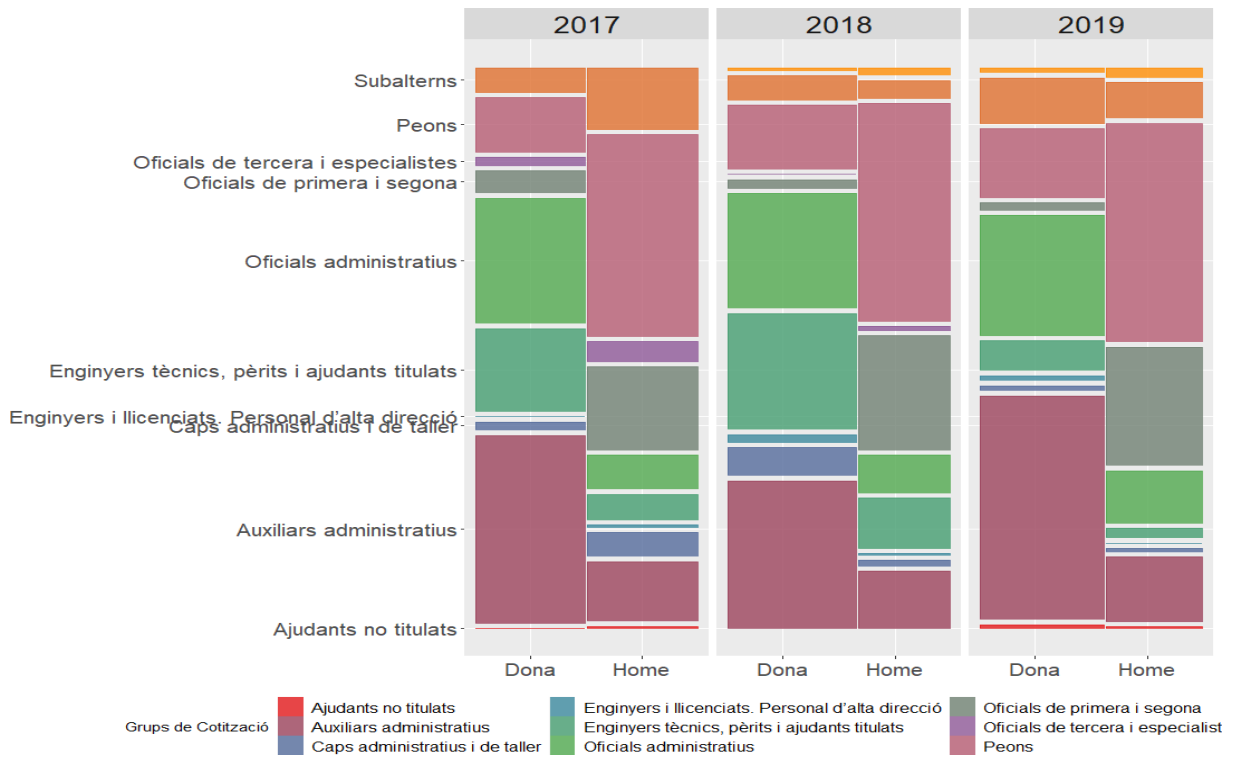
	2017 (N=513)	2018 (N=690)[*]	2019 (N=764)	Total (N=1967)[*]
Ajudants no titulats	1 (0,2%)	0 (0%)	4 (0,5%)	5 (0,3%)
Auxiliars administratius	123 (24,0%)	148 (21,4%)	230 (30,1%)	501 (25,5%)
Caps administratius i de taller	16 (3,1%)	25 (3,6%)	6 (0,8%)	47 (2,4%)
Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció	1 (0,2%)	7 (1,0%)	4 (0,5%)	12 (0,6%)
Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	54 (10,5%)	119 (17,2%)	31 (4,1%)	204 (10,4%)
Oficials administratius	79 (15,4%)	111 (16,1%)	135 (17,7%)	325 (16,5%)
Oficials de primera i segona	53 (10,3%)	71 (10,3%)	83 (10,9%)	207 (10,5%)
Oficials de tercera i especialistes	14 (2,7%)	2 (0,3%)	0 (0%)	16 (0,8%)
Peons	129 (25,1%)	172 (24,9%)	200 (26,2%)	501 (25,5%)
Subalterns	43 (8,4%)	29 (4,2%)	61 (8,0%)	133 (6,8%)
Treballadors menors de divuit anys	0 (0%)	6 (0,9%)	10 (1,3%)	16 (0,8%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. [*] A un contracte no consta el seu Grup de Cotització

Si s'analitza en detall la distribució dels Grups de Cotització per gènere i grups d'edat, com en el cas anterior, podem trobar alguns patrons que val la pena remarcar. A la figura 3.3 es mostren el Contractes per Grup de Cotització. El primer gràfic mostra el creuament amb el gènere i el segon amb els grups d'edat. Respecte al gènere, es pot veure clarament que els Peons són molt més rellevants en el cas dels homes que de les dones. Així mateix, la gran majoria d'Enginyers i llicenciats d'alta direcció són homes. En canvi, en el cas de les dones s'observen tres grups clarament diferenciats: els Auxiliars administratius, els Oficials administratius i els Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats. Aquesta estructura és molt estable durant tot el trienni. Cal remarcar la quasi desaparició dels Caps administratius i de taller a la convocatòria del 2019, i dels Oficials de tercera i especialistes, independentment del gènere.

Respecte al creuament per grups d'edat, es pot veure que els patrons de les tres convocatòries són molt semblants. S'observa un increment en els Auxiliars administratius fins a la franja dels 35 a 45 anys i a partir d'aquí la seva presència decau. Per contra, els Oficials administratius mostren una caiguda progressiva a mesura que els participants guanyen edat i els Oficials de Primera i Segona un increment progressiu. Cal remarcar també que, per qüestions òbvies d'edat de les persones participants, els Enginyers i llicenciats i personal d'alta direcció comencen a entrar en la distribució tímidament entre els 35 i els 45 anys i guanyen protagonisme a mesura que l'edat incrementa. Per tant, aquests resultats mostren, en línies generals, el que cabria esperar entre el temps que es triga en adquirir un nivell formatiu i l'edat de la persona participant.

Figura 3.3. Contractes per Grup de Cotització. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.5. Contractes (III). Distribució per modalitat.

A la taula 3.5 es mostra la distribució de la Modalitat de Contracte per al conjunt del període així com per a cada convocatòria. Novament, els resultats mostren una estabilitat durant el trienni, així com que els contractes temporals són la modalitat més freqüent, qüestió òbvia donades les característiques del programa Enfeina't, on la contractació màxima és per 12 mesos. Per tant, el contracte temporal d'obra i servei determinat és la modalitat contractual més usual, gairebé arriba al 80% i el Contracte temporal d'interès social /foment d'ocupació agrària es troba lleugerament per sobre del 19%.

Taula 3.5. Contractes per Modalitat de Contracte. Anys 2017-2019.

	2017 (N=513)	2018 (N=690)[*]	2019 (N=764)	Total (N=1967)[*]
Altres modalitats de contracte temporal	8 (1,6%)	18 (2,6%)	27 (3,5%)	53 (2,7%)
Cont. temporal d'obra i servei determinat	379 (73,9%)	550 (79,7%)	602 (78,8%)	1531 (77,8%)
Cont. temporal treball d'interès social / foment d'ocup. agrària	125 (24,4%)	115 (16,7%)	135 (17,7%)	375 (19,1%)
Contracte indefinit ordinari	1** (0,2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Altres contractes	0 (0%)	7 (1,0%)	0 (0%)	7 (0,4%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

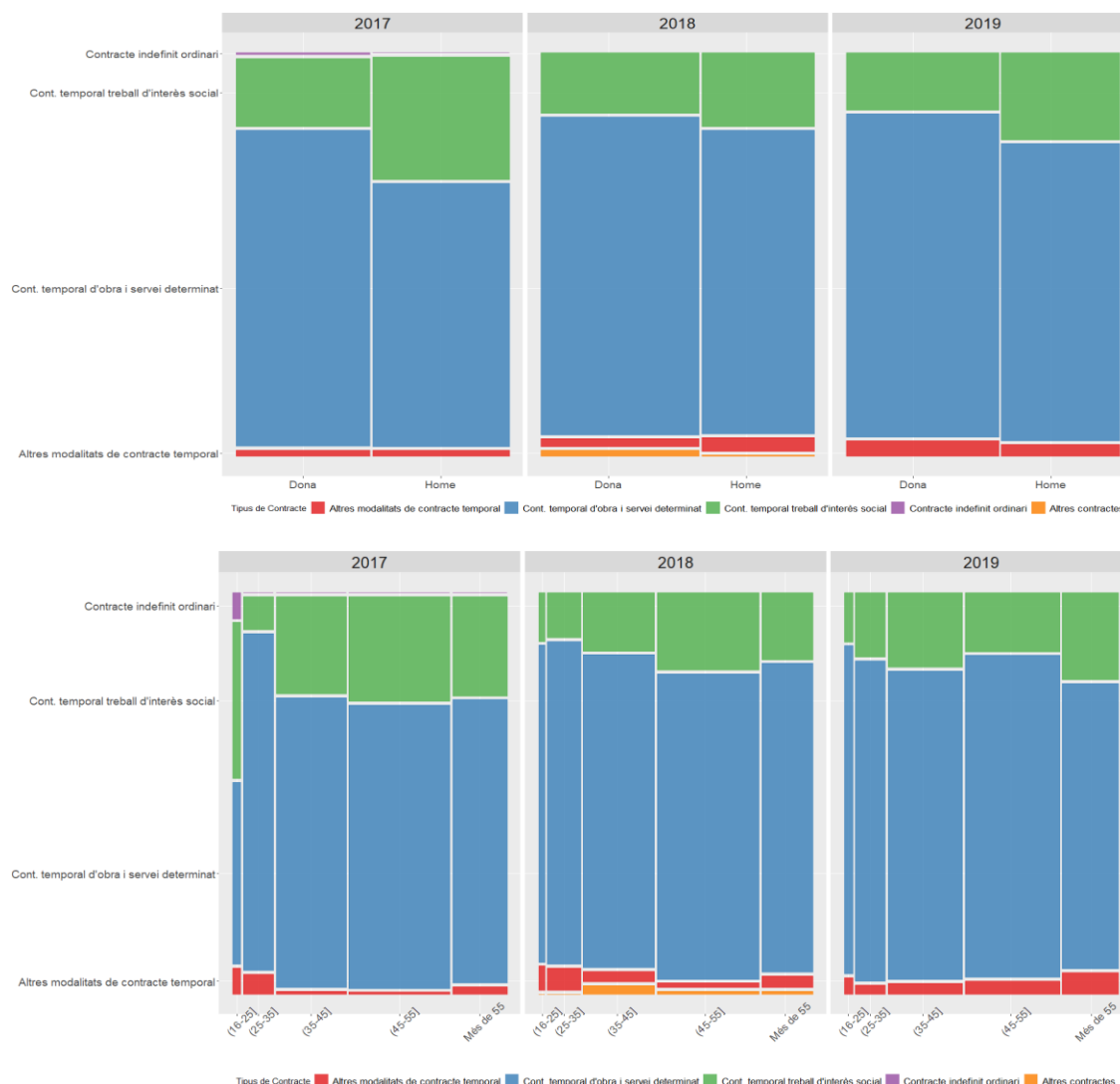
[*] A un contracte no consta la modalitat de contracte.

[**] Possiblement una errada de registre, atès que aquesta modalitat contractual no és permesa en el marc de la convocatòria.

Si s'analitzen els canvis en la distribució de la modalitat contractual condicionada pel gènere de la persona participant o per la seva edat, s'observa que les diferències són molt petites. La figura 3.4 mostra la distribució de la Modalitat del Contracte condicionada pel gènere de la persona participant i pel grup d'Edat.

Com es pot observar, el patró és molt estable en el temps. Si bé a la convocatòria del 2017, el Contracte temporal de treball d'interès social / foment d'ocupació agrària estava més present entre els homes que entre les dones, les diferències es redueixen bastant en les dues convocatòries posteriors. No s'observa cap més diferència rellevant en la distribució contractual condicionada pel gènere de la persona participant. Tanmateix, en el cas de la distribució condicionada per l'edat de la persona participant, s'observa el mateix patró que en la distribució sense condicionar.

Figura 3.4. Contractes per Modalitat de contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Any 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.6. Contractes (IV). Distribució per professions.

La taula 3.6 mostra la distribució dels contractes tenint present la professió amb que accedeixen les persones participants (darrera ocupació). Com es pot observar a la taula adjunta, aquesta distribució tendeix a ser molt estable en el temps. Les professions més comunes són les d'Administració i gestió (42%), Edificació i obra civil (15%), Instal·lació i manteniment (13%) i Serveis socioculturals i a la comunitat (17%). S'observa algun canvi durant l'evolució de les tres convocatòries, si es compara amb períodes anteriors, però més per un efecte de l'increment del nombre de categories que pel fet que hi hagi un canvi de patró. Això s'observa més clarament en la figura 3.5 on es mostren les distribucions condicionades de la Professió per Gènere i per Grup d'Edat de la persona participant.

Taula 3.6. Contractes per Profesió de la persona participant. Anys 2017-2019.

	2017 (N=513)	2018 (N=691)	2019 (N=763)	Total (N=1967)
Activitats físiques i esportives	1 (0,2%)	0 (0%)	1 (0,1%)	2 (0,1%)
Administració i gestió	168 (32,7%)	318 (46,0%)	339 (44,4%)	825 (41,9%)
Agrària	14 (2,7%)	20 (2,9%)	12 (1,6%)	46 (2,3%)
Comerç i màrqueting	10 (1,9%)	5 (0,7%)	3 (0,4%)	18 (0,9%)
Edificació i obra civil	97 (18,9%)	108 (15,6%)	85 (11,1%)	290 (14,7%)
Electricitat i electrònica	2 (0,4%)	3 (0,4%)	1 (0,1%)	6 (0,3%)
Energia i aigua	6 (1,2%)	5 (0,7%)	1 (0,1%)	12 (0,6%)
Fusta, moble i suro	1 (0,2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Hostaleria i turisme	2 (0,4%)	5 (0,7%)	2 (0,3%)	9 (0,5%)
Informàtica i comunicacions	9 (1,8%)	10 (1,4%)	6 (0,8%)	25 (1,3%)
Instal·lació i manteniment	74 (14,4%)	64 (9,3%)	122 (16,0%)	260 (13,2%)
Sanitat	1 (0,2%)	1 (0,1%)	0 (0%)	2 (0,1%)
Seguretat i medi ambient	32 (6,2%)	30 (4,3%)	47 (6,2%)	109 (5,5%)
Serveis socioculturals i a la comunitat	96 (18,7%)	114 (16,5%)	128 (16,8%)	338 (17,2%)
Arts gràfiques	0 (0%)	2 (0,3%)	1 (0,1%)	3 (0,2%)
Disseny Figura	0 (0%)	1 (0,1%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Formació complementària	0 (0%)	2 (0,3%)	0 (0%)	2 (0,1%)
Imatge i so	0 (0%)	2 (0,3%)	1 (0,1%)	3 (0,2%)
Manteniment de vehicles	0 (0%)	1 (0,1%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Construcció	0 (0%)	0 (0%)	5 (0,7%)	5 (0,3%)
Jardineria	0 (0%)	0 (0%)	9 (1,2%)	9 (0,5%)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Com a complement, assenyalar que les memòries tècniques de les entitats beneficiàries destaquen els següents sectors/àmbits com els més coberts per part de les persones participants:

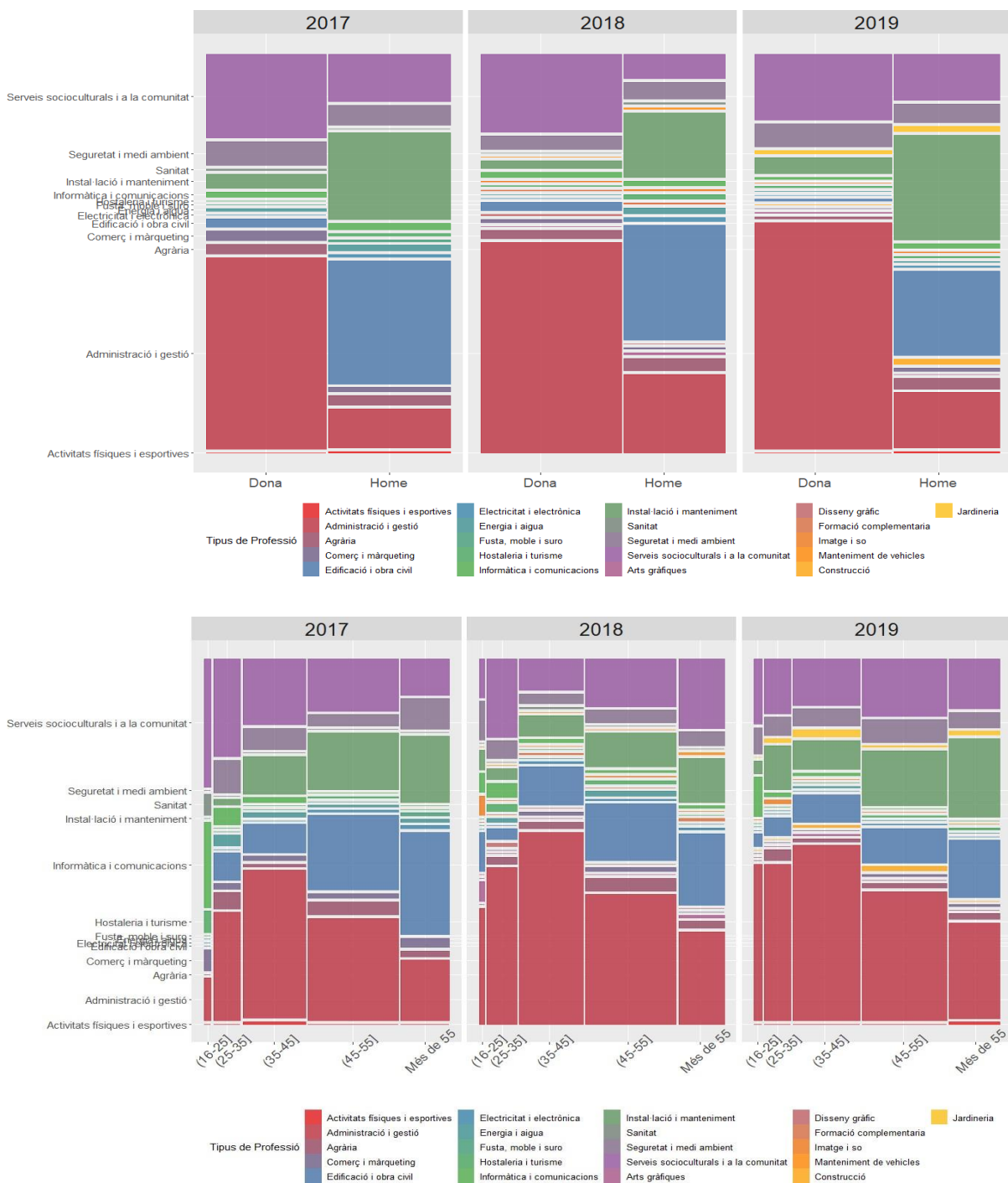
1. *Medi ambient, energies i sostenibilitat* (parcs públics, inspector/a ambiental, oficial de jardineria, educació ambiental, tractament de plagues, campanyes preventives, eficiència energètica, control de la contaminació acústica, sanejaments, prevenció i sensibilització ambiental, animals domèstics, etc.).
2. *Serveis socio-culturals i a la comunitat* (anàlisi accessibilitat, desenvolupament d'activitats municipals, enregistrament d'incidències en barris, patrullatge en zones amb més densitat urbana, serveis socials/comunicació/ocupació /informàtica/civisme, observació i educació en carrers i places, neteja viària, manteniment espais, cementiris, desplegament de polítiques d'igualtat de gènere, realització de protocols específics, organitzacions d'accions i activitats comunitàries, creació de xarxes mancomunades, accions en l'àmbit de LGTBI, atencions o reclamacions per raó de discriminació, etc.).
3. *Tecnologies de la Informació i la comunicació* (tasques de suport en quioscos d'autoservei, virtualització de servidors, renovació i enfortiment de la comunicació interna i externa, desenvolupament de campanyes de comunicació específiques, entre d'altres).
4. *Administratiu/va i auxiliars de suport administratiu, de serveis esportius, d'inspecció de via pública, recepcionista, auxiliar d'atenció social,*
5. *Manteniment urbà i manteniment i reparació d'instal·lacions i habitatges.*

6. *Suport a diferents departaments* (Comerç, promoció econòmica, ...)
7. *Serveis de proximitat i atenció a les persones* (atenció a la dependència, atenció a les dones víctimes de violència de gènere, atenció i suport a col·lectius en risc d'exclusió social, servei d'atenció domiciliària, etc.).

En relació al tipus d'activitats realitzades, s'observa clarament que la diferència entre homes i dones és constant al llarg del temps. Els pesos relatius de les dones que treballen en Serveis socioculturals i a la comunitat i les que treballen en Administració i Gestió, són més rellevants en el conjunt de dones que no pas en el cas dels homes. Per aquests darrers, aquestes dues professions, tot i ser rellevants, tenen un pes específic clarament inferior i guanyen importància les professions d'Instal·lació i manteniment i d'Edificació i Obra Civil. Tampoc és un resultat que hauria de sobtar amb la masculinització d'algunes feines i la feminització d'altres. En canvi, una professió que sembla rellevant, que es manté en el temps i que no mostra diferències significatives entre homes i dones, és el de Seguretat i medi ambient.

En referència a la distribució per grups d'edats, la inspecció visual del segon gràfic de la figura 3.5 mostra un cert paral·lelisme amb els grups de cotització. Així els que treballen en Administració i gestió incrementen fins la franja d'edat dels 35 als 45 anys i posteriorment decreixen. Els que treballen als Serveis socials i a la comunitat redueixen la seva presència conforme creix l'edat en el cas de la convocatòria del 2017, es redueix la seva presència entre els 35 i els 45 anys per a tornar a incrementar progressivament a la convocatòria del 2018, i en el cas del 2019, el seu pes relatiu pivota al voltant del 15%. Així mateix, s'observa un increment del pes relatiu a mesura que incrementa l'edat en el cas de l'Edificació i obra civil i en el cas d'Instal·lació i manteniment. Aquest comportament és homogeni durant tot el període, tot i que el pes dels instal·ladors i treballadors de manteniment sigui inferior als d'Edificació i obra civil.

Figura 3.5. Contractes per Professió de la persona participant. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.7. Contractes (V). Distribució per nivell formatiu.

Com es pot observar a la taula 3.7, dels 1952 contractes on es disposa d'informació sobre el nivell d'estudis, 510 pertanyen a la convocatòria de l'any 2017, 685 a la de l'any

2018 i 757 a la de l'any 2019. Durant el trienni s'han observat canvis en la posició relativa del nivell d'estudis preponderant. Així, l'any 2017, els contractes amb persones participants amb educació primària o inferior van ser el col·lectiu amb més representació. Un total de 510 contractes que van representar un 21,6% dels 510 contractes d'aquesta convocatòria. En canvi, a la convocatòria del 2018, els contractes amb més representació van ser els contractes amb persones participants amb estudis universitaris, amb 146 contractes que van representar el 21,3%; ara bé, els contractes amb educació primària o inferior van ser també 129, representant el 18,8%. En canvi, al 2019, els contractes amb persones participants amb estudis universitaris, es van quedar per sota dels valors observats a la convocatòria del 2017, amb 85 contractes que van representar l'11,2%. Al 2019 es van repetir les dues primeres posicions amb una preponderància dels contractes amb educació primària o inferior (147 contractes amb un pes del 19,4%) i els contractes amb persones participants amb un nivell de formació d'educació secundària de primera etapa (165 contractes amb un pes del 21,8%). Si es considera el trienni en el seu conjunt, en termes relatius, s'observa clarament que els contractes de persones participants amb educació secundària de primera etapa (19,4%) i amb estudis universitaris (16,1%) acumulen el gruix de contractes.

Taula 3.7. Contractes per Nivell de Formació. Anys 2017-2019.

	2017	2018	2019	Total
	(N=510)	(N=685)	(N=757)	(N=1952)
1. Educació primària o inferior	110 (21,6%)	129 (18,8%)	147 (19,4%)	386 (19,8%)
2. Educació secundària de primera etapa	107 (21,0%)	107 (15,6%)	165 (21,8%)	379 (19,4%)
3. FP de grau mitjà	60 (11,8%)	64 (9,3%)	109 (14,4%)	233 (11,9%)
4. FP de grau superior	77 (15,1%)	129 (18,8%)	121 (16,0%)	327 (16,8%)
5. Batxillerat	73 (14,3%)	110 (16,1%)	130 (17,2%)	313 (16,0%)
6. Estudis universitaris	83 (16,3%)	146 (21,3%)	85 (11,2%)	314 (16,1%)

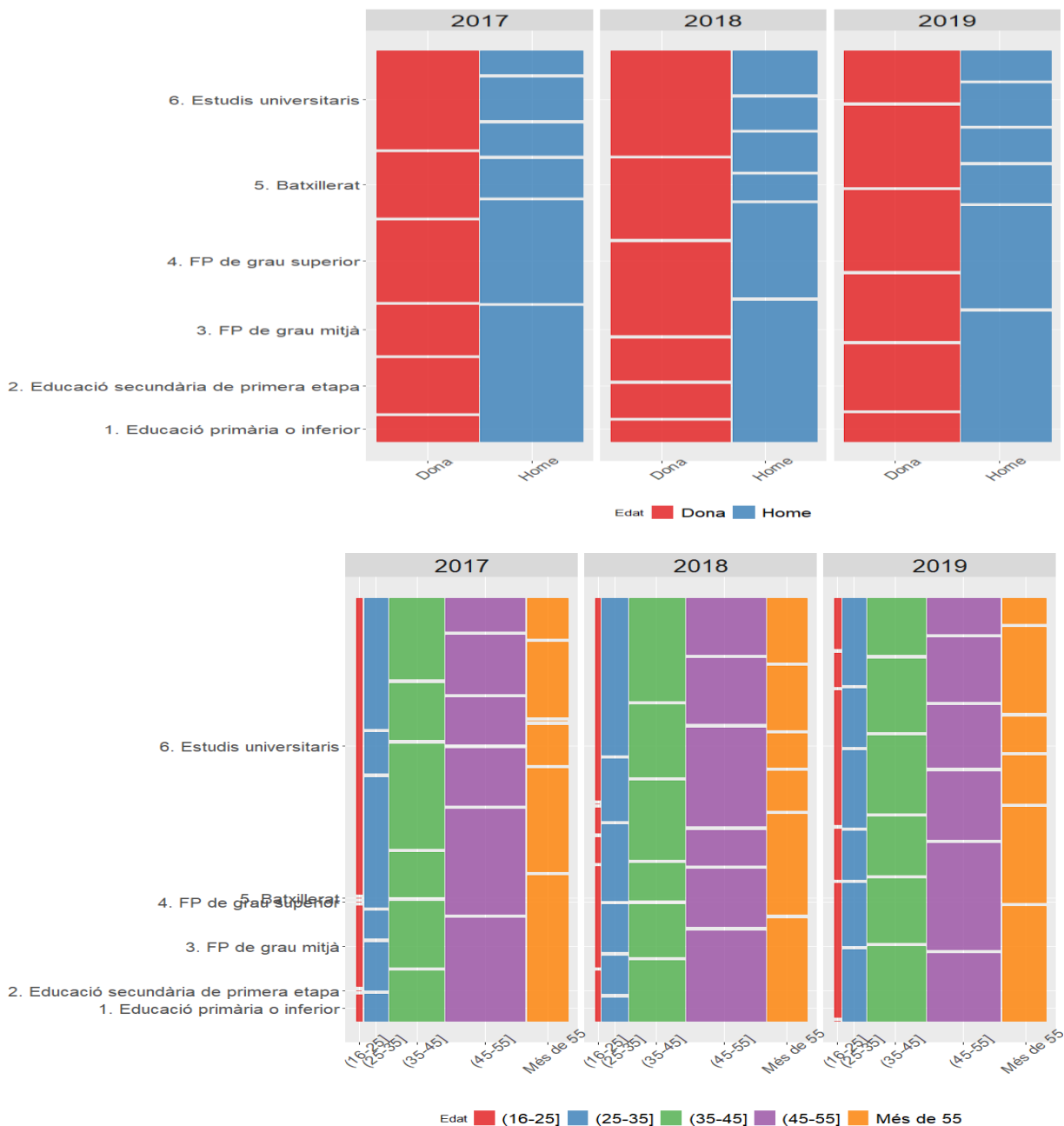
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Si s'analitza la distribució condicionada dels contractes per nivell de formació respecte al gènere i respecte als grups d'edat (figura 3.6) es pot observar, en el primer cas, que la distribució és molt constant durant tot el trienni. Independentment del gènere, la distribució dels contractes per nivells de formació es manté constant durant tot el trienni. Ara bé, s'observen trets diferencials entre els homes i les dones. Així, en el cas de les segones, el pes relatiu incrementa a mesura que incrementa el nivell de formació. Així, durant tot el trienni hi ha menys dones amb nivells baixos de formació i més dones amb nivell alt de formació. En canvi, en el cas dels homes és, precisament, a l'inrevés. El pes relatiu baixa a mesura que incrementa el nivell de formació.

Respecte a la distribució dels contractes per nivell de formació per trams d'edat, a la mateixa figura es pot observar que el comportament és bastant estable durant tot el trienni tret del cas dels més joves. Entre 16 i 25 anys, es produeix un increment relatiu de contractes amb joves menys formats any rere any. A la franja d'edat entre 25 i 35 anys, les dues primeres convocatòries s'observa un pes important dels contractes amb estudis universitaris, però a la convocatòria del 2019, la distribució entre les diferents nivells formatius és més homogènia. Aquest comportament sembla ser el mateix per al següent grup d'edat, entre 35 i 45 anys, ara bé, la distribució a l'inici del trienni, l'any

2017, és més homogènia que en el cas del tram d'edat anterior. En el cas dels trams d'edat entre 45 i 55 anys i més de 55 anys s'observa també un patró comú. Si es comparen amb els contractes de persones participants menors a 45 anys, s'observa que el nivell de formació, en termes generals, és inferior. Malgrat això, aquest resultat, si bé s'ha de tenir present a l'hora de dissenyar els cursos de formació, no ha de sorprendre. És un resultat que es pot aplicar al conjunt de població de Catalunya, on el nivell general de formació de la població ha crescut de forma important durant les últimes dècades.

Figura 3.6. Contractes per nivell de formació de la persona participant. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.8. Contractes (V). Distribució per durada i retribucions.

Una altra informació rellevant que es pot extreure dels registres dels contractes realitzats durant el trienni és la durada dels contractes i la retribució bruta pagada a la persona participant. La taula 3.8 mostra un descriptiu molt bàsic d'aquestes dues variables. En referència a la durada dels contractes, la mitjana dels mateixos es troba als 322 dies per al conjunt del trienni. Aquesta va ser lleugerament superior a la convocatòria del 2018 (329) i lleugerament inferior a les altres dues (307 a la convocatòria del 2017 i 325 a la convocatòria del 2019). Ara bé, el 50% dels contractes de totes les convocatòries es troben per sobre dels 364 dies, i com es veu a la figura 3.7, són molt pocs casos els que es troben per sobre dels 365 dies, l'any natural.¹³ El rang de variació de la durada dels contractes es troba entre els 180 dies i els 378 dies.

Taula 3.8. Durada del Contracte (Dies) i Retribució Bruta. Anys 2017-2019.

