

AVALUACIÓ DELS CONTRACTES
PROGRAMA SECTORIALS 2005,
INTERSECTORIALS 2006 I
D'ECONOMIA SOCIAL 2006

Síntesi i conclusions

AVALUACIÓ DELS CONTRACTES PROGRAMA
SECTORIALS 2005, INTERSECTORIALS 2006 I
D'ECONOMIA SOCIAL 2006

Síntesi i conclusions

INTRODUCCIÓ	7
1.- L'AVALUACIÓ EN EL SEU CONTEXT: LAS GRANS XIFRES	9
2.- ACTORS DE LA CONVOCATÒRIA I RECURSOS MOBILITZATS	13
3.- PERFIL BÀSIC DE LA PARTICIPACIÓ	17
4.- PERFIL SECTORIAL I TERRITORIAL	19
5.- LA MULTIPARTICIPACIÓ I L'ABANDONAMENT: AJUSTANT VALORACIONS	23
5.1.- LA MULTIPARTICIPACIÓ COM A TRET CARACTERÍSTIC	23
5.2.- L'ABANDONAMENT COM A DEBILITAT I PROBLEMA DE GESTIÓ	26
6.- MODALITAT FORMATIVA I CONTINGUTS	29
6.1.- MODALITAT FORMATIVA	29
6.2.- CONTINGUTS FORMATIUS	32
7.- REALITZACIÓ FINANCERA	35
8.- LA MIRADA DELS TREBALLADORS	39
8.1.- CONEIXEMENT I ACCÉS A LA FORMACIÓ	39
8.2.- VALORACIÓ DELS PROCESSOS FORMATIUS	43
8.3.- RESULTATS I IMPACTES DE LA FORMACIÓ	46
9.- LA MIRADA DELS ACTORS DIRECTES: GESTORS I FORMADORS	53
9.1.- VALORACIÓ DELS PROCESSOS PER PART DE LES ENTITATS SOL·LICITANTS	53
9.2.- VALORACIÓ DELS PROCESSOS PER PART DE LES ENTITATS PROVEÏDORES	62
10.- CONSIDERACIONS FINALS I PROPOSTES	71
10.1.- SUGGERIMENTS DE MILLORA	76

INTRODUCCIÓ

Com a síntesi de la informació presentada a l'Informe de Resultats, el present document constitueix un Resum Executiu amb els resultats més significatius del desenvolupament dels contractes programa de Catalunya i la valoració que es desprèn de l'anàlisi d'aquests resultats.

Aquest document s'estructura a l'entorn de 9 capítols que resumeixen les principals apreciacions i valoracions que es desprenen de l'anàlisi dels resultats obtinguts, així com un desè capítol en el que es recullen les conclusions i recomanacions més rellevants:

- 1.- L'avaluació en el seu context: les grans xifres
- 2.- Actores de la convocatòria i recursos mobilitzats.
- 3.- Perfil bàsic de la participació
- 4.- Perfil sectorial i territorial
- 5.- La multiparticipació i l'abandonament: ajustant valoracions
- 6.- Modalitat formativa i continguts
- 7.- Realització financera
- 8.- La mirada dels treballadors
- 9.- La mirada dels actors directes: gestors i formadors
- 10.- Consideracions finals i propostes

1. L'AVALUACIÓ EN EL SEU CONTEXT: LES GRANS XIFRES

1.A.- Amb el reconeixement per part del Tribunal Constitucional de les competències en la formació contínua de les CCAA, es va posar en marxa un procés que va concretar-se en la creació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya l'any 2003, i la seva posada en marxa el Juliol de 2004.

1.B.- La seva activitat s'enquadra en el sistema de formació professional contínua estatal, instaurat en 2004 –actualment, sistema de formació per al treball- que estructura l'activitat de formació en dues vessants: de demanda, via sistema de bonificacions, de gestió estatal; i d'oferta via contractes programa en la que conviuen la gestió estatal –via contractes programa estatals- i la gestió del Consorci –via contractes programa propis-.

1.C.- En aquest context, darrera el sempre complex llançament d'una nova institució i la seva inicial posada en marxa –convocatòria intersectorial 2005-; l'avaluació de les convocatòries de contractes programes sectorials 2005 (la primera d'aquesta modalitat i desenvolupada pràcticament en la seva integritat en 2006) i intersectorial 2006 i d'economia social 2006, constitueixen un primer alt de reflexió i observació assossegada de l'activitat gestionada pel Consorci.

1.D.- Centrant la mirada en aquesta activitat (sectorials+intersectorials+economia social)¹, les 2.932 accions formatives articulades en els 73 plans de les convocatòries avaluades han mobilitzat l'assistència de 151.262 participants.

1.E.- A diferència de l'estructura de la formació d'oferta estatal, on els plans sectorials constitueixen el cor de la participació (entorn del 85%); els contractes programa de Catalunya s'han caracteritzat per una suma equilibrada de participants entre plans sectorials (75.553 participants en 67 plans) i intersectorials (73.576 participants en 4 plans als que cal agregar els 2.133 dels 2 plans d'economia social).

¹ A efectes de comparació anual, els contractes programa sectorials 2005 (desenvolupats pràcticament en la seva integritat a partir del gener de 2006), han sigut tractats conjuntament amb els contractes programa intersectorials i d'economia social 2006; configurant un paquet integrat d'activitat 2006.

1.F.- Aquestes xifres, agregadament, representen el 35,2% de la participació registrada en el conjunt del sistema de formació contínua a Catalunya a l'exercici 2006, i es tradueixen en una cobertura de la població ocupada catalana del 4,9%; la taxa de cobertura de contractes programa propis més elevada del conjunt de l'Estat (seguida de La Rioja amb 4,8).

1.G.- Aquesta cobertura, addicionada al 2,1% que representa a Catalunya la formació d'oferta estatal, i el 6,1% que suposen les bonificacions; llança una taxa de cobertura global del sistema a Catalunya del 13,1% de la població ocupada. Ràtio global que col·loca a Catalunya a la meitat del rànquing estatal (vuitena posició); lluny del 15,3% de Madrid que lidera el rànquing i, igualment, lluny de Cantàbria (9,4%) que el tanca².

1.H.- D'acord amb les participacions registrades, i amb els límits i orientacions quantitatives que determinen les assignacions de fons que determinen l'activitat, el perfil que dibuixa el sistema a Catalunya en 2006 és:

- En l'àmbit de l'oferta, posa de relleu l'aposta dels agents socials per les convocatòries pròpies (el rànquing de les quals lidera el conjunt de l'Estat amb una taxa de cobertura del 4,9%); davant la debilitat que caracteritza la participació en els contractes programa estatals (en els quals només Navarra, País Basc i Balears, presenten taxes de cobertura més baixes que el 2,1% assolit)
- En l'àmbit de la Demanda, el situa en una posició de relleu, aparellat amb el País Basc (ambdues amb una taxa de cobertura del 6,1%), per darrere del leader Madrid (8,3%), Navarra (6,9%) i Astúries (6,4%).
- I el balanç agregat d'ambdues vies (13,1% de cobertura resultant que situa a Catalunya als llocs intermedis del rànquing estatal) posa sobre la taula el repte d'expandir el camp de joc i la necessitat d'obrir la formació a un nombre de treballadors considerablement més ampli.

² No es pren en consideració Canàries –sense cifres de contractes programes propis en 2006- ni Ceuta i Melilla.

LA PARTICIPACIÓ I LA COBERTURA FORMATIVA

Activitat formativa desenvolupada en els contractes programa de Catalunya segons tipus de pla

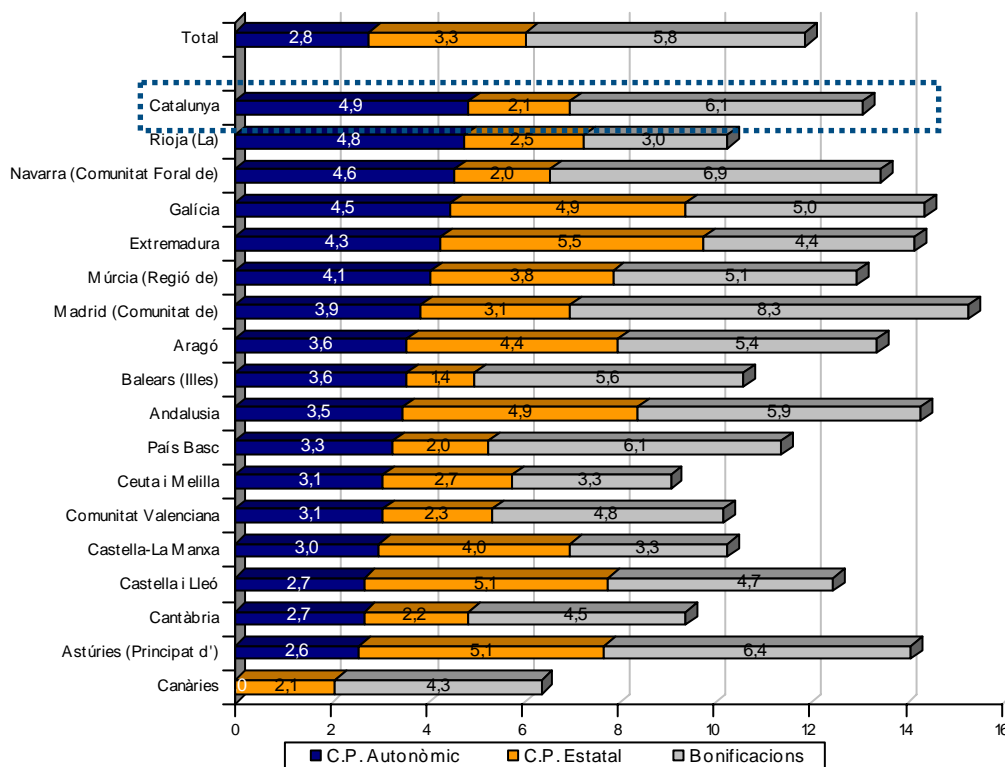
TIPUS DE PLA	Plans Aprovats i executats	Accions executades	Participants totals	Participants formats (exclusos els abandonaments)
Pla de formació sectorial	67	2.189	75.553	70.671
Pla de formació intersectorial	4	609	73.576	64.050
Pla de formació economia social	2	134	2.133	1.997
TOTAL	73	2.932	151.262	136.718

Participació formativa durant l'any 2006 a Catalunya i taxes de cobertura formativa en funció de les diverses iniciatives de formació

Tipus de pla	Participants	Taxa de cobertura formativa
Contractes programa Catalunya	151.082	4,9%
Contractes programa Estatal	70.156	2,1%
Bonificacions	208.416	6,1%
Total	429.654	13,1%

Coertura formativa comparativa

Taxes de cobertura formativa de les diverses iniciatives per comunitat autònoma



Taxa de cobertura	
Total	11,9%
Madrid (Ctat. de)	15,3%
Galícia	14,4%
Andalusia	14,3%
Extremadura	14,2%
Astúries (Principat d')	14,1%
Navarra (Ctat. Foral)	13,5%
Aragó	13,4%
Catalunya	13,1%
Múrcia (Regió de)	13,0%
Castella i Lleó	12,5%
País Basc	11,4%
Balears (Illes)	10,6%
Castella-La Manxa	10,3%
Rioja (La)	10,3%
Comunitat Valenciana	10,2%
Cantàbria	9,4%
Ceuta i Melilla	9,1%
Canàries	6,4%

* De cara a possibilitar la comparativa amb d'altres comunitats autònomes, les taxes de cobertura presentades posen en relació el nombre de participants formats (en el cas de les iniciatives autonòmiques, en no disposar d'informació relativa al núm. de participants formats per a totes les CCAA, s'ha fet servir la dada de participants programats) amb la població ocupada a cada comunitat autònoma i no les dades d'afiliació a la Seguretat Social.

2. ACTORS DE LA CONVOCATÒRIA I RECURSOS MOBILITZATS

2.A.- Entorn del 80% de la Convocatòria (75% de participants i 78,9% de finançament) es canalitza a través dels 4 actors clau rectors del sistema: UGT, CCOO, Foment del Treball Nacional i PIMEC.

2.B.- UGT i CCOO es constitueixen com els operadors més importants del sistema. El primer el lidera en termes de participants (24,1% de participants i 22,2% de finançament) i, el segon en termes de finançament (22,0% de participants i 27,3% de finançament). Foment ocupa la tercera posició (15,8% de participants i 20,1% de finançament) i PIMEC tanca aquest rànquing (amb 13,2% de participants i 9,3% de finançament).

2.C.- La resta d'operadors canalitzen activitats quantitatives molt més limitades, de manera que entre les 27 entitats sol·licitants restants cobreixen el 25% dels participants i el 21,1% del finançament. Amb una mitjana resultant de 1.020 participants per operador.

2.D.- En termes de proveïdors, el sistema mobilitza en un segon esglaó –regirat des del Consorci- a 920 entitats de formació i 660 persones físiques –autònoms- contractades per al desenvolupament de les accions.

2.E.- Entre les primeres, destaca de nou l'important grau de concentració: 50 d'elles, les més importants, expliquen entorn del 65% de l'activitat formadora (mesurada en termes de costos directes associats a l'activitat formadora) i les 7 que registren més d'1 milió d'euros de costos directes associats³, entorn del 31%.

2.F.- Aquestes 50 entitats, principals proveïdores de formació, presenten en general un perfil de vinculació molt unívoc, és a dir, vinculat només a una o dues entitats sol·licitants: El 46% d'elles, 23, treballa exclusivament amb una entitat sol·licitant; el 22%, 11 entitats, amb dos; i només 16 entitats –el 32%- subministren formació a tres o més sol·licitants. Es tanca així un escenari relativament dual, amb concentració de l'activitat entorn d'un número reduït d'operadors – sol·licitants i proveïdores-, que adquireix una considerable dimensió en termes productius i d'ocupació associada.

³ Fundació Paco Puerto; Institut Gaudí de la Construcció; E Logos; AFE; CECOT; Aula Activa; CIEF.

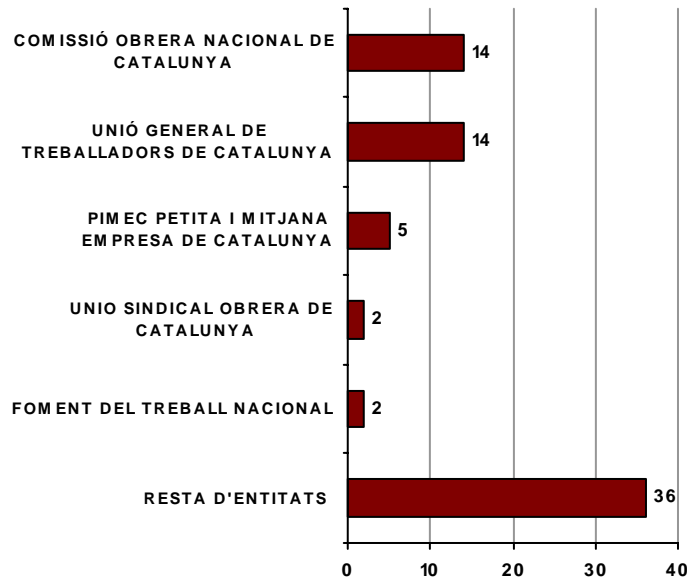
2.G.- El model de treball dels quatre grans operadors respon a patrons matisadament diferenciats. Esquemàticament:

- UGT desenvolupa 14 plans (un dels quals, l'intersectorial, explica 23.225 dels 36.463 participants que forma; el 63,7%). Dinamitza directament entorn del 10% de l'activitat, a través de 4 proveïdors de formació; i canalitza el gruix de la mateixa (el 90% restant) a través d'IDFO, entitat vinculada/associada que genera un important pull de formadors independents (entorn de 240) amb què desenvolupa directament la formació; i un nombre també considerable de proveïdors (entorn de 220) relativament dispers (els 19 més importants expliquen el 45% dels costos directes associats, i el més rellevant un 7%).
- CCOO presenta un model proper al descrit per UGT. Desenvolupa 14 plans (un dels quals, l'intersectorial, explica 16.158 dels 33.234 participants que forma, el 48,6%). Dinamitza directament el 95% d'aquesta activitat, i canalitza el gruix de la mateixa –entorn d'un terç- a través de la Fundació Paco Puerto en qualitat de proveïdor (no com a entitat vinculada/associada com era el cas d'IDFO); un altre terç a través de 4 entitats rellevants; i el terç restant a través de 93 proveïdors més dispersos. El nombre de treballadors independents és marginal, tot i que previsiblement aquesta fórmula de treball –vinculada a la impartició més directa- és canalitzada a través de la Fundació Paco Puerto⁴. El 5% que no mobilitza directament es desenvolupa a través de la Federació de Tèxtil, Pell, Química i Afins, que treballa els seus dos plans amb entorn d'una quinzena de proveïdors.
- Foment del Treball desenvolupa dos plans: un gran pla intersectorial de 21.350 participants i un pla molt reduït de 2.558 treballadors. Dinamitza directament entorn del 40% de l'activitat; i canalitza el 60% restant a través de les entitats associades/vinculades territorials que aglutina. Formativament treballa amb 26 treballadors independents, i canalitza el gruix de la seva activitat a través de 154 proveïdors, si bé amb una considerable concentració entorn d'un nombre reduït dels mateixos i les seves estructures formatives pròpies (CECOT, CEPTA, ESEC...), en el sentit de vinculades a les entitats territorials que s'integren a Foment.
- Finalment PIMEC, desenvolupa 5 plans (un dels quals, l'intersectorial, explica 12.843 dels 19.915 participants formats, el 64,5%). Gestiona el gruix de l'activitat formativa (prop del 85%) de manera directa en col·laboració amb 76 proveïdors i un nombre limitat de formadors independents. El 15% restant queda sota la dinamització de les entitats vinculades/associades.

⁴ No es disposa d'informació sobre l'assumpció pròpia (a través de formadors contractats o independents) o la subcontractatació generada des dels proveïdors que genera la Fundació Paco Puerto.

EL MAPA DELS ACTORS

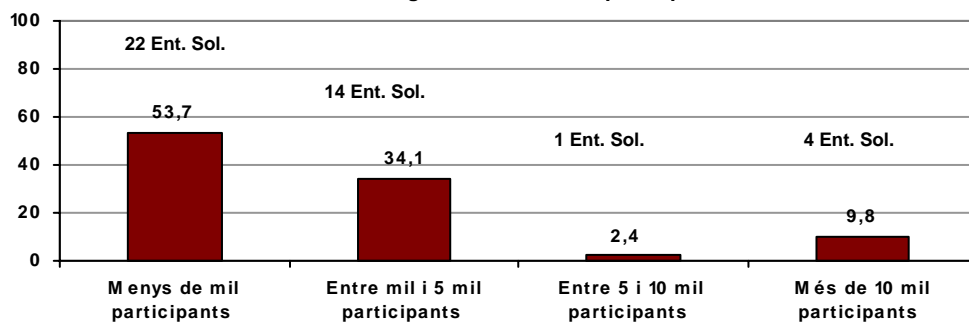
Entitats sol·licitants més representatives en termes de núm. de plans de formació executats



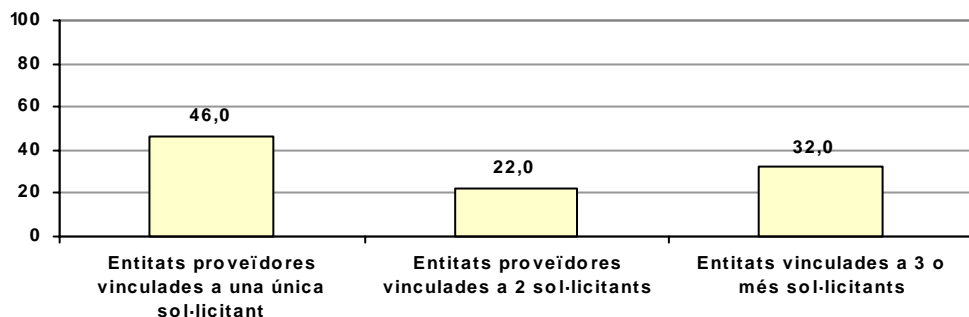
Entitats sol·licitants més representatives en termes de participants formats i finançament rebut

ENTITAT SOL·LICITANT	PARTICIPANTS FORMATS		FINANÇAMENT LIQUIDAT	
	v.a.	%	v.a.	%
UGT CATALUNYA	36.463	24,1%	13.358.049,90 €	22,2%
CCOO CATALUNYA	33.234	22,0%	16.414.229,21 €	27,3%
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	23.908	15,8%	12.062.061,67 €	20,1%
PIMEC CATALUNYA	19.915	13,2%	5.583.332,37 €	9,3%
Subtotal	113.520	75,0%	47417673,15 €	78,9%
TOTAL	151.262	100,0%	60.112.100,48 €	100,0%

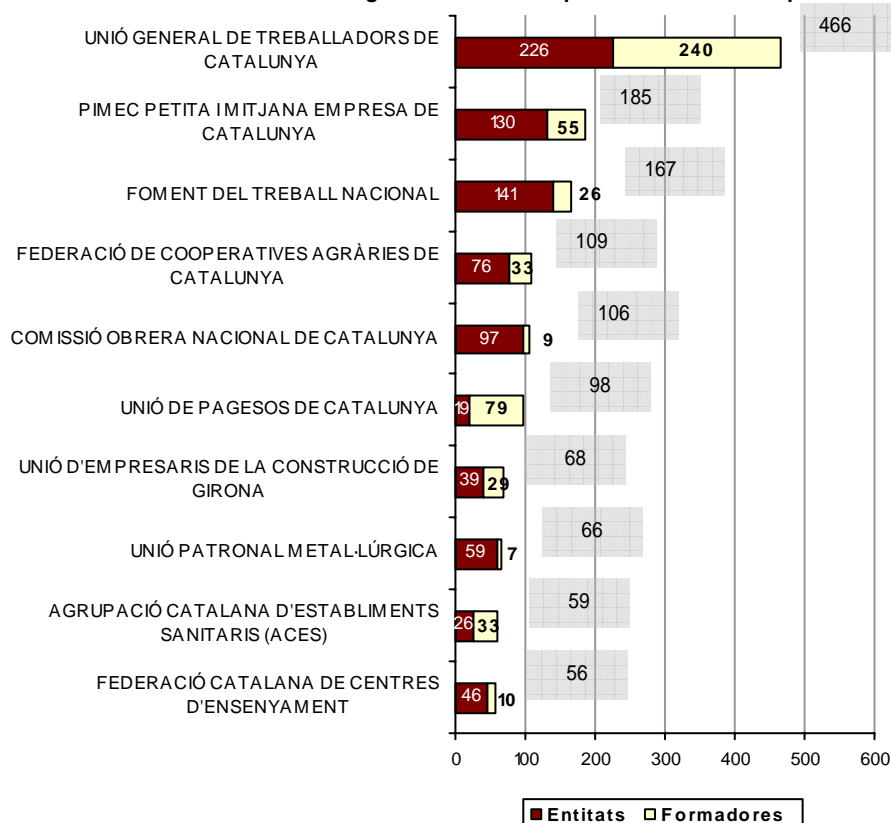
Entitats sol·licitants segons el nombre de participants formats



