



PLANS D'OCUPACIÓ 2005-2007

Informe final d'avaluació Resum executiu

15 de febrer de 2010

Responsable del projecte: Jaume Blasco

**Equip de treball: Jaume Blasco, David Casado, Carolina Costa
i Lluís Ferrer**

Aquest informe ha estat co-finançat per:

Resum executiu

Els **plans d'ocupació** són una política activa d'ocupació consistent a oferir subvencions a organitzacions públiques i no lucratives per a la creació directa de llocs de treball temporals en projectes d'interès general o social. La teoria indica que l'experiència laboral que implica prendre part al programa reverteix la pèrdua de motivació i aptituds laborals ocasionada per l'atur, i permet als participants adquirir habilitats i experiència professional rellevants per al mercat laboral que altrament no haguessin adquirit. Al seu torn, s'espera que aquesta millora de l'*ocupabilitat* incrementi la probabilitat que la persona aturada es reintegri al mercat laboral obert, un cop finalitzada la seva participació al programa.

Segons indiquen les memòries del SOC, l'any 2007 es van destinar 55 milions € als plans d'ocupació, repartits en 1.817 accions i 7.171 persones beneficiàries.

Els plans d'ocupació en perspectiva comparada

Els plans d'ocupació del SOC constitueixen un programa relativament estàndard de creació directa d'ocupació, per la qual cosa existeixen referents europeus de programes similars que, en la darrera dècada, han estat avaluats i, en molts casos, reformats.

La majoria d'avaluacions analitzades no detecta un impacte positiu significatiu d'aquest tipus de programa en termes d'inserció laboral. De fet, les dues meta-avaluacions publicades sobre polítiques actives d'ocupació a Europa indiquen que els efectes sobre l'ocupació dels beneficiaris tendeixen a ser no significatius o fins i tot negatius, i que són el tipus de política activa menys efectiva (per darrere dels incentius al sector privat, la formació, i els programes de serveis i sancions als aturats).

La literatura no és concloent respecte la identificació de col·lectius d'aturats per als quals els impactes siguin especialment positius, si bé quan en detecten sol tractar-se de grups amb baixa ocupabilitat (per ex., dones i aturats de llarga durada).

L'impacte negatiu detectat en les avaluacions és més intens en el període immediatament posterior a la participació, degut a la reducció en la intensitat de la recerca de feina (aquest efecte anomenat *locking-in* es prolonga entre pocs mesos i fins a tres anys, segons l'avaluació).

Els principals motius adduïts pels pobres resultats d'aquest tipus de política activa són: a) que l'experiència en activitats de naturalesa addicional d'entitats públiques i no lucratives és poc similar a una feina real i que, per tant, és poc rellevant per al mercat laboral; b) que el fet que la participació permeti renovar els drets de prestació indueix cicles de desocupació de llarga durada i dependència en les prestacions.

A conseqüència d'aquests resultats, en els darrers anys hi ha hagut un declivi notable en el pes dels programes de creació directa d'ocupació respecte la despesa total en polítiques actives al conjunt de països de la OCDE. Tanmateix el declivi no ha estat continuat: la despesa en programes de creació directa d'ocupació respecte el conjunt de polítiques actives d'ocupació creix quan ho fa la despesa total en polítiques actives, això és, en moments de crisi econòmica i major desocupació.

A més, en diversos països el disseny dels programes de creació directa d'ocupació s'ha reformat en el següent sentit:

- Limitar l'accés al programa als aturats de llarga durada i menor ocupabilitat per als quals a) es considera molt improbable que arribin a trobar una feina per si mateixos i b) no es considera adequada la participació en cap altra política activa d'ocupació.
- Vincular el programa a les polítiques passives, fent la participació obligatòria per a continuar percebent la prestació de desocupació.
- Eliminar la renovació del dret a percebre la prestació pel fet de participar en el programa, a fi que una participació prou llarga en el programa no habiliti el participant a tornar-la a percebre tot just acabar.

