

Avaluació de necessitats

Perfilat i itineraris de polítiques actives d'ocupació de
persones en situació d'atur amb vulnerabilitat social
específica



Avaluació de necessitats

Perfilat i itineraris de polítiques actives d'ocupació de
persones en situació d'atur amb vulnerabilitat social
específica

Informe definitiu:

Juliol de 2025

Tipus d'avaluació:

Avaluació de necessitats

Mètode:

**Revisió d'evidències i mètodes
quantitatius**

Avaluació encarregada per:

Servei d'Ocupació de Catalunya

Avaluació finançada per:

Servei d'Ocupació de Catalunya

Avaluació realitzada per:

Ivàlua

Equip de treball:

**Jordi Sanz (coordinador), Nerea
Frias, Laura López**

Agraïments:

A la Secretaria tècnica del SOC

© **Institut Català d'Avaluació de Polítiques
Públiques (Ivàlua), 2025**

Aquesta obra està subjecta a la llicència

Creative Commons de

Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional.

Es permet a tercers distribuir, retocar i crear a
partir de l'obra llicenciada
de manera no comercial, la distribució de les
quals cal fer-la amb una llicència igual a la
que regula aquesta obra original.

Ivàlua

**Institut Català d'Avaluació
de Polítiques Públiques**

Districte Administratiu de la Generalitat de

Catalunya – Edifici B C/ dels Alts Forns, 36-44
Barcelona 08038

Tel. 00 34 93 554 53 00

info@ivalua.cat

Cita suggerida: Sanz, Jordi; Frias, Nerea; López, Laura (2025). Avaluació de necessitats. Perfilat i itineraris de
polítiques actives d'ocupació de persones en situació d'atur amb vulnerabilitat social específica. Ivàlua.

L'avaluació en xifres

419.462

Total de joves i majors de 45 en situació d'atur, representant:

- el 9,8% de la població de joves
- el 10,8% de la població de majors de 45 anys

324 M€

Pressupost del 2024 adreçat a joves i majors de 45 anys aturats. Suposa un 70% del pressupost total del SOC.

60%

Participació mitjana dels dos col·lectius en els programes avaluats:

- 70,6% pels joves
- 49,4% per majors de 45

60,0%

Percentatge de persones del col·lectiu de majors de 45 anys aturats que es troba en atur de llarga durada segons l'ECV 2023.

50,4%

Percentatge de persones del col·lectiu de joves que es troben en risc de pobresa o exclusió social (AROPE 2030) segons l'ECV 2023.

57,9%

Percentatge de persones del col·lectiu de majors de 45 que es troben en risc de pobresa o exclusió social (AROPE 2030) segons l'ECV 2023.

24

Nombre de serveis o programes del SOC destinats al col·lectiu de joves fins a 30 anys (2024). Un total d'11 han estat avaluats pel SOC.

24

Nombre de serveis o programes del SOC destinats al col·lectiu de majors de 45 anys o aturats de llarga durada (2024). Un total de 9 han estat avaluats pel SOC.

5-12 punts
percentuals

Efecte positiu en la probabilitat d'inserció laboral a llarg termini (36 mesos) pels participants de les polítiques actives d'ocupació, segons l'evidència internacional revisada.