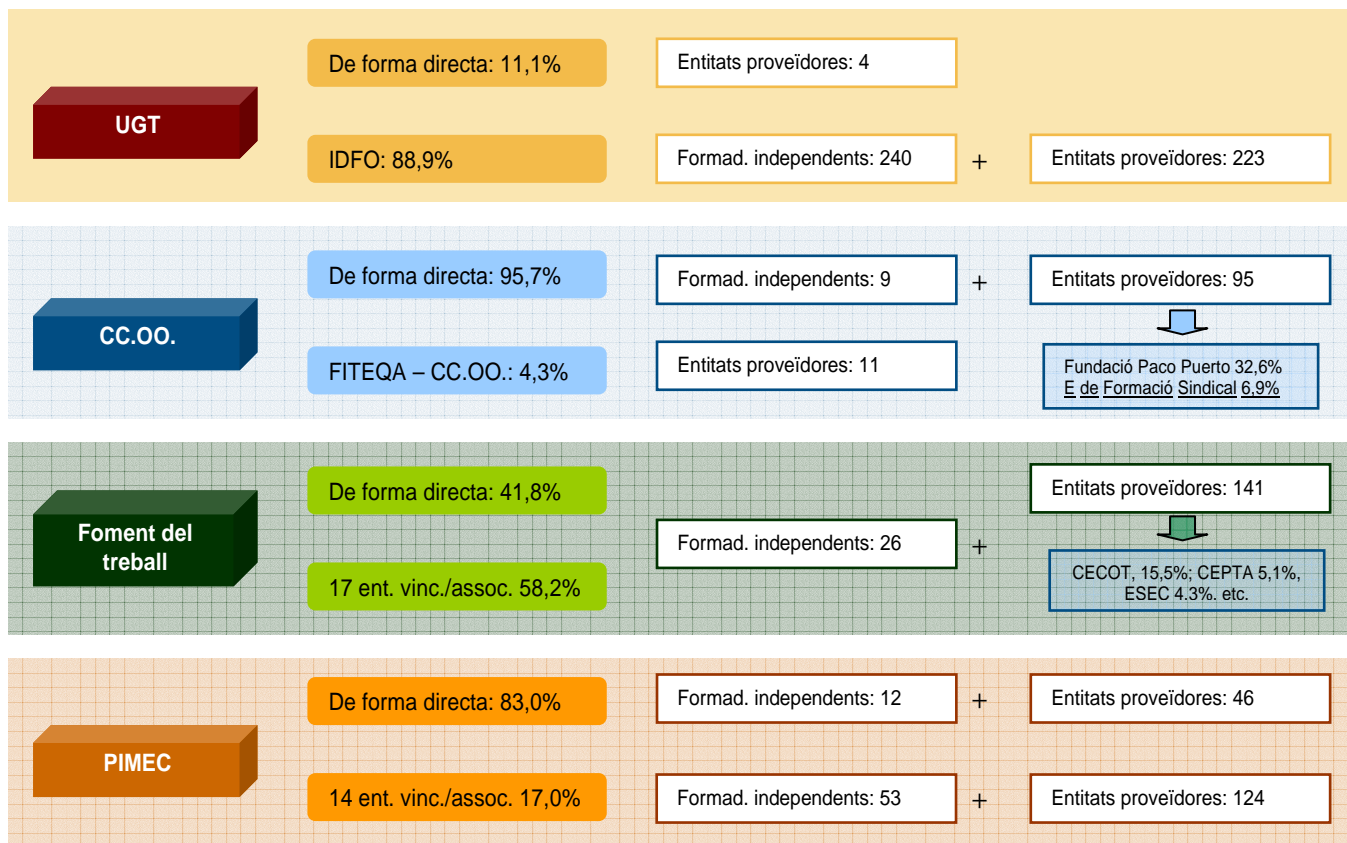
Entitats proveïdores segons el nombre de sol·licitants amb les que treballen



Entitats sol·licitants segons el nombre de proveïdors amb les que treballen



MODELS DE FUNCIONAMENT DE LES ENTITATS SOL·LICITANTS MÉS REPRESENTATIVES



3. PERFIL BÀSIC DE LA PARTICIPACIÓ

3.A.- El perfil bàsic de la participació apareix clarament feminitzat, amb una participació de la dona (56,5%) que es tradueix en una taxa de cobertura formativa (6,5%) que duplica la masculina (3,7%). Aquest comportament és, a més, homogeni per edat; amb taxes de cobertura clarament superiors a les masculines en tots els segments d'edat considerats.

3.B.- La formació arriba a una cobertura del 4,1% entre els més joves (16 a 25 anys) i presenta un perfil creixent fins el segment de 26 a 35 anys; cohort d'edat en la que arriba al màxim de cobertura (6,5%) i a partir de la qual inicia un sistemàtic descens fins a arribar a la seva mínima expressió entre els més grans de 55 anys (2,2%).

3.C.- Pel que fa al perfil sociolaboral de les participants, cal assenyalar que s'ajusta a una esquena 50/30/20. A l'entorn de la meitat de la participació s'associa al col·lectiu de treballs qualificats. Altres perfils de major qualificació com directius (7,9%), tècnics (16,6%) i comandament intermitjos (5,7%), suposen el 30% de la participació global; en tant que els perfils menys qualificats representen el 20%.

3.D.- La producció és l'àrea funcional que acapara la major part de les participacions (52,6%), seguida de lluny per les activitats administratives (22,9%); i en altre rang de presència es situen les àrees comercials (9,7%), de direcció (7,9%) i de manteniment (6,9%).

3.E.- En coherència amb l'estructura del teixit empresarial de Catalunya, tres quartes parts de la participació es correspon amb la dels treballadors de petita i mitjana empresa.

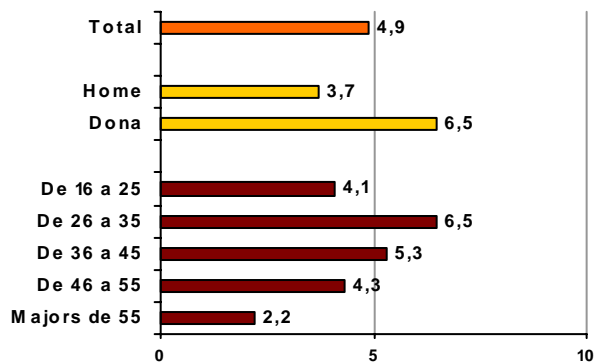
3.F.- El perfil bàsic resultant es replica en els tres tipus de contractes programa amb molts lleus matisos. En aquest sentit, els contractes programa sectorials accentuarien la participació dels treballadors de PIMES (86,6%); i incrementarien, lleugerament, la presència dels treballadors no qualificats i els col·lectius d'edat més joves.

PERFIL DE LA PARTICIPACIÓ (1/2)

PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC

Participació i taxes de cobertura formativa segons gènere i edat

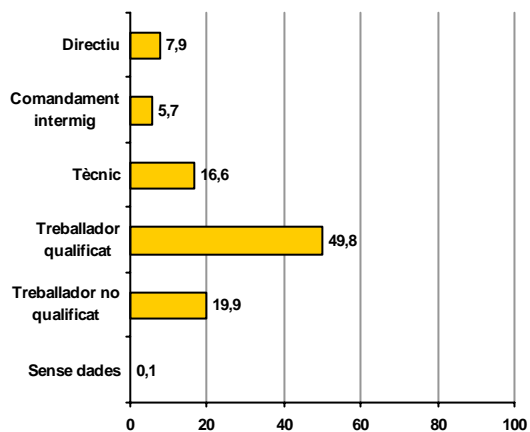
	Participants	%
Gènere		
Home	65.832	43,5%
Dona	85.430	56,5%
Edat		
De 16 a 25	16.317	10,8%
De 26 a 35	58.639	38,8%
De 36 a 45	42.714	28,2%
De 46 a 55	26.101	17,3%
Majors de 55	7.453	4,9%
Sense dades	38	0,0%
TOTAL	151.262	100,0%



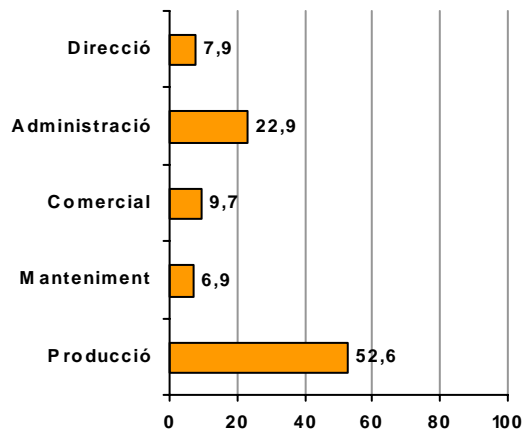
PERFIL LABORAL

Participació formativa segons categoria professional, àrea funcional i dimensió empresarial

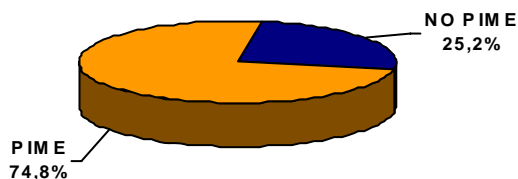
Categoria Professional



Àrea Funcional



Plantilla de l'empresa



4. PERFIL SECTORIAL I TERRITORIAL

4.A.- El nivell de penetració general que assolixen els contractes programa és resultat d'una contribució semblant per part dels contractes programa intersectorials i sectorials (a l'entorn de 2,5 punts percentuals cadascuna).

4.B.- Centrant la mirada en l'esforç dels plans sectorials, és l'àmbit agroalimentari el que es mostra més actiu; amb una taxa de cobertura formativa del 6,3%. Darrera d'ell, sanitat i educació (ambdós amb el 4,4%) completen el podi de la cobertura. I darrera, més lluny però per sobre de la mitjana general del 2,5% d'aquesta convocatòria sectorial, es situen turisme i hoteleria (3,9%) i Metall (3,4%).

4.C.- Territorialment, les situacions són igualment diverses. Destaca en gran manera la penetració formativa a Lleida, on la taxa de cobertura es dispara fins el 9,2%; clarament superior a la de Tarragona, que es situa en segon lloc amb un 6,7% i duplicant la de Barcelona i Girona, que arriben al 4,5%.

4.D.- Aquest positiu escenari de Lleida es veu afavorit, addicionalment, perquè també és la província amb una major taxa de cobertura dels contractes programa estatals (2,7% front el 2,3% de Barcelona i Girona i el 2,1% de Tarragona).

4.E.- Més enllà de la penetració quantitativa relativa per província, el perfil diferencial de Lleida es recolza en una sobrerrepresentació relativa de la PIME; dels directius –en molts casos autònoms que dirigeixen el seu propi negoci-; i dels segments de més de 45 anys –lleugerament més presents-. A la vegada que una estructura sectorial de participació molt específica, sostinguda amb una gran presència agroalimentària (28,6% de participació); del comerç (23,8%) i en menor mesura del metall (12,0%).

4.F.- Davant d'aquest perfil:

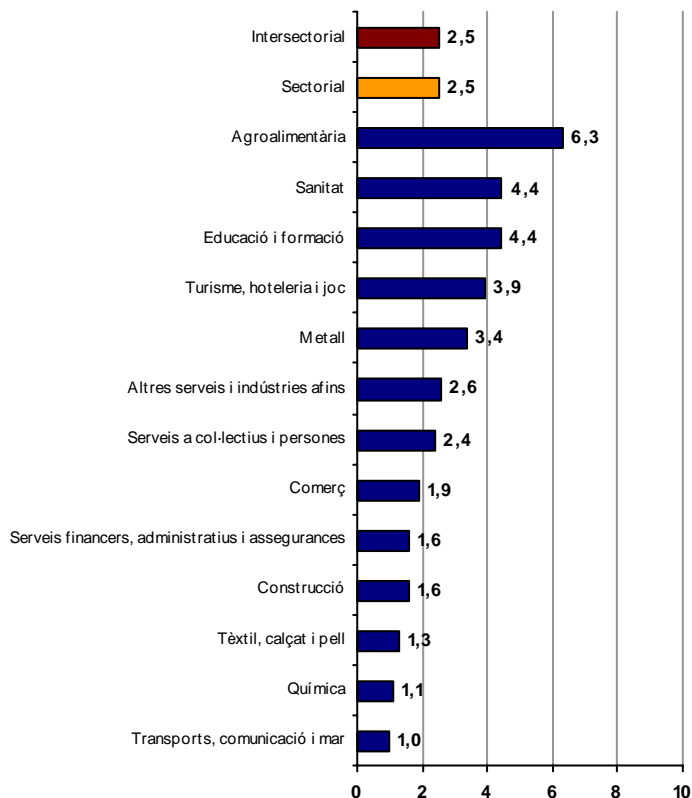
- Barcelona es recolza, comparativament, en major mesura en la gran empresa (30% de la participació) cobrant més rellevància relativa el personal tècnic i qualificat. I sectorialment en el metall (14,8%), el comerç i diferents línies de serveis com l'educació o la sanitat (on arriba a la major penetració de les quatre províncies), on arriben a totes elles cobertures semblants, d'entre el 9 i l'11%.
- A Girona, comparativament, arriben a més rellevància els perfils menys qualificats, i sectorialment la participació es recolza especialment en el comerç (18,6%), seguit del sector agroalimentari, el turisme i la construcció (sector aquest on arriba la taxa de cobertura més alta dels quatre territoris) amb cobertures a l'entorn del 12%-14%.
- I, a Tarragona, el perfil laboral és relativament mixt entre les situacions descrites; molt recolzat sectorialment de forma relativament homogènia en el metall, el comerç i el sector agroalimentari (tots ells a l'entorn del 16-17% de cobertura).

PERFIL DE LA PARTICIPACIÓ (2/2)

PERFIL SECTORIAL

Participació i taxes de cobertura formativa per àmbits de referència sectorial

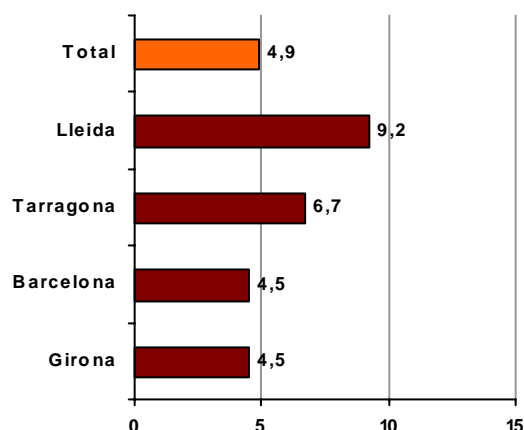
	Participants		Taxa de cobertura
	v.a	%	%
Intersectorial i Economia Social	75.709	50,1%	2,5%
Sectorial	75.553	49,9%	2,5%
Comerç	10.691	14,2%	1,9%
Metall	10.686	14,1%	3,4%
Sanitat	8.396	11,1%	4,4%
Turisme, hoteleria i joc	7.506	9,9%	3,9%
Serveis financers, administratius i d'assegurances	7.202	9,5%	1,6%
Serveis a col·lectius i persones	7.104	9,4%	2,4%
Construcció	6.844	9,1%	1,6%
Agroalimentària	6.171	8,2%	6,3%
Educació i formació	5.714	7,6%	4,4%
Transports, comunicacions i mar	1.842	2,4%	1,0%
Altres serveis i indústries afins	1.552	2,1%	2,6%
Química	999	1,3%	1,1%
Tèxtil, calçat i pell	846	1,1%	1,3%
TOTAL	151.262	100,0%	4,9%



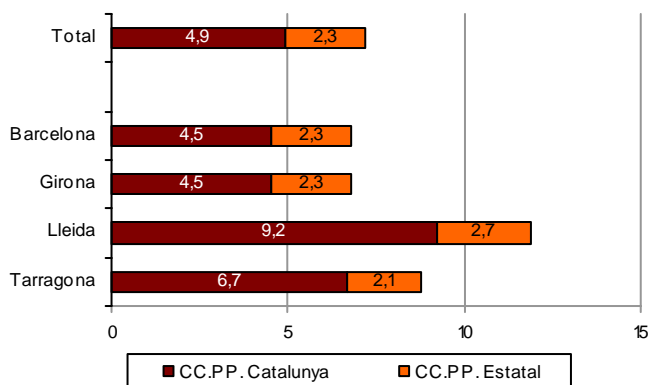
PERFIL TERRITORIAL

Participació i taxes de cobertura formativa per territori

Província de residència	Participants	
	v.a	%
Barcelona	105.111	69,5%
Girona	12.931	8,5%
Lleida	14.532	9,6%
Tarragona	18.508	12,2%
Catalunya	151.082	99,9%
Altres CCAA	180	0,1%
TOTAL	151.262	100,0%



Comparativa de les taxes de cobertura formativa territorial de CCPP Catalunya i CCPP estatal



5. LA MULTIPARTICIPACIÓ I L'ABANDONAMENT: AJUSTANT VALORACIONS

Des del perfil de participació descrit, hi ha dos trets especialment rellevants que matisen a la baixa les xifres de les convocatòries; la considerable multiparticipació que es registra i l'igualment significatiu nivell d'abandonament.

5.1. LA MULTIPARTICIPACIÓ COMO A TRET CARACTERÍSTIC

5.1.A.- Els 151.262 participants de les convocatòries analitzades, comptabilitzats en termes de treballadors (persones diferents), es veuen reduïts fins als 113.144, és a dir, un 25,2% menys. Això suposa que cada treballador ha realitzat com a mitjana 1,3 accions formatives.

5.1.B.- D'aquesta manera, la taxa de cobertura poblacional, estimada en termes de treballadors formats⁵, es redueix al 3,7% (1,2 punts percentuals inferior que la taxa de cobertura formativa).

5.1.C.- Dels 26.638 treballadors multiparticipants que han desenvolupat més d'una acció formativa,

- 17.683, a l'entorn del 66%, ho han fet en accions associades a un mateix pla de formació. Aquesta circumstància remet en nombrosos casos a situacions de fragmentació pedagògica, que permeten fer més "suau" la percepció i vivència del curs per part del participant a través de la seva modularització.
- 8.955, a l'entorn del 34%, han participat en accions formatives associades a diferents plans o expedients; de més difícil valorització en termes d'itinerari. I, a més a més, prop de la meitat dels mateixos ha participat en més d'una tipologia de plans de formació (majoritàriament combinant plans sectorial i intersectorials).

⁵ S'han considerat per al seu càlcul els 113.099 treballadors formats residents a Catalunya.

5.1.D.- El perfil de la multiparticipació és més accentuat entre les dones (45,4% de la participació femenina es correspon amb treballadors multiparticipants front al 39,5% de la masculina). Per edat no apareixen diferències substancials, excepte en el segment de 16 a 25 anys, en el que resulta una mica inferior. Per categories professionals, la major multiparticipació es registra entre els directius (46,5%) i la menor entre els treballadors no qualificats (39,3%). I, sectorialment, es particularment elevada a comerç; educació; serveis financers; i serveis a col·lectius i persones (a totes elles entorn del 47%).

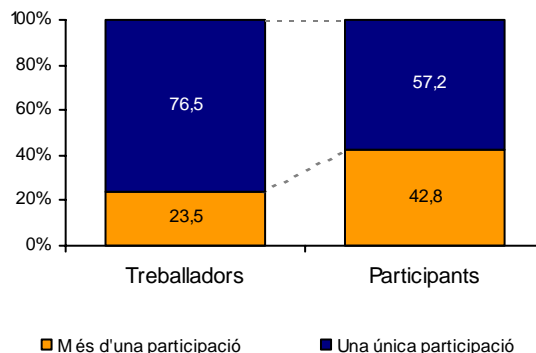
5.1.E.- Cal assenyalar per últim que, territorialment, Lleida i Barcelona s'alineen en nivells d'entorn del 42-43%, a Girona descendeix fins al 35,4%; i a Tarragona assoleix la seva màxima expressió, de manera que fins al 47,9% de la participació es vincula a treballadors multiparticipatius.

5.1.F.- Aquest panorama de considerable multiparticipació intraconvocatòria, es veuria previsiblement elevat si es valorés en termes d'interconvocatòria; de manera que es recollís l'efecte de captació d'alumnat entre els participants en cursos (anys) precedents; tècnica de difusió que s'ha contrastat com relativament generalitzada.