D'altra banda, la reducció de la despesa i número de beneficiaris en programes de creació directa ha tendit a compensar-se amb:

- Subsidis als salaris per compensar la menor productivitat d'alguns aturats i aconseguir, encara que el salari sigui baix, que treballar surti a compte respecte percebre una prestació d'atur o ajut social
- Reducció de l'impost marginal implícit sobre les rendes del treball dels beneficiaris de prestacions, de manera que trobar una feina no impliqui perdre el 100% de la prestació

Els objectius dels plans d'ocupació

Els objectius dels plans d'ocupació no es troben explicitats en la normativa ni en les convocatòries de subvencions que regulen el programa. Tanmateix, les entrevistes als representants dels diferents estaments del SOC realitzades en el marc d'aquesta avaluació indiquen un alt grau de coincidència en assenyalar-ne els tres següents:

- La consecució dels objectius específics dels projectes objecte del pla d'ocupació (això és, els propis dels projectes de dinamització, mediació intercultural, medi ambient, atenció social, etc. de les entitats beneficiàries).
- La millora de l'ocupabilitat dels participants que a mig termini ha de menar a un increment de la incorporació al mercat laboral obert (l'objectiu propi d'una política activa d'ocupació.)
- L'increment temporal de la renda i la millora de la situació dels aturats amb majors problemes econòmics i socials (els propis d'un programa de garantia de rendes o d'una política passiva d'ocupació)

Mentre que alguns representants dels serveis centrals del SOC consideren la multiplicitat d'objectius com un factor positiu, els serveis territorials i les oficines de treball tendeixen a percebre que els diferents objectius dels plans d'ocupació esdevenen sovint antagònics, amb la qual cosa la prioritització d'un d'ells se sol aconseguir a expenses dels altres. Generalment, les persones entrevistades tendeixen a distingir entre l'objectiu "del SOC" o el "teòric", referit a la millora de l'ocupabilitat dels participants, i "el de les entitats beneficiàries" o el "real", referit al propi del projecte subvencionat.

La distribució territorial dels recursos dels plans d'ocupació

La distribució de recursos ex-ante definida en les convocatòries dels plans d'ocupació sobrerepresenta les demarcacions de Lleida i Tarragona i subrepresenta les de Barcelona i Girona. Tot i que ha tendit a ser més equitativa amb el pas dels anys, encara és lluny de reflectir el percentatge de demandants d'ocupació no ocupats registrats a cada demarcació.

La variabilitat en el percentatge de demandants d'ocupació no ocupats que participen en plans d'ocupació per oficina és molt variable: des d'un màxim del 15,5% a l'oficina de Vielha e Mijaran l'any 2005 (això és, un de cada sis aturats van participar en un pla d'ocupació) fins a un mínim del 0,2% en algunes oficines de la ciutat de Barcelona.

La distribució final dels recursos i llocs de treball en plans d'ocupació sembla respondre més a factors locals (com el dinamisme de les oficines de treball, les necessitats de personal dels ajuntaments o les entitats sense ànim de lucre, el diferent nivell de coneixement del programa o la tradició històrica de presentar-hi projectes) que a la distribució de les necessitats d'inserció laboral a les quals el programa vol donar cobertura.

El procés de selecció dels projectes

Els biaixos territorials en la cobertura del programa podrien explicar-se parcialment pels problemes en la difusió del programa, donat que existeix la percepció generalitzada que són nombroses les entitats potencialment beneficiàries que no coneixen l'existència dels plans d'ocupació, especialment en alguns territoris.

El sistema de valoració i selecció dels projectes és valorat positivament si bé, alguns dels representants del SOC i les oficines de treball n'apunten les següents crítiques:

- El sistema de puntuació no reflecteix adequadament els objectius teòrics dels plans d'ocupació, ja que es sobrepondera l'interès social dels projectes en relació amb la capacitat del projecte de reintegrar la persona en el mercat de treball i el col·lectiu al qual s'adreça el projecte.
- Alguns criteris de valoració són excessivament ambigus, especialment l'interès social o general del projecte, que és el que atorga més punts.
- La puntuació depèn massa de què la sol·licitud estigui ben redactada, la qual cosa no està necessàriament associada a la qualitat del pla d'ocupació.

