



Avaluació del programa Mobilitza't de Barcelona Activa

Novembre de 2016

Equip de treball: Jordi Sanz i David Casado (coordinadors)
Federico Todeschini
Miquel Àngel Alegre
Eduard Moreno (Sòcol, SL)



With the financial support from the European Union



Agraïments

Darrera d'una avaluació s'hi troben experiències, records, sentiments, moments, que conformen un llarg procés d'aprenentatge que no hauria estat possible, però, sense la participació i generositat de moltes persones. Valguin aquestes línies per expressar-ne l'agraïment.

A l'equip de treball del programa Mobilitza't: Elisabet Juárez, Sara Amador, Meritxell Ribalta, Olga Comabella, Sara Díaz i Lorenzo di Pietro.

Als socis europeus de Paris i Gènova: Sylvie Sesma i Claudio Oliva.

Als totes les persones participants en el programa Mobilitza't: des d'empreses participants, docents o alumnat.

En este capítol d'agraïments sols resta demanar disculpes a aquelles persones que s'hagin pogut obviar involuntàriament i que hagin ajudat a arribar al final d'aquesta avaluació. A tots, el nostre més sincer agraïment.



Índex general

Resum executiu	i
Descripció del programa	i
Resultats	ii
Impacte	ii
Implementació	v
Recomanacions	vi
1. Introducció	1
2. El programa Mobilitza't	4
2.1 Mobilitza't: descripció de les activitats	4
2.2 Mobilitza't Mobile a la llum de la literatura internacional	6
2.2.1 Amb què comparem Mobilitza't: tipologies de programes d'activació per a joves vulnerables ..	6
2.2.2 L'efectivitat dels programes similars a Mobilitza't	8
2.2.3 Què funciona: configuracions efectives.....	10
3. La implementació de Mobilitza't: dades quantitatives	15
3.1 Perfil de les persones no aleatoritzades respecte a les aleatoritzades	16
3.2 Abandonament del programa.....	21
3.3 Diferències entre les edicions 1 i 2 del programa	23
4. El Mobilitza't: funciona?	28
4.1 Avaluar l'impacte: què vol dir?	28
4.1.1 L'explicació "conceptual"	28
4.1.2 L'explicació "tècnica"	29
4.1.3 L'avaluació d'impacte mitjançant un disseny experimental.....	30
4.1.4 'Average treatment effect', 'Intention to treat' i 'Local Average treatment effect'	31
4.1.5 Balanç del sorteig de Mobilitza't: tractats vs. controls.....	32
4.1.6 Definició i mesura dels outcomes.....	33
4.1.7 Mida mostral, potència i efectes mínims detectables.....	35



4.2 L'efectivitat del programa Mobilitza't	38
4.2.1 'Intention to Treat'	39
4.2.2 'Local Average treatment effect' (LATE)	42
4.2.3 Error de mesura.....	45
4.2.4 Validesa externa de l'anàlisi.....	45
6. L'anàlisi qualitativa: percepcions i valoracions del programa	47
6.1 La Raó De Ser Del Programa: mobilitzar joves aturats cap al sector Mobile.	47
6.2 La constitució de la població diana	48
6.3 La seva captació	50
6.4 Els abandonaments	53
6.5 Les activitats del programa	54
6.5.1 La formació professionalitzadora en el sector Mobile	55
6.5.2 El 'mentoring' expert del sector Mobile	65
6.5.3 El seguiment continuat i l'orientació laboral	69
6.5.4 Activitats complementaries i innovadores de socialització i networking	72
6.5.5 La motivació com a objectiu transversal i emergent de mobilitza't	73
6.5.6 L'emprenedoria com a element d'apoderament motivacional.....	78
6.5.7 El Mobilitza't Ideal.....	80
7. Conclusions	84
Impacte	84
Implementació	84
8. Recomanacions	85
9. Bibliografia	88
Annex I. Disseny del treball de camp qualitatiu	90



Taules

Taula 1. Resum de les característiques i efectes dels programes d'activació laboral per a joves	10
Taula 2. Participants, controls, no interessats i reserves del programa	15
Taula 3. Perfil dels “no participants no aleatoritzats”	17
Taula 4. Característiques dels d'assistents a les sessions informatives entre no aleatoritzats i aleatoritzats (en percentatge).....	17
Taula 5. Taxa d'abandonament dels participants inicials (en percentatge)	21
Taula 6. Motius de l'abandonament prematur del programa (en percentatge).....	21
Taula 7. Temps fins l'abandonament (en dies)	22
Taula 8. Característiques de les persones sortejades en les edicions 1 i 2 del programa (en percentatge)	24
Taula 9. Motius d'abandonament entre les diferents edicions del programa.....	26
Taula 10. Característiques dels participants del sorteig segons itinerari triat.....	27
Taula 11. Comparació entre les característiques de participants (en la primera i segona edició del programa) i controls.....	32
Taula 12. Altres outcomes considerats	42

Gràfics

Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (superior esquerra), contractes indefinits (superior dreta), jornada completa (inferior esquerra) i autònoms (inferior dreta)	iii
Inserció laboral mensual per edició del programa (qualsevol tipus de contracte)	iii
Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable d'assistència superior al 75%. Regressió amb variables instrumentals	iv
Gràfic 1. Efectes marginal en la decisió de participar en el sorteig (en punts percentuals)	20
Gràfic 2. Efectes marginals en la decisió d'abandonar el programa (en punts percentuals).....	23
Gràfic 3. Efectes marginals en la decisió d'abandonar el programa, comparació entre edicions (en punts percentuals)	25
Gràfic 4. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (superior esquerra), contractes indefinits (superior dreta), jornada completa (inferior esquerra) i autònoms (inferior dreta)	40
Gràfic 5. Inserció laboral mensual per edició del programa (qualsevol tipus de contracte)	41
Gràfic 6. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable de percentatge d'assistència. Regressió amb variables instrumentals	44
Gràfic 7. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable d'assistència superior al 75%. Regressió amb variables instrumentals	45



Resum executiu

Descripció del programa

Població diana: joves entre 18 i 24 anys, amb l'educació obligatòria completada (ESO), que ni estudien ni treballen.

Objectius: a) oferir els joves una segona oportunitat en l'àmbit educatiu (facilitant el seu retorn a l'educació formal); b) incrementar la seva ocupabilitat i inserció laboral.

Activitats. El programa s'estructura en quatre grans blocs que van més enllà de les dinàmiques tradicionals educatives. Tots els alumnes que completen el programa cursen tots quatre mòduls. Aquests blocs giren sempre al voltant del "món Mobile" i emfatitzen aspectes vinculats a la generació d'un perfil i una xarxa professional.

- Mob Academy: Inclou la participació en espais d'aprenentatge de programació i disseny d'aplicacions mòbils o de configuració i comercialització de dispositius mòbils.
- Mob Job Market: Inclou: a) suport de mentors/es experts/es, b) participació en activitats de divulgació de la cultura Mobile, c) accés a les últimes tendències del sector, d) desenvolupament de competències professionals.
- Mob Job Search: a) tutorització al llarg del programa, b) sessions grupals TRF, Marketing Personal i Emprenedoria, c) coneixement de les oportunitats professionals que el mercat de treball Mobile ofereix.
- Mob Community: a) espai de relació i comunicació, b) creació i divulgació utilitzant xarxes 2.0 i tecnologies dels dispositius.

Implementació. El programa s'ha desplegat en dues edicions. Cada edició té una durada de sis mesos, durant els quals els alumnes assisteixen a sessions en horari de matí (9h. a 14h.). La primera edició (120 alumnes) es desenvolupà entre juny de 2014 i febrer de 2015; la segona (120 alumnes) entre novembre de 2015 i juliol de 2016.

Avaluació. El programa s'avalua seguint un disseny experimental. Inicialment van sol·licitar l'ingrés al programa Mobilitza't Mobile un total de 432 persones. D'aquestes, després de contrastar el seu perfil amb els criteris d'accés, 173 persones es van descartar per no aconseguir-los. Per contra, 259 sí eren tributàries a participar al programa. D'aquestes, se'n van seleccionar 19 que van entrar a formar part d'una llista d'espera per suplir aquells abandonaments dels participants del programa i evitar així que les places programa quedessin desertes. Finalment, dels 240 participants elegibles restants es va realitzar un sorteig per assignar-los, o bé al grup que realitzaria el programa Mobilitza't Mobile (120 participants), o bé al grup de control (120 participants) que actua com a comparador sobre el que hagués esdevingut amb aquest perfil de joves en absència de Mobilitza't Mobile.



Juntament amb l'estimació experimental de l'impacte, l'equip avaluador ha dut a terme un estudi de la implementació del programa. Mitjançant entrevistes als principals actors implicats en el programa (anàlisi documental, observació directa, entrevistes i grups de discussió) i una anàlisi quantitativa dels perfils dels beneficiaris, s'ha pogut documentar la posada en pràctica del programa, així com el seu grau de fidelitat al disseny original.

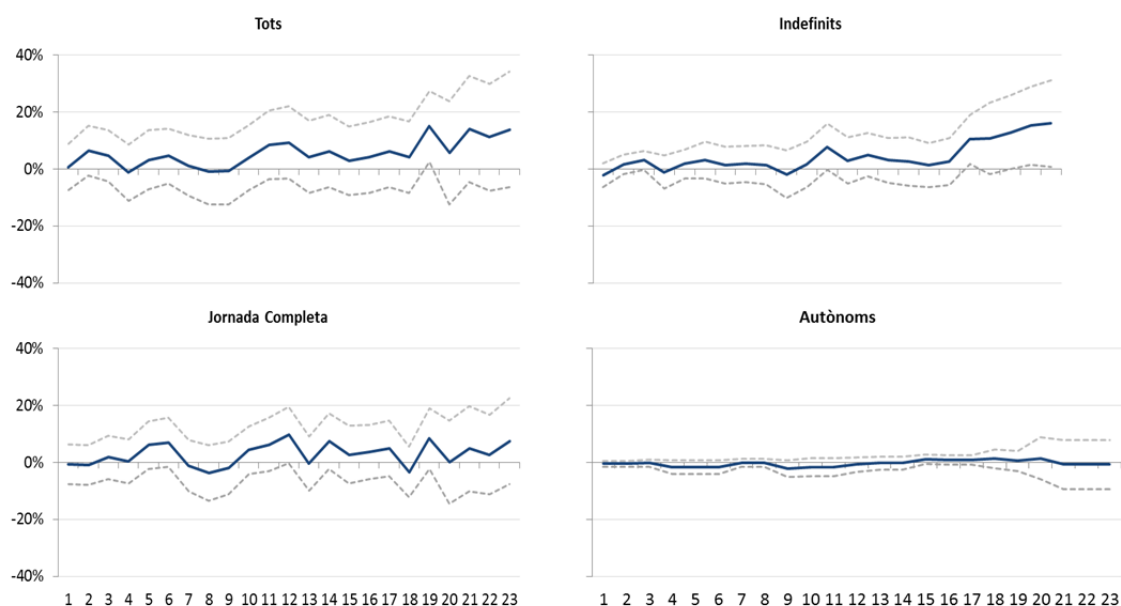
Resultats

Impacte

- Quan ens fixem en **l'impacte atribuïble a l'oferiment de participar en el programa**, independentment de si els individus aleatoritzats acaben participant i completant el programa (és la perspectiva ITT-Intention to treat"), observem:
 - Mobilitza't té un impacte positiu, estadísticament no significatiu, sobre la inserció laboral mensual. Aquest impacte és més visible entre els participants en la segona edició del programa.
 - El programa sembla afavorir l'obtenció de contractes de més qualitat: tant pel que fa a la inserció laboral mensual com a la contractació indefinida o als requeriments educatius del contracte, el programa Mobilitza't té efectes positius.

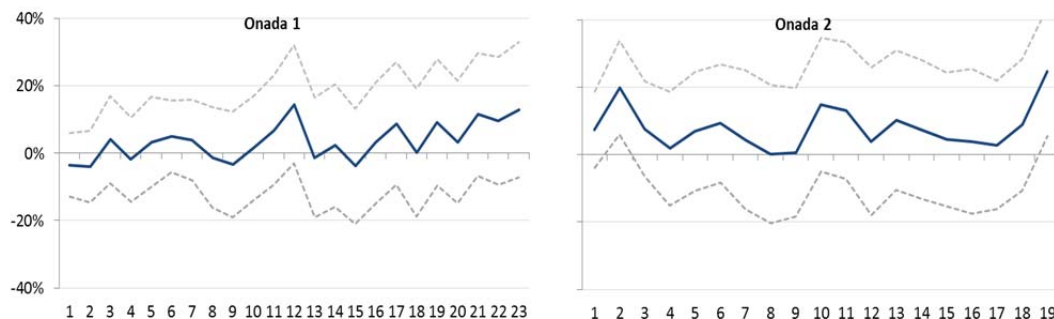


Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (superior esquerra), contractes indefinits (superior dreta), jornada completa (inferior esquerra) i autònoms (inferior dreta)¹



Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals

Inserció laboral mensual per edició del programa (qualsevol tipus de contracte)



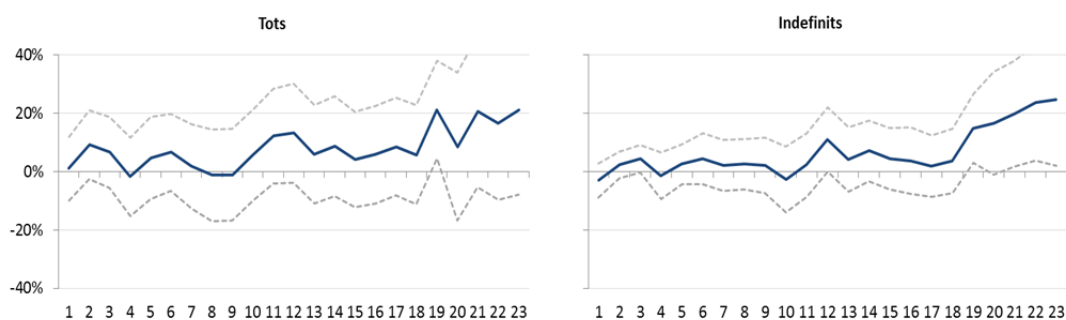
Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals.

¹ En particular, per a l'outcome corresponent a la participació laboral, els gràfics mostren el punt mig i l'interval de confiança de l'efecte que suposa participar en el programa respecte no fer-ho, mesurat en punts percentuals de diferència. L'efecte resulta estadísticament significatiu quan el punt màxim i mínim de l'interval de confiança estan tots dos per sobre (impacte positiu) o per sota (impacte negatiu) de l'eix d'ordenades, mentre que si cap d'ells creua l'eix, l'impacte del programa es considera nul.



- Quan ens fixem en l'efecte que té completar el programa en la seva pràctica totalitat (perspectiva LATE – Local Average Treatment Effect), aleshores observem:
- Bona part dels impactes laborals són estadísticament significatius, en particular aquells que fan referència a la contractació indefinida. És a dir: els increments en la taxa de finalització del programa tenen efectes positius i significatius en la probabilitat de trobar una feina amb contracte indefinit.

Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable d'assistència superior al 75%. Regressió amb variables instrumentals



Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals

- Finalment, quant a l'objectiu de **fomentar el retorn al sistema educatiu**, cal destacar que el programa no genera **cap impacte significatiu** a aquest nivell.



Implementació

- La taxa d'abandonament del programa va ser molt elevada (57,8%), principalment en la seva primera edició (64,1%). El principal motiu adduït per deixar el programa és la manca de motivació (32,8%), seguit de qüestions relatives a la cerca de feina (16,4%).
- S'observa un elevat grau d'heterogeneïtat en el perfil social i nivell de competències cognitives i transversals dels participants en el programa.

Des de problemes familiars, problemes de salut, problemes per organitzar-se la feina... Vull dir, que al final, hi ha coses que no deixen de ser iguals a altres programes que quan atens a joves, saps? (...) Bueno, és que molts estan en un punt clau de la vida, que no saben cap a on tirar (docent)

- En tot cas, les problemàtiques socials que presenten una part significativa dels participants generà una demanda d'activitats formatives de tipus compensatori. En alguns casos, els formadors es veieren en la necessitat de rebaixar el nivell de dificultat dels materials i les explicacions.

Però com que no tenen memòria visual i si la tenen no la saben utilitzar... Doncs ara es veuen que poden crear però que el que creen, generalment, no tindrà cap tipus de sentit, perquè no tenen aquesta memòria visual, no tenen aquesta experiència, o sí la tenen o veuen coses però mai les han jutjat a nivell gràfic com està muntat. Llavors, per tirar endavant, vaig haver de dedicar dues classes al tema de la memòria visual (docent)

- Les tutores del programa detecten també mancances en la capacitat dels participants de cercar feina amb un mínim d'autonomia. En no pocs casos, la seva funció es va haver de reorientar cap a un assessorament més psicològic i pre-laboral.
- La tècnica de la simulació empresarial se situa com un instrument per generar motivació entre els participants. Tanmateix, tan sols un nombre reduït d'alumnes aconseguiren finalitzar el seu projecte empresarial i dissenyar una aplicació mòbil.
- Els mentors empresarials tenien la missió d'introduir els alumnes en els requeriments i realitats del sector Mobile. Tanmateix, van ser pocs els alumnes que disposaren del temps necessari per contactar amb les empreses participants.



Recomanacions

- Una de les fases més complexes de Mobilitza't ha estat la pròpia captació de joves NI-NI. La recomanació que se'n deriva de l'experiència de Mobilitza't Mobile és que es concebi la fase de captació com a fase en la que s'inicia un programa – més que no pas en l'execució de les seves activitats. Així mateix, s'aconsella també combinar estratègies de captació passives (una sessió informativa) com actives (trucades telefòniques).
- L'avaluació de la implementació ha posat de manifest l'heterogeneïtat dels participants pel que fa a aspectes tant rellevants relacionats amb la problemàtica NI-NI com són la motivació personal o les càrregues familiars addicionals. S'aconsella, aleshores, afinar molt més els requisits de la població diana elegible a participar en programes similars a Mobilitza't incloent aspectes com el grau de motivació i la càrrega familiar prèvia. Caldria, en aquest sentit, basar aquests criteris d'elegibilitat en estudis de necessitats o caracterització del col·lectiu NI-NI en l'àmbit d'actuació del programa.
- Un dels aspectes que més ha cridat l'atenció en l'avaluació de la implementació del programa ha estat la seva taxa d'abandonament. S'aconsella que els programes incloguin en el seu disseny mesures específiques de tipus compensatori adaptades al perfil dels participants, així com a les seves expectatives més immediates. Així mateix, caldria disposar d'un esquema d'incentius (no necessàriament monetaris) que actuessin com a forma de retenció dels alumnes en el programa.
- De cara a properes avaluacions d'impacte, s'aconsella complementar els outcomes 'durs' (inserció laboral o retorn al sistema educatiu formal) amb outcomes més 'soft' que donin compte de canvis motivacionals, millores en habilitats i competències personals, qüestions que l'avaluació de la implementació demostra són elements centrals de la lògica del programa.
- Una de les conclusions, encara que amb dades preliminars, és que Mobilitza't Mobile no ha tingut un efecte en termes de retorn al sistema educatiu. En primer lloc, s'aconsella no interpretar aquesta afirmació com a definitiva atès que caldria contrastar-la amb dades administratives dels outcomes educatius d'anys acadèmics successius. En segon lloc, seria desitjable ajustar la planificació temporal del programa al calendari acadèmic i de preinscripcions a estudis postobligatoris. Finalment, caldria complementar les dades administratives de retorn a l'educació formal amb dades relatives a altra mena de formacions professionalitzadores que poden tenir un valor reconegut en el mercat de treball acreditades per altres institucions (per exemple, el departament de treball o agències locals d'ocupació entre d'altres).
- Malgrat que Mobilitza't és un programa prometedor vistos els seus impactes en l'àmbit laboral, es recomana certa cautela en el moment d'extrapol·lar els seus resultats. S'aconsella en tot cas tenir en compte les particularitats sociodemogràfiques dels joves d'aquesta avaluació, així com les especificitats pròpies d'un context laboral i empresarial com el de la ciutat de Barcelona.



1. Introducció

Hi ha pocs dubtes que els joves viuen amb especial virulència les conseqüències negatives que l'actual crisi econòmica ha portat en termes de desocupació als països de la OCDE (Scarpetta, Sonnet, i Manfredi 2010b), amb perspectives especialment dramàtiques en força països europeus, particularment els del sud d'Europa (Dietrich 2012). En particular, Espanya se situa en el primer lloc del rànquing europeu quant a taxa general d'atur (amb un 22% l'any 2015), un indicador que assoleix quotes màximes quan es pren com a referència la població jove: la taxa d'atur entre la població menor de 25 anys se situa a Espanya en el 48,3%, lluny de la taxa d'atur corresponent al conjunt de la UE-28 (20,4%). Si bé inferior a la del total d'Espanya, el mateix any 2015, la taxa d'atur juvenil a Barcelona ciutat – 35,9%² – es manté molt per sobre de la del conjunt de la UE (veure Taula 1 al final d'aquest punt).

Tanmateix, dins del col·lectiu de joves aturats, la situació resulta especialment dramàtica per aquells que han abandonat prematurament el sistema educatiu. A nivell europeu, la taxa d'abandonament educatiu prematur és definida com la proporció de joves entre 18 i 24 anys amb estudis secundaris inferiors o menys, i que no estan rebent cap formació. Doncs bé, també en aquest terreny, l'any 2015, Espanya presenta unes magnituds alarmants: un 20,3% d'abandonament educatiu prematur, molt per sobre del conjunt de la UE-28 (10,9%) i encara lluny del llindar del 15% fixat per la UE com a objectiu a assolir per l'Estat espanyol en l'horitzó 2020.

Amb la brutal contracció de l'oferta de llocs de treball de baixa qualificació, els joves amb baix nivell formatiu han vist reduir-se les seves possibilitats d'inserció laboral. Les conseqüències negatives d'aquesta situació s'exacerben amb la prolongació de la crisi econòmica, ja que aquest col·lectiu de joves no tant sols arrossega menors possibilitats d'inserció laboral associades a un baix nivell formatiu, sinó que tampoc no està adquirint l'experiència laboral (de baixa qualificació) que, si més no, existia durant l'època de bonança. Aquesta situació explica la prevalença del fenomen NI-NI entre els joves de 16 a 24 anys tant a Espanya com a Barcelona – 16,3% i 14,9%, respectivament³. Més específicament, i és aquí on convé centrar l'atenció, observem com es tracta aquest d'un col·lectiu clarament poc format: un 65,5% dels joves NI-NI a Espanya i un 52,8% dels joves NI-NI de Barcelona tenen, com a màxim, estudis secundaris inferiors. Vist d'una altra forma, els joves NI-NI amb baix nivell formatiu representen el 7,9% de la població barcelonina de les mateixes edats (un total de 11.031 joves).

² Dades del 1r trimestre de 2015. Font: <http://www.bcn.cat/estadistica/catala/dades/ttreball/epa/epa/patu/evtated.htm>

³ Dades del segon trimestre any 2015 de la EPA. Per a Barcelona s'han utilitzat les dades de la província de Barcelona. A la UE-28, el percentatge de joves NI-NI se situava l'any 2015 en el 12%.



El fenomen NI-NI té conseqüències severes tant a nivell individual com a nivell social i econòmic. En el terreny individual, la durada de l'experiència NI-NI pot derivar en un ampli ventall de problemàtiques personals com manca d'oportunitats laborals de cara al futur, inseguretat i baixa autoestima, desafecció cap a allò col·lectiu, trastorns mentals i de la salut, delinqüència, etc. En el terreny econòmic, d'acord amb les dades presentades en l'informe de l'Eurofound 2012, la pèrdua econòmica associada al fenomen NI-NI es xifra, per al conjunt de la UE-27, en 153 bilions d'euros l'any 2011, el que representa l'1,2% del PIB europeu. Països com Grècia, Itàlia, Irlanda, Portugal o Espanya presenten percentatges sensiblement superiors al de la mitjana europea.

I tot i així, la situació dels joves NI-NI que varen abandonar prematurament el sistema educatiu, és ben diversa. Una de les principals marques de diferenciació interna s'estableix entre aquells que han finalitzat l'educació secundària inferior (obligatòria) i aquells que no ho han fet. Malgrat les perspectives laborals d'uns i altres són limitades, els joves que han completat amb èxit l'educació secundària inferior disposen de tres avantatges respecte d'aquells que no ho han fet: 1) han tingut ocasió d'adquirir un major nivell de competències cognitives i no cognitives; 2) disposen de la possibilitat de continuar la seva educació formal, bé en la via acadèmica, bé en la professional o tècnica; 3) disposen d'una titulació que, atès el seu reconeixement oficial, ofereix un cert valor (reduït, cal dir) d'intercanviabilitat en la relació amb el mercat laboral.

Tanmateix, malgrat els avantatges que comporta disposar del graduat d'ESO, els joves desocupats que no tenen més que aquesta acreditació, en particular aquells que han decidit no seguir en l'educació formal, veuen també fortament compromeses les seves oportunitats laborals. A Barcelona, aquest és un col·lectiu nombrós –representa el 40,5% de la població NI-NI de la ciutat, això és, 12.144 persones. Parlem, doncs, d'un col·lectiu vulnerable (entre d'altres raons, per trobar-se a l'atur i per baix nivell formatiu), invisible al radi d'acció de les polítiques actives d'ocupació per a joves, habitualment centrades en joves sense el graduat d'ESO.

El repte principal amb aquests joves NI-NI amb baixa formació, que varen decidir en el seu dia no seguir estudiant després de la ESO, o que varen fracassar en l'educació secundària postobligatòria (acadèmica o professional) és aconseguir que reconsiderin la seva decisió, incrementin la seva formació (competències i qualificacions), i millorin així les seves perspectives laborals a mig i llarg termini. En efecte, en un context on la crisi econòmica ha reduït el cost d'oportunitat d'estudiar a gairebé zero i l'accés a la formació reglada i no reglada és pràcticament gratuït, sembla plausible pensar que les barreres a la continuïtat educativa no són de caràcter econòmic.

Ens situem per tant en el terreny de les disposicions cap a l'escolarització, més concretament, davant del tema de la desafecció escolar i de les estratègies efectives per reconduir-la (Wellington i Cole 2004). Aconseguir incrementar els nivells d'inserció laboral d'aquests joves en el termini més immediat hauria de ser també objectiu d'aquests programes, objectiu, tanmateix, de segon nivell. Si del que es tracta és de



procurar l'efectivitat d'aquests programes en el llarg termini, això és, d'assolir impactes duradors en la reducció de l'atur juvenil, aleshores, l'educació va primer (*“education first”*).



2. El programa Mobilitza't

En aquesta secció es fa una breu exposició del programa, per tal d'ubicar la resta de l'informe. La descripció que es presenta aquí es basa sobretot en aquells documents dirigits a explicar el programa a potencials participants.

2.1 Mobilitza't: descripció de les activitats

D'entrada, en aquests documents, es contextualitza i es dóna legitimitat al programa situant-lo en el marc de les accions portades a terme des de la Unió Europea i la Mobile World Capital, en estreta col·laboració amb Barcelona Activa. En aquest context, s'explica el **perfil a qui va dirigit el programa** i, encara que s'esmenta de passada que un dels seus objectius és lluitar contra l'abandonament escolar i fomentar el retorn al sistema educatiu, el missatge que es transmet en general és que el programa busca convertir les habilitats dels “nadius digitals” en oportunitats de feina:

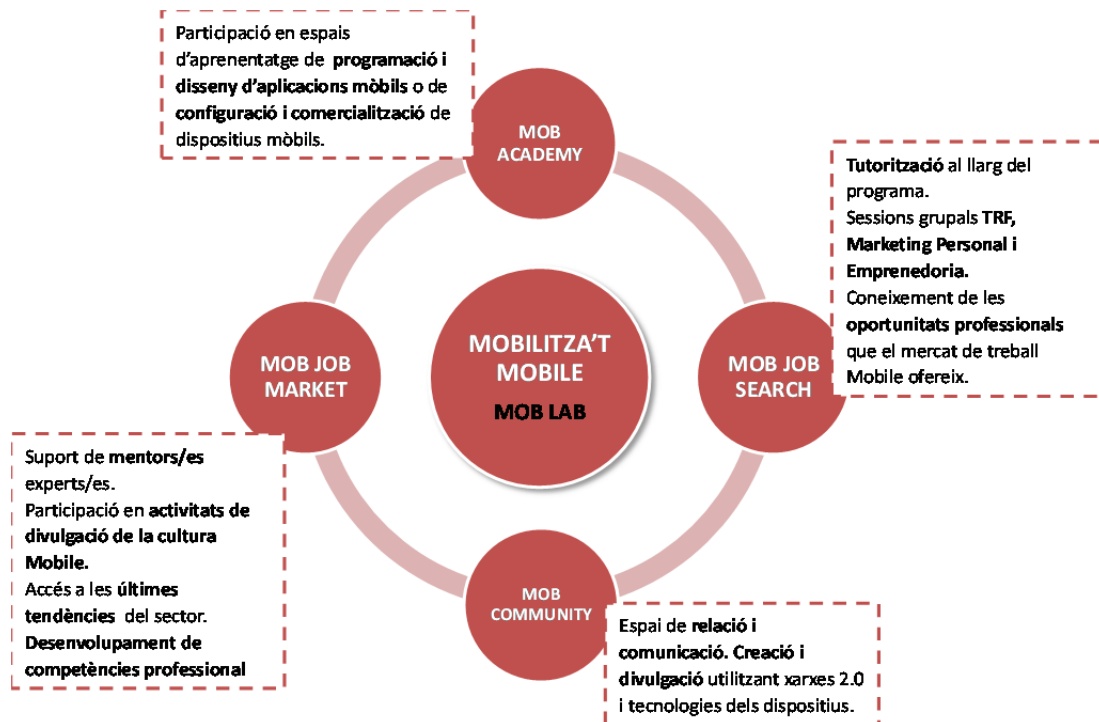
*El Mobilitza't Mobile és un programa cofinançat per la Unió Europea, adreçat a joves de 18 a 24 anys que tinguin el **títol de Graduat en ESO, PQPI o prova d'accés i cap titulació reglada superior**.*

En el marc de la Mobile World Capital el Mobile s'ha convertit en un sector emergent a la ciutat de Barcelona amb moltes perspectives de futur, per aquesta raó el programa vol donar a conèixer el sector Mobile, així com les professions vinculades. (extracte de la descripció del programa a disposició de les pop-up corners)

Tot seguit, en gairebé tots els documents i presentacions dirigits a potencials participants, s'exposa sintèticament l'estructura del programa i la dedicació requerida. Pel que fa a l'**estructura d'activitats**, aquesta s'explica ressaltant-ne el caràcter innovador de plantejar la formació a partir de quatre grans blocs que van més enllà de les dinàmiques tradicionals educatives. Aquests blocs giren sempre al voltant del “món Mobile” i emfatitzen aspectes vinculats a la generació d'un perfil i una xarxa professional, tal i com es pot veure en la figura 1. El conjunt d'estudiants que participen en el programa (i el completen) es formen en tots quatre blocs d'activitats.