LA MULTIPARTICIPACIÓ

Participants i treballadors diferents segons núm. de participacions

Núm. d'accions	Treballadors		Participants	
	Abs.	%	Abs.	%
Una	86.506	76,5%	86.506	57,2%
Més d'una	26.638	23,5%	64.756	42,8%
Dos	19.016	16,8%	38.032	25,1%
Tres	5.288	4,7%	15.864	10,5%
Quatre	1.476	1,3%	5.904	3,9%
Cinc	501	0,4%	2.505	1,7%
Més de 5	357	0,3%	2.451	1,5%
Total	113.144	100,0%	151.262	100,0%



EL PERFIL DE LA MULTIPARTICIPACIÓ

Perfil demogràfic i territorial de la multiparticipació

	Multiparticipants
Gènere	
Home	39,5%
Dona	45,4%
Edat	
De 16 a 25	38,2%
De 26 a 35	43,4%
De 36 a 45	43,4%
De 46 a 55	43,4%
Majors de 55	42,9%
Territori	
Barcelona	42,8%
Girona	35,4%
Lleida	43,3%
Tarragona	47,9%
Total	42,8%

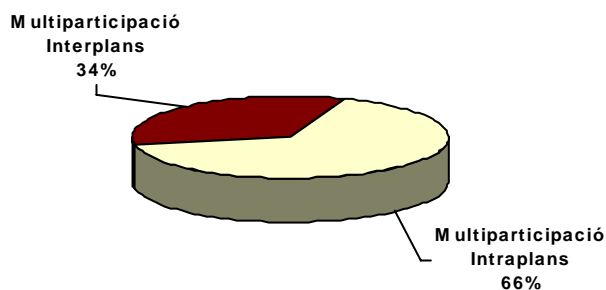
Perfil laboral i empresarial de la multiparticipació

	Multiparticipants
Categoria Professional	
Directiu	46,5%
Comandament Intermig	42,5%
Tècnic	42,8%
Treballador Qualificat	43,7%
Treballador No Qualificat	39,3%
Dimensió empresarial	
PIME	42,8%
No PIME	42,8%
Total	42,8%

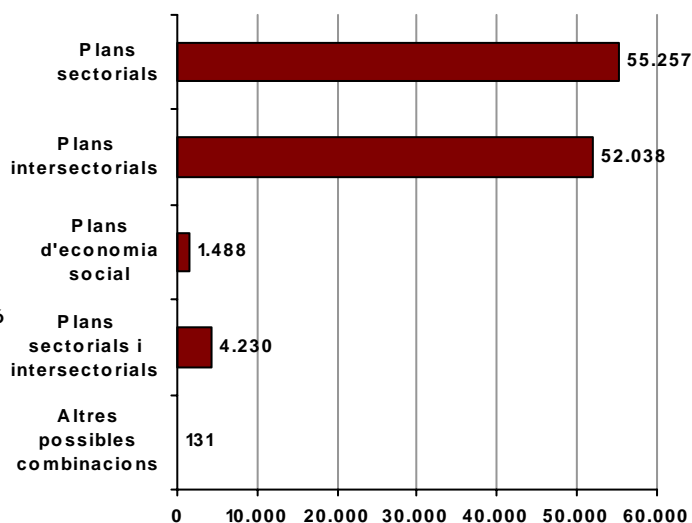
* Fa referència als participants i no als treballadors formats

MULTIPARTICIPACIÓ "INTRAPLANS" VS "INTERPLANS"

Treballadors multiparticipants segons tipus de multiparticipació



Treballadors participants segons tipus de pla



5.2. L'ABANDONAMENT COM A DEBILITAT I PROBLEMA DE GESTIÓ

5.2.A.- Les dades de participació formativa habitualment manejades no prenen en consideració el percentatge de participants que, malgrat inscriure's i iniciar l'acció, finalment no són participants formats reals per diversos motius: abandonen el curs, són anul·lats per part del centre formatiu, per part del Consorci, etc.⁶; circumstància que embelleix significativament el retrat ofert.

5.2.B.- Si es té en compte l'efecte de l'abandonament de participants i es consideren, únicament, els que han estat efectivament formats, les xifres de participació es redueixen en un 9,6%. Aquesta taxa d'abandonament, situa el nombre de participants formats en 136.718 (davant els 151.262 totals), el que en termes de persones diferents es tradueix en un total de 103.119 treballadors (davant els 113.144 emprats eliminada la multiparticipació). En aquest escenari més cru, la taxa de cobertura poblacional efectiva es situa en 3,4%; lluny de la taxa de cobertura poblacional prèviament citada, 3,7%; i encara més lluny del 4,9% de la taxa de cobertura formativa.

5.2.C.- Aquest nivell d'abandonament, constitueix un indicador altament significatiu tant de la limitada motivació que anima la participació formativa d'alguns treballadors; com de la duresa que suposa la mateixa en horaris extralaborals després de la jornada de treball, incorporant freqüentment desplaçaments, buscant solucions organitzatives per a la conciliació d'aquesta activitat amb determinades obligacions familiars etc.

5.2.D.- Utilitzant la referència del 15% d'abandonaments/anul·lacions recuperables financerament per acció, es pot assenyalar que el 17,8% de les accions desenvolupades presenten abandonaments superiors a aquest nivell recuperable. I visualitzant aquest fet per expedients, resulta il·lustratiu que en els quatre expedients quantitativament més nombrosos⁷ dels contractes programa avaluats, el 15% d'abandonament és superat pel 22,4%, 66,3%, 17,4% i 39,7% de les accions que les componen, respectivament.

⁶ Es pot assenyalar en aquest sentit que el sistema permet recuperar el finançament corresponent fins el 15% dels participants abandonats o anul·lats per cada acció formativa.

⁷ CP20060001 -23.225 participants-, CP20060002 -21.350 participants-, CP20060004 -16.158 participants- i CP20060005 -12.843 participants-.

5.2.E.- L'abandonament es constitueix des d'aquesta perspectiva, no només en una debilitat del sistema sinó en un problema de gestió que consumeix bona part d'esforços dels gestors/impartidors; i que porta, fins i tot, a la creació d'estímuls positius per limitar el seu impacte.

5.2.F.- El perfil de l'abandonament es presenta com segueix: És particularment elevat en la formació intersectorial (12,9% dels participants) on duplica la incidència de la registrada en plans sectorials i/o d'economia social (6,5% i 6,4% dels participants respectius).

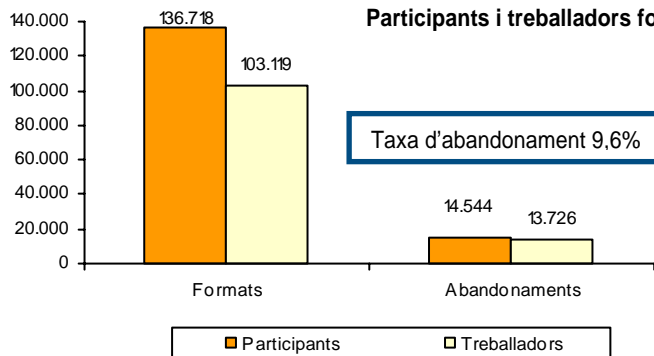
5.2.G.- No presenta especial diferenciació per gènere, però està clarament lligat a l'edat, de manera que, en augmentar aquesta, descendeix sistemàticament l'abandonament en un missatge en el que major edat i major compromís adquirit van de la mà. En termes de categoria professional adquireix la seva menor intensitat entre els col·lectius menys qualificats.

5.2.H.- No sembla presentar gran incidència diferencial atenent al caràcter de PIME o gran empresa, però obre un important ventall de situacions en termes sectorials, destacant el fet de que són els àmbits productius amb major penetració formativa els que registren menys intensitat d'abandonament (agroalimentària, educació, turisme, sanitat...).

5.2.I.- En termes de modalitat d'impartició, es dispara en les formes de teleformació (19,6%); i, territorialment, assoleix la seva mínima expressió a Lleida –la província amb major taxa de cobertura-, resultant relativament homogènia en la resta.

L'ABANDONAMENT FORMATIU

Participants i treballadors formats i nivells d'abandonament



Taxa d'abandonament	Núm. d'expedients	
	v.a.	%
Superior a la mitjana (9,6%)	21	28,8%
Entre 5,1 i 9,6%	25	34,2%
Entre 0,1 i 5%	21	28,8%
0%	6	8,2%
Total	73	100,0%

Rànquing dels 10 expedients amb major índex d'abandonaments per accions formatives

EXPEDIENT	Participants	Abandonaments	% d'abandonament global	Núm. d'accions	% d'Accions amb abandonament superior al 15%
1º	21.350	3.584	16,8%	101	66,3%
2º	1.382	192	13,9%	22	59,0%
3º	189	25	13,2%	9	55,6%
4º	519	74	14,3%	4	50,0%
5º	43	5	11,6%	2	50,0%
6º	145	12	8,3%	11	45,5%
7º	12.843	1.743	13,6%	83	39,7%
8º	623	76	12,2%	11	36,4%
9º	301	33	11,0%	6	33,3%
10º	885	101	11,4%	23	30,4%
Total	151.262	14.544	9,6%	2.076	17,8%

Índex d'abandonament per accions formatives dels 10 plans més importants en termes de participants

EXPEDIENT	Participants	Abandonaments	% d'abandonament global	Núm. d'accions	% d'Accions amb abandonament superior al 15%
1º	23.225	2.716	11,7%	125	22,4%
2º	21.350	3.584	16,8%	101	66,3%
3º	16.158	1.483	9,2%	224	17,4%
4º	12.843	1.743	13,6%	83	39,7%
5º	7.037	455	6,5%	106	3,7%
6º	3.131	365	11,7%	18	16,7%
7º	3.117	208	6,7%	19	0,0%
8º	2.889	104	3,6%	36	2,8%
9º	2.835	58	2,0%	8	0,0%
10º	2.558	270	10,6%	64	29,7%
Total	151.262	14.544	9,6%	2.076	17,8%

EL PERFIL DE L'ABANDONAMENT

Perfil demogràfic i territorial de l'abandonament

	Abandonament
Gènere	
Home	9,2%
Dona	10,0%
Edat	
De 16 a 25	11,3%
De 26 a 35	11,1%
De 36 a 45	8,6%
De 46 a 55	7,8%
Majors de 55	6,8%
Territori	
Barcelona	10,1%
Girona	8,8%
Lleida	7,0%
Tarragona	9,8%
Total	9,6%

Perfil laboral i empresarial de l'abandonament

	Abandonament
Categoria Professional	
Directiu	9,3%
Comandament Intermig	11,0%
Tècnic	10,0%
Treballador Qualificat	9,6%
Treballador No Qualificat	9,1%
Dimensió empresarial	
PIME	9,5%
No PIME	10,1%
Total	9,6%

* Fa referència als participants i no als treballadors formats

6. MODALITAT FORMATIVA I CONTINGUTS

La proximitat sobre el terreny (que escurça la cadena d'intervinents en relació amb les convocatòries estatals), i el comparativament favorable escenari d'aposta dels agents socials per les convocatòries de contractes programa gestionades pel Consorci, es tradueix en una aparent menor dificultat per al reclutament de participants i la sostenibilitat econòmic-financera de l'activitat. Això, en termes de modalitat formativa, sembla estar contribuint al manteniment de les fórmules presencials com a base de les convocatòries, davant el comportament registrat en les convocatòries estatals de 2006, on aproximadament el 50% de la participació és no presencial. Tanmateix, no sembla tenir incidència específica en altres fórmules de treball. Així, els continguts, com en el cas estatal, resulten eminentment transversals i la multiparticipació es manté, com la registrada a nivell estatal, en nivells molt considerables.

6.1. MODALITAT FORMATIVA

6.1.A.- El 87,9% de la formació desenvolupada en termes de participants és presencial. La formació a distància representa el 4,9%; la teleformació el 3,2% i la mixta el 4%. Aquest predomini presencial es constata amb rotunditat en les tres modalitats de contractes programa: 91,2% en els intersectorials; 84,6% en els sectorials; i el 82,8% en els d'economia social.

6.1.B.- Aquest panorama ve empès, en termes temàtics, per l'escassa penetració de les formes no presencials en la informàtica d'usuari (89,8% presencial) i els idiomes (85,6% presencial); circumstància que, donat el pes substancial que adquireixen aquests continguts en la convocatòria (1^o i 2^o en el rànquing de participants), condiciona decisivament el panorama per modalitat⁸.

⁸ Es pot assenyalar, no obstant això, que en termes absoluts aquestes dues temàtiques junt amb la prevenció de riscos laborals, expliquen, degut precisament a la seva elevada participació, una part important de la formació desenvolupada en modalitats no presencials.

6.1.C.- En el cas de la prevenció de riscos laborals i de la seguretat alimentària (3^o i 4^o del rànquing d'importància temàtica, tot i que a gran distància dels primers), l'espai obert per les formes no presencials (23,7% i 27,8%, respectivament) comença a adquirir certa visibilitat. En el primer cas, recolzats tant en la formació a distància com en la mixta; i en el segon, essencialment, en aquesta última.

6.1.D.- En altres línies de continguts concrets, la presència relativa de les modalitats no presencials adquireix significativa rellevància, però sempre sobre col·lectius quantitativament marginals o molt reduïts (informàtica de desenvolupament 92,0% sobre 125 participants; gestió de projectes 90,6% sobre 224 participants; serveis de neteja i tractament de residus urbans 79,9% sobre 909 participants).

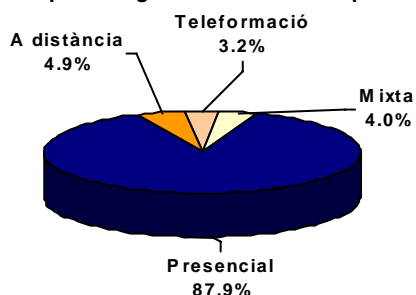
6.1.E.- Per àmbit sectorial, els extrems els marquen el metall (100% presencial) i tèxtil calçat i pell (48,2% no presencial). Només cinc àmbits presenten perfils per modalitat amb espai superior al 25% per a les formes d'impartició no presencials: al tèxtil, calçat i pell ja citat (48,2%) se li uneixen educació i formació (36,0%), turisme, hoteleria i joc (34,1%); serveis financers, administratius i assegurances (28,5%) i transports i comunicacions (25,1%).

6.1.F.- Els plantejaments d'aquestes formacions no presencials no plantegen una pauta comuna: en el cas de tèxtil, calçat i pell, el més important, es recolzen particularment en la teleformació (31,1%) i, en menor mesura, en la formació tradicional a distància; en educació i formació, el plantejament és l'invers, amb més pes de la formació a distància (21,7%) que de teleformació; i en el Turisme i Hoteleria adquireixen especial importància les fórmules mixtes (23,7%).

6.1.G.- L'impuls progressiu d'aquestes modalitats apareix, previsiblement, com una dada relativament fixa de l'escenari formatiu de futur. El seu desenvolupament, tanmateix, ha de ser especialment observat per evitar situacions de desenvolupament associat a la mera recerca d'alleujament en la difusió o "venda formativa", o de millora de l'eficiència financera (via increment d'hores de les accions); mentre propicia apostes competitives recolzades en plantejaments innovadors i de qualitat formativa.

MODALITATS D'IMPARTICIÓ

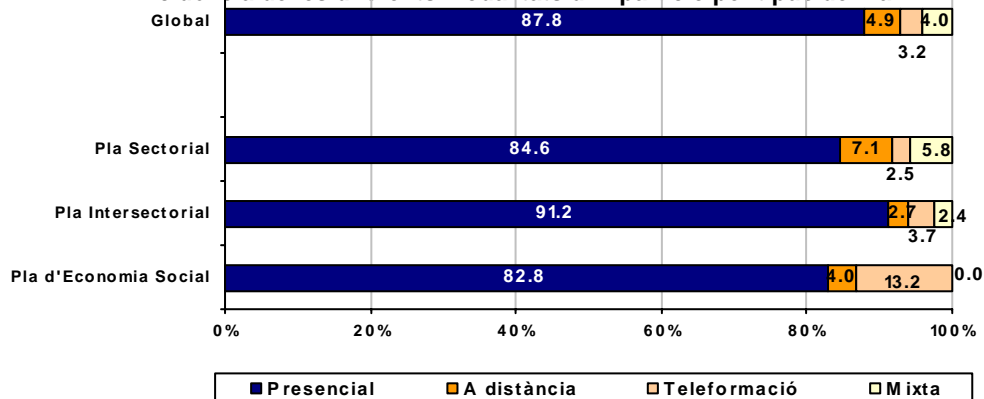
Participació segons modalitats d'impartició



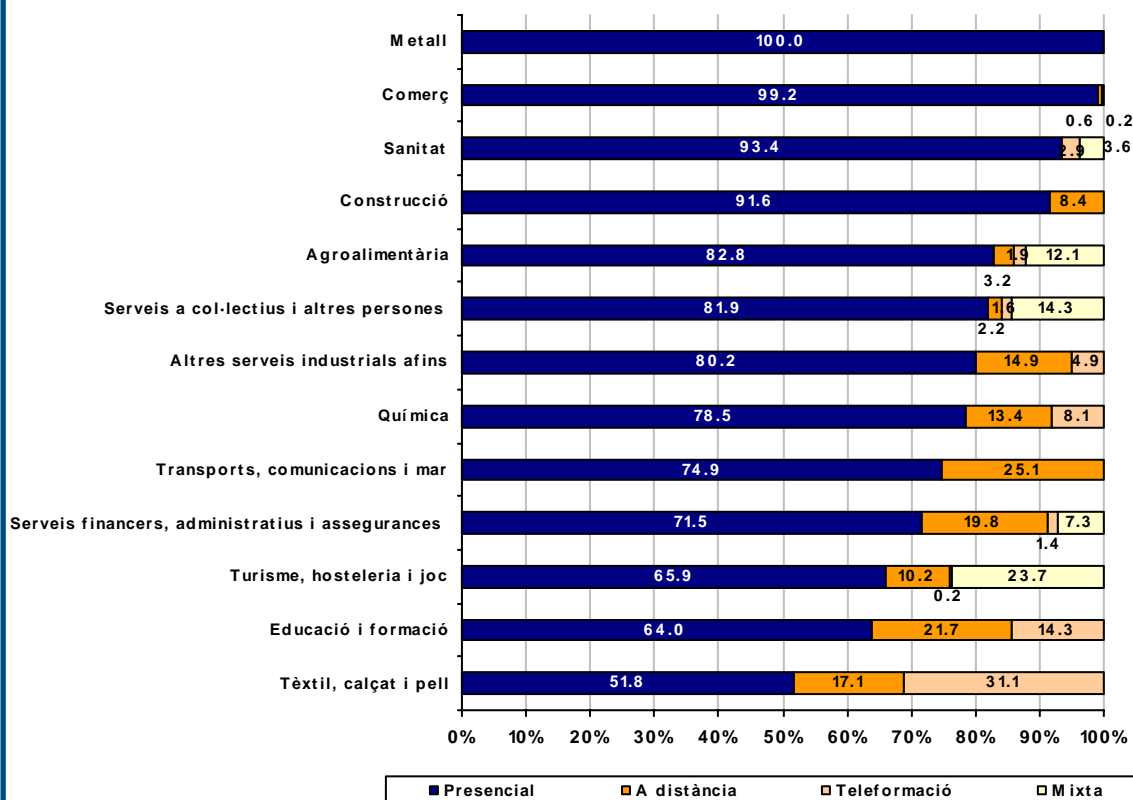
Incidència de la modalitat presencial per expedient

Pes de la modalitat presencial	Núm. d'expedients	
	v.a.	%
100%	35	47,9%
Entre 80-99%	19	26,1%
Entre 50-81%	8	10,9%
Menys del 50%	11	15,1%
Total	73	100,0%

Incidència de les diferents modalitats d'impartició per tipus de Pla



Incidència de les diferents modalitats d'impartició per àmbit sectorial



6.2. CONTINGUTS FORMATIUS

6.2.A.- A diferència del que succeeix amb les modalitats, en l'àmbit dels continguts formatius els contractes programa de Catalunya reproduïxen la tendència al cultiu de les formacions horitzontals que presenten les convocatòries estatals.

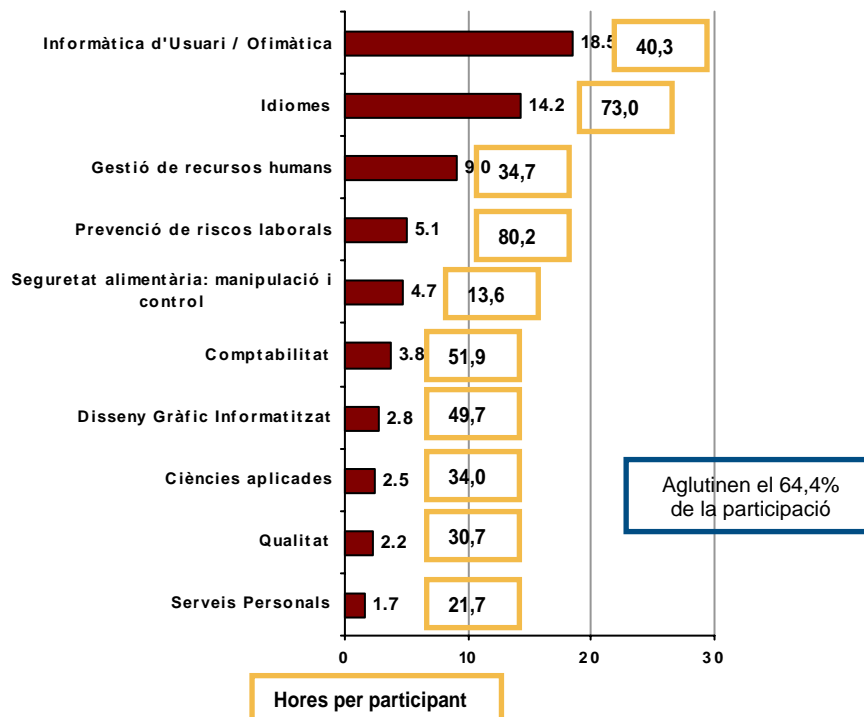
6.2.B.- Així, entre només 4 línies de continguts (ofimàtica 18,5%; idiomes 14,2%; gestió de RRHH 9,0%; i prevenció de riscos laborals 5,1%) s'expliquen prop de la meitat de les participacions (46,7%). I, el rànquing dels 10 continguts més nombrosos permet recollir la formació desenvolupada pel 64,4% dels participants.

6.2.C.- Aquesta tendència general s'accentua en els plans intersectorials i d'economia social on els 10 continguts més nombrosos aglutinen el 81,7% i el 89,7% de la participació, respectivament; i es matisa en els plans sectorials on aquest rànquing dels "top ten", arriba a explicar el 52,6% de la participació.

6.2.D.- Darrera d'aquesta situació es dibuixa un escenari altament dependent de les ofertes prèviament existents entre els operadors; que aplica essencialment el criteri de repetició d'aquells continguts que han funcionat amb anterioritat, i que no troba referències clares de feina en termes d'orientació estratègica de mig termini. I, des del punt de vista de diferents contractes programa existents, presenta un panorama, insuficientment diferenciat, entre la formació sectorial i intersectorial.

CONTINGUTS FORMATIUS

Rànquing dels 10 àmbits formatius amb major participació



Àmbits formatius amb major incidència de la formació no presencial

Àmbit formatiu	Participants total	Presencial		No presencial	
		v.a	% h	v.a	% h
Informàtica de desenvolupament	125	10	8,0%	115	92,0%
Gestió de projectes (no de projectes informàtics)	224	21	9,4%	203	90,6%
Serveis de neteja i tractament de residus urbans	909	183	20,1%	726	79,9%
Auditoria ambiental	188	49	26,1%	139	73,9%
Equips tècnics - Informació i manifestacions artístiques	112	32	28,6%	80	71,4%
Màrqueting	695	300	43,2%	395	56,8%
Noves tecnologies i investigació aplicada a la docència	133	60	45,1%	73	54,9%
Producció agrícola	264	123	46,6%	141	53,4%
Coneixement del sector	485	254	52,4%	231	47,6%
Hoteleria - servei d'àpats i begudes	970	543	56,0%	427	44,0%
Anàlisi i control financer	503	311	61,8%	192	38,2%
Metodologies - didàctiques específiques	390	244	62,6%	146	37,4%
Tutories i orientació	218	145	66,5%	73	33,5%
Finances per no financers	408	273	66,9%	135	33,1%
Gestió hotelera	129	89	69,0%	40	31,0%
Gestió ambiental	478	333	69,7%	145	30,3%
Atenció al client / qualitat servei	1684	1188	70,5%	496	29,5%
Seguretat alimentària: manipulació i control	7116	5140	72,2%	1976	27,8%
Socorrisme i primers auxilis	1155	869	75,2%	286	24,8%
Prevenió de riscos laborals	7729	5903	76,4%	1826	23,6%
Anàlisi i control de costos	405	311	76,8%	94	23,2%
Atenció al pacient o usuari de serveis sanitaris	615	473	76,9%	142	23,1%

7. REALITZACIÓ FINANCERA

7.A.- Les convocatòries avaluades van generar, inicialment, 105 sol·licituds per valor de 127.505.819,5 euros, que després de la revisió i anul·lació de 32 plans (25 sectorials), va quedar restringida a 73 plans amb 107.962.177 euros sol·licitats, dels quals 65.715.280,5 corresponien a plans sectorials, 41.329.775,25 a intersectorials i 917.121,25 a plans d'economia social.