El procés de selecció dels participants

La normativa reguladora dels plans d'ocupació defineix un seguit de col·lectius d'aturats de caràcter preferent, els quals han d'orientar el disseny dels projectes de pla d'ocupació que les entitats presenten al SOC, així com el posterior procés de selecció dels participants. En el període 2005-2007, aquests col·lectius preferents han estat els aturats de llarga durada, els majors de 45 anys, els qui no han accedit a mesures formatives, les dones, les persones amb discapacitats, els qui tenen familiars a càrrec i els qui pateixen problemes socials de diversa índole (drogodependents, en mesura penitenciària, en risc d'exclusió social, etc.)

Tanmateix,

- Adreçar els projectes de pla a les persones dels col·lectius preferents té un pes relativament petit en la valoració dels projectes i la concessió de les subvencions (entre 18 i 20 punts sobre 100).
- La mateixa normativa estableix que la pertinença de l'aturat a aquests col·lectius és subsidiària respecte l'adequació de l'aturat al lloc de treball.
- Alguns col·lectius són difícilment objectivables i semblen constituir calaixos de sastre (per ex. "persones en situació de risc d'exclusió social" i "joves amb dificultat d'inserció laboral").
- Alguns col·lectius preferents no estan constituïts, necessàriament, per aturats de baixa ocupabilitat (per ex., "dones" o "joves amb menys de sis mesos d'atur que no han accedit a cap mesura formativa").

D'acord amb les entrevistes realitzades a representants del SOC, oficines de treball i entitats beneficiàries, la implementació del procés de selecció mostra un patró de funcionament amb un grau d'heterogeneïtat notable, incloent algunes desviacions substancials en relació amb la normativa reguladora.

Concretament,

- La selecció dels participants, que segons la normativa reguladora és una competència exclusiva de les oficines de treball, s'implementa, a indicació del SOC, mitjançant un procés pel qual les oficines de treball fan una preselecció de candidats i les entitats beneficiàries fan la selecció final.
- Tanmateix, les entitats beneficiàries no només realitzen la selecció final, sinó que plantegen demandes a les oficines de treball per influir sobre el procés de confecció de les llistes de candidats. Aquestes demandes tenen objectius diversos, des de la preselecció dels candidats que puguin realitzar millor la feina (amb determinat perfil tècnic, o participants de plans d'ocupació anteriors), fins a la selecció d'usuaris derivats dels serveis socials municipals.
- La resposta de les oficines de treball a aquestes demandes sol ser positiva, si bé la relació que estableixen amb l'entitat beneficiària és heterogènia. S'han detectat els següents tipus bàsics de resposta:
 1. L'oficina de treball es limita a validar els candidats proposats per l'entitat beneficiària i cercar candidats si li ho demanen.
 2. L'oficina delega el procés de preselecció només en els casos en què considera que l'entitat beneficiària pot realitzar-lo fer de forma més adequada