	2017 (N=513)	2018 (N=691)	2019 (N=764)	Total (N=1968)
Durada del Contracte (Dies)				
Mitjana	307	329	325	322
Desv. Estàndard	(67,4)	(58,5)	(62,2)	(63,0)
Mediana	365	364	365	364
[Min; Max]	[181; 365]	[180; 549]	[151; 378]	[151; 549]
Retribució Total durant el Període de Contractació.				
Mitjana	17600	18900	18800	18500
Desv. Estàndard	(6550)	(6850)	(6350)	(6600)
Mediana	16900	18400	18300	18200
[Min; Max]	[7000; 43200]	[1030; 39700]	[1130; 40000]	[1030; 43200]
Retribució Mensual				
Mitjana	564	623	611	600
Desv. Estàndard	(250)	(224)	(226)	(233)
Mediana	562	649	603	600
[Min; Max]	[120; 1.440]	[41,5; 1.050]	[32,4; 1.030]	[32,4; 1.440]

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

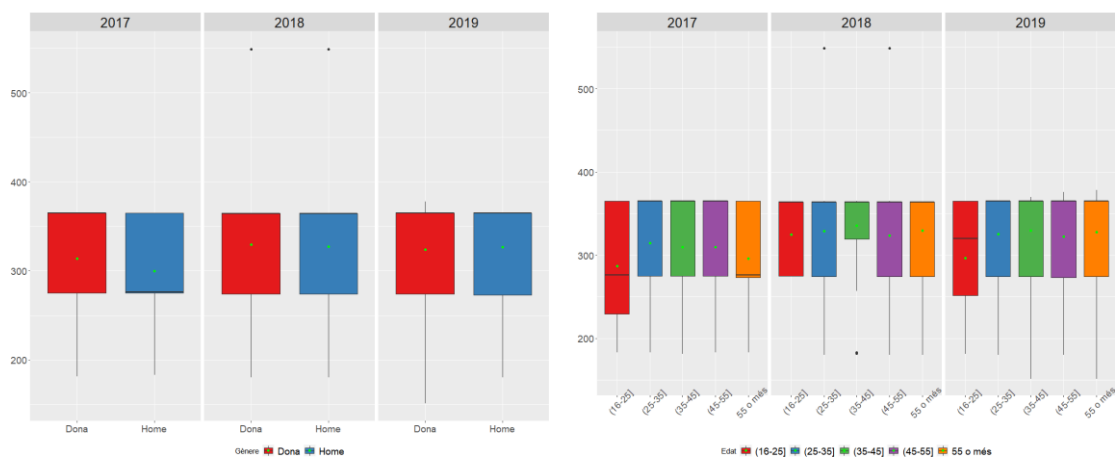
Respecte a la retribució mitjana per persona participant, s'ha de puntualitzar que aquesta és la retribució bruta que ha percebut la persona participant, independentment que en alguns casos, la seva totalitat hagi estat subvencionada i en d'altres l'entitat beneficiària hagi completat la retribució amb d'altres partides pressupostaries fora del programa Enfeina't. Tenint present aquesta matisació, la retribució mitjana s'ha situat al dels 18.500€ durant el trienni. Aquesta va ser superior en les convocatòries del 2018 (18.900€) i en la del 2019 (18.800€) i, per contra, més de 1.000€ per sota a la convocatòria del 2017 (17.600€). El 50% del contractes tenen una retribució per sobre dels 18.200€ si es considera tot el trienni. Aquesta quantitat puja als 18.300€ en la

¹³ Tenint present que el marc de la convocatòria no admet aquesta durada, es poden considerar errades de registre.

convocatòria del 2019, als 18.400€ en la convocatòria del 2018 i es queda per sota, 16.900€, en la convocatòria del 2017. La màxima retribució es va donar a la convocatòria del 2017 (43.200€) i la mínima també (7.000€). Les altres convocatòries es troben en mínims lleugerament per sobre dels 1.000€ i arribant un màxim de 40.000€.

Respecte a les distribucions condicionades per gènere i grups d'edat, a la figura 3.7 es mostra amb més claredat el que s'havia comentat anteriorment¹⁴. Excepte alguna observació extrema, els màxims, les medianes i els tercers quartils (valor que acumula el 75% de la distribució, o que deixa el 25% dels valors més grans) coincideixen al voltant dels 365 dies de durada contractual. Aquest patró és homogeni en tot el trienni i no s'observen diferències per raó de gènere o per grups d'edat. Sí que s'observen, en el cas dels grups d'edat, alguns comportaments que sorprenen. Per exemple, tant al 2017 com al 2019, les medianes (acumulació del 50% de les retribucions) no coincideixen en el cas dels més joves (entre 16 i 25 anys) amb la resta de grups d'edats. Així mateix, en aquests casos el primer quartil (acumulació del 25% de la distribució) està clarament per sota, al voltant dels 230 dies. També sorprèn que la mediana, en el cas dels més grans de 55 anys, sigui tant semblant al primer quartil. Vol dir, que el 50% estan al voltant dels 275 dies i després hi ha un salt important fins als 365 dies.

Figura 3.7. Durada del Contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



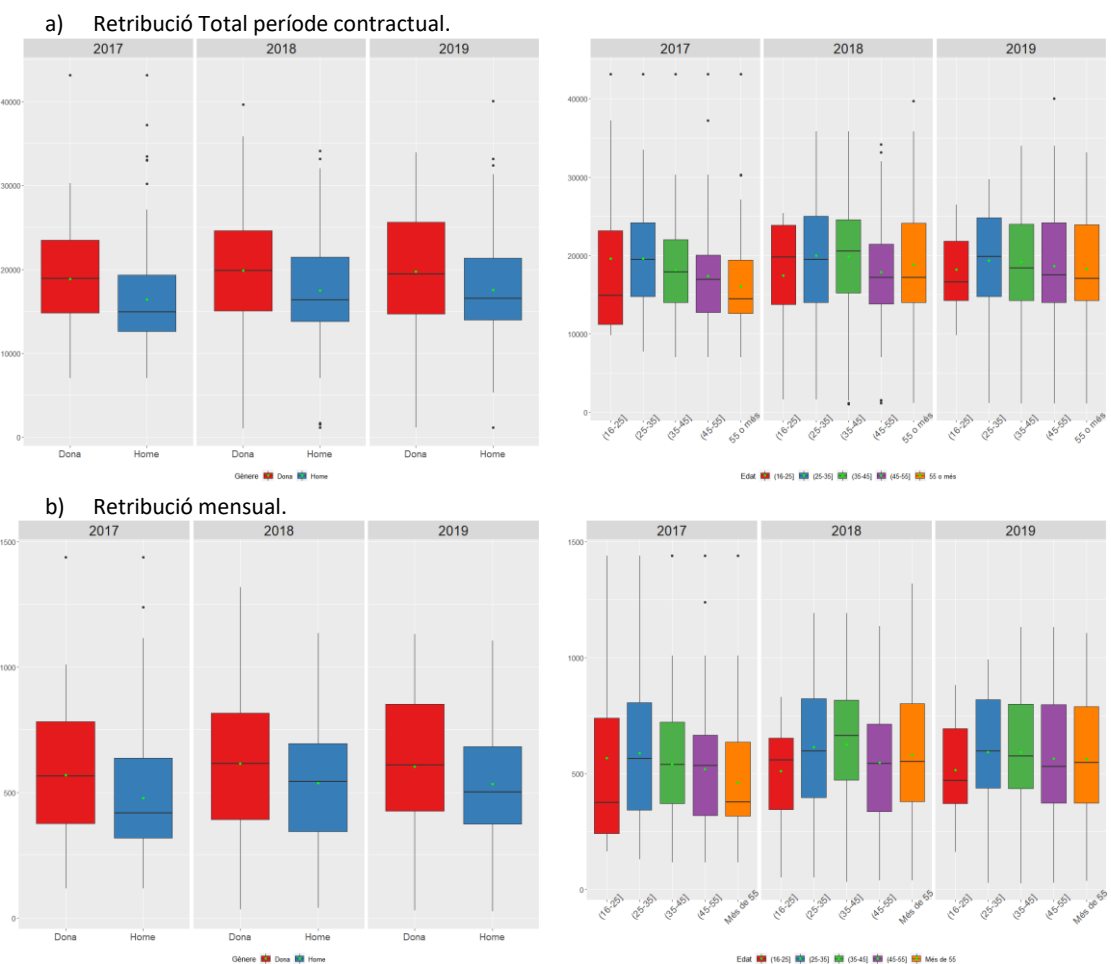
Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

La figura 3.8 mostra les retribucions totals (3.8.a) així com les retribucions mensuals (3.8.b) condicionades per gènere i grups d'edat. En aquest cas sí que es veu un comportament clarament diferenciat entre homes i dones i aquesta diferència és constant durant tot el trienni. Es pot observar (part esquerra de la figura 3.8.a) que les retribucions de les dones presenten una major dispersió: la distància entre el primer quartil (25% de la distribució) i el tercer quartil (75% de la distribució), és a dir, el 50% dels valors centrals de la distribució, és clarament i repetidament superior en el cas de

¹⁴ Es recorda que els punts verds, en aquestes figures, representen el valor mitjà, i les ratlles horitzontals representen les medianes. Els punts negres corresponen a observacions atípiques. Així mateix, els extrems de les "caixes" representen el recorregut entre el primer i el tercer quartil.

les dones. Així mateix, s'observa que la mitjana (punt verd), en el cas de les dones coincideix amb la mediana, però en el cas dels homes es troba lleugerament per sobre, indicant que existeixen retribucions elevades que tiren de la mitjana cap amunt. Aquest fet es reforça si tenim present existeixen més observacions atípiques (punts negres) en la banda alta de la distribució dels homes que en la de les dones. Aquestes observacions atípiques són clarament més abundants a la convocatòria del 2017, fet que podria indicar un problema de registre en les dates de contractació, tot just quan arrencava el programa. Finalment, es pot observar que el tercer quartil està clarament per sobre en el cas de les dones. És a dir, el 25% de retribucions més elevades, són més elevades en el cas de les dones que en el cas dels homes. Aquest resultat que pot sorprendre de bon començament es troba justificat pel diferent perfil entre homes i dones respecte al grup de cotització i professió dels participants. Si es compara aquest comportament amb el de les mateixes variables però tenint present la durada del contracte i, per tant, la remuneració mensual (part esquerra de la figura 3.8.b), no s'observen diferències.

Figura 3.8. Retribució del Contracte. Distribució per Gènere i Grups d'Edat. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Respecte a la distribució de la retribució condicionada pel grup d'edat al que pertany la persona participant (part dreta de la figura 3.8.a), s'observen més canvis en els diagrames de caixes entre els diferents grups d'edats en la primera convocatòria del programa, al 2017, que a la resta de convocatòries. És a dir, al 2017 s'observen més diferències entre els primers i tercers quartils que a la resta de convocatòries, on els valors són més homogenis. Aquest fet també pot indicar certs problemes de registre de la informació que s'han anat depurant en les següents convocatòries. Cal remarcar que a la convocatòria del 2017 el rang interquartílic, és a dir, la alçada de la caixa en sí mateixa, és marcadament més gran en el cas de les persones participants joves, entre els 16 i 25 anys, que a la resta de grups d'edat. Així mateix, s'observa que la mitjana (punt verd) està molt per sobre de la mediana, indicant que existeixen un volum de contractes amb retribucions superiors que arrossegueu a la mitjana cap amunt i l'allunyen de la mediana (acumulació del 50%). Aquest fet s'observa, encara que amb menys intensitat però a totes les convocatòries, en les retribucions dels més grans de 55 anys.

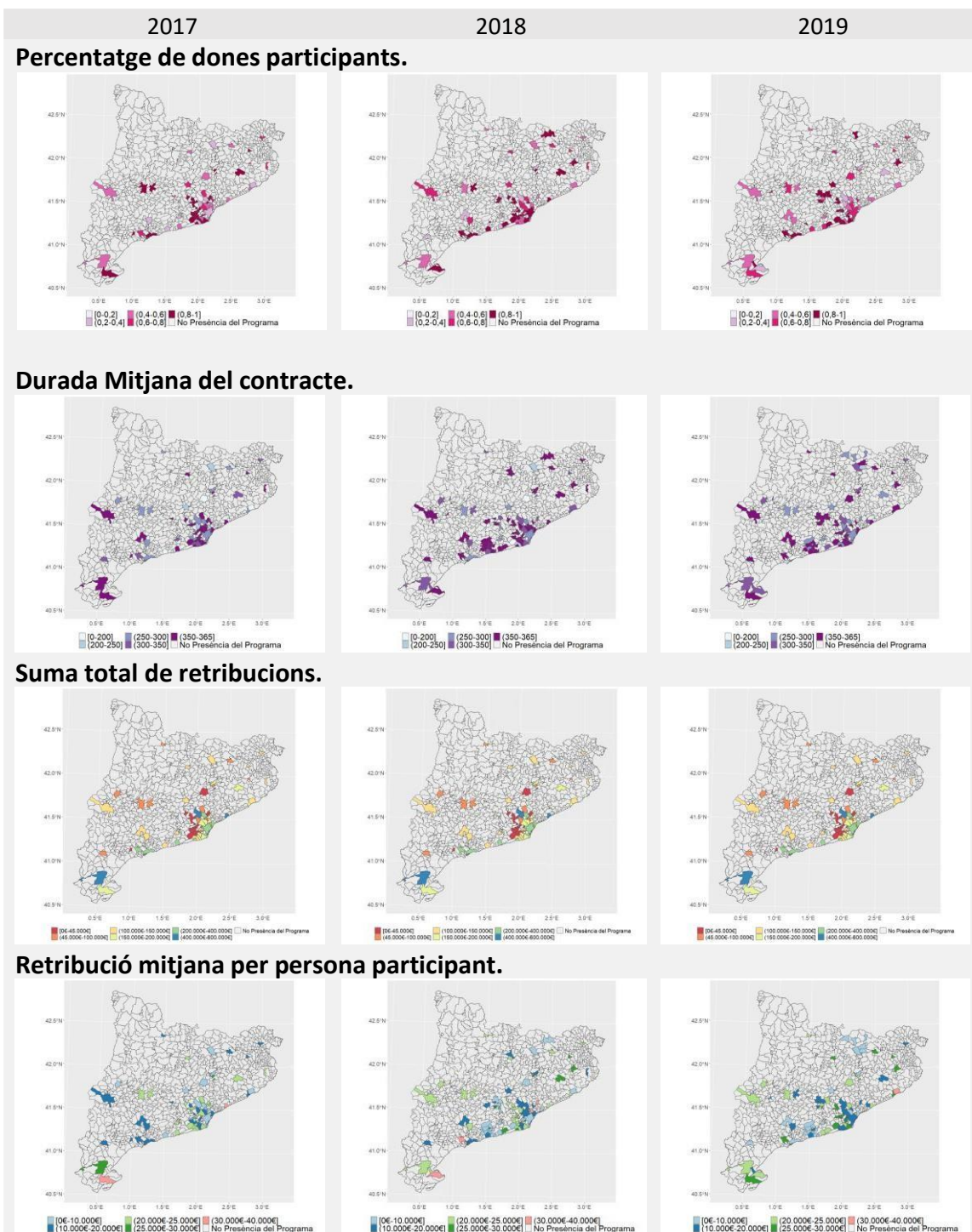
Si es comparen aquests per a la distribució de la remuneració global, no s'observen diferències rellevants si es considera la durada del contracte, és a dir, la retribució mensual (part dreta de la figura 3.8.b).

3.9. Contractes (VI). Distribució per territori.

Per acabar amb aquesta breu caracterització del programa Enfeina't, analitzarem la seva implantació al territori. Abans d'entrar en detall, comentar que la informació territorial no és del tot exhaustiva. S'ha de tenir present que la majoria de registres contractuals s'ubiquen a l'adreça postal de l'entitat beneficiària i no necessàriament al municipi on s'ha desenvolupat l'activitat contractada. Poques entitats beneficiàries han facilitat aquesta informació. Per tant, l'anàlisi territorial de la mateixa s'ha de interpretar amb precaució. Si bé s'han incrementat el nombre d'entitats beneficiàries, no s'observa una extensió per la geografia catalana.

A la primera filera d'imatges de la figura 3.9 es mostren els municipis (amb la limitació abans esmentada) on ha estat present el programa. Com es pot observar, hi ha una concentració a Barcelona i la seva àrea metropolitana, fet ja es va observar al començament d'aquest apartat quan es van analitzar les quanties de subvencions sol·licitades i atorgades. Aquest fet, atesa l'especialització productiva del territori, és un resultat que ja s'observava quan s'han analitzat els Grups de cotització i les Professions de les persones participants. Respecte a la participació de la dona al territori (segona filera d'imatges) sembla que hi hagi una major proporció de dones en entorns urbans que en entorn rurals, però aquesta intuïció no és més que això, atès que no s'observa un patró determinant en la informació geogràfica. Tampoc s'observa cap patró en la durada dels contractes (filera tercera), en la suma de retribucions (filera quarta), ni en la retribució mitjana per persona participant (filera cinquena). En definitiva, sembla que la distribució territorial del programa està molt concentrada a Barcelona i la seva zona metropolitana i que no hi ha cap patró que indiqui cap mena de discriminació territorial respecte als diferents conceptes analitzats. Les noves incorporacions d'entitats no han permès arribar a més parts del territori català d'una forma prou palesa.

Figura 3.9. Presència del Programa Enfeina't al territori. Anys 2017-2019.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3.10. Altra informació rellevant

En aquest subapartat es complementa la caracterització del programa realitzada fins ara, a partir de la informació extreta de les memòries tècniques elaborades per les entitats beneficiàries en la convocatòria 2017.

A. Actuacions del personal tècnic

La metodologia emprada ha estat la realització de sessions individuals i grupals amb l'objectiu d'identificar les habilitats personals, trencar i superar barreres emocionals, comunicatives i/o actitudinals, que poden dificultar el procés de millora ocupacionals.

L'acompanyament a les persones participants ha tingut la finalitat de realitzar la valoració global de cadascuna de les persones participants i treballar els aspectes principals següents:

- Establir un vincle de confiança amb les persones participants.
- Resolució de les incidències en el lloc de treball, les quals són de naturalesa diferent, a nivell relacional, a nivell d'infraestructura, a nivell competencial. Detectades a l'inici de la relació contractual i resoltes gràcies a la comunicació activa amb la persona participant.
- Millora de les competències clau de la persona participant. A partir de la detecció dels punts forts i febles de la persona participant.

Bàsicament, les activitats realitzades han estat:

- Sessions/Tutories individuals, centrades en :
 - Acompanyament i supervisió del període de contractació,
 - Aspectes motivacionals i d'empoderament,
 - Desenvolupament competencial i adaptació al lloc de treball
 - Definició i concreció de l'objectiu professional,
 - Coneixement d'un mateix, i del mercat laboral,
 - Detectar punts forts i febles de les persones participants
 - Dotar a les diferents persones d'eines concretes i adients alhora de buscar feina de manera activa
 - Preparació i afrontament d'un procés de selecció
- Sessions grupals, centrades en:
 - Comunicació, motivació i gestió emocional,
 - Canals de recerca de feina,
 - Processos de selecció,
 - Prevenció de riscos laborals
 - Habilitats sociolaborals bàsiques.
 - Sessions d'Autoconeixement, Empatia, Comunicació Assertiva, Relacions interpersonals, Presa de decisions, Adaptabilitat, Resolució de conflictes, Pensament crític, Gestió de l'estrès i del canvi,...,
 - Recursos del territori,
 - Aspectes vinculats amb l'encaix a les organitzacions i en les competències més valorades en el mercat de treball i la seva aplicació als diferents llocs de feina.
- Visites al lloc de treball

En molts casos, les entitats destaquen que tant les sessions individuals com grupals¹⁵ han utilitzat una metodologia participativa i activa centrada en la persona participant, i tenint en compte el seu itinerari personalitzat, amb la utilització de diferents tècniques adequades pel seu creixement personal i professional. En molts casos, en les accions grupals s'ha utilitzat una metodologia activa i dinàmica i s'han alternat les exposicions

¹⁵ Algunes entitats, malgrat tot, ha assenyalat que no ha fet sessions grupals, davant la dificultat de coordinar-les.

magistrals amb el suport de material visual (*powerpoint*, vídeos) i les activitats individuals i dinàmiques grupals. En totes les accions grupals s'ha donat molta importància a la participació activa de les persones per a la millora de les seves habilitats comunicatives.

El nombre de sessions és variable en les diferents entitats. En ocasions són mensuals (inclús setmanals, o quinzenals), trimestrals, o combinació d'ambdues. Hi ha sessions d'inici i de tancament.

Algunes persones en l'execució de la seva experiència laboral han tingut mancances de coneixements previs o competències per a la realització de les tasques encomanades. Ha estat necessari un reforç competencial en alfabetització digital amb la tutora, un canvi en la seva ubicació o en les seves tasques encomanades, sempre realitzant les tasques per a la seva categoria laboral, i així facilitar l'adaptació de la persona participant. En ocasions ha calgut readaptar les funcions pre-establertes per cada una de les persones participants. També en algun cas molt concret, el referent ha sol·licitat una formació molt específica, per a que la persona tingués més ràpida adaptació i més capacitat per a la realització de les feines encomanades.

B. Dedicació i relació contractual del tècnic

La importància del personal tècnic en tot el programa, tutoritzant i acompanyant a la persona participant, per tal que aquest tregui profit del programa és molt remarcat per tots els col·lectius implicats en el programa. En aquest sentit, en el focus grupal al personal de les entitats beneficiàries¹⁶, se'ls hi va preguntar sobre la dedicació i relació contractual del tècnic. Aquesta informació es pot observar a la figura 3.10. En la mateixa es pot observar a l'anella exterior, en el sentit de les agulles de rellotge l'acumulació de respostes, començant en zero i finalitzant en les 33 entitats que van participar en el focus grup. Ja a l'anella interior i en colors, s'observa la distribució percentual entre les diferents possibilitats de respostes. Així, d'entre les diferents alternatives (persona contractada nova pel programa i amb dedicació plena o parcial i persona ja contractada abans del programa i amb dedicació total o parcial), les dues opcions més representatives són: un 57,58% de les persones responsables van afirmar que els tècnics eren personal ja contractat prèviament a l'execució del programa i amb dedicació parcial. L'altra resposta amb més representació va ser la contractació nova arrel del programa i amb dedicació plena (27,7%). Cal fer esment també que un 12,12% van confirmar que també es contractava per al programa però que es desenvolupaven altres tasques en paral·lel.

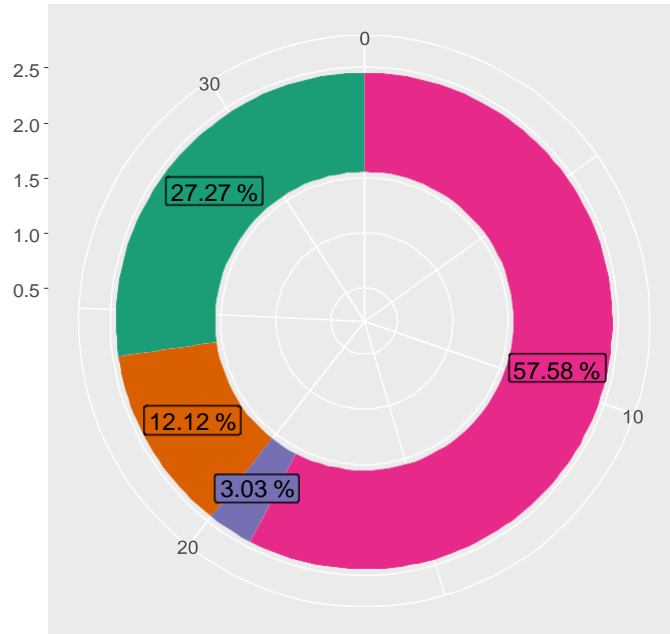
Un altre tema relacionat amb aquest és el perfil del personal tècnic a contractar. Hi ha hagut diversitat de situacions. En alguns casos, les entitats van contractar personal titulat però sense experiència¹⁷, però l'opinió majoritària es va decantar per considerar més adequada, donades les característiques del programa (tipus de persona a tutoritzar, i la importància del seu rol), la contractació de personal amb formació i experiència.

¹⁶ Es presenten les característiques d'aquest focus grupal, amb detall, en l'apartat 4.

¹⁷ Algunes Entitats van manifestar que així també es seguia l'esperit del programa Enfeina't d'augmentar l'ocupabilitat de persones sense experiència.

Figura 3.10. Distribució de respostes a la pregunta: El personal tècnic d'orientació/acompanyament/seguiment...

El personal tècnic d'orientació/acompanyament/seguiment...
Sessions Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



- Era una persona contractada nova arrel del programa Enfeinat i hi dedica tot el seu temps al programa
- Era una persona contractada nova arrel del programa Enfeinat i hi dedica una part del seu temps al programa
- És una persona ja contractada abans de començar el programa Enfeinat i hi dedica tot el seu temps al programa
- És una persona ja contractada abans de començar el programa Enfeinat i hi dedica una part del seu temps al programa

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

4. ANÀLISI QUALITATIVA

En aquesta secció es presenta la valoració que els diferents col·lectius participants en el programa donen sobre diferents aspectes del mateix. La informació de base a partir de la qual s'ha obtingut aquestes valoracions és àmplia i variada, com es mostra a continuació.

4.1. Metodologia i fonts utilitzades (fitxa tècnica enquestes, característiques participants, descripció focus grupals i normativa revisada)

L'anàlisi qualitativa s'ha realitzat a partir de la següent informació:

- a. **Reunions amb responsables del SOC** del programa Enfeina't. La primera acció, una vegada iniciat el projecte d'avaluació, va ser mantenir dues reunions *on line* amb els responsables del programa, per tal de (a) tenir una primera valoració introductòria del mateix i concretar material a disposició del SOC per a ser analitzat per part de l'equip investigador, i (b) en una segona reunió, aclarir dubtes sobre el programa i aprofundir en les seves opinions a partir de l'anàlisi prèvia efectuada per l'equip investigador sobre les memòries tècniques elaborades per les entitats beneficiàries i pels registres proporcionats pel propi SOC. Aquesta informació ha servit per conèixer millor el programa i detectar els seus punts forts/dèbils, les expectatives de futur, la casuística i principals característiques. Les reunions es van celebrar el 12 de gener de 2022 i el 21 de març de 2022.
- b. **Focus grupals dirigits al personal de les entitats.** Per tal d'obtenir una valoració del programa des de la perspectiva de les entitats beneficiàries que proveeixen els serveis, es van realitzar dues sessions que van comptar amb la participació de 37 persones vinculades a 33 entitats beneficiàries del conjunt del territori (ajuntaments, consells comarcals, i altres entitats públiques).

Les reunions es van celebrar el dies 28 i 29 de març de 2022 per videoconferència mitjançant *Teams*. A la primera hi van assistir 21 persones de 18 entitats i, a la segona, 16 persones de 15 entitats. Durant la primera sessió, majoritàriament van assistir responsables municipals i, durant la segona, majoritàriament van participar responsables d'entitats supramunicipals. Les reunions van combinar el plantejament, per part dels moderadors, de diferents preguntes a valorar, amb la lliure expressió de les valoracions/opinions dels participants, sobre qualsevol tema del seu interès.

Les dues reunions de focus grupal han proporcionat informació qualitativa molt valuosa sobre punts forts, punts febles i elements millorables en quant a la gestió del programa en el seu conjunt.

- c. **Expedients/documentos de gestió** corresponents a les 57 entitats que han participat en la convocatòria de 2017. Inclou la Memòria Tècnica Final elaborada per cada Entitat. En l'Annex III es recull el conjunt d'entitats analitzades.
- d. **Altra documentació.** Addicionalment al ja esmentat, s'ha procedit a revisar la normativa reguladora de les diferents convocatòries (Ordres TSF/247/2017, de 27 d'octubre; ordre TSF/150/2018, de 3 de setembre, i TSF/1931/2019, de 25 de juny), i les Guies de Prescripcions Tècniques per a les entitats beneficiàries (dels anys 2017 a 2019), "Contractació temporal amb acompanyament a la inserció per a persones en situació d'atur de llarga durada. Guia de prescripcions tècniques per a entitats locals Versió 2.0" (SOC, 2017,2018 i 2019). També s'ha consultat i treballat la informació quantitativa sobre la distribució del pressupost sol·licitat i/o atorgat per serveis ocupacionals i entitats (convocatòries 2017 a 2019). Així mateix, es consulten les dades de contractació tant de personal tècnic i de les persones participants.

4.2. Valoració del programa

A. Per part del personal de les entitats beneficiàries

El programa Enfeina't ha permès, a través de la contractació de persones aturades de llarga durada, millorar la seva ocupabilitat, trencar amb la seva situació de desocupació i evitar així la seva cronificació i facilitar-los experiència professional per a la seva inserció laboral. Una frase que sintetitza l'opinió de les entitats es recull del focus grupal efectuat, on es va comentar que "el principal problema és que ja no existeix el programa Enfeina't", donat que aportava molta flexibilitat i ajudava a un perfil de persones molt necessitada d'incorporar-se al mercat laboral.

És un programa ben valorat que, a més, en la seva convocatòria de 2019 ha hagut d'afrontar els problemes derivats de la pandèmia, dificultant l'adquisició d'experiència laboral a les persones participants, com la tutorització/assessorament complementari.

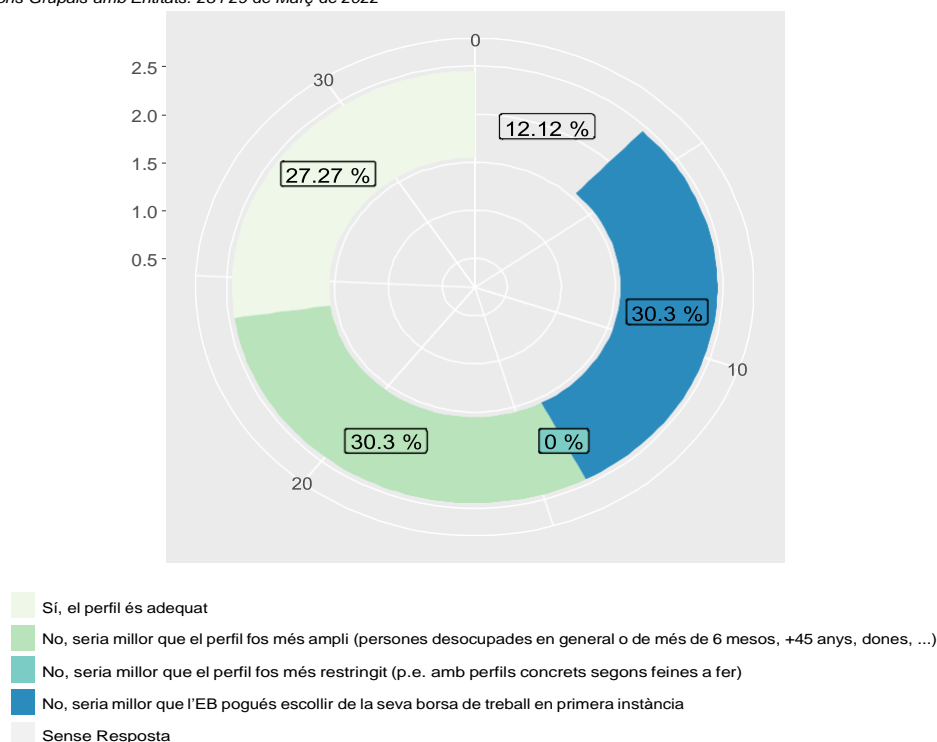
En primer lloc, en relació a la idoneïtat del perfil dels candidats, les entitats beneficiàries, durant el focus grupal assenyala que un 27,27% considera que el perfil és l'adequat, un 30,3% considera que No, que s'hauria d'ampliar el perfil de les persones desocupades que opten al programa i un 30,3% va considerar que l'entitat beneficiària hauria de tenir més marge de selecció (veure figura 4.1). Com es pot observar, la resposta està força distribuïda.

La diversitat de valoracions sobre el perfil de les persones destinatàries es va manifestar amb arguments contraposats. D'una banda es recolza el que marcava la normativa (bàsicament aturat de llarga durada) ja que són els que més dificultats d'ocupabilitat tenen i els que més necessiten el retorn al món laboral; però en altres casos caldria una certa flexibilitat ja que:

- (a) en certs territoris era difícil trobar els perfils requerits,
- (b) els treballs estacionals dificultava l'accés a persones que no ho podien complir per pocs dies,

Figura 4.1. Distribució de respostes a la pregunta: Considereu que el perfil dels candidats és l'adequat?

Considereu que el perfil dels candidats és l'adequat (persones desocupades de llarga durada enviats per l'OT)?
 Sessions Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a l'enquesta realitzada al personal de les entitats beneficiàries.

- (c) en ocasions seria bo que els aturats de més llarga durada fessin activitats grupals amb altres de menys durada ja que aquest perfil diferent els aportava valor afegit.
- (d) S'hauria de donar més llibertat a les entitats per triar els perfils, sobretot quan a vegades, per la tardança en rebre la resolució favorable per part del SOC, ja no és possible contractar a les persones inicialment previstes, o pel període previst.

Es valora l'acompanyament de la persona des de l'inici de la seva relació contractual, especialment en el període d'adaptació al lloc de treball. També es valora el reforç competencial a mesura que avança la seva trajectòria laboral (i amb les visites efectuades al lloc de treball).

L'actuació d'experiència laboral ha proporcionat a les persones participants adquirir unes competències tècniques que no tenien o que no feien servir feia temps, trencar amb la seva situació de desocupació i acostumar-se de nou a l'hàbit de tenir una feina. Una experiència laboral recent, relacionada amb el perfil dels participants, facilita la inserció laboral d'aquestes persones, perquè millora el seu capital competencial, la seva autoestima i la seva situació socioeconòmica.

L'acompanyament de les persones contractades ha estat, en la majoria d'ocasions, molt fàcil. Són persones que tenien moltes ganes de treballar i d'aprendre.

La valoració que es realitza del programa és molt positiva, donat que els resultats positius associats al programa Enfeina't reverteixen també en l'entitat beneficiària atès que es poden realitzar tasques, projectes i donar serveis al resident del territori que sense aquest nou personal no s'haguessin pogut dur a terme.