7.B.- D'aquestes sumes de sol·licitud, van ser aprovats el 59,9% en el cas dels sectorials, 75,0% dels intersectorials i 69,3% dels d'economia social; proporcions que, com en el cas de les convocatòries estatals, il·lustren totes elles la dinàmica inflacionària que acompanya al sistema en sol·licitud com a mecanisme d'ajustament i, alhora, creació d'espai de flexibilitat de treball.

7.C.- En termes d'eficàcia executora de la finançament aprovada, els nivells assolits remetien el 74,6% en el cas dels sectorials, 97,3% dels intersectorials i 91,5% dels d'Economia social. Nivells que han de ser qualificats com a alts i fins i tot difícilment millorables en el cas dels intersectorials; i que en el cas dels plans sectorials presenta un resultat més modest. Aquesta circumstància s'ha d'associar previsiblement, al fet que es tracti de la primera convocatòria sectorial realitzada a Catalunya, amb el que va suposar d'aprenentatge per al conjunt d'actors intervinents.

7.D.- En termes d'eficiència per participant format, donada la similitud financera de cost/hora que presenten els diferents tipus de plans (8,7-8,8 euros/hora els sectorials i d'economia social; i 8,0 euros/hora els intersectorials), les diferències s'associen a les diferents durades que incorporen les accions en una o una altra via.

7.E.- En aquest sentit, la formació dels plans d'economia social, amb durades mitjanes de 31,18 hores, es presenten com les formacions més eficients per participant (272,68 euros/participant). Com a les formacions intersectorials, amb durades mitjanes de 44,18 hores (un 41,6% majors), se situen en l'extrem oposat (409,75 euros/participant); és a dir, resulten un 50,3% més costoses en termes d'assistent format. La formació dels plans sectorials, amb 388,90 euros/participant se situa entre ambdues, si bé en l'entorn de les proporcions de la formació intersectorial.

7.F.- Incorporant l'efecte dels abandonaments, els costos dels tres tipus de plans per participant efectivament format s'eleva, en el cas de l'economia social a 291,25 euros (+ 6,8%); en la formació intersectorial a 470,69 (+14,9%) i 415,77 euros (+6,9%); acusant-se més fins i tot l'efecte de menor eficiència per participant de la formació intersectorial.

7.G.- Donat la relació directa entre eficiència per participant i durada de la formació, resulta necessari situar l'impacte que genera sobre l'eficiència formativa el progressiu i previsible - encara que a Catalunya modest- avenç de les formes d'impartició no presencials. Modalitats que, a l'actual marc de regles de joc finançador, incorporen una penalització substantiva de l'eficiència formadora per participant, en la mesura que dupliquen, tripliquen i fins i tot quadrupliquen les durades mitjanes de les accions de formació presencial.

7.H.- D'aquesta manera, la proporció de cost mig per participant més elevat (673,0 euros) resulta en la formació tradicional a distància, en tant que la forma més eficient per participant (394,8) resulta la presencial.

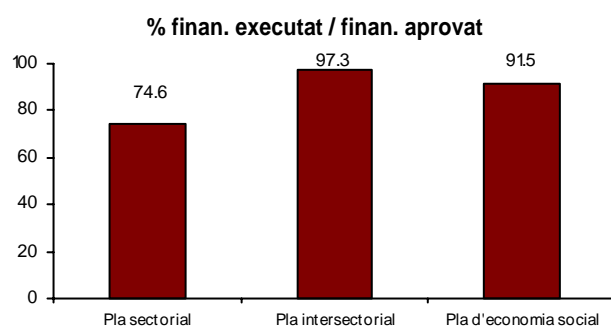
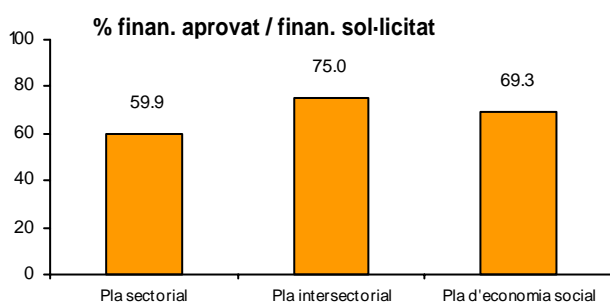
LA REALITZACIÓ FINANCERA

Indicadors econòmics per tipus de pla

Tipus de pla	Finançament sol·licitat	Finançament aprovat	Finançament executat*
Pla sectorial	65.715.280,5 €	39.395.559,25 €	29.382.829,68 €
Pla intersectorial	41.329.775,25 €	31.000.000 €	30.147.638,15 €
Pla economia social	917.121,25 €	635.770,33 €	581.632,65 €
TOTAL	107.962.177 €	71.031.329,58 €	60.112.100,48 €

* Fa referència als imports finalment liquidats

NIVELLS DE REALITZACIÓ FINANCERA



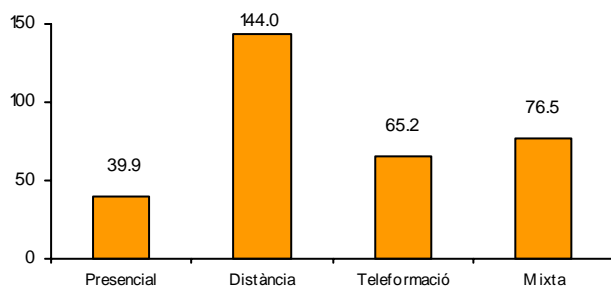
EFICIÈNCIA FINANCERA

Eficiència financera per tipus de pla

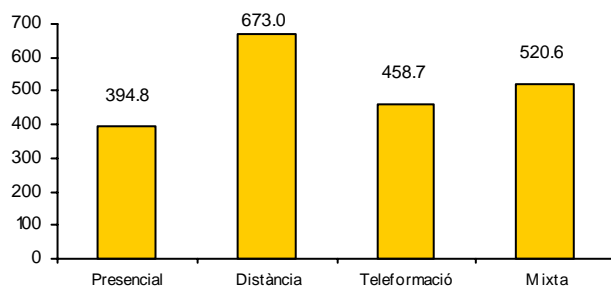
Tipus de pla	Cost per hora de formació	Hores de formació per participant	Cost per participant	Cost per participant format
Pla de formació economia social	8,75 €	31,18	272,68 €	291,25 €
Pla de formació intersectorial	8,02 €	51,11	409,75 €	470,69 €
Pla de formació sectorial	8,80 €	44,18	388,90 €	415,77 €
TOTAL	8,39 €	47,37	397,40 €	439,68 €

Eficiència financera per modalitat d'impartició

Hores de formació per participant



Cost / participant



* Les dades disponibles per modalitat d'impartició, no permeten desenvolupar una anàlisi d'eficiència financera a partir de les dades d'execució final. No obstant, es presenta a continuació una aproximació al càlcul dels costos per participant segons les dades corresponents al volum de participants i de finançament aprovats.

8. LA MIRADA DELS TREBALLADORS

8.1. CONEIXEMENT I ACCÉS A LA FORMACIÓ

8.1.A.- Els nivells de visibilitat i notorietat de les entitats promotores (54%) i financeres (37,3%) dels contractes programa, així com els nivells de coneixement del propi Consorci (43,5%), resulten relativament escassos entre els participants formats

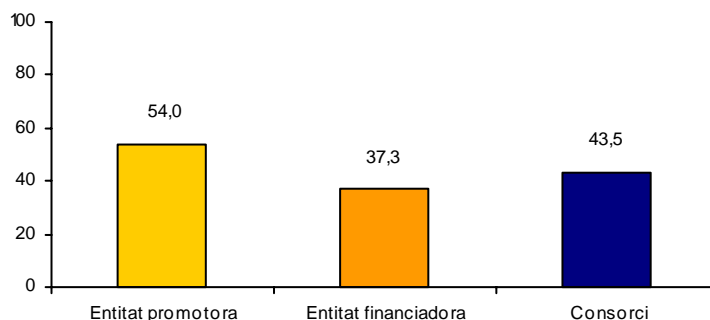
8.1.B.- Aquest nivell limitat de coneixement s'associa, en gran mesura, a la tendència dels participants a relacionar la promoció i finançament d'aquestes iniciatives amb les entitats i centres de formació que imparteixen les accions formatives, entitats que mantenen el contacte més proper i directe amb el participant i, per tant, es constitueixen en el principal referent. Així, una mica més del 28% dels participants vincula els centres d'impartició amb la promoció de les accions formatives i de forma addicional, prop del 32%, relaciona el finançament de les mateixes amb les organitzacions sindicals i empresarials.

8.1.C.- L'empresa es constitueix en una de les principals vies informatives d'accés a la formació. Els participants identifiquen la pròpia empresa com el primer canal de difusió de la oferta formativa (tant a través dels seus responsables com dels companys de feina), situant en la segona posició les organitzacions empresarials i sindicals

8.1.D.- En coherència amb les característiques de la convocatòria, la iniciativa de participació és majoritàriament del treballador (83,8% dels casos). Aquesta proporció, es matisa, no obstant això, en funció del tipus de pla . En els plans intersectorials s'eleva al 90,5% però, en les plans sectorials es redueix fins el 78,0%, presentant ja una proporció de participació significativa, vinculada a la iniciativa de l'empresa (22,0%); i en els d'Economia Social les proporcions pràcticament s'equilibren (55,6%-44,4%). Es confirma, per tant, que malgrat el caràcter predominantment orientat al treballador, les empreses, especialment des de la lògica sectorial, troben igualment un espai de participació i canal per a la cobertura de les seves necessitats.

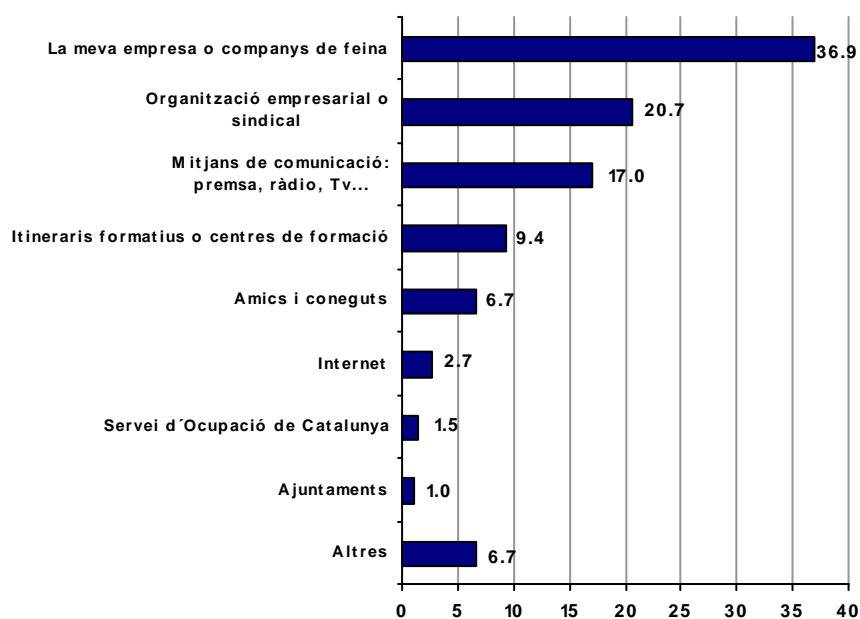
CONEIXEMENT I ACCÉS A LA FORMACIÓ

Nivell de coneixement dels agents implicats en la promoció i finançament de les accions formatives*

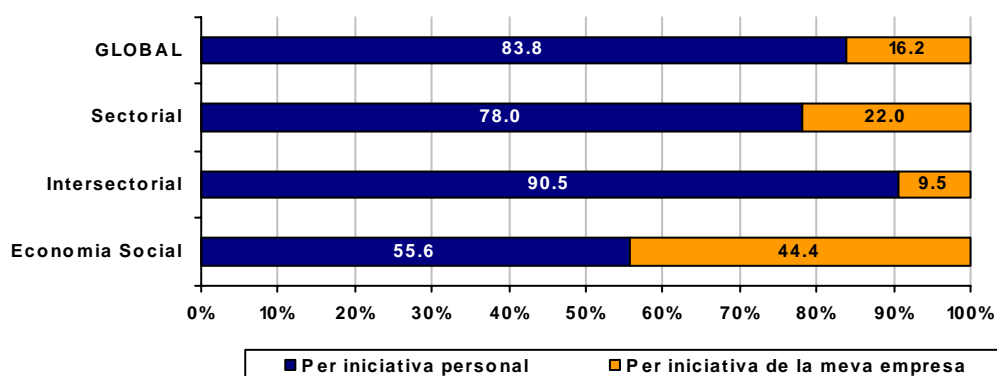


* Els nivells de coneixement real, segons la resposta detallada aportada pels participants, resulta notablement inferior, ja que molts associen la promoció i finançament dels contractes programa a altres entitats que no són ni les promotores ni les financeres d'aquesta iniciativa (com per exemple, centres de formació, la seva empresa, etc.)

Vies d'accés a la formació



Iniciativa d'accés a la formació



8.1.E.- Malgrat les característiques de la formació d'oferta (majoritàriament en horari extralaboral, etc.), l'accés a la formació no planteja dificultats pel 53% dels participants. En els plans de formació d'Economia Social, aquesta percepció d'absència de barreres, resulta fins i tot superior, en tant en quant, quasi 6 de cada 10 participants no ha identificat cap de les dificultats assenyalades.

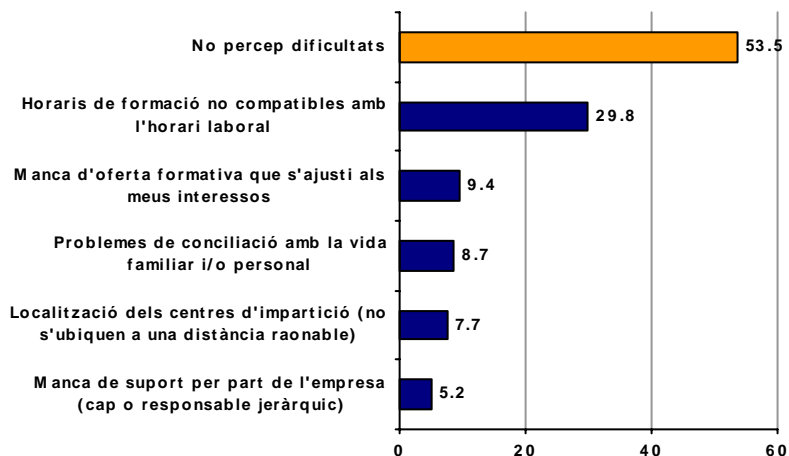
8.1.F.- La principal barrera d'accés la constitueix la falta de temps, associada especialment als horaris d'impartició no compatibles amb els horaris laborals (assenyalat per prop de 3 de cada 10 participants) i, complementàriament, als problemes de conciliació de la vida familiar i personal (8,7%). La resta de dificultats assenyalades no resulten especialment significatives: prop menys del 10% dels participants assenyalen la falta d'oferta formativa ajustada a les seves necessitats com a barrera d'accés i el 7,7% la localització dels centres de formació. Únicament, el 5,2% ho atribueix a la falta de suport per part de la seva empresa o els seus responsables. A l'àmbit rural, la llunyania dels centres de formació adquireix una major importància comparativa (aquesta dificultat l'assenyala el 13,9% dels participants).

8.1.G.- Aquestes barreres a l'accés formatiu es veuen compensades, a més a més, per suports o facilitats (majoritàriament, associades a la flexibilitat horària) que ofereixen les pròpies empreses per superar aquestes dificultats, així ho confirma el 44,2% dels participants, constatant de nou la forta presència de l'empresa en les iniciatives de formació de l'oferta.

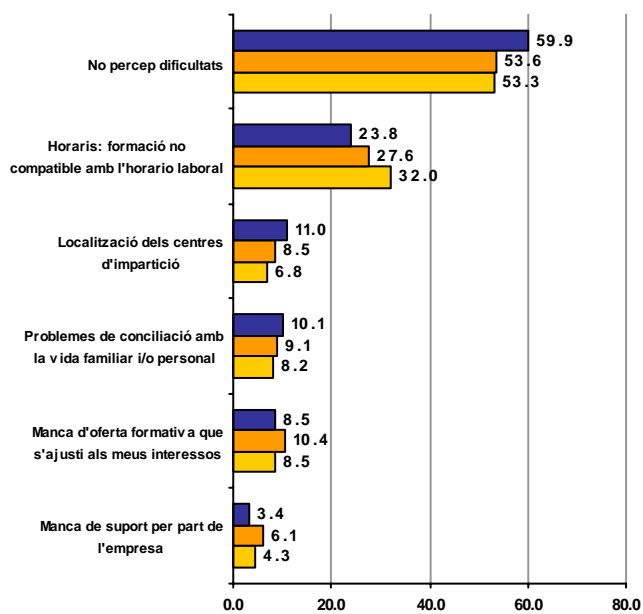
8.1.H.- D'aquesta manera, durant els primers anys de posada en marxa de la iniciativa de contractes programa, la demanda formativa, en absència de les barreres d'accés de gran calat, ha experimentat una considerable expansió, tal i com han constatat les pròpies entitats sol·licitants i proveïdores de formació.

DIFICULTATS I FACILITATS D'ACCÉS A LA FORMACIÓ

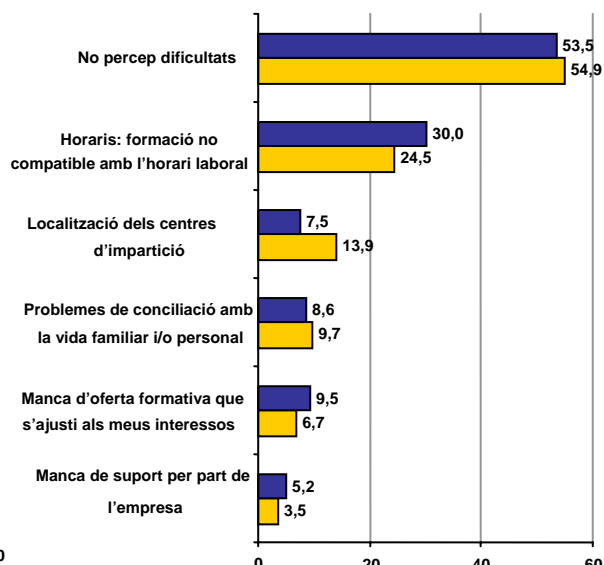
Dificultats d'accés a la formació



Dificultats d'accés per tipus de pla



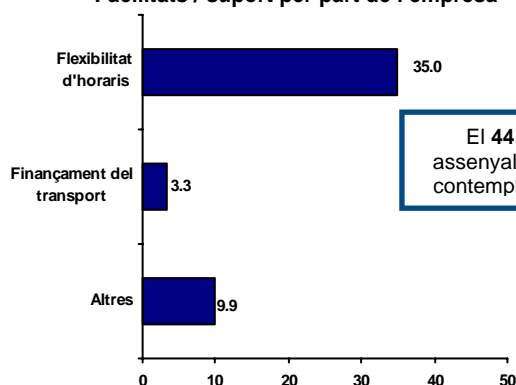
Dificultats d'accés en àmbits rurals



■ Pla sectorial ■ Pla intersectorial ■ Pla d'Economia Social

■ Rural ■ Altres

Facilitats / suport per part de l'empresa



El 44,2% dels participants assenyalen que la seva empresa contempla algun tipus de facilitat

8.2. VALORACIÓ DELS PROCESSOS FORMATIUS

8.2.A.- Les valoracions realitzades pels participants en relació als processos formatius en els quals han participat han estat, en general, molt positius. En efecte, prop més de 9 de cada 10 participants qualifiquen de positiva o molt positiva la seva participació formativa.

8.2.B.- Una anàlisi més detallada de les condicions espai-temporals associades a les accions formatives impartides, posa de manifest que són els horaris d'impartició els que reben les valoracions menys positives. Una cosa que resulta del tot lògic si es té en compte que 7 de cada 10 participants assenyalen que la formació s'ha impartit en la seva totalitat fora de l'horari laboral i un 11,3% addicional de forma mixta (part en horari laboral i part fora d'aquest). Tot i això, gairebé 8 de cada 10 participants realitzen una valoració positiva. La resta dels aspectes analitzats (l'organització i el clima, la impartició, el programa i els continguts, els mitjans didàctics emprats, etc.) són valorats de forma positiva per prop de 9 de cada 10 participants.

8.2.C.- Pel que fa a l'adequació entre la formació rebuda i les necessitats dels participants, les valoracions realitzades resulten també molt positives. Les modalitats d'impartició i els continguts didàctics arriben a una taxa de satisfacció propera al 90%. Són novament els horaris d'impartició i la duració de les accions formatives les que obtenen pitjors valoracions.

8.2.D.- Les valoracions realitzades tot just varien en funció de la tipologia dels plans, amb taxes de satisfacció que superen el 90% en tots els casos. En el cas de les modalitats d'impartició, malgrat les elevades valoracions registrades en totes elles, les diferències resulten una mica més accentuades, de manera que la formació a distància (tant la tradicional com la teleformació) obtenen valoracions menys favorables.

8.2.E.- Un altre indicatiu de la valoració positiva que realitzen els participants de la formació rebuda, és el fet que el 52% dels mateixos manifesta la seva disposició a pagar per la formació rebuda. En coherència amb les valoracions atorgades anteriorment, el percentatge de participants que estaria disposat a pagar per la formació rebuda en les dues modalitats a distància resulta lleugerament inferior.

8.2.F.- Finalment, s'ha de assenyalar, en aquest mateix sentit, que el 93,9% dels participants recomanaria l'acció formativa que ha desenvolupat als seus companys i/o amics.