Resum executiu

- Aquesta avaluació presenta una **proposta d'itineraris d'activació laboral específics pels joves i per les persones majors de 45 anys** que s'ha elaborat a partir d'una anàlisi de necessitats i d'una revisió d'evidència. S'han escollit aquests col·lectius ja que són estratègics pel SOC: representen al voltant del 70% de l'atur registrat i els programes específics arriben a una quantitat aproximada de 324 milions d'euros l'any 2024.
- **L'anàlisi de necessitats analitza les característiques, les problemàtiques associades i les necessitats** dels joves i majors de 45 anys, utilitzant els plans estratègics i d'acció específics dels col·lectius elaborats pel SOC i l'Enquesta de Condicions de Vida del 2023. Els resultats mostren, en primer lloc, unes **elevades taxes de risc de pobresa** en el perfilat d'ambdós col·lectius. En segon lloc, unes necessitats específiques derivades de **càrregues d'habitatge**, o per **motius de salut** en el cas de majors de 45 anys, o **necessitats de cures** en les persones joves i majors de 45 anys.
- **La revisió de l'evidència sobre les polítiques actives d'ocupació (PAO)** a nivell internacional i català permet dissenyar polítiques actives d'ocupació que siguin més efectives. Els resultats mostren que les PAO tenen efectes limitats a curt termini i que les intervencions més eficaces són les que s'adapten a les barreres específiques, combinant formació amb orientació i incentius a la contractació.
- A partir d'aquestes anàlisi es proposa els següents itineraris específics:
 - Considerant el **cas dels joves**, l'itinerari distingeix entre aquells que pateixen vulnerabilitat econòmica i els que no, amb ajuts a la contractació per als més vulnerables i formació de qualitat per a la resta. En tots els casos es preveu una orientació personalitzada i acompanyament continu.
 - En el cas dels **majors de 45**, s'adapten les polítiques actives segons edat i nivell educatiu, prioritant ajuts a la contractació per als més grans i combinant formació per als de 45 a 55 anys sense educació post obligatòria, amb orientació i suports addicionals per facilitar la inserció.
- En conclusió, es suggereix incorporar algunes de les següents **recomanacions** en el disseny dels itineraris: la millora de la detecció precoç de l'atur, la reducció de barreres amb suports addicionals, l'establiment d'aliances amb empreses, una avaluació contínua dels itineraris o l'acompanyament individualitzat continu, amb l'objectiu de garantir la inserció laboral efectiva i sostenible, tot fomentant una governança interinstitucional sòlida i un sistema d'avaluació contínua.

Continguts

1. Introducció.....	1
2. Com són els principals col·lectius de persones en situació d'atur a Catalunya?	4
2.1. Quines són les principals característiques generals dels col·lectius prioritaris identificats pel SOC?	6
2.2. Quin perfilat tenen els col·lectius prioritaris identificats pel SOC?	9
3. Quines polítiques són efectives per aquests col·lectius?	15
3.1. Evidència sobre persones joves en situació d'atur 16-35 anys	19
3.2. Evidència per a persones en situació d'atur majors de 45 anys	26
3.3. Elements de suport a les PAO	32
4. Una proposta d'itineraris de polítiques actives d'ocupació.....	36
5. Conclusions	41
6. Recomanacions.....	45
7. Referències	49

1. Introducció

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), amb un **pressupost anual aproximat de 600 milions d'euros**¹, és l'encarregat d'impulsar i desplegar les polítiques actives d'ocupació a Catalunya amb l'objectiu **d'afavorir la inserció laboral i social de la ciutadania**. Unes polítiques actives fortes són un element cabdal per tal de treballar per l'ocupabilitat de les persones, construir un entorn àgil i segur per les empreses i, finalment, afavorir la productivitat de l'economia.

A nivell internacional cada vegada es posa més èmfasi en la importància de que **les polítiques actives d'ocupació es puguin personalitzar** i adaptar a les necessitats específiques de cada col·lectiu². Per als col·lectius més allunyats del mercat de treball, un sol tipus de programa o intervenció no és suficient i s'encoratja a les administracions a dissenyar aproximacions multicomponent³, que puguin culminar en itineraris d'activació laboral específics pels diferents col·lectius vulnerables⁴.

El Servei d'Ocupació de Catalunya ja ha començat a treballar en aquesta direcció, tal i com es mostren en els objectius tant de l'Estratègia Catalana de l'ocupació de Qualitat⁵ i el Pla de Desenvolupament de les Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2023-25⁶. Amb aquest informe es vol donar un impuls per repensar el procés pel qual es dissenyen les iniciatives que pretenen fer front a la inserció laboral d'aquests col·lectius, amb l'objectiu final de contribuir a fer emergir solucions innovadores que siguin viables, avaluable i sostenibles en el temps.

De forma més concreta, **aquest informe fa una proposta per avançar en la generació d'itineraris** de polítiques actives d'ocupació per a col·lectius de persones en situació d'atur amb vulnerabilitat específica. Es vol respondre, per tant, a tres **preguntes d'avaluació**:

- Quines **característiques tenen els principals col·lectius** de persones en situació d'atur i amb vulnerabilitat específica?