Figura 1. Blocs d'activitats del programa Mobilitza't



En d'altres paraules, el programa Mobilitza't Mobile s'estructura al voltant de quatre eixos (formació professionalitzadora, mentoring, orientació i activitats complementàries de caire experimental i social vinculades al mercat de treball del sector Mobile). El plantejament de cadascun d'aquests eixos gira al voltant de les necessitats i característiques de cada participant:

- Formació professionalitzadora en alguns dels perfils del sector Mobile, com ara programador d'apps, dissenyador o venta i configuració de dispositius, basada en metodologies dinàmiques i innovadores.
- Mentoring per part d'un expert/a del sector, que ajuda els participants a conèixer els perfils professionals, les tasques que realitza, i els hi assessora en la tria d'itinerari formatiu.
- Orientació i seguiment al llarg del programa per part d'un/a tutor/a expert en recerca i mercat de treball, marketing personal, que els hi ofereix els alumnes suport i assessorament en la tria d'itinerari i també en la recerca de feina.
- Activitats complementàries de caire experimental i social per conèixer el mercat de treball i desenvolupar competències transversals, com ara el treball en equip, la comunicació, la planificació i la iniciativa.



Pel que fa a la **dedicació i intensitat del programa**, aquest es desenvolupa principalment en horari de matí de 9h a 14h, durant gairebé 7 mesos en diversos espais de la ciutat de Barcelona.

2.2 Mobilitza't Mobile a la llum de la literatura internacional

L'objectiu d'aquest apartat és presentar un recull sintètic de les principals evidències que la literatura internacional ha generat entorn de l'efectivitat de programes d'activació per a joves comparables al que aquí ens ocupa, el programa Mobilitza't. Més concretament, les conclusions que oferim es nodreixen de les conclusions de diverses meta-anàlisis i revisions sistemàtiques recentment realitzades⁴⁵, alhora que té en compte els resultats de les avaluacions d'alguns programes d'especial interès centrats en l'activació de joves vulnerables.

2.2.1 Amb què comparem Mobilitza't: tipologies de programes d'activació per a joves vulnerables

Per tal de saber què ens diu la literatura sobre l'efectivitat de programes com Mobilitza't, el primer que cal resoldre és amb quin perfil d'actuacions el comparem. Més concretament, ens preguntem com encaixa Mobilitza't en el marc de les diferents tipologies utilitzades en les principals revisions sistemàtiques i metanàlisis sobre programes d'activació per a joves vulnerables.

Recordem que Mobilitza't es dissenya com una política d'activació laboral centrada en l'àmbit de les tecnologies mòbils, que combina formació professionalitzadora amb experienciació laboral mitjançant la tècnica de la simulació d'empreses, i que compta amb figures de tutorització i mentoria dels participants; tot plegat adreçat a joves aturats amb l'educació secundària obligatòria.

La revisió de **Kluve** (2014) sobre l'efectivitat de les polítiques actives d'ocupació per a joves als països de l'OCDE parteix d'una distinció basada en quatre tipus diferents d'intervencions; aquesta classificació és també utilitzada per **Caliendo i Schmidl** (2016) en el seu estudi sobre l'atur juvenil a Europa i l'efectivitat dels programes d'activació que els diferents països han implementat per tal de combatre'l:

1. Programes professionalitzadors ("training programs") adreçats a millorar el capital humà dels joves, mitjançant diferents components, entre ells: formació professional i tècnica en entorns propers a l'escola, aprenentatges i experiència en entorns

⁴ Justament, de forma general, l'interès de les revisions sistemàtiques i dels exercicis de meta-anàlisi, en la mesura en què passen revista a conjunts d'estudis empírics realitzats sobre realitats diferents (en espai i temps), rau en la seva capacitat de nodrir de validesa externa – això és, de fer generalitzables – les conclusions d'unes i altres avaluacions d'impacte.

⁵ Les metanàlisis i revisions que hem aquí tingut en compte són les següents: (D. Bloom, Thompson, i Ivry 2010; Marco Caliendo i Schmidl 2016; Eurofound 2012; Heinrich i Holzer 2011; Kluve 2014; Koball et al. 2011; Treskon 2016; Wuermli, Sanchez-Puerta, i Cunningham 2010).



laborals, capacitatíó en competències bàsiques i no cognitives i serveis d'inserció laboral.

2. Esquemes d'incentivació de l'ocupació en el sector privat ("private sector incentive programs"), principalment a través d'incentius econòmics a la contractació juvenil.
3. Esquemes de contractació pública directa ("direct employment programs in the public sector"). Es tracta de la provisió de llocs de treball en el sector públic o "protegit", una estratègia habitualment adreçada a la contractació temporal de joves especialment vulnerables, amb barreres significatives a l'ocupació ("hard to employ").
4. Assistència a la cerca de feina (*job-search assistance*), categoria que comprendria les mesures dirigides a incentivar i millorar les estratègies de cerca de feina dels joves, per tal que aquestes culminin en una adequada inserció laboral. Aquestes mesures acostumen a incorporar components formatius per a la cerca de feina, orientació i assistència, monitorització, però també mecanismes de sanció en cas de no compliment amb els requeriments dels serveis que s'ofereixen (i.e., retirada o reducció de la prestació d'atur).

Mobilitza't entraria dins la primera d'aquestes quatre categories.

Si ens situem en els esquemes de **Treskon** (2016) i de **Koball et al.** (2011), Mobilitza't entroncaria amb aquell perfil d'intervencions que aquests autors apleguen dins la categoria de programes laborals i de professionalització ("career and employment programs"). Aquests són programes que tenen com a prioritat la incorporació al mercat laboral, i acostumen a combinar components específics de formació professionalitzadora amb una aposta important per l'experienciació laboral, principalment mitjançant pràctiques en centres de treball ("work-based learning programs", "internships" i "subsidized jobs"). Alguns d'ells compten també amb dispositius d'assistència a la cerca de feina. En tot cas, parlem d'una categoria de programes que es diferencia d'altres modalitats descrites en les dues revisions esmentades, com per exemple: programes educatius compensatoris per a alumnes vulnerables, mentoria juvenil, programes de competències bàsiques o conductuals, o estratègies sociolaborals de base familiar i comunitària.

Per la seva banda, **Heinrich i Holzer** (2011) classifiquen els programes d'activació de joves vulnerables en quatre grans categories:

1. Programes de desenvolupament juvenil o adolescent ("youth/adolescent development programs"), que inclouen actuacions globals en el terreny educatiu, social i laboral, mentoria juvenil i programes extraescolars.
2. Programes dins l'escola ("in-school youth programs"), de caràcter compensatori, que tracten de prevenir l'abandonament educatiu mitjançant components formatius de caràcter menys acadèmic que els del propi del curs ordinari.
3. Programes de base no escolar ("out-of-school youth programs"), adreçats a joves que han abandonat els estudis, i que incorporen formació professional,



experienciació laboral i assistència a la cerca de feina. Malgrat l'orientació cap al mercat de treball que és habitual en aquests programes, alguns d'ells ofereixen els joves eines per al seu retorn al sistema educatiu.

4. Programes de contractació pública directa per a joves “hard to employ” (“públic jobs of last resort for youth”).

Mobilitza't s'assimilaria als programes inclosos dins la tercera d'aquestes categories.

En el marc de la taxonomia utilitzada per **Bloom et al.** (2010) en la seva revisió dels programes de segona oportunitat (educatius i laborals) en marxa als EUA, ens situaríem entre els genèricament denominats “programes laborals” –amb focus especial en l'adquisició d'experiència laboral (remunerada)– i aquells programes formativo-professionalitzadors de base no escolar que incorporen la realització de pràctiques laborals.

Segons els paràmetres de classificació del **Banc Mundial** (Wuermli, Sanchez-Puerta, i Cunningham 2010), compararíem Mobilitza't amb aquells programes per a joves adreçats al tractament de dues problemàtiques: i) Limitacions professionals/laborals per part dels joves (“job skills constraints”), s'hi comptarien els programes de segona oportunitat, les pràctiques laborals, o la formació en competències i actituds bàsiques; ii) limitacions en la cerca de feina (“job search constraints”), inclouria serveis d'assistència i intermediació laboral, noves tecnologies aplicades a la cerca de feina, certificació d'estudis i experiència laboral.

Finalment, d'acord amb la revisió de programes per a joves NI-NI que incorpora l'informe de l'**Eurofound** (2012), un programa com Mobilitza't es trobaria a mig camí entre el que es consideren: a) Mesures d'increment de l'ocupabilitat, entre les quals figurarien cursos de formació ocupacional i diverses formes d'experienciació laboral, i; b) Mesures d'eliminació de barreres logístiques i pràctiques a l'ocupació, focalitzades en joves particularment vulnerables i entre les quals es compten diversos esquemes d'incentius econòmics per al jove que es forma/treballa i/o per als ocupadors.

2.2.2 L'efectivitat dels programes similars a Mobilitza't

Un balanç general a l'evidència revisada indica que programes similars a Mobilitza't, que inclouen un component formatiu i professionalitzador rellevant, que aproximen els participants al món laboral i que s'acompanyen de serveis de mentoria **poden tenir impactes positius sobre l'ocupació dels joves, principalment en el mig-llarg termini**. Aquest impacte vindria donat pels guanys en el capital humà i per la certificació de competències que aquestes mesures generalment aconseguixen. Complementàriament, podria ocórrer que aquests programes fossin efectius reintegrant els joves al sistema educatiu, fet que explicaria la seva capacitat d'impacte un cop finalitzats els estudis represos.

Al costat d'aquesta conclusió, la literatura acostuma a assenyalar l'**efecte lock-in** que sovint comporten aquelles mesures d'activació que contemplen un programa formatiu intens i d'una certa extensió. L'efecte *lock-in* fa referència a aquella situació en què els participants del programa veuen disminuïdes les seves possibilitats de trobar feina, no



només mentre hi participen, sinó també, en el curt termini, un cop el programa ha finalitzat. Aquesta última possibilitat pot ser fruit bé de la inèrcia que arrossega la interrupció de la cerca de feina atribuïble a la participació en el programa, bé conseqüència que els participants augmenten la seva selectivitat en el tipus de feina que estan disposats a acceptar.

En resum, programes d'activació intensius en formació, com és el cas de Mobilitza't, poden arribar a tenir impactes laborals positius en el mig i llarg termini, mentre que en el curt termini acostumen a tenir un efecte negatiu en termes d'inserció laboral. D'acord amb les conclusions de les revisions de Kluve (2014) i Caliendo i Schimdl (2016), aquesta situació contrasta amb la d'**altres polítiques actives d'ocupació menys intenses en formació professional** (veure taula 2). Per exemple, programes centrats en l'assistència a la cerca de feina són sovint efectius en el curt termini, però els seus impactes acostumen a esvaïr-se a partir del mig termini. De forma similar, els programes de contractació pública directa es mostren efectius en el curt termini (bàsicament, mentre s'estén la participació en el programa), però deixen de tenir efectes o, fins i tot, i a tenir-ne de negatius en el mig i llarg termini. Quelcom similar succeeix en el cas de les mesures d'incentivació econòmica de l'ocupació en el sector privat, les quals, a més, acostumen a tenir un "pes mort" (*deadweight*) i un "efecte substitució" importants⁶.

Més enllà de la comparació dels efectes atribuïbles als diferents polítiques actives d'ocupació, la taula 1 informa del fet que els programes de professionalització acostumen a tenir un cost global inferior als programes d'incentivació econòmica i als plans de contractació pública, però superior al dels serveis d'assistència a la cerca de feina.

⁶ Diem que les mesures d'incentivació econòmica a la contractació juvenil poden tenir un "pes mort" en tant que l'ocupador aprofiti la subvenció en qüestió per dur a terme una contractació que igualment hagués realitzat en absència d'incentiu. Aquesta situació genera un efecte "substitució" quan el jove subvencionable (en principi, de perfil vulnerable) és contractat a expenses d'un altre jove no subvencionable (en principi, menys vulnerable).



Taula 1. Resum de les característiques i efectes dels programes d'activació laboral per a joves

Dimensió	Professionalització	Incentivació en sector privat	Contractació pública	Assistència a cerca de feina
Cost	Mitjà/alt	Alt	Alt	Baix
Efecte a curt termini	Negatiu	Positiu	Positiu	Positiu
Efecte a llarg termini (escenari més positiu)	Positiu-gran	Positiu-petit	Nul o positiu-petit	Positiu-petit
Efecte a llarg termini (escenari més negatiu)	Negatiu-petit	Negatiu	Negatiu-gran	Negatiu-petit
Efecte substitució	Baix	Alt	Alt	Mitjà

Font: traducció de Kluve (2014, 4)

L'evidència acumulada sobre la capacitat d'impacte de programes com Mobilitza't (i, en general, de qualsevol política d'activació adreçada a joves vulnerables) en el terreny educatiu és, a dia d'avui, força limitada. Així, no ens podem pronunciar sobre com caldria esperar que funcionessin aquests programes a l'hora, per exemple, de fomentar el retorn al sistema educatiu i de mantenir-se en l'educació postobligatòria⁷.

2.2.3 Què funciona: configuracions efectives

Més enllà de les conclusions generals esmentades en el punt anterior, la literatura revisada suggereix que els efectes laborals dels programes per a joves i, en particular, de programes comparables amb Mobilitza't poden ser variables i que aquesta variació depèn fonamentalment de les característiques de les intervencions. En concret, la clau de volta sembla estar en la manera com els programes conjuguen tres components la formulació final dels quals pot acabar marcant la diferència: 1) la formació professionalitzadora; 2) l'experienciació laboral; 3) els dispositius d'acompanyament individual (Kluve 2014). Seguidament ens ocupem de les implicacions atribuïbles a la caracterització de cadascun d'aquests tres ingredients.

⁷ Certament, són poques les avaluacions que s'han ocupat d'aquesta qüestió. Mentre que Caliendo i Schmidl (2016) fan referència a alguns estudis que indiquen com el component de formació professionalitzadora de les polítiques actives frena el retorn al sistema educatiu mentre dura la participació, l'avaluació d'impacte dels PQPI a Catalunya conclou que aquests programes són efectius a l'hora de fomentar el retorn a l'educació formal un cop finalitzada la participació.



Year Up (Estats Units)

Impulsat l'any 2000 amb fons eminentment privats, el programa Year Up es desenvolupa l'any 2015 a 16 ciutats dels Estats Units, atenent prop de 13.000 joves. Concretament, el programa s'adreça a joves entre 18 i 24 anys amb l'educació secundària acreditada, i els ofereix sis mesos de formació professionalitzadora en l'àmbit tecnològic i de les finances, seguits per sis mesos de pràctiques laborals en empreses del sector. Durant el període formatiu i de pràctiques, els joves reben una remuneració, i són emparellats amb tutors laborals i mentors que els guien i orienten tot al llarg del procés de participació.

Avaluacions experimentals de Year Up indiquen que un any després de finalitzar el programa, els joves participants mostraven uns nivells de participació laboral i d'ingressos superiors als joves del grup de control (no participants). Aquests impactes es mantenen tres anys després de finalitzada la participació (Roder i Elliott 2011; Roder i Elliott 2014).

Formació professionalitzadora

Els quatre arguments que s'exposen a continuació són aplicables tant als programes plantejats exclusivament com a intervencions formatives, com als components formatius que s'integren en el marc de programes d'activació laboral més amplis:

- Sembla demostrada la importància que els continguts i pedagogies que el programa desenvolupi defugin la lògica instructiva convencional que els joves que hi participen atribueixen a l'educació formal. L'objectiu és evitar esquemes formatius com aquells en què els joves en qüestió han fracassat en el passat. Els components que integren la formació han de ser rellevants per als joves, alhora que prou flexibles com per emmotllar-se a les seves necessitats, i han de desenvolupar-se entorns d'aprenentatge alternatius i mètodes pedagògics innovadors (Bloom, Thompson & Ivry, 2010).
- La literatura insisteix que els programes formatius, per ser efectius, necessiten estructurar un procés d'ensenyament-aprenentatge de qualitat (Higgins 2003). Això passa, d'una banda, per disposar de bons formadors (amb experiència docent i laboral), i, d'altra banda, per disposar de bons dissenys curriculars, basats en l'enfocament per competències múltiples (bàsiques, laborals i metacognitives) i connectats amb l'horitzó laboral més concret dels estudiants (Nicaise 1999).
- Relacionat amb l'anterior, esdevé rellevant que la programació del període formatiu sigui intensiva en el temps i disposi d'una durada adequada (Bloom, Thompson & Ivry, 2010). En termes generals, es comparteix la conveniència de fixar uns paràmetres temporals que permetin acomplir amb uns processos i continguts formatius de qualitat, i alhora no posin en risc el manteniment de l'interès per part dels joves (Ryan 2001). Alguns estudis mostren que la durada òptima dels programes professionalitzadors se situa en els cinc mesos; més enllà d'aquest període, no s'assoleixen guanys rellevants (Kluve et al. 2012).



- Finalment, s'evidencia la conveniència que la formació professionalitzadora rebuda sigui acreditable oficialment. Sigui quin sigui el sistema d'acreditació emprat (homologació directa a estudis secundaris, via a proves d'obtenció de titulacions, certificació específica o de crèdits comuns, etc.), es tracta d'afavorir que el component formatiu sigui reconegut i adquireixi valor de canvi en l'accés al mercat de treball (i, eventualment, permeti un retorn normalitzat al sistema educatiu reglat) (Scarpetta, Sonnet, i Manfredi 2010a).

Experienciació laboral

- L'evidència internacional remarca la importància que el disseny de les experiències laborals parteixi i es connecti de forma estratègica amb les oportunitats que ofereix el mercat de treball local. En altres paraules, els programes d'activació laboral tenen més probabilitats de ser efectius, i de ser-ho més enllà del curt termini, quan vinculen els joves amb els sectors empresarials consolidats o emergents més propers (Heinrich i Holzer, 2011) (Treskon 2016).
- S'emfasitza la necessitat que les pràctiques laborals no deixin de plantejar-se en un sentit formatiu. Això és, guanyen en efectivitat aquells programes que entenen el període d'experienciació laboral com un període de generació d'aprenentatges i mobilització de competències en un entorn laboral real. Aquesta perspectiva passa per concebre que és l'empresa o el centre de treball el que es posa al servei de l'aprenent (del seu procés formatiu), no a l'inrevés (Eurofound, 2012).
- Derivat de l'anterior, es fa evident la conveniència de disposar de figures de tutorització laboral, professionals que es preocupin pel procés formatiu dels aprenents i alhora serveixin de vincle amb la resta d'actors i dispositius involucrats en el programa (Kluve 2014).
- S'observa que l'efectivitat dels programes d'activació juvenil depèn de la durada del període de pràctiques laborals. Concretament, a mesura que s'incrementa la durada del període d'experiència laboral augmenta també la probabilitat que, un cop superats els possibles efectes de *lock-in*, el programa generi impactes significatius més enllà del curt termini (Lauer et al., 2006; Schochet, Burghardt & McConnell, 2008)
- Es mostren més efectius els esquemes d'experienciació laboral que incorporen la subsidiació pública de contractes remunerats (contractes de pràctiques o de formació) que aquells altres esquemes on les pràctiques laborals no són remunerades (Treskon 2016). Més encara, existeixen evidències que els esquemes remunerats de pràctiques laborals esdevenen particularment efectius per als joves socioeconòmicament més vulnerables (Heinrich & Holzer, 2011; Caliendo, Künn & Schmidl, 2011).
- Alhora, l'evidència demostra que les pràctiques laborals en el sector privat són més efectives que les que es desenvolupen en el sector públic o protegit, tant en el curt com en el llarg termini. Aquesta conclusió és tant aplicable al cas dels joves com a



les polítiques actives d'ocupació per a adults (Card, Kluve, i Weber 2015; Filges, Smedslund, i Jørgensen 2016; Kluve 2010).

- Finalment, convé remarcar que no existeix prou evidència sobre com d'efectives són les pràctiques realitzades en “empreses simulades” (recordem que aquest és el model d'experienciació laboral emprat per Mobilitza't)⁸ en comparació amb les pràctiques laborals en un centre de treball real.

Acompanyament individual

Una part important dels programes d'activació laboral, també d'aquells que tenen un fort component formatiu professionalitzador, compten amb diferents figures d'acompanyament individual: “tutors docents” (responsables del seguiment del jove al llarg del període formatiu), “tutors laborals” (responsables de l'acompanyament durant el període de pràctiques), “case managers” (encarregats de monitoritzar i orientar el jove tot al llarg de la seva participació en el programa), “mentors juvenils” (encarregats del suport al jove en les seves diferents dimensions vitals: social, laboral, afectiva, motivacional, familiar, etc.). De la literatura revisada es destil·len dues constatacions:

- En general, els programes guanyen en efectivitat quan incorporen figures d'orientació i supervisió que acompanyen els joves des de l'inici fins a la finalització del programa, més quan ho fan des d'un enfocament personalitzat i integral, prenent en consideració les diferents facetes de la vida del jove (Treskon 2016). Aquesta és la funció que habitualment desenvolupen els denominats “mentors juvenils” (DuBois et al. 2011).
- Particularment rellevant és que les accions de seguiment i supervisió dels joves s'estenguin més enllà de la finalització del programa, justament en el moment en què es dilucida la seva incorporació al mercat de treball (D. Bloom, Thompson, i Ivry 2010; Treskon 2016).

⁸ De forma general, l'estratègia de la simulació d'empreses, que arrela en els principis pedagògics del *learning by doing* i del *role playing*, consisteix a integrar l'estudiant en un context que emula l'estructura, processos i relacions de les empreses reals. L'alumnat es converteix en el personal de l'empresa i els tutors en caps de departament/gerència d'aquestes empreses.



New Deal for Young People

El programa New Deal for Young People va ser iniciat pel Govern britànic l'any 1998, i des d'aleshores s'ha convertit en la principal estratègia de lluita contra l'atur juvenil al Regne Unit. El programa s'adreça a joves entre 18 i 24 anys que porten sis mesos o més rebent la prestació d'atur, i té per objectiu incrementar la seva ocupabilitat i participació laboral. El New Deal s'estructura com un itinerari en tres fases:

- Fase *Gateway*. En aquesta etapa, que té una durada màxima de quatre mesos, s'assigna al jove un tutor que s'encarrega d'oferir orientació i assistència al procés de cerca de feina.
- Fase *New Deal Options*. S'adrecen als joves que han finalitzat l'etapa Gateway sense inserir-se laboralment. En aquesta fase s'obren quatre possibles itineraris, que el jove podrà cursar d'acord amb les seves preferències i les indicacions del seu tutor: a) formació professionalitzadora, b) subvenció a la contractació (opció depenent dels ocupadors); c) contractació pública (àmbit mediambiental); d) treball voluntari. Totes les opcions tenen una durada màxima de sis mesos, excepte la de formació professional, que es pot allargar fins als dotze mesos.
- Fase de seguiment (*follow-through*). Es contempla un període de seguiment i assistència a la inserció laboral per a aquells joves que hagin finalitzat qualsevol de les opcions de la fase anterior sense trobar feina.

Diferents avaluacions s'han ocupat d'analitzar els impactes del New Deal en termes d'abandonament de la situació d'atur i d'inserció laboral. Globalment, els resultats del programa són força positius en aquest sentit (Dorsett 2006; Van Reenen 2004). Per exemple, els nois joves incrementen un 20% la seva possibilitat de trobar feina gràcies al programa. Aquests resultats s'expliquen en gran mesura per l'opció de contractació subvencionada que ofereix el programa, però també per les seves accions d'orientació i assistència, d'una banda, i de formació professionalitzadora, per l'altra.



3. La implementació de Mobilitza't: dades quantitatives

El programa Mobilitza't es va dissenyar per a un total de 120 participants, amb tres itineraris possibles (40 participants per itinerari) i dues edicions (60 participants per edició). A la pràctica, com és habitual en la majoria de polítiques actives d'ocupació, una part dels participants inicials va abandonar el programa abans que acabés. Aquests abandonaments van ser reemplaçats amb 'reserves', és a dir, persones que, tot i haver mostrat un cert interès en el programa, no van ser inicialment seleccionades per participar-hi. Tenint en compte que aquest programa comptava amb un disseny d'assignació aleatori pel qual els participants es seleccionaven a l'atzar d'un conjunt de candidats, per tal de no contaminar l'experiment, els reserves havien de provenir de fora d'aquest conjunt de candidats.

Considerant que únicament tenim informació dels reserves que van ser cridats a participar o d'aquells que van ser cridats a participar però van declinar l'oferiment, però no tenim informació dels que no van ser cridats ni informació relativa al protocol seguit per captar els reserves, hem preferit deixar aquests individus fora de l'anàlisi de la implementació. Atès que l'assignació aleatòria va tenir una petita contaminació⁹, es va considerar reserves també a les persones que provocaven aquesta situació i per tant no es van incloure en l'anàlisi¹⁰. D'aquesta manera, l'anàlisi de la implementació es centra en les 406 persones que formen part dels no interessats, del grup tractament o del grup de control. A la taula 2 tenim una desagregació per edicions i tipus de situació de les persones que van estar vinculades al programa.

Taula 2. Participants, controls, no interessats i reserves del programa

	General		Edició 1		Edició 2	
	Total	Percentatge	Total	Percentatge	Total	Percentatge
No interessats	173	40.71	98	43.95	75	37.13
Reserves	19	4.47	7	3.14	12	5.94
Grup Tractament	116	27.29	59	26.46	57	28.22
Grup Control	117	27.53	59	26.46	58	28.71
Total	425		223		202	

⁹ Per motius encara no aclarits, una persona que a l'edició 1 havia estat seleccionada com a grup de control va aconseguir tornar a ser admesa al sorteig a l'edició 2. Atès que, per tal de garantir un balanç correcte entre les característiques de tractament i controls, l'assignació aleatòria es va fer per parelles, això va implicar perdre dues participants i dues controls. A banda d'això, a l'edició 2 en un itinerari no es va aconseguir prou gent, fent que dues participants es quedessin sense parella i per tant haguessin de ser excloses de l'anàlisi.

¹⁰ Al protocol d'aleatorització ja estava establert que els reserves no s'utilitzarien en l'anàlisi d'impacte.



Un cop exclosos els reserves del conjunt de participants, de les 406 persones que van assistir a la sessió informativa, un 58,4% es va mostrar interessat a participar en el programa i van arribar a ser aleatoritzats. Tanmateix, cal tenir en compte que una part dels assistents a la sessió informativa no reunien els requisits mínims (entre 16 i 24 anys i tenir el títol d'ESO).

Tot i que en la primera edició el nombre de persones que van assistir a la sessió informativa va ser superior (216 vs. 190), en la primera edició es va registrar una menor voluntat de participació en l'experiment (54% vs. 60%).

3.1 Perfil de les persones no aleatoritzades respecte a les aleatoritzades

Una qüestió crucial a l'hora d'avaluar qualsevol programa que tingui per objectiu proporcionar un determinat servei a una població diana consisteix a establir quins factors determinen, a la pràctica, que unes persones hi accedeixin i d'altres no. Fins i tot quan existeixen criteris d'accés regulats normativament, resulta fonamental contrastar empíricament si aquests criteris es compleixen, així com detectar altres factors que estiguin influint sobre el procés d'accés al programa. En el cas que ens ocupa, possibles discrepàncies entre els criteris "teòrics" d'accés al programa i la manera com aquests acaben operant a la pràctica poden tenir a veure amb: primer, la participació en programes no obligatoris no només depèn de la voluntat de les administracions públiques de proveir-los a una determinada població diana, sinó també de la disposició dels potencials beneficiaris a participar-hi; segon, malgrat que un programa tingui explicitats criteris d'accés, són els responsables i treballadors que l'implementen els qui acaben modulant la demanda en la pràctica i, per tant, poden valorar altres factors a més dels que estipula la normativa.

El programa Mobilitza't estableix que la seva població diana està constituïda per persones amb el títol d'ESO o un títol similar, que es troben a l'atur i tenen entre 16 i 24 anys¹¹. A la taula 3 podem veure el percentatge de persones que van assistir a la reunió formativa però que no complien algun dels requisits per esdevenir participants.

¹¹ Malauradament la variable educativa no va ser codificada correctament pels tècnics de Barcelona Activa en el sentit que aquells amb un títol similar a l'ESO van ser etiquetats a la base de dades com ESO sense títol amb la qual cosa del conjunt que no va participar en el sorteig i estava en aquesta categoria, no podem distingir si efectivament no contàvem amb el perfil. Per aquest motiu hem hagut d'assumir que entre el conjunt de persones que no van participar ni van ser aleatoritzades, tothom que consta com que no té el títol d'ESO pertany a aquesta categoria.



Taula 3. Perfil dels “no participants no aleatoritzats”

Variable	Percentatge
Més de 25 anys d'edat	0.58
Sense ESO	14.45
Treballant	5.20

Una altra qüestió d'interès és saber si existien diferències en les característiques observables entre aquells que van participar en l'aleatorització i aquells que, havent assistit a la reunió informativa, no van acabar participant en el sorteig (taula 4).