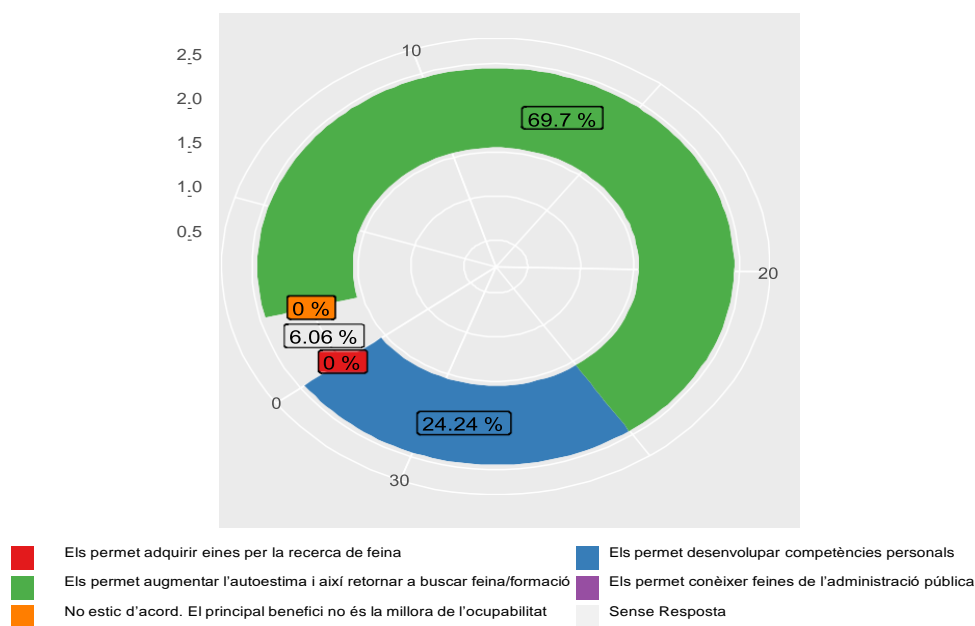
Però els principals avantatges reverteixen sobre les persones participants, perquè, segons les entitats beneficiàries, assoleixen els objectius previstos de millora de l'ocupabilitat. En concret, les millores més reiterades sobre les persones participants, que s'expliciten són:

- Els ha suposat un impuls respecte la seva situació anterior, d'un atur de llarga durada i amb poques perspectives de reincorporar-se al mercat laboral.
- Ha significat un apoderament personal envers la vida i envers el món professional (p.e. bé sigui presentant-se a places d'oferta pública, bé sigui presentat un projecte d'emprenedoria)
- Les situa amb una perspectiva de reinserció al mercat laboral ordinari molt més oberta, amb més eines personals i professionals (més coneixements, o adquisició de noves competències professionals).

Durant el focus grupal es va preguntar sobre el principal benefici de les persones participants en la millora de la seva ocupabilitat. La distribució de respostes es presenta en la figura 4.2.

Figura 4.2. Distribució de respostes a la pregunta: El principal benefici de les persones participants és la millora de l'ocupabilitat. En quin sentit?

El principal benefici de les persones participants és la millora de l'ocupabilitat. En quin sentit?
Sessió Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



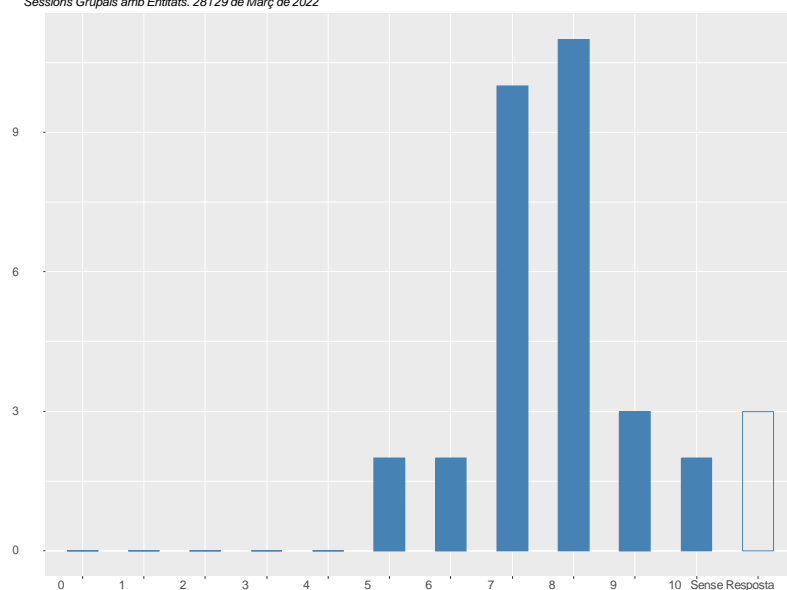
Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a l'enquesta realitzada al personal de les entitats beneficiàries.

Com es pot observar, aquí sí que s'aprecia una major homogeneïtat de resposta. Gairebé el 70% dels representants de les entitats que han respost l'enquesta pensen que el programa ha permès augmentar l'autoestima dels participants i això els ha permès retornar a buscar feina/formació. És a dir, sembla que un resultat important del programa és l'empoderament de la persona desocupada. També, i potser en una mateixa línia, el 24,24% considera que el programa ha permès desenvolupar competències personals.

També es va demanar, de forma directa, una valoració de 0 (molt malament) a 10 (molt bé), sobre el grau en què es considerava que el programa havia contribuït a la millora de l'ocupabilitat de les persones participants. Les respostes a aquesta pregunta es presenten en la figura 4.3.

Figura 4.3. Respostes a la pregunta: Valoració d'1 a 10 sobre la millora de l'ocupabilitat de la persona beneficiària.

Valoració d'1 a 10 sobre la millora de l'ocupabilitat de la persona beneficiària.
Sessions Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a l'enquesta realitzada al personal de les entitats beneficiàries.

Com es pot observar, la valoració és molt bona en termes generals. deu i onze responsables van valorar amb un 7 i 8, respectivament, la capacitat de millorar l'ocupabilitat de la persona beneficiària. Cap responsable ha fet una valoració per sota de cinc, tres responsables la van valorar amb 9 i dos amb un 10. De fet, la valoració mitjana es troba al 7,6.

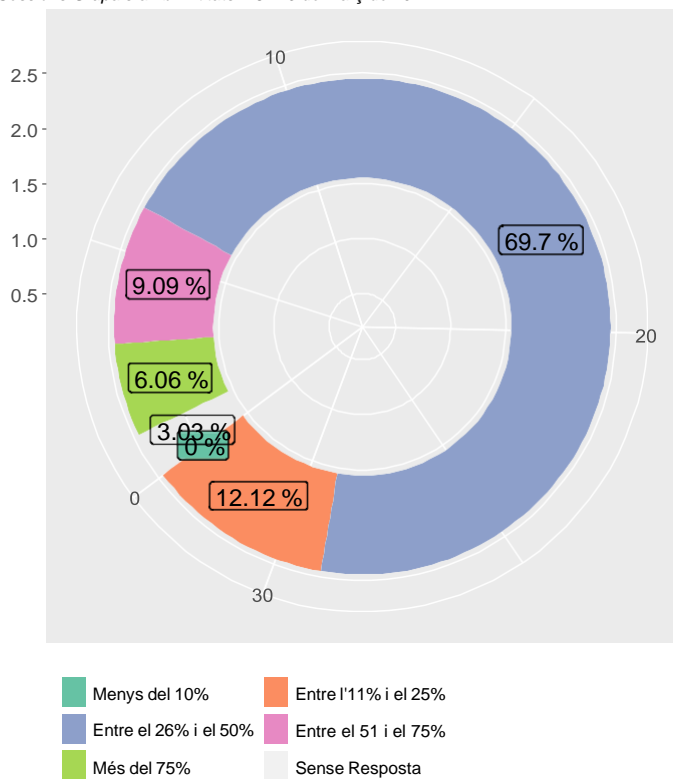
Com a conseqüència de la millora de l'ocupabilitat, es va sol·licitar a les entitats beneficiàries que assenyalessin la quantia de persones que trobaven feina un cop acabat el programa. La distribució de les respostes a aquesta pregunta es pot observar a la figura 4.4. La resposta majoritària va ser entre el 26% i el 50% dels participants.

Aquesta opinió la van escollir gairebé el 70% dels participants en les dues sessions. Ja, amb menor percentatge es troben les dues categories adjacents: un 12,12% dels

responsables va considerar que el percentatge d'ocupabilitat es trobava entre l'11% i el 25% i un 9% entre el 51% i el 75%.

Figura 4.4. Distribució de respostes a la pregunta: Quan acabaven el programa, quin percentatge de persones participants aconseguia feina?

Quan acabaven el programa, quin percentatge de persones participants aconseguia feina?
Sessions Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a l'enquesta realitzada al personal de les entitats beneficiàries.

Per a tots/es, indiferentment del lloc de treball, tant l'autoestima, l'autonomia adquirida com l'ajuda que han rebut els hi ha aportat molta seguretat en si mateixos i satisfacció personal. En aquesta línia les persones participants han recuperat molt la confiança en si mateixos perquè la majoria han tingut una trajectòria professional àmplia. Per diferents circumstàncies aquesta ha quedat tallada i amb aquests mesos de recuperació de l'activitat professional recuperen molt l'ànim i la seguretat per tornar a la recerca de feina activa amb ganes i confiança.

A destacar també l'actitud proactiva de les persones participants, que han desenvolupat les seves tasques de manera satisfactòria, la relació amb els seus companys ha estat fluïda i correcta i s'han integrat correctament a la dinàmica de treball.

Les tutories i les accions de seguiment de les persones participants han resultat clau per la millora de la seva ocupabilitat. Però sobretot s'ha millorat que aprenguin a fer una recerca de feina acurada de forma autònoma. L'acompanyament de les persones participants també influeix molt en la motivació que tenen per fer la recerca de feina.

Són més optimistes. S'inscriuen a més ofertes i tenen més iniciativa respecte a la recerca d'un lloc de treball.

Per tant, les persones participants del projecte, gràcies a la combinació de les accions d'experiència laboral i d'acompanyament, han finalitzat el mateix amb un nivell d'ocupabilitat molt millor que el nivell inicial, tant pels coneixements professionals i personals adquirits (teòrics i pràctics) com per la motivació i actitud positiva envers la feina realitzada i la recerca d'un lloc de treball.

Els responsables de les persones treballadores valoren l'actuació molt positivament, no només pel que fa l'evolució de les persones contractades des de l'inici fins al final del contracte, sinó que també pel que fa a la millora qualitativa del departament, ja que, com s'esmentava anteriorment, durant l'any de participació en el programa Enfeina't s'han pogut oferir més serveis per les persones usuàries amb més tècnics de suport. Portar a terme actuacions de valor per a la comunitat i l'entorn territorial que han servit per identificar noves necessitats i plantejar nous projectes¹⁸.

Valoren positivament disposar d'una persona tutora de manera constant durant tot el període de la contractació per tal de facilitar a les persones participants una millor adaptació al lloc de treball i aportar un reforç competencial durant i en el posterior retorn al mercat laboral.

En alguns casos ha calgut reforçar el nombre de tutories perquè les persones necessitaven un reforç competencial més continu.

Tenir una sola persona tutora d'acompanyament a la contractació que porta el seguiment de la persona al llarg de tot el procés permet un alt grau de personalització i coherència, molt idoni per a aquells processos tutorialis més complexes, i permet mantenir una visió global i contínua del procés d'inserció. A més, es valora positivament el poder disposar d'un tècnic d'acompanyament, ja que aporta qualitat a la gestió del programa. Sobre aquest punt, algunes entitats van manifestar la necessitat d'augmentar la dotació per a contractar el personal tècnic, donada la importància del mateix i l'escàs pressupost associat, per cobrir la seva real dedicació. També es manifesta la necessitat que aquesta dotació vagi més enllà del període de contractació de la persona participant, per possibilitar una millor acollida, per fer un acompanyament post-contractació, i per disposar de temps per la justificació administrativa associada al programa (el que ha obligat a un cofinançament per part de les EB, que no sempre ha estat possible). En canvi, algunes partides (com la d'assegurança), en ocasions, no és necessària.

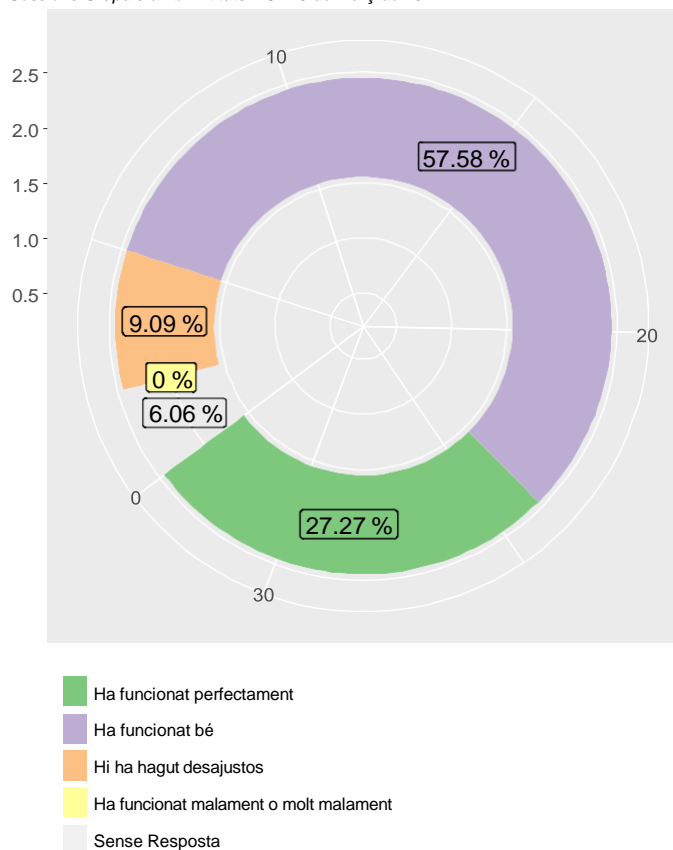
En un altre àmbit, també s'assenyala com a positiu la possibilitat de realitzar contractacions a 12 mesos, a jornada sencera, donat que hi ha temps per aconseguir la implicació dels participants i a assentar les millores competencials i motivacionals en les persones participants. Per últim, respecte a la relació entre les entitats beneficiàries i els Serveis Centrals del SOC i les Oficines de Treball, la figura 4.5 quantifica l'opinió de les primeres. Es pot apreciar que majoritàriament la relació ha funcionat bé. En concret, el 27,7% dels 33 participants van considerar que la relació ha funcionat perfectament i el 57,58% van manifestat que aquesta relació ha funcionat bé. Només el 9% va considerar

¹⁸ De tota manera, des del SOC es recorda que aquesta ampliació de serveis municipals no és l'objectiu del programa Enfeina't i que, en cap cas, caldria justificar actuacions en el mateix relacionat amb aquest ítem. Cal que l'entitat beneficiària no entengui aquest programa per aquests objectius.

que havia aparegut algun desajust però cap Entitat es va pronunciar negativament al respecte.

Figura 4.5. Distribució de respostes a la pregunta: La comunicació amb el SOC (tant l'OT com Serveis Centrals) ...

La comunicació amb el SOC (tant l'OT com Serveis Centrals) ...
Sessions Grupals amb Entitats. 28 i 29 de Març de 2022



Font: elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes a l'enquesta realitzada al personal de les entitats beneficiàries.

En termes generals, es va tenir la percepció durant la reunió que hi havia bona sintonia amb els Serveis Centrals i que els desajustos venien més de les relacions amb les OTs locals si era el cas. En algun cas, alguna Entitat va manifestar un cert desencís pel que des de l'OT no derivaven el perfil de persones que era la demanada per l'Entitat, o per un cert retard en rebre respostes, però l'opinió majoritària era molt favorable. En tot cas, es reitera aquí l'opinió de l'excessiva tardança del SOC en donar les resolucions dels beneficiats pels seus programes.

La taula 4.1 resumeix les principals valoracions que assenyalen les entitats beneficiàries sobre el programa.

Taula 4.1. Valoració del programa, per part del personal de les entitats beneficiàries

Millora ocupabilitat
- Trencar situació desocupació
- Adquisició nova experiència laboral (en altres branques i en sector públic)
- Millora competències transversals i específiques
- Millora autoestima, seguretat i satisfacció personal
- Apoderament personal, a nivell personal i professional
- Actitud positiva envers la feina i recerca de feina
Acompanyament del personal tècnic a les persones participants
Tutories i accions de seguiment
Actitud positiva de la persona participant en el programa
Millora (i/o ampliació) dels serveis que presta el municipi a la societat
Durada de la contractació (fins a 12 mesos)

Font: Elaboració pròpia

B. Per part del personal responsable del lloc de treball

En general, les diferents persones responsables del lloc de treball han valorat la bona adaptació de les persones treballadores amb els diferents equips de treball, podent afirmar que la seva participació ha estat molt positiva, a nivell professional com personal. Són excepcions els casos de poca motivació i de no adaptació al lloc de treball. També en la majoria de casos s'ha fet referència positiva a la seva predisposició i les ganes de conèixer i aprendre.

Els responsables han valorat de forma molt positiva les actuacions professionals de les persones que han tingut a càrrec¹⁹. Al principi els ha suposat un increment de feina per tal de procurar l'adaptació de cada persona al seu lloc de treball, però la ràpida adaptació d'aquestes els ha suposat una ajuda important a l'hora de desenvolupar els projectes endegats.

Destaquen la predisposició de les persones participants a aprendre, la motivació per integrar-se als equips de treball. En molts casos les persones participants són treballadors i treballadores amb hàbits i competències laborals molt bones però que per manca d'oportunitats de treball es trobaven en un moment de decepció del mercat de treball i fins i tot apatia.

És important que els responsables del lloc de treball coneguin la finalitat i filosofia del programa. Els responsables han agraït i valorat molt positivament fer-los partícips des de l'inici, amb el procés de selecció, i durant tota l'execució del programa. La valoració de les persones responsables del lloc de treball és molt satisfactòria per la implicació

¹⁹ No es disposa, en general, de valoracions quantitatives, però com a exemple d'un dels pocs municipis que si les aporten, assenyalen que la valoració mitjan sobre la contractació de les persones participants és de 9,49 sobre 10, avaluant quatre ítems en els que tots obtenen una puntuació per sobre de 9 (en nivell de coneixements i destreses adquirides (9,15); habilitats, conductes i comportaments laborals durant l'estada (9,42); millora de la seva capacitació professional (9,7); grau d'acompliment i adequació al lloc de treball (9,7)).

de les persones participants al lloc de treball i per l'acompanyament rebut durant tot el procés. Han pogut evidenciar la millora de la persona i influir en el seu procés.

En algun cas, considerant la llarga durada del contracte, amb alguna persona amb necessitat de reciclatge s'ha pogut treballar per reorientar el seu perfil professional i millor el grau d'ocupabilitat.

La taula 4.2 resumeix les principals valoracions que assenyalen les persones responsables del lloc de treball sobre el programa.

Taula 4.2. Valoració del programa, per part del personal responsable del lloc de treball

En general, bona adaptació de les persones participants als equips de treball i a ganes de conèixer i aprendre

Excepcionalment, hi ha hagut casos de poca motivació

Bones actuacions professionals de les persones participants

Importància de que els responsables del lloc de treball hagin tingut informació des de l'inici, del projecte, i hi hagin participat activament

Font: Elaboració pròpia

C. Per part de les persones participants

D'una banda ha estat molt important per ells i elles poder treballar i adquirir coneixements i experiències en allò que han estudiat i pel qual s'han format. D'altra banda també agraeixen haver tingut referents al costat que no només els han ajudat a saber com procedir sinó que també han servit com a font de coneixement i suport en moments en què no sabien ben bé com procedir. També destaquen la possibilitat de relacionar-se i conèixer a altres persones.

Destacar que el fet de treballar en equip i per objectius, amb el suport de tot el personal dedicat al projecte, ha esdevingut que les actuacions d'experiència laboral s'hagin desenvolupat de forma molt satisfactòria per part de les persones participants. En molts casos el grup està molt cohesionat i de suport entre tots.

Han agraït l'acompanyament especialment a l'inici de la relació contractual. S'han sentit recolzades i acompanyades en tot moment.

Entre els participants es valora molt positivament la coexistència de l'àmbit d'adquisició d'experiència laboral i el treball d'acompanyament a la contractació i inserció, amb estratègies de transició al mercat laboral.

Es destaca també la millora competencial (transversal i específica) que afavoreix la reinserció.

Les sessions, de durada variable (mensuals, trimestrals, o d'altra periodicitat, segons entitats) els han servit per situar-se en el seu lloc de treball i valorar els seus progressos. També per prendre consciència de les seves competències i identificar el treball per millorar les competències que consideren necessàries per desenvolupar-se en l'àmbit laboral.

Les persones participants, esquemàticament, valoren positivament:

- Tornar al món laboral després d'estar durant un llarg període de temps allunyades
- Millorar la seva autoestima, sentir-se útils
- El poder aprendre i reciclar coneixements
- Tenir més confiança en elles mateixes.
- Millorar les relacions interpersonals
- Ser més competents a nivell professional
- Reconèixer i millorar les seves competències
- Reconèixer les seves mancances
- Augmentar la seva ocupabilitat

La taula 4.3 resumeix les principals valoracions que assenyalen les persones participants sobre el programa.

Taula 4.3. Valoració del programa, per part de les persones participants

Millora de la seva ocupabilitat
Importància d'haver-se reincorporat a un lloc de treball, i adquirir coneixements i competències (transversals i tècniques).
Acompanyament rebut, a nivell personal i professional (tant a l'inici com al final de la relació contractual)
Possibilitat de treballar en equip, amb el seu suport
Coexistència de l'àmbit d'adquisició d'experiència laboral i el treball d'acompanyament a la contractació i inserció, amb estratègies de transició al mercat laboral.
Permetre la millora de la seva autoestima, sentir-se útils, tenir més confiança en ells mateixos
Reconeixement de les seves mancances

Font: Elaboració pròpia

D. Per part del SOC

Els responsables del SOC del programa Enfeina't emfatitzen la importància del mateix en referència a l'increment del nivell d'ocupabilitat de les persones participants. Per això, destaquen la importància del perfil d'ingrés al programa (persones amb atur de llarga durada, que tenen unes possibilitats de reincorporació al mercat laboral decreixent cada dia que s'allunyen del mercat laboral). És per això que el programa aconsegueix la millora de l'ocupabilitat gràcies a tres canals principals:

- A l'haver una relació inversament proporcional entre reinserció laboral i temps en situació d'atur, la contractació trenca aquesta dinàmica perversa, per sí mateix.
- A més, la contractació millora l'autoestima de la persona participant, el que el motiva per la reinserció laboral.

- I, per últim, l'experiència que s'adquireix, millora les competències i habilitats de la persona participant, i li obre el coneixement a nous sectors i professions, facilitant la possible reinserció laboral.

Adicionalment, es destaca el vessant social i el benefici social associat al programa Enfeina't (cobrint persones aturades de llarga durada). En concret, és destacat pels responsables del SOC sobretot al centrar-se en persones amb una certa edat, amb possibles càrregues familiars, etc, on el retorn social associat a la millora de l'ocupabilitat (i la reinserció laboral) és probable que sigui major que davant altres perfils.

El tema pendent és trobar els mecanismes per aconseguir mesurar el nivell d'ocupabilitat, aspecte diferent al de l'estricta inserció laboral.

Per últim, des del SOC també es destaca la importància que té en el programa el procés d'acompanyament (amb la formació, suport, orientació que es dona), addicional a l'estricta contractació de les persones participants.

La taula 4.4 resumeix les principals valoracions que assenyalen les persones del SOC sobre el programa.

Taula 4.4. Valoració del programa, per part del SOC

Millora de la seva ocupabilitat, al trencar el temps que la persona participant porta aturada
Millora de la seva ocupabilitat, al millorar l'autoestima de la persona participant
Millora de la seva ocupabilitat, al millorar les competències i habilitats de la persona participant, obrir coneixements sobre nous sectors i professions
Benefici social associat al programa
Importància del procés d'acompanyament (amb la formació, suport, orientació que es dona), addicional a l'estricta contractació de les persones participants

Font: elaboració pròpia

4.3. Grau de satisfacció del programa

Com a continuació de la valoració del programa, en aquest apartat es presenten els principals trets relacionats amb el nivell de satisfacció que manifesten els diferents col·lectius implicats amb el programa.

A. Del personal de les entitats beneficiàries i el personal responsable del lloc de treball

A partir de les evidències obtingudes (i que es van explicitant progressivament en el present Informe), pot afirmar-se que el nivell de satisfacció de les entitats beneficiàries i

del seu personal tècnic és molt elevat. En la taula 4.5 es presenta la nota mitjana de satisfacció associat a tres entitats²⁰, on el nivell de satisfacció és superior a 8 sobre 10.

Taula 4.5. Nivell de satisfacció amb el programa Enfeina't. Personal de les entitats beneficiàries

Satisfacció global per municipis			
	Puntuació	Puntuació màxima	Ponderació sobre 10
Esplugues	4,5	5	9
CC Ribera d'Ebre	4,18	5	8,36
Viladecans	9,49	10	9,49

Font: Elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

En l'Annex V.1 es presenten altres taules en què es presenta, per algun territori, el nivell de satisfacció amb més detall (per dimensions o components del programa).

A les memòries es destaquen tant la plena disposició, per part de les persones participants, a implicar-se en el programa, com l'alt grau de seriositat, compromís i compliment de les mateixes en les tasques assignades, així com l'alt grau de motivació per la participació en el programa. També destaquen l'experiència i oportunitat donada a persones en situació d'atur de llarga durada, que els hi ha de permetre canviar la tendència negativa (laboral, social, econòmica i psicològica en la que es poden trobar), i el bon perfil professional de les persones participants que, en general, s'han integrat adequadament en els equips de treball. Els resultats obtinguts (tant en els serveis prestats al territori, com les habilitats i competències adquirides) han estat clarament positius.

B. De les persones participants

Com ja s'ha comentat anteriorment, en general, el grau de satisfacció de les persones participants ha estat molt alt: per l'oportunitat laboral que han tingut, l'experiència adquirida i la força i estímul que han adquirit per obrir-se camí de nou en el món laboral.

Ha servit per visualitzar un nou perfil professional d'ocupació per readaptar la seva carrera professional o començar un nou perfil professional que facilita la seva inserció (tècnics dinamitzadors, tècnica formació i tècnic en coordinació de programa).

Amb aquesta feina han perdut moltes pors que tenien vers el mercat laboral i les seves capacitats per reinserir-se. La majoria de elles han descobert la seva polivalència, flexibilitat i capacitat d'aprenentatge. Totes han manifestat que han après molt, que al principi no va ser fàcil però que estan molt satisfets del resultat.

²⁰ Són les úniques que presenten una valoració numèrica del nivell de satisfacció d'aquest personal.

De vegades fan una xarxa de contactes entre ells a través de la qual continuen en contacte, queden i es donen suport en la Recerca. Aquest detall és indicatiu de la satisfacció de les persones amb l'experiència de feina viscuda.

La taula 4.6 presenta una síntesi del nivell de satisfacció de les persones participants, que ha estat recollit en les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. De nou, en l'Annex V.2 es presenten amb més detall els nivells de desagregació de les persones participants, per components.

Taula 4.6. Nivell de satisfacció amb el programa Enfeina't. Persones participants

	Satisfacció global per EB		
	Puntuació	Puntuació màxima	Ponderació sobre 10
AD Ripollès	8,5	10	8,5
Badalona	3,77	4	9,425
Barcelona Activa	8,83	10	8,83
CC Baix Llobregat	9,2	10	9,2
CC Ribera d'Ebre	4,66	5	9,32
EMFO	4,91	5	9,813
Esplugues	5	5	10
Fundació Barberà	8,8	10	8,8
Grame impuls	3,54	4	8,85
IMO Salvador Seguí	3,8	4	9,5
Lloret de Mar	3,75	4	9,375
CC Maresme	9	10	9
Montcada i Reixac	9,42	10	9,42
Ripollet	8,8	10	8,8
Sabadell	83,07	100	8,307
Sant Feliu	9,3	10	9,3
Tarragona	3	3	10
Tàrrega	7,4	10	7,4
Viladecans	9,42	10	9,42

Font: Elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

4.4. Punts Forts

A. Visió del personal de les entitats beneficiàries

Les valoracions positives esmentades en apartats anteriors, ja permet avançar que els diferents col·lectius implicats en el programa Enfeina't destaquen un elevat nombre de punts forts associats al programa. En l'Annex VI es presenten amb exhaustivitat els mateixos. En aquest apartat es fa un resum dels mateixos.

Un primer punt fort és la durada del programa. El fet que la contractació de la persona participant pugui allargar-se fins a 12 mesos és un punt fort en tant que permet al mateix

està contractat el temps suficient com per consolidar les competències transversals i específiques practicades, així com aconseguir recuperar una estabilitat, autoestima, integració i una relació amb el mercat laboral que no s'aconseguiria amb pocs mesos de pràctiques laborals, millorant la seva ocupabilitat. Addicionalment, la durada del contracte permet uns guanys econòmics i, en alguns casos, arribar al període de jubilació i/o a tenir dret a prestacions contributiva d'atur. Finalment, la durada també possibilita la consolidació de vincles amb l'entitat beneficiària.

En relació a la durada del contracte, també es valora la flexibilitat de poder substituir la persona contractada (si el període nou de contractació serà de mínim 6 mesos), així com que la contractació sigui en el sector públic, ja que en molts casos és un sector desconegut pels participants (i els hi obre noves oportunitats de concórrer a ofertes públiques d'ocupació).

El segon punt fort a destacar és la idoneïtat de la tipologia de persones que poden ser contractades (persones amb expectatives d'ocupació escasses o nul·les, amb poca protecció social, amb risc d'exclusió social, poc motivades per la cerca de feina, costos personals, socials i econòmics importants). Al contractar-se aturats de llarga durada, i per tant amb majors dificultats de reinserció a mesura que passa el temps, s'obre la porta a millores de l'ocupabilitat a un perfil de persones treballadores amb majors dificultats (tant per la pèrdua progressiva de competències com de l'interès, motivació i incentius a reincorporar-se al mercat de treball).

Relacionat amb l'anterior, un tercer punt fort és l'adquisició de competències transversals i específiques i la formació que es dona a la persona participant, proporcionant eines per afrontar la reinserció laboral (al guanyar en autonomia personal, autoestima, renovar o adquirir nous coneixements, adquirir experiència laboral). El programa ha suposat una pràctica laboral i una formació mitjançant sessions individuals i grupals (havent destacat una metodologia activa, de participació i d'aprenentatge cooperatiu).

Un altre punt fort és la selecció prèvia de les persones a contractar, havent passat un procés públic i rigorós i assegurant, en general, una adequació a la tasca a desenvolupar.

En general el personal tècnic de les entitats beneficiàries també destaquen com a punt fort l'acompanyament que es realitza durant tot el procés a la persona participant. Les tasques d'acompanyament donen seguretat i faciliten l'adaptació dels participants al lloc de treball, després d'haver estat bastant de temps fora del mercat de treball. Hi ha un elevat seguiment, tant del personal responsable del lloc de treball com del personal tècnic de l'entitat beneficiària, combinant la tasca professional amb l'acompanyament en la resolució de potencials conflictes, adaptació al lloc de treball, i del procés de formació i tutorització. Aquest acompanyament ha generat confiança amb els equips de treball i amb les persones que te la persona participant com a referent, de manera que ha estat més fàcil que aquelles hagin seguit els seus consells de cara a la finalització del contracte laboral (en alguns casos aquest acompanyament ha continuat una vegada finalitzada la contractació en el marc del programa Enfeina't). La tasca dels referents (tant del/a tutor/a de l'entitat beneficiària com del responsable del lloc de treball) són claus en el programa. En alguns casos les memòries de les entitats també han destacat l'adaptació de les dinàmiques laborals per tal que les persones participants es sentissin

acollits i recolzats. Es destaca la coordinació entre el personal responsable del lloc de treball, i el personal responsable del programa a l'entitat (personal tècnic d'acompanyament a la contractació).

Un altre punt fort a destacar és el bon clima que s'ha generat entre les persones participants (entre elles i amb els seus referents i tutors/es).

Un altre bloc de punts forts fan referència a la flexibilitat del programa en diferents àmbits: adaptació de les tutories i accions d'acompanyament a la persona participant, la contractació de perfils de persones molt variades (quant al seu nivell acadèmic), la modificació del nombre de contractes i durada sense excedir-se de les quantitats assignades, l'autonomia de l'Entitat a realitzar els contractes laborals, o l'adaptació dels contractes a una àmplia varietat de sectors i serveis, entre d'altres.

Les entitats beneficiàries també destaquen que el programa ha permès desenvolupar tot un conjunt de tasques i projectes d'interès general i social pel municipi, que sense la contractació/subvenció aconseguida no s'haguessin pogut implantar. Així mateix, en casos determinats, s'ha pogut incorporar al programa persones de la borsa pròpia²¹.

Finalment, destacar la bona coordinació entre les diferents institucions (Oficina de Treball, entitat beneficiària, i responsables dels llocs de treball).

Taula 4.7. Punts forts del Programa, assenyalades per personal entitats beneficiàries

Llarg període de contractació de les persones participants, que permet obtenir beneficis professionals, motivacionals, econòmics, o psicològics
Idoneïtat del tipus de persones que poden contractar-se, davant les seves carències.
Adquisició de competències transversals i específiques, i d'experiència professional i coneixements, que augmenten l'ocupabilitat de la persona participant
Procediment de selecció prèvia de les persones a contractar
Acompanyament realitzat sobre la persona participant, per part del personal responsable de l'entitat beneficiària com del personal responsable del lloc de treball
Possibilitat de treballar en equip, i bona relació entre persones participants i responsables del programa
Flexibilitat del programa (adaptació de les tutories i accions d'acompanyament a la persona participant, la contractació de perfils de persones molt variades, la modificació del nombre de contractes i durada, l'autonomia de l'Entitat a realitzar els contractes laborals, l'adaptació dels contractes a una àmplia varietat de sectors i serveis, entre d'altres
Possibilitat dur a terme tasques i projectes d'interès general i social pel municipi
Bona coordinació entre les diferents institucions

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

²¹ Des del SOC es considera idònia aquesta segona opció de que l'entitat beneficiària pugui oferir la participació en el programa a persones de la borsa pròpia, però es reafirma la utilitat que, en primera opció, siguin persones inscrites en l'OT, per poder seleccionar millor les persones que més necessiten la contractació (persones amb més temps a l'atur, amb una situació més cronificada d'atur, més estructural). Addicionalment, aquest perfil és més fàcil de tenir controlat des del SOC que des del territori, pel que aquest procediment de ser seleccionat per l'OT es veu com un ajut al municipi (a l'evitar-li temps de gestió).