3. L'oficina elabora una llista de candidats en què combina els candidats derivats del seu propi procés de preselecció i els proposats per l'entitat beneficiària
 4. L'oficina negocia conjuntament amb l'entitat beneficiària tan la preselecció de candidats com l'elecció final dels participants, i intercanvia els candidats amb el perfil tècnic més adequat proposats per l'entitat beneficiària, i els que tenen majors necessitats ocupacionals, detectats per l'oficina de treball.
- La selecció final per part de les entitats beneficiàries sol basar-se en la valoració del currículum i una entrevista personal, i el criteri sol ser l'adequació dels candidats als requeriments tècnics del lloc de treball. La consideració dels problemes d'ocupabilitat dels candidats i/o necessitats socioeconòmiques és secundària, o bé s'ignora, donat que algunes entitats beneficiàries desconeixen els objectius dels plans d'ocupació en aquest sentit. Les excepcions a aquesta regla es concentren, sobretot, en els plans d'ocupació de baixa qualificació dels ens locals urbans.
 - La repetició dels mateixos participants en plans d'ocupació d'anys diferents és una pràctica usual. En general, les entitats beneficiàries que repeteixen la contractació d'una mateixa persona ho justifiquen per les majors garanties i l'increment de productivitat associats a l'experiència.
 - Hi ha persones que s'inscriuen com a demandants d'ocupació expressament per a ser seleccionades per als plans d'ocupació. Donat que no hi ha un criteri estricte d'antiguitat mínima com a demandant d'ocupació per poder accedir als plans d'ocupació, les oficines de treball solen incloure aquestes persones en la llista de candidats
 - Una de les entitats beneficiàries reconeix que acomiada treballadors per poder-los contractar uns mesos a l'any mitjançant el pla d'ocupació, amb la garantia que, un cop acabat el pla, les tornarà a contractar. Algunes de les oficines de treball consultades indiquen que han detectat casos similars, sovint entre les entitats sense ànim de lucre.
 - Segons la percepció de les entitats beneficiàries, els determinants més importants del procés de selecció són les qualificacions tècniques, residir en el mateix municipi i ser dona. Segons les oficines de treball, són tenir més de 45 anys, ser aturat de llarga durada i patir necessitats econòmiques greus.

Els resultats del procés de selecció

L'anàlisi quantitativa de les bases de dades SICAS i d'afiliacions a la seguretat social permet descriure el resultat final del procés de selecció.

Els resultats de l'anàlisi quantitativa certifiquen el desviament respecte la població diana teòrica dels plans d'ocupació: la major part dels determinants presenten el signe oposat al que caldria preveure si la selecció anés orientada vers les persones de menor ocupabilitat. Així, ser estranger extracomunitari, aturat de llarga durada, tenir un nivell formatiu de primària o inferior, ser dona, i ser major de 45 anys són, de mitjana, criteris de discriminació negativa en la selecció de participants dels als plans d'ocupació. Per contra, haver declarat una discapacitat i no tenir cap experiència laboral són criteris de discriminació positiva, d'acord amb el que era de preveure considerant els objectius teòrics dels plans d'ocupació.

A igualtat d'altres característiques individuals i de mitjana, els determinants més importants de la selecció són:

- La participació en un pla d'ocupació anterior (indicant que la repetició no només és una pràctica estesa sinó que juga un paper preeminent en la selecció).
- L'experiència laboral recent en els sectors públic i no lucratiu (a igualtat d'altres característiques individuals, això és, incloent la participació anterior en un altre pla d'ocupació).
- No estar percebent una prestació (ja sigui degut a que la percepció d'una prestació redueix els incentius de la participació per a l'aturat o perquè les oficines de treball o les entitats beneficiàries l'apliquen com a criteri d'exclusió).
- El lloc de residència té una elevada importància per a la selecció (un aturat registrat al servei territorial de Lleida és qui té més probabilitats de ser seleccionat, mentre que els habitants dels pobles de menys de 5.000 habitants tenen més probabilitats que els de municipis més grans).

Així, els resultats de l'anàlisi quantitativa certifiquen que, de mitjana, la lògica de l'efectivitat dels projectes domina sobre qualsevol altra.

La participació repetida en plans d'ocupació: l'efecte carrusel

Aproximadament el 30% dels participants de 2006 i el 23% dels de 2007 havien participat anteriorment en un pla d'ocupació.

L'anàlisi dels determinants de la repetició no detecta un perfil clar de participant repetidor: no es tracta especialment de perfil tècnics qualificats, ni de perfils amb més problemes d'ocupabilitat. Els determinants identificats són: haver pres part en un pla d'ocupació d'un organisme de la Generalitat, estar registrat al servei territorial de Lleida i habitar en un poble de menys de 5.000 habitants.