¹ Dades de pressupost de 2023

² Vegeu, per exemple, Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Designing active labour market policies for the recovery. OECD Publishing o OCDE(2021) Active labour market policies and COVID-19: (Re-)connecting people with jobs.

³ Per ampliar aquesta argumentació, es pot consultar Danneris, S. (2016). One Size Doesn't Fit All: Diversifying research on active labor market policies. Social Work & Society, 14(1).

⁴ Aquesta és la conclusió, per exemple, a la que s'arriba pels joves que ni estudien ni treballen a Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bamba, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. Systematic reviews, 6, 1-17.

⁵ Per a més informació, vegeu <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/qui-som-que-fem/estrategia-ocupacio/estrategia-catalana-ocupacio-qualitat-2022-2027/>

⁶ Per saber-ne més, es pot consultar <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/qui-som-que-fem/estrategia-ocupacio/pla-desenvolupament-politiques-ocupacio-catalunya-pdpo/>

- Quina **evidència existeix sobre les polítiques d'ocupació** que funcionen millor per aquests col·lectius?
- Es pot elaborar una **proposta d'itineraris de polítiques actives d'ocupació** per aquests col·lectius i subcol·lectius adaptant-los a les seves característiques específiques?

Per respondre aquestes preguntes, s'ha seguit un procés de treball⁷ que combina l'avaluació de necessitats i la cerca d'evidència més recent sobre què funciona en polítiques actives d'ocupació (Il·lustració 1).

Il·lustració 1. Resum del procés de treball



Font: elaboració pròpia

En primer lloc, es determinen els principals col·lectius de persones en situació d'atur, prioritzant aquells amb una afectació més elevada segons les diagnosi del SOC. A continuació, s'estudia el perfil d'aquests col·lectius mitjançant l'Enquesta de Condicions de

⁷ L'annex 1 dona més detalls del procés de treball seguit, tant de la justificació com de les diferents etapes.

Vida 2023 i els plans estratègics i d'acció específics dels col·lectius elaborats pel SOC, identificant factors que dificulten la seva inserció laboral i característiques personals i socioeconòmiques.

Un cop establerts aquests perfils, s'analitza quines polítiques actives d'ocupació són més efectives per als grups estratègics –joves i majors de 45–, mitjançant una revisió de l'evidència internacional i de les avaluacions prèvies del SOC. Aquest exercici permet esbrinar quines polítiques funcionen millor per cada col·lectiu i com han de ser aquestes polítiques per tal que siguin efectives.

Finalment, es dissenyen itineraris específics de serveis i programes adaptats a cada perfil, garantint que les polítiques d'ocupació responguin de manera efectiva a les necessitats dels diferents col·lectius en situació d'atur.

2. Com són els principals col·lectius de persones en situació d'atur a Catalunya?

A Catalunya, l'anàlisi de la situació laboral posa de manifest l'existència de diversos col·lectius de persones en situació d'atur amb característiques i necessitats específiques. Identificar aquests grups principals és essencial per dissenyar polítiques d'ocupació més eficaces i adaptades, amb l'objectiu de reduir l'atur i promoure una inclusió laboral equitativa. Aquest apartat se centra en descriure quins són els col·lectius en els que centrem l'anàlisi i les particularitats que els defineixen dins del mercat laboral català.

En el Pla de Transformació del SOC es posa èmfasi en el treball adreçat a col·lectius en situació de major vulnerabilitat, amb l'elaboració de plans de xoc específics.⁸ Es preveuen actuacions diferenciades i adaptades a les característiques de cada col·lectiu. En aquest marc, ja s'han dissenyat diverses programacions per a tres grups poblacionals específics.

- El Pla d'acció per a persones en situació d'atur majors de 45 anys i de llarga durada (2023-2026) que preveu destinar uns 130 milions d'euros.⁹
- L'Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat 2022-2027, amb una previsió de 120 milions d'euros d'inversió i, que entre altres actuacions, reforça el sistema d'orientadors amb 125 professionals.¹⁰
- Dones, amb una previsió de 67 milions d'euros –tot i que no té una planificació estratègica encara publicada–.