B. De les persones responsables del SOC

Un primer punt fort, a parer dels responsables del programa, és el perfil de les persones a contractar, ja que són persones amb clares mancances i que necessiten més que altres aquest suport addicional per millorar la seva ocupabilitat. Es proporciona experiència i oportunitat a persones en situació d'atur de llarga durada.

En segon lloc, les activitats que es desenvolupen en el programa (contractació laboral i acompanyament), aconsegueix l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de les persones participants.

En tercer lloc, es valora positivament la plena disposició per part de les persones participants, l'alt grau de seriositat, compromís i compliment de les persones participants, i l'alt grau de motivació per la participació al Programa.

Per últim, es destaca el bon perfil professional del personal tècnic de les entitats beneficiàries, que han pogut i sabut fer un bon equip amb actitud positiva i resultats positius.

Taula 4.8. Punts forts del Programa, assenyalades pels responsables del SOC

Perfil de les persones a contractar
Activitats que es desenvolupen en el programa (contractació laboral i acompanyament)
Plena disposició per part de les persones participants, alt grau de seriositat, compromís i motivació en participar en el programa
Procediment de selecció prèvia de les persones a contractar
Bon perfil professional del personal tècnic de les entitats beneficiàries

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

C. Visió de les persones participants

Els principals punts forts, per les persones participants, sobre el programa Enfeina't, giren al voltant de la millora en el nivell d'ocupabilitat. En primer lloc, gràcies a la millora en les competències i habilitats assolides durant el treball realitzat. Aquestes competències poden ser adquirides en els àmbits professionals previs de la persona, com en altres àmbits. Aquest darrer aspecte permet la descoberta de nous àmbits professionals on també millorar el nivell d'ocupabilitat.

Taula 4.9. Punts forts del Programa, assenyalades per les persones participants

Experiència adquirida.
Ampliació de coneixements.
Formació adquirida traslladable a altres llocs de treball. Descoberta de noves matèries professionals.
Adquisició competències transversals.
Treballar en equip.

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

També es destaca l'adquisició de competències transversals i comunicatives, independents de l'àmbit tècnic en que s'hagi formalitzat la relació contractual.

Un altre punt fort destacat ha estat el modus en què s'ha desenvolupat el treball, normalment en equip, aspecte també enriquidor.

4.5. Propostes de millora

En aquest apartat, successivament, es resumeixen les recomanacions/propostes de millora realitzades pels col·lectius implicats en el programa Enfeina't. Com en anteriors casos, en l'Annex VI es recullen, exhaustivament i quasi de manera íntegres les opinions aportades.

A. Visió del personal de les entitats beneficiàries

Les propostes de millora suggerides pel personal tècnic de les entitats beneficiàries són moltes i associades a diferents dimensions del programa. A continuació es detallen les principals idees.

Un primer bloc fa referència al període de contractació de les persones participants, incentivant a que siguin llargs (preferiblement de 12 mesos), per tal que tingui efectes reals sobre ells (en termes d'aprenentatges, psicològics, etc). Es proposa que siguin prorrogables, sobretot en determinats casos (p.e. persones discapacitades) donat que el seu efecte pot requerir major temps d'experiència laboral.

Relacionat amb el perfil d'ingrés de la persona participant, es suggereix, com ja s'ha comentat, flexibilitzar el requisit que siguin persones aturades de llarga durada, de manera que es requereixi un període menor d'atur (6 mesos), ja que el cycle econòmic o el territori poden dificultar tenir candidats del perfil inicial, entre d'altres raons apuntades en l'apartat 4.2.A. Així mateix, es suggereix ser més flexible amb alguns perfils, com les dones, persones perceptores de renda garantida de ciutadania, o persones majors de 45 anys en situació d'atur²². Una segona flexibilització és la de permetre la contractació a temps parcial (p.e. a persones amb malalties cròniques que poden tenir dificultats de seguir una jornada completa). Així mateix, es recomana considerar, a l'hora de seleccionar el perfil d'aturats de llarga durada, el temps real en atur (segons informe de vida laboral) i no el d'inscripció al SOC.

Un segon bloc de propostes giren al voltant de les pautes de formació/accompanyament. És un punt clau del programa el treballar el factor "motivacional" i d'ocupabilitat. Alguns participants del focus grupal atribueixen a l'accompanyament l'èxit del programa. En aquest sentit, es suggereix fixar a priori algunes competències bàsiques que les persones participants haurien d'adquirir amb la contractació, així com en aquells casos que sigui possible, fer aquesta tutorització/formació en el propi lloc de treball, i dins la jornada laboral. Algunes entitats manifesten la necessitat d'ampliar aquesta formació transversal

²² Per part dels responsables del SOC, es considera que no cal relaxar el perfil atès que el programa té un objectiu clar de donar suport a un col·lectiu que requereix un ajut més que altres, i que hi ha prou demanda com per a no ampliar el perfil.

(p.e. en noves tecnologies, ofimàtica, comunicació, riscos laborals, ...), però també l'específica relacionada amb el treball que es realitza. Per últim, el programa també ha permès que algunes persones adquirissin competències noves (p.e. del sector de la jardineria-manteniment), que obria noves possibilitats d'inserció laboral.

Es proposa tant la realització de sessions grupals, com especialment altres individuals per millorar les seves competències i la seva ocupabilitat (inclús es demana que es pugui subvencionar formació a mida, en el cas que el personal tècnic ho aconselli). En tot cas, s'aconsella que inclús les sessions grupals siguin molt pràctiques i participatives, basades en experiències personals.

Algunes de les paraules clau que ajudaran a recuperar (motivar) l'ocupabilitat de la persona participant són: oferir informació laboral i orientació professional, dotar d'eines de cerca de feina, resoldre desajustos que es produeixen en el lloc de treball, seguir el pla d'acció, donar suport tècnic i emocional, explicitar i millorar les competències transversals i específiques, entre d'altres.

Relacionat amb aquest aspecte, una recomanació complementària seria la de posar un mòdul d'acompanyament a l'acabar el contracte, per part del personal tècnic que ha tingut relació amb persones participants.

Un tercer bloc de propostes es situen amb la necessitat que el personal tècnic estigui ja a l'inici del procés de contractació de la persona participant (ajudant a la preparació de les pròpies ofertes de treball, definició de tasques, perfil requerit, suport en el procés de selecció), i també de continuar l'acompanyament i tutorització quan acabi la contractació en el marc del programa Enfeina't i tramitació de la justificació, pel que es requeriria una dotació pressupostària específica de contractació més àmplia de la tutora (per sobretot fer el seguiment final de la persona participant i fer els tràmits de tancament). La valoració de les entitats és que la dotació associada al tècnic és insuficient. Aquesta és una qüestió que es va contemplar en les convocatòries del 2018 i 2019.²³

Com a complement a l'anterior, també es proposa que es permeti la compatibilitat d'actuació de personal tècnic en més d'un programa del SOC.

Un quart bloc està en l'ampliació dels recursos associats al programa. El principal ja s'ha esmentat i està relacionat amb l'ampliació de la subvenció al personal tècnic d'acompanyament, bàsicament per augmentar la seva dedicació al programa²⁴, es proposa recursos per: equips de protecció individual, vestuari, costos de desplaçament de les persones participants, formació, gestió del propi programa, etc.

²³ ORDRE TSF/103/2018, de 29 de juny, de modificació de l'Ordre TSF/247/2017, de 27 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al Programa ENFEINA'T per a la contractació laboral temporal i acompanyament a la inserció de les persones en situació d'atur de llarga durada.

"2. Actuació d'acompanyament a la inserció.

2.1 Despeses directes subvencionables:

- Despeses de personal: les retribucions salarials del personal tècnic encarregat de dur a terme les tasques d'acompanyament a la inserció, d'acord amb el conveni col·lectiu o disposició salarial d'aplicació, i les quotes de la Seguretat Social a càrrec de l'entitat. Aquestes despeses estan vinculades a la durada dels contractes laborals subscrits amb les persones participants, en el supòsit de contractes de 6 mesos es podran imputar despeses per un període màxim de 8 mesos, en el supòsit de contractes de 9 mesos es podran imputar un màxim d'11 mesos i per un contracte de 12 mesos un màxim de 14 mesos."

²⁴ S'assenyala que si la subvenció és per cobrir la nòmina, no queden recursos per altres despeses relacionades amb el mateix, com les despeses de desplaçament.

Un cinquè bloc es dedica a la necessitat de simplificació administrativa i de la documentació a emplenar per part de les entitats beneficiàries. Algunes entitats assenyalen que la documentació justificativa establerta és molt laboriosa. És molt més àgil la justificació quan es fa per mòduls i no cal especificar cada nòmina i la despesa salarial corresponent. Així mateix, el programa consta de massa documentació per omplir i signar, i es suggereix dotar al mateix d'una plataforma on line on cada acció es pugui introduir directament via web per optimitzar temps i recursos. Es suggereix el passar a un registre individualitzat de les sessions (dins la Fitxa del Participant), i que aquesta informació es pogués tenir i signar on line. També es posa en dubte la necessitat de fer una assegurança per acompanyament a persones que estan contractades i treballen dins de la mateixa entitat.

Un sisè bloc, relacionat amb el punt anterior, és que tant les entitats beneficiàries com els propis responsables del programa Enfeina't (del SOC) expliciten les dificultats associades al temps que es triga en treure una convocatòria, que a vegades limita la pròpia contractació volguda (de 12 mesos). Aquest problema, del moment temporal quan surt una convocatòria i el temps que triga en ser operatiu, és un problema que ha sorgit en altres programes del SOC, i que requeriria una reflexió més transversal per part de la institució

Un setè bloc fa referència a la pròpia gestió del programa. Es proposa: (a) millorar el procés de filtratge i derivació de les OT, per evitar frustracions als candidats, (b) planificar bé/tenir clar els projectes a desenvolupar per les persones participants abans de fer el procés final de selecció i entrevistes; (c) millorar les entrevistes, (d) major temps entre atorgar les subvencions i l'inici del programa, (e) la confluència de moltes resolucions de programes del SOC a final d'any, que dificulta els processos de derivació de tots ells, (f) fer un bon seguiment de la persona participant al llarg de tot el període, (g) fer sessions de tancament del programa, per valorar el fet i per acompanyar-lo en la recerca de feina, (h) simplificar, en la mesura que ho permeti l'origen dels fons, el procés de justificació de despeses²⁵.

Per a finalitzar, també es recomanen altres aspectes, que també es suggereixen en altres programes, com són (a) la idoneïtat de compartir informació sobre actuacions i projectes desenvolupats en el marc de l'Enfeina't, en la comarca o amb altres territoris, (b) fer avaluacions als diferents col·lectius del programa, per poder millorar-lo, i (c) potenciar la continuïtat de les persones participants en altres programes.

²⁵ Les entitats van ser comprensibles en la necessitat de justificar les despeses, sobretot si venen d'Europa i cal una justificació exhaustiva, però en alguns casos proposen la justificació via mòduls.

Taula 4.10. Propostes de millora del Programa, assenyalades pel personal de les entitats beneficiàries

Allargar al màxim el període de contractació i flexibilitzar-lo/ampliar-lo/prorrogar-lo/permitre una jornada parcial per determinats col·lectius (persones discapacitades, amb malalties cròniques).

Flexibilitzar la contractació a persones aturades de menys temps o a col·lectius més vulnerables (dones, majors 45 anys, ...)

Considerar el temps que porta en l'atur una persona, no segons el temps d'inscripció al SOC, sinó el recollit en l'informe de vida laboral.

Treballar el factor motivacional i d'ocupabilitat, fixant a priori competències a adquirir, planificar les sessions individuals i grupals, a partir de metodologies pràctiques i participatives, i un acompanyament continuat.

Participació del personal tècnic al llarg de tot el procés (des d'abans de la contractació fins posterior a finalització contracte), amb la conseqüent major dotació pressupostària. Possibilitat de contractar un tècnic per a la coordinació del programa

Ampliació de recursos (per personal tècnic, vestuari, costos desplaçaments de persones participants i tècnics, formació, gestió interna del programa). Evitar que calgui el cofinançament per part de les entitats beneficiàries.

Incorporació d'un mòdul d'acompanyament, pel personal tècnic, una vegada finalitzat el programa.

Permetre la compatibilitat d'actuació de personal tècnic en més d'un programa del SOC.

Simplificació administrativa i de documentació a emplenar, i ús de plataformes Online.

Revisar els procediments relacionats amb el moment temporal que surt una convocatòria, i el temps que triga en ser operatiu. Reduir el temps de resolució dels programes (del SOC, en general),

Millora de la gestió del programa: derivació, clarificació de projectes a dur a terme prèviament a la contractació, selecció, seguiment, fer sessions de tancament

Fer avaluació als col·lectius participants

Compartir experiències i actuacions entre entitats beneficiàries

Font: elaboració pròpia a partir de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Convocatòria 2017.

B. De les persones responsables del SOC

Millorar l'aplicatiu i els mecanismes de seguiment del programa de manera que assegurí un millor seguiment de les persones participants. Així mateix, caldria establir un mecanisme de coneixement objectiu dels col·lectius implicats, implantant un procés d'enquestació.

C. Visió de les persones participants

Les recomanacions que es recullen en les memòries tècniques, provinents de les persones participants, de cara a millorar el programa Enfeina't, són:

- Contractes de major durada (mínim 2 anys). Que es pogués renovar
- Més seguiment en la recerca de feina
- Formació específica en la feina feta
- Bona valoració dels coordinadors del programa
- Coordinar les formacions amb més temps
- Assegurar la continuïtat de treball
- Pujada de salaris

5. ANÀLISI QUANTITATIVA

Aquest apartat presenta els resultats de l'anàlisi quantitativa dels impactes del programa Enfeina't en termes d'inserció laboral, comparant la situació dels participants al programa en les edicions de 2017, 2018 i 2019, que constitueixen el "grup de tractament", amb els resultats d'individus que es trobaven en situació d'atur de llarga durada durant els períodes de presentació de les sol·licituds, però que no van participar en el programa (el "grup de control"). Per tal d'obtenir evidència contrafactual que soluciona alguns possibles problemes de selecció en la participació al programa, s'adopta la tècnica del *Propensity Score Matching*. En primer lloc es descriu la construcció del grup de control, en segon lloc es presenten les variables que caracteritzen la inserció laboral i diferents estadístiques descriptives bàsiques dels grups de tractament i de control, i finalment es quantifiquen els impactes del programa.

5.1. Construcció del grup de tractament, del grup de control i dels resultats d'inserció laboral

Per tal de construir un grup de control amb el qual comparar els resultats del programa Enfeina't en termes de la inserció laboral dels participants de les tres edicions (2017-2019), es va extreure informació administrativa procedent de la base de dades Contract@ sobre persones no participants que es trobaven en situació d'atur de llarga durada durant els períodes de presentació de les sol·licituds al programa Enfeina't de les tres edicions; específicament, entre el 24/11/2017 i 12/12/2017 per a la primera edició del 2017, entre l'1/10/2018 i 15/10/2018 per a la segona edició del 2018 i entre l'1/7/2019 i 31/7/2019 per a la tercera edició del 2019. Això, perquè el programa Enfeina't s'adreça exclusivament a persones en situació d'atur de llarga durada, que ho havien de demostrar durant els períodes de presentació de les sol·licituds. D'aquesta forma, es selecciona un grup de persones en certa mesura semblant respecte a les que sí van participar al programa, respecte a un element principal que pot condicionar la seva ocupabilitat futura: la durada de l'atur.

En segon lloc, per tal de mesurar la inserció laboral per aquests individus, es va extreure la totalitat de contractes registrats des de la data (màxima) de finalització del programa de les tres primeres edicions, al llarg d'un cert període de temps, tant per al grup de tractament com per al grup de control. Concretament, per a l'edició de l'any 2017, es consideren els contractes laborals registrats entre el 20 de febrer del 2019 (la data màxima de finalització del programa) i el 31 de desembre del 2019; per a l'edició del 2018, es recull la informació dels contractes laborals entre el 19 de febrer de 2020 i el final del 2020; i per a l'edició del 2019, que va finalitzar el 9 d'abril del 2020, es consideren els contractes registrats fins al final de febrer de 2022, amb l'objectiu de tenir aproximadament el mateix nombre de mesos des de la finalització del programa que per a les dues primeres edicions. D'aquesta forma, es disposa de la totalitat de contractes laborals registrats per als grups de tractament i de control de cada edició durant la mateixa finestra temporal. Com a indicadors d'inserció laboral, per als dos grups, s'han considerat a) la probabilitat de tenir almenys un contracte fins a 3 mesos des de la finalització del programa, b) la probabilitat de tenir almenys un contracte fins a 6 mesos des de la finalització del programa i c) la probabilitat de tenir almenys un contracte fins

al final de l'any de referència per a la inserció per a cada edició (2019, 2020 i finals de febrer 2022, respectivament).

En tercer lloc, es van extreure totes les característiques individuals disponibles tant del grup de tractament com del grup de control, és a dir, la data de naixement (que permet construir l'edat a la data de referència de finalització del programa de cada edició), el gènere, el nivell d'estudi més elevat completat, la nacionalitat, el fet d'haver participat en altres serveis del SOC (prèviament a la data d'inici del programa) i el municipi de residència. Totes aquestes variables representen factors que podrien, en certa mesura, afectar la inserció laboral al marge de la possible participació al programa, i ajuden a caracteritzar millor els dos grups de cara a l'anàlisi contrafactual, com s'explica a continuació. Òbviament, es poden identificar moltes altres característiques potencialment rellevants, però cal ajustar-se a la disponibilitat de dades a partir dels registres administratius i, sobretot, a les variables que estiguin disponibles de manera homogènia per als dos grups. També cal destacar que, de cara a l'anàlisi dels impactes del programa en la inserció laboral, s'han retingut només les observacions que corresponen a individus amb informació vàlida sobre les diferents característiques contemplades. Amb l'objectiu d'evitar possibles combinacions de variables que no cobreixin cap individu, o massa pocs, per dur a terme l'anàlisi econòmica, s'han agrupat algunes variables tenint en compte el nombre d'observacions disponibles pels dos grups (sobretot el de tractament). En concret, el nivell educatiu s'ha categoritzat en 6 nivells (educació primària o inferior, educació secundària de primera etapa, batxillerat, formació professional de grau mitjà, formació professional de grau superior, estudis universitaris); la nacionalitat s'ha agrupat en 4 categories (Espanyola, Països Europeus, Països Llatinoamericans, altres) i el lloc de residència s'ha dividit d'acord amb els àmbits territorials, considerant també una categoria addicional per a persones que resideixen a la resta de l'Estat Espanyol.

A partir d'aquesta selecció, es disposa del següent volum d'observacions: 33.979 observacions del grup de tractament i 531 del grup de control per a l'edició 2017; 31.169 observacions del grup de control i 707 del grup de tractament per a l'edició del 2018; i 51.523 observacions del grup de control i 800 del grup de tractament per a l'edició del 2019.

5.2. Comparació del grup de tractament amb el grup de control

Les taules 5.1 a 5.3 mostren les estadístiques descriptives bàsiques (mitjana i proporcions de variables contínues i discretes) dels grups de tractament i control, així com un test de la t de Student per contrastar la significació estadística de les diferències observades.

Com es pot observar, el 17.9% dels individus que van participar en el programa Enfeina't a l'edició del 2017 va aconseguir almenys un contracte laboral durant els primers 3 mesos des de la finalització del programa. Així mateix, el 37,7% va tenir almenys un contracte al llarg dels 6 mesos després d'acabar el programa i aquest percentatge puja fins al 40,3% quan es considera tota la resta del 2019 com a horitzó temporal per valorar la inserció laboral.

Taula 5.1. Estadístiques Descriptives, edició 2017

Mitjana Variables (Control vs Tractament)	Grup de Control	Grup de Tractament	Diferència
Contracte laboral - 3 mesos	0.286	0.179	0.107***
Contracte laboral - 6 mesos	0.519	0.377	0.142***
Contracte laboral - final 2019	0.529	0.403	0.126***
Edat	39.014	48.019	-9.005***
Educació primària o inferior	0.317	0.213	0.104***
Educació secundària de primera etapa	0.26	0.205	0.055***
Batxillerat	0.125	0.149	-0.023
FP de grau mitjà	0.115	0.119	-0.003
FP de grau superior	0.093	0.151	-0.057***
Estudis universitaris	0.089	0.164	-0.075***
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	0.477	0.495	-0.018
Serveis Previs	0.207	0.017	0.190***
Nacionalitat Espanyola	0.808	0.934	-0.126***
Nacionalitat de Països Europeus	0.053	0.009	0.044***
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	0.037	0.008	0.029***
Altres nacionalitats	0.103	0.049	0.054***
Àmbit Territorial: Metropolità	0.59	0.542	0.047**
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	0.093	0.126	-0.033***
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	0.087	0.092	-0.005
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	0.025	0.053	-0.028***
Àmbit Territorial: Ponent	0.053	0.04	0.013
Àmbit Territorial: Comarques Centrals	0.044	0.056	-0.013
Àmbit Territorial: Alt Pirineu i Aran	0.008	0.006	0.002
Àmbit Territorial: Penedès	0.067	0.075	-0.009
Resta d'Espanya	0.034	0.009	0.025***
Nombre observacions	33979	531	

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació

Ara bé, aquests percentatges són més elevats entre els individus que formen part del grup de control (28,6%, 51,9% i 52,9% respectivament), sent les diferències significatives des d'un punt de vista estadístic. No obstant, també es detecten diferències estadísticament significatives quant a les diferents característiques individuals que es consideren, d'acord amb la disponibilitat de dades, per caracteritzar els dos grups i que en certa mesura poden afectar tant la propensió a participar en el programa com la probabilitat d'inserció. Tot i que hi ha una major proporció d'individus del grup de control amb un nivell d'estudi baix respecte al grup de tractament i la gran majoria (93,4%) tenen nacionalitat espanyola, també es pot veure com, en el primer, la mitjana d'edat és força més baixa (39 anys respecte als 48 del grup de tractament). A més a més, més individus del grup de control va gaudir d'algun programa o servei del SOC prèviament a l'inici del programa Enfeina't, i una major proporció resideix a l'Àmbit Metropolità (on hi poden haver més oportunitats laborals).

Els estadístics descriptius relatius a l'edició 2018 mostren un patró semblant, amb una major probabilitat de tenir almenys un contracte laboral durant els períodes de referència pel grup de control respecte al grup de tractament, i una menor edat mitjana en el primer grup que no pas en el segon (veure taula 5.2). Al igual que pel 2017, el nivell d'estudi

dels participants és més favorable respecte al del grup de control, i de nou una proporció més elevada de persones del grup de tractament te nacionalitat espanyola. En canvi, en aquest cas, hi ha una proporció de dones lleugerament més alta entre el grup de tractament (58,4%) que entre el grup de control (50,2%). La diferència d'edat segueix sent significativa, i més baixa entre el grup de control, però més reduïda respecte al que s'observa per a la primera edició.

Taula 5.2. Estadístiques Descriptives, edició 2018

Mitjana Variables (Control vs Tractament)	Grup de Control	Grup de Tractament	Diferència
Contracte laboral - 3 mesos	0.17	0.107	0.063***
Contracte laboral - 6 mesos	0.414	0.269	0.145***
Contracte laboral - final 2020	0.427	0.297	0.130***
Edat	39.925	47.833	-7.908***
Educació primària o inferior	0.315	0.191	0.124***
Educació secundària de primera etapa	0.242	0.153	0.090***
Batxillerat	0.128	0.163	-0.035***
FP de grau mitjà	0.107	0.089	0.018
FP de grau superior	0.094	0.187	-0.093***
Estudis universitaris	0.115	0.218	-0.103***
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	0.502	0.584	-0.082***
Serveis Previs	0.14	0.023	0.117***
Nacionalitat Espanyola	0.797	0.956	-0.159***
Nacionalitat de Països Europeus	0.06	0.007	0.053***
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	0.036	0.004	0.032***
Altres nacionalitats	0.107	0.033	0.075***
Àmbit Territorial: Metropolità	0.578	0.545	0.033*
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	0.102	0.113	-0.011
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	0.083	0.074	0.01
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	0.023	0.045	-0.023***
Àmbit Territorial: Ponent	0.053	0.071	-0.017**
Àmbit Territorial: Comarques Centrals	0.043	0.041	0.002
Àmbit Territorial: Alt Pirineu i Aran	0.009	0.007	0.002
Àmbit Territorial: Penedès	0.074	0.093	-0.019*
Resta d'Espanya	0.035	0.011	0.024***
Nombre observacions	31169	707	

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació; ** diferència de mitjanes significativa al 5% de nivell de significació; *diferència de mitjanes significativa al 10% de nivell de significació.

Les dades relatives a l'edició del 2019 confirmen els resultats anteriors, tant en termes de la probabilitat de tenir almenys un contracte (de nou, més elevada pel grup de control), diferències d'edat i de nivell d'estudi, així com de nacionalitat i lloc de residència (veure taula 5.3). A més a més es manté la diferència en la proporció d'homes i dones que es detecta per a l'edició del 2018.

En definitiva, aquestes estadístiques descriptives indiquen que hi ha diferències en la probabilitat (no condicional) d'inserció laboral, però també que els individus del grup de

tractament i del grup de control difereixen de manera substancial respecte al conjunt de característiques considerades.

Taula 5.3. Estadístiques Descriptives, edició 2019

Mitjana Variables (Control vs Tractament)	Grup de Control	Grup de Tractament	Diferència
Contracte laboral - 3 mesos	0.222	0.174	0.048***
Contracte laboral - 6 mesos	0.417	0.287	0.130***
Contracte laboral - final febrer 2022	0.449	0.289	0.160***
Edat	40321	47300	-6.979***
Educació primària o inferior	0.288	0.194	0.094***
Educació secundària de primera etapa	0.238	0.217	0.021
Batxillerat	0.137	0.170	-0.033***
FP de grau mitjà	0.104	0.141	-0.038***
FP de grau superior	0.096	0.163	-0.067***
Estudis universitaris	0.138	0.115	0.023*
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	0.517	0.578	-0.060***
Serveis Previs	0.091	0.005	0.086***
Nacionalitat Espanyola	0.822	0.936	-0.115***
Nacionalitat de Països Europeus	0.050	0.016	0.034***
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	0.036	0.014	0.022***
Altres nacionalitats	0.092	0.034	0.059***
Àmbit Territorial: Metropolità	0.626	0.505	0.121***
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	0.079	0.124	-0.044***
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	0.074	0.085	-0.011
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	0.023	0.063	-0.040***
Àmbit Territorial: Ponent	0.045	0.069	-0.024***
Àmbit Territorial: Comarques Centrals	0.046	0.040	0.006
Àmbit Territorial: Alt Pirineu i Aran	0.008	0.006	0.001
Àmbit Territorial: Penedès	0.072	0.100	-0.028***
Resta d'Espanya	0.027	0.009	0.019***
Nombre observacions	51523	800	

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació; ** diferència de mitjanes significativa al 5% de nivell de significació; *diferència de mitjanes significativa al 10% de nivell de significació.

Per tal d'apreciar l'impacte del programa Enfeina't en les tres primeres edicions en la inserció laboral dels participants, resulta necessari "neutralitzar" el possible efecte indirecte de les diferències en característiques individuals que poden afectar els resultats. A la següent secció 5.4 es descriu la metodologia que s'adopta per tal de dur a terme l'anàlisi quantitativa dels efectes del programa en la inserció laboral, mesurada en termes de la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral durant els períodes de referència, adoptant un mètode que permet obtenir evidències contrafactuals.

5.3. Avaluació del programa a partir de la tècnica del *Propensity Score Matching* (PSM)

Tot i que les evidències obtingudes fins ara indiquen que un percentatge considerable de participants en el programa Enfeina't obté almenys un contracte laboral al llarg del període considerat després de finalitzar-lo, els resultats presentats fins ara també es

podrien explicar per diferències en característiques entre el grup de tractament i el grup de control que, en certa mesura, afecten tant la propensió a participar al programa Enfeina't com als potencials resultats a sis mesos de la data de referència.

Amb l'objectiu precisament de tenir en compte aquesta problemàtica, a continuació es presenten els resultats obtinguts a partir de l'aplicació de la tècnica del *Propensity Score Matching* (PSM), que permet reduir el potencial biaix degut al fet que el grup de tractament (els participants a Enfeina't) i el grup de control tinguin diferències en les característiques observades. Aplicant aquesta tècnica és possible obtenir un grup de control "comparable" amb el grup de tractament, almenys en termes de les característiques individuals que apareixen a la base de dades. Gràcies a l'aplicació del PSM, la comparació de la probabilitat d'estar ocupat en diferents moments temporals entre el grup de participants i el grup de control una vegada aparellats a partir de les seves característiques observables permet obtenir l'efecte net d'haver participat al programa i que es coneix a la literatura com "*Average Treatment Effect of the Treated*" (ATT).²⁶

El primer pas en l'estimació d'aquest efecte és l'estimació de la propensió a participar al programa (*propensity score*) a través d'un model *probit* on la variable depenent és haver participat o no en l'acció analitzada i les variables explicatives inclouen totes aquelles característiques de l'individu que serien rellevants per explicar la seva participació en l'acció. A partir de la informació que es disposa en la base de dades i de manera similar als resultats presentats als apartats anteriors, es considera informació relativa a sexe, edat a la finalització del programa, nivell d'estudis, nacionalitat/país d'origen, haver rebut o no serveis previs i el territori de residència. Precisament, la comparació entre les característiques de les persones participants i de les que formen el grup del control abans i després de l'emparellament és un aspecte important per valorar la qualitat del *matching* aconseguit. De fet, aquesta comparació permet valorar fins a quin punt s'ha aconseguit trobar un grup d'individus semblat als participants entre el conjunt dels no participants. Per a això, s'obtenen els valors de la mitjana (\bar{x}) i de la variància (S^2) per a cadascuna de les variables fictícies que formen part de l'anàlisi per a cadascun dels dos grups (tractament -t- i control -c-) i es calcula la següent expressió:

$$100 * (\bar{x}_t - \bar{x}_c) / (S_t^2 - S_c^2)$$

que es coneix com a diferència estandarditzada en percentatge o biaix. Resulta recomanable que aquest biaix sigui el més proper possible a zero per a la majoria de les variables utilitzades després de l'emparellament entre el grup de persones participants i les no participants. De fet, una mesura de la qualitat del *matching* consisteix a comparar el valor del biaix abans del *matching* i després del mateix i quantificar el percentatge de reducció.

²⁶ Tots els càlculs s'han realitzat aplicant la rutina de STATA PSMATCH2 àmpliament utilitzada en aquest context: Leuven, I., Sianesi, B. (2006), "PSMATCH2: Stata moduli to perform Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing".

Una altra mesura habitual és el quocient (o ràtio) entre les variàncies observades per al grup de tractament i el grup de control: un valor proper a 1 d'aquest quocient indica que tots dos grups presenten valors similars i, per tant, que es tracta de grups homogenis en relació a les seves respectives mitjanes mentre que valors molt inferiors a 1 o molt superiors a 1 indiquen que tots dos grups són heterogenis, encara que la mitjana de tots dos pugui ser similar.

Per tant, en síntesi, interessa que els valors del biaix siguin propers a zero i que els valors del ràtio entre variàncies siguin propers a 1. De fet, es considera que un valor del ràtio de les variàncies entre 0,5 i 0,8 o entre 1,25 i 2.0 és motiu de preocupació, mentre que valors inferiors a 0,5 o superiors a 2,0 no serien acceptables. Normalment, aquests indicadors es presenten en forma del percentatge de variables considerades en l'anàlisi afectades per aquesta situació i un *matching* adequat hauria de portar a que aquests percentatges tendissin a zero després de l'emparellament de participants i grup de control.

La comparació entre persones participants i les que formen el grup de control pot realitzar-se a través de diferents procediments estadístics basats en el *PSM*. En el nostre cas, el procediment aplicat considera el veí més proper (és a dir, l'individu més semblat en termes del *propensity score*) amb reemplaçament (el que permet que cada individu del grup de control pugui aparellar-se amb més d'un membre del grup de tractament), encara que s'han realitzat diferents anàlisis de robustesa aplicant procediments diferents per valorar si existeixen canvis significatius en els resultats. Des d'aquesta perspectiva, un últim indicador de la qualitat del *matching* consisteix a identificar el nombre de participants pels quals no ha estat possible identificar un nombre suficient de no participants amb característiques similars (*common support*). La situació ideal seria aquella en què per a tots els participants es pogués aconseguir el nombre de no participants suficients per poder ser inclosos a l'anàlisi.

La taula 5.4 mostra els resultats de l'aplicació del procediment descrit anteriorment pels resultats de la participació al programa en termes d'ocupació entre el grup de tractament i el grup de control. Cal remarcar que per a aquesta anàlisi s'han considerat només la probabilitat de tenir almenys un contracte a 3 mesos des de la finalització del programa, 6 mesos i fins al final del període de referència per a cada edició.

Taula 5.4. Resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2017 en la inserció laboral

	Mostra	Tractament	Control	Diferència	S.E.	t-stat
Contracte laboral - 3 mesos	Observats	0.179	0.286	-0.107	0.020	-5.42***
	ATT	0.179	0.247	-0.068	0.025	-2.66***
Contracte laboral - 6 mesos	Observats	0.377	0.519	-0.142	0.022	-6.52***
	ATT	0.377	0.416	-0.040	0.030	-1.3
Contracte laboral - final 2019	Observats	0.403	0.529	-0.126	0.022	-5.79***
	ATT	0.403	0.420	-0.017	0.031	-0.55

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació; ** diferència de mitjanes significativa al 5% de nivell de significació; *diferència de mitjanes significativa al 10% de nivell de significació.