Taula 4. Característiques dels assistents a les sessions informatives entre no aleatoritzats i aleatoritzats (en percentatge)

Característiques	General	No Participant No Aleatoritzat	Persones Aleatoritzades
Home	74,63	69,36	78,54
Menys de 20 anys	26,35	29,48	24,03
Entre 20 i 24 anys	57,64	56,65	58,37
24 anys o més	16,01	13,87	17,60
Menys ESO	11,82	14,45	9,87
Nacionalitat espanyola	82,76	80,35	84,55
Nacionalitat fora UE	15,76	17,34	14,59
Aturat	76,60	74,57	78,11
Estudiant	18,23	17,92	18,45
Sense experiència laboral	51,63	55,42	48,93
Experiència menor a 3 mesos	9,52	9,04	9,87
Experiència entre 3 i 6 mesos	11,53	8,43	13,73
Experiència entre 6 i 12 mesos	15,04	12,65	16,74
Més de 12 mesos d'experiència	12,28	14,46	10,73
Ha treballat en el mes d'inici del programa	17,24	15,03	18,88
Menys de tres mesos a l'atur	11,33	11,56	11,16
Entre 3 i 6 mesos a l'atur	9,36	8,67	9,87
Entre 6 i 12 mesos a l'atur	5,91	7,51	4,72
Més de 12 mesos a l'atur	56,16	57,23	55,36
Barcelona	81,77	84,39	79,40
AMB	13,05	10,40	15,02
Àrea 22@	3,69	5,20	2,58
Distància fins a BCN Activa (en minuts)	32,09	32,20	32,01



Els principals resultats a destacar d'aquesta comparació són:

- Les variables sexe i experiència laboral d'entre 3 i 6 mesos són les úniques que mostren una diferència significativa entre les persones aleatoritzades i els no aleatoritzats.
- Un 74,6% dels assistents a la sessió informativa eren homes. La proporció d'homes entre els aleatoritzats és del 78,5% i de 69,4% entre els no aleatoritzats. D'acord amb les darreres dades de l'“Encuesta de Población Activa” de l'INE, dins de la població a la província de Barcelona que compleix els requisits d'edat, nivell educatiu i situació laboral, la proporció d'homes és del 52%. És a dir, dins dels interessats inicials, hi ha una proporció força més alta d'homes que la que trobaríem en una mostra aleatòria de la població.
- La proporció de persones amb una experiència laboral prèvia d'entre 3 i 6 mesos és del 13,7% entre els que van participar del sorteig i del 8,4% entre els que no ho van fer.
- El 56,1% dels participants portava més de 12 mesos a l'atur i un 51,6% no havia tingut cap experiència laboral. Dins de la població general que compleix els requisits del programa, un 80% declara no tenir cap experiència laboral.
- Un 76,6% dels assistents es declarava aturat i un 18,2% estudiant.
- El 82,8% era de nacionalitat espanyola i un 15,8% era de fora de la UE. En aquest cas, aquestes proporcions coincideixin bastant amb les de la població general (81,1% i 13,9%, respectivament).
- La gran majoria dels participants provenien de la ciutat de Barcelona i la resta principalment de l'AMB.
- Un 3,7% dels participants viuen a l'Àrea 22@ (barri on es fan les activitats de Barcelona Activa) i la distància en minuts que havien de fer per arribar a Barcelona Activa era de mitjana uns 32 minuts.

Els resultats de la taula anterior proporcionen una informació valuosa sobre les característiques dels voluntaris a participar del sorteig i dels que no van voler, però estan sotmesos a una limitació important: no permeten descartar que les associacions detectades siguin el reflex d'una tercera variable que expliqui la relació observada entre el fet de voler o no participar en el programa i una determinada característica personal.

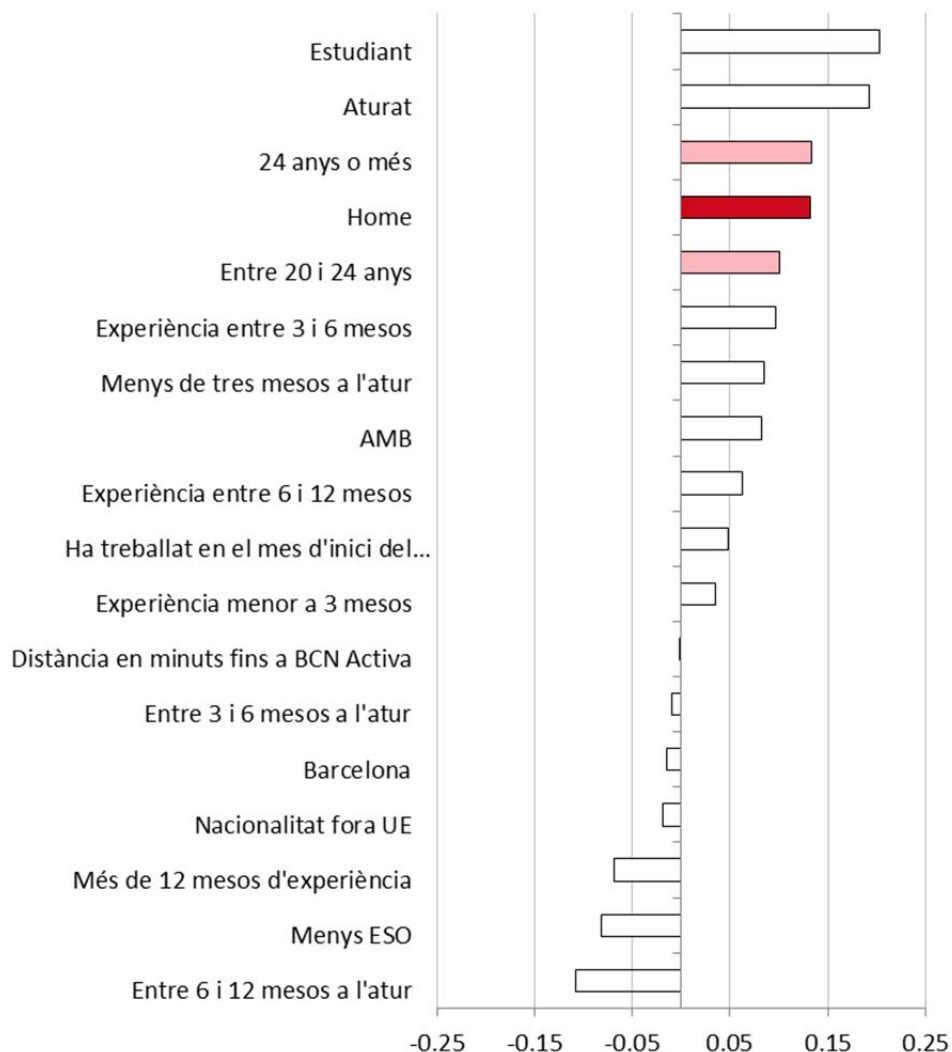
És per això que s'ha estimat un model pròbit, el qual permet calcular de manera simultània l'associació neta (no mitjançada per terceres variables) entre els diversos



atributs dels joves sobre els que tenim informació (edat, nacionalitat, sexe, etc.) i el fet d'haver volgut participar o no en el sorteig. Al gràfic 1 podem veure els resultats dels efectes marginals de l'estimació d'aquest model, és a dir, l'efecte mitjà que té modificar el valor de cadascuna de les variables sobre la probabilitat que un jove esdevingui participant del programa.



Gràfic 1. Efectes marginals en la decisió de participar en el sorteig (en punts percentuals)



Nota: En vermell fosc si és significatiu al 5% i en rosa si és significatiu al 10%

Tret del sexe i l'edat, la resta de les variables no tenen cap efecte estadísticament significatiu sobre la probabilitat d'esdevenir participant. Així, ser home incrementa significativament la probabilitat de voler participar en el sorteig en 13,08 punts percentuals (p.p.). Pel que fa a l'edat, tant els joves d'entre 20 i 24 anys com els que tenen 24 anys o més tenen una probabilitat més alta d'acabar participant en el sorteig (0,1 p.p. i 0,13 p.p. respectivament). En conjunt, però, podem dir que les persones que van acabar participant en el sorteig (i per tant que van ser objecte de l'avaluació d'impacte) i les que van decidir no fer-ho, tenen característiques observables força similars.



3.2 Abandonament del programa

Una qüestió important en avaluar la implementació d'un programa voluntari és quina ha estat la taxa d'abandonament dels participants, és a dir, quin percentatge de les persones que van començar el programa no el van acabar. En el cas del programa Mobilitza't, la taxa d'abandonament és força alta. Dels 116 participants que van sortir escollits al sorteig per prendre part del programa, 67 van deixar-lo abans de la seva finalització. En l'edició 1, van abandonar 38 participants, mentre que en la segona edició del programa van ser 29. És a dir, les persones que es van inscriure al sorteig en la segona edició del programa tenien proporcionalment més clara la seva participació o més voluntat d'acabar el programa en comparació amb les de la primera edició.

Taula 5. Taxa d'abandonament dels participants inicials (en percentatge)

	Taxa d'abandonament
General	57,76
Edició 1	64,41
Edició 2	50,88

El principal motiu esgrimit per abandonar el programa és la manca de motivació per a continuar (taula 6). El 32,8% de les persones que van abandonar el programa ho van fer per aquest motiu. El segon motiu en ordre d'importància, amb un 14,9%, és haver trobat una feina. Finalment, un 13,4% dels participants ho van deixar per qüestions vinculades als estudis.

Taula 6. Motius de l'abandonament prematur del programa (en percentatge)

	Mitjana	Desviació estàndard
Abandona manca motivació	32,8	47,3
Abandona per feina	14,9	35,9
Abandona per estudis	13,4	34,4
Abandona per cerca feina	1,5	12,2
Abandona per altres motius	29,9	46,1



Pel que fa al moment en què té lloc l'abandonament, la mitjana del temps transcorregut fins a deixar el programa va ser de 120 dies. Els que van deixar el programa adduint motius d'estudis van ser els que més ràpid van abandonar, mentre que els que ho van deixar per manca de motivació o per cerca de feina van ser els que més temps van trigar a fer-ho.

Taula 7. Temps fins l'abandonament (en dies)

	Mitjana	Desviació estàndard
General	120,1	82,4
Abandona per estudis	79,4	32,1
Abandona per feina	108,9	86,1
Abandona per altres motius	111,3	92,7
Abandona manca motivació	154,4	78,6
Abandona per cerca feina	233,0	-

Al gràfic 2 podem veure els resultats dels efectes marginals del model probit de l'estimació d'haver abandonat Mobilitza't. Tal i com podem veure, les persones que van treballar durant el mes previ al començament del programa tenen una probabilitat superior (0,62 p.p.) d'abandonar el programa. En canvi, les persones d'entre 20 i 24 anys i les que tenen 24 anys o més tenen una probabilitat més baixa d'abandonar (0,47 p.p. i 0,54 p.p. respectivament). Finalment, haver-se declarat aturat o estudiant tenen els efectes marginals més alts, reduint la probabilitat de donar-se de baixa en 1,87 p.p. i 2,29 p.p. respectivament. La resta de les variables no són estadísticament significatives.



Gràfic 2. Efectes marginals en la decisió d'abandonar el programa (en punts percentuals)



3.3 Diferències entre les edicions 1 i 2 del programa

Quines diferències existeixen entre els participants de la primera edició del programa Mobilitza't i els de la segona? Tenint en compte que aquest programa és voluntari i que els requisits són força generals, es podria donar el cas que les persones que van ser part del sorteig de la primera edició del programa tinguessin característiques diferents de les de la segona edició. De fet, com hem vist abans, la taxa d'abandonament de la segona edició és inferior a la de la primera. Per estudiar això, hem fet una anàlisi similar al realitzat per estudiar les diferències entre les persones que van participar del sorteig i aquells que, havent assistit a la sessió informativa, no ho van acabar fent.



El conjunt de persones que van ser sortejades en la primera edició de Mobilitza't difereix significativament en algunes **característiques observables**. Mentre que un 83,9% dels participants en la primera edició es declaraven aturats, aquest percentatge baixa al 72,2% en la segona edició. En el camp laboral, els sortejats de la segona edició tenen una experiència laboral superior als de la primera edició i han passat menys temps a l'atur. Dins dels sortejats de la primera edició, hi ha una proporció força més alta de ciutadans de Barcelona que a la segona edició. La proporció de persones amb nacionalitat espanyola és superior en la segona edició, tot i que aquesta diferència no és estadísticament significativa, igual que la proporció d'homes, la d'estudiants i la d'habitants de l'Àrea 22@.

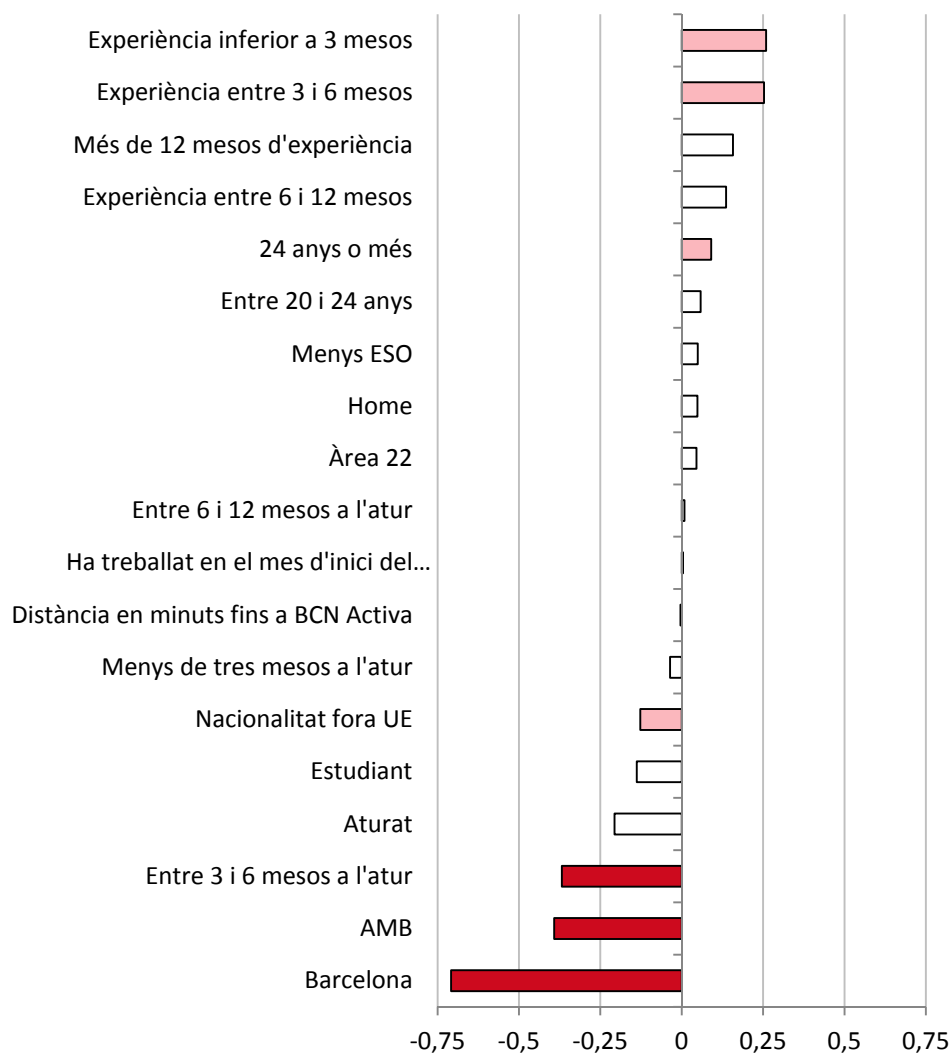
Taula 8. Característiques de les persones sortejades en les edicions 1 i 2 del programa (en percentatge)

	General	Edició 1	Edició 2
Home	78.54	77.12	80.00
Menys de 20 anys	24.03	23.73	24.35
Entre 20 i 24 anys	58.80	60.17	57.39
24 anys o més	17.17	16.10	18.26
Menys ESO	9.87	11.02	8.70
Nacionalitat espanyola	84.55	81.36	87.83
Nacionalitat fora UE	14.59	17.80	11.30
Aturat	78.11	83.90	72.17
Estudiant	18.45	14.41	22.61
Sense experiència laboral	48.93	56.78	40.87
Experiència menor a 3 mesos	9.87	5.93	13.91
Experiència entre 3 i 6 mesos	13.73	9.32	18.26
Experiència entre 6 i 12 mesos	16.74	17.80	15.65
Més de 12 mesos d'experiència	10.73	10.17	11.30
Ha treballat en el mes d'inici del programa	18.88	15.25	22.61
Menys de tres mesos a l'atur	11.16	8.47	13.91
Entre 3 i 6 mesos a l'atur	9.87	15.25	4.35
Entre 6 i 12 mesos a l'atur	4.72	5.08	4.35
Més de 12 mesos a l'atur	55.36	55.93	54.78
Barcelona	79.83	91.53	67.83
AMB	15.02	7.63	22.61
Àrea 22@	2.58	1.69	3.48
Distància en minuts fins a BCN Activa (en minuts)	32.01	30.60	33.47



El gràfic 3 mostra els resultats del model probit estimat, utilitzant com a variable dependent la decisió de participar del sorteig de la segona edició en comparació amb la primera edició. Com podem veure, les característiques diferents entre els participants de la segona i de la primera edició són la zona geogràfica de residència, el temps a l'atur, la nacionalitat, l'experiència laboral i l'edat. Així doncs, la probabilitat de participar en la segona edició respecte a la primera edició, és més baixa per a les persones que viuen a Barcelona i a l'AMB. El mateix passa amb el temps a l'atur i amb tenir nacionalitat de fora de la UE. En canvi, la probabilitat s'incrementa significativament en el cas de les persones de 24 anys o més, i dels participants amb experiència laboral.

Gràfic 3. Efectes marginals en la decisió d'abandonar el programa, comparació entre edicions (en punts percentuals)





Amb relació a l'**abandonament del programa**, recordem que aquest es produeix en menor mesura en la segona edició (la taxa d'abandonament és 14 p.p. inferior a la de la primera edició). Cal, en tot cas, destacar algunes diferències significatives quant als motius adduïts per abandonar entre l'una i en l'altra edició, en especial quan es fa referència a la manca de motivació: mentre que el 44,7% dels participants de la primera edició que van abandonar ho feien adduint aquesta causa, en la segona edició aquesta justificació representa només un 17,2% dels casos. En canvi, tot i que no es tracta d'una diferència estadísticament significativa, el percentatge d'abandonaments que es justifiquen pel fet d'haver trobat una feina és 10 p.p. més alt en la segona edició que en la primera.

Taula 9. Motius d'abandonament entre les diferents edicions del programa

	Edició 1	Edició 2
General	64,41	50,88
Abandona per feina	10,53	20,69
Abandona per cerca feina	2,63	0,00
Abandona per estudis	18,42	6,90
Abandona manca motivació	44,74	17,24
Abandona per altres motius	23,68	37,93

Finalment, la taula 10 mostra les característiques de les persones que van participar en el sorteig d'acord amb l'itinerari formatiu que van triar.



Taula 10. Característiques dels participants del sorteig segons itinerari triat

	Configuració	Disseny	Programació
Home	71.05	75.00	89.61
Menys de 20 anys	28.95	17.50	25.97
Entre 20 i 24 anys	56.58	60.00	59.74
24 anys o més	14.47	22.50	14.29
Menys ESO	10.53	7.50	11.69
Nacionalitat espanyola	77.63	88.75	87.01
Nacionalitat fora UE	21.05	10.00	12.99
Aturat	75.00	76.25	83.12
Estudiant	18.42	21.25	15.58
Sense experiència laboral	42.11	50.00	54.55
Experiència menor a 3 mesos	14.47	8.75	6.49
Experiència entre 3 i 6 mesos	15.79	16.25	9.09
Experiència entre 6 i 12 mesos	18.42	15.00	16.88
Més de 12 mesos d'experiència	9.21	10.00	12.99
Ha treballat en el mes d'inici del programa	23.68	13.75	19.48
Menys de tres mesos a l'atur	10.53	12.50	10.39
Entre 3 i 6 mesos a l'atur	7.89	15.00	6.49
Entre 6 i 12 mesos a l'atur	6.58	3.75	3.90
Més de 12 mesos a l'atur	51.32	55.00	59.74
Barcelona	81.58	77.50	80.52
AMB	13.16	13.75	18.18
Àrea 22@	1.32	3.75	2.60
Distància en minuts fins a BCN Activa	30.60	32.91	32.45



4. El Mobilitza't: funciona?

4.1 Avaluar l'impacte: què vol dir?

Avaluar l'impacte d'un programa implica identificar fins a quin punt ha aconseguit modificar o mitigar aquella problemàtica sobre la qual pretén incidir. En el cas del programa Mobilitza't, l'impacte del programa el valoraríem en termes de possibles increments en l'ocupabilitat i en el retorn a l'educació formal dels joves que hi participen; uns increments que, hem d'entendre, no s'haurien produït en absència del programa. Estimar l'impacte de forma no esbiaixada no és una tasca simple.

4.1.1 L'explicació “conceptual”

És relativament senzill conèixer la taxa d'ocupació de les persones que van rebre el programa. Però estimar quina hauria estat la taxa d'ocupació en cas que no hi haguessin participat (situació que coneixem com a “contrafactual”) només es pot inferir de forma indirecta; perquè o veiem a les persones fent el programa i quantifiquem la seva taxa d'ocupació, o veiem a les persones no fent-ho i quantifiquem la seva taxa d'ocupació.

D'entrada, l'estimació d'aquesta situació contrafactual en el cas d'un programa voluntari com Mobilitza't topa amb una dificultat afegida evident, i és que les dimensions sobre les quals el programa pretén induir un impacte estan sotmeses a la influència de factors (altres polítiques públiques, l'evolució del mercat de treball, situacions familiars), que ocorren al mateix temps que el programa i que poden tenir una incidència en els resultats dels participants. Des d'aquest punt de vista, no podem determinar l'impacte del programa simplement comparant allò que els succeeix als participants durant i després de rebre el programa.

Ahora, en el cas del programa Mobilitza't l'estimació de l'impacte tampoc no es pot basar en la comparació simple i directa dels outcomes dels participants amb els d'un grup de persones que, en condicions de participar, no ho van fer. Aquest segon grup no ens pot servir com a contrafactual. La raó és que pot perfectament donar-se el cas que participants i no participants siguin diferents en certes característiques que podrien ser rellevants a l'hora de trobar feina i que estiguin relacionades amb la decisió de participar en el programa. Aquestes diferències es coneixen normalment com el “biaix de selecció” en l'accés al programa: o bé els participants són seleccionats activament en base a determinats requisits objectius i/o valoracions subjectives; o bé són els mateixos participants que s'autoseleccionen –aquests podrien ser els qui estan més motivats per trobar feina, o els qui creguin que tenen més opcions de trobar feina si participen en el programa. Per tant, una comparació directa entre els outcomes de participants i els dels no participants resultarà en una estimació esbiaixada de l'impacte de la intervenció.



Així doncs tota avaluació d'impacte que aspiri a no ser esbiaixada necessita identificar un grup de comparació molt similar al grup que participa del programa. En aquest sentit, l'estimació de l'impacte del programa serà tan bona com vàlid sigui el grup de comparació. D'aquesta manera, participants i controls haurien de ser idèntics en totes aquelles característiques relacionades amb la probabilitat d'èxit (o fracàs) del programa i en la decisió de participar del programa. En definitiva, es tracta d'eliminar, o de limitar tant com sigui possible, el biaix de selecció. Si això és possible, podrem afirmar que les diferències que arribem a observar una vegada finalitzada la intervenció entre un i altre grup representen el seu impacte.

4.1.2 L'explicació "tècnica"

L'explicació anterior la podem expressar en termes econòmics. Imaginem que T_i és el programa en qüestió, de forma que $T_i = 1$ identificaria l'individu "i" en cas de ser tractat i $T_i = 0$ en cas de no ser-ho. Y_i^P és l'outcome de l'individu "i" en cas de rebre el programa; Y_i^{SP} és l'outcome del mateix individu en cas de no rebre'l.

Així doncs, l'efecte mitjà del programa (ATE) es calcula com

$$ATE = [Y_i^P - Y_i^{SP}] = [(Y_i | T_i = 1) - (Y_i | T_i = 0)]$$

Com hem dit abans, el problema central de l'estimació d'impacte en ciències socials és que no podem observar a la mateixa persona en el mateix moment del temps rebent i no rebent el programa. Per aquest motiu, per a un individu en concret observarem Y_i^P o Y_i^{SP} , però mai els dos alhora. Així doncs, hem de trobar una manera d'identificar Y_i^{SP} , és a dir, el que hagués passat amb l'outcome de l'individu "i" en el cas de no haver rebut el programa, tenint en compte que l'ha rebut.

Com hem comentat, una possibilitat seria fer servir com Y_i^{SP} l'outcome d'un grup de persones que, trobant-se en situació de participar en el programa, no ho fan; anomenariem aquest outcome Y_i^{NT} . El problema amb aquesta possibilitat és que no es garanteix que tots dos grups siguin estrictament comparables en diverses característiques que poden afectar els respectius outcomes, característiques que poden ser observables o no observables. Si aquests grups presenten, ja d'entrada, diferències significatives en aquest sentit, la diferència en els outcomes que presentin un cop finalitzada la intervenció pot no ser la conseqüència del programa, sinó d'aquesta diferència inicial. És a dir, la diferència observada entre tractats i no tractats és la combinació entre l'efecte mitjà del tractament i el biaix de selecció, tal i com podem veure en la equació següent:

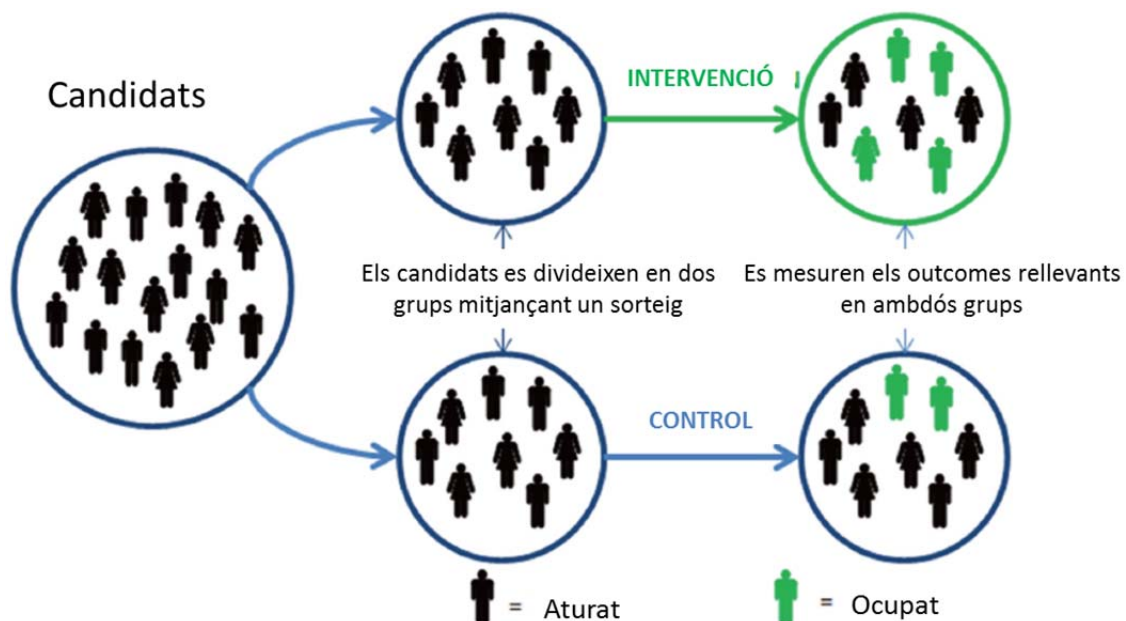
$$\begin{aligned} D &= E(Y_i^P | T_i = 1) - E(Y_i^{NT} | T_i = 0) - E(Y_i^{NT} | T_i = 1) + E(Y_i^{NT} | T_i = 1) = \\ &= [E(Y_i^P | T_i = 1) - E(Y_i^{NT} | T_i = 1)] - [E(Y_i^{NT} | T_i = 1) - E(Y_i^{NT} | T_i = 0)] = \\ &\quad \text{ATE} \quad \quad \quad + \quad \quad \text{Biaix Selecció} \end{aligned}$$



4.1.3 L'avaluació d'impacte mitjançant un disseny experimental

Existeixen diverses metodologies que poden utilitzar-se per construir un grup de comparació legítim i inferir el contrafactual sense biaix¹². Entre aquestes, destaca l'anomenat disseny experimental o avaluació amb disseny aleatori o experiment aleatoritzat, que té com a principal característica el fet que els grups de participants i no participants s'estableixen mitjançant un procediment d'assignació aleatòria (com ara un sorteig).

Figura 2. El disseny experimental aleatoritzat: tractats vs. controls



D'acord amb la llei dels grans números, si d'una població diana escollim dos grups suficientment grans, tot dos seran estadísticament representatius de la població i, per tant, comparables entre ells. Així doncs, l'assignació aleatòria dels participants genera grups de comparació estadísticament idèntics en tota mena d'atributs que poden tenir relació amb l'outcome d'interès, i per tant elimina d'arrel el biaix de selecció.

Un tret característic dels experiments aleatoritzats és que la participació s'ha de resoldre abans que el programa comenci. Des del punt de vista del programa, això requereix un esforç de planificació i anticipació organitzativa que altres esquemes d'implementació i avaluació no requereixen.

¹² Veure Casado i Todeschini (2013) per a una descripció dels dissenys i mètodes d'avaluació d'impacte en l'àmbit de les Polítiques Actives d'Ocupació.



Si bé és cert que el plantejament d'un experiment aleatoritzat no sempre és viable com a mètode d'avaluació de l'impacte d'una política (per exemple, quan es tracta d'avaluar els efectes de canvis institucionals de gran abast), determinades circumstàncies poden afavorir la seva factibilitat (Duflo, Glennerster, i Kremer 2007): quan existeix un excés de demanda per participar en el programa (i, per tant, necessàriament hi haurà demanda insatisfeta); quan un programa s'implementa gradualment per territoris o entre grups de persones (s'aleatoritza aleshores el moment d'accés al programa); quan el programa vol testar una innovació (s'aleatoritza qui participa en el programa "convencional" i qui ho fa en el programa "innovat"); quan es vol testar algun mecanisme d'estímul o crida a la participació en una determinada acció (en el cas que la participació en el programa sigui més baixa de l'esperada, es poden enviar en forma aleatòria recordatoris a la població general), etc.

Finalment, cal tenir en compte que la majoria d'experiments no es realitzen sobre un conjunt poblacional indiferenciat, sinó que l'aleatorització acostuma a tenir lloc entre perfils de població específics (i.e. que reuneixen les característiques d'elegibilitat d'un programa). Això no treu validesa interna a l'experiment (això és, els seus resultats són aplicables a la població, lloc i moment implicats en l'experiment), si bé pot suposar una limitació a la seva validesa externa (això és, les seves conclusions no són necessàriament extrapolables a contextos diferents).

4.1.4 'Average treatment effect', 'Intention to treat' i 'Local Average treatment effect'

Existeix la possibilitat que un nombre important dels participants en un programa l'abandonin abans de la seva finalització. I és força probable que aquesta decisió d'abandonar el programa estigui correlacionada tant amb els outcomes d'interès (per exemple, si han aconseguit una feina o han de buscar una) com amb determinades característiques dels participants (per exemple, la seva motivació o aspiracions). Així, si féssim servir com a variable de tractament el grau de compleció del programa i només consideréssim com a tractats aquells que l'han completat, tindríem com a conseqüència un estimador esbiaixat de l'impacte.

Per tal d'evitar aquesta situació, hem decidit utilitzar dues estratègies. La primera és considerar com a participants i controls els grups d'individus que van quedar assignats a una o altre condició en el sorteig inicial. Això és el que a la literatura s'anomena 'intention to treat' (ITT), en el sentit que s'inclou en l'anàlisi el conjunt d'individus que en el moment de l'aleatorització havien mostrat la seva intenció de participar en el programa.