Aquesta avaluació s'ha centrat específicament en dos dels grups d'atenció prioritària del SOC: joves -cal tenir en compte que a vegades es consideren els menors de 30 i altres els menors de 35 anys- i persones majors de 45 anys. Els motius pels quals aquesta anàlisi els ha prioritzat es basen en:

- L'extens pressupost que es destina a aquests col·lectius en els diversos àmbits del SOC. Dels 457 milions d'euros que el SOC va disposar l'any 2024 per desplegar

⁸ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/noticia/El-Govern-impulsa-la-transformacio-del-SOC-amb-una-dotacio-de-55-milions-i-la-incorporacio-de-230-nous-professionals>

⁹ https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_SOC/01_QUI-som-i-que-fem/Planificacio-estrategica/Pla-de-Desenvolupament-de-Politiques-dOcupacio-de-Catalunya-PDPO/Pla-daccio-per-a-persones-en-situacio-datur-majors-de-45-anys-i-de-llarga-durada-2023-2026/Pla_accio_persones_atur_45_anys_Diagnostic.pdf

¹⁰ https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_SOC/01_QUI-som-i-que-fem/Planificacio-estrategica/Estrategia-Catalana-per-a-locupacio-de-Qualitat-2021-2030/Estrategia-dOcupacio-Juvenil-de-Qualitat-2022-2027/Estrategia_Ocupacio_Juvenil_CDSOC_20_07_2023.pdf

polítiques actives d'ocupació, el 35,1% de la despesa imputable eren per programes específics o generalistes en els que han participat joves, i del 35,7% els programes generalistes en els que ha participat les persones majors de 45 anys.¹¹

- Són els únics col·lectius que disposen d'una planificació estratègica específica, com abans s'ha especificat.

Més endavant, es considera que caldria analitzar altres persones d'atenció prioritària com les dones, col·lectiu LGBTI+, persones joves emigrades soles, persones amb discapacitat, etc., així com la seva interseccionalitat. A l'article 50, de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, s'estableixen els col·lectius d'atenció prioritària per a les polítiques d'ocupació.¹²

Article 50. Col·lectius d'atenció prioritària per a la política d'ocupació.

El Govern i les Comunitats Autònomes adoptaran, d'acord amb els preceptes constitucionals i estatutaris, així com amb els compromisos assumits en l'àmbit de la Unió Europea i en l'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació, programes específics destinats a fomentar l'ocupació de les persones amb especials dificultats per a l'accés i manteniment de l'ocupació i per al desenvolupament de la seva ocupabilitat, amb l'objectiu de promoure una atenció específica cap a les persones integrants d'aquests col·lectius en la planificació, disseny i execució de les polítiques d'ocupació.

Es consideraran col·lectius vulnerables d'atenció prioritària, als efectes d'aquesta llei, les persones joves, especialment aquelles amb baixa qualificació, persones en atur de llarga durada, persones amb discapacitat, persones amb capacitat intel·lectual límit, persones amb trastorns de l'espectre autista, persones LGTBI, en particular trans, persones majors de quaranta-cinc anys, persones migrades, persones beneficiàries de protecció internacional i sol·licitants de protecció internacional en els termes establerts en la normativa específica aplicable, persones víctimes de tracta de persones, dones amb baixa qualificació, dones víctimes de violència de gènere, persones en situació d'exclusió social, persones gitanes, o que pertanyin a altres grups poblacionals ètnics o religiosos, persones treballadores provinents de sectors en reestructuració, persones afectades per drogodependències i altres addiccions, persones víctimes del terrorisme, així com persones les quals la guàrdia i tutela sigui o hagi estat assumida per les administracions públiques, persones descendents de primer grau de les dones víctimes de violència de gènere i persones adultes amb menors de setze anys o majors dependents a càrrec, especialment si constitueixen famílies monomarentals i monoparentals, entre altres col·lectius

¹¹ S'entén per programes específics els dissenyats per ajudar col·lectius vulnerables amb necessitats concretes, com, és el cas d'algun programa específic per joves. Els programes generalistes estan orientats a oferir serveis d'ocupació, intermediació laboral i foment de l'emprenedoria per a tota la població activa. Els programes generalistes els que s'adrecen al conjunt de població activa. El SOC només inclou els que els joves o majors de 45 anys representen un 20% del total de persones participants.

¹² <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/dof/spa/pdf>

Article 50. Col·lectius d'atenció prioritària per a la política d'ocupació.

d'especial vulnerabilitat, que són d'atenció prioritària en les polítiques actives d'ocupació, o altres que es puguin determinar en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació. Així mateix, els programes específics i les mesures d'acció positiva.