En relació a la inserció laboral a 3 mesos des de la finalització del programa, sense tenir en compte les característiques individuals, hi ha una diferència, estadísticament significativa, de 10,7 punts percentuals a favor del grup de control. En canvi, quan s'emparellen els individus del grup de tractament amb aquells individus del grup de control amb característiques similars (sexe, edat, nivell d'estudis, nacionalitat, haver rebut o no serveis previs i territori de residència), aquesta diferència passa a ser de 6,8 punts percentuals, reduint-se notablement respecte a la diferència no condicional (encara que continua sent estadísticament significativa). No obstant, segueix sent a favor del grup de control, fet que podria indicar un cert efecte “*lock in*” entre els participants, que possiblement segueixen rebent altres serveis del SOC al finalitzar el programa, o bé comencen a buscar feina només a partir de la finalització de les experiències laborals que representen l'eix principal del programa Enfeina't i, per tant, surten desavantatjats respecte als individus no participants que possiblement sempre han estat duent una certa cerca de feina activa o passiva (sent totes les persones del grup de control demandants d'ocupació). Ara bé, aquestes diferències en la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral a favor dels individus que formen part del grup de control, comparant individus “idèntics” respecte a les característiques considerades amb l'aplicació del PSM, desapareixen (no són estadísticament significatives) quan es considera un horitzó temporal més llarg per avaluar la inserció, sigui a 6 mesos des de la finalització del programa o al llarg de tot el 2019. Això indica que, entre els participants a la primera edició del programa Enfeina't, el possible efecte “*lock in*” és de curt termini, atès que no mostren diferències respecte a persones no participants amb les mateixes característiques en quant a la probabilitat de tenir almenys un contracte després d'un cert nombre de mesos des del final del programa.

La taula 5.5 mostra els resultats obtinguts de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de la segona edició (2018) del programa Enfeina't en els resultats laborals. En general, també es detecta com les diferències en la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral en les tres franges de temps considerades, a favor dels individus del grup de control, es mitiguen de manera substancial quan es controla per diferències en les característiques individuals que poden afectar tant la probabilitat de participar en el programa com la inserció laboral.

Taula 5.5. Resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2018 en la inserció laboral

	Mostra	Tractament	Control	Diferència	S.E.	t-stat
Contracte laboral - 3 mesos	Observats	0.107	0.170	-0.063	0.014	-4.41***
	ATT	0.107	0.141	-0.034	0.018	-1.88*
Contracte laboral - 6 mesos	Observats	0.269	0.414	-0.145	0.019	-7.78***
	ATT	0.269	0.335	-0.066	0.025	-2.66***
Contracte laboral - final 2020	Observats	0.297	0.427	-0.130	0.019	-6.94***
	ATT	0.297	0.342	-0.045	0.025	-1.78*

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació; ** diferència de mitjanes significativa al 5% de nivell de significació; *diferència de mitjanes significativa al 10% de nivell de significació.

De fet, només es manté un cert diferencial negatiu (i estadísticament significatiu a l'1%) pel grup d'individus participants en la probabilitat de tenir almenys un contracte a 6 mesos des de la finalització del programa (6,6 punts percentuals). En canvi, no es detecta cap diferència significativa quan s'emparellen individus dels dos grups que siguin idèntics en quant a les variables considerades ni en la probabilitat de tenir almenys un contracte després de 3 mesos, ni al final del període considerat per mesurar la inserció (finals del 2020).

Finalment, la taula 5.6 mostra els resultats de l'impacte del programa per a la tercera edició del 2019. De manera semblant a les dues primeres edicions del programa, la diferència en la probabilitat d'inserció en els tres moments del temps considerat es mitiga significativament un cop es neutralitzen les diferències en característiques individuals. No obstant, els resultats segueixen indicant un cert desavantatge entre els individus participants respecte als del grup de tractament, excepte que per a la probabilitat de tenir almenys un contracte a 3 mesos des del final del programa Enfeina't, per a la qual no hi ha diferències significatives entre el grup de tractament i el grup de control.

Taula 5.6. Resultats de l'aplicació del PSM per avaluar els impactes de l'edició 2019 en la inserció laboral

	Mostra	Tractament	Control	Diferència	S.E.	t-stat
Contracte laboral - 3 mesos	Observats	0.174	0.222	-0.048	0.015	-3.28***
	ATT	0.174	0.195	-0.021	0.020	-1.07
Contracte laboral - 6 mesos	Observats	0.288	0.417	-0.130	0.018	-7.4***
	ATT	0.288	0.346	-0.059	0.024	-2.48**
Contracte laboral - final 2021	Observats	0.289	0.449	-0.160	0.018	-9.05***
	ATT	0.289	0.369	-0.080	0.024	-3.35***

Font: elaboració pròpia. Nota: *** diferència de mitjanes significativa al 1% de nivell de significació; ** diferència de mitjanes significativa al 5% de nivell de significació; *diferència de mitjanes significativa al 10% de nivell de significació.

Pel que fa a la qualitat de l'aparellament, els indicadors corresponents a l'avaluació d'impacte de les tres edicions es reporten a l'Annex VIII. En general, a les taules VIII.1 a VIII.3 d'aquest annex es pot veure com, per a les tres edicions del programa, tots els individus del grup de control s'han pogut incloure per calcular el contrafactual, atès que s'han pogut emparellar a individus del grup de tractament semblants en quant a les característiques considerades. A més a més, s'hi pot observar que el biaix (tant en mitjana com en mediana) es redueixen substancialment després del *matching* i es situen en valors relativament baixos. També el quocient (o ràtio) entre les variàncies observades per al grup de tractament i el grup de control pel que fa a les diferents característiques analitzades dels individus emparellats se situa en gairebé tots els casos en valors acceptables i només en un 26% i un 17% (segons les edicions) de les característiques dins els intervals que requeririen una certa atenció (segons l'indicador

% preocupació).²⁷ Aquesta informació es mostra de manera agregada a les figures VIII.1 a VIII.3, i de manera desagregada (per a cada variable) a les taules VIII.4 a VIII.6 de l'annex VIII, on es pot veure que només per algunes variables territorials i en els indicadors referents a la nacionalitat es produeix una qualitat de l'emparellament relativament menor, possiblement a causa del nombre reduït d'observacions en algunes categories per al grup de tractament.

En termes generals, els resultats de l'avaluació de l'impacte del programa en la inserció laboral, mesurada en termes de la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral a 3 mesos, 6 mesos i al final del període de referència des de la finalització del programa que es detallen a les taules 5.4, 5.5 i 5.6 indiquen que els participants en les tres primeres edicions del programa Enfeina't no tenen un avantatge clar en termes d'inserció laboral respecte als no participants que s'han considerat com a grup de control.

Aquest fet, de tota manera, no necessàriament indica que el programa en sí no hagi estat efectiu en quant al seu objectiu principal, que és millorar l'ocupabilitat i la seva motivació i inclinació cap a la re-incorporació en el mercat laboral després d'un llarg període d'atur. Això perquè:

- d'una banda, el programa Enfeina't té com a objectiu recuperar persones desanimades en la cerca de feina, i millorar les seves competències en ocupabilitat, fet que no implica, necessàriament, que ja signifiqui a curt termini una inserció laboral.
- d'altra banda, és possible que els participants, després d'haver millorat les seves competències i gaudit d'una experiència laboral motivadora gràcies al propi programa Enfeina't, tinguin una major propensió a buscar una feina de qualitat i que s'ajusti millor a les noves competències adquirides i a les preferències laborals que hagin pogut descobrir, o redefinir, durant el programa. De fet, hauria estat interessant disposar de dades objectives per mesurar l'ocupabilitat²⁸ dels individus dels dos grups abans i després del programa Enfeina't, per així poder avaluar si els participants realment han pogut millorar-la gràcies a les diferents activitats que s'hi desenvolupen i, sobretot, l'experiència laboral implícita en el programa.
- addicionalment, com s'ha comentat anteriorment, la pròpia definició del grup de control podria estar contribuint a trobar resultats iguals o més favorables per aquest grup, atès que aquestes persones podrien haver estat buscant activament o passivament alguna feina i per això, al mesurar la inserció en termes de la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral, és possible que

²⁷ Cal comentar que, per a l'edició del 2018, com es pot veure a la taula VIII.6 de l'Annex VIII, la variable relativa a "Nacionalitat de Països Llatinoamericans" està fora de l'interval d'acceptació pel que fa el rati de les variàncies de la mostra emparellada, segurament a causa del baix nombre d'observacions al grup de tractament. No obstant, s'ha intentat dur a terme l'estimació amb definicions alternatives i més agrupades de la variable referent a la nacionalitat i els resultats es mantenen invariants respecte als que es presenten en aquest informe.

²⁸ Una possible opció consistiria en avaluar possibles canvis en el resultat del Qüestionari Q, com a indicador d'ocupabilitat. No obstant, hi ha massa pocs individus del grup de participants que hagin dut a terme el Qüestionari Q abans (o just després) d'entrar en el programa Enfeina't, i moltes de les persones que van formar part del programa van dur a terme el Q per primera vegada al llarg del programa. Això no permet dur a terme cap anàlisi d'aquest tipus, atès que no hi ha informació fiable sobre l'ocupabilitat dels participants abans de participar al programa Enfeina't.

es recullin experiències laborals amb una durada molt curta, o bé de baixa qualitat, que hagin pogut aconseguir mentre els participants estaven duent a terme el programa Enfeina't i adquirint competències i millorant la seva ocupabilitat, amb l'objectiu de reincorporar-se al mercat laboral d'una manera exitosa i estable.

De l'anàlisi efectuada se'n deriva la necessitat de millorar la informació estadística disponible, dels grups de tractament i de control, per poder fer una anàlisi quantitativa més robusta sobre l'assoliment dels objectius del programa Enfeina't, així com les limitacions existents respecte l'avaluació realitzada.

Una primera via de millora ha d'estar en possibilitar mesurar, a partir d'indicadors, el que és el propi objectiu del programa, això és, la millora de l'ocupabilitat i la recuperació, pel mercat de treball, de persones desanimades que estaven fora completament de la cerca de feina.

Una segona via de millora està relacionada amb la disponibilitat de més informació sobre les característiques de les persones que formen part tant del grup de tractament com del de control. A continuació se n'expliciten algunes.

- Per exemple, en primer lloc, seria interessant saber quins dels individus que formen part del grup de control (és a dir, persones aturades de llarga durada durant els períodes de sol·licitud de les diferents edicions d'Enfeina't) no hagin tingut cap contracte laboral al llarg del període d'execució del programa²⁹, per així restringir el grup de control a persones que (a) es trobaven en situació d'atur de llarga durada quan haurien pogut entrar el programa però no ho van fer i (b) alhora, no van tenir cap contracte laboral mentre els participants estaven involucrats en el programa.
- A més a més, també seria interessant tenir informació sobre persones que (i) no hagin tingut cap experiència laboral durant l'execució del programa i (ii) en els diferents períodes de sol·licitud es trobaven en situació d'atur però no assolien el llindar de dos anys d'atur (de llarga durada) que els hauria permès accedir a Enfeina't. Això obriria la porta a l'aplicació de la tècnica de "*Regression Discontinuity*" per estimar els impactes causals del programa, que solucionaria la limitació més important de la tècnica del PSM, que consisteix en el supòsit de selecció en el programa basada només en característiques observades (les que s'inclouen en el model). És a dir, no es contempla la possibilitat que factors inobservats, com ara la motivació i les aspiracions, però també altres característiques observables però no disponibles (p.e. l'estructura familiar), puguin afectar la propensió a participar en el programa Enfeina't.
- De fet, una altra limitació clara de l'aplicació del PSM per a l'avaluació de l'impacte del programa Enfeina't és precisament la disponibilitat de dades per emparellar els grups de tractament i de control, atès que el nombre de variables disponibles per recollir els factors observats que poden haver afectat la decisió de participar en el programa i també podrien condicionar la probabilitat de tenir un contracte laboral al llarg dels períodes considerats és força limitat. Caldria

²⁹ Cal destacar que la cessió de dades dels individus del grup de control només inclou els contractes registrats des de la finalització del programa de les diferents edicions i fins al final dels períodes de referència, per tant no disposem d'informació sobre possibles contractes registrats al llarg de l'execució de les tres edicions d'Enfeina't.

recollir més característiques individuals, sobretot en quant a les experiències laborals prèvies i a la durada exacta de l'atur. Cal mencionar que tot i disposar d'informació relativa al nombre de dies que els individus (dels dos grups) van transcórrer en situació d'atur abans de l'inici del programa, aquesta informació és possiblement incompleta a causa de la presència d'un nombre elevat de *missing values*, així com de moltes observacions on apareixen zero dies d'atur. Possiblement això es deu a les limitacions implícites dels registres administratius, així com de casos d'individus participants que no estaven correctament registrats com a demandants d'ocupació abans de sol·licitar l'accés al programa (el mateix passa entre els individus del grup de control). En general, aquestes limitacions impedeixen l'ús de la durada de l'atur com a variable de control addicional. No obstant, s'ha intentat incloure-la igualment, considerant només les observacions vàlides, però els resultats generals es mantenen respecte al que es reporta en aquest informe (només es detecta una petita reducció del diferencial estimat un cop s'ha dut a terme l'emparellament en algun cas).

Finalment, també cal tenir en compte el possible efecte de la pandèmia del COVID19, que podria haver condicionat l'ocupabilitat dels individus participants a la segona i a la tercera edició del programa Enfeina't, i per als quals s'obtenen resultats pitjors. Això perquè aquestes persones van finalitzar el programa durant la pandèmia i podrien haver experimentat més dificultats a l'hora de reincorporar-se al mercat laboral després d'haver participat en el programa. Aleshores, cal considerar que els resultats obtinguts en aquesta avaluació estan subjectes a aquestes limitacions fonamentals i, en certa mesura, els resultats podrien estar distorsionats per rellevància dels diferents factors en la decisió de participar o no en el programa, que no s'han pogut tenir en compte a causa de la disponibilitat de dades, així com dels possibles impactes de la crisi sanitària.

Per últim, també es vol explicitar que l'assoliment dels objectius del programa Enfeina't van més enllà de les millores associades a la reincorporació estricta de les persones al mercat de treball, i que tant les remuneracions econòmiques rebudes, com les noves competències assolides, tenen una translació social (especialment familiar) i psicològiques, que van més enllà de la remuneració monetària rebuda.

6. CONSIDERACIONS FINALS

En aquest document s'ha realitzat una avaluació del programa Enfeina't, considerant diferents evidències, entre les que destaquen els registres documentals sobre el programa (registres administratius interns del SOC i memòries tècniques de les entitats beneficiàries), i les opinions dels col·lectius implicats (informació qualitativa provinent del treball de camp, tant entrevistes com focus grupals efectuat amb persones responsables i personal tècnic del SOC, i personal de les entitats beneficiàries). En aquest apartat, a mode de síntesi, es presenten algunes consideracions finals que es consideren rellevants. No es pretén reiterar el ja esmentat, sinó emfatitzar aquells aspectes que mereixen ser destacats des del punt de vista dels autors de l'estudi.

1. En primer lloc, cal tenir present que el programa Enfeina't ja no està vigent. De tota manera, valorem que s'hagi demanat fer l'avaluació del mateix, donat que de les conclusions obtingudes, sense dubte, se'n **trauran conclusions rellevants per actuals i futurs programes del SOC**. Al nostre entendre, **l'avaluació dels programes ha de ser quelcom intrínsec a tots ells**.
2. En segon lloc, assenyalar que els resultats obtinguts mostren que **el nivell de satisfacció amb el programa**, per part dels diferents col·lectius implicats, ha estat **elevat i molt satisfactori**.

Tots ells han destacat, com a elements més rellevants, la **flexibilitat** del programa i la **millora de l'ocupabilitat** aconseguida per les persones participants, així com el fet que aquesta millora s'aconsegueix en un perfil de **persones que ho necessiten de forma important** (aturades de llarga durada).

3. Al mateix temps, i relacionat amb l'anterior, es destaca que els **efectes positius són amplis i afectant a moltes dimensions econòmiques-laborals-psicològiques-socials**, atès que aconseguen millorar les competències i habilitats transversals i específiques de les persones participants, però també tenen un vessant psicològic de millora de l'autoestima i de recuperació de l'interès per retornar al mercat laboral, així com una dimensió de millora de la situació econòmica de persones i famílies necessitades.
4. Per aconseguir aquests objectius, es destaca la **importància de la durada de la contractació** (de sis a, preferentment, dotze mesos), que permet tenir temps suficient com perquè els efectes buscats siguin efectius, i la **tasca d'acompanyament que es fa des de les entitats beneficiàries** per part del personal tècnic.

Sobre aquest segon aspecte, es vol ressaltar la importància d'aquesta tasca de tutorització/acompanyament des de l'inici del programa fins al final. Inclús, com en altres programes, s'assenyala la necessitat que aquesta **tutorització i dedicació del personal tècnic s'allargui més enllà del període estricte de contractació de la persona participant**.

5. Malgrat la satisfacció general amb el programa, els diferents col·lectius proposen **accions de millora**.

El personal de les **entitats beneficiàries** proposa, principalment:

- (a) la possibilitat d'introduir una certa flexibilització en el perfil de la persona admesa, tant en durada temporal de la situació d'atur com en perfil (tenint present les característiques territorials, l'estacionalitat d'alguns treballs, el cicle econòmic, i la tipologia de les persones, com per exemple, les discapacitades),
- (b) la idoneïtat de les sessions individuals i col·lectives, on el vessant pràctic i participatiu ha de ser clau,
- (c) la necessitat d'ampliació de la dotació econòmica associada al personal tècnic, tant per possibilitar la seva tasca des de l'inici del programa fins més enllà de la finalització del contracte de la persona participant, de cara a fer un acompanyament i tancar la part administrativa del programa,
- (d) la simplificació administrativa i de documentació a emplenar,
- (e) l'agilització en la sortida i resolució de les sol·licituds, ja que limita la idoneïtat de les contractacions que es poden fer,
- (f) altres aspectes de la gestió del programa (com, en algunes ocasions, les derivacions fetes des de les Oficines de Treball del SOC (OT), l'explicació de les tasques a fer als participants, fer sessions de tancament, fer un bon seguiment de la persona participant al llarg del període contractat, planificació prèvia de les tasques a fer per ells, etc.).

Per part de les **persones responsables del SOC** es proposa, especialment:

- (a) millorar els mecanismes de seguiment del programa i
- (b) establir un procés d'enquestació als diferents col·lectius, per a conèixer millor la seva evolució/satisfacció.

Per últim, les persones participants recomanen, principalment:

- (a) poder ampliar el període de contractació,
- (b) fer més formació en la feina feta,
- (c) tenir un seguiment posterior en la recerca de feina.

6. Com a complement al punt anterior, també es detecten les següents necessitats:
- a) la idoneïtat de **compartir informació sobre actuacions i projectes** desenvolupats en el marc del programa Enfeina't, en la comarca o amb altres territoris,
 - (b) fer **avaluacions sistematitzades** als diferents col·lectius del programa, per poder millorar-lo,
 - (c) **potenciar la continuïtat** de les persones participants **en altres programes**,
 - (d) Implementar un **sistema de seguiment post-programa**,
 - (e) **solucionar els problemes de calendari de les convocatòries i de la resolució dels programes**³⁰, i
 - (f) fer una sessió de treball conjunt, de tancament del programa, per aprendre de cara a futures edicions i programes.

³⁰ Aquest problema es manifesta en altres programes del SOC. Els retards en les resolucions i tramitació afecten als programes i, específicament a aquest, impeding en alguns casos la contractació (per no poder arribar a un mínim de 6 mesos), o havent de canviar la persona participant per ja no tenir sentit l'activitat que justificava la contractació.

7. Com a continuació de les accions de millora esmentades en els punts 5 i 6, l'equip investigador vol emfatitzar les següents accions de millora/reflexions, que van més enllà del programa avaluat:

- 7.1. La necessitat de fer un **seguiment de les actuacions de les persones participants**, per conèixer el **nivell de satisfacció** amb el programa.

Es proposa que a la meitat i al final del programa es faci una enquesta al personal participant, per millorar el programa durant la seva estada (i de cara a futures edicions). Aquesta enquesta hauria de fer-se per part del SOC, a partir de la informació proporcionada per les entitats beneficiàries (nom, adreça postal i telèfon de contacte, ...) cobrint les diferents dimensions de cada programa.

- 7.2. Una segona actuació recomanada estaria relacionada amb **l'avaluació del programa**. En aquest sentit, a part d'altres accions d'anàlisi de dades registrals, caldria fer una nova enquesta a les persones participants, a l'inici del programa, a la finalització del mateix i als sis i/o dotze mesos, per tal de poder comparar les respostes. Sobretot és necessari la realització d'aquest treball de camp, donat que hi ha programes que tenen objectius que van més enllà de la contractació laboral (més destinats a formació o orientació, per exemple). De nou, aquestes actuacions haurien de ser responsabilitat del SOC, amb l'ajuda de l'entitat beneficiària, proporcionant les dades i el contacte amb la persona participant.

El qüestionari caldria dissenyar-lo específicament per cada programa, i seria necessari la col·laboració d'experts multidisciplinaris (psicòlegs i economistes experts en la temàtica del programa)³¹. També seria útil considerar els qüestionaris ja existents i utilitzats per les entitats beneficiàries, per dissenyar la versió final (que hauria de ser responsabilitat del SOC).

- 7.3. Un tercer punt sobre el que millorar, de cara a facilitar l'avaluació del programa és **redissenyar les memòries que realitzen les entitats beneficiàries**. Aquestes es queixen d'un excés de burocràcia. Les memòries en poden ser un exemple, ja que la no existència d'un format homogeni (en ocasions), i la manca de concreció en la informació a donar fa que aquestes siguin molt diferents entre sí i a vegades no serveixin per cobrir els objectius pels quals es realitzen. En aquest sentit, es proposa que les memòries tinguin sempre uns apartats concrets i únics en cada programa, i que principalment estiguin formades per informació (indicadors) fàcil de tractar digitalment. Aquesta fitxa d'indicadors hauria d'atendre a les peculiaritats de cada programa, quantificant les variables principals del mateix³².

8. Per últim, es vol emfatitzar que, comparant el programa Enfeina't amb altres programes, aquest és un programa que destina **molts recursos econòmics a cada participant**. Però al mateix temps, és un programa que té un **clar i elevat retorn social**. Ajuda a persones molt vulnerables i al seu entorn, i té unes conseqüències molt positives.

³¹ Cal tenir present, en tot cas, que la col·laboració de les entitats beneficiàries, en aquesta avaluació final, sens dubte seria més fàcil en entitats públiques que privades, encara que es podrien buscar mecanismes de rebre ajuts/subvencions finals associats a la seva participació en el procés.

³² Es posa com exemple la taula d'indicadors associat al programa Ubicat.

Ha de ser un motiu de reflexió els *pros* i *cons* del mateix, i **els costos i responsabilitats que hauria d'assumir cada entitat administrativa (regional i local)**, tenint present que el SOC ha de finançar programes però no serveis. En aquest punt, s'obre un debat més general sobre si el personal que participa en les polítiques actives ha de ser personal de l'ajuntament, o si el SOC hauria d'ampliar ajuts per aquest suport als ens locals, i fins a quin punt les entitats locals han de tenir recursos humans destinats a fer suport en polítiques actives. També s'obre el debat del tipus de participació que haurien de tenir altres entitats supralocals (consells comarcals, Diputacions, altres entitats socials, agrupacions municipals associades a àrees funcionals, ...) i si hi ha d'haver un cofinançament de les diferents entitats. En qualsevol cas, s'ha de tendir a assegurar un servei estable i unes estructures tècniques que cobreixin aquests serveis.

9. En quant a l'avaluació quantitativa de l'impacte del programa en la inserció laboral dels participants, s'ha construït un grup de control que permet comparar l'evolució de la inserció laboral dels participants al llarg d'un cert horitzó temporal des de la finalització del programa Enfeina't en les seves tres primeres edicions del 2017, 2018 i 2019. Concretament, es consideren individus que es trobaven en situació d'atur de llarga durada en el moment de presentació de les sol·licituds, però no van formar part del programa, que per tant constitueixen el grup de control. Aleshores, mitjançant l'explotació de registres administratius, es compara la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral a 3 mesos, 6 mesos i fins al final del període de referència entre els grups de tractament (és a dir, els participants) i el grup de control. S'analitzen aquestes diferències amb estadístics descriptius, també considerant les diferències existents en quant a les característiques observades disponibles (edat, gènere, nivell educatiu, nacionalitat, serveis previs del SOC i lloc de residència). Per tal de reduir l'efecte de diferències en característiques observades entre participants i no participants i el biaix de selecció en la participació al programa que en pot derivar, s'ha aplicat la tècnica del *Propensity Score Matching* (PSM). Els resultats indiquen que la diferència en la probabilitat de tenir almenys un contracte laboral que s'observa a favor del grup de control és redueix notablement quan es neutralitzen les diferències en característiques observades, i desapareix en alguns casos (sobretot respecte a la primera edició del 2017). Aquests resultats poden estar condicionats per diferents factors, com ara la possibilitat de que els individus no participants hagin estat buscant feina activament mentre els participants seguien el programa, però possiblement aquestes siguin feines temporals i de baixa qualitat. En canvi, possiblement els individus que van participar al programa Enfeina't, després d'adquirir competències i una nova experiència laboral enriquidora gràcies al programa, millorant així la seva ocupabilitat, estiguin orientades a buscar ocupacions de millor qualitat i que encaixin amb les seves (noves) expectatives i capacitats. D'altra banda, com s'explica detalladament a l'apartat corresponent, hi ha certes limitacions relatives a la disponibilitat de dades, que en certa mesura pot determinar els resultats obtinguts amb el PSM. Finalment, cal tenir en compte el possible efecte advers de l'exposició a la crisi sanitària del COVID19, que va afectar plenament els individus participants a la segona i a la tercera edició durant el període de temps al llarg del qual es mesura la inserció laboral.

ANNEX I. Entitats beneficiàries

Entitats participants per municipis al programa Enfeina't. Període 2017-2019.

N	Municipi	2017 (N=62)	2018 (N=68)	2019 (N=68)
1	Ampostà	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
2	Badalona (*)	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
3	Balaguer	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
4	Banyoles	2 (3,2%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
5	Barberà del Vallès	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
6	Barcelona	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
7	Berga	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
8	Bisbal d'Empordà, la	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
9	Blanes	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
10	Bruc, el	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,5%)
11	Castelldefels	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
12	Cerdanyola del Vallès	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
13	Cervera	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
14	Cornellà de Llobregat	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,5%)
15	Esplugues de Llobregat	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
16	Figueres	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
17	Gavà	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
18	Girona	0 (0%)	1 (1,5%)	2 (2,9%)
19	Granollers	0 (0%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
20	Igualada	1 (1,6%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
21	Lleida	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
22	Lloret de Mar	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
23	Malla	0 (0%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
24	Manresa	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
25	Masnou, el	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
26	Mataró	2 (3,2%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
27	Moià	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
28	Mollerussa	0 (0%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
29	Mollet del Vallès	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
30	Montblanc	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
31	Montcada i Reixac	1 (1,6%)	1 (1,5%)	0 (0%)
32	Móra d'Ebre	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
33	Olot	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
34	Prat de Llobregat, el	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
35	Reus	2 (3,2%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
36	Ripoll	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
37	Ripollet	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
38	Rubí	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
39	Sabadell	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
40	Salt	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
41	Sant Adrià de Besòs	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
42	Sant Boi de Llobregat	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
43	Sant Cugat del Vallès	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
44	Sant Feliu de Llobregat	2 (3,2%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
45	Sant Joan Despí	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
46	Sant Pere de Ribes	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)

47	Santa Coloma de Farners	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
48	Santa Coloma de Gramenet	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
49	Seu d'Urgell, la	2 (3,2%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
50	Tarragona	1 (1,6%)	2 (2,9%)	1 (1,5%)
51	Tàrrrega	1 (1,6%)	2 (2,9%)	1 (1,5%)
52	Terrassa	2 (3,2%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
53	Tona	1 (1,6%)	0 (0%)	0 (0%)
54	Tortosa	2 (3,2%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
55	Valls	1 (1,6%)	2 (2,9%)	2 (2,9%)
56	Vendrell, el	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
57	Vic	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
58	Viladecans	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
59	Vilafranca del Penedès	1 (1,6%)	1 (1,5%)	1 (1,5%)
60	Vilanova i la Geltrú	2 (3,2%)	3 (4,4%)	3 (4,4%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. (*) N: nombre d'entitats beneficiàries que operen en cada municipi.

ANNEX II. Contractes realitzats per les entitats participants al programa Enfeina't. Període 2017-2019.

N	Entitat	2017	2018	2019
		(N=537)	(N=719)	(N=817)
1	AGÈNCIA DE DESENVOLUPAMENT DEL RIPOLLÈS	9 (1,7%)	16 (2,2%)	10 (1,2%)
2	AGÈNCIA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC DEL GARRAF	0 (0%)	1 (0,1%)	0 (0%)
3	AJUNTAMENT D'AMPOSTA	6 (1,1%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
4	AJUNTAMENT D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT	9 (1,7%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
5	AJUNTAMENT D'IGUALADA	6 (1,1%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
6	AJUNTAMENT D'OLOT	6 (1,1%)	4 (0,6%)	5 (0,6%)
7	AJUNTAMENT DE BADALONA	0 (0%)	21 (2,9%)	28 (3,4%)
8	AJUNTAMENT DE BALAGUER	4 (0,7%)	5 (0,7%)	7 (0,9%)
9	AJUNTAMENT DE BANYOLES	6 (1,1%)	5 (0,7%)	8 (1,0%)
10	AJUNTAMENT DE BARBERÀ DEL VALLÈS	0 (0%)	8 (1,1%)	9 (1,1%)
11	AJUNTAMENT DE BARCELONA	0 (0%)	51 (7,1%)	40 (4,9%)
12	AJUNTAMENT DE BLANES	10 (1,9%)	13 (1,8%)	13 (1,6%)
13	AJUNTAMENT DE CASTELLDEFELS	9 (1,7%)	12 (1,7%)	17 (2,1%)
14	AJUNTAMENT DE CERDANYOLA DEL VALLÈS	9 (1,7%)	11 (1,5%)	15 (1,8%)
15	AJUNTAMENT DE CORNELLÀ DE LLOBREGAT	0 (0%)	0 (0%)	19 (2,3%)
16	AJUNTAMENT DE FIGUERES	6 (1,1%)	6 (0,8%)	10 (1,2%)
17	AJUNTAMENT DE GAVÀ	7 (1,3%)	7 (1,0%)	7 (0,9%)
18	AJUNTAMENT DE GIRONA	0 (0%)	7 (1,0%)	11 (1,3%)
19	AJUNTAMENT DE GRANOLLERS	0 (0%)	10 (1,4%)	13 (1,6%)
20	AJUNTAMENT DE LA SEU D'URGELL	4 (0,7%)	5 (0,7%)	5 (0,6%)
21	AJUNTAMENT DE LLORET DE MAR	12 (2,2%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
22	AJUNTAMENT DE MANRESA	9 (1,7%)	11 (1,5%)	6 (0,7%)
23	AJUNTAMENT DE MATARÓ	9 (1,7%)	14 (1,9%)	11 (1,3%)
24	AJUNTAMENT DE MONTCADA I REIXAC	10 (1,9%)	7 (1,0%)	0 (0%)
25	AJUNTAMENT DE RIPOLLET	0 (0%)	0 (0%)	11 (1,3%)
26	AJUNTAMENT DE RUBÍ	6 (1,1%)	12 (1,7%)	16 (2,0%)
27	AJUNTAMENT DE SABADELL	18 (3,4%)	22 (3,1%)	20 (2,4%)
28	AJUNTAMENT DE SALT	6 (1,1%)	7 (1,0%)	8 (1,0%)

29	AJUNTAMENT DE SANT ADRIÀ DE BESÒS	6 (1,1%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
30	AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT	11 (2,0%)	13 (1,8%)	16 (2,0%)
31	AJUNTAMENT DE SANT CUGAT DEL VALLÈS	9 (1,7%)	22 (3,1%)	20 (2,4%)
32	AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE LLOBREGAT	4 (0,7%)	7 (1,0%)	12 (1,5%)
33	AJUNTAMENT DE SANT JOAN DESPÍ	6 (1,1%)	6 (0,8%)	5 (0,6%)
34	AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES	0 (0%)	7 (1,0%)	11 (1,3%)
35	AJUNTAMENT DE TARRAGONA	16 (3,0%)	19 (2,6%)	33 (4,0%)
36	AJUNTAMENT DE TÀRREGA	3 (0,6%)	6 (0,8%)	0 (0%)
37	AJUNTAMENT DE TERRASSA	0 (0%)	26 (3,6%)	0 (0%)
38	AJUNTAMENT DE TORTOSA	7 (1,3%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
39	AJUNTAMENT DE VIC	15 (2,8%)	7 (1,0%)	12 (1,5%)
40	AJUNTAMENT DE VILADECANS	10 (1,9%)	11 (1,5%)	14 (1,7%)
41	AJUNTAMENT DE VILAFRANCA DEL PENEDEÈS	6 (1,1%)	10 (1,4%)	10 (1,2%)
42	AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ	9 (1,7%)	8 (1,1%)	8 (1,0%)
43	AJUNTAMENT DEL MASNOU	6 (1,1%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
44	AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT	9 (1,7%)	15 (2,1%)	14 (1,7%)
45	BARCELONA ACTIVA, SA	27 (5,0%)	0 (0%)	0 (0%)
46	CONSELL COMARCAL ALT CAMP	0 (0%)	4 (0,6%)	0 (0%)
47	CONSELL COMARCAL DE L'ANOIA	0 (0%)	15 (2,1%)	14 (1,7%)
48	CONSELL COMARCAL DE L'URGELL	0 (0%)	10 (1,4%)	10 (1,2%)
49	CONSELL COMARCAL DE LA RIBERA D'EBRE	7 (1,3%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
50	CONSELL COMARCAL DE LA SEGARRA	5 (0,9%)	8 (1,1%)	9 (1,1%)
51	CONSELL COMARCAL DE LA SELVA	8 (1,5%)	7 (1,0%)	6 (0,7%)
52	CONSELL COMARCAL DEL BAIX CAMP	4 (0,7%)	4 (0,6%)	11 (1,3%)
53	CONSELL COMARCAL DEL BAIX EBRE	10 (1,9%)	15 (2,1%)	19 (2,3%)
54	CONSELL COMARCAL DEL BAIX EMPORDÀ	6 (1,1%)	14 (1,9%)	14 (1,7%)
55	CONSELL COMARCAL DEL BAIX LLOBREGAT	23 (4,3%)	17 (2,4%)	13 (1,6%)
56	CONSELL COMARCAL DEL BAIX PENEDEÈS	17 (3,2%)	19 (2,6%)	25 (3,1%)
57	CONSELL COMARCAL DEL BERGUEDÀ	6 (1,1%)	7 (1,0%)	6 (0,7%)
58	CONSELL COMARCAL DEL GARRAF	2 (0,4%)	3 (0,4%)	4 (0,5%)
59	CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS	0 (0%)	0 (0%)	4 (0,5%)
60	CONSELL COMARCAL DEL MARESME	7 (1,3%)	22 (3,1%)	24 (2,9%)
61	CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL	0 (0%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
62	CONSELL COMARCAL DEL VALLÈS OCCIDENTAL	12 (2,2%)	14 (1,9%)	13 (1,6%)

63	CONSORCI PER A LA PROMOCIÓ DELS MUNICIPIS DEL MOIANÈS	4 (0,7%)	0 (0%)	0 (0%)
64	CONSORCI PER LA PROMOCIÓ DELS MUNICIPIS DEL MOIANÈS	0 (0%)	7 (1,0%)	5 (0,6%)
65	EMPRESA MUNICIPAL PER A LA FORMACIÓ OCUPACIONAL I L'OCUPACIÓ, SL	9 (1,7%)	11 (1,5%)	10 (1,2%)
66	FOMENT DE TERRASSA	26 (4,8%)	0 (0%)	30 (3,7%)
67	FUNDACIÓ BARBERÀ PROMOCIÓ	6 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)
68	GRAMEIMPULS, SA	14 (2,6%)	18 (2,5%)	18 (2,2%)
69	IMDL VALLSGENERA	0 (0%)	9 (1,3%)	0 (0%)
70	INSTITUT MUNICIPAL D'OCUPACIÓ SALVADOR SEGUÍ	8 (1,5%)	14 (1,9%)	20 (2,4%)
71	INSTITUT MUNICIPAL DE DESENVOLUPAMENT LOCAL - VALLSGENERA	9 (1,7%)	0 (0%)	10 (1,2%)
72	INSTITUT MUNICIPAL DE FORMACIÓ I EMPRESA MAS CARANDELL	14 (2,6%)	10 (1,4%)	6 (0,7%)
73	INSTITUT MUNICIPAL DE PROMOCIÓ DE L'OCUPACIÓ	19 (3,5%)	0 (0%)	0 (0%)
74	MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL VOLUNTÀRIA LA PLANA	2 (0,4%)	2 (0,3%)	2 (0,2%)
75	ORGANISME AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT DE LA CONCA DE BARBERÀ	6 (1,1%)	7 (1,0%)	10 (1,2%)
76	PATRONAT MUNICIPAL DE DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ DE L'OCUPACIÓ	8 (1,5%)	7 (1,0%)	0 (0%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades subministrades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

ANNEX III. Entitats per les quals s'ha analitzat les memòries tècniques. Període 2017.