De l'altra banda, tenint en compte que per als gestors del programa l'interès es troba principalment en l'efecte mitjà del tractament, i no pas en l'efecte de la intenció de ser tractat, hem considerat un model estadístic alternatiu. Per tal d'evitar el biaix que es generaria en l'estimador en el cas que comparéssim directament els outcomes



d'aquells que van completar el programa amb aquells que no ho van fer, hem optat per l'estratègia d'utilitzar variables instrumentals i estimar el efecte local mitjà del tractament (LATE) (Duflo, Glennerster, i Kremer 2007; Angrist i Pischke 2009). Tot i que en aquest cas, l'estimador LATE en principi sobrestimaria el efecte mitjà del tractament, és un estimador no esbiaixat de l'efecte per a aquells que van completar el programa.

4.1.5 Balanç del sorteig de Mobilitza't: tractats vs. controls

Si bé, en mostres grans, la correlació entre el resultat del sorteig i les característiques de les persones sortejades seria zero per construcció, podria donar-se el cas que en mostres petites algunes característiques estiguin correlacionades amb el resultat del sorteig.

A la taula 11 tenim el resultat de la comparació (t-test) entre les característiques de controls i tractaments. Tal i com es pot veure en la taula 11, no s'aprecien diferències sistemàtiques entre ambdós grups. Únicament s'observen algunes diferències puntuals en les variables que remeten a la proporció d'autoconsiderats aturats o estudiants, l'experiència laboral, la zona geogràfica i el temps a l'atur dels individus de l'un i l'altre grup.

Taula 11. Comparació entre les característiques de participants (en la primera i segona edició del programa) i controls

	Tots		Edició 1		Edició 2	
	Control	Tractament	Control	Tractament	Control	Tractament
<u>Sexe</u>						
Home	0.795	0.776	0.780	0.763	0.810	0.789
<u>Edat</u>						
Menys de 20 anys	0.231	0.259	0.186	0.288	0.276	0.228
Entre 20 i 24 anys	0.581	0.578	0.644	0.542	0.517	0.614
24 anys o més	0.188	0.164	0.169	0.169	0.207	0.158
<u>Nivell Educatiu</u>						
ESO o menys	0.094	0.103	0.119	0.102	0.069	0.105
<u>Nacionalitat</u>						
Nacionalitat espanyola	0.855	0.836	0.814	0.814	0.897	0.860
Nacionalitat fora EU	0.128	0.164	0.169	0.186	0.086	0.140
<u>Situació laboral</u>						
Aturat	0.872	0.690	0.966	0.712	0.776	0.667
Estudiant	0.085	0.284	0.034	0.254	0.138	0.316
<u>Experiència laboral</u>						
Menys de 3 mesos	0.538	0.457	0.644	0.492	0.431	0.421
De 3 a 6 mesos	0.060	0.138	0.034	0.068	0.086	0.211



De 6 a 12 mesos	0.137	0.129	0.068	0.136	0.207	0.123
Més de 12 mesos	0.197	0.129	0.186	0.153	0.207	0.105
No ha treballat mai	0.068	0.147	0.068	0.153	0.069	0.140
<u>Temps a l'atur</u>						
Ha treballat durant el mes previ	0.154	0.216	0.153	0.136	0.155	0.298
Menys de tres mesos sense treballar	0.111	0.121	0.085	0.102	0.138	0.140
De 3 a 6 mesos sense treballar	0.077	0.086	0.102	0.136	0.052	0.035
De 6 a 12 mesos sense treballar	0.043	0.095	0.034	0.153	0.052	0.035
12 mesos o més sense treballar	0.615	0.483	0.627	0.475	0.603	0.491
<u>Zona geogràfica</u>						
Barcelona	0.795	0.802	0.847	0.983	0.741	0.614
AMB	0.154	0.147	0.136	0.017	0.172	0.281
Area 22@	0.026	0.026	0.000	0.034	0.052	0.018
Temps a BCN Activa (minuts)	32.759	31.267	32.390	28.814	33.140	33.807

Nota: Es marquen en vermell aquelles magnituds que denoten diferències significatives entre les característiques dels grups de participants i controls.

Per tal d'evitar que aquestes petites diferències entre tractats i controls generin un biaix en l'estimador, hem optat per incloure-les com a regressors¹³.

4.1.6 Definició i mesura dels outcomes

El principal objectiu de Mobilitza't és oferir els joves NI-NI amb baixa formació (educació secundària obligatòria, com a màxim) una segona oportunitat tant en l'àmbit laboral (facilitant la seva inserció laboral) com educatiu (promovent el seu retorn a l'educació).

Així doncs, els outcomes sobre els quals se centra l'avaluació d'impacte que aquí presentem es recullen en els següents indicadors:

¹³ Tot i que aquesta estratègia podria empitjorar la precisió de l'estimador i esbiaixar-lo (Freedman 2008), la mida mostral de què disposem és suficient com per evitar aquest risc. En canvi, aquesta operació ens permet reduir l'error estàndard del estimador, al temps que elimina el potencial biaix atribuïble a les diferències inicials entre participants i controls (Lin 2013).



- Participació laboral mensual: es mesura si la persona ha treballat o no durant cadascun dels mesos compresos entre el moment en què s'inicia cadascuna de les edicions del programa i el mes de juny de 2016.
- Nombre acumulat de mesos treballats: es construeix sumant els valors de l'anterior indicador al llarg de la finestra temporal esmentada.
- Màxim número de mesos treballats en forma consecutiva.
- Nombre de contractes laborals on els requeriments educatius s'ajusten al nivell dels participants: es considera el nombre de contractes laborals en sectors afins a la tecnologia Mobile i el nombre de contractes en ocupacions relacionades amb el sector Mobile.
- Inscripcions en Cicles Formatius de Grau Mitjà durant el curs 2015/2016.

Per a la construcció d'aquests outcomes (i d'algunes variables de control), hem combinat tres bases de dades a partir de l'indicador únic de cada persona (DNI):

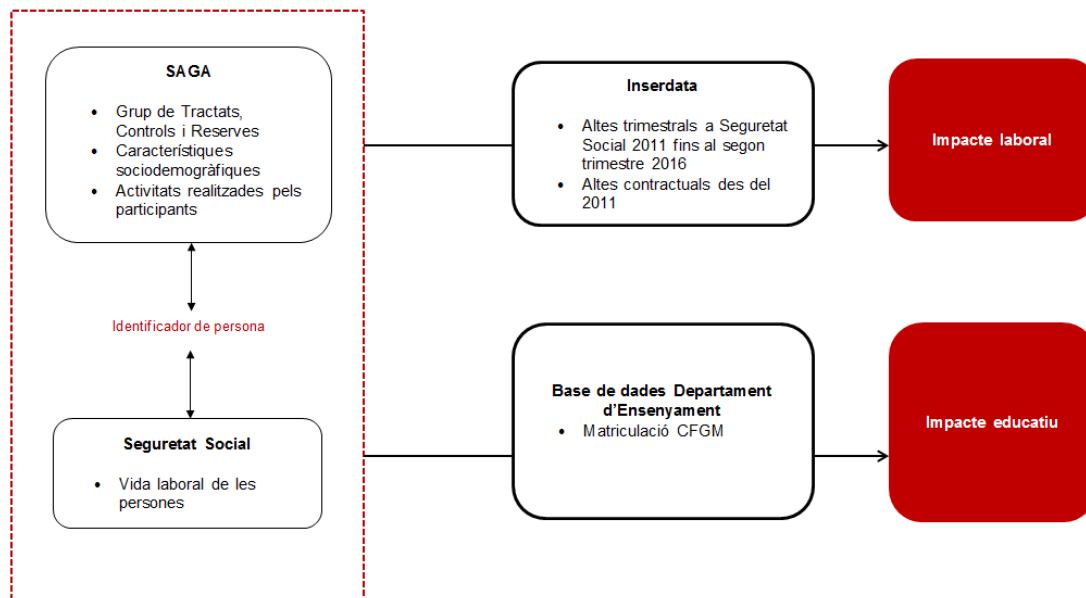
- La base de dades d'afiliacions a la Seguretat Social (AFI), estructurada en talls trimestrals i que indica si les persones estan treballant (per compte propi o aliè) en el darrer dia laborable de cada trimestre (no inclou per tant informació sobre participacions laborals de curta durada que s'hagin pogut produir entre aquests talls trimestrals).
- L'aplicatiu "Inserdata", elaborat per Ivàlua, és un algoritme que integra la informació provinent del registre de d'altres contractuals (Contrat@) del Departament de Treball i el registre d'afiliacions a la Seguretat Social (AFI), i estima per a cada persona si estava treballant o no en un determinat moment i en quina situació (compte aliè versus compte propi, indefinida versus temporal, jornada completa versus jornada parcial, sector, ocupació i requeriments educatius del contracte)¹⁴.
- Bases de dades del Departament d'Ensenyament sobre inscripció i graduació en Cicles Formatius oferts als instituts públics¹⁵.

¹⁴ La utilització d'aquests registres és fruit de l'acord d'Ivàlua amb el Departament de Treball per a l'accés i tractament de dades administratives laborals.

¹⁵ La utilització d'aquests registres és fruit de l'acord d'Ivàlua amb el Departament d'Ensenyament per a l'accés i tractament de dades administratives laborals.



Figura 3. Esquema de les fonts d'informació utilitzades



4.1.7 Mida mostral, potència i efectes mínims detectables

D'acord amb les característiques i objectius de millora que defineixen el programa considerarem els següents valors d'impacte:

- En el relatiu a l'outcome educatiu (curt termini), considerarem que el programa serà "exitós" si aconsegueix generar entre 6% i 10% més retorns al sistema educatiu entre els joves tractats que entre els joves controls.
- Pel que fa a l'outcome laboral (curt termini), considerarem significativa tota diferència superior al 15% entre els nivells d'ocupació de tractats i controls.

Sobre la base d'altres avaluacions de programes laborals i educatius realitzades a Catalunya, i considerant el plantejament, intensitat i caràcter innovador del programa, hem realitzat el càlcul de mida mostral necessària per detectar efectes estàndards de com a mínim 0,35. Aquest és un efecte de mida gran, tant en el relatiu a l'outcome educatiu com amb relació a l'outcome laboral¹⁶.

Observant els paràmetres estàndards de les meta-anàlisis sobre polítiques actives d'ocupació i polítiques educatives (això és, error de tipus II del 20% i error de tipus I del 5% en un test a dues cues), i aplicant la fórmula anterior, hem estimat que la mida mostral necessària per tal de detectar un efecte estàndard per sobre del 0,35 es de,

¹⁶ Fent servir la mateixa font d'informació, estimem la desviació estàndard per a l'outcome educatiu entre 0,15 i 0,20, clarament per sota de la desviació pròpia de l'outcome laboral (0,4).



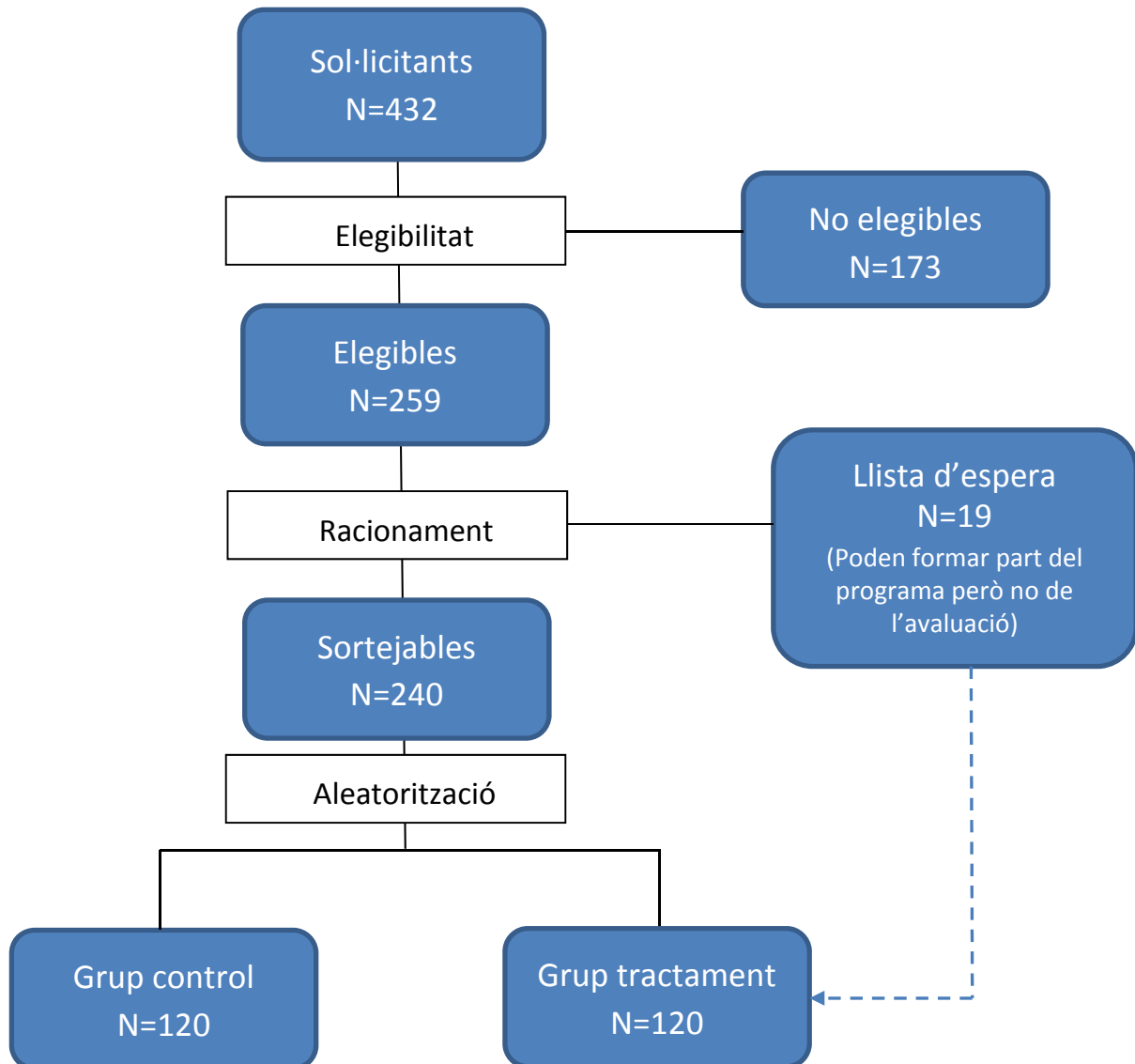
com a mínim, 240 individus, 120 assignats al grup de tractament i 120 al grup de control.¹⁷

D'aquesta manera, la figura 4 presenta el flux de participants des del moment de la captació fins a l'aleatorització. Inicialment van sol·licitar l'ingrés al programa Mobilitza't Mobile un total de 432 persones. D'aquestes, després de contrastar el seu perfil amb els criteris d'accés presentats ja anteriorment en aquest informe, 173 persones es van descartar per no aconseguir-los. Per contra, 259 si eren tributàries a participar al programa. D'aquestes, se'n van seleccionar 19 que van entrar a formar part d'una llista d'espera per suplir aquells abandonaments dels participants del programa i evitar així que les places programa quedessin desertes. Finalment, dels 240 participants elegibles restants es va realitzar un sorteig per assignar-los, o bé al grup que realitzaria el programa Mobilitza't Mobile (120 participants), o bé al grup de control (120 participants) que actua com a comparador sobre el que hagués esdevingut amb aquest perfil de joves en absència de Mobilitza't Mobile.

¹⁷ Assumim aquí que la desviació estàndard és la mateixa entre els participants i els no participants, essent igual a 1 la ràtio entre uns i altres.



Figura 4. Esquema del flux de participants des de la captació fins a l'aleatorització



Un altre aspecte rellevant relacionat amb el càlcul de la mida mostral té a veure amb les característiques de l'assignació aleatòria del programa. En aquest cas, l'aleatorització es realitza al nivell individual, entre aquells que mostren el seu interès a participar en el programa. Alhora, res no sembla indicar que es puguin haver produït determinats tipus de clusterització dels individus en el grup de control o en el grup de tractament (H. S. Bloom 1995; H. S. Bloom, Bos, i Lee 1999). En aquest cas, no jutgem necessari incorporar la consideració d'una correlació intra-cluster en el càlcul de la mida mostra.



Una pràctica habitual en la literatura és introduir un element de correcció en la mida mostral per tal de tenir en compte el desgast potencial en el volum de dades que s'obtenen un cop finalitzat el programa. En la mesura que les dades utilitzades per mesurar els outcomes provenen de registres administratius, aquest problema potencial esdevé pràcticament irrellevant i per tant no hem hagut de modificar els càlculs de poder de la mostra.

4.2 L'efectivitat del programa Mobilitza't

L'equació estimada de base és un model de probabilitat lineal (LPM)¹⁸ o un model de regressió lineal, depenent si l'outcome és dicotòmic o no, on la variable d'interès és la variable 'Treatment', i on es controla per totes les variables sociodemogràfiques disponibles, tal i com podem veure a la equació següent¹⁹.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Tractament_i + \beta_2 Home_i + \beta_3 Edat_i + \beta_4 ForaUE_i + \beta_5 DAtur_1_i + \beta_6 DAtur_2_i + \beta_7 DAtur_3_i + \beta_8 DAtur_4_i + \beta_9 DExper_1_i + \beta_{10} DExper_2_i + \beta_{11} DExper_3_i + \beta_{12} DExper_4_i + \beta_{13} Barcelona_i + \beta_{14} AMB_i + u_i$$

on

- $Home_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona, } i \text{ és home} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $Edat_i$ és l'edat de la persona, i mesurada en anys
- $Aturat_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ s'ha autodefinit com a aturada} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $Estudiant_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ s'ha autodefinit com a estudiant} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DAtur_1_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ ha treballat en el mes del programa} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DAtur_2_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ porta entre 1 i tres mesos a l'atur} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DAtur_3_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ porta entre 3 i 6 mesos a l'atur} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DAtur_4_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ porta entre 6 i 12 mesos a l'atur} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DExper_1_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ té entre 0 i 3 mesos d'experiència laboral} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$

¹⁸ Per al conjunt de outcomes dicotòmics, també s'ha estimat un model lògit amb resultats molt similars. Atès que ens interessa l'efecte marginal sobre la probabilitat de, per exemple, estar treballant en un mes determinat, i considerant els riscos d'aplicar un model no lineal desajustat, hem preferit reportar els resultats del LPM (Angrist i Pischke, 2008).

¹⁹ Les variables de sexe, edat, nacionalitat, temps a l'atur, experiència laboral i lloc geogràfic estan representades com a variables dicotòmiques que prenen el valor 1 si la condició és certa i 0 en cas contrari, seguint la mateixa línia de la taula 1. Els errors estàndards estan calculats a partir de l'estimador sandwich de Huber-White per fer-los robustos a heteroscedasticitat.



- $DExper_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ té de 3 a 6 mesos d'experiència laboral} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DExper_{3i} = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ té de 6 a 12 mesos d'experiència laboral} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $DExper_{4i} = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ té més de 12 mesos d'experiència laboral} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $Barcelona_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ declara domicili a la ciutat de Barcelona} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$
- $AMB_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ declara domicili a altra part de Àrea Metropolitana} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$

4.2.1 'Intention to Treat'

Ens fixem ara en l'impacte atribuïble a l'oferiment de participar en el programa, això és, al fet de, havent mostrat la intenció de participar-hi, acabar essent assignat (aleatòriament) al grup de tractats. En aquest cas, la variable tractament es defineix com:

$$Treatment_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ ha estat sortejada al grup de tractament} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$$

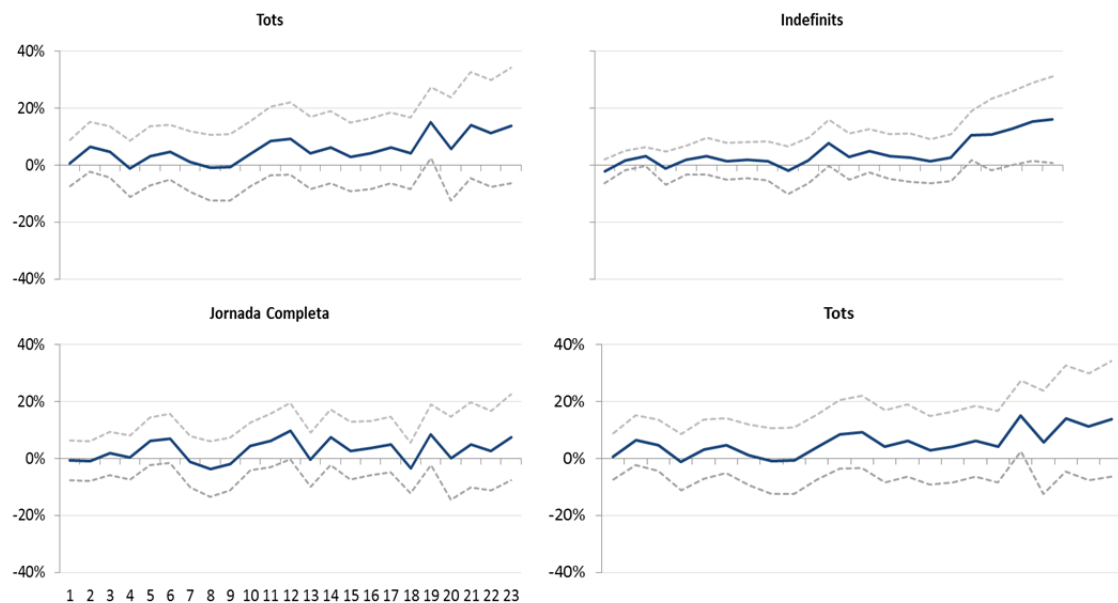
És a dir, en aquest cas, la variable tractament serà 1 tant si la persona va iniciar el programa i el va completar com si el va abandonar abans de començar. Per tant, el que realment estem analitzant és l'efecte d'haver estat sortejat com a participant, amb la idea que és un *proxy* de haver completat el programa, la qual cosa, com hem vist abans, no és necessàriament certa. Atès el caràcter aleatori del sorteig, la condició de MCO per a què l'estimador no sigui esbiaixat $Cov(Treatment, u) = 0$ es complirà en mostres grans.

En relació amb l'**impacte sobre la participació laboral mensual**, el gràfic 4 mostra l'efecte del programa sobre la contractació laboral per a qualsevol tipus de contracte, contractes indefinits i contractes de jornada completa (línia contínua) i l'interval de confiança (línia discontinua). A l'eix horitzontal tenim el nombre de mesos després d'iniciat el programa. El motiu pel que l'interval de confiança es fa més gran a partir del mes 19 és perquè desapareix la meitat de la mostra (recordem que als participants de la primera edició del programa els observem només durant 19 mesos). A l'eix vertical tenim la diferència entre tractats i controls en punts percentuals. En particular, per a l'outcome corresponent a la participació laboral, el gràfics mostren el punt mig i l'interval de confiança de l'efecte que suposa participar en el programa respecte no fer-ho, mesurat en punts percentuals de diferència. L'efecte resulta estadísticament significatiu quan l'interval de confiança no conté el zero, és a dir, tots dos estan per



sobre (impacte positiu) o per sota (impacte negatiu) de l'abscissa a l'origen, mentre que si algun d'ells creua e, l'impacte del programa es considera nul.

Gràfic 4. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (superior esquerra), contractes indefinits (superior dreta), jornada completa (inferior esquerra) i autònoms (inferior dreta)



Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals

Tal i com avançàvem anteriorment, la mida mostral no és suficientment gran com per detectar efectes reduïts, i per tant generalment no podem rebutjar la hipòtesi nul·la que Mobilitza't té un efecte igual a zero. Tot i així, observem dos elements d'interès.

D'una banda, pel que fa a la contractació en general i a la contractació indefinida en particular, l'estimació puntual és generalment positiva. A més a més, s'observen períodes de temps on les diferències entre tractats i controls sí són estadísticament significatives, particularment pel que fa als contractes indefinits. D'altra banda, s'observa una tendència general del programa a guanyar efectivitat amb el pas del temps, la qual cosa concorda amb la seva teoria del canvi.

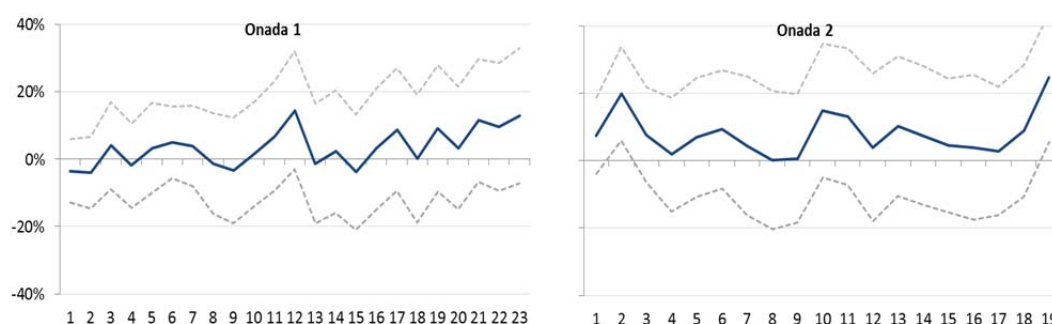
En relació amb la resta de controls inclosos, excepte en les relatives a la zona geogràfica (Barcelona i AMB), l'edició i parcialment el temps a l'atur, la resta de les variables són no significatives. En el cas de Barcelona i de l'AMB, ambdues tenen un coeficient positiu, és a dir, les persones que viuen a la ciutat o a l'àrea metropolitana tenen una probabilitat més alta de trobar feina que no pas les de fora. Els participants de l'edició 1 tenen una probabilitat més baixa de trobar feina que els participants de la



segona edició. Finalment, la probabilitat de trobar feina es redueix amb el temps a l'atur. En canvi, ni l'experiència laboral, la nacionalitat o l'edat semblen tenir influència²⁰.

Afinant en l'efecte diferencial de l'edició del programa, el gràfic 5 permet visualitzar el major impacte de la segona edició, la qual comença a tenir impactes estadísticament significatius a partir del mes 19 posterior al moment de l'aleatorització.

Gràfic 5. Inserció laboral mensual per edició del programa (qualsevol tipus de contracte)



Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals

Finalment, destaquem que la mida mostral no és suficientment gran com per detectar diferències estadísticament significatives entre controls i participants en funció dels diferents itineraris formatius que segueixen aquests darrers (disseny, programació o comercialització).

A la taula 12 es mostren els valors d'impacte del programa pel que fa a **altres outcomes considerats**.

²⁰ Cal aclarir que aquests efectes no són necessàriament estables en el temps i que depenen del mes en qüestió i el que estem presentant és un resum del conjunt de les regressions que hem realitzat.



Taula 12. Altres outcomes considerats

Outcome	Coefficient estimat	Error estàndard
# mesos treballats qualsevol contracte	1.061	0.744
# mesos treballats contracte indefinit	0.806	0.555
# mesos treballats jornada completa	0.629	0.628
# màxim mesos consecutius treballant	0.880	0.730
Al menys un contracte en ocupació similar	-0.015	0.047
Al menys un contracte en sector similar	0.023	0.029
Al menys un contracte amb requeriments educatius ajustats	0.132	0.063
Inscripció CFGM 15/16	-0.063	0.046

Tal i com passava amb la inserció laboral mensual, la majoria de valors que mostra la taula 12 són positius però no significatius. Destaca, però, el fet que els participants en el programa Mobilitza't incrementen la contractació en posicions que demanen un nivell educatiu ajustat al seu perfil (educació secundària obligatòria). Tot i que no tenim informació relativa al sou dels participants, és força factible que això també es tradueixi en una posició salarial superior.

Amb relació al **retorn al sistema educatiu formal**, s'evidencia que el programa no té cap efecte sobre les taxes d'inscripció a Cicles de Formació en Grau Mig (curs 2015-2016). Cal tenir en compte, però, que aquestes dades són preliminars, en el sentit que la inscripció al curs 2015-2016 va tenir lloc durant la implementació del programa. Si els joves participants van esperar a finalitzar el programa per inscriure's-hi, estarem subestimant l'efecte.

4.2.2 'Local Average treatment effect' (LATE)

Segons documentarem més endavant, una part considerable dels participants en el programa van abandonar-lo abans de la seva finalització (dels 60 participants de cada edició, únicament 21 participants de la primera i 28 participants de la segona van completar el programa en la seva totalitat). Com hem explicat abans, molt probablement, la decisió d'abandonar el programa es troba força correlacionada tant amb els outcomes d'interès com amb les característiques dels participants.



Per tal d'estimar l'efecte local mitjà del tractament (LATE) hem provat dues variables de tractament alternatives. La primera fa referència al **dosatge**, és a dir, el percentatge de dies (sobre el total de dies que dura el programa) que la persona va estar-hi participant:

$$Treatment_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ ha completat el programa} \\ \text{altres valors en funció de la proporció de dies completats (p.ex. 0,5 = 50\% de dies completats)} & \end{cases}$$

Aquesta variable té una mitjana de 0.78 i una desviació estàndard de 0.34.

La segona alternativa de tractament és una variable dicotòmica que indica si la persona va **finalitzar com a mínim el 75% del temps del programa**.

$$Treatment_i = \begin{cases} 1 & \text{si la persona } i \text{ ha completat com a mínim el 75\% del programa} \\ 0 & \text{en cas contrari} \end{cases}$$

En ambdós casos estem estimant l'efecte d'haver completat una part substancial del programa i no el fet d'haver estat sortejat per participar-hi. Considerant el caràcter no aleatori de l'abandonament, la condició de mínim quadrats ordinaris (MCO) per a que l'estimador no sigui esbiaixat $Cov(Treatment, u) = 0$ possiblement no es complirà i per tant l'estimador de MCO tindrà aquest problema.

A fi d'evitar aquesta situació, hem instrumentat la variable tractament, amb una variable instrumental. Com tot instrument, aquest ha de complir amb la doble condició de no estar relacionat amb l'outcome d'interès (això és, ha de ser exogen), i, en canvi, està associat a la probabilitat de ser tractat (ha de ser rellevant). **L'instrument utilitzat en aquest cas és el resultat del sorteig.**

En el primer cas, on el tractament és el percentatge de compleció del programa, l'instrument té un predictiu de la participació força alt, amb un valor F de la regressió de la primera etapa de 163,22²¹. En el cas de la segona variable, el F és de 74.4. Tenint en compte que l'instrument és el sorteig, i que aquest té un caràcter purament aleatori i, per tant, exogen, no hi ha motius per sospitar que la condició de $Cov(Instrument, u) = 0$ no es compleix.