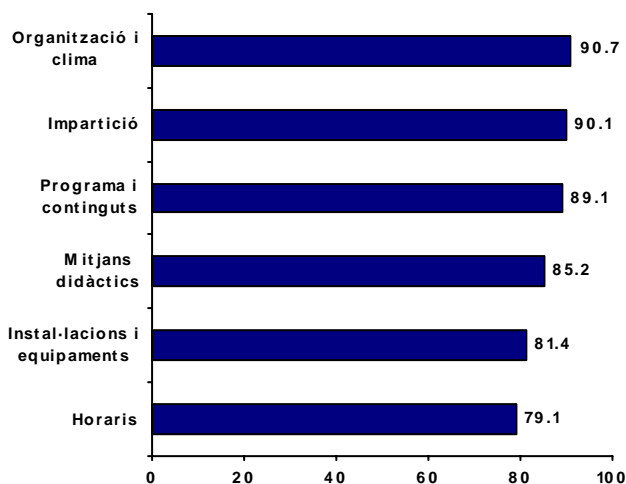
8.2.G.- El conjunt de les valoracions realitzades, junt amb el clar predomini d'aquesta modalitat en les iniciatives avaluades, posen de manifest la preferència tant dels participants, com de les pròpies empreses (així ho confirmen els propis actors de la formació⁹), per la formació presencial.

⁹ Malgrat tractar-se de formació d'oferta, tal com es ve assenyalant al llarg de tot l'estudi, l'empresa juga un paper, com a informador, facilitador o fins i tot impulsor en el desenvolupament de la formació i moltes de les entitats gestores utilitzen aquest canal com a via de difusió essencial per arribar als treballadors.

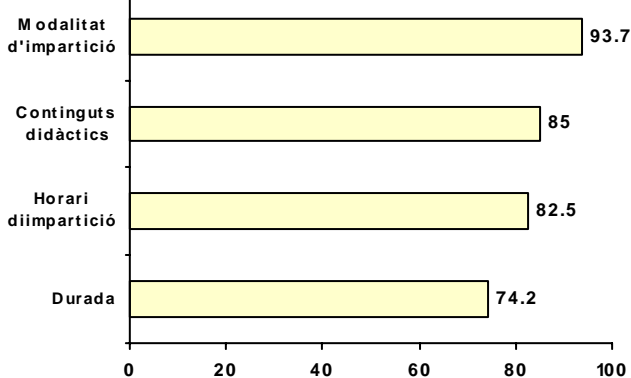
VALORACIÓ DELS PROCESSOS FORMATIUS

Satisfacció assolida

Taxa de satisfacció amb les condicions espai-temporals



Adequació de la formació a les necessitats del participant



Valoració global de l'acció formativa per tipus de pla i modalitat d'impartició

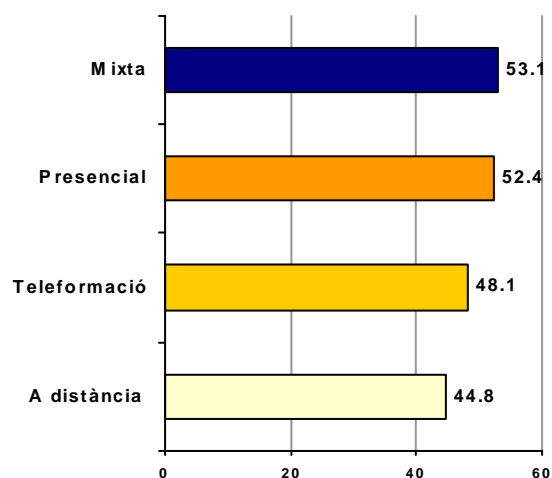
	TOTAL	TIPUS DE PLA			MODALITAT D'IMPARTICIÓ			
		Sectorial 2005	Intersectorial 2006	Eco. Social 2006	Presencial	A distància	Teleformació	Mixta
Deficient	1,5%	1,7%	1,4%	0,3%	1,5%	1,6%	2,6%	0,6%
Insuficient	6,4%	6,8%	6,0%	4,3%	5,9%	9,9%	12,0%	8,7%
Bona	50,9%	48,8%	53,0%	52,8%	50,9%	48,3%	54,7%	50,4%
Molt bona	41,2%	42,8%	39,6%	42,7%	41,7%	40,2%	30,7%	40,4%
Taxa de Satisfacció	92,1%	91,6%	92,6%	95,5%	92,6%	88,5%	85,4%	90,8%

La gratuïtat de la formació i la predisposició a pagar

La predisposició a pagar

	Total
No, no l'hagués realitzat	48,1%
Només pagant un %	32,5%
Sí, l'hagués realitzat	19,5%
% Predisposició a pagar	52,0%

El 93,9% a més a més recomanaria l'acció formativa a un company



8.3. RESULTATS I IMPACTES DE LA FORMACIÓ

8.3.A.- El gruix de les motivacions de participació en els processos formatius es vincula a l'acompliment professional actual i/o futur: entorn del 27,1% dels participants atribueix la seva participació a la millora de les seves habilitats en el lloc de treball i el 25,3% a l'adquisició de nous coneixements i/o habilitats relacionades amb altres funcions i feines que pugui desenvolupar, tant en la seva pròpia empresa com fora d'aquesta. Augmentar les possibilitats de promoció constitueix un objectiu marginal (3,1%)

8.3.B.- La rellevància que adquireixen les motivacions de caràcter personal, alienes a l'interès laboral, al ser inferiors, suposen un col·lectiu de mobilització formativa ja rellevant, puix que explicaria el 16% de les participacions: interès personal per una matèria (11,7%) i adquisició de coneixements o tècniques útils en la seva vida quotidiana (4,4%). En el cas dels plans intersectorials les motivacions de caràcter personal adquireixen una major rellevància, arribant fins a una quarta part dels participants.

8.3.C.- En darrer lloc, s'ha d'apuntar que entorn d'un 18% dels participants no disposava d'objectius específics que l'hagin impulsat a participar en aquests processos formatius.

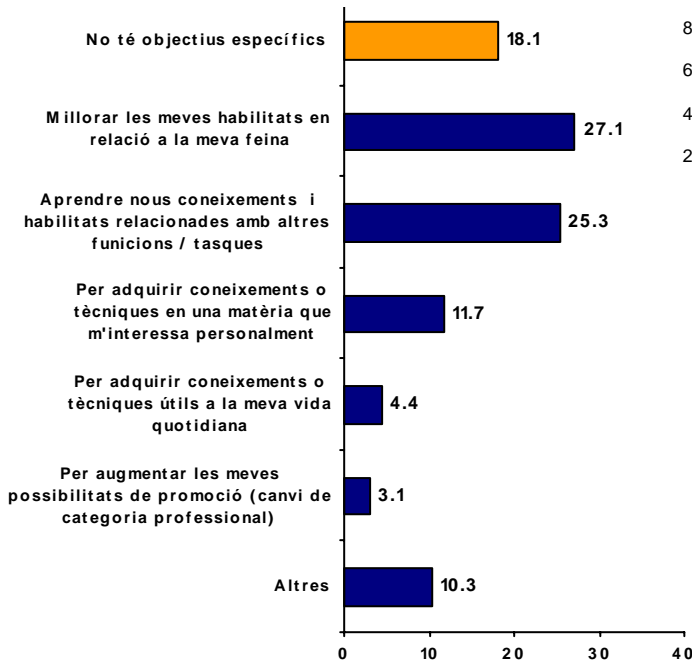
8.3.D.- El grau de compliment dels objectius establerts pels propis participants, ha estat relativament elevat, en tant que per al 64,8% dels participants s'han complert totalment o de forma significativa. La taxa de compliment ha arribat a valors lleugerament superiors en els plans d'economia social i plans sectorials (en els quals es desenvolupen accions formatives directament relacionades amb l'activitat desenvolupada pel participant) i es situa per sota de la mitjana en el cas dels plans intersectorials (formació de caràcter més transversal).

8.3.E.- Respecte a les modalitats d'impartició, el compliment dels objectius de partida ha resultat significativament superior entre els participants en la modalitat mixta, de tal manera que, més de 7 de cada 10 participants ha vist realitzats els seus objectius. En les modalitats a distància i teleformació la taxa de compliment es situa lleugerament per sota del 60%, confirmant així una bateria d'indicadors de satisfacció comparativament més pobres

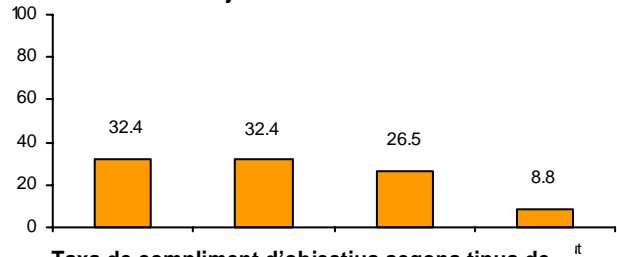
RESULTATS I IMPACTES DE LA FORMACIÓ (1/3)

Motivacions de participació i nivell de compliment d'objectius

Principals motius que han impulsat la participació en processos formatius



Valoració del grau de compliment dels objectius establerts

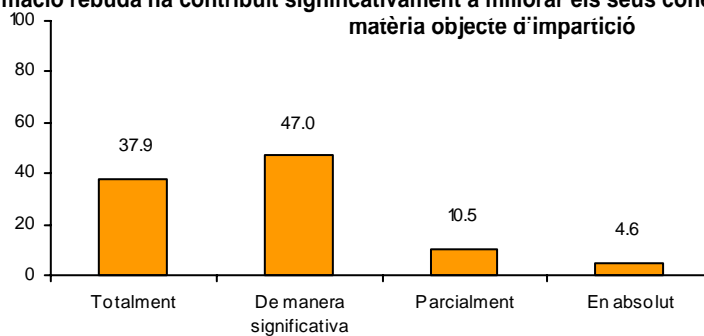


Taxa de compliment d'objectius segons tipus de pla i modalitat d'impartició

Tipus de pla	Taxa de compliment d'objectius
Economia social 2006	68,5%
Intersectorial 2006	62,5%
Sectorial 2005	66,8%
Modalitat d'impartició	Taxa de compliment d'objectius
Presencial	64,9%
A distància	58,1%
Teleformació	59,8%
Mixta	72,5%
Taxa de compliment global	64,8%

Aprentatge adquirit

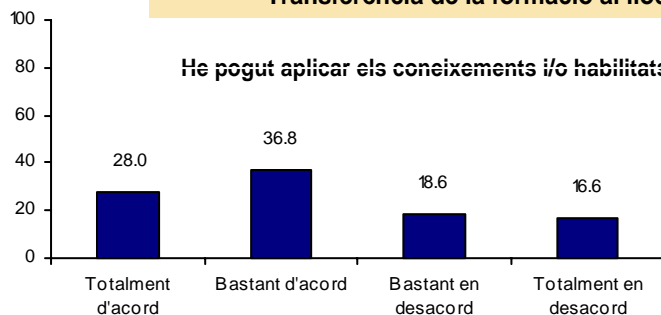
La formació rebuda ha contribuït significativament a millorar els seus coneixements i/o competències en la matèria objecte d'impartició



Taxa d'aprenentatge del 84,9%

Transferència de la formació al lloc de treball

He pogut aplicar els coneixements i/o habilitats adquirides al lloc de treball



Tipus de pla	Taxa de transferència
Sectorial 2005	69,0%
Intersectorial 2006	60,6%
Economia social 2006	67,9%
Total	64,8%

8.3.F.- Els nivells d'aprenentatge adquirits –mesurats des de la subjectivitat del participant i no a través de proves subjectives- han estat així mateix molt elevats. De fet, el 84,9% dels participants considera que la formació rebuda ha contribuït significativament a millorar els seus coneixements i/o competències.

8.3.G.- L'aplicació dels coneixements i/o habilitats adquirides a través de la formació al lloc de treball resulta més limitada, de manera que entorn del 35% dels participants considera que tot just s'ha produït aquesta transferència (el 16,6% assenyalava fins i tot que la transferència ha estat nul·la). Entre els participants que perceben que s'ha produït algun tipus de transferència dels coneixements adquirits (el 64,8 dels participants), el 36,8% considera que l'aplicació dels coneixements al lloc de treball ha estat significativa i el 28% molt significativa.

8.3.H.- Aquestes taxes de transferència resulten inferiors en el cas de la formació intersectorial, on tal i com s'ha assenyalat anteriorment, les motivacions de caràcter personal agafen una major importància i, per tant, la transferència d'aquells coneixements al lloc de treball resulta inferior (entorn del 60%)

8.3.I.- Finalment, s'ha procedit a analitzar els impactes de la formació intersectorial on, tal i com s'ha assenyalat anteriorment, les motivacions de caràcter personal tenen una major importància i, per tant, la transferència d'aquests coneixements al lloc de treball resulta inferior (entorn del 60%).

8.3.J.- Pel que fa referència a la millora de la implacabilitat dels participants, es confirma que l'impacte és eminentment subjectiu, així, el capítol millor valorat ha estat el relacionat amb la millora de l'autoestima com a professional de la seva activitat, amb una taxa d'incidència del 70%.

8.3.K.- En la resta de percepcions vinculades a la ocupabilitat la valoració és clarament més limitada: el 54,3% considera que la formació rebuda l'ha ajudat a progressar en la seva carrera professional i el 46,3% valora de forma positiva els efectes que pot tenir en la cerca d'una nova feina en cas de perdre l'actual. Els impactes sobre el manteniment de la feina actual o les possibilitats d'optar a un altre tipus de funcions a la seva actual empresa, molt condicionades per l'actual clima laboral, es perceben amb menor intensitat.

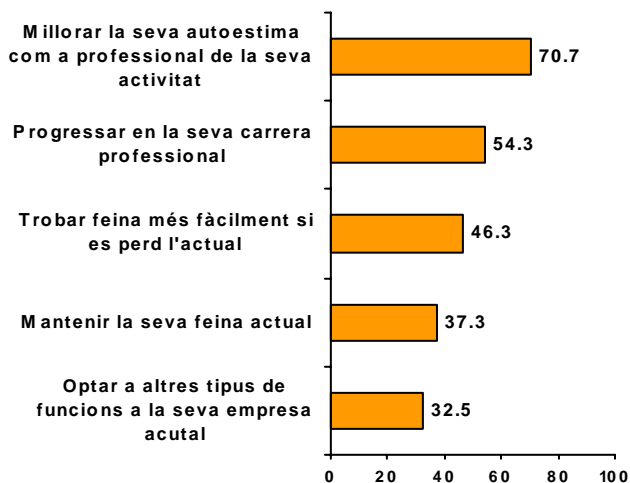
8.3.L.- L'anàlisi dels impactes associats a la competitivitat o el rendiment en el lloc de treball – mesurats igualment des de les percepcions dels participants en relació a diferents factors o aspectes sobre els que ha pogut incidir la formació rebuda- remetent a la idea de què, encara que inferiors als nivells de satisfacció, aprenentatge i transferència al lloc de treball prèviament citats, són igualment significatius. Així el perceben 6 de cada 10 participants pel que fa a la millora de l'acompliment en la seva activitat laboral i en l'adaptació a les noves tecnologies. La millora de la qualitat en els productes i serveis arriba a valoracions favorables al voltant del 55% dels casos. Són els aspectes d'impacte associats al funcionament intern –vinculats tant a l'organització de sistemes i processos com de clima intern i relacions amb l'equip de treball- els que registren una menor taxa d'incidència o d'impacte (propera al 48%).

8.3.M.- Finalment, en relació a l'impacte associat a les condicions laborals, la valoració dels participants és clarament més freda. Únicament un terç dels participants percep que la formació rebuda ha tingut impacte en la millora de les seves condicions laborals (millorar la seva estabilitat laboral o la seva categoria professional). En relació a l'impacte en el salari, únicament, el 18,9% dels participants considera que la formació ha contribuït a la seva millora.

RESULTATS I IMPACTES DE LA FORMACIÓ (2/3)

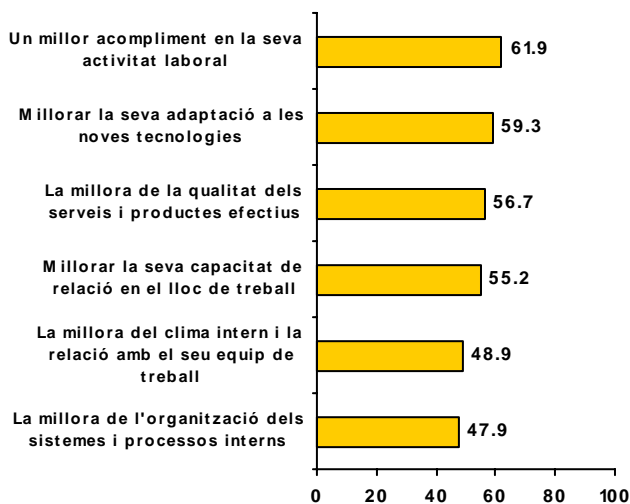
Impacte de la formació en el manteniment / millora de l'ocupació

Taxa d'incidència de la formació en l'ocupabilitat del participant



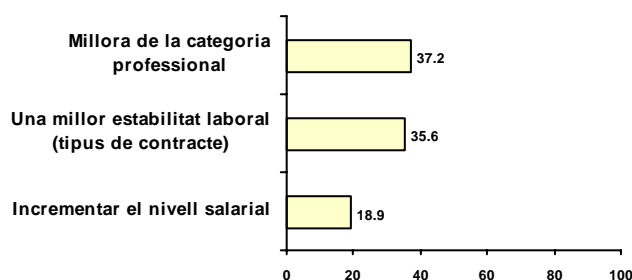
Impacte de la formació en la competitivitat en el lloc de treball

Taxa d'incidència de la formació en la millora de la competitivitat del participant



Impacte de la formació en les condicions laborals

Taxa d'incidència de la formació en la millora de les condicions laborals del participant



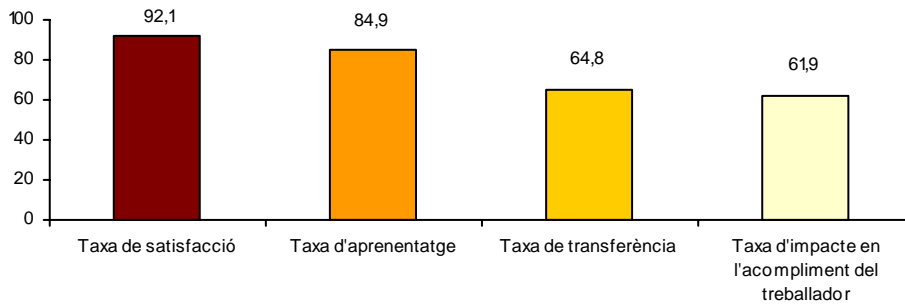
8.3.N.- Una mirada general a la percepció dels treballadors en relació als diferents nivells d'impacte, posa de manifest que si l'avaluació dels impactes associats a la formació es limités exclusivament a l'avaluació de la satisfacció, aquesta resultaria particularment positiva amb una taxa de satisfacció superior al 90%. L'avaluació dels successius nivells d'impacte mostra, no obstant això, que aquests es van reduint paulatinament, de manera que la taxa d'aprenentatge adquirit disminueix al 84,9% i les taxes de transferència al lloc de treball (64,8%) i l'impacte en l'acompliment del treballador (61,9%) es situa en nivells notablement més reduïts.

8.3.O.- Independentment de les percepcions subjectives dels treballadors enquestats, els canvis efectius registrats en la seva activitat laboral després de la participació formativa, tinguin o no una relació directa amb aquesta, resulten, si més no, significatives:

- El 20,6% dels treballadors ha canviat d'activitat laboral: entorn del 43% ha experimentat un canvi d'ocupació, el 15% ha canviat de sector d'activitat i el 41,7% restant tant de sector d'activitat com d'ocupació.
- S'experimenta una certa millora en la categoria professional dels treballadors, amb una disminució significativa del pes dels treballadors no qualificats.
- S'aprecia així mateix una millora en l'estabilitat laboral, amb una disminució en els nivells de contractació eventuais (transformació en indefinits o autònoms)

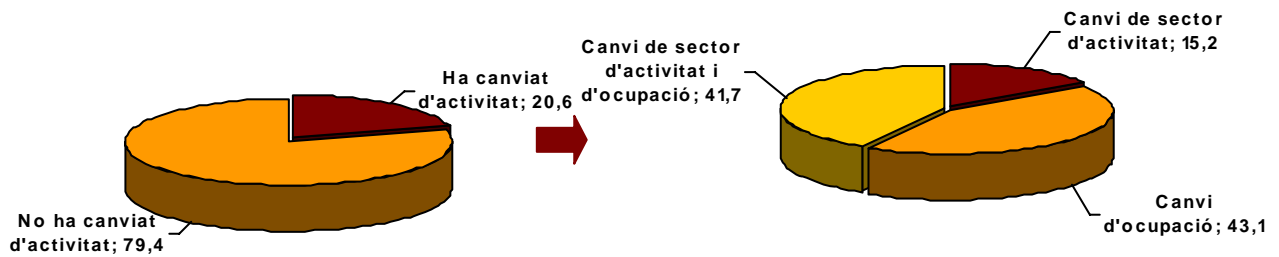
RESULTATS I IMPACTES DE LA FORMACIÓ (3/3)

Els diversos nivells d'incidència de la formació

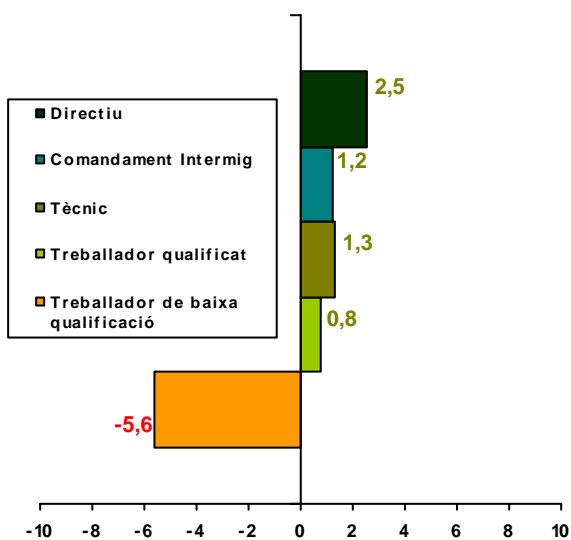


CANVIS EFECTIUS EN LES CONDICIONS LABORALS

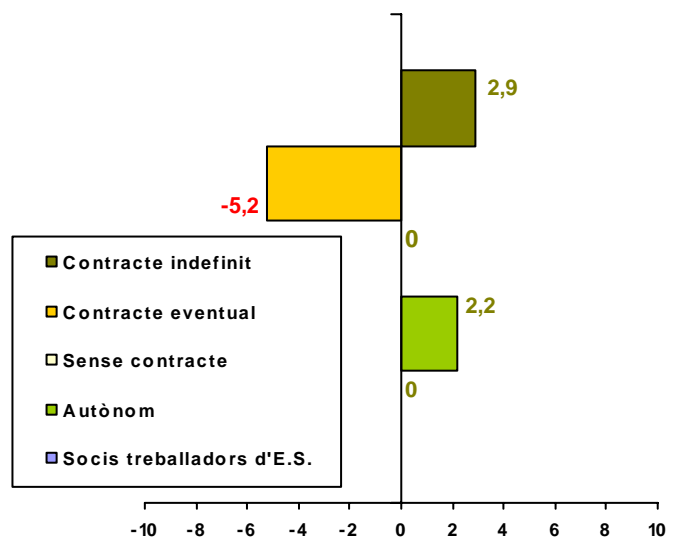
Canvi d'activitat



Canvi de categoria Professional



Canvi de tipus de contracte



9. LA MIRADA DELS ACTORS DIRECTES: GESTORS I FORMADORS

9.1. VALORACIÓ DELS PROCESSOS PER PART DE LES ENTITATS SOL·LICITANTS

9.1.1. Gestió dels processos

9.1.1.A.- El gruix de les entitats sol·licitants (més de 7 de cada 10) valoren favorablement la tasca desenvolupada pel Consorci en relació als processos de gestió dels contractes programa. La tasca d'assistència tècnica, desenvolupada per aquesta entitat, és la que obté una millor qualificació, sent valorada de forma positiva o molt positiva per més de 9 de cada 10 entitats.