A més, l'avaluació detecta una altra forma d'efecte carrusel: un 6,5% dels beneficiaris de 2006 i un 9,5% dels de 2007 havien tingut una relació laboral prèvia amb l'entitat beneficiària que no era deguda a un pla d'ocupació. Això indica l'existència d'un procés de rotació pel qual algunes persones fan la transició entre plans d'ocupació i altres fórmules de contracte sense arribar a canviar ni de contractant ni de lloc de treball.

L'impacte dels plans d'ocupació

L'impacte dels plans d'ocupació sobre la taxa d'ocupació dels participants és positiu, immediat, sostingut i estadísticament significatiu. Per al conjunt de cohorts i trimestres d'observació, el rang d'aquest impacte es mou entre els 5,1 i els 17,9 punts percentuals d'increment de la taxa d'ocupació.

Aquest increment de la taxa d'ocupació es produeix quasi exclusivament mitjançant fórmules de contractació temporal, donat que l'estimació de l'efecte mitjà sobre les contractacions indefinides és molt proper a zero.

A més, l'impacte positiu dels plans d'ocupació sobre la taxa d'ocupació es basa exclusivament en la inserció laboral al sector públic i no lucratiu. L'efecte mitjà dels plans d'ocupació és especialment intens i estable al sector públic, amb un impacte mitjà d'entre 8,9 i 18,7 punts percentuals, segons la cohort i el trimestre d'observació

Per contra, l'impacte dels plans d'ocupació sobre la taxa d'ocupació en el sector privat és negatiu, si bé tendeix a amortir-se amb el pas del temps fins a establir-se en valors negatius però no estadísticament significatius (l'efecte mitjà inicial és superior als 10 punts percentuals en totes tres cohorts, i es redueix fins als 2,8 i 3,7 punts percentuals, segons la cohort). Aquest resultat suggereix que la participació en els plans d'ocupació no només sostrau aturats a favor del sector públic i no lucratiu que en absència del programa haguessin romàs aturats o inactius, sinó que també redueix el número d'aturats que haguessin trobat feina en el sector privat.

L'efecte de l'experiència i qualificacions adquirides en els plans d'ocupació sembla concentrar-se en facilitar l'accés dels aturats a una ocupació en el sector públic i no lucratiu, i de forma menys rellevant en incrementar el temps que hi passen ocupats. Així, l'efecte mitjà dels plans d'ocupació sobre la probabilitat que un aturat arribi a treballar almenys un trimestre oscil·la entre els 8,2 i els 17,2 punts percentuals, segons la cohort. Per contra, l'impacte sobre el número de trimestres treballats entre els qui accedeixen a un lloc de treball és relativament petit: 0,9 trimestres (sobre un total de 12 de seguiment) per a la cohort de 2005; 0,3 (sobre un total de 8) per a la de 2006; i 0,1 (sobre un total de 4) per a la de 2007.

L'estimació d'un impacte positiu concentrat al sector públic i no lucratiu amb fórmules de contractació temporal pot ser interpretat de diverses formes (no mútuament excloents):

- L'experiència i coneixements adquirida al sector públic i no lucratiu és especialment rellevant per trobar una feina al mateix sector.
- La realització de projectes pilot mitjançant un pla d'ocupació acaba generant una necessitat o és valorat prou positivament com perquè l'entitat beneficiària acabi establint l'activitat i contractant el beneficiari.
- Els plans d'ocupació s'utilitzen de mecanisme de *screening* per comprovar, amb càrrec a la subvenció, la productivitat d'un treballador abans de prendre la decisió de contractar-lo per a un lloc de treball preexistent (la qual cosa implica un efecte substitució clar)
- La inserció laboral dels participants indica, en realitat, l'existència de processos de rotació en què els aturats alternen la participació en plans d'ocupació i contractes laborals mentre fan la mateixa feina per a la mateixa entitat contractant.