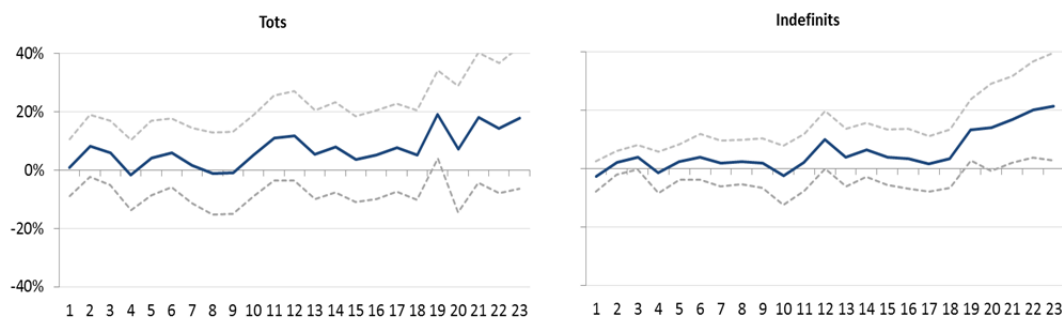
²¹ Alguns autors recomanen que l'estadístic F de la primera etapa sigui com a mínim de 10. Veure Stock i Yogo (2005) i Angrist i Pischke (2009).



Dosatge

Al gràfic 6 es pot veure l'impacte mitjà del programa havent instrumentat la variable de tractament referida al percentatge del temps total completat. En comparació amb els resultats del 'intention to treat' (ITT), destaca el fet que els efectes puntuals són ara més rellevants. Tot i que pel que fa al global de la contractació els efectes continuen sense ser estadísticament significatius, es podria argumentar que el biaix mostral de l'estimador de ITT era negatiu. En canvi, en el cas dels contractes indefinits sí es detecten impactes significatius, això és: els increments en la taxa de finalització del programa tenen efectes positius i significatius en la probabilitat de trobar una feina amb contracte indefinit.

Gràfic 6. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable de percentatge d'assistència. Regressió amb variables instrumentals



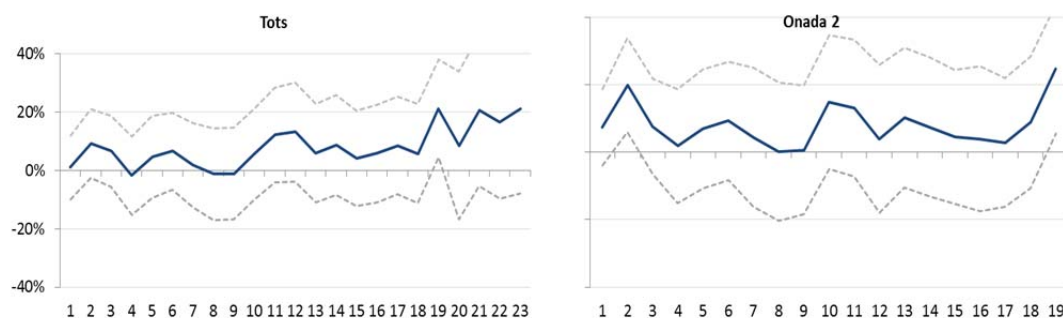
Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals



Assistència superior al 75%

Quan operem la regressió amb variable instrumental considerant si l'assistència al programa va ser superior al 75% o no, la situació és força similar; de fet, alguns efectes puntuals arriben a ser més grans.

Gràfic 7. Inserció laboral mensual per a qualsevol tipus de contracte (esquerra) i contractes indefinits (dreta) sobre la variable d'assistència superior al 75%. Regressió amb variables instrumentals



Nota: Eix x mesos després d'iniciat el programa. Eix y punts percentuals

4.2.3 Error de mesura

En el cas del programa Mobilitza't, l'error de mesura es troba principalment en algunes variables d'outcome, particularment aquelles referides a la inserció laboral. Aquest error prové del fet que no observem la duració del contracte laboral i l'hem d'estimar a partir dels talls trimestrals de Seguretat Social. De totes maneres, podem considerar que la incidència d'aquest error és aleatòria; això implica que, si bé no genera un biaix en l'estimador, sí pot produir errors estàndards més grans, fent llavors més difícil rebutjar la hipòtesi nul·la que el programa no ha tingut efecte.

Pel que fa a l'outcome educatiu, recordem que la variable de retorn al sistema educatiu utilitzada possiblement presenta problemes d'encaix temporal.

4.2.4 Validesa externa de l'anàlisi

Tot i que l'assignació aleatòria de la participació en el programa Mobilitza't garanteix la validesa interna de l'anàlisi, queda oberta la qüestió de fins a quin punt els resultats obtinguts es poden extrapolar a altres cohorts de joves, a programes amb un disseny similar però amb objectius i àmbits diferents, a moments diferents del cicle econòmic o a llocs geogràfics diferents. Per exemple, hagués estat efectiu el programa si la



població diana haguessin estat joves amb el batxillerat o un cicle formatiu acabat? Aquest tipus de pregunta fan referència a la validesa externa del programa.

En el cas del Mobilitza't hem de tenir en compte que els joves que es van inscriure per participar en el programa possiblement estan més motivats que la mitjana dels joves NI-NI. És a dir, si aquest programa s'apliqués per a joves que no es van inscriure voluntàriament, segurament tindria resultats diferents, probablement pitjors, si assumim que la motivació està correlacionada positivament amb la inserció laboral.

En segon lloc, el fet que Barcelona sigui la capital mundial del mòbil ha propiciat l'existència d'un ecosistema d'empreses vinculades al sector (empreses que generen una demanda de treballadors competents en tecnologies mòbils) difícilment replicable en altres contextos.

Tercer, una situació econòmica on la taxa d'atur juvenil fos significativament més baixa que l'actual a la ciutat de Barcelona faria molt difícil mantenir als participants durant gairebé sis mesos sense percebre cap retorn pecuniari.

És a dir, abans d'extrapolar els resultats de Mobilitza't a programes similars, caldria tenir en compte si les característiques de la població participant, la situació econòmica i la formació que ofereix el programa són comparables als que envolten el cas de Mobilitza't.



6. L'anàlisi qualitativa: percepcions i valoracions del programa

L'anàlisi qualitativa de la implementació permet copsar les percepcions i valoracions dels principals agents implicats sobre el funcionament real del programa. En el cas del programa Mobilitza't, l'aproximació qualitativa a la seva implementació s'ha basat en els següents exercicis i fonts d'informació:

- Anàlisi documental de materials i documentació relativa al programa i algunes eines clau per al seu funcionament.
- Observació directa semidirigida: d'actes i esdeveniments claus del programa (sessions de treball, coordinació, classes, espais de mentoria, actes de presentació i difusió, etc.).
- Entrevistes exploratòries: Majoritàriament en el marc de les observacions realitzades però també aprofitant reunions de coordinació amb les persones responsables del programa. Han estat entrevistes individuals (amb tècniques/tutores i formadors) i grupals (equip de responsables del programa, formadors i participants en la primera edició del programa).
- Entrevistes d'aprofundiment: a) 2 entrevistes amb tècniques del programa (encarregades de la formació i relació amb les empreses); b) 1 entrevista amb la coordinadora del programa; c) 1 entrevista amb un formador encarregat de part de la formació especialitzada.
- Grups de discussió: a) 1 grup de discussió amb totes les persones implicades en la implementació; b) 1 grup de discussió amb alumnes participants en la primera edició del programa.

6.1 La Raó De Ser Del Programa: mobilitzar joves aturats cap al sector Mobile.

El programa es percep per gairebé tots els implicats de manera força positiva degut a que, entre d'altres factors, parteix de la intenció d'abordar una problemàtica social greu (com és l'atur i la manca de formació juvenil) connectant-la amb una de les potencialitats del territori com és la idea recurrent i força estesa de que "Barcelona és mòbil". Tal i com exposa a la següent cita un formador, Barcelona és "la ciutat perfecte", en al·lusió als esforços que s'hi estan duent a terme per a situar la ciutat al centre de l'evolució d'aquest sector econòmic emergent.

Entrevistador: I els que estan aquí segurament, doncs això, ja no estan a temps de fer una carrera o no s'ho plantegen... Què els hi podria aportar aquest curs? De què els hi podria servir?

Docent: Jo crec que per veure una mica el futur que té això, que té aquest sector, crec jo, la mobilitat, per això estan fent això, que estan en la ciutat perfecte per això. Jo els hi dic molt "esteu en la ciutat perfecte, aquí a Barcelona Activa, moveu-vos, aneu a



llocs, parleu amb gent, feu coses, saps? esteu al lloc perfecte, ara ens esteu coneixent, nosaltres", vale, tenen mails, doncs que es moguin, saps? estan al lloc perfecte. Crec que això els hi serveix per veure una mica com està tot, per veure a què és al que et pots dedicar i llavors a partir d'aquí, decidíu fer però no és que surtis d'aquí i ho tinguis tot fet, al contrari, jo crec que tot això els hi ve tan de nou: els mòbils, tal... és molt confús, és per posar les coses, jo crec, a lloc, i després dir: "vale, doncs a partir d'aquí jo vull fer programació, jo vull fer disseny"

Agafant les paraules d'aquest darrer informant, es pot copsar com la raó de ser del programa Mobilitza't és aprofitar el potencial que té Barcelona en relació al sector "Mobile" i fer accions per a que funcioni com a caldo de cultiu que mobilitzi, literalment ("mouveu-vos"), a un col·lectiu "està confús i no té les coses al lloc". Més endavant es reprendrà al fet que, tal i com ja s'apunta en el seu nom, la prioritat del programa és justament "mobilitzar" i, més concretament, "motivar", dos conceptes que comparteixen origen etimològic i que també es solapen en la implementació del programa.

Per ara, s'aborda aquesta percepció positiva de les intencions del programa, en tant que intenta aprofitar una circumstància favorable del context en el que s'implementa per a combatre una debilitat d'aquest mateix context. A mesura que s'aprofundeix en l'anàlisi d'aquesta visió positiva de l'enllaç potencial d'un sector econòmic – mancances ocupacionals d'una població, surten a la llum alguns problemes que dificulten aquest encaix.

Per tal de visualitzar alhora el repte que es proposa el programa Mobilitza't (connectar una població diana determinada amb un sector laboral concret) i com aquest encaix esdevé complicat, pot ser d'ajuda pensar en aquests dos elements en tant engranatges que es que constitueixin un assemblatge el més eficaç possible. Tot seguit ens fixem en les característiques d'un primer engranatge, la població diana, ja que és el que concentra el gruix de les actuacions del programa Mobilitza't.

6.2 La constitució de la població diana

Tal i com acostuma a passar a l'hora de definir amb claredat grups socials, en primer lloc ens trobem que resulta complicat trobar patrons definitoris per a ells. Malgrat que freqüentment això s'intenta discursivament tot estigmatitzant el col·lectiu amb l'etiqueta de "nini's" o fins i tot a partir de predefinir un seguit de requisits molt concrets per a l'accés al programa, a la pràctica aquest col·lectiu aglutina una heterogeneïtat considerable, ja sigui en referència al seu nivell "acadèmic" (com en el següent exemple) com pel que fa a circumstàncies personals:

Sempre hem dit que el nivell dels alumnes és bastant heterogeni, vam començar amb una formació molt bàsica i després ja passàvem a què és cada cosa, encara comú, a nivell molt bàsic.

De la mateixa manera que es pot observar en aquest extracte, la referència a aquesta heterogeneïtat apareix sovint i en boca de diverses persones implicades en la



implementació del programa. De fet, per la majoria dels informants entrevistats aquesta heterogeneïtat era en part atribuïble a les restriccions imposades per l'aleatorització que implicava el disseny experimental previst per a l'avaluació d'impacte i que obligava a anar a buscar als potencials participants a àmbits molt diversos i a qualsevol espai on aquests es poguessin trobar.

Aquesta atribució és simptomàtica d'una tendència generalitzada al llarg del programa: assignar una responsabilitat considerable dels defectes en el funcionament del programa a les característiques i la captació de la població que, paradoxal i realment, era l'objectiu on volia incidir el programa. Tal i com es pot veure en l'extracte següent, quan es plantejava als tècnics l'existència d'algun decalatge entre el programa i la població diana, aquesta s'explicava per les característiques de la segona:

Sí, jo crec que aquest programa, yo, eh, que aquest programa hagués funcionat molt millor si hagués sigut per gent que hagués tingut batxillerat. Batxillerat o inclús... bueno, graus superior. Perquè hi ha hagut molta gent que inclús estaven estudiant carreres, que estaven acabant batxillerat, ens han vingut, que estaven súper motivats... i els hi hem hagut de dir que no.

A més d'explicar la distància entre el programa i les persones participants de manera esbiaixada cap a les característiques de les segones, aquesta cita introdueix de manera indirecta dos factors, relacionats entre sí, que es pressuposen fonamentals per a aconseguir el correcte engranatge entre el programa i la població diana: la captació ("el programa hagués funcionat millor si hagués captat gent amb batxillerat") i la motivació ("estaven súper motivats"). En d'altres paraules, tal i com s'apuntava més amunt, en part gràcies a la intenció de realitzar un disseny experimental de l'avaluació, la captació ha sigut considerablement exigent, generant tensions entre la població diana i el programa i, per altra banda, es fa aparèixer la motivació com a factor clau per a reduir aquestes tensions i optimitzar el funcionament del programa. Més avall s'entrarà en detall en aquests aspectes (captació i motivació de la "població diana"). Abans però, per acabar d'emmarcar les reflexions que segueixen sobre les característiques i l'abordament de la població diana, ressaltar que aquest sector poblacional mai deixarà de ser un constructe generat des de les instàncies des d'on es dissenya i s'implementa un programa però que la realitat social de les persones que el formen incorpora inevitablement un reguitzell de circumstàncies particulars que gairebé cap cribratge pot ni ha de voler obviar ni homogeneïtzar. Dit d'una altra manera, malgrat tots els intents per a sistematitzar-les que es duguin a termes, les característiques psicosocials del que anomenem "població diana" són heterogènies per definició i es manifesten en els moments i de les maneres més inesperades. Per tant, sembla necessari per a un programa com el Mobilitza't: a) establir les condicions de possibilitat per a poder copsar, atendre i seguir l'emergència d'aquestes particularitats, més que no pas tractar d'esquivar-les ja que a la postre seràn elles (els participants) les que acabaran eludint el programa; i b) reflexionar contínuament sobre com els impulsors d'un programa com aquest "perfilen" als participants i les seves característiques (com per exemple, la motivació), sent així conscients de quines



característiques s'estan deixant fora i a partir de quines premisses s'implementa la política. Aquest segon exercici, de caire més reflexiu, és el que s'inicia en aquest apartat.

6.3 La seva captació

Més avall es mostra un extracte força llarg ja que en part il·lustra i connecta l'heterogeneïtat de la població diana esmentada en l'apartat anterior amb les particularitats i dificultats relacionades amb la implementació de la captació, la definició del perfil "estrella" i la rellevància del factor motivacional. A la primera part s'estan exposant la diversitat de característiques de la població diana i, de seguida, s'exposa que aquesta diversitat es dóna en d'altres programes destinats a poblacions juvenils que no estudien ni treballen.

De fet, durant la sessió de treball amb les persones implicades en la implementació, malgrat que es "culpava" en part a les exigències de l'aleatorització de les dificultats per a captar/definir la població diana, també es reconeixia que existeix un problema que va més enllà del programa Mobilitza't i que té a veure amb com arribar als joves, en general. Malgrat que la recerca de perfils s'ha fet de forma proactiva, és una franja d'edat que costa de captar. Tal i com veiem a l'extracte, això pot ser degut, per una banda, a que la recerca d'aquests perfils es fa a vegades de forma inercial, a través dels canals habituals (punts d'informació juvenil, etc.) que no sempre són efectius. A banda de que de cara a la segona edició sembla que s'han flexibilitzat alguns criteris, també és cert que s'han provat noves vies (Consorti d'Educació) que han resultat ser útils i que la feina proactiva i de publicitat de la primera edició, ha donat els seus fruits:

Entrevistat: ... des de problemes familiars, problemes de salut, problemes per organitzar-se la feina... Vull dir, que al final, hi ha coses que no deixen de ser iguals a altres programes que quan atens a joves, saps? (...) Bueno, és que molts estan en un punt clau de la vida, que no saben cap a on tirar.

(...) Clar, t'estic parlant de l'experiència de la primera edició, aquesta segona sembla que no tant, aleshores... no et sé dir per què ha canviat, potser perquè ja havíem fet més publicitat i:: clar, al principi potser el que ens vam trobar és que vam haver de fer la:: captació de participants des de 0, sense haver publicitat el programa, sense: i a mesura que han anat passant els mesos i les entitats també que treballen amb joves s'han enterat que existeixen aquests programes, que s'han fet cartells, que s'han fet targetons, que s'han fet no sé què... Ens ha arribat molta més gent des de fora, el que et deia, en comptes de naltros anar-los a buscar, molta més gent que ens venia "he vist aquest programa, no sé què, a mi m'interessa molt el tema dels mòbils".

Entrevistador: quan els anàveu a buscar, on anàveu a buscar?

Entrevistat: És que jo crec que ha sigut la part més difícil (...) la captació. Al principi vam tirar molt de:: borses de: joves que teníem allà a BA mateix, entitats que treballen amb joves, punts d'informació juvenil... allà on creguéssim que, era més factible publicitar el programa i que ens donessin el perfil. Per la segona edició, a part, bueno,



també ens vam publicitar més per altres espais, per yo que sé.. bueno, vam tenir contacte amb el consorci d'educació, que això va anar molt bé perquè el consorci, el que sí que tenen la gent que, aquelles persones que abandonen els graus o els batxillerats, els agafen els orientadors i intenten reconduir-los i dir-los: "bueno vale, si vols deixar això, mirem quines opcions tens" clar, aquest és el perfil estrella.

Entrevistador: Estrella?

Entrevistat: Perfil estrella vull dir perfil pel qual està dissenyat el programa. De fet, el programa, crec que posa textualment gent entre 18 i 24 anys que no treballin ni estudiïn, i que portin 2 anys sense estudiar ni treballar. Després ho han flexibilitzat això dels 2 anys, perquè si no veien que... no sé

Entrevistador: I com creus que aquest canvi de perfil de la primera a la segona edició, com creus que influencia al programa, és més fàcil ara?

Entrevistat: A nivell de motivació, ells estan molt més motivats, molt més enganxats al programa.

Resulta també interessant d'aquest fragment que, variant l'estratègia de captació i flexibilitzant els criteris de captació lleugerament, s'ha aconseguit per a la segona edició un perfil "estrella". Cal prestar atenció a que, malgrat estar parlant de la captació i les característiques de la població diana, aquest perfil s'etiqueti com a "estrella" en tant que "molt més motivat, molt més enganxat al programa". Definir la idoneïtat del perfil a partir d'una característica "psicològica" com la motivació, si bé pot dificultar la captació, també és cert que permet pensar la relació entre la població diana i el programa d'una altra manera, més flexible i simètrica (en tant que no explica el fracàs del programa exclusiva i esbiaixadament a partir de les característiques de la població a la que pretenia fer servei, especialment si entenem la motivació com a quelcom que va més enllà de l'individu, tal i com veurem a la següent secció). Així, arribem aquí al segon aspecte clau, el qual tractarem més endavant, pel que fa a l'assoliment d'un millor encaix (o "enganxament", per fer servir les paraules de l'entrevistat) entre població diana i programa: la motivació.

Al seu torn, però, el programa Mobilitza't ha posat de manifest una de les principals preguntes que han de respondre els programes dirigits al col·lectiu de joves: com arribar al joves i fer que s'interessin per la intervenció o proposta que es realitza? Una de les lliçons que ha posat sobre la taula Mobilitza't és que la detecció i la captació de la població diana és una fase de ple dret en qualsevol programa o intervenció dirigida a joves. En d'altres paraules, un programa o intervenció no comença amb aquelles activitats que li són pròpies, sinó que la fase de captació de participants s'hauria de considerar el seu inici. Com a tal, ha de tenir el seu espai propi en la planificació de qualsevol projecte i precedir-ne les activitats. En la següent cita, es pot apreciar com dedicar poc temps a la captació i iniciar de forma precipitada les activitats d'un programa pot menar a una taxa d'abandonament no desitjada - no haver realitzat 'una captació prou acurada, sense publicitat i amb pressions, comporta molt d'abandonament':



Això, jo crec que ha sigut una cosa molt bona i mira, això no li he dit a ningú (riu) el tema que hagin, els que s'han quedat, perquè és veritat que sí que hem tingut molt abandonament, però hem tingut molt abandonament per, vull dir, per culpa nostra eh també. Potser hauríem d'haver fet una captació més bona ... vull dir més acurada, saps? Però com que anàvem amb presses i havíem de començar el programa i encara no s'havia publicitat i tal... (Tutora)

Mobilitza't però també ha suposat un aprenentatge sobre com millorar els processos de detecció i captació de joves. A continuació els resumim de forma breu:

- En general, combinar estratègies actives ('anar a buscar els joves') amb estratègies passives ('esperar que vinguin') de detecció i captació de participants. Amb les primeres s'intenta reclutar aquells perfils de joves que tenen un problema de desmotivació i que previsiblement no estan interessats en el programa. Amb les segones, s'intenta reclutar aquells joves que malgrat tenir un problema de desmotivació poden estar previsiblement interessats amb el programa.
- Combinar un registre de joves als quals adreçar-se de manera directa (amb una trucada o email per exemple) amb els agents educatius formals (en el cas de la ciutat de Barcelona el Consorci d'Educació de Barcelona) per la derivació a les sessions informatives del programa d'aquells joves amb el perfil de la població diana.

És que jo crec que ha sigut la part més difícil del projecte, la captació. Al principi vam tirar molt de bosses de joves que teníem allà a Bcelona Activa mateix, entitats que treballen amb joves, punts d'informació juvenil... allà on creguéssim que, era més factible publicitar el programa i que ens donessin el perfil. Per la segona edició, a part, bueno, també ens vam publicitar més per altres espais, per yo que sé.. bueno, vam tenir contacte amb el consorci d'educació, que això va anar molt bé perquè el consorci, el que sí que tenen la gent que, aquelles persones que abandonen els graus o els batxillerats, els agafen els orientadors i intenten reconduir-los i dir-los: "bueno vale, si vols deixar això, mirem quines opcions tens" (Tutora)

- Cercar i implicar les entitats que treballen amb els joves en la difusió del programa per tal que en facin una derivació (activa o passiva) d'aquells perfils corresponents a la població diana.

Però en canvi, clar, t'estic parlant de l'experiència de la primera edició, aquesta segona sembla que no tant, aleshores... no et sé dir per què ha canviat, potser perquè ja havíem fet més publicitat i:: clar, al principi potser el que ens vam trobar és que vam haver de fer la:: captació de participants des de 0, sense haver publicitat el programa, sense: i a mesura que han anat passant els mesos i les entitats també que treballen



amb joves s'han assabentat que existeixen aquests programes, que han fet cartells, que han fet targetons, que han fet no sé què... Ens ha arribat molta més gent des de fora, el que et deia, en comptes de nosaltres anar-los a buscar, molta més gent que ens venia "he vist aquest programa, no sé què, a mi m'interessa molt el tema dels mòbils" (Tutora).

- S'aconsella oferir estades professionals en empreses com a incentiu per la captació de participants. Tal i com, es pot apreciar en la següent cita, les estades professionals a ulls dels joves esdevenen una passarel·la entre el programa (en aquest cas formatiu) i l'itinerari laboral del participant un cop aquest finalitza el seu pas per Mobilitza't.

Si lo hubieran pensado, lo hubieran buscado, yo creo que mucha más gente se hubiera apuntado y mucha más gente hubiera llegado al final porque mucha gente con el tema de las prácticas es "me da experiencia laboral y me abre a un camino para ver si de verdad me gusta esto o no" y ahora, al no de esto, dices "vale a mi me ha gustado el curso pero a lo mejor trabajar en una empresa de esto no es lo mismo y no me gusta" (Docent)

6.4 Els abandonaments

La majoria d'informants han coincidit a afirmar que el nombre d'abandonaments del programa Mobilitza't ha estat més alt del que inicialment s'esperaven. Tot seguit, detallem quines són les principals causes atribuïdes a aquests abandonaments:

- Alguns participants que abandonaren ho van fer per situacions de **desestructuració familiar**. Tal i com veiem en la següent cita, alguns joves participants havien dedicat la major part de seu temps a donar suport a la seva família, fet que feia incompatible poder assistir de forma presencial a la formació de Mobilitza't.

Hi ha una mica de tot. A la primera edició, diria que la majoria era per desestructuració familiar, les famílies depenien molt d'aquests nois. A la mínima que trobaven una feina, l'havien d'agafar. Però no només això, també tenien un avi malalt, etc. No hi ha ningú més? Tu tienes que trabajar tu futuro i no ho estàs fent. Moltes baixes de la primera edició van ser això. La primera edició era com "pobrets, anem a ajudar-los". (...) No és la nostra competència ajudar a aquestes persones, ho hem intentat però... si has d'anar a l'assistenta social, has d'anar a l'assistència social (Tutora).

- Per d'altres participants, l'abandonament ve donat pel fet que hagin hagut de **trobar feina** aliena al sector Mobile per necessitats econòmiques i familiars. Tal i com veiem en la següent cita, alguns participants del Mobilitza't van haver de deixar de començar a treballar a contracor, sabent que l'abandonament els perjudicava la seva carrera laboral en el sector Mobile.



Altres perquè han trobat feina i està clar que, donat que venen de la situació que venen, sempre, si a casa falten calers, s'hi ha de:: i molts ho han deixat dient "Em sap tant de greu deixar-ho però és que he de portar diners a casa" i aquí se't trenca el cor saps? Perquè dius "si acaben i tot..." dius, potser, un, clar, pensa en la primera edició, tres eren pares! i un ho va deixar, un que era bo, ho va deixar perquè va començar a treballar en un Hotel. I ell ho deia, diu "ja ho sé que l'estic cagant però és que tinc un nen petit i ens mantenen els sogres" (Tutora).

- En alguns participants s'ha detectat una manca de motivació, fet que els ha portat a desistir en veure que no era del seu interès. Tal i com es veu en les següents cites, l'abandonament hagués estat menor si la població diana hagués permès participants amb el batxillerat o nivells de formació superior atès que se'ls suposa una major motivació.

Sí, jo crec que aquest programa. Jo eh, que aquest programa hagués funcionat molt millor si hagués sigut per gent que hagués tingut batxillerat. Batxillerat o inclús... bueno, graus superior. Perquè hi ha hagut molta gent que inclús estaven estudiant carreres, que estaven acabant batxillerat, ens han vingut, que estaven súper motivats... i els hi hem hagut de dir que no. És que ja no han tingut ni opció a entrevista, és a dir, quan no compleixen el perfil, no et podem fer ni entrevista, és que no et deixem venir ni a l'entrevista (Tutora).

Yo creo que mira, para empezar el programa, para mí, el principal, deberías, el primer filtraje, ya debería de algún modo determinar quién quiere hacerlo y quién va porque... mira, "para no estar en casa viendo Ana Rosa, pues voy", porque es lo más importante: la motivación (Docent).

- Finalment, s'atribueix un nombre important d'abandonaments a que el nivell de la formació professionalitzadora era massa elevat per alguns dels participants. En la cita següent, s'apel·la a que per alguns dels itineraris s'espera un nivell mínim de coneixements tècnics – 'en programació lògica matemàtica, mentre en disseny imaginació', els quals no tots els participants disposaven.

A la formació comú és quan hi va haver més batuda [referint-se a abandonaments]. Programació, necessites una lògica matemàtica, una organització teva, una competència, etc. Els dissenyadors necessiten més el detall però deixen volar la imaginació. No és més fàcil, és diferent, més obert (Tutora).

6.5 Les activitats del programa

Mobilitza't és un programa multinivell centrat en 4 eixos (la formació professionalitzadora, el 'mentoring' expert, l'orientació laboral i les activitats complementàries de socialització i 'networking') els quals analitzarem a continuació com s'han portat a terme a la pràctica. Per cada un d'aquests 4 eixos s'especificaran aquells aspectes més ben valorats, així com les principals dificultats en la implementació.



A tall informatiu i rellevant per l'anàlisi següent, cal tenir en compte que el programa es va portar a terme en dues edicions de 60 participants de manera consecutiva.

6.5.1 La formació professionalitzadora en el sector Mobile

El 'Mob Academy' ofereix al participant del programa formació professionalitzadora en el que es considera els àmbits estratègics del sector Mobile. En primer lloc, el participant pren part d'una formació inicial d'unes 125 h, la qual pretén homogeneïtzar el nivell en competències digitals i els coneixements en l'àmbit mòbil. En segon lloc, en una vessant més aplicada, es dediquen 15 h a que diferents professionals del sector expliquin una app des del punt de vista d'un programador, dissenyador i professional del màrqueting. En tercer lloc, en consonància amb aquestes tres especialitzacions professionals de 200 h de duració: la de disseny d'apps, la de programació i la comercialització. Finalment, a l'element formatiu se li incorpora la vessant més pràctica amb el desenvolupament d'una app en equips formats pels propis participants, els quals, amb el suport d'un projecte, hauran de simular la posada en marxa d'una aplicació informàtica.

A continuació, passem a desgranar tant aquells aspectes més ben valorats i que es relacionen amb l'èxit, com aquells en els quals es percep que encara hi ha cert marge de millora.

Quins han estat els aspectes més ben valorats?

Una bona adaptació del nivell dels continguts professionalitzadors al perfil dels joves participants

La majoria de persones entrevistades han coincidit a afirmar que la formació professionalitzadora ha estat una de les parts més innovadores del programa. Concretament, les persones participants la valoren molt positivament perquè s'adequa a les seves expectatives. Així mateix, consideren de que s'ha fet un esforç considerable per tal d'adaptar la dificultat dels diferents cursos al perfil de joves atesos en el Mobile.

Aquesta idoneïtat en el nivell de la formació es palesa en el fet que la majoria de participants que han seguit la formació han pogut palpar de formar pràctica la millora personal en els coneixements i habilitats relacionades amb el Mobile. Tal i com podem veure en la següent cita, la millora continuada i en poc lapse de temps [en una setmana y media] fa que els participants es motivin per seguir aprenent i pugin la seva autoestima. Petits avenços de caire pràctic i constants comporten que el participant segueixi interessat en el curs i se n'asseguri el seguiment:

Docent: Pero lo bueno es que como ellos ven que mejoran tanto, se motivan mucho.

Entrevistador: O sea, tienen momentos en que pueden ver su evolución



Docent: Sí, claro, es que hace una semana y media no habíamos tocado... y ahora son capaces de hacer esta web y adaptarla a sus necesidades.