A continuació es detallen les entitats beneficiàries per les quals s'ha disposat de les Memòries Tècniques elaborades en la convocatòria 2017, i que s'han analitzat en profunditat en aquest Informe.

- Agència de Desenvolupament del Ripollès
- Ajuntament d'Amposta
- Ajuntament de Balaguer
- Ajuntament de Banyoles
- Ajuntament de Castelldefels
- Ajuntament de Cerdanyola
- Ajuntament de Figueres
- Ajuntament de Gavà
- Ajuntament de La Seu d'Urgell
- Ajuntament de Lloret de Mar
- Ajuntament d'El Masnou
- Ajuntament d'El Prat de Llobregat
- Ajuntament de Mataró
- Ajuntament de Montcada i Reixach
- Ajuntament de Sabadell
- Ajuntament de Sant Boi
- Ajuntament de Sant Joan Despí
- Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
- Ajuntament de Viladecans
- Ajuntament d'Esplugues
- Ajuntament de Tàrraga
- Ajuntament de Tortosa
- Ajuntament d'Igualada
- Ajuntament de Manresa
- Ajuntament d'Olot
- Ajuntament de Rubí
- Ajuntament de Salt
- Ajuntament de Sant Adrià del Besòs
- Ajuntament de Sant Cugat
- Ajuntament de Tarragona
- Ajuntament de Vic
- Ajuntament de Vilafranca del Penedès
- Ajuntament de Vilanova
- Barcelona Activa
- Consell Comarcal de La Segarra
- Consell Comarcal de La Selva
- Consell Comarcal del Baix Camp
- Consell Comarcal del Baix Ebre
- Consell Comarcal del Baix Empordà
- Consell Comarcal del Baix Penedès
- Consell Comarcal del Baix Llobregat

- Consell Comarcal del Berguedà
- Consell Comarcal del Garraf
- Consell Comarcal del Maresme
- Consell Comarcal de municipis del Moianès
- Consell Comarcal del Vallès Occidental
- Consell Comarcal de Ribera d'Ebre
- Empresa Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (EMFO SL).
Ajuntament de Mollet
- Fundació Barberà Promoció
- Grameimpuls (Santa Coloma de Gramenet)
- Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera
- Institut Municipal de Formació i Empresa (Reus)
- Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí (Ajuntament de Lleida)
- Institut Municipal de Promoció de l'Ocupació (Badalona)
- Mancomunitat La Plana
- Organisme Autònom de Desenvolupament del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
- Patronat municipal de Ripollet

ANNEX IV. Valoració del Programa

IV.1. Pel personal de les entitats beneficiàries

A continuació, es detallen les valoracions del Programa Enfeina't esmentades pel personal de les entitats beneficiàries (en les memòries tècniques i reunions mantingudes amb elles). Es fa un llistat exhaustiu de les mateixes, per recollir amb la màxima fidelitat possible tots els matisos que expliciten.

- Valoració molt positiva de l'evolució de les persones participants.
- Valoració positiva, per formació/competències rebudes per les persones participants, i per la cordialitat entre elles i els tècnics i la puntualitat/eficàcia/responsabilitat de les persones participants.
- Valoració positiva per l'aprenentatge assolit (coneixements informàtica, recollida i explotació de dades, planificació feina, inspeccions, registre, enquestes, recerca, treball en equip, habilitats comunicatives,...).
- Les persones participants del Programa han adquirit rutines, hàbits i competències que els facilitaran la inserció laboral després de l'experiència laboral a l'Ajuntament.
- "La valoració global del projecte és molt positiva en tots els aspectes ja que s'ha complert l'objectiu i cronograma del programa. Les accions d'experiència ha suposat un impuls laboral important a les persones participants on han pogut retornar novament al mercat de treball".
- Valoració molt positiva ja que les persones participants s'han integrat adequadament i han treballat de manera notable. "El programa Enfeina't, esdevé un pas endavant per afavorir la inserció dels col·lectius amb més dificultats, proporcionant un contracte laboral i una atenció personalitzada per tal de subsanar els efectes de l'atur i el seu desànim. Ha estat una influència molt positiva pels participants".
- L'autoestima i el nivell competencial de les persones participants ha millorat de manera rellevant al llarg del programa.
- Positiva, perquè ha evitat la cronificació de situació d'atur de llarga durada (evitant les problemàtiques associades), cotitzar per accedir a la pensió de jubilació, reincorporació al món laboral de persones discapacitades amb malalties cròniques, adquirir experiència laboral i iniciar un Grau.
- Molt positiva, ja que "es compleix l'objectiu principal del programa per tal de millorar l'ocupabilitat de persones amb atur de llarga durada". A més, les persones participants s'han implicat en la feina. A més, es produeix un increment de l'ocupabilitat, i les persones tenen una evolució gradual positiva. Finalment, es valora que aprenen tant les persones participants com la que acompanya.
- Valoració positiva perquè "s'han assolit els 3 objectius principals: la inserció laboral de persones amb dificultats, la realització d'obres d'interès per a la ciutat/ciudadania i la capacitació dels participants per a millorar la seva ocupabilitat".
- "Valoració molt positiva d'aquesta actuació, que per una banda contribueix a la millora dels serveis prestats per part de l'Administració a la ciudadania, però sobretot, per l'efecte positiu que té l'actuació en les persones contractades, durant el període de contractació i a posteriori".
- Valoració positiva de poder disposar d'un tècnic d'acompanyament, ja que aporta qualitat a la gestió del programa.
- Es valora molt positivament l'acompanyament realitzat.
- Acompliment per part de les persones participants, de les tasques i objectius dels projectes assignats.

- Valoració molt positiva de les tutories i de la comunicació i confiança assolida amb les persones participants (gràcies a les visites als llocs de treball).
- L'actuació de l'acompanyament és un valor afegit que ha aportat un reforç competencial per al posterior retorn al mercat laboral.
- Les accions d'acompanyament també són valorades positivament per les persones ja que ha suposat un recolzament en tot moment durant tot el programa, una eina motivacional per poder continuar endavant i un marc d'orientació laboral en tot moment per poder elaborar un pla de treball amb cadascun/a de les persones participants.
- Elevada relació entre la persona responsable del lloc de treball i la persona participant. "La relació entre el responsable del lloc de treball i les persones participants era diària, en tant que feia un acompanyament constant al llarg de la jornada. En concret, el 54% dels responsables del lloc de treball afirmen haver tingut relació amb els participants del Programa cada dia de la setmana; un 36,36 % més d'un dia a la setmana i només un 9,09% solament un dia a la setmana".
- Valoració no tant satisfactòria en sessions de transició al mercat laboral ordinari, donat que les persones participants evidenciaven certes resistències.
- Valoració molt positiva, perquè (a) es fan actuacions a nivell municipal que si no, no s'haguessin pogut realitzar, i (b) "ha provocat una millora en el nivell d'ocupabilitat d'aquestes persones, generant canvis positius tant en les seves competències tècniques com transversals (treball en equip, adaptabilitat, comunicació...); d'altra banda, ha suposat un empoderament personal completament necessari en persones en situació d'atur de llarga durada, que generarà una millora en les seves possibilitats de retorn al mercat laboral".
- Repercussió social a la ciutat, per les actuacions realitzades
- Valoració molt positiva per les persones participants, i per les tasques assolides que han millorat el municipi (valoració reiterada per moltes entitats).
- Valoració positiva ja que si no hagués existit el programa, no s'haguessin pogut dur a terme projectes específics al municipi.
- Valoració molt positiva, ja que gràcies al programa s'han pogut desenvolupar tasques i projectes prioritaris del territori.
- S'ha pogut comptar amb l'oportunitat d'abordar reptes o problemàtiques en el marc d'un projecte compartit, amb recursos no previstos que han repercutit positivament en els serveis executats des dels diferents àmbits.
- Valoració bona tot i que comporta un augment de feina ja que el personal responsable del lloc de treball és personal propi de l'empresa i per aquest motiu li representa un increment de feina.
- Bona integració de la persona participant en lloc de treball. Implementació sense incidències del programa.
- Positiva. "Les persones participants han desenvolupat les seves tasques de manera satisfactòria, la relació amb els seus companys ha estat fluïda i correcta i s'han integrat correctament a la dinàmica de treball de cada departament."
- Valoració molt positiva dels efectes de la coordinació existent entre el personal tècnic d'acompanyament i el personal de referència, per afavorir una millor adaptació a la incorporació del lloc de treball, per part d'ambdues parts. S'aconsegueix una millora de les competències personals i existeix una alta motivació de les persones participants i fomenta l'eficàcia de les tasques realitzades.
- Valoració molt positiva d'aquest programa, ja que és un programa d'ocupació amb la possibilitat de contractació de 12 mesos a jornada sencera amb un sou digne. El

fet d'estar 12 mesos s'aprofita més; per altre banda el sou és millor que en altres programes i això és motivador també.

IV.2. Pel personal de les entitats beneficiàries

A continuació, es detallen les valoracions del Programa Enfeina't esmentades pel personal de les entitats beneficiàries (explicitada a les memòries tècniques i reunions mantingudes amb elles). Es fa un llistat exhaustiu de les mateixes, per recollir amb la màxima fidelitat possible tots els matisos que expliciten.

- Valoració quantitativa de 8,5/10 per part del personal tècnic d'una Entitat. Es destaca:
 - L'apoderament de les persones participants (presentar-se a places d'oferta pública i altres han presentat un projecte d'emprenedoria)
 - El coneixement de nous àmbits professionals
 - El foment de la inserció laboral de les persones participants mitjançant la participació en accions d'acompanyament a la inserció
 - L'adquisició de noves competències professionals,
 - millora de l'ocupabilitat
- La valoració del personal tècnic, en una altra Entitat, sobre la persona participant és molt elevada (propera a 5, en una escala fins a 5).
- Els responsables del lloc de treball han valorat especialment la implicació de les persones participants.
- Els responsables del lloc de treball valoren el programa molt positivament, perquè "han pogut disposar d'una persona més en els seus departament, la qual cosa ha facilitat la millor distribució de les tasques, incrementant la seva eficàcia i eficiència".
- Els responsables del lloc de treball també el valoren positivament, perquè encara que és més feina, tenen compensacions (alguns participants han aportat noves idees que han fet millorar l'organització de les tasques. La motivació i bona disposició a l'aprenentatge de la majoria de participants ha afavorit una bona adaptació a l'equip de treball.

IV.3 Pels responsables del SOC

A continuació, es detallen les valoracions del Programa Enfeina't esmentades per les persones responsables del SOC, durant les reunions mantingudes amb elles.

Destaquen:

El programa "els canvia la vida", més enllà de la inserció laboral. Té uns efectes "socials", "globals".

- L'aplicatiu de seguiment del Programa era molt precari, no permetent un seguiment ben fet de les persones participants. Va faltar l'existència d'uns mecanismes de seguiment concrets.
- El seguiment es va fer a partir del treball de camp dels responsables SOC del programa, visitant entitats beneficiàries i persones contractades gràcies al programa.
- Hi va haver un intent de fer una enquesta a les persones participants, però el procés no es va dur a terme correctament, i els resultats no són representatius.
- De cara al seguiment del programa, les entitats beneficiàries havien d'elaborar una memòria tècnica i una memòria econòmica.

- Es destaca la complexitat de la convocatòria 2019, que s'ha dut a terme durant l'any 2020 (període de pandèmia). S'ha pres mesures correctores, com allargar el període d'execució, fer canvis en les tasques a desenvolupar per les persones participants, etc.

IV.4 Per les persones participants

A continuació, es detallen les valoracions del Programa Enfeina't esmentades per les persones participants, recollides en les memòries tècniques elaborades per les entitats beneficiàries. No són, per tant, opinions directament contrastades per l'equip investigador, sinó les recollides per l'Entitat.

- Valoren positivament el retorn al mercat laboral i la millora del seu CV, i de conèixer l'Administració Pública.
- “Valoració molt positiva de la seva experiència laboral. Les valoracions que més han destacat han estat l'aprenentatge i l'actualització de coneixements i la possibilitat de relacionar-se i conèixer a altres persones
- Molt positiva, per aprenentatge professional, reforç competencial (tècniques i transversals), i augment del nivell d'ocupabilitat.
- Valoració molt positiva, donades les competències tècniques i transversals adquirides.
- Millora de l'autoestima, autoconfiança i autoconeixement... que facilitarà l'accés de nou al mercat laboral. Millores competencials. Recuperació d'experiències laborals prèvies i competències transversals.
- Accions formatives interessants i positives.
- Destaquen: el desenvolupament de competències i afavorir la reinserció; s'han sentit atesos, compresos i ajudats; han après a cercar feina a través internet; han continuat la seva formació acabat el programa; han revisat les seves competències laborals i ampliat la confiança dels seus coneixements,...
- “Molt contents amb l'experiència professional i personal adquirida”. “Han finalitzat l'experiència laboral molt motivats, amb més eines per cerca feina i han millorat la seva ocupabilitat al mateix temps que la seva motivació personal per afrontar nous reptes i per establir noves rutines de cara a la recerca de feina”.
- Molt positiva. Molts d'ells han destacat l'oportunitat de poder experimentar la seva experiència professional en una entitat de caràcter públic, ja tots ells provenien de l'àmbit professional privat. Han destacat la seva evolució des de la seva incorporació en el programa i la reactivació personal i professional que els hi ha suposat aquesta experiència.
- Molt positiva. “Possibilitat de tornar al món laboral i adquirir seguretat per poder realitzar les tasques correctament, d'haver construït un equip de treball on es sentien molt a gust, destacant la col·laboració entre els companys i la bona adaptació al lloc de treball.”. Molt positiva l'atenció rebuda, l'ajuda en recerca de feina, elaboració CV, ...la flexibilitat rebuda en les sessions,...
- En general es valoren l'adquisició i millora professional que seran de gran vàlua en les seves expectatives laborals de futur.
- Valoració positiva dels participants de l'experiència ja que ha permès (a) adquirir flexibilitat per adaptar-se a equips de treball diversos, així com realitats i necessitats locals; (b) adquirir coneixement d'entorns territorials diferents; i (c) participar en serveis amb característiques específiques i projectes nous.

- En una Entitat: el 100% dels participants ha verbalitzat veure la participació en el programa com l'enllaç per la reincorporació al món laboral. El 88% dels participants han mostrat interès en les sessions d'acompanyament a la contractació i han assegurat una millora competencial durant l'estada en el programa.
- Valoració positiva sobre els coordinadors i tècnics del programa.
- "Es valora explícitament la tasca del personal tècnic".
- Molt positiva ja que tenen una persona referent al que poden recórrer en cas de necessitat.
- Valoració molt positiva de l'acompanyament rebut i reforç de les competències transversals.
- S'ha sentit acollits, acompanyats i orientats durant tot el procés.
- "Les persones participants han valorat molt positivament el suport i l'acollida que han tingut per part de les persones de referència i per la resta de companys amb qui han treballat al llarg del programa".
- És clau i ha estat un indicador d'una bona adaptació, la claredat i proximitat en l'acollida i en les tasques assignades per part de la persona responsable del lloc i per l'equip de treball. Es valora positivament la importància de les bones pràctiques en la coordinació i supervisió per part del responsable del lloc de feina.
- Valoració dels diferents ítems enquestats, entre 9 i sobretot 10, sobre 10.
- Les persones participants han valorat molt positivament la seva estada a la feina, amb un 4 sobre 5 de mitjana en les valoracions. Valoren molt positivament l'objectiu de les tasques realitzades en l'atenció a la ciutadania així com l'harmonia en l'encaix a l'equip.
- Les persones participants han mostrat un molt alt grau de satisfacció del programa, destacant sobretot el bon ambient, la experiència adquirida i l'acompanyament rebut.
- Es valora negativament, en alguns casos, el fet d'haver de sortir de lloc de treball per assistir a les accions grupals i tutories observen que els distorsionava la dinàmica de treball en els departaments. En canvi, altres casos han demanat més formació especialitzada a mida de cada perfil professional.

ANNEX V. Satisfacció amb el Programa

V.1. Per personal de les entitats beneficiàries

A continuació, es detalla el nivell de satisfacció sobre el Programa Enfeina't esmentats pel personal de les entitats beneficiàries (en les memòries tècniques i reunions mantingudes amb l'esmentat personal). Es presenta alguna taula (obtinguda de les memòries tècniques elaborades per les entitats beneficiàries, en la convocatòria 2017), que quantifica el nivell de satisfacció amb el programa per part del personal d'acompanyament i responsables del lloc de treball. Les valoracions, com pot observar-se, són elevades.

Taula V.1.1. Consell Comarcal Ribera d'Ebre

Nota mitjana valoració general del Programa	4,27
Nota mitjana valoració actuació experiència professional	4,10
Nota mitjana valoració actuació acompanyament	4,18
Creixement professional de les persones participants del Programa	3,91
Treball realitzat per les persones participants	4,18

Font: elaboració pròpia a partir Memòria CC Ribera d'Ebre Convocatòria 2017. Nota. Puntuacions entre 0 i 5.

Taula V.1.2. Consell Comarcal Baix Penedès

Establiment de vincle de confiança entre la tutora i l'acompanyat	S'ha aconseguit amb la majoria de participants (88%)
Detectar els punts forts i els febles de la persona participant	Aconseguit en tots els casos (100%)
Augment de la motivació anímica dels participants que ho requereixin	Aconseguit en la majoria de casos (85%)
Millora de les competències clau	Aconseguit en la majoria de casos (88%)
Seguiment i supervisió de l'experiència laboral de la participant durant tot el període d'execució del programa	Realitzat amb molta freqüència
Diàleg permanent amb la persona referent/responsable de les participants en el lloc de treball.	Realitzat amb molta freqüència
Valoració de la situació personal i professional en la que es troba cadascuna de les persones participants en relació al seu retorn al mercat de treball ordinari.	Aconseguit en tots els casos (100%)
Dotar la participant dels recursos més adequats per a la recerca de feina, principalment, canals de recerca de feina i eines per a participar en processos de selecció (currículum, carta de presentació, simulació d'entrevistes, etc.)	Aconseguit en la majoria de casos amb significativitat (88%)
Insercions un mes després de la participació en el programa	No aconseguit (17,60%)
Aprofitament de les tutories per part dels participants	Aconseguit en la majoria de casos amb significativitat (88%)

Font: elaboració pròpia a partir Memòria CC Baix Penedès. Convocatòria 2017.

Taula V.1.3. Viladecans

Determineu nivell de coneixements, destreses i tècniques específiques de l'ocupació de la persona al final del programa.	9,15
Avalueu en quin nivell la persona ha demostrat habilitats, conductes i comportaments laborals esperats en el seu lloc de treball?	9,42
Consideredu que la persona treballadora ha desenvolupat la seva capacitat professional al llarg de l'execució de les seves tasques?	9,70
Valoreu el grau d'acompliment i adequació del perfil de la persona treballadora al seu lloc de treball	9,70
Mitjana total	9,49

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament Viladecans. Convocatòria 2017.

Taula V.1.4. IMPO Badalona

El volum de feina dels treballadors ha estat satisfactòria	3,5
La implicació del Responsable al llarg del projecte ha estat satisfactòria	3,3
Els treballadors contractats han realitzat feina efectiva al llarg del projecte	3,7
Els recursos materials facilitats...	3,7
La coordinació per part del Responsable dels treballadors ha estat satisfactòria	3,5
La jornada laboral per a assolir els objectius del projecte ha estat satisfactòria	3,5
Les feines encomanades son adequades al perfil del/s treballador/s	3,5
La comunicació entre el Responsable i els treballadors ha estat satisfactòria	3,5
El/s treballador/s han assolit noves competències i habilitats que facilitaran la seva incorporació al mercat de treball	3,5
La coordinació del Responsable amb la tècnica de seguiment ha estat adequada	3,3
La coordinació i gestió per part de l'IMPO ha estat satisfactòria	3,2

Font: elaboració pròpia a partir Memòria IMPO Badalona. Convocatòria 2017. Nota: Valoració de l'1 al 4 (Gens d'acord (1), por d'acord (2), bastant d'acord (3), totalment d'acord (4))

V.2 Per les persones participants

A continuació, es detalla el nivell de satisfacció sobre el Programa Enfeina't esmentats per les persones participants, obtingudes de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries. Les valoracions, en les diferents components, com pot observar-se, són elevades.

Taula V.2.1. Barcelona Activa

	Persona participant com a Tècnic TIC	Persona participant com auxiliar IMPD	Ajudant/informador mediambiental
Projectes integrals amb contractació a Barcelona Activa	8,6	8,3	8,7
Organització	9,6	8,2	6,9
Pla de treball	9	7,8	8,5
Informació rebuda sobre les tasques a fer	8,6	6,8	8,5
Material i eines	8,1	6,6	8,7
Seguretat i Salut laboral	6	6,8	8,1
Ambient de treball	9,4	9,4	9,5
Interès de les tasques fetes	8,3	9,4	8,3
Utilitats de l'experiència adquirida	7,6	8,8	8,3
Utilitat de la formació realitzada	8,6	8,6	8,5
Horari	9,7	9,2	9,0
Seguiment del col·laborador municipal	9	8,6	8,6
Seguiment per part de BCN Activa	9,7	9	9,1
Millora expectatives professionals	7,7	8,6	8,4
Grau de satisfacció global	9,3	8,4	8,8

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Tècnica Barcelona Activa. Convocatòria 2017.

Taula V.2.2. Sant Cugat. Percentatge de respostes afirmatives

T'has sentit acompanyat pel teu tutor/a i has estat atès correctament?	100%
Has fet alguna tutoria individual?	100%
Has establert un objectiu professional?	92%
Has definit un pla d'acció per aconseguir el teu objectiu professional?	88%
Has actualitzat el teu currículum?	93%
Se t'ha informat d'ofertes de treball, convocatòries i/o formació?	93%
Has participat en algun procés de selecció durant el pla?	57%
Has trobat feina o tens bones expectatives a curt termini?	41%

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Tècnica Ajuntament Sant Cugat. Convocatòria 2017.

Taula V.2.3. Tarragona.

Funcions	2,94
Explicacions clares	2,88
Resolució dificultats	2,94
Horari laboral	2,81
Persona referència	2,63
Persona tècnica	2,75
Personal programes	2,69
Relació companys/es	2,63
Ordres clares	2,80
Coordinació	2,94
Utilitat	2,81
Resolució incidències	2,75
Satisfacció Global	3,00

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Tècnica Ajuntament Tarragona. Convocatòria 2017.

Nota: valoracions entre 0 i 3.

Taula V.2.4. IMPO Badalona

La participació en el programa ha estat satisfactòria	3,8
Tasques i funcions assignades ben definides	3,4
La participació en el programa m'ha permès adquirir noves habilitats /...	3,4
La participació en el programa ha estat/ em serà útil	3,8
La participació en el programa ha satisfet les meves expectatives	3,5
Recursos materials lliurats suficients per desenvolupar les meves funcions	2,8
La relació amb els companys de feina ha estat satisfactòria	3,6
La relació amb el meu cap directe ha estat satisfactòria	3,6
La informació i assessorament de la tècnica de seguiment ha estat satisfactòria	3,8
La coordinació del programa per part de IMPO ha estat satisfactòria	3,8
La coordinació del programa per part del servei municipal de destinació ha estat satisfactòria	3,8
La participació en aquest programa ha millorat les meves oportunitats en la incorporació en el mercat de treball	3,8
Després de la meua experiència, aconsellaria a una persona en atur que participés en aquest programa	3,9
La formació rebuda al mòdul de Prevenció de riscos laborals ha estat satisfactòria	3,7
La formació rebuda al mòdul de Medi Ambient i primers auxilis ha estat satisfactòria	3,7
La formació rebuda al mòdul d'Orientació laboral ha estat satisfactòria	3,8

Font: elaboració pròpia a partir Memòria IMPO Badalona. Convocatòria 2017. Nota: Valoració de l'1 al 4 (Gens d'acord (1), por d'acord (2), bastant d'acord (3), totalment d'acord (4))

Taula V.2.5. Sant Feliu de Llobregat

Acollida i formació rebuda	9,7
Relació amb la persona responsable del lloc de treball	9,3
Acompanyament i orientació rebuda	8,3
Satisfacció global	9,3

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament Sant Feliu de Llobregat. Convocatòria 2017.

Taula V.2.6. Consell Comarcal Ribera d'Ebre

Nota mitjana valoració general del Programa	4,66
Nota mitjana valoració actuació experiència professional	4,5
Nota mitjana valoració actuació acompanyament	5,0
Creixement professional de les persones participants del Programa (de 0 a 5)	5,0

Font: elaboració pròpia a partir Memòria CC Ribera d'Ebre Convocatòria 2017. Nota. Puntuació entre 1 i 5.

Taula V.2.7. Tàrrega

A. EL PROGRAMA	4,38
Requisits per accedir-hi	5,5
Accions de difusió i informació	5,5
Fase d'acollida	1,0
Execució del programa	5,5
B. L'EMPRESA O ENTITAT	6,71
Coneixença de l'empresa o l'entitat	5,5
Tasques que has realitzat	7,0
Relació amb el tutor/a de l'empresa o entitat	5,5
Relació amb els companys/es, ambient de treball	10,0
Motivació en la realització de les tasques al lloc de treball	6,5
Experiència professional adquirida	6,5
L'estada en l'empresa (en general)	6,0
C. ORIENTACIÓ I ACOMPANYAMENT (TUTORIES)	7,55
Informació prèvia	6,0
Metodologia i funcionament	6,0
Activitats d'inici i coneixença	4,5
Activitat Anàlisi DAFO	7,5
Activitats relacionades amb les competències	9,5
Activitats relacionades amb un possible itinerari formatiu	9,5
Activitats relacionades amb alternatives ocupacionals (millora del CV, l'entrevista, portals de recerca de feina,...)	10,0
Material utilitzat	6,5
Motivació en la realització de les tutories	8,8
Utilitat del contingut de les tutories realitzades per a un futur	7,5
D. ORIENTADORA	10,0
E. FORMADORA	10,0
VALORACIÓ FINAL DE LA PARTICIPACIÓ AL PROGRAMA	5,75
TOTAL MITJANA PROGRAMA	7,4

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament de Tàrrega Convocatòria 2017.

Taula V.2.8. Viladecans

Com valora a nivell global la seva experiència.	9,4
T'has sentit acollit en el teu lloc de feina.	9,7
La formació rebuda al llarg del Pla de Ocupació, t'ha ajudat a nivell personal i/o professional.	8,9
Consideres que ara tens més coneixements per desenvolupar aquesta ocupació.	10,0
Creus que ara coneixes mes maneres de buscar feina.	9,42
Creus que tens més possibilitats de trobar feina.	8,6
Recomanaries la experiència de participar en un Pla de Ocupació a altres persones aturades.	10,0
Mitjana total	9,43

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament Viladecans. Convocatòria 2017.

Taula V.2.9. Grame Impuls (Santa Coloma Gramenet)

La informació que ha rebut sobre les condicions del seu contracte	3,62
La informació que ha rebut per desenvolupar les seves funcions	3,54
La formació rebuda sobre seguretat i salut laboral	3,54
Les eines i recursos de què disposa per realitzar la feina	3,54
Els equips de protecció i la roba de treball	3,15
El reconeixement mèdic practicat	3,08
Les tasques que realitza corresponen amb la categoria del seu contracte	3,15
La relació amb el seus superiors	3,00
La relació amb els seus companys de feina	3,85
Valoració global	3,54

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Grame Impuls. Convocatòria 2017. Nota. Puntuació entre 1 i 4.

Taula V.2.10. Consell Comarcal del Baix Llobregat

Grau de millora en referència al seu currículum professional i a la probabilitat de trobar feina, després de participar en el Programa Enfeina't.	9,2
Suport i acompanyament en l'adaptació al lloc de treball	8,6
Millora de les seves competències professionals i/o transversals	8,5
Seguiment i supervisió de l'experiència laboral	8,8
Supervisió, per part del CC del Baix Llobregat	9,5
Resolució d'incidències detectades per part del CC del Baix Llobregat	9,3
Transició al mercat de treball ordinari	9,6
Nombre de tutories	9,5
Tracte rebut i recolzament de la persona tutora	9,7
Orientació laboral rebuda ha sigut útil per a la recerca de feina	9,8
Tracte de la persona referent i/o equip on ha estat ubicades	9,3
Nivell de millora de les seves competències professionals i/o transversals en el decurs d'aquesta experiència laboral	9,0

Font: elaboració pròpia a partir Memòria CC Baix Llobregat. Convocatòria 2017.

Taula V.2.11. Lloret de Mar

Enquesta acció 'acompanyament a la contractació'	Puntuació mitjana
Ha respost a les meves expectatives	3,50
Contingut de l'actuació	3,33
Metodologia utilitzada	3,67
Aplicació pràctica dels coneixement adquirits	3,00
Valoració del tècnic/a	3,83
Espai físic on s'ha desenvolupat	3,83
Qualitat dels materials utilitzats	3,42
Puntualitat	3,83
Valoració global de l'acció	3,75

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament Lloret de Mar. Convocatòria 2017. Nota. Puntuació entre 1 i 4.