L'impacte dels plans d'ocupació segons el perfil dels aturats

Per edats, l'impacte positiu dels plans d'ocupació sembla ser més elevat per als aturats majors de 25 anys, fonamentalment degut a que l'impacte positiu sobre l'ocupació al sector públic és especialment positiu per als majors de 25 anys, mentre que l'impacte negatiu sobre la taxa d'ocupació al sector privat és relativament més intensa en els aturats de 25 o menys anys. D'altra banda, els plans d'ocupació semblen tenir un efecte positiu sobre la contractació laboral indefinida per als majors de 45 anys.

Per nivell formatiu, l'impacte dels plans d'ocupació és lleugerament més alt per als qui tenen un nivell formatiu de secundària o formació professional. Això és degut a que l'efecte mitjà sobre la taxa d'ocupació al sector públic és relativament més important per aquest subgrup, mentre que els titulats universitaris semblen patir un efecte especialment advers sobre la taxa d'ocupació al sector privat.

No s'identifica un impacte diferencial clar segons el gènere de l'aturat. L'única diferència significant fa referència a l'impacte sobre la inserció laboral al sector no lucratiu, que és considerablement més alt per a les dones que per als homes.

No es detecten, tampoc, diferències evidents segons el temps passat a l'atur, si bé l'impacte advers sobre la inserció laboral al sector privat sembla més ser més elevat per als aturats recents (de menys de tres mesos).

Per mida de població, l'impacte dels plans d'ocupació és més destacat entre els residents de municipis petits (menys de 5.000 habitants) o grans (més de 50.000), que entre els de municipis mitjans. En el cas dels municipis petits, aquest efecte diferencial es fonamenta en l'impacte del programa sobre la taxa d'ocupació al sector públic.

De forma molt notable, els plans d'ocupació són especialment efectius en incrementar la taxa d'ocupació dels residents de les comarques de Ponent i Alt Pirineu i Aran (amb un impacte mitjà màxim superior als 30 punts percentuals per a totes tres cohorts). Aquest impacte especialment intens se sustenta fonamentalment en l'efecte sobre la taxa d'ocupació al sector públic, que és força més elevat que a la resta de demarcacions, mentre que l'impacte negatiu sobre l'ocupació al sector privat no és substancialment diferent.

Recomanacions

En vista dels resultats obtinguts, la principal recomanació que en derivem els avaluadors és desdoblar els plans d'ocupació en dos programes, un consagrat a la millora de l'ocupabilitat de persones amb dificultats per accedir al mercat laboral (Tipus I) i l'altre a la creació de llocs de treball en projectes d'interès social i naturalesa addicional (Tipus II). Creiem que això permetria al SOC desenvolupar els procediments i criteris de selecció de projectes i participants més adequats per a la consecució de cadascun dels objectius

Al nostre entendre, els plans d'ocupació de Tipus I (concebuts exclusivament com a política activa d'ocupació) haurien de complir, de forma prioritària les següents característiques:

- Inclusió d'una declaració a la normativa reguladora i a les convocatòries de subvencions que especifiqui com a objectiu únic la millora de l'ocupabilitat del beneficiari i la seva subsegüent incorporació al mercat laboral obert.
- Accés al programa restringit als aturats registrats amb un mínim de 6 mesos d'antiguitat com a demandants d'ocupació no ocupats, amb el benentès que l'atur superior a mig any és un indicador paraigua d'altres dificultats d'accés al mercat laboral de comprovació més costosa per a l'oficina de treball.