Entrevistador: Hombre, yo desde fuera no me entero de nada, y esto es buena señal, ya tenéis todos un lenguaje compartido y tal. Tu creus que els hi va despertant amb aquest curs o no?

Docent: Jo crec que sí, perquè veuen que tampoc és supercomplicat tot això, llavors veuen que, no sé, amb dues sessions de feina.

Un mètode docent allunyat de la classe teòrica magistral

Tots els docents entrevistats han posat de manifest que la classe teòrica magistral com a forma pedagògica per transmetre coneixements professionalitzadors a la pràctica no funciona. Tal i com mostra la següent cita, la majoria de participants joves no són capaços de seguir una classe teòrica ja que els hi manca concentració, perden interès i comencen a 'parlar entre ells'. Alternativament, s'ha d'optar per estratègies pedagògiques d'afrontament directe: això és, que el participant entri i entomi la part pràctica des de bon inici i sigui el rol del docent aquell de recolzament per resoldre les dificultats que van emergint en el procés d'aprenentatge.

Docent: (...)Lo que hemos hecho hoy es genial porque ellos se pelean, me van llamando y creo que es lo ideal, ¿no? dentro de esta clase, ¿no? Pero claro, a la hora de dar la base, es imposible que todos sigan. Es muy complicado, muy, muy complicado.

Entrevistador: ¿Por falta de tiempo?

Docent: No, no. Por falta de concentración, por falta de "este tío está hablando". Vale, o sea, lo que es el formato típico "clase magistral" no...

El rol del professor en el decurs de la formació, aleshores, ha d'acomplir dos requisits. Per una banda, saber emfasitzar la part pràctica del procés d'aprenentatge i relacionar cada concepte teòric amb exemples pràctics. És a dir, tal i com veiem en la cita següent, per tal d'ensenyar a programar en un determinat llenguatge (android, html o java) el primer pas serà posar el participant 'davant de l'ordinador' – més que no pas començar amb una introducció teòrica sobre el mateix. Per altra banda, saber 'acompanyar' als joves en el seu procés d'aprenentatge pràctic, de forma exhaustiva, i immediata en la resolució dels dubtes i problemes pràctics.

I jo crec que és molt important el tema d'estar a sobre d'ells, de no deixar-los en una aula i ja està. En teoria han fracassat per alguna cosa: els han deixat en una aula i ja està. Llavors, per una banda la temàtica és molt més pràctica (ja estan davant d'un ordinador) i per altra banda hi ha un seguiment molt exhaustiu de part nostra, el fet de que molts d'ells et demanen disciplina! És com una petita contradicció, no volen que els deixis 'sueños', rollo magistral no, però volen disciplina. Jo crec que l'acompanyament els hi ha anat molt bé, és una clau de l'èxit. (...) Estava previst però no ens imaginàvem que tindria que ser tant (per això estan les orientadores).



La importància de la 'pràctica': provar, experimentar i jugar

Joves i docents entrevistats han mostrat el seu acord en que una peça clau en qualsevol formació professionalitzadora, ha de ser la seva vessant més pràctica. Consideren la pràctica com una part nuclear lligada a l'aprenentatge, el qual és totalment depenent de l'interès del jove. És a dir, tal i com es mostra en la cita següent, al jove li interessa tota aquella formació a la qual li pot trobar una aplicació pràctica, un resultat [una web, una samarreta].

Sobretot els has de donar el que ells volen, perquè sinó perden completament l'interès. Llavors, el que ells volen és un resultat molt ràpid, que sigui fàcil i que tingui una aplicació directe a algo que a ells els hi pugui semblar útil (2) que possiblement no és útil però a ells els hi podria arribar a semblar, com per exemple que pugui fer per exemple una samarreta, llavors com que tu m'ensenyas un software que serveix per fer gràfic pues possiblement pugui arribar-me a fer una samarreta o una web, jo que sé. Llavors sí que li troben aquest tipus d'aplicació. (Docent)

Pels joves participants, més que la teoria, els hi interessen els processos més instrumentals [les eines]. Per posar un exemple, els hi atrau més com programar un aplicació que no pas el perquè cal programar-la. Tal i com es veu en la cita següent, tots els docents ressaltaren però la necessitat d'anivellar aquesta asimetria: una fita important que la formació assoleix és fer anar al jove més enllà d'aquesta vessant més instrumental. Una habilitat en el món Mobile no és saber molta programació, sinó saber perquè i per a què es necessari programar. En definitiva, aquesta vessant més instrumental (llenguatge de programació) servirà per arribar a treballar aspectes més substantius (perquè cal programar, perquè cal una app...).

La teoria acostuma a ser una cosa completament supèrflua per ells i que la gran majoria accepta com una cosa important però que no, per ells, intentarien... obviar-la. Sí, sí, a ells lo que els interessa són les eines. Els processos i la teoria no els hi interessa, a la gran majoria. Però que amb una mica d'esforç, veuen que és necessària aprendre alguna cosa [teòrica] perquè tu veus que saps fer alguna cosa però no saps si tindrà sentit a no ser que algú t'ho digui o experimentis tu provant-ho molt (Docent)

Una bona selecció del professorat: saber que ensenyas a joves desmotivats

Un dels aspectes que es considera cabdal per una formació professionalitzadora és el fet que es faci una bona selecció dels docents. Tal i com podem veure en la següent cita, aquest procés de selecció es va caracteritzar per dos aspectes. Per una banda, es comptar amb aquells docents dels que ja es disposava informació prèvia sobre la seva solvència a partir d'una certificació pròpia de l'Ajuntament de Barcelona. Per altra banda, explicar en el mateix procés de selecció les característiques de les persones destinatàries de la formació, per tal de veure si el docent està disposat a 'implicar-se, ajudar, ser flexible'.



Els que van acabar el curs, amb ajuda, amb el profe estant allà... el profe és molt important. Crec que vam fer una selecció de profes impecable: es van implicar, van ajudar, van ser flexibles, etc. I el que el profe deia que havia de tirar endavant, doncs ahí està. L'Ajuntament de Barcelona té una normativa interna. Vam agafar professors que estaven homologats a BA, relacionats amb la temàtica i vam entrevistar dos de cada i els hi vam explicar el programa: "son ninis, que no m'agrada dir-ho, però con su problemática, etc."

Docents que redueixen la complexitat dels continguts mitjançant l'exemple pràctic

La majoria dels docents entrevistats han posat de manifest que el principal problema dels joves als que han fet docència és la manca de motivació – més que no pas que no puguin aprendre per la manca de capacitats. Tal i com mostra la cita següent, el docent reconeix que la majoria dels seus estudiants volen aprendre i, per tant, aquest és el primer element fonamental per tal que puguin seguir el curs.

Entrevistador: Y es el perfil? Buscar más a los que están más capacitados o es un perfil del...

Docent: No. A mí, el primer día, todos me dijeron: "he venido aquí a aprender". Y de hecho, de los 15 hay... O sea, realmente, que no haga nada, hay uno.

A la pràctica, la forma principal emprada pels docents entrevistats per tal de mantenir aquest 'voler aprendre' ha estat reduir la complexitat dels continguts a impartir. Tal i com podem apreciar en la cita següent, s'ha preferit apostar per una aproximació més pràctica però menys complexa per tal que incorporin els coneixements bàsics professionalitzadors [prefiero que cojan la base].

Entrevistador: O sea, ¿lo has adaptado un poco a algo más práctico?

Docent: Sí, al final, como teníamos cierta flexibilidad, llegamos a HTML, yo pensaba que íbamos a avanzar mucho más pero no. O sea, prefiero que cojan la base: que es lo importante. Claro porque más que nada porque ellos se piensan que esto es programación, esto es "Teo va a la playa".

Entrevistador: Vale, se supone que es programación pero es como un nivel muy básico...

Docent: No, es que no llega a ser ni programación. Es "tengo que abrir esto", no hay una lógica detrás "si pasa esto haz esto", que esto es lo que se supone que van a hacer ahora... pero tonto no es ninguno, o sea, lo que les ha dicho Olga: "todos pueden aprender", evidentemente, si quieren.

Professorat que coresponsabilitza a l'alumne de la seva formació

Un dels aspectes en que gran part dels entrevistats han fet èmfasi ha estat en la necessitat de coresponsabilitzar a l'alumne de la seva formació. S'argumenta que la



majoria dels joves participants tenen pautes de comportament pròpies de la formació reglada [anomenar professor al docent, demanar permís per anar al lavabo...]. Tanmateix, els docents consideren molt important donar la volta a aquesta situació i retornar-los la decisió sobre què volen fer cada estudiant amb la seva formació. És a dir, tal i com mostra la cita següent, fer-los veure que aprofitar la formació [aprendre a programar] és una decisió que ha de prendre cada jove, entenent que aquesta decisió també té conseqüències – aprendre a programar com sinònim de millor situació laboral.

Yo más de una vez les he planteado: "mira esto no es un curso, yo soy tu jefe, no me llames profe porque eres un adulto, tienes 21 años y es edad o de acabar la Universidad o de trabajar". Entonces, "ves al lavabo cuando tengas que ir, llama cuando tengas que llamar, que te tienes que ir antes pues vete, tú sabrás pero esto es tu futuro, o sea, te irá mejor si consigues aprender a programar, vas a tener un trabajo bueno, vas a tener más oportunidades que en otro sector". (Docent)

De fet, tractar als joves com a adults que han de prendre les seves decisions i entomar les conseqüències d'aquestes, és una estratègia que aconsegueix mantenir la motivació del jove. Per exemple, tal i com mostra la cita següent, el fet que el jove pugui prendre la decisió sobre si marxar abans de que acabi una sessió formativa [tractarles como adultos] mena a que finalment el mateix jove decideixi romandre fins al final de la mateixa.

Y sí que los más gamberros pues les mola mucho el rollo llego tarde, no sé qué. O sea, imagínate que fuera un trabajo, "¿tu crees que puedes estar llegando a y cuarto cada día? No, tienes que enfocarlo como: O sea, es un paso de tratarles como niños en el cole a tratarles como adultos. "¿nos podemos ir ya que estoy cansado?" Tú verás, eres un adulto, ¿qué quieres que te diga? Entonces se calla y se queda. Y eso a ellos les motiva mucho (Docent)

Treballar aquelles habilitats meta-cognitives indispensables del sector Mobile

Un dels aspectes més valorats tant per docents com per joves és el fet que el Mobilitza't doni la possibilitat als seus participants de poder dissenyar una aplicació mòbil (d'ara endavant, el projecte). Tots han coincidit a argumentar que simular com treballen les empreses del sector Mobile desenvolupant una aplicació és el mètode més adient per tal que els participants vegin el que implica realment treballar en aquest sector. En aquest sentit, a més de concebre'l com una forma de 'pràctica professional no remunerada', el projecte ha permès treballar les següents habilitats meta-cognitives:

- Habilitats prelaborals en el sector Mobile, com són les relatives a la gestió de la informació:

(Amb el projecte) els hi estem donant eines de treball en equip, de recerca d'informació, de fer una presentació, tot una sèrie de coses (una manera de parlar, de presentar-se, etc.) que potser no són palpables però que són molt importants. Els hi



estem donant un protagonisme que fins ara no havien tingut (Docent).

- Treballar de forma autònoma treballant per objectius, més que no pas en una forma més dirigida:

Entrevistador: Y sobre el proyecto que habéis hecho, ¿ha sido... Porque no me habéis hablado mucho del proyecto... ¿Ha sido útil, ha sido un incordio?

Participant: Sí, muy útil.

Participant: Ha sido duro, ha sido duro.

Participant: Es que, también está bien porque como estábamos nosotros compitiendo entre nosotros amistosamente, también hemos nos hemos buscado las castañas de saber más para estar por encima, por así decirlo.

Participant: Luego lo que es la aplicación, desde mi punto de vista, cada uno por su parte se gestionó el horario y se lo acomodó.

Participant: fue más un fuera de aquí, en casa trabajar para el proyecto que no... dentro del Mobilitza't. Pero lo importante era sacar la app adelante.

- Reforçar la motivació personal i la confiança personal, després d'assolir l'objectiu d'haver creat una aplicació 'del no res':

Els de la primera edició, que ja han fet el projecte, te l'ensenyen i te l'ensenyen súper orgullosos! Perquè clar, bueno, és que han fet una aplicació! I toquen, i ho han fet ells i passa la pantalla i això et porta aquí i t'ho expliquen i estan, o sigui, els hi sents l'orgull d'ells mateixos! I això jo crec que és molt bo, el haver treballat, vull dir (2) per ells, a nivell d'autosuperació eh i de confiança en ells mateixos (Docent)

- Consolidar la centralitat de treballar en grup, més que no pas reforçar l'imaginari de que el disseny d'una app es realitza de forma individual:

Participant: Por ejemplo nosotras en diseño, había gente que avanzaba más y ya cuando acababa pues le decíamos "mira que a mí me falta hacer esta cosa, si me la puedes hacer", y nos ayudamos entre todos.

Participant: Yo creo que ha sido un proyecto hecho entre todos más que en grupitos.

Entrevistador: Entre todo el grupo...

Participant: Porque claro, yo tenía a mi compañera que a lo mejor estaba haciendo otra aplicación y yo la ayudaba a ella y ella me ayudaba a mí. Yo creo que ha sido entre todos.

Docent: Sí, sí, no, molts d'aquests, jo ho veig, jo els hi dic amb aquests: "d'aquí sortireu gent que no els tornareu a veure mai més i d'altres que els mantindreu tota la vida" Perquè els veus que alguns han fet una pinya.



Entrevistador: a més és un programa bastant intens...

Docent: Sí, es veuen molt.

Entrevistador: Cada dia, cada matí?

Docent: Sí, sí, sí. I treballen molt, i treballen molt en equip i fan moltes activitats que són... Per exemple, la setmana que ve comencen les competències...

- Afavorir l'autoaprenentatge com a forma de millora professional, a partir d'una selecció de continguts formatius clau propis del sector Mobile.

Participant: En mi caso, ya sé que no me han enseñado todo pero por lo menos, en mi caso, me han enseñado las herramientas con las que yo puedo ahora seguir aprendiendo por mi cuenta.

Entrevistador: Herramientas te refieres a específicamente de Mobile?

Participant: De manera de trabajar y también software, ¿sabes? Cosas que yo no sabía ni que existían eclipse, java, android.

‘Centrar-se en alguna cosa’, sabent però que cal aprendre’n més

La majoria dels docents del programa enregistrats han coincidit a afirmar que una de les característiques dels joves participants que van tenir a l'aula era el fet que ‘no sabien cap on dirigir la seva vida professional’. Mobilitza’t, al respecte, segons perceben, ha estat capaç de capgirar aquesta característica. Tal i com podem veure en la següent cita, el programa els ha ajudat a ‘centrar-se en quelcom que els interessa’.

Els de la primera edició era "ostres anem a fer quelcom perquè no sé què fer" (...) venien molt perduts, no sabien què volien. Els que al final es dedicaran a aquest sector, els hem ajudat a centrar-se en algo que els interessa, que al final era un altre dels objectius (...) Teníem dos objectius clars, per una banda la inserció, com qualsevol programa de formació, però bàsicament l'objectiu era que tornessin al sistema educatiu (Docent)

D'aquesta manera, el programa acosta al jove participant a reprendre la seva trajectòria acadèmica formal. Tal i com veiem en la següent cita, els joves tenen la intuïció que volen dedicar-se professionalment al sector Mobile [programar videojuegos], però en desconeixen la seva trajectòria i els passos formatius necessaris per arribar-hi [son años de formación]. El programa, en aquest sentit, ajuda a visualitzar l'itinerari real que s'ha de seguir per tal de treballar en una empresa del sector Mobile. El primer pas, segons la majoria dels docents entrevistats, és que els joves reflexionin i vegin que han donat un primer pas amb Mobilitza’t però encara els



manca adquirir coneixements addicionals per ser demandats per una empresa del sector.

Docent: El problema es que cuando entran, ellos es como "yo quiero programar videojuegos" pero no saben que para eso son años de estudios.

Docent: Algunos son muy impacientes. Pero creo que participar en el programa ha supuesto dar un paso muy grande precisamente porque saben que aún les falta más formación para entrar en alguna empresa del sector. (Docent)

Quines han estat les principals dificultats que hi ha hagut en la seva implementació?

La fase d'iniciació a les TIC, massa bàsica per una part important dels participants

Una part important dels participants consideren que la fase de formació iniciàtica a les TICs era massa bàsica. Tal i com es pot veure en la següent cita, els aspectes adreçats en les sessions formatives són habilitats que els joves ja havien adquirit amb anterioritat a la seva participació a Mobilitza't. De fet, les propostes del professorat en algunes d'aquestes sessions sobre què és un navegador o sobre si disposen d'un correu electrònic són acollides amb ironia.

Participant: Yo de inicio... fue demasiado inicio. (risas) O sea, que venga un profesor y te diga: "esto es el explorador de Internet". Y yo: "Ah, no lo sabía" (ironía).

Participant: (fent de professor) "¿Os habéis hecho alguna vez un correo electrónico?" Hemos tenido que darlo, ¿no? para entrar aquí... (riuen)

Entrevistador: Pero, ¿creéis que vuestros compañeros o compañeras a lo mejor necesitaban esta información?

(contesten uns quants alhora) No

Participant: No, nadie. A lo mejor algún caso pero en general no era necesario.

En aquest sentit, alguns dels docents d'aquesta fase formativa entrevistats corroboren aquesta versió. Tal i com veiem en la cita següent, en la segona edició els docents van haver de pujar el nivell en la fase formativa d'alfabetització digital, fet que s'atribueix a un perfil de 'jove diferent amb expectatives més clares'.

A la primera edició, el vam enfocar molt bàsic i potser ens vam equivocar. En aquest segona edició, hem fet el mateix però hem pujat el nivell. En aquesta segona edició els hi hem pogut donar més informació i venen amb unes expectatives més clares. A part de que el perfil és diferent... Ens hem trobat, en aquesta segona edició, amb un nivell més alt, un tipus de jove més diferent (Docent).



L'estructura de continguts de la fase formativa era massa intensiva, fet que per alguns participants implicava masses hores d'assistència presencial a la setmana

La majoria de docents entrevistats estan d'acord en afirmar que a la pràctica la fase formativa ha estat massa intensiva, fet que per alguns perfils de joves ha estat complicat poder seguir. Això ha menat a que els docents hagin dedicat una part important del seu temps a recuperar continguts d'aquells participants que, encara que de forma justificada, s'havien perdut una classe. L'estructura acumulativa de coneixements feia obligada l'assistència diària per tal de poder arribar a assolir els coneixements establerts, aspecte difícil d'assolir per un perfil de joves 'cansats de classes tradicionals'.

Llavors, es perd un dia i al dia següent ve, s'ha perdut una classe i generalment no pillen res, llavors, has d'estar molt per ells perquè no es despenjin, llavors és un esforç extra que el que fa és condicionar molt a les persones que han assistit a totes les classes i llavors tens com frenar per atendre a aquella persona o es quedarà ja despenjat ja de per vida...(Docent).

Els docents de la fase formativa també van dedicar hores a tasques d'orientació i seguiment dels participants

La majoria dels docents entrevistats han reconegut que els ha sorprès el nivell d'autonomia dels participants: 'un perfil que se li suposa certa autonomia'. En aquest sentit, tal i com veiem en la cita següent, han hagut d'esmerçar molts esforços en aspectes previs [la puntualitat, per exemple] per poder portar a terme una orientació laboral més típica [buscar feina]. Malgrat que consideren que la tasca d'acompanyament ha estat molt fructífera, si que admeten que en alguns casos han hagut de complementar la tasca que han fet els tutors experts en recerca de feina i orientació professional.

El perfil que nosaltres teníem al cap, tot i que sabíem que no havia aprovat l'ESO, és el perfil universitari, que ja se li suposa certa autonomia. Pensàvem en seguiment d'orientar-los a buscar feina, no tant "cap a dentro": has arribat tard, per què? I ens costa una energia... que no hi contàvem. Jo crec que l'acompanyament els hi ha anat molt bé, és una clau de l'èxit. (...) Estava previst però no ens imaginàvem que tindria que ser tant... per això estan les orientadores (Docent).

Per un nombre important de participants, concentrats sobretot en la primera edició, el nivell de la fase formativa era massa elevat.

La majoria de docents entrevistats afirmen que el nivell previst de la formació professionalitzadora era massa elevat pel perfil de joves participants. Tal i com mostra la cita següent, tot i que els docents han fet un esforç per adaptar els continguts, ben cert és que el món Mobile implica un mínim de competència tècnica important [això no és un curs de jardineria]. La conseqüència d'aquest raser mínim és que una part



important dels participants han deixat el programa perquè no han estat capaços d'arribar-hi, generant a més 'frustració'.

I no, i això del nivell, sí clar, s'ha hagut d'adaptar molt i a molts els hi ha costat i molts de fet ho han deixat, jo crec que, o sigui, per molts ha sigut una frustració no arribar al nivell i jo crec que ha sigut un dels motius pels que ho han deixat. Perquè t'ha d'agradar i no és fàcil tampoc... Torno a criticar: no és un curs de jardineria o no és un curs d'ajudant de sala que et pot costar però més o menys ho vas pillant però aquí hi ha molta cosa tècnica (Docent)

Un aspecte addicional que ha contribuït a l'abandonament, com ja s'ha comentat anteriorment, és l'estructura acumulativa del coneixement impartit. Així, tal i com s'aprecia a la cita següent, 'si portes malament el que van explicar la setmana passada, naturalment aquesta setmana no l'entendràs'.

Si no ho segueixes, el problema és que és molt fàcil, com que sempre es va partint de la base del que t'han explicat el dia abans, és molt fàcil arribar a un punt en que si portes malament el que van explicar la setmana passada, naturalment aquesta setmana no l'entendràs. Fins que no canviïn el temari i comencin amb un altre programa, potser vas perdut (Docent)

Per a un nombre important dels participants, la duració de la formació professionalitzadora era massa curta.

Una part important dels participants, concentrats en gran en la segona edició, consideren que caldria redistribuir les hores de formació de Mobilitza't. En concret, proposen reduir les hores de d'alfabetització digital i introducció a l'àmbit del mòbil i allargar la formació professionalitzadora especialitzada.

Participant: Hay una cosa importante también, que ha sido un programa corto. Corto, ¿no?

Participant: Si hubiera sido más largo y mejor...

Participant: Si hubiera habido menos horas dedicadas a lo que es el inicio y más horas dedicadas a lo que es la formación específica.

La formació professionalitzadora no es vincula directament amb la inserció laboral com a objectiu del Mobile

La majoria de les persones entrevistades coincideixen a afirmar que la formació professionalitzadora pròpia de Mobilitza't no prepara per la immediata inserció professional. Per contra, consideren que la formació és el primer pas cap els estudis reglats i que, a mig o llarg termini, poden optar per una carrera professional en aquest sector.

Entrevistador: Realment poden acabar treballant d'això?

Docent: Els hi queda molt, potser els comercialitzadors, si van a parar a una botiga... però la majoria no, això [Mobilitza't] només és un pas, ells han que fer estudis reglats, o



no reglats, però de seguir formant-se. Els de la primera edició jo crec que han acabat sigut molt conscients d'això.

Necessitat de d'estades professionals en empreses del sector Mobile, aspecte no previst inicialment a Mobilitza't.

Una gran part dels informants han argumentat que una de les expectatives dels participants de Mobilitza't era el fet de veure el programa com una porta d'entrada al món laboral del Mobile. Tal i com veiem en la cita següent, una de les propostes de millora va en aquesta direcció: oferir la possibilitat d'estades professionals en empreses del sector com a passarel·la entre el Mobilitza't i l'entorn empresarial del Mobile. De fet, s'atribueix el fet que una part important dels participants abandonin el programa el fet de que després de Mobilitza't 't'has de buscar tu l'empresa'.

Que tuviéramos alguna oportunidad de encontrar trabajo o de que ya que hemos tenido X estudios, X tiempo de estudio, por ejemplo, X meses en una empresa de prácticas, eso hubiera sido una buena recompensa para todos los estudiantes. Yo creo que muchos se han dado de baja por el hecho este de que no hay uno o dos meses de pruebas, de prácticas sino que cuando acabas aquí por decirlo de alguna forma, te has de buscar la vida, te has de buscar la empresa para hacer las prácticas o lo que quieras (Docent)

6.5.2 El 'mentoring' expert del sector Mobile

El 'Mob Job Market' engloba aquelles activitats socials i formatives del programa Mobilitza't enfocades a que el participant conegui quin és el mercat laboral del sector Mobile a la ciutat, així com les empreses que l'integren a Barcelona. Com a element innovador destaca el fet que cada participant se li va assignar un mentor, un professional d'una empresa representativa del sector que el pugui guiar i mostrar-li les implicacions reals del que representa treballar en aquest sector. En aquest sentit, el mentor pretén esdevenir una figura referent que reforci la motivació d'aconseguir introduir-se en el mercat laboral del sector Mobile. Aquesta pretesa es reforça amb trobades i visites a empreses consolidades en el sector, on els participants podran conèixer quins són els seus clients, quines qualitats busquen en un treballador i quin procés s'ha de seguir per accedir-hi.

Quins han estat els aspectes més ben valorats?

El mentoring expert esdevé a la pràctica una forma d'acollir al participant de Mobilitza't en l'entorn Mobile

La totalitat dels entrevistats valoren molt positivament el fet que un programa d'inserció laboral compti amb l'expertesa d'empresaris en actiu en el sector del Mobile. Per una banda, perquè aquestes empreses són les que potencialment podran acollir els joves que hagin participat en el programa. 'Acollir', no obstant, implica oferir una primera porta d'entrada als participants per tal que tinguin la seva primera experiència en un



entorn real del sector Mobile. Tal i com veiem en la següent cita, acollir no implica immediatament un contracte laboral. Més aviat, serà la inserció en un itinerari formatiu de la pròpia empresa, la qual, segons la vàlua del candidat, decidirà si li ofereix un contracte laboral.

Hi va haver una empresa [Nom de l'empresa] que se n'ha quedat a 6, els hi està fent una formació. Un mes per les tardes, ara en tenim 6 que per les tardes, quan surten de aquí se'n van a [Nom de l'empresa]... se'n van a fer una formació cada tarda, de dilluns a dijous, que els hi paga la mateixa empresa, programació eh, només, i si va bé, si ho superen i tal, se'ls queden durant dos anys (Tutora)

La figura del mentor expert també es relaciona amb una segona vessant de l'acolliment del participant de Mobilitza't en el sector Mobile: la identificació entre sènior i debutant. És a dir, la figura de l'expert mentor esdevé un possible model sobre com el jove participant podria orientar la seva vida professional. En aquest sentit, es percep que la figura del mentor pot ajudar de forma significativa a que els joves participants facin un 'click motivacional' – això és, saber que es volen dedicar professionalment al sector Mobile.

Una altra de les coses bones que té aquest programa, per això dic, que a vegades és realment és un programa que té moltes oportunitats per gent qui realment sap que vol estar en aquest món. Perquè hem tingut molt, molt, molt contacte amb empreses i:: i això és una: i les empreses, normalment aquestes empreses són empreses que les porta gent molt jove perquè gent que faci aquestes coses acostumen a ser de uns 20 o així... i tenen bastanta solidaritat amb el tema dels joves perquè com que se suposa que ells també ho han sigut i ells també, i són gent que potser amb 25 te muntava una empresa, saps? I aleshores són bastant, obren bastant les portes i es solidaritzen bastant amb els, amb els joves, llavors, com amb, com a mentors els ha funcionat molt bé i per ells, el veure algú també així jove, jo també crec que també s'han vist de dir "ai mira, potser deu anys vista..." perquè es porten deu anys amb el mentor de molts (Tutora)

El mentor mostra l'itinerari per treballar en el sector Mobile

Un aspecte característic que mostraven tots els participants del programa Mobilitza't és la seva preferència per començar a treballar quan abans millor. El mentor, en aquest sentit, els ha permès mostrar que el trànsit entre la formació pròpia del programa i el mercat laboral no és immediat i que els caldrà reprendre la formació reglada per introduir-se en el món Mobile. Tanmateix, tal i com mostra la següent cita, el mentor els ha esperonat i els ha fet veure que la seva participació en el Mobile implica 'haver posat les idees a lloc i haver començat a caminar'.

Mentor: Yo en mi grupo ahora me he encontrado con una que dice "joder es que eso..." clar, és tornar 7 anys enrere de la seva vida i té 25 anys, clar, volen buscar feina.

Mentor: Els agobia, volen treballar ja!

Mentor: Joder però és que no et puc ajudar, o sigui, si no comences a formar-te abans,



o ara però clar, és normal, és un pal. O sigui, amb 25 anys, haver de tornar, des de 0, pots fer-ho, clar que pots fer-ho però els hi costa.

Potser els hi han explicat, bueno, la majoria de cursos de formació és com "el trampolín previo al mundo laboral" i no és exactament, potser és un previ per...

Mentor: És previ per posar una mica les idees a lloc i dir "vale, aquí hi ha moltes coses a fer però ara haig de començar a caminar". Jo crec, per mi, això és el seu principi, però per ells no és el seu principi.

Més enllà de les qualificacions tècniques, en el sector Mobile també es valoren de manera creixent els aspectes motivacionals i actitudinals.

Els mentors experts han transmès als participants del Mobilitza't que el fet de tenir una carrera no és l'únic aspecte valorat per les empreses del sector. Paral·lelament, es valora que la persona que hi treballa sigui prou madura per haver pres la decisió de dedicar part del seu temps a formar-se i millorar per ser competent en aquest camp. Tal i com es veu en la següent cita, no es valora el títol per se sinó aptituds personals que hi van associades com la perseverança o la inquietud.

També és això, com que ho volem com tot sense fer res a canvi, no? Jo els hi estic dient, digo "a ver, digo, per què demanem això? Perquè a part de demanar una carrera, ja no és per la carrera en sí, sinó que aquesta persona, sap que és necessari tenir una carrera, ha volgut cursar una carrera per formar-se en la seva vida i ha volgut destinar doncs 3, 4, 5 anys de la seva vida a formar-se i no..." És també això, no? No és en sí la carrera, "tinc un títol", no, sinó és la teva inquietud a fer una carrera, a madurar com a persona (Mentor).

Tant és així que, tal com es mostra en la següent cita, les empreses ja no consideren el fet de tenir un grau universitari com a un element indispensable per treballar en el sector. En realitat, es valora el compromís personal i la capacitat de decisió i dedicació del jove treballador amb el projecte empresarial. En realitat, en aquest sentit, 'tothom és super júnior' però que 'hagis fet coses i que t'hagis mogut això es valora'.