9.1.1.B.- Aquestes positives valoracions es matisen en el cas de procediments utilitzats – terminis, comunicacions, etc.– (son el 68,7% els que el valoren positivament), i, especialment, en relació als mòduls econòmics establerts (43,8%) i l'aplicació dels mateixos a les diferents accions.

9.1.1.C.- Pel que fa a les problemàtiques identificades, es menciona especialment la burocràcia i rigidesa dels processos, que consumeixen molt temps i esforç; la falta d'homogeneïtzació de les diferents fases (comunicació, certificació, justificació, etc.) juntament amb els reduïts terminis dels que es disposa pel seu desenvolupament.

9.1.1.D.- Altres de les problemàtiques o dificultats assenyalades, encara que recullin en ocasions valoracions de situacions ja superades, fan referència als propis aplicatius informàtics emprats i la seva falta d'integració i adequació. Es suggereix, en aquest sentit, la concepció d'una única eina que permeti desenvolupar de forma íntegra la gestió de tots els processos.

9.1.2. Disseny del pla

9.1.2.A.- La pràctica bàsica i generalitzada pel disseny dels plans de formació és l'anàlisi de la resposta i/o l'èxit de les accions formatives desenvolupades prèviament. El disseny dels plans adquireix així un caràcter continuista i consolidat, que respon a la idea de seguir reproduint aquelles característiques i/o continguts que han tingut èxit en altres edicions, amb ajusts puntuals que responen a nous requeriments, però mantenint en essència el mateix disseny al llarg de les diferents convocatòries.

9.1.2.B.- Es fan servir complementàriament, encara que amb menor intensitat, l'opinió d'experts del sector, o de l'àmbit formatiu en qüestió, per al disseny i elaboració dels plans (entorn de 7 de cada 10), i, és menys comú encara, el desenvolupament d'estudis específics de necessitats de formació, tant elaborats per la pròpia entitat (43,8%) com per altres entitats especialitzades (18,9%). S'ha d'assenyalar en aquest sentit que, entorn de la meitat de les entitats manifesta recolzar-se en les prioritats formatives establertes des del propi Consorci.

9.1.2.C.- Aquesta pràctica, eminentment inercial, contrasta amb la importància generalitzada atorgada al disseny i planificació formativa. Més de 9 de cada 10 entitats consultades consideren que un adequat disseny i planificació dels plans de formació resulta essencial per garantir la qualitat en l'execució de la formació. Es constitueix en un factor fins i tot més important que el propi nivell de finançament rebut (essencial per garantir la qualitat de la formació per un 78,2%).

9.1.2.D.- Algunes d'aquestes entitats, ha posat sobre la taula el limitat coneixement del mapa de l'oferta formativa global resultant; circumstància que no els facilita l'elaboració d'una oferta formativa coherent i ajustada a les necessitats reals del mercat.

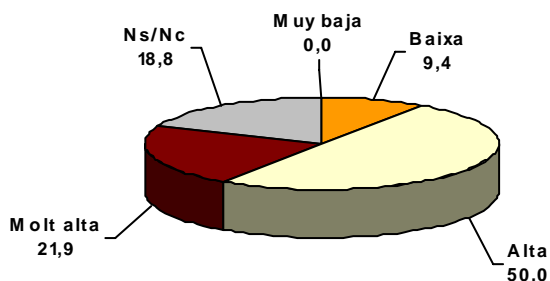
9.1.2.E.- I, aprofundint en el mateix sentit, entorn de la meitat d'aquestes entitats considera que existeixen continguts formatius i perfils no adequadament coberts que haurien de ser ampliat i completats.

9.1.2.F.- En aquest sentit, són nombroses les entitats sol·licitants, especialment en el cas dels plans sectorials, que consideren que els seus continguts no s'ajusten degudament a la realitat del sector i, per tant, no donen cobertura a les necessitats dels propis participants. Aquest fet els associa ,en gran mesura,

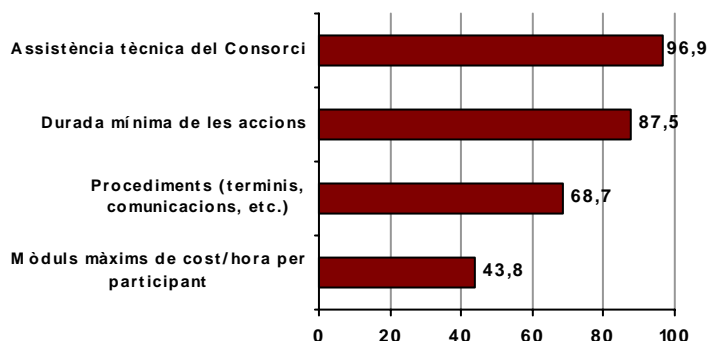
- A la dificultat de realització d'una adequada detecció de necessitats formatives i a l'actualització dels continguts, que permeti cobrir aquestes necessitats. Assenyalen en aquest sentit que, fins i tot, les prioritats formatives establertes pel Consorci per als diferents àmbits de referència sectorial, no s'ajusten a la realitat socioeconòmica territorial i sectorial de Catalunya.
- A les especificitats i característiques pròpies del teixit productiu de Catalunya en general, i de determinats sectors en particular, amb una elevada presència de Pimes i microempreses, l'estacionalitat de certes activitats, jornades laborals molt extenses, etc.
- Als propis tempos i rigideses planificadores que incorpora la dinàmica de convocatòries anuals (terminis transcorreguts entre l'obertura de la convocatòria i l'execució efectiva, canvis constants en la demanda formativa a les quals, a través del sistema, no es pot donar resposta, etc.) que no faciliten la planificació, ni garanteixen la continuïtat i estabilitat de l'oferta formativa (exigeix realitzar les planificacions i ajustar els recursos any a any).
- Al nivell de finançament rebut que, segons algunes entitats, no permetria cobrir les necessitats formatives de determinats sectors o desenvolupar una formació més específica i especialitzada.

GESTIÓ DEL PLA

Valoració de l'activitat del Consorci en relació als processos de gestió

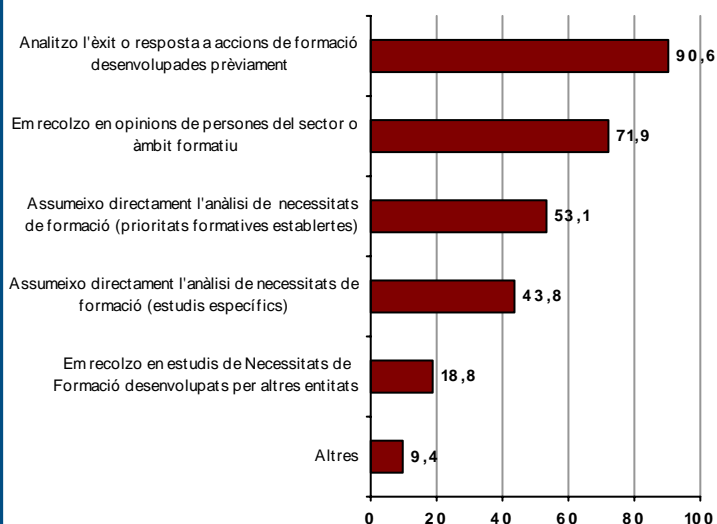


Valoració de diversos aspectes associats a la gestió

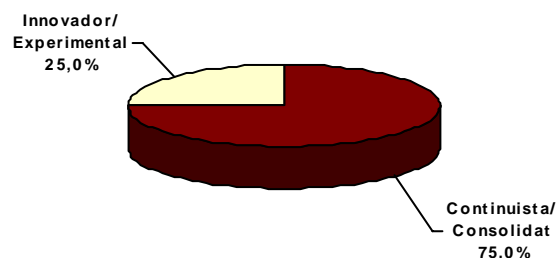


DISSENY DEL PLA

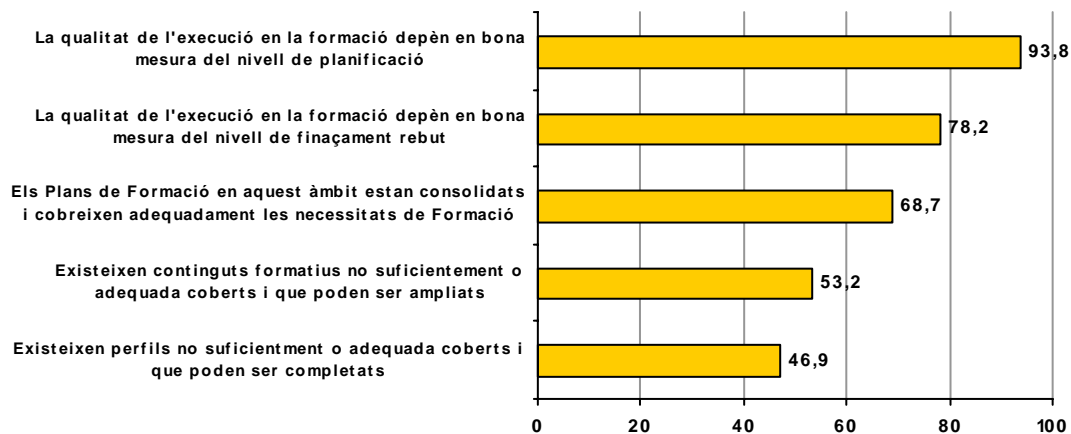
Procediments emprats per al disseny del pla



Caràcter del pla



% d'entitats sol·licitants que es mostren d'acord o molt d'acord amb les afirmacions assenyalades



9.1.3. La difusió

9.1.3.A.- Encara que el gruix de les entitats sol·licitants consultades, una mica més de 7 de cada 10, assumeixen les tasques de difusió del seu pla de formació, la majoria de les mateixes, compta també amb la col·laboració de centres impartidors especialitzats i/o empreses del sector potencialment d'interès (entorn de la meitat), que assumeixen part important de la càrrega de comunicació. Únicament, 4 entitats consultades desenvolupen la difusió del seu pla de forma íntegra i sense la col·laboració d'uns altres centres.

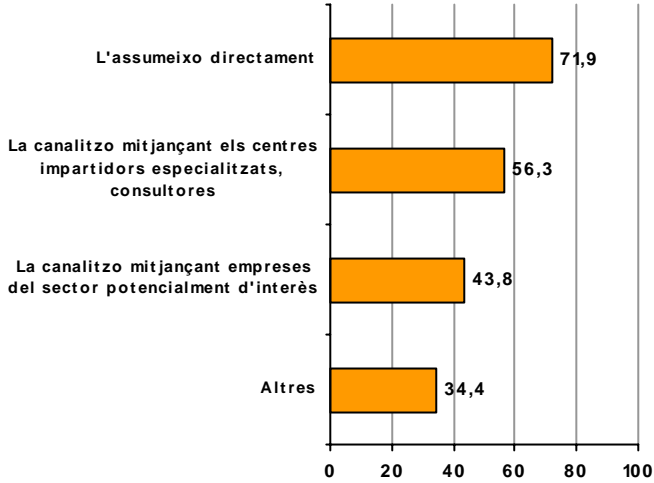
9.1.3.B.- L'empresa apareix com l'espai central de difusió dels plans formatius. La gran part de les entitats assenyalen canalitzar-la, tant a través de les empreses per la seva difusió interna, com a través de les seves accions dirigides directament als treballadors. No obstant al voltant del 20% de les entitats consultades assenyalen que centren la seva campanya de difusió, únicament, en les empreses del sector per a què siguin elles mateixes les que desenvolupen la comunicació entre els seus treballadors.

9.1.3.C.- Resulta així mateix molt significatiu el col·lectiu d'entitats que dirigeix la difusió a treballadors que prèviament han desenvolupat cursos de formació (65,6%). Una via de treball endogàmica que ofereix, en general, millors resultats que la difusió generalitzada (major índex de captació de participants), però que contribueix a generar focus de capitalització formativa – multiparticipació interconvocatòria– i a generar una imatge quantitativament embellida de l'expansió del sistema.

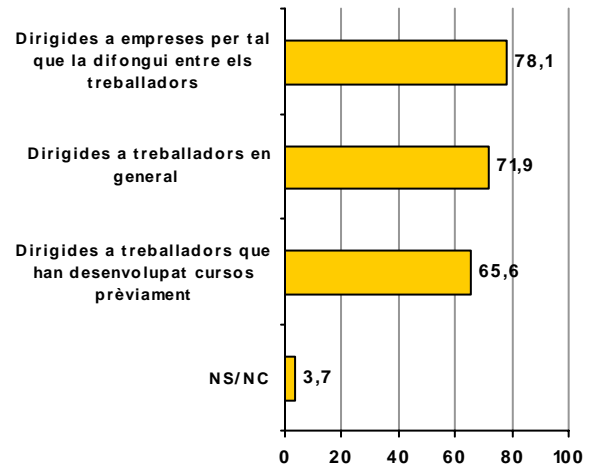
9.1.3.D.- La pressió de difusió per problemes de captació d'alumnes no sembla igual que la que registren les convocatòries homònimes de caràcter estatal durant el període. Però, malgrat això, es reclama, per part de les entitats, una major notorietat dels contractes programa que ofereixi un entorn de major impacte dels esforços formatius desenvolupats per ells (més de 7 de cada 10 entitats consideren que el coneixement previ del Consorci i dels contractes programa, per part dels participants, facilita de forma significativa la tasca de difusió a desenvolupar per aquests).

DIFUSIÓ

Procediments emprats per a la difusió del pla

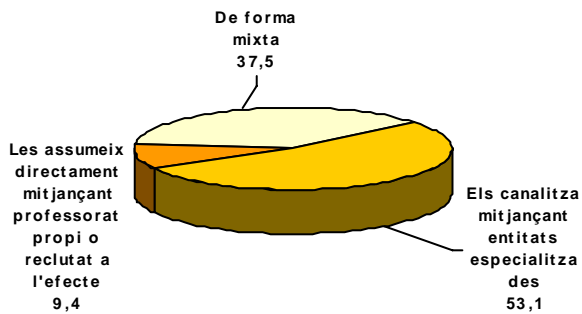


Eines de difusió/comunicació del pla

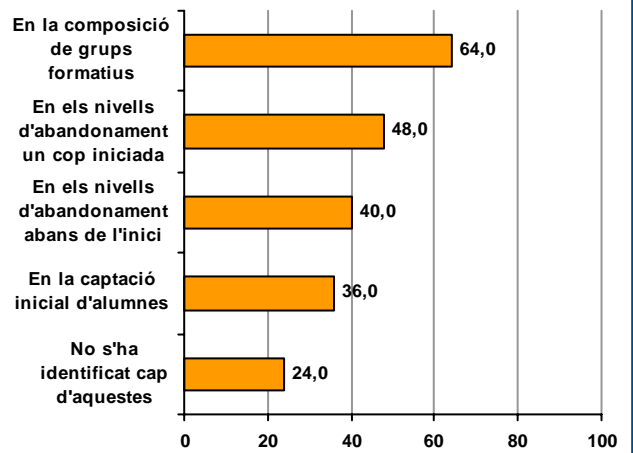


IMPARTICIÓ

Com realitza la impartició

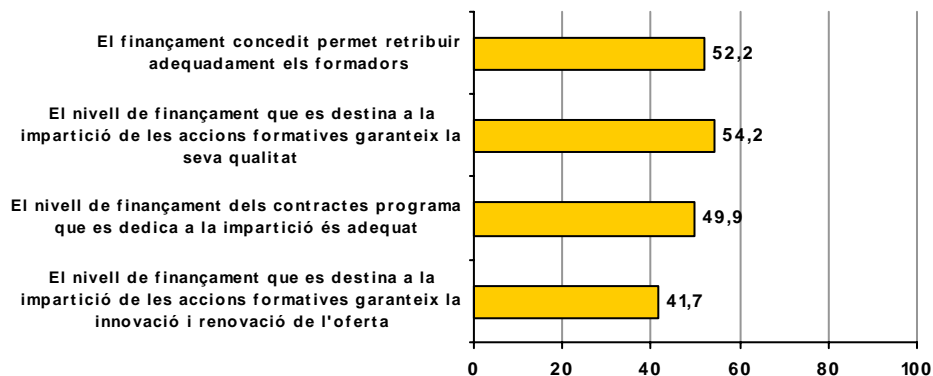


Dificultats en la composició d'un grup formatiu



* Base: 24 entitats que han respost a l'apartat corresponent als formadors

% d'entitats sol·licitants que es mostren d'acord o molt d'acord amb les afirmacions assenyalades



9.1.4. La impartició i l'avaluació dels resultats

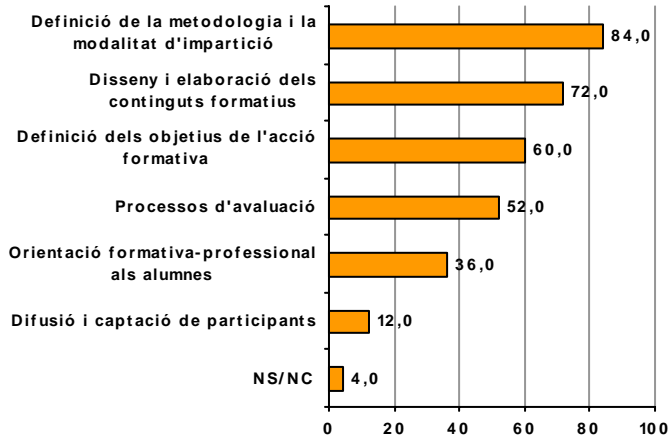
9.1.4.A.- El gruix de les entitats sol·licitants consultades canalitzen la impartició de la formació a través d'entitats especialitzades (53,1%) i de forma mixta (37,5%), sent marginal el col·lectiu d'entitats que assumeix de forma directa, a través de professorat propi o reclutat a tal efecte, part de la impartició

9.1.4.B.- Les principals problemàtiques en els processos de impartició no es vinculen a la captació d'alumnes –aspecte assenyalat prèviament- sinó a la dificultat que suposa la composició de grups formatius homogenis (assenyalat per més de 6 de cada 10 entitats); i als significatius nivells de abandonament (assenyalat per prop del 50% de les entitats).

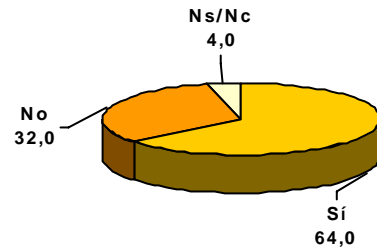
9.1.4.C.- Aquest últim aspecte ha estat, a més a més, reiterativament esmentat en les valoracions de caràcter qualitatiu desenvolupades per elles mateixes. Aquestes entitats atribueixen aquesta dificultat tant a la duresa formativa en horari extralaboral i l'esforç que comporta; com a l'absència d'exigències avaluadores de coneixement adquirit i la possibilitat d'abandonament sense altra repercussió.

9.1.4.D.- Per altra banda, una part important de les entitats entén que el nivell de finançament, que es dedica a la impartició dins dels procés formatiu general, és insuficient (45,8%); en el sentit que no garanteix plenament la seva claredat (45,8%) ni, especialment, els esforços d'innovació que requereix la renovació de la oferta (58,3%). En aquesta línia, el 47,8% manifesta que el finançament concedit es insuficient per assumir la retribució adequada. En aquest sentit, de les opinions qualitatives recollides, es desprèn que el sistema genera significatives economies d'escala, en funció del volum d'activitat i l'opinió al respecte no és, en conseqüència, homogènia.