Taula V.2.12. Montcada i Reixac

Com valora a nivell global la seva experiència.	9,42
T'has sentit acollit en el teu lloc de feina.	9,70
La formació rebuda al llarg del Pla de Ocupació, t'ha ajudat a nivell personal i/o professional.	8,87
Consideres que ara tens més coneixements per desenvolupar aquesta ocupació.	10,00
Creus que ara coneixes mes maneres de buscar feina.	9,42
Creus que tens més possibilitats de trobar feina.	8,60
Recomanaries la experiència de participar en un Pla de Ocupació a altres persones aturades.	10,00
Mitjana total	9,43

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Ajuntament Montcada i Reixac. Convocatòria 2017.

Taula V.2.13. EMFO (Mollet del Vallès)

El tècnic d'acompanyament...	4,975
ha estat clar i bon comunicador	
ha respost a les meves necessitats	
ha resolt de forma eficaç els meus dubtes	
ha treballat amb mi el meu perfil competencial	
m'ha facilitat eines i recursos per a la recerca de feina	
<i>*valoracions entre 1 i 5. La resposta 5 suposa el 97,5 % de les respostes i el 4 el 2,5% restant</i>	
El programa...	4,9
ha satisfet les meves expectatives	
ha ampliat els meus coneixements i/o habilitats	
permetrà desenvolupar millor la meva recerca de feina	
valoració general del programa és bona	
<i>*valoracions entre 1 i 5. La resposta 5 suposa el 90,65% de les respostes i la 4 el 9,35% restant</i>	

Font: elaboració pròpia a partir Memòria EMFO (Mollet del Vallès). Convocatòria 2017.

Taula V.2.14. Ripollet

Experiència laboral	9,3
Participació en el Programa	9,2
Accions formatives	8,0
Mitjana total	8,8

Font: elaboració pròpia a partir Memòria Patronat Municipal de Ripollet. Convocatòria 2017.

Taula V.2.15. IMO Salvador Seguí

La informació facilitada entorn a l'organització i funcionament de la institució i sobre les normes d'interès són suficients	3,8
Les tasques realitzades s'adeqüen a les establertes	3,6
S'han acomplert les teves expectatives inicials	3,8
T'has sentit ben acollit/da per part del servei on has estat desenvolupant la feina	3,9
T'has sentit ben acompanyat/da i tutoritzat/da per part de la persona responsable	3,8
La disponibilitat de mitjans i recursos del servei, han estat suficients per al correcte desenvolupament de les tasques (espais, equipaments, materials, etc.)	3,6
Creus que has adquirit noves competències professionals	3,8
Valoració de l'actuació d'acompanyament a la inserció	3,8
Valoració de la tutora	4,0
Nivell de satisfacció amb el programa	3,8
Possibilitat de millora respecte a la inserció laboral	3,8
Els continguts treballats han estat interessants	3,8
Les sessions de grup han estat adequades	3,8
Els dossiers i altres recursos lliurats han estat clars i entenedors	3,9

Font: elaboració pròpia a partir Memòria IMO Salvador Seguí. Convocatòria 2017. Nota. Puntuació entre 1 i 4.

ANNEX VI. Punts Forts del Programa

VI.1. Pel personal de les entitats beneficiàries

A continuació, es detallen els punts forts del Programa Enfeina't esmentats pel personal de les entitats beneficiàries (en les memòries tècniques i reunions mantingudes). Es fa un llistat de les mateixes (quasi utilitzant les seves pròpies paraules), per recollir amb la màxima fidelitat possible tots els matisos que expliciten.

- Les contractacions per període de 12 mesos, ja que ajuda a la implicació dels participants i també dels responsables, ja que és un període de temps suficient per què una persona pugui aprendre les tasques del lloc de treball i les desenvolupi eficientment amb autonomia.
- La durada del període de contractació (1 any) i les condicions de treball (sou i horari).
- Poder realitzar contractacions de 12 mesos.
- La durada contractual de 12 mesos.
- La durada dels contractes permet la millora econòmica i augment de l'autoestima.
- Duració de la contractació de 12 mesos, que permet la integració laboral.
- Durada del Programa. El fet que les experiències laborals puguin tenir una durada de 12 mesos, dona una estabilitat als participants que genera que estiguin més receptius a establir vincle amb l'organització i amb la tècnica d'acompanyament. Es poden dur a terme tutories personalitzades, tallers individualitzats, que acaben repercutint amb les competències del participant i millorar la seva ocupabilitat. El fet de poder establir una rutina durant un any també facilita l'organització de la vida personal i laboral dels participants.
- Donar l'oportunitat a persones que estaven a l'atur de llarga durada s'incorporin una altra vegada al món laboral i a més amb un contracte d'un any, el que dona per una banda la possibilitat de cobrar una prestació contributiva en el cas de no trobar feina.
- La durada del contracte permet a les persones adquirir competències del lloc de treball que estaven ocupant.”
- La possible durada de 12 mesos dels contractes que és molt valorat per tots els agents que intervenen en el programa.
- Els contractes d'un any suposa un temps d'estabilitat per al desenvolupament competencial professional i transversal. També permet la generació de drets com la prestació contributiva.
- El contracte ja que el programa permet millorar projectes que d'altra manera no seria possible per manca de temps de les professionals fixes a l'àrea.
- Poder contractar persones aturades de llarga durada per 12 mesos. D'aquesta manera s'ajuda a persones que estan desconnectades del món laboral i se'ls permet treballar de la seva qualificació professional per un període suficient per adquirir una millor experiència professional. Això comporta de retruc una possible millora de l'ocupabilitat.
- No establir una durada determinada de l'actuació d'acompanyament, si no que aquesta estigui condicionada a les necessitats de les persones participants.
- Les possibilitats de substitució de persones contractades, amb un període mínim de 6 mesos, compartint que aquest període es considerat el temps mínim per assolir una experiència enriquidora i positiva.
- La substitució del participant si causa baixa, és una mesura que considerem que es un punt fort del programa.

- La contractació durant un termini d'un any a l'Administració Pública ja que en la majoria de casos és un sector desconegut per als participants.
- En alguns casos han pogut posar en pràctica els coneixements adquirits en experiències laborals prèvies i en altres, han pogut conèixer noves realitats professionals que els han permès obrir la porta en altres camps.
- Possible reorientació vers una oferta pública d'ocupació
- Poder donar feina a persones que portaven molt temps a l'atur.
- Afavoreix la contractació de persones en atur de llarga durada amb la finalitat de sortir de l'atur, adquirir experiència professional i millorar les seves capacitats d'ocupabilitat.
- Contractació a persones desocupades de llarga durada per reactivar-se al món professional, i millorar el seu nivell d'ocupabilitat (mitjançant millora competencial).
- Programa destinat a un col·lectiu molt vulnerable com són les persones aturades de llarga durada.
- Gaudir d'un contracte laboral de 9 mesos, adquirint, de nou, experiència professional i una millora de la seva ocupabilitat. Aquestes persones tenien unes expectatives d'ocupació escasses o pràcticament nul·les i també, amb poca o sense protecció social, i per tant, això augmentava el risc d'exclusió social.
- L'oportunitat d'incorporar al programa a persones aturades de llarga durada sense cap altre requisit addicional que amplia el ventall de persones candidates i facilitar experiència laboral a personal tècnic que no tenen cabuda en altres programes.
- Oportunitat de tornar al món laboral després d'un llarg temps d'inactivitat, fet que ha millorat en la majoria d'ells la motivació i actitud activa i positiva vers el procés de recerca de feina.
- Cobrir necessitats de persones d'atur de llarga durada. L'atur de llarga durada té uns costos personals, socials i econòmics importants. Aquest projecte permet contractar persones aturades que es troben en aquesta situació, persones que es troben de forma involuntària a l'atur, i que l'acumulació de temps, afecten negativament la salut física i mental de les persones així com la de les seves famílies.”
- La contractació ha afavorit que les persones participants disposin d'eines per afrontar la reinserció al món laboral ordinari. La part d'experiència laboral els ha generat més confiança en elles mateixes, han guanyat en autonomia personal, autoestima i nous coneixements i s'ha creat un sentiment de pertinença al territori donat que hi ha hagut un reconeixement social a la tasca ben feta.
- En línies generals, transversalment a totes les accions desenvolupades en el programa, la participació de les persones ha suposat una millora important de les seves competències, tant professionals i tècniques com personals i transversals
- Permetre l'adquisició de coneixements formatius o de renovar coneixements laborals
- Enriquiment i ampliació laboral amb un increment d'experiència laboral.
- Les persones contractades al programa Enfeina't (persones en situació d'atur amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social).
- “L'experienciació” laboral, a través de la contractació”.
- Els participants han après a identificar patrons emocionals propis i avaluar la seva repercussió en l'àmbit personal, social i laboral.
- Les persones han millorat habilitats i destreses, desenvolupat i consolidat competències transversals vinculades a l'atenció al públic i a la gestió en l'administració que han suposat una millora curricular, formació en àmbits de treball desenvolupats (conduccions de grup, participació ciutadania, activitats municipals, ...). També millores específiques en competències tècniques desenvolupades.

- La formació que han rebut les persones participants els ha ajudat a professionalitzar la seva tasca, a fer la seva feina de forma més segura, a millorar les seves competències d'organització, planificació i gestió del temps i la comunicació orientada al treball en equip i els ha ajudat a millorar les seves possibilitats d'inserció laboral.
- Formació complementària.
- La orientació i en el nostre cas la formació que els hi hem ofert com a treballadors.
- Diversitat d'actuacions: tutories individuals, visites al lloc de treball i Formació.
- Formació: Seguir una metodologia activa, de participació i d'aprenentatge cooperatiu
- La metodologia d'aprenentatge cooperatiu és molt favorable doncs ajuda a sortir de la fase d'aïllament que provoca la situació de vulnerabilitat d'aquestes persones.
- Possibilitar espais per poder desenvolupar el seguit de competències transversals que són necessàries pel correcte desenvolupament de les feines i que ara tenen més incidència en les empreses degut als continus canvis del mercat de treball.
- Augmentar la seva experiència professional i formació de cara a tornar-se a inserir al món laboral”
- Millor adaptació al lloc de treball i l'aportació d'un reforç competencial durant el temps de contracte per a un retorn al món laboral.
- l'adquisició de competències transversals adquirides serveixen per altre feines i per tant milloren la seva ocupabilitat.
- Millora l'estat d'ànim d'alguns treballadors, que partien d'una situació força difícil, després d'un llarg període sense feina.
- Tenir una feina repercutís en el seu benestar personal i en la seva salut emocional.
- Acabar el contracte amb molta motivació per buscar feina.
- El programa Enfeina't facilita experiència laboral per a que la persona participant experimenti competències que ja tenia adquirides en altres entorns no-laborals o aprendre les mateixes treballant i així poder extrapolar-les en futures feines També, potenciar l'autoestima de la persona participant valorant les competències positives i ajudar a cercar recursos per a millorar aquelles més febles.
- Empoderitza a la persona contractada fent-la protagonista activa del seu Projecte Personal d'inserció i de millora competencial, capacitant-la en sentir-se capaç com a professional realitzant les tasques encomanades. Facilita l'autoestima i el coneixement de les competències desenvolupades i també l'aprenentatge d'aquelles competències a millorar.
- El model ISFOL per a treballar les competències. per construir i desenvolupar competències professionals: identificar, transferir i experimentar i així millorar el seu perfil competencial i la seva ocupabilitat en el món laboral ordinari.
- Un punt fort de la convocatòria és que previ a l'execució del programa, hi ha hagut una diagnosi prèvia tant de les persones destinatàries com també de les necessitats de l'entorn i això, ha facilitat l'encaix entre la persona i l'ocupació.
- Destaquem com a punt fort del contracte el fet que coincideixin en el temps l'acompanyament a la contractació i a la integració laboral de les treballadores a la vegada que en les sessions grupals i tutorialis s'enfoca el pla individual de desenvolupament competencial i les estratègies de transició al mercat laboral, permet una retroalimentació constant entre la realitat competencial de les participants en el si de l'experiència i tot el procés d'orientació i inserció posterior. La informació que es desprèn de tot el procés d'acompanyament i de la coordinació i col·laboració amb els responsables del lloc de feina és un element clau per a acompanyar a les participants a una nova mirada sobre el propi procés contrastada

amb l'experiència real que els ofereix un impuls més clar i sincer sobre les oportunitats que els ofereix el mercat laboral.

- Que es contemplin les dues actuacions simultànies (oferir feina + acompanyament) facilita l'adaptació del participant a la feina, així com també la resolució de conflictes i l'aplicació del que es treballa a les tutories al lloc de feina.
- Combinació de la pràctica laboral, mitjançant un contracte de treball, i l'acompanyament a la inserció laboral, durant tota la durada del programa.
- Durant l'acompanyament s'ha enfortit la relació amb l'Oficina de Treball per tal de que continuïn fent ús dels seus recursos per al suport en la recerca activa de feina un cop finalitzat el contracte laboral”
- La persona referent al lloc de treball que dona suport a les persones participants en tot el procés d'experiència professional, ensenyant i supervisant les accions realitzades.
- El/la tutor/a com figura d'acompanyament a la contractació i inserció.
- Relació entre les persones referents de l'experiència laboral i el tutor/a d'acompanyament.
- El treball amb els referents dels participants per entendre l'objectiu del programa que era capacitar a aquestes persones i la importància del seu paper en aconseguir-ho.
- El Referent del lloc de treball és clau per ajudar a adaptar-se a les demandes de la feina diària, així com per detectar els punts forts i punts febles i competències a millorar.
- Poder tenir un tècnic d'acompanyament a les persones contractades facilita l'adaptació i integració a cada lloc de treball i sobretot, a l'administració pública. Les persones contractades no tenen experiència laboral en el sector públic i els costa al principi. També els ajuda a verbalitzar les seves inquietuds i dubtes; s'ajuda a la sortida professional en el mercat de treball ordinari.
- Contracte laboral i un acompanyament de reforç al llarg de tot el període de contractació.
- Acompanyament a la contractació i inserció, individualitzat al llarg de tot el programa, que permet a les persones participants millorar les seves competències, la seva autoestima i les possibilitats d'inserció laboral.
- La figura d'acompanyament a la contractació, que crea un vincle amb els participants que ajuda en el seu procés d'integració i que fa seguiment amb la persona referent en el lloc de treball. I sobretot que realitza amb els participants el procés de transició al mercat de treball ordinari, ja que aquests senten que no se'ls “abandona” una vegada finalitza el contracte, si no que ja se'ls ha preparat abans de la seva finalització, per tal que estiguin preparats per la cerca de feina en el mercat ordinari.
- La figura clau de la tècnica d'acompanyament a la inserció i a la contractació: es contempla una tutoria de seguiment mensual obligatòria, com a mínim, la qual ha contribuït enormement a facilitar l'adaptació de la persona al seu lloc de treball.
- Clarament el punt fort és la figura de la tutora d'acompanyament que en el desenvolupament del projecte en el nostre cas de 12 mesos ha pogut treballar molts aspectes relacionats amb la recerca de feina i donar a conèixer moltes eines i recursos per a la inserció i el manteniment en el mercat de treball.
- L'acompanyament de les persones contractades per part de la persona tutora que ajuda a què en tot moment les persones contractades se sentin recolzades.
- La figura de la persona responsable del lloc de treball ha estat clau per el desenvolupament del programa.
- Estreta comunicació entre la persona responsable del lloc de treball i la persona participant i, alhora, amb el personal tècnic de l'entitat beneficiària.

- Les tutories individuals de seguiment.
- Combinació de treball i seguiment individualitzat del participant. Aquesta combinació permet un alt grau de satisfacció per part del participant i s'evita en major grau la possibilitat d'abandonament i per tant contribueix a una major satisfacció per part de l'Entitat.
- L'acompanyament de les persones participants per a la seva adaptació al lloc de treball i la millora de les seves competències clau de cara a la seva participació en l'entorn socio-laboral amb autonomia i responsabilitat.
- L'acció d'acompanyament és oberta i permet adaptar-se a les necessitats de les persones, si es necessiten accions formatives es poden derivar però és molt positiu que sigui obert i es pugui adaptar en funció del grup i de les circumstàncies.
- El *Coaching* com a eina per a treballar l'avaluació de les necessitats de la persona, definir l'objectiu a assolir, pla d'accions i avaluar el resultat dels mateixos.
- Accions d'acompanyament dins de la jornada laboral, s'entén així com una part del treball a desenvolupar.
- Acompanyament en la transició al mercat de treball
- Acompanyament (suport d'una persona amb molta experiència en l'entitat, facilitant en tot moment l'adaptació al lloc de treball i la resolució de dubtes vers la feina i la transició vers el mercat de treball).
- Les tasques d'acompanyament donen seguretat i faciliten l'adaptació dels participants al lloc de treball, després d'haver estat bastant de temps fora del mercat de treball.
- Acompanyament durant i posterior al contracte
- Acompanyament personalitzat.
- La influència en el grau d'ocupabilitat de les persones participants, a partir de l'actuació d'acompanyament, és el tret diferencial respecte a altres programes ocupacionals.
- L'acompanyament i el seguiment individuals permet resoldre dubtes, recollir informació i reenquadrar situacions per optimitzar els resultants en el desenvolupament competencial. També es genera un vincle que fa més efectiu el pla de treball.
- La coordinació amb el referent del lloc de treball permet un feedback que aporta informació per a les tutories. Es poden treballar temes actitudinals i competencials
- Els participants han tingut el seguiment i l'acompanyament d'una persona orientadora durant tota l'execució del programa.
- Cal valorar positivament el suport del tècnics de seguiment per tal millorar i solucionar els dubtes.
- A la finalització dels contractes de treball, s'ha ofert un seguiment individual a les persones participants per acompanyar-les en les diverses tramitacions al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i al Servicio Público de Empleo Estatal i en la recerca de feina.
- Treball coordinat amb el referent del departament que garanteix l'adaptació de la persona de treballadora i vetlla pel compliment de les tasques a desenvolupar. A més de ser còmplice i treballant conjuntament els aspectes treballats en les accions d'acompanyament.
- L'adaptació de les dinàmiques laborals per part dels col·laboradors municipals per tal d'acollir i recolzar als participants del programa.
- La coordinació existent entre la tècnica d'acompanyament a la contractació i la persona responsable de cada lloc de treball, també amb l'objectiu de facilitar

l'adaptació de les persones contractades al seu lloc de treball, així com del desenvolupament del mateix.

- “Un fet distintiu que ha donat un valor afegit al programa és la incorporació de la persona tècnica d'acompanyament a la contractació i inserció laboral que ha donat suport a les persones participants en el seu procés d'adaptació i empoderament cap a la feina. Igualment important la tasca d'acompanyament a la inserció dotant d'eines i recursos per a la recerca activa de feina de les persones participants i que també ha estat valorat molt positivament pels participants.
- És necessària i bàsica, la figura de la persona coordinadora de plans d'ocupació i de l'acompanyament al lloc de treball. I en aquest programa, observem que el SOC aposta per l'acompanyament tècnic, la qual cosa, segons han valorat als qüestionaris les persones contractades, s'han sentit més motivades i amb una persona referent.
- Implicació de la persona acompanyant de la inserció al procés de selecció de les persones candidates als diferents llocs de treball per l'obtenció de més informació sobre les mateixes.
- Destacar la bona relació que hi ha hagut entre totes les persones participants al Programa, fet que ha permès un bon funcionament i dinamisme de les sessions de treball grupals i alhora les ha enriquit, permetent intensos intercanvis d'opinions entre les persones participants i el personal d'acompanyament. Aquesta bona relació s'ha traslladat a les hores de treball als municipis cosa que ha quedat palesa veient l'elevat grau de compromís, rigor i compliment aconseguit en les tasques d'experiència laboral.
- La bona cohesió dels participants, entre ells.
- Integrar-se amb l'organització i haver tingut una molt bona experiència professionals amb ells.
- Integració de la persona participant en els grups de treball i resta de l'equip municipal, desenvolupant conjuntament les tasques.
- Bona relació entre persona participant i persona responsable del lloc de treball i amb el personal tècnic de l'entitat beneficiària (en la majoria de casos).
- La bona cohesió amb la tutora.
- La persona Tutora encarregada de fer l'acompanyament és determinant per una bona gestió del Programa Enfeina't, ja que desenvolupa un paper facilitador del procés d'interiorització de la persona participant del seu autoconeixement de les seves competències fortes i a millorar, definició del seu objectiu professional i pla d'accions de recerca de feina i capacitació de les tècniques de recerca de feina i aporta un reforç a aquelles competències a millorar de manera constant i contínua.
- El desplaçament de la persona tutora d'acompanyament en el mateix entorn laboral i dins l'horari laboral, facilita la relació i el *feed-back* amb la persona referent i el seguiment de les tutories amb les persones participants.
- Realització de les tutories dins de l'horari laboral.
- Estret i coordinat treball entre el referent del departament, la persona tècnica de suport i la persona participant.
- Les tutories i acompanyament individualitzat/grupal son un moment de tranquil·litat i realisme per les persones contractades degut a que s'obren en les diferents problemàtiques que poden tenir fora del lloc de treball.
- Sessions individuals de suport i acompanyament en els diferents processos d'integració.
- Metodologies pràctiques, actives.

- L'acompanyament laboral a les persones ha permès conèixer la capacitat i les competències adquirides així com la resolució de les incidències.
- Les sessions grupals han permès crear un vincle entre les persones contractades que els ha permès relacionar-se i crear xarxes d'ajuda.
- Flexibilitat, dins dels marges d'actuació de la guia, en la planificació de les accions d'acompanyament que permet adaptar-les als interessos de les persones participants.
- La flexibilitat en quant a les accions a realitzar amb les persones participants, que a diferència d'altres programes, com per exemple Treball i formació s'han de realitzar unes formacions que no tenen aquesta possibilitat d'adaptació a les necessitats particulars de cada una de les persones participants.
- La seva flexibilitat en quant a tutories i activitats complementàries.
- flexibilitat i transversalitat sobre els temes a tractar a cada tutoria en relació al perfil de cada treballador/a.
- La possibilitat de poder marcar itineraris personalitzats per a cada persona depenent de les seves necessitats i situacions, possibilita una atenció de qualitat i dota al programa de l'adaptabilitat que necessita cada persona.
- Flexibilitat en situacions concretes, consensuant entre el responsable lloc de treball i la persona treballadora.
- La flexibilitat del programa, permetent d'acord al pressupost la contractació de perfils molt variats (suport administratiu a grau universitari).
- La flexibilitat d'aquest programa respecte d'altres de polítiques actives que permet adaptar el pla de contractacions, les actuacions d'experiència i les actuacions d'acompanyament a les possibilitats de l'entitat i als perfils-nivells competencials de les persones desocupades de llarga durada candidates i seleccionades. I, també, la flexibilitat respecte les persones participants de poder demostrar el temps de desocupació a través de la història de vida laboral i no exclusivament a través del registre a l'oficina de treball.
- Flexibilitat en els inicis de les contractacions.
- Diferents durades del contracte, que s'adapten a diferents casuístiques de les persones participants.
- Major flexibilitat tant en la durada del contracte com en la modificació dels perfils després de l'atorgament de la subvenció.
- Flexibilitat per a poder fer replantejaments sobre la sol·licitud inicial.
- Autonomia de l'entitat a realitzar els contractes laborals.
- Salari dignes que permet contractar a persones amb més qualificació.
- Les millores en l'economia familiar.
- A les persones contractades la participació en el programa els hi ha suposat un respir econòmic important, que ha contribuït tant a la seva reactivació personal com laboral i a un apoderament amb l'adquisició de coneixements i habilitats laborals per tal d'aconseguir la posterior inserció laboral i la capacitat en el seu àmbit professional
- Igualtat de condicions en termes de drets, obligacions i sou amb qualsevol altre contracte de l'entitat.
- La retribució segons conveni, fa que sigui més fàcil que els participants del programa s'integrin com un més a la plantilla.
- Els mòduls econòmics.
- Per les entitats contractants rebre una subvenció que es pot dedicar a la contractació directa de persones és un fet molt positiu, sobretot en entitats petites i amb recursos limitats com la nostra, ja que permet generar uns llocs de treball, que tot i temporals,

responen a necessitats pròpies i que el fet de disposar de persones que hi treballin potencia la millora de diversos.

- També cal recalcar que mitjançant aquestes contractacions s'ha posat en marxa projectes d'interès general i social en l'àmbit del Medi Ambient, i poder donar la possibilitat de treball a aturats de llarga durada en aquest sector que, de d'altra manera difícilment podrien accedir, repercuteix en el conjunt de la ciutadania.
- El fet que entitats com el Consell Comarcal puguin millorar projectes que desenvolupen gràcies a la contractació d'aquestes persones de suport.
- La repercussió d'aquest programa en la població dels municipis.
- Alhora també considerem positiu el fet que, tot i que s'hagin d'escollir sectors laborals, aquest ventall sigui ampli i es pugui adaptar a cada territori, doncs la realitat de cada zona de Catalunya és diferent i cada entitat té unes necessitats concretes per cobrir, així com una població aturada amb unes característiques específiques.
- L'execució de projectes comarcals, incorporant el desenvolupament en format de prestació de serveis en itinerància, que permet fer actuacions excepcionals i no previstes en un marc d'aprofitament de recursos i generació de sinèrgies, i que obre oportunitats per a nous projectes i ocupacions.
- La significativa repercussió social i valoració positiva per les tasques dutes a terme per les persones contractades.
- Les tasques desenvolupades per les persones participants, d'interès públic municipal, ha ajudat a millorar l'atenció i els serveis a la ciutadania.
- Les eines de gestió són clares i fàcils d'omplir i utilitzar, així que la gestió del programa tampoc es fa feixuga.
- De la mateixa manera, els dubtes que poden existir es resolen de forma ràpida i l'execució del programa mai ens ha suposat cap obstacle.
- Un altre punt favorable es que sigui més flexible que altres programes en els requisits de selecció de les persones aturades de llarga durada.
- La selecció de perfils procedents de borsa pròpia i sempre que compleixin els requisits el fa molt atractiu per a persones que tenen dificultats d'inserció.
- Des de l'entitat es valora molt positivament el fet de poder ampliar la selecció de les persones participants amb persones provinents de borsa pròpia.
- El fet que la convocatòria contempli una quantia de la subvenció per l'actuació d'experiència professional per a dues categories i un import màxim per a cadascuna, en funció de la durada dels contractes de treball: Personal tècnic i Personal administratiu, especialista i no qualificat. Per a les entitats facilita poder contractar a les persones segons els convenis laborals propis, encara que siguin tècnics.
- Tot i les dificultats en la derivació, es vol destacar la bona coordinació que hi ha entre l'equip tècnic de l'Oficina de Treball i el de l'entitat beneficiària.
- Comunicació contínua entre el tutor de la selecció de les persones participants, amb SOC, i amb referents municipals.
- Es treballa de manera coordinada amb l'Oficina de Treball de manera sistemàtica, tant en la gestió de les ofertes dels diferents programes que tenim en marxa, com en d'altres mesures ocupacionals impulsades des de l'Ajuntament. Garantia d'eficàcia dels processos. Es treballa en:
 - Establir Criteris dels perfils de llocs a ocupar
 - Establiment dels criteris de derivació de candidatures
 - Temporitzaació de la presentació d'ofertes de treball, mínim 15 dies abans d'inici de les contractacions
 - Termini per el treball, la difusió i la derivació de candidatures

VI.2 Pels responsables del SOC

A continuació, es detallen els punts forts del Programa Enfeina't esmentats per les persones responsables del SOC, durant les reunions mantingudes amb elles.

- La plena disposició per part de les persones participants.
- L'alt grau de seriositat, compromís i compliment de les persones participants.
- Alt grau de motivació per la participació al Programa.
- L'experiència i oportunitat donada a persones en situació d'atur de llarga durada.
- Bon perfil professional de les persones participants, que han pogut i sabut fer un bon equip amb actitud positiva i resultats positius.

VI.3 Per les persones participants

A continuació es presenten els punts forts que destaquen les persones participants, extrets de les memòries tècniques de les entitats beneficiàries.

- Treballar en equip.
- Experiència adquirida.
- Habilitats comunicatives, i atenció al públic.
- Formació adquirida traslladable a altres llocs de treball.
- Adquisició competències transversals.
- Descoberta de noves matèries professionals.
- Ampliació de coneixements.

ANNEX VII. Recomanacions de millora del Programa

VII.1. Pel personal de les entitats beneficiàries

A continuació, es detallen les recomanacions de millora proposades pel personal de les entitats beneficiàries, sobre el Programa Enfeina't (esmentades en les memòries tècniques i reunions mantingudes). Es fa un llistat de les mateixes, per recollir amb la màxima fidelitat possible tots els matisos que expliciten.

- Que tots els contractes siguin de 12 mesos, per donar a tothom el mínim de temps de consolidar aprenentatges i competències (donat diferents ritmes d'aprenentatge).
- Augmentar la durada dels programes, fent que com a mínim siguin d'un any o més, i fossin prorrogables.
- La calendarització del programa és correcte i la major part de tècnics responsables consideren ideal la durada de 12 mesos per tal que el participant pugui aprendre i després desenvolupar el que ha après.
- Possibilitat de prorrogar l'experiència laboral en determinats casos. Sobretot quan el Programa està destinat a persones amb discapacitats.
- Quan es produeixi una baixa, poder realitzar el contracte de la persona suplent amb la mateixa de data de finalització que la persona substituïda.
- Revisar i/o flexibilitzar el requisit de temps de desocupació de les persones que poden accedir al programa ja que, degut a que actualment l'atur ha baixat, hi ha més dificultats de trobar persones dels perfils sol·licitats que compleixin aquest requisit.
- Un aspecte que afavoriria una millor inserció a la finalització del Programa seria no establir un període tan perllongat de situació d'atur.
- Aquest programa també podria obrir el ventall de persones a les quals s'adreça de manera que no només fossin persones aturades de llarga durada, ja que d'aquesta manera permetria fer arribar l'experiència laboral a altres persones demandants d'ocupació no ocupades, amb un inscripció a l'atur a partir de 6 mesos.
- Ampliar els col·lectius beneficiaris a col·lectius en risc d'exclusió social com són el col·lectiu de dones, persones perceptores de renda garantida de ciutadania, o persones majors de 45 anys en situació d'atur.
- El requisit exclouent de persones que tinguin la condició d'aturats de llarga durada ha limitat l'execució d'aquest projecte, ja que per característiques del territori, mala combinació de transport i dificultats de comunicació amb les ciutats que acullen les OT de referència pels habitants de la comarca (tot i que som comarca, tenim 3 OT de referència en funció del municipis d'on estigui empadronada la persona) fa que no totes les persones en situació d'atur estiguin registrades a l'OTG. Tot i que des de l'entitat i els seus serveis es fa èmfasi en que tothom s'hi inscriu, no sempre s'aconsegueix i encara tenim un bon gruix de població sense treballar que no està inscrita.
- Possibilitar contractes amb jornada parcial, per persones treballadores amb malalties cròniques, que no poden adaptar-se correctament a una jornada completa.
- Major nombre de contractacions.
- Definir d'una manera més concreta algunes competències bàsiques que s'haurien de tractar en l'acompanyament. Sense definir, ni fixar objectius, però sí que donant algunes idees per a les sessions.
- Esdevé bàsic crear uns espais temporals, dins la jornada laboral, per propiciar la reflexió i la introspecció. Uns espais dirigits al debat i el treball que permeti a les

persones detectar el seu ventall de competències transversals i saber transferir-les als diferents llocs de feina i a les diferents posicions.

- Procurar centralitzar les tutories en dies acordats amb els departaments i participants i també fer-les als llocs que treball on s'ubiquen de manera que no hagin de sortir expressament, així seria la tècnica d'acompanyament la que es desplaça als departaments.
- Augmentar el nombre de sessions per a la inserció laboral, amb les persones participants.
- Poder incorporar unes hores de formació transversal que donés una complementarietat a les actuacions del programa.
- Promoure més actuacions (de formació, orientació, acompanyament) per afavorir als col·lectius amb més dificultats l'accés a noves experiències laborals i així millorar el retorn al mercat laboral ordinari, tot millorant l'autoconeixement mitjançant les competències transversals
- Oferir més hores d'orientació a les persones participants.
- Contemplar un temps de formació en competències adaptades a les diferents especialitats, donat que alguns dels perfils de les persones aturades de llarga durada els hi facilitaria la integració laboral. Especialment el que fa referència a competències en tecnologies de la informació i la comunicació.
- Incorporar formació especialitzada en cas necessari pel lloc de treball o per manca de coneixements i/ competències de la persona participant, i així facilitar l'adaptació a les demandes del lloc de treball i del servei a realitzar i la millora de les competències de la persona.
- Que es puguin introduir accions formatives subvencionades individualitzades per a cada participant, per millorar les seves competències i la seva ocupabilitat.
- Es valora molt positivament l'atenció individualitzada a la persona participant, per adequar el procés de formació i adquisició de competències (que també li ajudi per a la seva recerca de feina futura).
- Cal apostar per desenvolupar un projecte integral i flexible, és a dir, adaptant les actuacions de manera molt específica a les necessitats personals de cada participant i implicant al màxim treballadors/es de l'entitat.
- Possibilitat de realitzar formació a mida subvencionada en el cas que la tutora ho cregués necessari.
- Incloure la formació professionalitzadora dins de l'horari laboral ja que les persones del programa tenen força experiència però manca de formació tècnica.
- Incloure accions formatives professionalitzadores directament relacionades amb les activitats i ocupacions desenvolupades, fet que afavoriria un aprenentatge integral i complet a les persones treballadores.
- Realitzar hores de formació professionalitzadora vinculada a certificats de carretons, instal·lacions, PRL 20h, ofimàtica... que permeti millorar l'ocupabilitat posterior de les persones participants. Aquesta formació podria ser comú a totes les persones que estiguin desenvolupant tasques i ocupacions similars, i organitzada i desenvolupada des del propi Departament, o bé, incloure a les persones en cursos subvencionats organitzats per altres entitats, i d'acord a l'itinerari d'inserció definit amb cada una de les persones participants.
- Optimitzar les hores d'accions grupals ja que 5h seguides (amb descansos) resulta cansat per als assistents poc habituats a treballar amb l'ordinador o en un format aula. Per altra banda, per al Servei de manteniment resulta poc operatiu dividir la jornada entre feina i formació.