Però jo per això els hi dic que facin coses. Vale, no cal que estudiïn una carrera, pues, no passa res, no s'acabarà el món per no fer una carrera però que apostin per un projecte, i aquests projectes, tireu-los endavant, feu coses perquè això a [Nom d'una empresa tecnològica] doncs també es valora, tothom és súper Junior, hi entra la gent molt junior, és a dir, no tens experiència però el teu 'feeling', la teva manera de ser, que hagis fet coses, que t'hagis mogut, això es valora. Jo els hi dic molt "esteu en la ciutat perfecte, aquí a Barcelona Activa, moveu-vos, aneu a llocs, parleu amb gent, feu cases, saps? esteu al lloc perfecte, ara esteu coneixent, nosaltres", vale, tenen mails, doncs que es moguin, saps? estan al lloc perfecte. Crec que això els hi serveix per veure una mica com està tot, per veure a què és al que et pots dedicar i llavors a partir d'aquí, decidiu què fer. Però no és que surtis d'aquí i ho tinguis tot fet, al contrari (Mentor).



Quines han estat les principals dificultats que hi ha hagut en la seva implementació?

En alguns casos el mentoring ha estat de baixa intensitat i no alineat amb l'itinerari professional que estaven realitzant els participants.

Una de les principals avantatges del mentoring és el fet de poder individualitzar al màxim les necessitats i expectatives de cada participant de Mobilitza't. Tanmateix, en alguns casos el mentoring no es va poder produir tal i com estava previst inicialment. Tal i com veiem en la següent cita, el participant expressa que no ha pogut trobar-se amb el seu mentor les 6 vegades que s'havia previst inicialment – fins i tot esmenta casos de companys que només s'han pogut veure una vegada. La conseqüència d'això és que la part de treball conjunt que poden realitzar participant i mentor es redueix de manera substancial 'al no poder quedar una vegada a la setmana'.

Participant: Pero yo me refiero a este, por ejemplo, han sido pocas sesiones pero (??) desde que me conocí, nos hemos visto tres veces.

Mentor: Son seis sesiones en total, que él me parece que hizo 2 como mucho, y ha habido gente que sólo ha ido a una sesión. Si tienes que hacer 6 de enero a principios de febrero, no te da tiempo a hacer las 6 sesiones.

Participant: Se podría haber quedado una vez por semana al menos.

En d'altres casos, a més, alguns joves participants han reportat que el mentor expert no s'adequava a la formació professionalitzadora que estaven realitzant. Tal i com es mostra en la cita següent, els participants en l'itinerari de disseny que els hi ha tocat un mentor programador podran accedir a un coneixement limitat del que implica treballar com a dissenyador en empreses del sector Mobile

Pero igualmente, te gusta el 3D y te tocó un mentor de 3D, estabas en tu salsa. Por ejemplo a mi me tocó un mentor que era más de tipo programación que de diseño, y éramos 2 diseñadores y un programador. Vale que nos han enseñado todo, el marketing, el diseño, todo. Pero de lo nuestro no era experto. (Participant)

Segons els participants, algunes empreses no han fet un 'mentoring' d'acord amb les seves expectatives.

L'objectiu del mentoring era acostar el participant del Mobilitza't a la realitat quotidiana del que implica treballar en el sector Mobile, a partir de l'itinerari formatiu que hagin escollit en el programa. Tanmateix, a ulls d'alguns participants, el mentoring que s'ha realitzat per part d'algunes empreses s'ha basat en el fet d'ensenyar-los la seva activitat de manera restringida. Tal i com es pot apreciar en la cita següent, per alguns participants això ha estat insuficient i demanen per contra anar més enllà de la pura observació [estar más tiempo allí y participar].

Participant: A mí me enseñaron hasta cómo han hecho las aplicaciones de la empresa y todo.

Participant: A mí me enseñaron que había aplicaciones de esa empresa, pero nada



más.

Entrevistador: ¿Observando, como hago yo aquí?

Participant: A mí me han enseñado más o menos cómo trabajan y el resto era lectura, cómo ellos han conseguido esto, cómo ellos están trabajando de momento y también cómo se consigue un trabajo así. Pero yo tenía ganas de estar más tiempo allí y participar.

La dedicació de les empreses en el mentoring ha estat molt intensiva, encara que no tan clars els incentius per fer-ho.

La majoria dels participants entrevistats han coincidit a afirmar que la dedicació de les empreses ha estat molt intensiva, atès que el perfil de participants es caracteritzava per una manca de motivació i la necessitat de començar a treballar de manera urgent. Tal i com hem vist anteriorment, la tasca ha estat molt ben valorada per tots els informants però, al mateix temps, també es reconeix el caràcter desinteressat i altruista de les empreses participants com a principal incentiu per la participació de les empreses del sector Mobile en el programa. En aquest sentit, s'apunta de manera generalitzada la necessitat de repensar l'esquema d'incentius per la implicació del teixit empresarial Mobile en programes similars al Mobilitza't més enllà del propi altruisme empresarial.

Una proposta de millora que s'apunta en aquesta direcció és la de crear un esquema d'incentius a partir de les necessitats i expectatives que les empreses Mobile expressin. Aquests incentius, que no necessàriament han de ser de caire econòmic, poden anar des d'un major reconeixement de la seva responsabilitat social, fins al fet que puguin trobar en aquesta mena de programes participants als que puguin incloure com a aprenents i formar-los d'acord amb el propi tarannà empresarial.

6.5.3 El seguiment continuat i l'orientació laboral

En el marc del 'Mob Job Search', el programa compta amb un conjunt d'activitats formatives breus orientades a desenvolupar i millorar les competències individuals de recerca de feina. Cada participant disposa d'un tutor que els recolza al llarg del programa, el qual imparteix sessions grupals en les que es treballen tècniques de recerca de feina, de màrqueting personal i d'emprenedoria.

Quins han estat els aspectes més ben valorats?

El tutor com a figura professional que ofereix al participant més que una orientació laboral

Un dels aspectes més ben valorats pels participants és el fet que puguin comptar amb un tutor que els hi ofereix atenció en àmbits no estrictament relacionats amb la orientació laboral prevista inicialment pel programa Mobilitza't. Tal i com es pot apreciar



en la següent cita, les tutores atenen a la pràctica tota mena de facetes de la vida dels joves participants [des de problemes familiars fins a dificultats a com organitzar-se la feina]. Per tant, la tutoria implica saber escoltar i donar atenció a aspectes que inicialment poden semblar allunyats del Mobile.

Tutora: Atenem des de problemes familiars, problemes de salut, problemes per organitzar-se la feina... Vull dir, que al final, hi ha coses que no deixen de ser iguals a altres programes que quan atens a joves, saps? Que és fer una mica la tasca aquesta de tutor: d'escoltar-los... Bueno, és que molts estan en un punt clau de la vida, que no saben cap a on tirar.

Entrevistador: i feu d'orientadores també una mica?

Tutora: Sí sí, clar, vull dir, a part de dissenyar les activitats.

La trajectòria vital, aspecte indispensable a treballar per guanyar confiança amb el jove participant

Totes les tutores entrevistades mostren el seu acord en afirmar que aquests aspectes 'previs' del punt anterior són cabdals per tal que els joves participants puguin seguir les activitats del programa. De fet, asseguruen que és important treballar aquests aspectes més personals des d'un espai 'amb calma i fora de l'aula', característiques que es poden assolir des d'un esquema de tutoria com el que s'ha dissenyat a Mobilitza't. En aquest sentit, la tasca de la tutoria serà que el participant vegi el programa com un espai [Mobilitza't com un parèntesi] on s'ha de dedicar temps a ell mateix, en el que pot reflexionar i, finalment, en el que pugui decidir com orientar la seva vida personal i laboral.

Ja, però bueno, vulguis o no, com que ja t'has delimitat un camí, com que l'has triat tu, doncs bueno, vas tirant. Però imagina't que encara estiguessis en aquella fase de "no sé què fer, tiro per aquí, ho deixo, no sé què, avui em rallo, avui ho vull deixar, demà l'hi trobo sentit"... és aquella època turbulenta. I si a això l'hi lliguem problemes afegits que ells puguin tenir a casa, doncs imagina't. Aquests aspectes els has de treballar amb calma i fora de l'aula, que el jove es senti còmode i et tingui confiança. Que sàpiga que a Mobilitza't fa un parèntesi (Tutora)

La tutora orienta sobre l'itinerari formatiu més enllà de Mobilitza't

Un dels aspectes més ben valorats pels participants de Mobilitza't és el fet que les tutores els puguin orientar sobre com seguir formant-se després del seu pas pel programa. En aquest sentit, més que no tant orientació de caire laboral, si que les tutores en alguns casos han portat a terme orientacions de caire educatiu sobre els passos formatius que un participant hauria de seguir per, exemple, esdevenir un programador.

Entrevistador: Vale, ahora ya estáis en el punto de ampliar un poco más conocimientos. ¿y lo vees posible? ¿os han dado las herramientas, también? Más allá de los contenidos, de cómo buscar trabajo...



Participant: Sí, nos han facilitado lo de encontrar los centros, centros para estudiar, el temario, nos han dicho lo que podemos estudiar para llegar a ser programadores.

Participant: Ha estado muy... nos han orientado durante todo el curso muy bien sí.

Màrqueting personal i emprenedoria, bon acolliment però amb dubtes de la seva utilitat

Finalment, és important esmentar que la formació en màrqueting personal i emprenedoria ha estat molt ben acollida i valorada pels joves participants. Tanmateix, si que la majoria de les persones entrevistades posen en dubte la seva utilitat real, atès que una part important dels participants tenien un perfil personal i familiar complex i amb alt risc d'exclusió social. Per tant, 'abans de poder pensar en crear una empresa o presentar-se a una entrevista de feina, cal que resolguin altres temes personals i familiars'. Més específicament, per la majoria dels entrevistats, cal que el participant faci aquell 'canvi de xip' i s'orienti vers un itinerari professional concret en el món del Mobile.

Quines han estat les principals dificultats que hi ha hagut en la seva implementació?

Tutorització individual d'alta intensitat en l'àmbit personal, de baixa intensitat en la vessant de recerca de feina.

Mobilitza't es planteja la inserció laboral dels seus joves participants, principalment mitjançant un procés de tutoria individual on es millorin les habilitats individuals per la cerca i obtenció d'ocupació en el sector Mobile. Tanmateix, i de manera més exacerbada en la primera edició, a la pràctica aquesta vessant de tutoria individual per la recerca de feina ha estat de baixa intensitat. Per contra, les tutores argumenten que han dedicat molt de temps a atendre aspectes aliens a aquest objectiu. Tal i com veiem en la següent cita, una part important de joves 'han vingut [a les tutories] per situacions de casa o coses personals'.

Sí, la veritat és que... no em vull aventurar a dir per què però sí que gairebé hi ha un 80% que venen per situacions de casa, de coses personals... Bueno, és lògic perquè estan desmotivats i no tant enganxats en el programa (Tutora)

L'orientació laboral via la tutorització, una tasca entre moltes d'altres

Totes les tutores entrevistades han mostrat el seu acord en afirmar que l'orientació laboral ha estat a la pràctica una tasca que han hagut de compatibilitzar amb moltes altres. Per una banda, han hagut de treballar aspectes bàsics d'educació pre-laboral (puntualitat, imatge personal, treball en equip...). Per altra banda, especialment amb aquells participants amb més problemàtiques socials afegides, les tutores han hagut de dedicar un gran esforç en la motivació del participant i en aquelles accions per evitar el seu abandonament. En resum, no s'havia previst que una part important



d'aquests participants requeririen d'una dedicació intensiva per part de les tutores en aspectes aliens a l'orientació laboral. Aquest aspecte, a la pràctica, ha fet 'trontollar' el ràtio tutor i nombre de participants el qual inicialment es considerava que era adequat.

L'orientació laboral com a inversió a mig termini, condicionada a la tutorització en aspectes prelaborals bàsics.

Les tutores han fet palès que l'orientació laboral de una part important de joves participants amb problemàtiques socials afegides és abordable a mig termini. Tanmateix, condicionen que es puguin treballar aquests aspectes a que prèviament es treballin, i de manera immediata, aspectes prelaborals bàsics com la rutina, la puntualitat, el treball en equip.... Tal i com veiem en la següent cita, un dels aspectes que caracteritza a aquest perfil de joves participants és el no haver estudiat durant molt de temps o haver treballat de manera esporàdica, fet que reforça la necessitat de treballar aquells aspectes previs per desenvolupar-se professionalment en el sector Mobile.

La idea es orientarles para que vuelvan a entrar en una rutina, porque muchos de ellos llevan tiempo sin estudiar o han trabajado a temporadas. (Tutora)

A la pràctica, s'ha portat a terme una orientació laboral en grup més que no pas de forma individual.

A la pràctica l'orientació laboral pels participants en l'àmbit laboral s'ha portat a terme de forma grupal més que no pas individual. Tal i com veiem en la propera cita, s'han realitzat de forma grupal on es treballaren aspectes com la revisió del currículum o simulacions d'entrevistes.

Aquests dies de Febrer, són dies que tenim per fer tutories personalitzades amb ells per temes de currículum o recerca de feina que jo, en el meu cas, el que intentaré serà cridar-los per què vinguin en grup, tots els meus tutoritzats, revisar amb ells el currículum, revisar que estiguin donats d'alta a la plataforma... un altre dia farem simulacions d'entrevista, vale? Preguntes típiques que es poden trobar, com han de respondre, com s'han de comportar... (Tutora)

Les dinàmiques de grup han esdevingut una forma tàcita que han emprat les tutores per poder treballar aquests aspectes d'orientació laboral, malgrat la sobrecàrrega d'atenció que requerien alguns participants amb problemes socials afegits.

6.5.4 Activitats complementàries i innovadores de socialització i networking

El 'Mob Community' esdevé un espai on es generen activitats que generin la trobada i l'intercanvi d'idees entre les empreses del sector implicades en el programa, els participants i, addicionalment, els seus familiars. L'objectiu d'aquest seguit d'activitats, com per exemple el #GamesDay, és que els participants puguin mostrar a amics i familiars el món on s'estan introduint.



La totalitat de les persones entrevistades han coincidit a valorar molt positivament les activitats d'intercanvi i obertura del Mobilitza't a l'entorn. Concretament, creuen que ajuden a reforçar la motivació dels participants, així com a crear xarxes entre participants i empreses que s'hi presten a participar.

Una de les principals activitats ha estat l'organització del #GamesDay. El #GamesDay és una Jornada oberta al públic organitzada en el marc del programa Mobilitza't Mobile, que té com a objectiu donar a conèixer últimes tendències, tecnologies i productes del sector Mobile en Vídeo Jocs i sensibilitzar sobre la importància del sector Mobile a la ciutat de Barcelona. Durant el desenvolupament de l'acte, les principals empreses desenvolupadores de vídeo jocs es distribuïran en corners per a donar a conèixer els seus productes.

Una de les principals conclusions després de realitzar una observació participant de la jornada, ja esmentada anteriorment, és que les empreses del sector Mobile no necessàriament cerquen professionals amb molta formació reglada. Per contra, valoren més el que el professional sap treballar en base a projectes, així com la iniciativa individual i el treball en equip. En el següent extracte del llibre de treball de camp, es reflecteix la conversa amb el gerent d'una de les empreses que van assistir a l'esdeveniment:

Em diu que "no tiren de certificats", es valora més els projectes, la iniciativa individual o en equip. Els hi recomanaria que no es desanimessin. I que explorin motors de joc alliberats per a desenvolupar els seus propis productes i llavors anar a presentar-se als llocs, tantes vegades com calgui.

En conclusió, s'anima als joves que desenvolupin els seu propis projectes i que no desisteixin a presentar-se a ofertes de feina malgrat de no disposar d'un nivell suficient d'educació formal. En d'altres paraules, es valoren habilitats com l'autonomia i capacitat de treball així com la persistència en aconseguir un objectiu – en el cas que ens pertoca, una feina en el sector Mobile.

6.5.5 La motivació com a objectiu transversal i emergent de Mobilitza't

L'aspecte motivacional és un element clau dins del programa Mobilitza't Mobile. De fet, tal i com ja s'ha comentat el propi nom del programa comparteix arrel etimològica amb aquest aspecte psicològic i, malgrat que no es pot afirmar que aquesta coincidència és buscada, sí és cert que el programa busca motivar/mobilitzar un sector de la població a partir de la seva posada en contacte amb un àmbit econòmic com és el món Mobile. A la pràctica, al llarg de les diverses xerrades i observacions fetes durant la implementació del programa, s'ha pogut constatar que aquest factor "psicològic" és central coma objectiu emergent de Mobilitza't: la motivació és un aspecte que han hagut de treballar de manera condicionada si es volien assolir els altres dos objectius formals (inserció laboral i/o retorn al sistema educatiu). Malgrat que aquesta rellevància emergeix en diferents moments del programa, ho fa de maneres indirectes,



implícites i no sempre consensuades. Per això, tot seguit es repassaran aquestes diverses versions sobre un aspecte tan important per després constatar com l'abordament que se'n fa també és variat i no sempre apunta a les mateixes probabilitats d'èxit en l'experiència de les persones participants.

Què és la motivació en el context del Mobilitza't?

En primer lloc, crida l'atenció que el fet d'estar motivats es consideri alhora la condició necessària per a treure el màxim profit del programa (tal i com hem vist més amunt en passar de parlar d'un perfil estrella a, per dir-ho d'alguna manera, una facultat estrella: la motivació) i la característica definitòria, en negatiu (per la seva absència), de la població diana.

Així, per una banda es pressuposa una motivació mínima com a requisit per a que aquest programa tingui sentit. De la mateixa manera que en la darrera cita es relacionava el grau de motivació amb la que entren al programa i la seva "connexió" amb aquest, sovint es fa servir aquest discurs per parlar de que un dels encerts del programa és connectar una motivació/interès previ (hobby) amb una vocació professional futura en tant que potencial per a la inserció laboral:

Hem despertat uns joves que no sabien que, amb algo que ells consideraven un hobby, podien treballar d'això o en aquest entorn. Han connectat l'oci amb la part professional.

Des d'aquesta mena de plantejaments s'assumeix que el paper del programa no és tant motivar (generar motivació) com enfocar aquest interès que ja existeix cap a un àmbit professional. No obstant això, tal i com s'ha apuntat anteriorment, s'ha pogut copsar al llarg del treball de camp realitzat com aquesta perspectiva conviu amb un altre plantejament que no dóna per feta aquesta motivació. Segurament, un dels moments en que aquesta creença es posà de manifest amb més claredat fou el dia de "formació" dels mentors. En el transcurs d'aquesta jornada, gran part del temps es dedicà a exposar un perfil dels "mentees" (participants en el programa que passarien a estar sota la tutela de professionals del sector Mobile que exercirien de mentors). Tal i com s'apuntava més amunt, es presenta aquesta "població diana" de manera que podríem titllar d'estigmatitzada, és a dir, en tant que col·lectiu relativament heterogeni però marcat per una certa desorientació i "no saber el que volen".

Així, veiem com amb relació a un aspecte clau per al programa com és la motivació, s'aprecia que es treballa amb una concepció dual i contradictòria. Per una banda, es considera que la motivació "prèvia" és una condició indispensable per a l'èxit del programa però, per l'altra, resulta que la mancança d'aquesta característica és justament allò que defineix a la població diana i fins i tot que dóna sentit al programa (en tant que cerca la seva "mobilització"). D'aquest manera, podem dir que el programa es proposa com a mínim dues tasques que no sempre es poden portar a terme al mateix temps. En certa mesura, la següent cita, que val la pena reproduir en tota la seva extensió, posa damunt de la taula aquesta dualitat i les dificultats de



treballar-hi: per una banda es parla de desconexió amb el programa degut al desinterès i, per l'altra, s'obre la possibilitat de que el programa despertí aquest interès:

F: Exacte, (un tipus de participant) desconnecta però totalment, o sigui rollo "em poso els cascos, fes-ho i ja està". O sigui no et pregunta per què. Si s'interessés molt segurament diria "hòstia això no em surt però m'interessa molt aprendre-ho perquè..." Però com que no els hi interessa.

Entrevistador: El gusanillo aquest no...

F: No el tenen i si el tenen està molt latent, per allà, molt latent però no ha despertat encara.

Entrevistador: Vale, això de..., tu creus que els hi va despertant amb aquest curs o no?

F: Jo crec que sí, perquè veuen que tampoc és super-complicat tot això, llavors veuen que, no sé, amb dues sessions d'eina (...) Sí que és cert que, sobretot si aquests alumnes haguessin tingut una predisposició ja molt forta per tot el que és la creació, seria molt més, que els productes finals, quan els realitzin, serien més professionals de lo que tindrien que quedar. I per que els productes finals siguin més professionals, un professional té que donar sempre el seu toc. Llavors, per lo que ells facin quedi bé, tens que estar a sobre completament perquè allò quedi algo, perquè si els deixes lliures, quedarà fet una forma i que allò quedi de forma professional, no quedarà ni de conya. Llavors, si ja haguessin tingut molt de bagatge, diuen "vale, com que el món visual sempre m'ha atret, he vist moltes coses, tu m'estàs donant les eines de creació per crear-les, entre lo que jo tinc a la meua memòria i lo que tu m'estàs donant, creo algo que té cert sentit". Però com que no tenen memòria visual i si la tenen no la saben utilitzar... Doncs ara es veuen que poden crear però que el que creen, generalment, no tindrà cap tipus de sentit, perquè no tenen aquesta memòria visual, no tenen aquesta experiència, o sí la tenen o veuen coses però mai les han jutjat a nivell gràfic com està muntat. Llavors que els productes finals, els productes que realitzin, quedarien molt coixos, perquè saben d'eines però no saben de coses de per exemple, no sé tipus de arquitectura de la informació, experiència d'usuari... coses que són anys de coneixements teòrics.

Aquest docent, que està impartint la formació especialitzada (en disseny), comença exposant les dificultats de treballar amb algú a qui manca un interès mínim previ (el "gusanillo", en paraules de l'entrevistador). Més endavant, relaciona aquesta "predisposició" (també es caracteritza aquesta condició com a bagatge i fins i tot memòria visual, capacitats cognitives preexistents, en qualsevol cas) amb la professionalitat de la feina que podran fer els participants en el programa. No obstant això, l'entrevistat també deixa entreveure un discurs que parla d'aquest interès en forma de "latència", en tant que potencial que és susceptible de ser "despertat" mitjançant aquest programa.

Així, també podem entendre que l'heterogeneïtat de la població diana de la que parlàvem més amunt ve definida en part per aquestes presències diverses de



motivació. D'aquesta manera, una primera conclusió parcial podria ser que és necessari dirimir quina definició de motivació hauria de ser compartida per totes les persones implicades en la implementació del programa. Tot i que pot semblar una discussió conceptual o fins i tot terminològica, la veritat és que segons com s'entengui aquest element, es farà un desplegament del programa o un altre: a) o bé els esforços aniran en la via de reforçar aquelles accions enfocades a identificar i generar motivació "des de 0", com per exemple tècniques que fomentin l'autoconfiança o activitats d'autoconeixement com les que esmenta i valora aquesta tutora:

Entrevistador: De què era la classe?

Tutora: Bueno, treballaves temes de comunicació però molt.. els hi va fer un exercici d'autoconeixement, de saber què volien en la vida i que per què havien deixat els estudis, per què no sé què i suposo que el tema de replantejar-se, i que no ho deuen fer massa sovint, els hi va capgirar i són coses que després com a grup, veus que els hi agraeixen haver compartit

O bé, si es convé que allò que defineix i afecta a aquesta població diana és un problema de manca de maduresa o enfocament d'una motivació més o menys existent: b) caldrà pensar i fomentar accions, com podria ser el 'mentoring', que busquin formar, madurar i redirigir la motivació dels i les participants cap a un determinat sector o activitats vinculades amb aquest.

De fet, la llarga cita del formador reproduïda més amunt també apunta cap a alguna de les estratègies que semblen funcionar a l'hora de treballar amb la motivació dels i les participants en el Mobilitza't (amb dues sessions d'eina veuen que tampoc és "súper-complicat"). Ara bé, tal i com apunta aquesta persona entrevistada, sembla ser que aquestes diverses accions possibles han de tenir una mena de denominador comú que, en aquest cas, es defineix com "estar a sobre", cosa que durant els diferents moments de la implementació del programa Mobilitza't no sempre és així.

Com s'aborda la motivació a Mobilitza't?

Per contra, hem pogut observar com, enlloc de treballar ja d'entrada amb una concepció clara de la motivació, s'opta per abordar-la "igualant per baix" la formació introductòria (tal i com sembla ser que es va fer segons comentava una tècnica en la primera cita). Aquesta opció sembla aparentment vàlida per no perdre participants desmotivats ja sigui per una manca absoluta d'aquest component o una presència incipient però no del tot dirigida. No obstant això, d'aquesta forma es corre el risc de generar més desmotivació que no pas motivació.

Tot i que aquesta estratègia s'hagi portat a terme sense massa èxit, també és cert que al llarg de l'observació de la implementació del programa també s'ha pogut observar com es desplegaven alguns procediments i es consideraven algunes possibilitats que poden abordar l' "heterogeneïtat motivacional" amb majors probabilitats d'èxit.



D'entrada, l' "estar a sobre" que es comentava més amunt no s'ha limitat a les classes presencials. Encara que no sempre dins dels límits i els marcs establerts per el programa, la feina de tutorització-orientació que han acabat desenvolupant les tècniques-tutores té una centralitat que no se li havia atorgat a priori, de manera formal:

Tutora: Que és fer una mica la tasca aquesta de tutor: d'escoltar-los... Bueno, és que molts estan en un punt clau de la vida, que no saben cap a on tirar.

Entrevistador: Feu d'orientadores també una mica?

Tutora: Sí, clar, vull dir, a part de dissenyar les activitats i tal, això és el background, no? Lo del darrere és que ara, si no haguessis estat tu, segurament hagués sortit un a comentar que "no se què (...) que l'altre li va dir no sé què", saps?

Entrevistador: O problemes personals...

Tutora: Sí, la veritat és que... no em vull aventurar a dir per què però sí que gairebé hi ha un 80% que venen de situacions de casa. Bueno, fotuts.

En aquesta cita, veiem com es relaciona clarament la "desorientació" i els diversos "backgrounds" que caracteritzen a la població diana amb la necessitat palesa d'implementar el programa de manera força individualitzada i estructurada al voltant d'una figura que, en la planificació inicial, no se li reservava un paper tan important. Per exemple, en una entrevista amb una tècnica que no feia aquesta feina, se destacava el fet que, en teoria, el programa s'havia d'implementar en una sola edició, amb 120 alumnes que de cap manera haurien pogut ser tutoritzats amb els recursos previstos d'entrada. A més, afegia aquesta mateixa persona, ella mateixa havia acabat desenvolupant tasques de tutorització que no li corresponien i, finalment, exposava que de cara a la segona edició, havien involucrat molt més als docents per tal de que participessin més activament en la tutorització específica dels grups en el moment de realitzar els diversos projectes. Totes aquestes són estratègies i factors, no contemplats des d'un principi, que apunten cap a la necessitat d'individualitzar al màxim el treball "motivador" que a la pràctica caracteritza el programa Mobilitza't.

En aquest sentit, també s'han recollit opinions que valoraven més positivament els estils de tutorització més "paternalistes" i que abordessin en certa mesura les problemàtiques complexes que s'esmentaven a la cita anterior. En resum, tal i com s'exposa en la següent cita: "l'acompanyament és la clau de l'èxit". El fracàs o la desmotivació previ a l'entrada al programa té a veure, tal i com comparteix la tutora que parla en aquesta cita com els participants en converses informals, amb el fet d'haver-los "deixat a l'aula" de manera desatesa:

I jo crec que és molt important el tema d'estar a sobre d'ells, de no deixar-los en una aula i ja està. En teoria han fracassat per alguna cosa: els han deixat en una aula i ja està. Llavors, per una banda la temàtica és molt més pràctica (ja estan davant d'un ordinador) i per altra banda hi ha un seguiment molt exhaustiu, el fet de que molts d'ells



et demanen disciplina! És com una petita contradicció, no volen que els deixis en una aula però volen disciplina. Jo crec que l'acompanyament és la clau de l'èxit

Tal i com apuntava més amunt, l'acompanyament és una estratègia que en certa mesura s'ha posat en pràctica en el context del programa, malgrat no estar del tot prevista. En una línia semblant i al mateix temps en un esforç d'anar més enllà d'aquesta fórmula que sovint és difícil de concretar, val a dir que també s'han plantejat altres formes de provocar el conegut com a "click motivacional". Ja s'ha apuntat més amunt com el projecte ha agafat un major protagonisme durant la implementació de la segona edició. D'aquesta manera, a banda de fomentar la realització de tasques concretes i la supervisió més individualitzada, es possible que l'èmfasi en el projecte permeti el desenvolupament d'un seguit de dinàmiques molt vinculades a la motivació.

6.5.6 L'emprenedoria com a element d'apoderament motivacional

Segons les observacions i les entrevistes realitzades, aquestes accions són difícils de copsar, dins del marc del programa, sota una categoria concreta i establerta a priori, en la planificació. Així doncs, amb l'objectiu de recollir-les i al mateix temps apuntar una possible línia de millora, es proposa un terme genèric per a recollir aquest seguit de dinàmiques íntimament lligades al desenvolupament de la motivació: l' "emprenoderament".

Aquest concepte vol fer referència al foment de l'emprenedoria com a ecosistema en estreta relació amb l'apoderament que persegueixen moltes estratègies motivacionals. Malgrat ser un neologisme, en certa mesura emergeix de les dades qualitatives recollides i la rellevància que s'atribueix a la capacitat d'apoderament i motivadora (en paraules de la tutora que parla a la cita: orgull, autosuperació, confiança, etc.), que els hi proporciona el "jugar a ser una empresa" mitjançant el desenvolupament del projecte pràctic. Així, fer una app en grups no només permet un treball més individualitzat amb les persones participants sinó que realment pot aconseguir motivar-les:

I després, una altra cosa que ara aquests dies he vist que se'ls hi encenen els ulls, és quan el projecte que han fet. Els de la primera edició, que ja han fet el projecte, te l'ensenyen i te l'ensenyen súper orgullosos! Perquè clar, bueno, és que han fet una aplicació! I toquen, i ho han fet ells i passa la pantalla i això et porta aquí i t'ho expliquen i estan, o sigui, els hi sents l'orgull d'ells mateixos! I això jo crec que és molt bo, el haver treballat, vull dir (2) per ells, a nivell d'autosuperació eh i de confiança en ells mateixos, el fet d'haver fet un projecte que fos una aplicació

Segurament, l'exemple més paradigmàtic d'aquest potencial motivador o d'emprenoderament del projecte i d'altres dinàmiques relacionades és el d'un grup de participants en la primera edició qui, entrevistats uns mesos després del programa, en la tercera fase del treball de camp, ja es presenten com a empresa constituïda (OUNCE). El nucli són els dos guanyadors de la primera edició però també hi participen persones d'altres projectes. Un d'aquests últims explica com les



expectatives que tenia del programa es van desbordar, provocant una mena de “click motivacional” justament arran del contacte amb el món de l'emprenedoria que els hi proporcionava el programa:

Entrevistador: ¿Qué esperabais del curso?