Processos en els que participa el formador

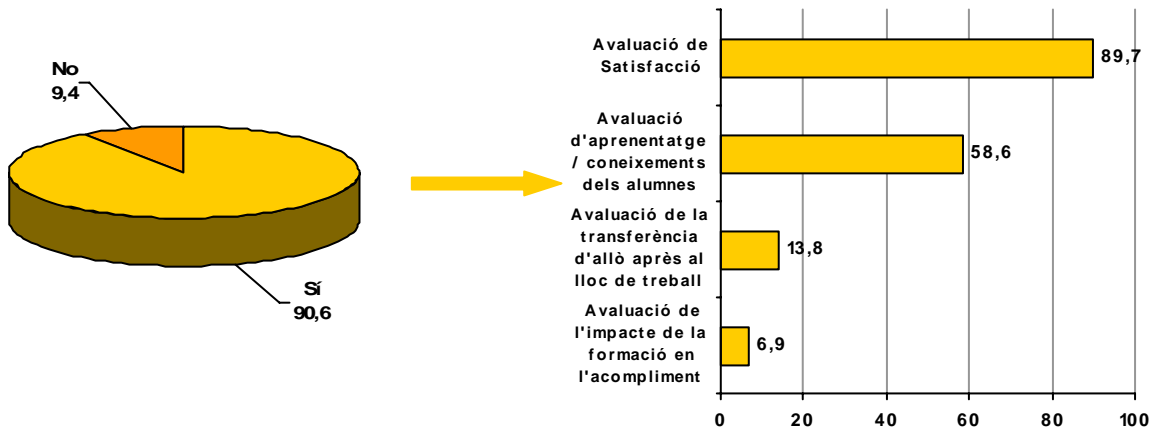


Participació en processos formatius d'actualització de coneixements



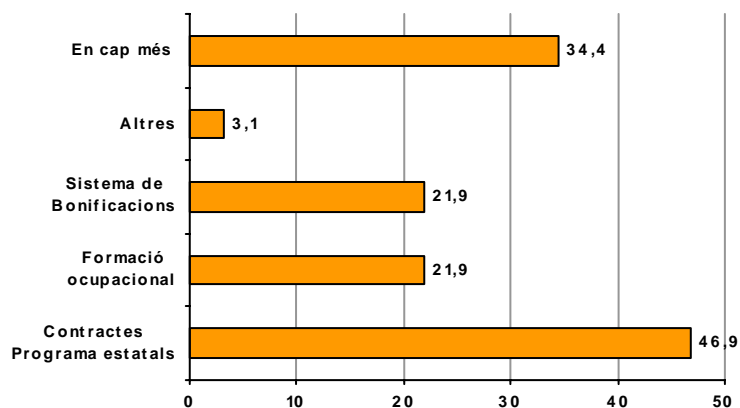
PRÀCTIQUES D'AVALUACIÓ

Implementació de pràctiques d'avaluació complementàries



COORDINACIÓ AMB ALTRES SISTEMES DE FORMACIÓ

Altres iniciatives de formació en les que han participat



9.1.4.E.- Les entitats sol·licitants dibuixen un panorama de considerable implicació dels seus equips docents en les fases de definició de la metodologia, els objectius de l'acció formativa i el disseny i l'elaboració dels continguts. La seva participació, en els processos d'avaluació i en l'orientació formatiu-professional als alumnes, resulta una mica més limitada i és, pràcticament, inexistent en la difusió del pla i la captació d'alumnes. Tanmateix, més enllà del posicionament quantitatiu de les respostes, les valoracions qualitatives dels formadors remetent a un comportament relativament dual, en el qual aquests perfils col·laboratius s'associen als formadors principals de cada entitat; però no és aplicable de forma generalitzada. I, en aquest, aquests comportaments són més freqüents en els plans sectorials que requereixen una major proximitat i saber específic.

9.1.4.F.- L'avaluació de la formació, en el seu sentit més ambiciós, segueix sent una assignatura pendent per a la majoria de les entitats sol·licitants, que tal i com reconeixen elles mateixes, es limiten en la majoria dels casos als nivells més bàsics d'avaluació de la satisfacció; arribant únicament en alguns casos al nivell d'avaluació de l'aprenentatge (58% de entitats, però referit a accions puntuals).

9.1.4.G.- Són molt pocs els que van més enllà i s'aventuren al desenvolupament de processos d'avaluació més complexes, que contemplen l'avaluació dels impactes de la formació en el lloc de treball o l'acompliment dels treballadors (aspecte que tampoc resultaria senzill des d'una convocatòria d'oferta).

9.1.4.H.- Finalment, s'ha de destacar que segons la majoria de les entitats sol·licitants, els seus formadors han participat en algun procés formatiu d'actualització de coneixements durant l'últim any, no obstant, resulta ressenyable el fet que prop de 1/3 declari no haver participat en aquests processos.

9.1.5. Coordinació amb altres sistemes de formació

9.1.5.A.- La majoria de les entitats sol·licitants consultades, entorn del 65%, desenvolupa algun tipus d'activitat en el marc d'altres iniciatives de formació: entorn del 46,9% participa també en els contractes programa d'àmbit estatal, resultant menys nombrós el col·lectiu d'entitats que complementa la seva activitat amb la formació de demanda o la formació ocupacional.

9.2. VALORACIÓ DELS PROCESSOS PER PART DE LES ENTITATS PROVEÏDORES

La valoració dels processos per part de les entitats proveïdores permet establir el contrapunt de la mirada dels sol·licitants, relativitzant algunes de les opinions dels primers i confirmant en altres casos espais de trobada i valoració compartida

9.2.1. La gestió i el disseny dels plans de formació

9.2.1.A.- La participació en la gestió i el disseny dels plans de formació resulta, en opinió de les entitats formadores, bastant limitada; circumstància que ve a matisar la imatge oferta al respecte des de les entitats organitzadores; i a dibuixar, com s'assenyalava anteriorment, una situació relativament dual entre els proveïdors "principals" –col·laboradors més íntims- i el gruix quantitatiu dels proveïdors. Col·lectiu aquest, pel qual el disseny dels continguts arriba, en bona part dels casos, preestablert (tant per part de la pròpia entitat sol·licitant o les seves entitats associades/vinculades o fins i tot per altres entitats proveïdores); limitant la seva comesa a la impartició. En aquests casos, el marge de maniobra per la presa de decisions és molt limitat, resultant difícils realitzar modificacions o variacions respecte al disseny inicial.

9.2.1.B.- Les entitats proveïdores manifesten disposar de més llibertat en el cas dels plans sectorials, ja que al tractar-se de formació més específica, amb una major dificultat de captació de participants, les entitats sol·licitants tendeixen a realitzar una major transferència de la gestió, el disseny i la difusió d'aquests plans a mans d'entitats més especialitzades.

9.2.1.C.- Com a limitació associada a la insuficient col·laboració l'hora de dissenyar els plans de formació, es subratlla la constant necessitat d'actualització dels continguts per adaptar-los a les noves normatives, els canvis productius, etc. Una tasca amb marge de millora.

9.2.1.D.- Pel que fa a la gestió dels plans (les sol·licituds, la justificació, etc.) es percep, en general, de manera compartida amb les entitats sol·licitants que els tràmits administratius resulten excessius i el sistema emprat resulta, excessivament, rígid.

9.2.1.E.- Es pot assenyalar finalment que, malgrat la identificació d'aquestes problemàtiques, les entitats consultades, se senten en general prou recolzades per part de l'entitat sol·licitant, tant en el procés de disseny com en el de gestió dels plans.

9.2.2. La difusió

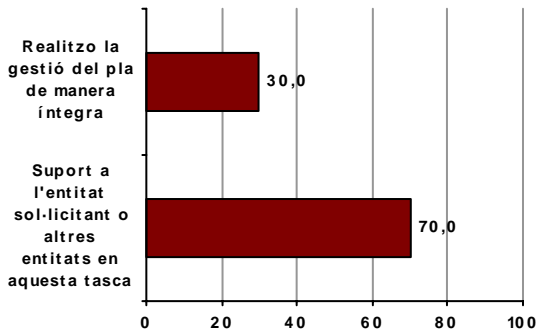
9.2.2.A.- La participació d'aquestes entitats en els processos de difusió resulta més significativa, en tant que més del 60% de les entitats s'han implicat en la comunicació o difusió del pla (participació limitada normalment a les accions formatives que imparteix la pròpia entitat)

9.2.2.B.- Segons assenyalen les pròpies entitats, en ocasions els processos de difusió en si mateixos no resulten suficients, reclamant un esforç en la sensibilització sobre la importància de la formació per la millora de la competitivitat de les empreses i dels propis treballadors.

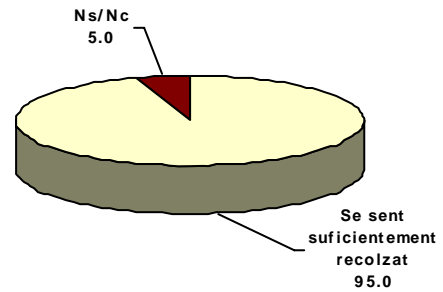
9.2.2.C.- En termes generals, al marge dels problemes de sensibilització, les entitats formadores esmenten, com a dificultats, la incompatibilitat dels horaris dels cursos amb l'horari laboral, la falta de reconeixement oficial de la formació, etc. Destacant que, si bé la incidència d'aquests factors fins el moment no ha estat tan significativa per l'elevada demanda formativa existent (aquestes primeres iniciatives de contractes programa avaluades s'han caracteritzat, segons les pròpies entitats gestores, per la facilitat de captació dels alumnes), actualment, després de gairebé 5 anys de funcionament d'aquestes iniciatives, la demanda formativa està experimentant una reducció considerable -fins i tot en l'actual conjuntura econòmica- i els problemes de captació (i fins i tot d'abandonament dels participants) estan suposant majors dificultats.

GESTIÓ DEL PLA: 47,6% de les entitats

Nivell d'implicació en la gestió del pla

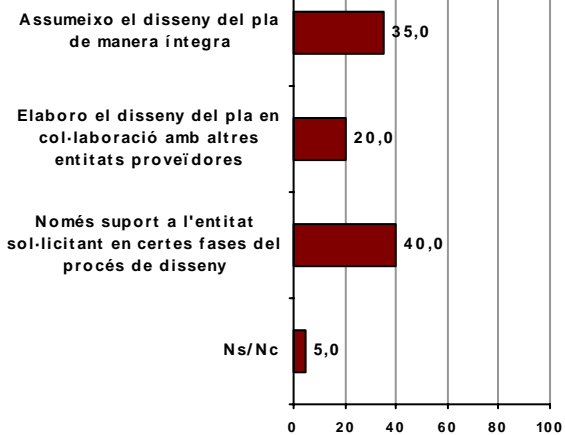


Suport per part de l'entitat sol·licitant

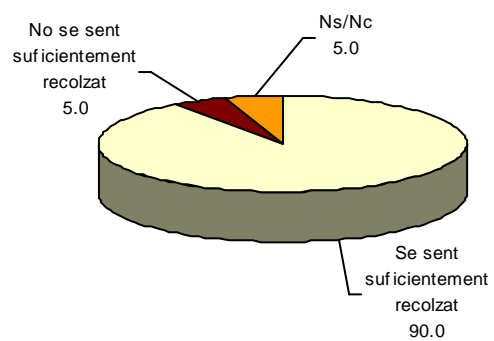


DISSENY DEL PLA: 47,6% de les entitats

Nivell d'implicació en el disseny del pla

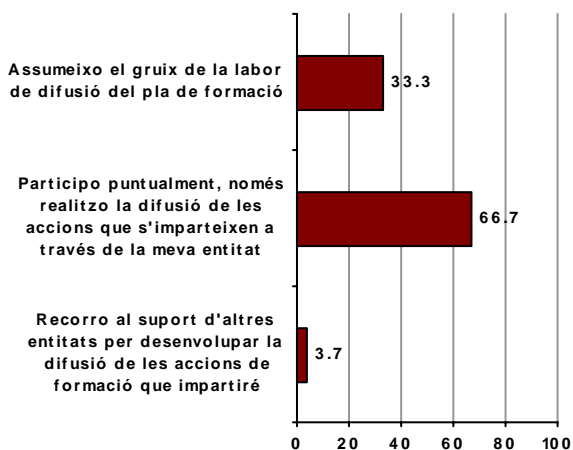


Suport per part de l'entitat sol·licitant

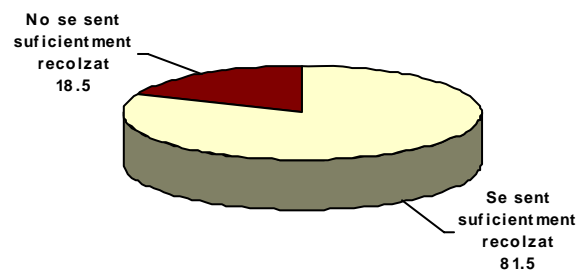


DIFUSIÓ: 64,3% de les entitats

Nivell d'implicació en la difusió del pla



Suport per part de l'entitat sol·licitant



9.2.3. La impartició i l'avaluació dels resultats

9.2.3.A.- Malgrat que la majoria d'entitats proveïdores consultades disposa de personal laboral propi per a la impartició de les accions formatives, (una mica més de 6 de cada 10), pràcticament, totes tenen la necessitat de recórrer a la contractació de personal docent extern per als processos de impartició (40 de les 42 entitats consultades).

9.2.3.B.- Aquest fet s'associa en gran manera a la impossibilitat de mantenir a un equip docent ampli de caràcter estable¹⁰, és per això, que part important de les entitats manté una relació contractual de caràcter mercantil amb molts dels seus formadors.

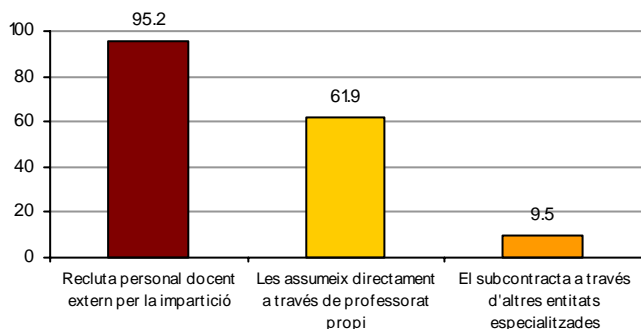
9.2.3.C.- La principal problemàtica associada a la impartició de les accions formatives ha estat, novament, la dificultat que suposa la composició de grups formatius homogenis, especialment pel que fa al nivell de coneixement de partida dels participants (fet que afecta a més de 7 de cada 10 entitats consultades). Entorn de la meitat d'aquestes entitats compta, a més, amb dificultats per a la captació inicial d'alumnes (més significatius en l'actualitat) o la continuïtat dels mateixos en els processos formatius (abandonament)

9.2.3.D.- Entre aquelles entitats que assenyalen haver registrat un alt índex d'abandonaments, la disminució dels nivells de finançament rebut ha suposat un impacte negatiu significatiu a causa dels costos fixos, que independentment del número d'alumnes formats, ha hagut d'afrontar. Segons aquestes entitats, l'abandonament s'associa a la insuficient motivació i compromís; i l'absència d'obligacions per part del participant. En aquest sentit, proposen com a possibles mesures d'actuacions de penalització dels participants que abandonen l'acció formativa, el pagament d'una fiança que es torni en funció de l'assistència del participant, etc; en definitiva, l'exigència d'un major compromís per part de l'alumne.

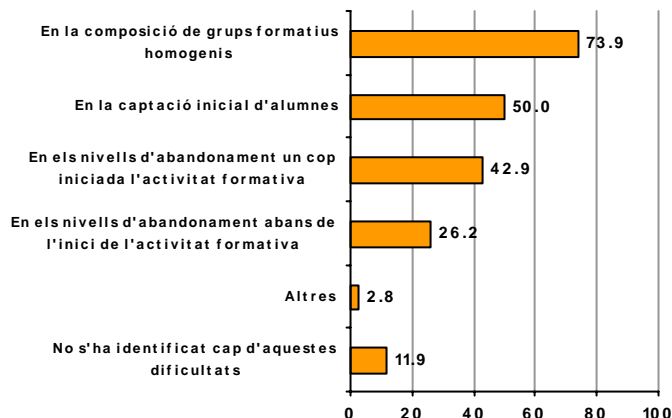
¹⁰ El caràcter anual de les convocatòries i la inseguretat que això genera de cara a la disponibilitat de recursos per a edicions futures, impossibilita en ocasions la constitució d'equips estables.

IMPARTICIÓ: 100% de les Entitats

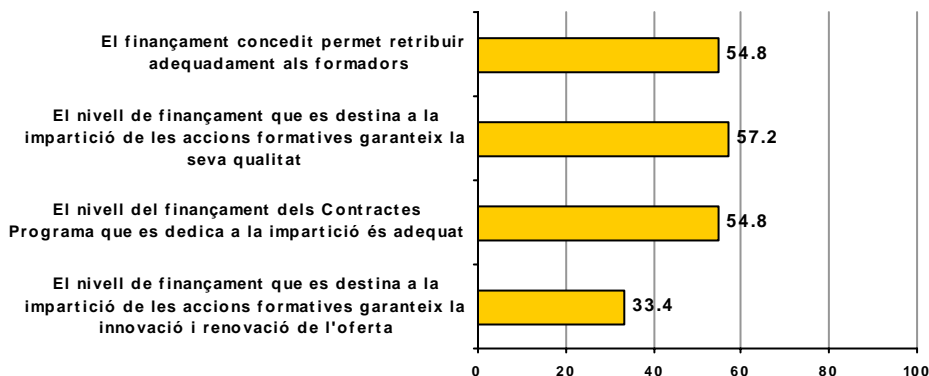
Com realitza la impartició



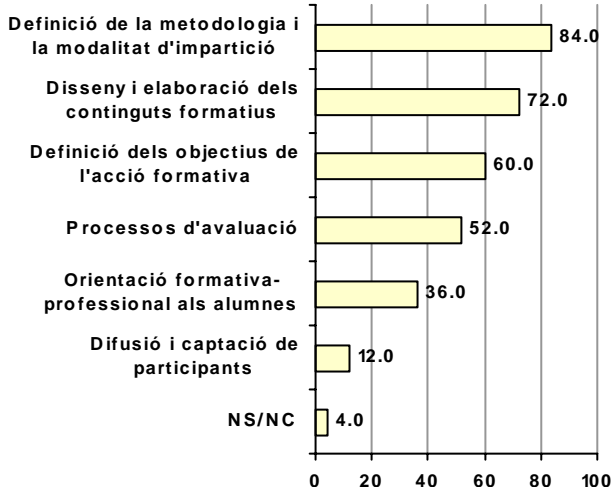
Dificultats en la composició d'un grup formatiu



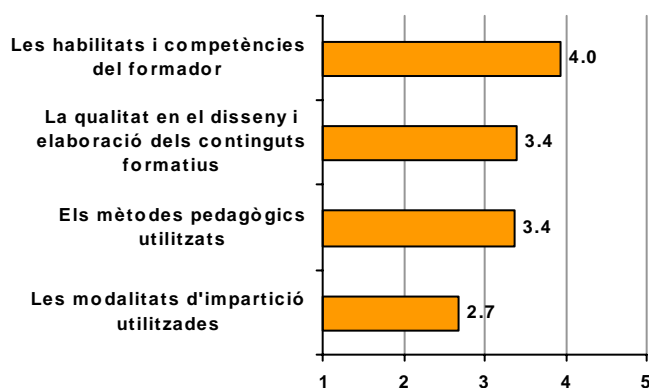
% d'entitats sol·licitants que es mostren d'acord o molt d'acord amb les afirmacions esmentades



Processos en els que participa el formador

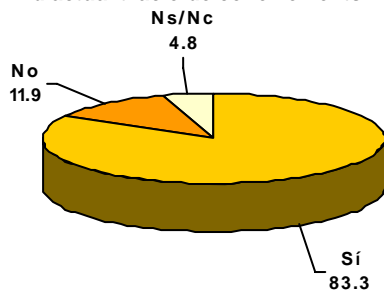


Factors que incideixen en la qualitat de la formació

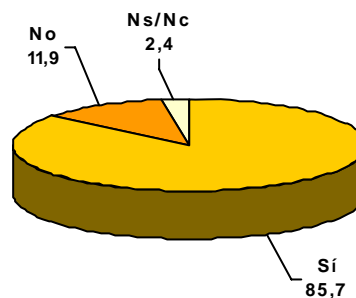


Valoració en una escala de l'1 (menor incidència) al 5 (major incidència)

Participació en processos formatius d'actualització de coneixements

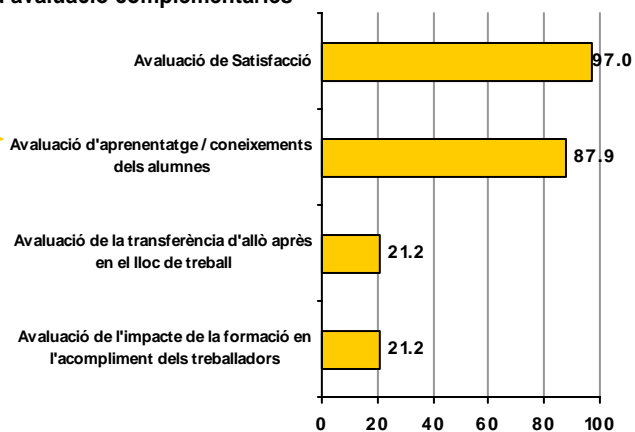
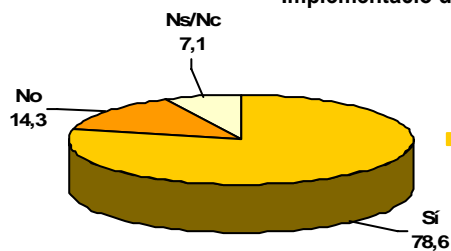


Suport per part de l'entitat sol·licitant



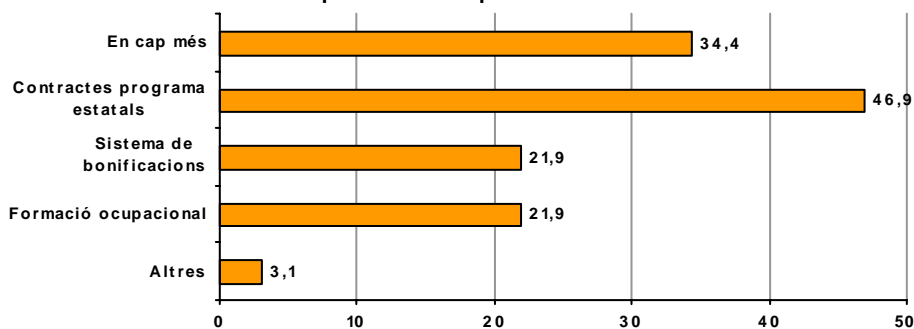
PRÀCTIQUES D'AVALUACIÓ

Implementació de pràctiques d'avaluació complementàries



COORDINACIÓ AMB ALTRES SISTEMES DE FORMACIÓ

Participació en altres processos formatius



9.2.3.F.- En aquest sentit, tant les entitats sol·licitants com les proveïdores coincideixen en què la unitat de cost real no és l'alumne sinó el propi curs, ja que, independentment dels abandonaments que s'hagin registrat, el cost formatiu segueix sent similar per al centre (instal·lacions, professorat, materials didàctics lliurats, etc.).

9.2.3.G.- Per altra banda, es reclama establir un major control sobre la qualitat de l'acció formativa impartida i no tant sobre els nivells d'assistència a la mateixa com factor d'adjudicació financera.

9.2.3.H.- Pel que fa al nivell de finançament destinat a la impartició, una mica més de la meitat de les entitats consultades considera que resulta suficient per retribuir adequadament a l'equip docent i garantir una formació de qualitat. No obstant això, tan sol 1/3 considera que aquesta resultaria suficient per garantir la innovació de l'oferta formativa.