- Les sessions grupals pretenen l'encaix a les organitzacions i en les competències més valorades en el mercat de treball i la seva aplicació als diferents llocs de feina. En aquests espais s'ha emprat una metodologia participativa basada en el treball des de les diferents experiències personals, les vinculades i les implicades en la contractació actual. Aquest tipus de metodologia, en espais grupals, però basats en l'individu permet copsar de manera real aquelles competències posades en joc i de quina manera es posen de relleu actualment en les empreses. S'han valorat molt positivament aquestes sessions compartides.
- La formació a mida és un bon plantejament per enfortir l'experiència laboral adquirida durant el projecte però s'hauria d'estudiar cada cas per valorar si el projecte pot donar resposta a determinades necessitats formatives.
- Per tal d'aconseguir insercions laborals el més aviat possible després de la participació en el programa, s'haurien de contemplar tutories un cop els participants acabin la contractació, ja que molts d'ells no estan encara capacitats per dur a terme una recerca de feina de manera autònoma. Això implicaria un augment d'hores de contractació de la tutora.
- Poder realitzar contractes de formació i aprenentatge, per tal de poder acompanyar l'experiència laboral d'una experiència també formativa i així ampliar les opcions de reinserció al mercat laboral ordinari posterior.
- L'ampliació d'assignació a l'actuació i l'ajust del terminis de contractació de la persona tècnica d'acompanyament als tempos reals del programa: des de la resolució de la sol·licitud fins al lliurament de la justificació. Observem que la presència d'una mateixa persona en un mateix episodi de contractació, des de la preparació de les ofertes fins la tramitació de la justificació, és una condició per poder redactar (per exemple) aquesta memòria, sense angoixes en la seva integritat.
- Millorar la capacitació dels professionals que intervenen en els diferents projectes de l'Enfeina't, a través d'intercanvi d'experiències per tal de millorar les seves competències professionals, facilitar recursos i compartir eines i experiències amb altres tècnics, com es fa en altres Programes subvencionats pel Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Implicar al personal referent de l'EB on es prestaran els serveis, en el procés de definició de les tasques a realitzar, perfil requerit, suport en elaboració de la prova escrita i entrevistes. El fet de comptar amb el suport de la persona referent del departament on es prestaran serveis, i que esdevindrà la persona responsable de lloc de treball que ocuparan, és clau per l'encaix de les persones seleccionades al lloc de feina. (esplugues). Cal un treball estret, conjunt, i sobre tot compartit, entre els responsables i la persona tècnica de suport a l'acció d'acompanyaments.
- Formació i contacte estret entre el referent i la persona contractada, al llarg de tot el període.
- Participació de la tutora, persona d'acompanyament a la contractació i inserció laboral, des d'un inici en el procés de selecció i contractació dels participants. L'actuació d'acompanyament a la contractació ha estat clau per obtenir una bona adequació en els llocs de treball dels participants.
- El programa hauria de contemplar la contractació d'un tècnic per a la coordinació del programa i l'actuació d'acompanyament a la contractació, i no tan sols per l'actuació d'acompanyament, ja que, inevitablement, aquesta tutora acaba responsabilitzant-se del programa sencer i és gairebé impossible assumir aquesta responsabilitat amb les hores atorgades. En el nostre cas (CC Baix Penedès), la persona d'acompanyament a la contractació estava contractada 15h setmanals, temps

insuficient per a coordinar el programa i aconseguir els resultats esperats del programa.

- Poder sol·licitar la figura del/la tutor/a d'acompanyament com una contractació més de participant del programa Enfeina't.
- Treballar el factor "motivacional", atès que la situació d'atur prolongada porta en molts casos a una desmotivació vers la recerca de feina i vers en reprendre la participació en lo laboral.
- Cal treballar el suport a la inserció i sobretot els aspectes motivacionals. Accions recomanades:
 - oferir informació laboral i orientació professional;
 - propiciar la detecció de competències personals i de necessitats individuals tot oferint recursos i accions on poder-les treballar i potenciar;
 - dotar d'eines i recursos per a la identificació d'interessos i motivacions que portin a la persona a la identificació del/s seu/s objectiu/s professional/s;
 - ajudar la persona en la definició del/s seu/s objectiu/s professional/s i en l'articulació d'un pla d'acció que l'acosti a l'objectiu;
 - dotar la persona d'informació útil sobre eines i vies de recerca de feina actuals i adequades per al seu perfil professional;
 - vetllar pel correcte seguiment del pla d'acció;
 - detectar possibles desviacions del pla d'acció i oferir recursos per redefinir l'objectiu professional;
 - donar suport tècnic i emocional a la persona participant.
- Dotar de recursos per poder oferir més dedicació tècnica per a aquestes accions.
- La millora del pressupost per al personal tècnic d'acompanyament.
- La dedicació de la persona tècnica (12,5 hores mensuals) ha resultat poc adequada, ja que seria molt més positiu poder comptar amb jornada laboral més ampla per tal de possibilitar un treball més exhaustiu i continuat amb les persones contractades.
- Pel que fa al finançament, tot i que en la convocatòria del 2018 s'ha millorat, caldria incrementar el finançament del tècnic d'acompanyament.
- Poder sol·licitar la figura del/la tutor/a d'acompanyament com una contractació més de participant del programa Enfeina't,
- Encara que considerem que la figura del/la tècnic/a d'acompanyament a la contractació és molt important per l'èxit del programa, la subvenció que s'atorga no reflexa aquesta importància i no cobreix el cost de les hores que el/la tècnic/a inverteix.
- La part subvencionable que cobreix el personal tècnic tutor és molt baixa, no respon a les hores dedicades i l'atenció feta amb les persones participants. En conseqüència si vols dedicar l'import a la nòmina del tècnic no tens possibilitat de dedicar cap import a la despesa de desplaçament del tècnic. En el nostre cas, que teníem persones participants ubicades a diferents municipis, alguns d'ells llunyans, i es fa necessari.
- Incloure la subvenció de la despesa corresponent a equips de protecció individual i vestuari.
- Incloure la possibilitat de pagament del desplaçament dels treballadors, ja que alguns s'havien de traslladar 40 km per arribar al lloc de feina.
- Possibilitar que el pressupost del programa contemplés la realització d'una formació de caire tècnic a escollir per l'entitat segons els perfils contractats, segons el lloc de treball, segons necessitats, etc.
- Millorar la dotació pressupostària del programa per a poder beneficiar a més quantitat de persones beneficiàries.

- El càlcul del cost de l'acompanyament és complicat, i els excels de recollida de dades per a la justificació són laboriosos i també complicats d'omplir. Caldria tenir, també, una dotació econòmica per a la gestió del programa pròpiament dita.
- La documentació justificativa establerta, és molt laboriosa. És molt més àgil quan es fa per mòduls i no cal especificar cada nòmina i la despesa salarial corresponent
- El programa consta de massa documentació per omplir i signar. Potser proposaríem dotar d'una plataforma on-line on cada acció es pugui introduir directament via web per optimitzar temps i recursos.
- Intentar simplificar els impresos de la justificació econòmica ja que en alguns hi ha alguns conceptes repetits.
- El fet d'haver de contractar una assegurança per acompanyament a persones que estan contractades i treballen dins de la mateixa entitat no té massa sentit. A més es considera una despesa directa, però que després no es justifica dins de les despeses realitzades, només es justifiquen les despeses de mobilitat.
- La documentació a omplir d'acompanyament a la contractació i inserció. El format del document Fitxa del Participant – Actuació d'acompanyament a la contractació (G146NENF-006-00), obliga que totes les sessions s'hagin d'omplir a mà per poder-les tenir signades pel participant doncs en un mateix document hi ha el registre de diferents sessions; potser seria millor un format en el que cada sessió es pogués registrar individualment.
- La fitxa de seguiment de participant estaria bé poder-la signar on line per optimitzar la gestió de la documentació.
- Existència d'un full de control mensual o Full Control Assistència on van especificar l'horari, els dies de vacances, assumptes personals, baixes, permisos justificats i no justificats, les tutories laborals, les sessions grupals i els acompanyaments laborals, tot això per disposar d'un Registre de la Presència. També va ser un espai on van descrivint les tasques realitzades i que va servir tant de suport a la realització del currículum com d'eina d'apoderament ja que va facilitar la visibilitat del procés d'aprenentatge.
- Dotar de major espai, en les fitxes del participant, a les tutories i que l'apartat seguiment de l'actuació d'acompanyament a la contractació fos més ampli, ja que és molt reduït.
- Hi ha tants documents diferents per al mateix procés, que en el nostre cas ens va donar peu a confusió. Sobretot destacar que el document G146NENF-012-00, que han de firmar els participants al procés de selecció una vegada està tot emplenat ens va generar diferents dificultats. És un document que les persones han de venir a signar una vegada està tancat el procés de selecció i, cal ser conscient que les persones que no han estat seleccionades per participar, sovint no tenen la voluntat de venir a signar el document.
- Simplificació de la documentació a emplenar per part dels Organismes que demanen la subvenció. Documentació més fàcil d'emplenar.
- Hi ha aspectes organitzatius i de gestió a millorar.
- Cal millorar el filtratge per part de la Oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya en la recerca de les candidatures, ja que facilitaria el bon desenvolupament dels processos de selecció i la baixa frustració de les participants als processos.
- Abans de fer entrevistes per a la selecció de les persones participants, cal tenir clar quins són els projectes en concret que es desenvoluparan.
- Tenir clar les funcions que els participants duran a terme, i si encara no se saben, dir-ho i deixar-ho clar, perquè tot i que es va fer un dels missatges que ens van transmetre les participants és que se sentien enganyades.

- Es podria millorar les entrevistes de cara ha confirmar que les seves capacitats coincideixen amb el que diu el CV.
- Que els terminis d'inici del programa tinguin uns temps més dilatats, entre els atorgaments i l'inici de programa, les contractacions i la documentació d'inici s'hauria de preveure més temps. De la mateixa manera que proposem això com a punt a millorar som conscients que des del SOC hi ha molta flexibilitat en tots els aspectes que hi es possible aquesta flexibilitat.
- Necessitat bàsica de realitzar un procés de selecció més acurat per part de l'OTG responsable, tant en la presentació de candidatures com l'adequació a l'objecte de l'oferta de treball. És primordial que es pugui treballar de forma conjunta i fluida amb l'OTG, i dedicar esforços a fer una correcte derivació a les entitats beneficiàries, es clau per donar compliment amb l'objectiu del programa. Aquest fet, el d'una bona gestió de les ofertes laborals per part de l'OTG de referència en el territori, és essencial per poder desenvolupar els projectes amb les millors condicions possibles.
- Derivació d'alguns perfils per part de la OTG. Des del Consell Comarcal ens trobem que algunes persones són derivades una i una altra vegada a diferents programes d'inserció però que un cop i un altre es veuen refusades per cobrir alguns llocs de treball, sobre tot perquè no se'ls hi veu un encaix a la entitat. També hi ha persones que tot i està en recerca d'ocupació no poden acceptar segons quins horaris o no tenen cap experiència o tenen alguna mancança competencial per accedir a un lloc de treball (habilitats informàtiques, carnet de conduir, català...)
- Hi ha un problema en l'inici del projectes, degut a que la data de resolució de les convocatòries, a final d'any, coincideixen totes alhora el que dificulta que des de l'OTG puguin fer una bona derivació de candidats per tots els programes, i en conseqüència per l'Enfeina't tampoc.
- També es millorable la divulgació, visualització i integració de les actuacions.
- En el nostre cas concret, a més, el fet de convocar les places a través de bases de selecció, considerem que ha limitat que la informació arribés a tota la població (tot i els esforços perquè així fos) i que fer un procés tant administratiu tirés endarrere algunes possibles candidatures.
- No hem estat capaços de fer un seguiment adequat i supervisió de l'experiència laboral del participant en el seu lloc de treball. hagués estat molt bé fer un seguiment més exhaustiu amb el tècnic referent del lloc de treball.
- Cal millorar l'acollida per part del departament els primers dies del contracte, fruit d'una manca inicial de definició del projecte a desenvolupar
- Fer un bon acolliment a l'inici del programa per part dels tècnics.
- Fer sessions de tancament del programa, per valorar el fet i per acompanyar-lo en la recerca de feina en Programes Integrals de Contractació.
- Que el tècnic de referència del programa sigui en tots els casos en els que es dona la subvenció.
- Valorar la possibilitat de compartir informació sobre actuacions i projectes desenvolupats en el marc de l'Enfeina't, en la comarca o amb altres territoris, per valorar oportunitats de compartir actuacions i resultats amb visió comarcal.
- Fer avaluacions
 - a les persones contractades (per les persones responsables del projecte en que participen).
 - a les persones participants, perquè valorin en programa.
 - als operadors municipals (avaluació global).
- Potenciar la continuïtat i/o contractació amb altres programes sempre que sigui possible.

- L'acreditació de la participació del programa amb la formació adquirida i/o un informe acreditatiu de l'evolució de la persona participant podria ser un valor afegit i ser utilitzat pels participants com una eina més en la recerca de feina.

VII.2 Pels responsables del SOC

A continuació, es detallen les recomanacions de millora del Programa Enfeina't esmentats per les persones responsables del SOC, durant les reunions mantingudes amb elles.

VII.3 Per les persones participants

A continuació es presenten les recomanacions que es recullen en les memòries tècniques, provinents de les persones participants, de cara a millorar el programa Enfeina't.

- Contractes de major durada (mínim 2 anys). Que es pogués renovar
- Més seguiment en la recerca de feina
- Formació específica en la feina feta
- Bona valoració dels coordinadors del programa
- Coordinar les formacions amb més temps
- Assegurar la continuïtat de treball
- Pujada de salaris

ANNEX VIII. Informació detallada sobre la qualitat de l'aplicació del PSM per a l'avaluació quantitativa dels impactes del programa en la inserció laboral

Taula VIII.1. Anàlisi de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2017

Individus	% Observacions en el suport comú	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Biaix mitjà	Biaix mediana	B	R	% preocupació	% no acceptable
No emparellats	100%	0.127	697.12	0	17.6	13.1	126.0*	0.32*	30	26
Emparellats	100%	0.006	8.93	0.975	3.5	2.9	18.2	0.67	26	0

Taula VIII.2. Anàlisi de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2018

Individus	% Observacions en el suport comú	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Biaix mitjà	Biaix mediana	B	R	% preocupació	% no acceptable
Unmatched	100%	0.125	844.82	0	18.8	15.7	117.0*	0.54	26	22
Matched	100%	0.006	10.93	0.926	2.8	2	17.5	1.19	22	4

Taula VIII.3. Anàlisi de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2019

Individus	% Observacions en el suport comú	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Biaix mitjà	Biaix mediana	B	R	% preocupació	% no acceptable
Unmatched	100%	0.079	651.06	0	15.8	12.1	95.4*	0.43*	26	26
Matched	100%	0.005	10.75	0.932	2.8	1.6	16.4	1.07	17	0

Figura VIII.1. Anàlisi gràfica de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2017

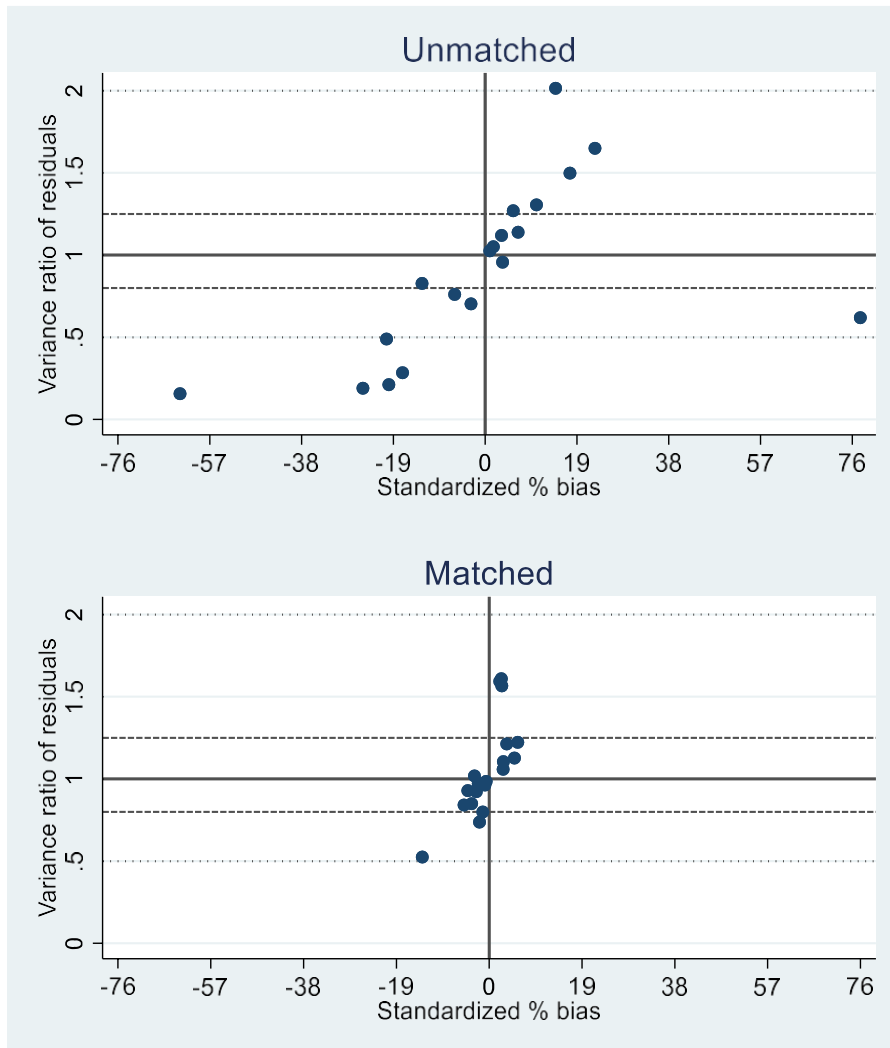


Figura VIII.2. Anàlisi gràfica de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2018

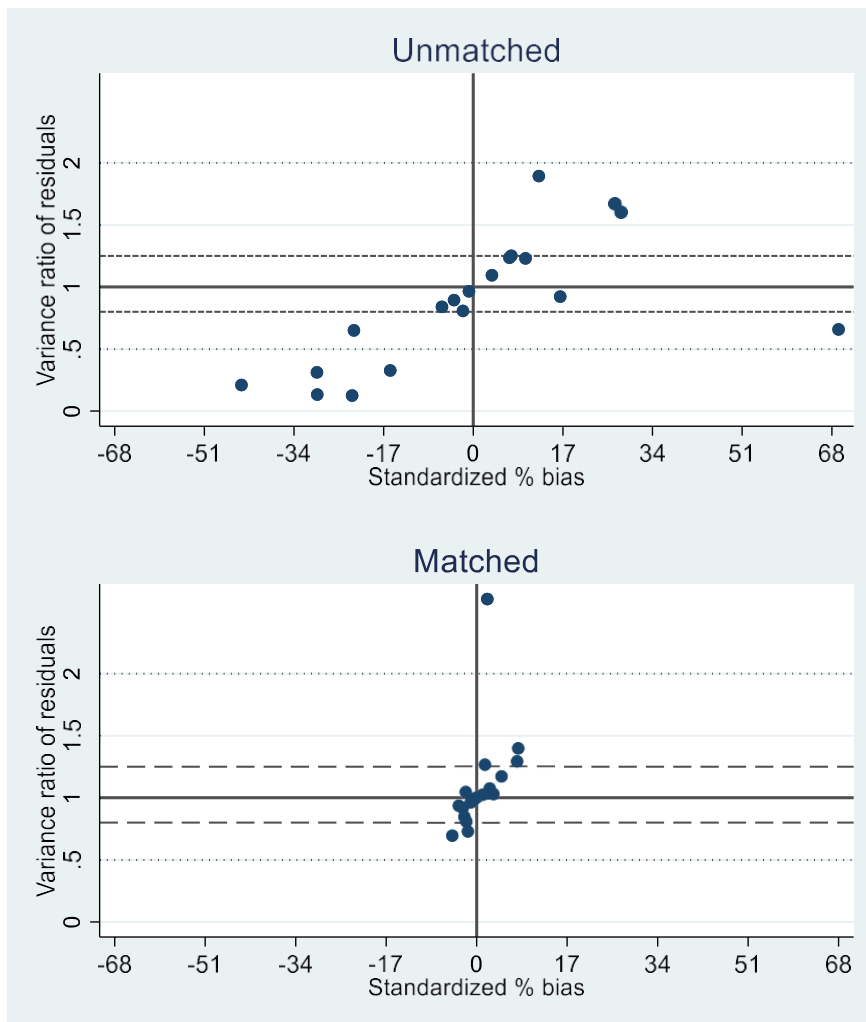
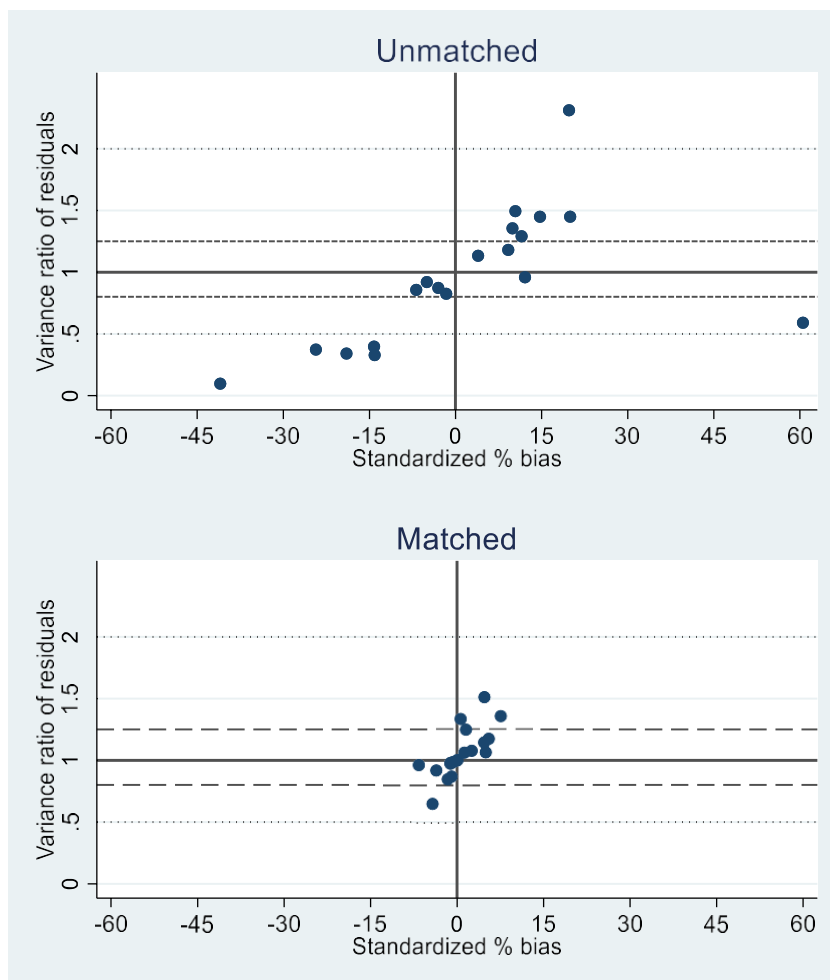


Figura VIII.3. Anàlisi gràfica de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2019



Taula VIII.4. Anàlisi detallat de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2017

Variable	Individus	Tractament	Mitjana Control	% Biaix	% Reducció Biaix	t	t-test	p> t	Ve(T)/Ve(C)
Edat	U	48.019	39.014	77.7		15.89	0		0.62*
	M	48.019	48.247	-2	97.5	-0.34	0.732		0.74*
Educació secundària de primera etapa	U	0.205	0.260	-13.1		-2.87	0.004		0.83
	M	0.205	0.215	-2.2	82.9	-0.38	0.707		0.97
Batxillerat	U	0.149	0.125	6.8		1.62	0.106		1.14
	M	0.149	0.164	-4.4	35.8	-0.68	0.5		0.93
FP de grau mitjà	U	0.119	0.115	1		0.23	0.819		1.03
	M	0.119	0.109	2.9	-195.1	0.48	0.63		1.11
FP de grau superior	U	0.151	0.093	17.6		4.48	0		1.50*
	M	0.151	0.134	5.2	70.4	0.79	0.43		1.13
Estudis universitaris	U	0.164	0.089	22.7		6.01	0		1.65*
	M	0.164	0.154	2.9	87.5	0.42	0.675		1.06
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	U	0.495	0.477	3.6		0.83	0.407		0.96
	M	0.495	0.510	-3	16.8	-0.49	0.624		1.02
Serveis Previs	U	0.017	0.207	-63.1		-10.79	0		0.16**
	M	0.017	0.009	2.5	96	1.08	0.282		1.61*
Nacionalitat de Països Europeus	U	0.009	0.053	-25.3		-4.48	0		0.19**
	M	0.009	0.006	2.2	91.4	0.71	0.478		1.59*
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	U	0.008	0.037	-19.9		-3.57	0		0.21**
	M	0.008	0.009	-1.3	93.5	-0.33	0.738		0.80*
Altres nacionalitats	U	0.049	0.103	-20.4		-4.06	0		0.49**
	M	0.049	0.058	-3.6	82.5	-0.68	0.496		0.85
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	U	0.126	0.093	10.6		2.61	0.009		1.31*
	M	0.126	0.128	-0.6	94.3	-0.09	0.927		0.98
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	U	0.092	0.087	1.7		0.4	0.69		1.05
	M	0.092	0.100	-2.6	-52.8	-0.42	0.677		0.92
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	U	0.053	0.025	14.6		4.1	0		2.01**
	M	0.053	0.041	5.9	59.7	0.87	0.385		1.22
Àmbit Territorial: Ponent	U	0.040	0.053	-6.3		-1.35	0.176		0.76*
	M	0.040	0.032	3.6	42.9	0.66	0.509		1.21
Àmbit Territorial: Comarques Centrals	U	0.057	0.044	5.8		1.42	0.155		1.27*
	M	0.057	0.058	-0.9	85.2	-0.13	0.895		0.96
Àmbit Territorial: Alt Pirineu i Aran	U	0.006	0.008	-2.9		-0.62	0.536		0.70*
	M	0.006	0.017	-13.7	-368.1	-1.74	0.082		0.53*
Àmbit Territorial: Penedès	U	0.075	0.067	3.4		0.8	0.424		1.12
	M	0.075	0.089	-5.1	-51	-0.78	0.434		0.84
Resta d'Espanya	U	0.009	0.034	-17.1		-3.14	0.002		0.28**
	M	0.009	0.006	2.6	84.9	0.71	0.478		1.57*

Nota: elaboració pròpia. U: Unmatched - abans emparellament; M: Matched - després emparellament. Ve(T)/Ve(C) correspon al rati de les variàncies del terme d'error entre el grup de tractament (T) i el grup de control (C). Categoria de referència nivell d'estudi: educació primària o inferior; categoria de referència nacionalitat: nacionalitat espanyola; categoria de referència lloc de residència: àmbit metropolità.

Taula VIII.5. Anàlisi detallat de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2018

Variable	Individus	Tractament	Mitjana		% Reducció		t-test		Ve(T)/Ve
			Control	% Biaix	Biaix	t	p> t		
Edat	U	47.833	39.925	69.3		16.27	0	0	
	M	47.833	48.348	-4.5	93.5	-0.87	0.382		
Educació secundària de primera etapa	U	0.153	0.242	-22.6		-5.51	0		
	M	0.153	0.143	2.5	88.9	0.52	0.6		
Batxillerat	U	0.163	0.128	9.9		2.74	0		
	M	0.163	0.156	2	79.7	0.36			
FP de grau mitjà	U	0.089	0.107	-5.9		-1.5			
	M	0.089	0.066	7.6	-28.6	1.5			
FP de grau superior	U	0.187	0.094	26.9					
	M	0.187	0.198	-3.3	87.8				
Estudis universitaris	U	0.218	0.115	28					
	M	0.218	0.214	1.2	9				
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	U	0.584	0.502	16.5					
	M	0.584	0.594	-2					
Serveis Previs	U	0.023	0.140	-43					
	M	0.023	0.023						
Nacionalitat de Països Europeus	U	0.007	0.060						
	M	0.007	0.01						
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	U	0.004	0						
	M	0.004							
Altres nacionalitats	U	0.033							
	M	0.0							
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	U								
	M								
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	U								
	M								
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	U								
	M								
Àmbit Territorial: Ponent	U								
	M								
Àmbit Territorial: Comarques	U								
	M								
Àmbit Territorial: Alt	U								
	M								
Àmbit Territo	U								
	M								
Resta	U								
	M								

Nota: elaboració pròpia. U: Unmatched - abans emparellament; M: Matched - després emparellament. Ve(T)/Ve(C) correspon al rati de les variàncies del terme d'error entre el grup de tractament (T) i el grup de control (C). Categoria de referència nivell d'estudi: educació primària o inferior; categoria de referència nacionalitat: nacionalitat espanyola; categoria de referència lloc de residència: àmbit metropolità.

Taula VIII.6. Anàlisi detallat de la qualitat de l'emparellament per a l'edició del 2019

Variable	Individus	Tractament	Mitjana Control	% Biaix	% Reducció Biaix	t-test t	p> t	Ve(T)/Ve(C)
Edat	U	47.300	40.321	60.6		15.04	0	0.59*
	M	47.300	47.785	-4.2	93	-0.88	0.377	0.65*
Educació secundària de primera etapa	U	0.218	0.238	-5		-1.38	0.168	0.92
	M	0.218	0.245	-6.6	-31.5	-1.3	0.192	0.96
Batxillerat	U	0.170	0.137	9.2		2.7	0.007	1.18
	M	0.170	0.173	-0.7	92.5	-0.13	0.894	0.99
FP de grau mitjà	U	0.141	0.104	11.5		3.47	0.001	1.29*
	M	0.141	0.145	-1.1	90.1	-0.21	0.831	0.97
FP de grau superior	U	0.163	0.096	20		6.34	0	1.45*
	M	0.163	0.166	-1.1	94.4	-0.2	0.84	0.98
Estudis universitaris	U	0.115	0.138	-6.8		-1.85	0.064	0.86
	M	0.115	0.099	4.9	28.4	1.05	0.293	1.06
Gènere (=1 si dona, 0 si home)	U	0.578	0.517	12.1		3.38	0.001	0.96
	M	0.578	0.578	0	100	0	1	1
Serveis Previs	U	0.005	0.091	-41		-8.43	0	0.10**
	M	0.005	0.004	0.6	98.5	0.38	0.705	1.33*
Nacionalitat de Països Europeus	U	0.016	0.050	-19		-4.38	0	0.34**
	M	0.016	0.016	0	100	0	1	1
Nacionalitat de Països Llatinoamericans	U	0.014	0.036	-14.2		-3.34	0.001	0.40**
	M	0.014	0.016	-1.6	88.6	-0.41	0.681	0.85
Altres nacionalitats	U	0.034	0.092	-24.3		-5.71	0	0.37**
	M	0.034	0.023	4.7	80.8	1.36	0.174	1.50*
Àmbit Territorial: Comarques Gironines	U	0.124	0.079	14.7		4.59	0	1.45*
	M	0.124	0.116	2.5	83.1	0.46	0.645	1.08
Àmbit Territorial: Camp de Tarragona	U	0.085	0.074	4		1.15	0.252	1.13
	M	0.085	0.073	4.6	-16.6	0.93	0.354	1.14
Àmbit Territorial: Terres de l'Ebre	U	0.063	0.023	19.8		7.4	0	2.31**
	M	0.063	0.048	7.5	62.3	1.32	0.188	1.35*
Àmbit Territorial: Ponent	U	0.069	0.045	10.4		3.26	0.001	1.49*
	M	0.069	0.056	5.4	48.2	1.03	0.302	1.17
Àmbit Territorial: Comarques Centrals	U	0.040	0.046	-3		-0.81	0.415	0.87
	M	0.040	0.038	1.2	58.9	0.26	0.796	1.06
Àmbit Territorial: Alt Pirineu i Aran	U	0.006	0.008	-1.6		-0.43	0.669	0.83
	M	0.006	0.005	1.5	5.3	0.33	0.738	1.24
Àmbit Territorial: Penedès	U	0.100	0.072	9.9		3.01	0.003	1.36*
	M	0.100	0.110	-3.6	64.1	-0.65	0.514	0.92
Resta d'Espanya	U	0.009	0.027	-14.1		-3.23	0.001	0.33**
	M	0.009	0.010	-0.9	93.3	-0.26	0.795	0.87

Nota: elaboració pròpia. U: Unmatched - abans emparellament; M: Matched - després emparellament. Ve(T)/Ve(C) correspon al rati de les variàncies del terme d'error entre el grup de tractament (T) i el grup de control (C). Categoria de referència nivell d'estudi: educació primària o inferior; categoria de referència nacionalitat: nacionalitat espanyola; categoria de referència lloc de residència: àmbit metropolità.



SOC-Avalua

AVALUACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ A CATALUNYA