Participant: Hacer una aplicación sencilla por mi cuenta, y poco más. Lo de formar un equipo vino dentro, porque el tema de emprenduría que nos daban en clase, la motivación que nos daban cuando hablábamos con gente de empresa, ver cómo trabajaba una empresa, tener el mentoring también, mentor fue muy importante también porque es lo que nos motivaba Y de verlo todo, empezamos a hablar entre nosotros: “podríamos formar un equipo”...y empezamos a hablar un poco, lo bueno es que nosotros nos sentábamos juntos

Entrevistador: Fue un poco cosa vuestra: “nos llevamos bien, vamos a hacer algo” no os lo dijeron

Participant: No, es el... nos daban tanto de emprenduría que ya “pues vamos a probar, tampoco es tan difícil, si todos empezaban con un garaje, en su casa” (...) a mí lo que más me motivó fueron dos o tres clases que vino un Chico y nos explico cómo emprendió

En la línia del que vol evocar el concepte d'emprenoderament, les paraules d'aquest participant es poden interpretar com un símptoma de que el contacte amb l'emprenedoria té el potencial de materialitzar les diverses aspiracions del programa Mobilitza't: motivar al col·lectiu cap a la inserció laboral (i el retorn a la formació reglada o contínua, gairebé tots ells, a més d'estar implicats en aquesta empresa en formació, estan duent a terme diversos cursos relacionats amb el món Mobile). No obstant, abans de detallar els factors que hi podrien estar implicats si realment es considera l'emprenoderament com el nucli al voltant del que construir un “Mobilitza't ideal”, caldria fer un incís doble sobre les discrepàncies entre la planificació i la implementació del programa. En primer lloc, fer referència als propis objectius del programa:

Teníem dos objectius clars, per una banda la inserció, com qualsevol programa de formació, però bàsicament l'objectiu era que tornessin al sistema educatiu.

Tal i com exposa aquesta tècnica implicada en la implementació, l'objectiu del programa era doble (inserció i retorn). Encara que es mirés d'establir una jerarquia d'objectius, sovint s'ha pogut constatar la dificultat de que tots els moments i totes les accions estiguessin coordinades de cara a l'assoliment dels objectius precisament per aquesta dualitat/indefinició. De fet, el segon incís que cal fer es pot llegir també com una indicació d'aquesta dificultat. Cal referir-se al fet que l'emprenedoria fos un element clau per a motivar a les persones participants però el seu paper, a priori, es limités a ser una mostra i no s'hagués previst un mòdul o un conjunt de sessions dedicades a descriure en detall i amb format pràctic, quins són els processos que condueixen a emprendre un negoci. En certa mesura, se sobreentenia que la



reinserció en el món laboral era un objectiu “per defecte”, “com en qualsevol programa de formació” però, tal com s’ha descrit anteriorment, no s’ha pogut copsar que les persones encarregades del programa ho consideressin una possibilitat real.

També és probable que aquest paper més aviat purament motivacional i relativament buit de contingut sigui el que està adquirint tot el món de l’emprenedoria avui dia en les societats occidentals però sense voler entrar en aquest debat que escapa als objectius d’aquest informe, resulta com a mínim qüestionable el fet que un programa que es proposa, en teoria, la reinserció en un sector en desenvolupament com és el Mobile, no incorpori càpsules de formació d’emprenedors, tot i el potencial motivant d’aquesta fórmula.

Arribats a aquest punt, s’aprecia que els objectius explícits del programa (reinserció al món laboral i retorn al sistema educatiu) s’intenten assolir a partir de l’actuació en el component motivacional dels i les alumnes i no tant mitjançant la formació en relació a capacitats, competències, habilitats, coneixements, etc. Per aquest motiu, encara que resulta complicat de valorar i plasmar (tal i com exposa la tècnica en la següent cita), en aquest capítol ve explorant les formes com s’ha generat, o no, aquest “entusiasme” en la població a la que va destinada el programa ja que en certa mesura és allò que li dóna valor:

Quantitativament es valoren moltes coses però qualitativament es valora el doble però no tenim manera de plasmar-ho, tota aquesta emoció, tot aquest entusiasme, etc. i aquest entusiasme, el primer dia no el tenien. I això, com ho poses en un paper? Esto no se palpa. Es una miqueta la nostra feina, tenim uns objectius quantitatius però la part qualitativa no es valora mai i és molt important, jo crec que estem ajudant molt als joves.

D’aquesta manera, més que no pas revisar si s’han proporcionat els continguts adequats per a la formació en l’àmbit Mobile, s’ha optat per dirigir l’atenció a aquells aspectes (motivacions, pràctiques, etc.) que aquest àmbit els permet desenvolupar. Aquesta línia fou apuntada per un formador encarregat d’impartir sessions sobre “gestió de projectes” i es podria resumir amb la següent frase: “(la clau de l’èxit) no és tant que el sector del mòbil en sí els motiva sinó que allò que motiva als joves és el que el mòbil els permet fer). Tot seguit, es parteix de la visió que apunta aquest formador per tal de mirar d’aprofundir en els elements que semblen actuar en favor de la motivació dels participants en el programa i, al mateix temps, contribuir a pensar com podria ser un “Mobilitza’t Ideal”.

6.5.7 El Mobilitza’t Ideal

En diverses entrevistes, es plantejava com hauria de ser un programa Mobilitza’t ideal. Per aquest motiu, de cara a concloure aquest capítol, pot resultar útil mirar de construir aquesta proposta a partir d’una visió que en certa mesura sintetitza i desenvolupa



algunes de les idees apuntades aquí i també recurrents al llarg del treball de camp realitzat.

Tal i com s'apuntava més amunt, el formador en gestió de projectes destacava que **l'atractiu del mòbil no és tant l'eina en sí mateixa o les aplicacions en concret com tot allò que aquestes permeten fer a la població diana del programa:** connectar-se a Internet, xatejar, socialitzar-se, jugar, etc. Així, aquest formador és una mica crític amb l'enfocament que té el programa, dirigit a "inserir els joves exclusivament en el sector Mobile". Segons ell, per una banda aquest enfocament porta implícita una relativa idealització del sector Mobile en tant que sector atractiu en qualsevol aspecte i farcit d'oportunitats que, més que no pas generar motivació, pot conduir a decepcions posteriors (tal i com, segons explica, va succeir a molts companys de promoció seus, en uns altres estudis).

Així, per contra, aquest formador i d'altres persones entrevistades (incloses les pròpies participants al programa) advoquen per enfortir el vincle amb el món laboral mitjançant la **realització d'estades professionals en empreses** o, com a mínim, avançar i aprofundir en els anomenats "Tastets Professionals" on es donen a conèixer les bambolines de les professions dins del món Mobile. D'aquesta manera es permetria a les participants conèixer realment i de primera mà el sector. Per altra banda, en línia amb la idea **d'ampliar els àmbits on es podrien reinserir els joves** ja que allò que els interessa són feines que no es donen exclusivament en el sector Mobile. Per tant, es proposa enfocar la formació del programa de manera més àmplia, donant-los les eines per a poder fer pàgines web (CCS, HTML, Javascript, etc.), això sí, en diversos formats.

Per tal de poder assolir aquest objectiu, es reconeix que potser 6 mesos es queden curts però també es considera que al llarg d'un any sencer seria difícil mantenir la motivació, que segueix sent la clau de l'èxit i al voltant de la qual cal configurar el programa. Un possible suggeriment és que aquest any es podria dividir en dues parts: una primera teòrica que fes de filtre (sobretot a partir de controlar i reforçar l'assistència, un dels principals problemes del programa) per a després poder accedir a les estades professionals. Aquestes, al seu torn, actuarien d'enllaç amb el "i després què?", un altre aspecte que ara mateix, tal i com està pensat el programa, "queda molt a l'aire" (per exemple, el grup de joves entrevistats uns mesos després del pas pel programa, segueixen establint contactes informals amb algunes de les responsables del programa i no disposen de massa suport logístic –espais, formació, etc.- per a desenvolupar aquesta embranzida aconseguida amb el programa)

En certa mesura, en aquesta estructura imaginada es comença a intuir una mena de proposta de **modularització** dels continguts que també ha estat introduïda en d'altres entrevistes com a una possibilitat a considerar de cara a eventuais reedicions del programa. Així, a partir d'elaborar itineraris formatius per a diferents situacions (no només la divisió teòrica divisió entre programació, disseny i comercialització) es permetria als participants, més que no pas ser "filtrats", triar una trajectòria dins i fora del programa més en línia amb els seus interessos i aquest entusiasme, "gusanillo" o



potencial que se'ls hi pressuposa però que alhora cal treballar de manera el més personalitzada possible.

Un cop més, aquest plantejament va en la línia d'entendre que l'atractiu no rau en la tecnologia mòbil en sí mateixa com en les pràctiques que els hi permet aquesta. Així, més que no pas plantejar el programa com una transmissió de coneixements necessaris per a desenvolupar-se en el món Mobile (una transmissió unidireccional com es dóna, per exemple, en els mitjans de comunicació tradicionals, en declivi com a eines d'informació entre aquesta població), aquest hauria d'assimilar-se més a un **"itinerari navegable"** per cada usuari, tal i com aquests usuaris/participants es desenvolupen en el seu dia a dia: mitjançant eines com Internet (en contraposició als canals d'informació tradicionals), que els permet triar qui, com, quan, i què fan o reben en línia amb les seves motivacions incipients.

Plantejat d'aquesta manera, el curs permetria donar resposta a aquesta demanda d'acompanyament continuat necessari per l'adherència d'una part molt important dels participants: un itinerari pressuposa condicions per a accedir a certs llocs (com ara les estades en les empreses) però alhora admet el paper actiu del o la participant en la seva tria. Amb aquest mateix esperit, un segon formador entrevistat explicava que el seu estil formatiu, malgrat partir de l'estructura de la classe magistral, fuig del control i busca la re-direcció.

En part, aquest formador es decanta per aquest estil a partir de considerar-se a sí mateix un **referent proper** als participants i reconèixer-se en ells. En aquest sentit i també en la línia del que apuntava més amunt, es considera més interessant que els formadors siguin això, referents propers i amb una procedència o trajectòria compartida (inclosa una fase de desorientació i desmotivació) i no pas formadors "perfectes" que transmetin una imatge idealitzada del sector i de les trajectòries de persones fetes a sí mateixes que no acaben de connectar amb l'imaginari i les dificultats d'aquesta població diana.

D'aquesta manera, també s'introdueix un **component social a la motivació** que no s'acostuma a treballar en programes com aquest. En contraposició a la figura de l'emprenedor que ho pot tot, es reconeix la rellevància de l'entorn i de les xarxes socials informals en el desenvolupament de la persona. Així, si seguim amb el paral·lelisme que estableix el formador entre ell i les persones participants en el programa, aquell reconeix que en la seva trajectòria van tenir un paper clau tant les circumstàncies personals (el rol motivador i estabilitzador d'una parella, per exemple) com les dinàmiques grupals generades durant la seva formació. En aquest sentit, apunta que el programa hauria de fomentar la creació d'empreses com Ounce que, com s'ha vist, treballen des d'una afinitat personal que pot tenir un rol motivador major que la mera ambició personal.

Així, torna a emergir **la rellevància del projecte** i es fa palesa la necessitat de que els participants se'l facin, literalment seu (es parla de debatre sobre la propietat de les apps realitzades, etc.). És a dir, caldria que els participants visualitzessin que allò que



produeixin repercutirà en ells per tal de que s'hi bolquin al 100%, cosa que ara no passa perquè no se sap ben bé què passarà amb el seu producte.

També en relació amb la app, aquest formador qüestiona la seva utilitat com a nucli gravitatori del programa ja que, un cop més, és quelcom massa restringit al món Mobile. A més, en tant que competència molt específica, requereix d'una expertesa que les persones participants al Mobilitza't no assoliran a curt termini i per tant se'ls estarà formant per a entrar en un sector amb una alta especialització del que, a no ser que desenvolupin una carrera completa que va molt més enllà del programa, en quedaran encara allunyades. En definitiva, un sector que sí valora fer projectes i apps com a símptomes d'unes habilitats buscades però on també existeix una certa acreditació acadèmica, uns mínims exigits implícitament i que no sempre es posen damunt de la taula del Mobilitza't.



7. Conclusions

Dediquem aquest apartat a recapitular sobre els resultats de l'avaluació de Mobilitza't, tot sintetitzant-ne les troballes més rellevants, quant a l'impacte i quant a la implementació del programa.

Impacte

- Quan ens fixem en **l'impacte atribuïble a l'oferiment de participar en el programa**, independentment de si els individus aleatoritzats acaben participant i completant el programa (és la perspectiva ITT-Intention to treat"), observem:
 - Mobilitza't té un impacte positiu, estadísticament no significatiu, sobre la inserció laboral mensual. Aquest impacte és més visible entre els participants en la segona edició del programa.
 - El programa sembla afavorir l'obtenció de contractes de més qualitat: tant pel que fa a la inserció laboral mensual amb a la contractació indefinida o als requeriments educatius del contracte, el programa Mobilitza't té efectes positius.
- Quan ens fixem en **l'efecte que té completar el programa en la seva pràctica totalitat** (perspectiva LATE – Local Average Treatment Effect), aleshores observem:
 - Bona part dels impactes laborals són estadísticament significatius, en particular aquells que fan referència a la contractació indefinida. És a dir: els increments en la taxa de finalització del programa tenen efectes positius i significatius en la probabilitat de trobar una feina amb contracte indefinit.
- Finalment, quant a l'objectiu de **fomentar el retorn al sistema educatiu**, cal destacar que el programa no genera **cap impacte significatiu** a aquest nivell.

Implementació

- La taxa d'abandonament del programa va ser molt elevada (57,8%), principalment en la seva primera edició (64,1%). El principal motiu adduït per deixar el programa és la manca de motivació (32,8%), seguit de qüestions relatives a la cerca de feina (16,4%).
- S'observa un elevat grau d'heterogeneïtat en el perfil social i nivell de competències cognitives i transversals dels participants en el programa.



- En tot cas, les problemàtiques socials que presenten una part significativa dels participants generà una demanda d'activitats formatives de tipus compensatori. En alguns casos, els formadors es veieren en la necessitat de rebaixar el nivell de dificultat dels materials i les explicacions.
- Les tutores del programa detecten també mancances en la capacitat dels participants de cerca feina amb un mínim d'autonomia. En no pocs casos, la seva funció es va haver de reorientar cap a un assessorament més psicològic i pre-laboral.
- La tècnica de la simulació empresarial se situa com a un instrument per generar motivació entre els participants. Tanmateix, tan sols un nombre reduït d'alumnes aconseguiren finalitzar el seu projecte empresarial i dissenyar una aplicació mòbil.
- El mentors empresarials tenien la missió d'introduir els alumnes en els requeriments i realitats del sector Mobile. Tanmateix, van ser pocs els alumnes que disposaren del temps necessari per contactar amb les empreses participants.

8. Recomanacions

Considerant l'anterior, conclouríem aquest informe d'avaluació amb les següents recomanacions:

- Una de les fases més complexes del programa Mobilitza't Mobile ha estat la pròpia captació de joves NI-NI, atès el gran esforç realitzat per l'equip implementador del programa en la captació de 240 joves necessaris per l'avaluació. La recomanació que se'n deriva de l'experiència de Mobilitza't Mobile és que es concebi la fase de captació com a fase en la que s'inicia un programa – més que no pas en l'execució de les seves activitats. Així mateix, s'aconsella també combinar estratègies de captació passives (una sessió informativa) com actives (trucar directament per telèfon).
- Malgrat que els criteris d'accés al programa Mobilitza't Mobile són objectius, l'avaluació de la implementació ha posat de manifest l'heterogeneïtat dels participants pel que fa a aspectes tant rellevants relacionats amb la problemàtiques NI-NI com són la motivació personal o les càrregues familiars addicionals. S'aconsella, per tant, afinar molt més els requisits de la població diana tributària a participar en programes similars a Mobilitza't incloent aspectes com el grau de motivació i la càrrega familiar prèvia. Caldria, en aquest sentit, basar aquests criteris d'elegibilitat en estudis de necessitats o caracterització del col·lectiu NI-NI en l'àmbit d'actuació del programa. L'objectiu d'aquesta acció és que hi hagi una correspondència entre els criteris dels participants i les necessitats socials d'aquest col·lectiu.



- L'avaluació de la implementació del Mobilitza't Mobile ha posat de manifest l'elevada taxa d'abandonament del programa. En aquest sentit, es recomana prestar atenció a la composició dels participants d'aquesta mena de programes, sobretot pel què fa al seu grau de inicial motivació i la seva càrrega familiar prèvia. Així mateix, s'aconsella que els programes incloguin en el seu disseny mesures específiques de tipus compensatori adaptades al seu perfil de participants d'acord amb aquestes dues dimensions que acabem d'esmentar.
- L'existència d'una quantitat important de participants amb una escassa motivació i amb càrregues familiars addicionals ha fet que el programa hagi hagut d'adaptar una part important de les seves activitats inicials a aquest perfil. Tal i com vèiem en el capítol de la implementació, la raó que fonamenta aquest canvi en el disseny inicial fou la necessitat de retenir els participants en el programa i evitar el major nombre d'abandonaments possible. Per comptes d'alterar el disseny original de les activitats previstes, caldria disposar d'un esquema d'incentius, els quals no han de ser necessàriament monetaris, que acomplís amb aquest objectiu però que, en qualsevol cas, fos complementari a les activitats inicialment previstes.
- L'avaluació de la implementació del programa Mobilitza't Mobile suggereix que un dels principals canvis que el programa ha produït en els joves que l'acaben es produeix en el nivell motivacional, així com en la seva predisposició a seguir formant-se en l'àmbit de les TICs per iniciar la seva carrera professional en el món Mobile. En aquest sentit, s'aconsella complementar els outcomes 'durs' (inserció laboral o retorn al sistema educatiu formal) amb outcomes més 'soft' que donin compte de canvis motivacionals, millores en habilitats i competències personals. Aquestes, en definitiva, permeten saber fins a quin punt un jove s'ubica a lluny o a prop d'una inserció laboral o retorn al sistema educatiu formal a mig termini.
- Una de les conclusions, encara que amb dades preliminars, és que Mobilitza't Mobile no ha tingut un efecte en termes de retorn al sistema educatiu dels seus participants. En primer lloc, s'aconsella no interpretar aquesta afirmació com a definitiva atès que caldria contrastar-la amb dades administratives dels outcomes educatius d'anys acadèmics successius a la finalització del Mobilitza't Mobile. En segon lloc, ja en clau de disseny del propi programa, seria desitjable ajustar la planificació temporal del programa a l'any acadèmic i al calendari de preinscripcions en estudis reglats. En concret, la finalització del programa no pot distar gaire del període d'inscripció a cicles de grau mitjà. A tall de suggeriment, la figura del gestor de cas del programa podria planificar aquesta relació entre el final de les activitats de Mobilitza't i la inscripció al respectiu cicle o curs d'educació reglada.
- D'altra banda, els outcomes educatius emprats en aquesta avaluació es basen en registres administratius de cicles de grau mig reconeguts pel Departament d'Ensenyament. Tanmateix, l'avaluació de la implementació del programa constata



que alguns dels participants han mostrat interès per formacions no necessàriament reconegudes pel Departament d'Ensenyament però que, igualment, poden tenir valor en el mercat de treball del món Mobile. Això és, per exemple, aquelles formacions de caire professionalitzador en TICs reconegudes per altres institucions (per exemple, departament de treball, agències locals d'ocupació entre d'altres). Per tant, caldria pensar en com es podria recollir aquesta informació de manera prou robusta de manera que pogués complementar les dades administratives que recullen el grau de retorn al sistema educatiu formal dels joves participants.

- Malgrat que Mobilitza't és un programa prometedor vistos els seus impactes en l'àmbit laboral, es recomana certa cautela en el moment d'extrapol·lar els seus resultats o d'escalar el programa, sobre tot tenint en compte les particularitats sociodemogràfiques dels joves d'aquesta l'avaluació, així com les especificitats pròpies d'un context laboral i empresarial com el de la ciutat de Barcelona. Per aquest motiu, en el moment de fer un programa en un altre context o fer-ne un més gran, seria important mantenir un disseny que permeti avaluar l'impacte.



9. Bibliografia

- Angrist, Joshua David, i Jörn-Steffen Pischke. 2009. *Mostly harmless econometrics: an empiricist's companion*. Princeton: Princeton university press.
- Bloom, D., S. L. Thompson, i R. Ivry. 2010. «Building a learning agenda around disconnected youth». *MDRC. The Bill & Melinda Gates Foundation*.
- Bloom, Howard S. 1995. «Minimum detectable effects a simple way to report the statistical power of experimental designs». *Evaluation review* 19 (5): 547-56.
- Bloom, Howard S., Johannes M. Bos, i Suk-Won Lee. 1999. «Using Cluster Random Assignment to Measure Program Impacts Statistical Implications for the Evaluation of Education Programs». *Evaluation Review* 23 (4): 445-69.
- Caliendo, M., S. Künn, i R. Schmidl. 2011. «Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies». IZA Discussion Paper No. 6222. <http://goo.gl/aQOrW>.
- Caliendo, Marco, i Ricarda Schmidl. 2016. «Youth unemployment and active labor market policies in Europe». *IZA Journal of Labor Policy* 5 (1): 1.
- Card, David, Jochen Kluge, i Andrea Weber. 2015. «What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations». IZA DP No. 9236. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1412264.
- Casado, David, i Federico A. Todeschini. 2013. *Guia pràctica 10 - Avaluar l'impacte de les polítiques actives d'ocupació*. Col. Guies pràctiques 10. Barcelona: Ivalua. http://www.ivalua.cat/documents/1/17_12_2013_11_58_01_Guia10_PAO_cat.pdf.
- Dietrich, H. 2012. «Youth unemployment in Europe». *Theoretical considerations and empirical findings*. 16 (7): 2012.
- Dorsett, R. 2006. «The new deal for young people: effect on the labour market status of young men». *Labour Economics* 13 (3): 405-22.
- DuBois, D. L., N. Portillo, J. E. Rhodes, N. Silverthorn, i J. C. Valentine. 2011. «How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence». *Psychological Science in the Public Interest* 12 (2): 57-91.
- Duflo, Esther, Rachel Glennerster, i Michael Kremer. 2007. «Using randomization in development economics research: A toolkit». *Handbook of development economics* 4: 3895-3962.
- Eurofound. 2012. «NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe». Publications Office of the European Union. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1254.htm>.
- Filges, Trine, Geir Smedslund, i Anne-Marie Klint Jørgensen. 2016. «Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients A Systematic Review». *Research on Social Work Practice*, 1049731516630385.
- Freedman, David A. 2008. «On regression adjustments to experimental data». *Advances in Applied Mathematics* 40 (2): 180-93.
- Heinrich, Carolyn J., i Harry J. Holzer. 2011. «Improving Education and Employment for Disadvantaged Young Men: Proven and Promising Strategies». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 635 (1): 163-91. doi:10.1177/0002716210391968.
- Higgins, J. 2003. «Labour market programmes for young people». *A review*.
- Kluge, Jochen. 2010. «The effectiveness of European active labor market programs». *Labour Economics* 17 (6): 904-18. doi:10.1016/j.labeco.2010.02.004.
- . 2014. «Youth market labor interventions». *IZA World of Labor*. doi:10.15185/izawol.106.



- Kluve, Jochen, Hilmar Schneider, Arne Uhlendorff, i Zhong Zhao. 2012. «Evaluating continuous training programmes by using the generalized propensity score». *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 175 (2): 587–617.
- Koball, H., R. Dion, A. Gothro, M. Bardos, A. Dworsky, J. Lansing, M. Stagner, D. Korom-Djakovic, C. Herrera, i A. E. Manning. 2011. *Synthesis of Research and Resources to Support at-Risk Youth*. Mathematica Policy Research, inc., ACF Youth Demonstration Development Project, June.
- Lauer, Patricia A, Motoko Akiba, Stephanie B Wilkerson, Helen S Apthorp, David Snow, i Mya L Martin-Glenn. 2006. «Out-of-School-Time Programs: A Meta-Analysis of Effects for At-Risk Students». *Review of Educational Research* 76 (2): 275-313.
- Lin, Winston. 2013. «Agnostic notes on regression adjustments to experimental data: Reexamining Freedman's critique». *The Annals of Applied Statistics* 7 (1): 295-318.
- Nicaise, Ides. 1999. «Labour market policies for disadvantaged young people in Europe.» En *Preparing Youth for the 21st Century: The transition from education to the labour market.*, editat per OCDE. Paris: OECD.
- Roder, Anne, i Mark Elliott. 2011. «A Promising Start: Initial Impacts of Year Up on Low-Income Young Adults' Careers». New York: Economic Mobility Corporation. http://www.socialimpactexchange.org/sites/www.socialimpactexchange.org/files/Evaluation_Study.pdf.
- . 2014. «Sustained Gains: Year Up's Continued Impact on Young Adult's Earnings». New York: Economic Mobility Corporation. <http://www.economicmobilitycorp.org/uploads/sustained-gains-economic-mobility-corp.pdf>.
- Ryan, Paul. 2001. «The school-to-work transition: a cross-national perspective». *Journal of economic literature* 39 (1): 34-92.
- Scarpetta, S., A. Sonnet, i T. Manfredi. 2010a. «Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long term-consequences on a generation.» 106. OECD Social, Employment migration papers. Paris: OCDE.
- . 2010b. «RISING YOUTH UNEMPLOYMENT DURING THE CRISIS: HOW TO PREVENT NEGATIVE LONG-TERM CONSEQUENCES ON A GENERATION?» 106. OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION PAPERS,. Paris: OCDE.
- Schochet, P. Z., J. Burghardt, i S. McConnell. 2008. «Does Job Corps Work? Impact Findings from the National Job Corps Study». *The American Economic Review* 98 (5): 1864-86.
- Stock, James H., i Motohiro Yogo. 2005. «Testing for weak instruments in linear IV regression». *Identification and inference for econometric models: Essays in honor of Thomas Rothenberg*.
- Treskon, Louisa. 2016. «What Works for Disconnected Young People: A Scan of the Evidence. MDRC Working Paper.» MDRC Working Paper. MDRC. <http://eric.ed.gov/?id=ED564456>.
- Van Reenen, J. 2004. «Active labor market policies and the British New Deal for the young unemployed in context». En *Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000*, 461-96. University of Chicago Press.
- Wellington, J., i P. Cole. 2004. «Conducting Evaluation and Research with and for 'Disaffected' Students: Practical and Methodological Issues». *British Journal of Special Education* 31 (2): 100-104.
- Wuermli, A., M. L. Sanchez-Puerta, i W. Cunningham. 2010. «Active labor market programs for youth: a framework to guide youth employment interventions».



Annex I. Disseny del treball de camp qualitatiu

Primera fase

Partint del pla de treball definit en el document-projecte inicial, en primer lloc es va portar a terme una fase d'exploració i familiarització amb el programa a partir fonamentalment de la implicació en observacions directes. En aquesta fase, l'observador va tractar de treure el major profit a la seva vessant d'agent extern i relativament "naïve" respecte al programa per a obtenir una visió d'aquest alhora global i detallada, és a dir, sense fer massa suposicions per part dels i les informadors/es. En el context d'aquesta primera fase, es va realitzar:

- a) **Anàlisi documental.** Sobretot a partir de les trobades amb les tècniques responsables del programa, ha sigut possible anar recopilant en una carpeta d'arxius compartida i també físicament, força documentació relativa al programa i algunes eines clau per al seu funcionament. Malgrat que no s'ha dut a terme una anàlisi exhaustiva de tot el material, aquest ha permès obtenir una mena de mapa del programa que ha permès guiar algunes observacions (tot clarificant els diversos aspectes, moments i agents del programa) i també comprendre alguns comportaments que s'hi donaven.
- b) **Primeres Observacions:** durant aquesta primera fase i degut al fet que la primera edició estigués arribant a la seva fi (i per tant s'estiguessin produint esdeveniments clau) es va accelerar l'entrada al camp (de manera no disruptiva), donant lloc a un nombre considerable d'observacions.
- c) **Entrevistes Exploratòries:** Majoritàriament en el marc de les observacions realitzades però també aprofitant reunions de coordinació amb les persones responsables del programa, durant aquesta primera fase s'han dut a terme les següents entrevistes exploratòries:
 - Individuals:
 - o Tècniques/tutores.
 - o Formadors/es
 - Grupals:
 - o Equip de responsables del programa
 - o Formadors/es
 - Mòdul de formació comuna
 - Mòdul de Mob Job Search
 - Mòdul de Mob Market
 - o Participants en el programa
 - Finalistes de la 1^a Edició
 - No Finalistes de la 1^a Edició



Segona Fase

Un cop compartit un resum de la informació obtinguda durant la primera fase, al llarg de la segona fase es va procedir a observar amb deteniment la implementació real del programa mitjançant:

- a) **Observació sistemàtica de la segona cohort.** Per una banda, parant atenció a aquells elements rellevants però no apreciats en la primera fase, es dugué a terme l'observació semidirigida i oberta però no participant de la segona edició del programa, amb l'objectiu d'obtenir el màxim d'informació sobre la implementació del programa. Per a conèixer en detall les observacions realitzades, cal revisar l'annex amb totes les entrades del diari de camp.
- b) **Entrevistes i grups de discussió d'aprofundiment amb els participants en el programa.** També, es va obtenir informació sobre la experiència i l'evolució dels i les participants a partir d'entrevistes informals amb aquestes persones i la realització d'un grup de discussió amb participants en la segona edició.
- c) **Entrevistes de seguiment amb els i les tècnics i agents externs al programa:** A mesura que es va anar desenvolupant el programa, es va aprofitar per a copsar les visions "actualitzades" de les persones encarregades d'implementar-lo, així com les opinions, actituds i expectatives dels diversos agents externs que hi participen d'una o altra manera. Concretament, es varen realitzar:
 - 2 entrevistes amb tècniques del programa, encarregades de:
 - o Formació i
 - o Relació amb les empreses),
 - 1 entrevista amb la coordinadora del programa
 - 1 grup de discussió amb totes les persones implicades en la implementació
 - 1 entrevista amb un formador encarregat de part de la formació especialitzada

Tercera Fase

Per tal de conèixer la situació de les persones que varen passar per la primera edició, més de 4 mesos després de la seva clausura es va portar a terme un grup de discussió amb participants en aquella edició per tal de conèixer la seva situació passat aquest temps.