9.2.3.I.- En aquest sentit, resulta destacable la importància concedida a l'adequat reclutament del personal docent i, per tant, al finançament destinat a aquesta finalitat, ja que un dels factors identificats com essencials per garantir una formació de qualitat són les habilitats i competències del formador, més importants, fins i tot, que un adequat disseny dels continguts, els mètodes pedagògics o les modalitats d'impartició emprades. Les principals característiques que busquen aquestes entitats en els seus formadors són, en aquest ordre, experiència laboral prèvia, coneixement del sector i experiència docent.

9.2.3.J.- De la mateixa manera que en el cas de les entitats sol·licitants, l'avaluació desenvolupada es limita, en la majoria dels casos, als nivells més bàsics de l'avaluació de la satisfacció. La gran majoria de les entitats consultades desenvolupa l'avaluació de l'aprenentatge (encara que lligada només a algunes de les seves accions). L'avaluació dels impactes de la formació en el lloc de treball o l'acompliment dels treballadors continua sent molt limitada.

9.2.3.K.- La importància de l'actualització dels coneixements per part dels formadors, sembla indubtable per a les entitats proveïdores, ja que més de 8 de cada 10 manifesten que el seu equip docent ha participat en algun procés d'actualització de coneixements l'últim any.

9.2.4. Coordinació amb altres sistemes de formació

9.2.4.A.- Entorn d'un terç de les entitats consultades assenyala que no participa en altres activitats formatives complementàries a part de les iniciatives de contractes programa de Catalunya. La majoria, tanmateix, considera essencial la participació en altre tipus de iniciatives, de manera que el 46,7% participa a més en els contractes programa de l'àmbit estatal i una mica més del 20% en iniciatives associades a la formació de demanda (Sistema de Bonificacions) i la formació ocupacional.

10. CONSIDERACIONS FINALS I PROPOSTES

10.A.- Els contractes programa gestionats pel Consorci objecte de la present avaluació, com a instruments de polítiques de qualificació dels treballadors catalans:

- comparteixen camp de joc amb el sistema de bonificacions i els contractes programa estatals en una relació de simultània complementarietat i competència.
- i troben un marc de feina relativament pautat i comú amb el dels contractes programa estatals del que hereten, en conseqüència, bona part de virtuts i defectes dels seus plantejaments; que no elimina, tanmateix, espais de perfeccionament gestor i innovació.

10.B.- En aquest context, els més de 150.000 participants en els contractes programa avaluats han suposat una cobertura del 4,9% de la població ocupada de 2006¹¹. Els contractes programa estatals han cobert un 2,1%. I, el sistema de bonificacions, en clar procés de creixement quantitatiu des de la seva posada en marxa, ha assolit una cobertura del 6,1%.

10.C.- Comparativament, les xifres assolides pels contractes programa catalans en l'àmbit de la formació d'oferta, il·lustren la implicació i aposta que els agents socials catalans fan per la via de treball oberta en el marc del Consorci. Una via de treball que compta, operativament, amb l'avantatge de la proximitat al terreny -escurça la cadena d'intervinents-; i la identificació institucional i participació directa en el sistema dels agents socials rectors i operadors del mateix.

10.D.- Aquest positiu marc de treball i la favorable identificació/percepció dels agents socials que l'integren s'ha vist afavorida al seu torn per una dinàmica de gestió tècnica des del Consorci que, més enllà de la dificultat que incorpora el seu curt rodatge institucional, ha estat valorada molt positivament pel gruix dels actors. En aquest sentit, dins de la complexitat del procés gestor assumit i les rigideses que incorpora, s'ha estimat, especialment, per part del conjunt d'actors, l'actitud proactiva de la recerca de solucions a les inevitables dificultats sorgides; i el preceptible procés de millora progressiva registrat.

.

¹¹ Calculada sobre població assalariada 2006

10.E.- Encara que amb una percepció sens dubte condicionada pel seu caràcter gratuït, la formació impartida genera uns altíssims nivells de satisfacció entre els participants. Més del 82% declara sentir-se satisfet o molt satisfet amb l'acció formativa realitzada i el 93,9% assenyala que ho recomanaria.

10.F.- Aquest favorable quadre general es veu matisat per diferents elements que permeten ajustar la mirada i apuntar la necessitat d'obrir processos de perfeccionament.

10.G.- Els nivells de cobertura assolits, de la mateixa manera que succeeix en les convocatòries d'oferta estatals, s'enquadren en una pràctica d'acusada multiparticipació que condiona a la baixa l'expansió i impacte de l'esforç formatiu. Així, la suma de participants en les convocatòries avaluades (150.000), es veuen reduïts en un 25,2%, fins als 113.144 si el càlcul es realitza en termes de treballadors. I, d'acord amb la importància que adquireix la difusió de les accions formatives a desenvolupar entre els participants en accions prèvies, aquesta multiparticipació intraconvocatòria es veu, previsiblement, acompanyada d'una considerable multiparticipació d'interconvocatòries anuals, és a dir, d'un any per a un altre que accentua aquest efecte.

10.H.- Més enllà de l'existència d'un perfil d'alumne multiparticipador, sembla clar que les formes de difusió de les accions formatives (arrossegament de l'alumne d'una acció a una altra) i la pròpia concepció progressiva modular d'algunes formacions (fragmentació d'una acció integrada més llarga en accions successives més curtes), incorporen un biaix significatiu en aquest sentit i constitueixen una forma facilitadora o d'alleujament de la tasca de venda de l'oferta formativa.

10.I.- Complementàriament a la multiparticipació, l'abandonament apareix com un factor de difícil gestió operativa; que a determinades accions i àmbits, obliga a sobredimensionar els formands inicials per evitar repercussions financeres que afecten a la viabilitat del curs. Aquest baix nivell de "compromís", per part d'un segment de l'alumnat, té sens dubte a veure amb la dificultat i l'esforç que suposa la formació fora de l'horari laboral. Però, més enllà d'aquesta evidència, es troba també estretament lligat a la motivació no sempre clara i suficient i, en general, a un accés no orientat ni filtrat/conduït prèviament.

10.J.- D'aquesta manera, es relativament comuna l'assistència a accions insuficientment sentides pel participant; que, encara que valorades des del punt de vista acumulatiu del currículum, en molts casos no resulten viscudes ni com elements de clara transferència al lloc de treball, ni d'aplicabilitat en termes de carrera professional. Aquestes circumstàncies, aliades amb la plena gratuïtat i l'absència total de repercussions per l'abandonament, generen un cocktail motivacional de baixa intensitat.

10.K.- La no incorporació de l'avaluació de l'aprenentatge en la major part de les accions, tampoc contribueix a elevar el rang de l'acció a ulls del participant; i acaba d'arrodonir un panorama especialment procliu a l'abandonament i/o a l'assistència de baixa intensitat.

10.L.- Al costat de la multiparticipació i l'abandonament, el predomini dels continguts formatius transversals apareix com un tercer limitant de la capacitat transformadora dels contractes programa. Aquest predomini, s'associa a un mix de motivacions molt divers: l'absència de referents de qualitat i profunditat per als dissenys formatius constitueixen un primer condicionant estratègic, però, al seu costat apareixen molts altres de més immediats: la millor sortida que tenen els continguts més lleugers entre els treballadors; el major cost i la complexitat que comporta el disseny, difusió i impartició de continguts específics per als gestors/formadors i la pròpia inèrcia del sistema.

10.M.- El sistema presenta, en aquest sentit, un procés d'inèrcia, amb cossos d'ofertes estructurades que, lògicament, constitueixen la base del treball, ajustada anualment en funció del comportament registrat en l'exercici previ. I, aquest procés d'inèrcia, es veu afavorit, com s'assenyalava prèviament, per l'absència de referents formatius o directrius que permetin equilibrar aquesta situació en termes de propostes actualitzades de continguts associats a necessitats formatives coherents amb les estratègies de capital humà del país; les seves apostes de futur i les reorientacions que imposen.

10.N.-Atenent al predomini de la formació transversal, l'arquitectura funcional dels contractes programa -sectorials i intersectorials- resulta, a la pràctica, de limitada diferenciació. I, complementàriament, és generadora d'espais no coberts o punts morts de treball: absència d'acompanyament formatiu a la mobilitat professional entre els diferents sectors des de la formació específica sectorialitzada.

10.O.- Finalment, i com a tancament de la panoràmica de limitants que matisen el quadre dibuixat, cal assenyalar que els alts nivells de satisfacció, es veuen progressivament matisats en els diferents nivells d'avaluació que l'aprofundeixen: aprenentatge; transferència al lloc de treball i impacte; que apunten una línia decreixent.

10.P.- Així, davant el nivell de satisfacció superior al 92%; l'aprenentatge derivat de l'acció formativa es valora positivament en un 82% dels casos (-10 punts); la transferència al lloc de treball un 65% (-18 punts); i l'impacte positiu en l'acompliment laboral en un 62% (-3 punts), completant així un panorama favorable però descendent. La lectura d'aquestes valoracions, a més, ha de tenir en compte, que es tracta de percepcions subjectives del propi participant i enquadrades en un context de gratuïtat que, independentment del seu més o menys positiu caràcter, apunten la necessitat d'ajustar la mirada de l'avaluació de la formació en clau més profunda i exigent que la que incorpora el sempre limitat i, en ocasions, autocomplaent, qüestionari de satisfacció.

10.Q.- Aquest panorama general, que combina llums i ombres, i construeix un perfil amb trets i situacions pròpies del patró general i comú dels contractes programa estatals, amb elements diferencials que venen a atorgar-li major puixança i agilitat associada a la proximitat sobre el terreny i la implicació dels actors, no pot amagar la dimensió de l'autèntic repte del Consorci. Un repte que supera la millora de la gestió dels contractes programa i s'associa a la necessitat d'impulsar la formació contínua a Catalunya en una autèntic salt quantitatiu i qualitatiu, optimitzant el conjunt del sistema de formació contínua.

10.R.- En aquest sentit, superant la mirada centrada en si mateixa- en els propis contractes programa avaluats- són varis els canvis que venen realitzant-se en el context i que obren noves expectatives i vies de treball que és necessari incorporar a l'esquema de treball:

- El pas del subsistema de formació contínua al subsistema de formació per a l'ocupació obre el camp d'acció de la convocatòria als aturats i, anticipa no només un mercat potencial de treball més ampli, sinó la necessitat d'una oferta capaç de donar-li una resposta de manera integradora.

- L'esperada posada en marxa dels certificats de professionalitat que, malgrat les no poques incògnites i desconfiances que suscita, previsiblement impulsarà la demanda de formació dels treballadors en aquest sentit; generant un camp de joc especialment propici per a la formació d'oferta, en darrera instància, dels contractes programa avaluats.
- I, la pròpia crisi econòmica, que ha posat en primera línia de joc a les polítiques actives, i la necessitat de valorar el capital humà com a suport central del repte de transformació del model productiu del país.

10.1. SUGGERIMENTS DE MILLORA

10.1.A.- El diagnòstic dibuixat ve marcat per un cos interrelacionat de factors estructurals complexos –compartits en bona mesura amb els programes estatals i propis o diferencials en altres casos- que reclamen esforços transformadors a diferents nivells:

Estratègic, que remet a l'optimització del rol del Consorci com a referent dinamitzador de la formació contínua i el capital humà a Catalunya; i tàctic o operatiu vinculat a la gestió operativa d'aspectes focals concrets.

10.1.B.- Sobre això cal assenyalar que, les convocatòries de contractes programa, es conceben i pivoten sobre el treballador com objectiu diana però, en tant que l'activitat laboral d'aquest es materialitza a l'empresa, el seu impacte i utilitat obre, òbviament, una doble dimensió complementària:

- Social: Associada al treballador, i el capital humà en termes generals agregats, vinculant la capitalització formativa al participant en termes de millora de competència professional, empleabilitat, potencial itinerari o carrera professional, etc.
- Competitiva: Associada a la productivitat de l'empresa, a través d'un millor acompliment del treballador, i a la competitivitat del teixit productiu en termes agregats.

10.1.C.- Ambdues dimensions es gestionen des d'una oferta homogènia única que, probablement, no s'optimitza plenament, ni en una ni altra perspectiva, en la mesura que, per això, es necessitarien plantejaments formatius específics i adaptats.

10.1.D.- Sobre això, ja que l'actual arquitectura de contractes programa (sectorials i intersectorials) ha mostrat el seu limitat caràcter diferencial, bé pot plantejar-se optimitzar aquest punt crític:

- la consolidació de la via intersectorial com un espai d'oferta centrat en la dimensió social de la formació, el treballador, i més lligat a la línia dels certificats de professionalitat dels diferents sectors; amb formacions previsiblement més llargues i rígides.

- la consolidació de la via sectorial com a marc d'ofertes més pròximes a l'empresa, en tant que a l'objectiu de competitivitat empresarial, a través d'un millor acompliment; que possibilita formacions més curtes, associada a la resolució de problemes, plantejaments més flexibles i innovadors en termes d'aprenentatge a l'empresa, etc.

10.1.E.- El seu desenvolupament reclamaria previsiblement, en una i una altra via, generar experiències pilot, que permetessin ajustar plantejaments i obrir línies d'experimentació, un apropament i sinèrgies amb altres ofertes formatives: les vinculades i la concepció formativa integral del sistema de formació per a l'ocupació en el primer cas (intersectorial); i les associades als plantejaments més pròxims a la vida de demanda o bonificacions en el segon (sectorial). Oferint així des dels contractes programa –actual espai de treball- un marc central de acció sinèrgica i integradora amb altres vies formatives (ocupacional i bonificacions) i centrant la perspectiva dels actors socials rectors del sistema.

10.1.F.- Més enllà de l'arquitectura de les intervencions, aquestes requereixen d'una oferta amb continguts pertinents i adaptats com a garantia d'eficàcia i impacte. I, per això, es fa imprescindible disposar de referències orientadores de les necessitats del capital humà. Referències de qualitat en ordre per a satisfer, competitivament, les actuals necessitats –curt termini-; facilitar els viratges a mitjà termini i les correccions de rumb a llarg termini – tasca que requereix temps per superar les inevitables inèrcies del quadre d'oferta existent a cada moment-.

10.1.G.- En aquest sentit, donades les limitacions que incorporen els actuals plans de referència sectorial estatals, i els encara escassos aprofundiments propis, es fa necessari treballar en aquesta via. Un treball que bé pot conciliar col·laborativament les reflexions sectorials prospectives comunes i compartides a nivell estatal, amb el necessari aterratge de les mateixes des de la proximitat sobre el terreny; i la previsió i adaptació pròpia en funció de les apostes de Catalunya en termes de capital humà de futur i la voluntat de model productiu de destí a mitjà i llarg termini.

10.1.H.- Aquests instruments de referència formativa, per resultar plenament transformadors, no poden concebre's com a mers elements de priorització de continguts, sinó com imputs o base de documents de planificació estratègica d'activitat del Consorci. Documents que dimensionin necessitats, fixin objectius quantitius i qualitius en cascada per als diferents àmbits productius, i estableixin intervencions en funció de les apostes de capital humà del país. Documents que pautin i orientin els esforços a desenvolupar pel Consorci i ofereixin referències continuades de cobertura dels èxits, facilitant la lectura/monitoratge i/o ajusts que es requereixin.

10.1.I.- El salt quantitatiu i qualitatiu que es reclama, requerirà igualment acompanyament i esforç en termes de comunicació en sentit ampli: notorietat del sistema en la societat catalana i el teixit productiu; la informació de la oferta existent; i l'orientació per la seva posada en valor i l'adaptació a cada usuari.

10.1.J.- La notorietat passaria, previsiblement, per l'impuls de visibilitat del propi Consorci com a paraigua o referència visible i compartida del sistema de formació contínua a Catalunya. Una visibilitat que permeti maximitzar l'impacte dels esforços de difusió de les diferents actuacions fragmentades de les parts. Aquesta necessitat d'impulsar la notorietat del Consorci es veu augmentada per la seva joventut i recorregut encara curt; i pel propi caràcter plural i complex de la seva composició, que associa actors que formen part del paisatge del teixit social i productiu del país com a referència històrica per a treballador i empresa.

10.1.K.- En aquest escenari de favorable impacte, la informació exhaustiva i en temps real sobre l'oferta constitueix igualment un repte compartit. Això suposa entendre que els agents socials i els formadors són elements que poden capitalitzar la informació de la oferta existent, no només de la seva pròpia oferta. I, per això, és necessari instrumentar un mapa d'oferta exhaustiva i en temps real, territorialitzada i construïda de baix a dalt.

10.1.L.- L'orientació, finalment, constitueix la tercera baula del repte de comunicació. Una baula que en la perspectiva de la formació al llarg de la vida resulta creixentment estratègica, i que té per missió "activar la informació", posar-la en valor davant dels treballadors i les empreses. En aquest sentit, partint del coneixement de l'oferta integral existent, l'orientació ha de complir un paper tant sensibilitzador (impulsor en el llarg termini de l'extensió del sistema); com a assessor/direccionador entorn de les accions, temàtiques, i itineraris formatius que optimitzen el seu impacte en les persones i organitzacions. Una tasca que requereix, previsiblement, concebre's d'una manera sinèrgica i coordinada amb els esforços que es duen a terme des de la formació per l'ocupació en sentit ampli (aturats).

10.1.M.- En tant que enquadrats en la dinàmica subvencional, els contractes programa es suporten en major mesura en la lògica garantista de la gestió i control administratiu rigorós del bon ús dels fons; que en la lògica de la pertinència i impacte dels continguts i de la flexibilitat, eficàcia i eficiència de la seva aplicació. A aquest fet, s'afegeix la "càrrega extra" de complexitat que suposa el fer del participant (hora/participant) la unitat de cost, i els efectes que això introdueix, tant en termes administratius de justificació, control d'ajusts de finançament, inseguretat...; com de pressió quantitativista. Una unitat d'obra que més enllà de la seva virtut mesurable no respon a una lògica rigorosa d'imputació de costos efectius.

10.1.N.- Sobre això, tot i sostenir-se en la Llei de subvencions en termes de concurrència, a la pràctica només es poden concórrer als contractes programa un reduït i estable col·lectiu d'actors, resultaria especialment facilitador i eficient per al sistema obrir marcs de col·laboració administrativa o fórmules de conveni plurianual que superessin la dinàmica actual i tot el que comporta. Aquests plantejaments, de major estabilitat, possibilitarien previsiblement, alleugerir les càrregues de treball formal i de gestió, per reorientar esforços cap a la pertinència, qualitat i innovació de la formació, en línia amb les propostes obertes prèviament.

10.1.O.- En absència d'aquest tipus de canvis, es fa imprescindible continuar avançant en l'automatització i millora contínua dels sistemes i processos de gestió, en línia amb els treballs que ve desenvolupant el Consorci i que són favorablement reconeguts pels diferents actors del sistema.

10.1.P.- En aquest sentit els processos de seguiment, control i inspecció, més enllà de la molèstia que puguin generar en l'agent observat, constitueixen un mecanisme d'introducció de certa tensió positiva per al bon desenvolupament del sistema. El seu plantejament, tanmateix, per poder ser optimitzat, ha de ser capaç de no focalitzar-se exclusivament en aspectes formals –assistència, justificació, formativa... - sinó de donar cabuda a la generació d'informació valuosa en termes de la qualitat del servei en sentit ampli; i utilitzar aquesta informació per generar mecanismes, no només de penalització sinó d'estímul, afavorint així els comportaments d'excel·lència.

10.1.Q.- Aquesta línia de transformació, connecta, al seu torn, amb la necessitat d'introduir elements avaluadors que superin l'actualment sobrecultivada satisfacció; i vagin obrint els seus esforços cap a l'avaluació de l'aprenentatge, la transferència al lloc de treball i els impactes.

10.1.R.- L'obertura progressiva de l'avaluació de l'aprenentatge, actualment focalitzada en aquelles ocasions que comporten alguna certificació o autorització administrativa (carnets professionals o semblants), construiria un mecanisme per elevar el prestigi i rang de la formació contínua. I trobaria un camp de joc, particularment propici, en la formació que tingues per objecte central al treballador. Al seu vessant associat a l'obtenció de certificats de professionalitat, resultaria un component inherent al procés, que oferiria un imput objectiu de lectura agregada per valorar l'evolució del capital humà disponible.

10.1.S.- En termes de transferència al lloc de treball i avaluació d'impactes, el camp de joc en els contractes programa es més delimitat, en tant que es circumscriu a aquella formació més orientada cap a l'empresa i la millora del compliment d'aquesta. El seu desenvolupament resultarà, en qualsevol cas, casuístic i progressiu; i requerirà de solucions metodològiques diferenciades i adaptades a cada realitat.

10.1.T.- En aquesta mateixa línia de reflexió, la pròpia avaluació programàtica anual o de convocatòria ha de constituir un projecte de referència viu i adaptat a cada moment de desenvolupament.

10.1.U.- Finalment, els èxits quantitatius i qualitatius dels contractes programa s'ajusten a un nombre limitat d'operadors sol·licitants i dissenyadors de l'oferta que, al seu torn, comparteixen el rol formador amb un cos relativament limitat també de proveïdors principals que els recolzen.

10.1.V.- Aquest dibuix de rols i mobilització d'esforços, que ha possibilitat i garantit el desenvolupament de la formació contínua en una etapa inicial, s'enfronta ara al repte de l'expansió quantitativa i perfeccionament qualitatiu que reclama el teixit social i empresarial en la perspectiva de la formació al llarg de la vida i la transformació del model productiu. I, aquesta tasca, requerirà optimitzar el capital de coneixement i recursos existents tant quantitativament – operadors i teixit formador- com qualitativament –optimitzant les aportacions de cada agent social en el seus rols més eficaços i eficients-.

10.1.W.- La participació dels agents socials en el rols rectors del sistema es sustenta en la seva legitimitat social. La de l'Administració, en el seu rol regulador i normatiu, en el principi de garantia pública. La del cos funcionariat del Consorci, en el seu rol gestor i dinamitzador, en la necessària autonomia tècnica. I la dels rols executors a peu d'obra de la formació, en la seva capacitat de mobilització i convocatòria de treballadors i de competència professional formadora.

10.1.X.- En aquest sentit, els agents socials aporten al sistema legitimitat social a la cúspide i vertebració territorial i sectorial en la base del mateix.

10.1.Y.- Des d'aquesta valoració, l'extensió de la formació requerirà, en una dinàmica progressiva i pilotada des de la cúspide del sistema, obrir en major mesura la base del mateix per possibilitar: l'optimització del conjunt del capital humà formador especialitzat existent i posar en valor en major mesura la seva aportació; i l'optimització de la vertebració territorial i sectorial que aporten els agents socials en termes superiors als actuals. És a dir, donant cabuda als rols dinamitzadors, informadors, orientadors, assessors.... en una dinàmica que requerirà generositat, reciclatge i esforç per l'adequat acompliment.