- Assignació als plans d'ocupació condicionada a que, en els 18 mesos anteriors a l'inici del pla, el beneficiari no hagi tingut cap relació laboral amb l'entitat beneficiària.
- Autorització a les oficines de treball a acceptar fins a un màxim del 5% dels beneficiaris (dels plans que gestioni l'oficina) que no compleixin els criteris anteriors. La funció d'aquesta prerrogativa seria facilitar l'accés al programa a persones que, no complint els criteris generals, patissin situacions especials que aconsellessin la seva inclusió en un pla d'ocupació. Aquesta prerrogativa substituiria la possibilitat actual de permetre excepcions als criteris de la convocatòria quan no hi ha cap candidat que satisfaci el perfil tècnic requerit pel projecte, i el mecanisme excepcional per realitzar ofertes nominatives. La seva utilització podria requerir un tràmit específic, com ara l'aportació de documents que acreditessin la necessitat excepcional de participar en el programa.
- Limitar, de forma general, la subvenció al 70% dels costos salarials i de seguretat social de la contractació del beneficiari, que podria augmentar al 90% quan el treballador contractat tingui algun atribut que en determini un nivell d'ocupabilitat especialment baix: període d'atur superior als 12 mesos, més de 45 anys, discapacitat o beneficiari del PIRMI.
- Deslligar els salaris oferts en els plans d'ocupació dels mínims establerts als convenis col·lectius del sector, i reduir-los fins a quanties similars o lleugerament inferiors a les del mercat laboral obert, a fi de a) abastar un major nombre d'aturats. b) reduir els incentius per tornar a participar en un pla d'ocupació c) incrementar els incentius per trobar una feina no subvencionada després del pla d'ocupació.

D'altra banda, entenem que el programa de Tipus II (per al foment de la contractació per a projectes d'interès general i social) té l'objectiu d'amortir el procés de retirada de les subvencions a la realització de determinats projectes d'interès social. Per tant, suggerim que la implementació d'aquest segon tipus tingui caràcter temporal limitat a un període no superior als 3 anys, amb una assignació pressupostària i de places en les convocatòries cada cop menor i, en qualsevol cas, notablement inferior a la del Tipus I. Suggerim que el disseny del programa reuneixi les següents característiques:

- Valoració dels projectes basada únicament en l'interès social i la naturalesa addicional del projecte, això és, que el projecte generi un bé públic, i que no s'hagués realitzat en absència de la subvenció. De forma complementària, les convocatòries podrien incorporar altres criteris prioritaris (com ara valorar la contribució del projecte a oferir oportunitats laborals en l'àmbit rural o en territoris amb necessitats especials).
- A fi que la participació en el programa constitueixi un graó en el marc d'una carrera professional en el sector públic o no lucratiu, proposem excloure de forma estricta la possibilitat de repetir participacions.
- Augmentar la durada dels plans a entre 9 i 12 mesos, a fi que un sol pla d'ocupació sigui suficient per formar el beneficiari i que pugui posteriorment completar el projecte al qual ha estat assignat.

En relació amb les condicions d'avaluabilitat del programa, recomanem:

- Incloure a la base de dades SICAS criteris que són fàcilment categoritzables i que resulten rellevants tant per a la selecció dels participants de les polítiques actives

d'ocupació com a la seva posterior avaluació: estructura de la llar, història completa de l'atur (número i durada dels períodes anteriors d'atur), i temps que manca per l'exhauriment de la prestació o subsidi d'atur.

- Incloure a la base de dades d'integració del SOC criteris que resulten rellevants tant per a la gestió com per a la posterior avaluació de les polítiques actives d'ocupació, fonamentalment el sector de l'activitat del pla, el col·lectiu preferent a qui s'adreça, la data d'inici i de finalització de la participació, així com la llista de suplents de tots els plans d'ocupació.
- Realitzar un seguiment anual de les característiques dels participants dels plans d'ocupació en relació amb el conjunt de demandants d'ocupació no aturats, així com una anàlisi de regressió per estimar els determinants de la selecció de participants.
- Realitzar un seguiment anual de la distribució de recursos i places en plans d'ocupació per oficines de treball, i la seva adequació a la distribució de necessitats (això és, de demandants d'ocupació amb majors barreres per a l'accés a l'ocupació) que, de forma regular, analitza el Gabinet Tècnic del Departament de Treball.
- Emprendre una avaluació d'impacte de les reformes, entre dos i tres anys després de la seva implementació