2.1. Quines són les principals característiques generals dels col·lectius prioritàris identificats pel SOC?

El Servei d'Ocupació de Catalunya inclou en les seves estratègies d'ocupació una diagnosi de la situació de les persones a les que van adreçades. Aquesta diagnosi té el valor afegit de permetre dissenyar polítiques actives d'ocupació més adaptades a les necessitats reals de les persones en situació d'atur, fent èmfasi en les principals barreres específiques que els dificulta tornar al mercat laboral. En el cas de les persones joves, la diagnosi que s'ha realitzat es centra en caracteritzar la població jove en general. Per les persones majors de 45 anys, la diagnosi es centra específicament en les característiques de les persones en situació d'atur.

La situació dels joves a Catalunya presenta diversos reptes significatius en termes d'educació, ocupació i inclusió social¹³. Hi ha una alta taxa d'abandonament escolar prematur i una desconexió entre el nivell educatiu i les oportunitats laborals, que al seu torn coexisteix amb una sobrequalificació elevada - entre 30-40% - pel mateix grup d'edat. La taxa d'atur és especialment alta entre els joves de 16 a 19 anys. Així mateix, molts joves es troben en situacions de vulnerabilitat social i econòmica: 2,8 de cada 10 joves a Catalunya es troben en situació de pobresa o exclusió social. Les desigualtats laborals afecten especialment els joves amb malalties de salut mental, discapacitats, estrangers i dones, que enfronten majors dificultats per accedir al mercat laboral i obtenir salaris equitatius. Aquestes dades subratllen la necessitat d'una intervenció política específica per millorar les oportunitats d'ocupació i inclusió social per a la joventut catalana en situació d'atur. La taula següent mostra les característiques més rellevants.

¹³ Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat 2022-2027. Per a més informació, es pot consultar <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/qui-som-que-fem/planificacio-estrategica/estrategia-catalana-ocupacio-qualitat-2022-2027/>.

Taula 1. Principals característiques de persones joves a partir de la diagnosi realitzades pel SOC

Àmbit	Principals característiques
Demografia	- Menys dones joves que homes joves. - Un 17,7% de la població jove és estrangera (més homes estrangers que dones).
Educació	- Alta taxa d'abandonament escolar prematur. - Augment del nivell educatiu (més titulacions d'ESO i Batxillerat, menys CFGM).
Ocupació	- Taxa d'activitat baixa entre els joves de 16-19 anys (17,7%) i més alta entre els de 25-29 anys (88%). - Taxa d'atur alta entre els de 16-19 anys (45,5%) i més baixa entre els de 25-29 anys (16,2%). - Alta taxa de parcialitat (27,58%). - El 17,86% dels joves desocupats no estan ni estudiant ni treballant (NOEF) i el 72,57% d'aquests tenen com a màxim el certificat d'ESO. - Entre 3 i 4 de cada 10 joves tenen més formació que la requerida pel seu lloc de feina.
Inclusió social	2,8 de cada 10 joves en situació de pobresa o exclusió social. 23,6% dels joves viuen en llars amb renda inferior al llindar de pobresa.

Font: elaboració pròpia a partir de la diagnosi del SOC de l'Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat 2022-2027.

El col·lectiu de persones majors de 45 anys en situació d'atur a Catalunya engloba el 59,52 % de l'atur total a Catalunya l'any 2023¹⁴. Aquest grup presenta grans dificultats de reincorporació al mercat laboral, amb una incidència especialment alta en les dones, que representen el 57,84% de les persones en situació d'atur en aquesta franja d'edat, i en les persones majors de 55 anys, que passen períodes més prolongats sense feina. A mesura que augmenta l'edat, també ho fa la taxa d'atur, arribant al 9,9% entre els 60 i 64 anys. Cal tenir en compte que una part significativa d'aquest col·lectiu es troba en prejubilació (24%), fet que s'incrementa fins al 43,2% en els treballadors de major edat. Un dels principals reptes és la cronificació de l'atur, ja que més de la meitat de les persones en situació d'atur

¹⁴ Pla d'acció per a persones en situació d'atur majors de 45 anys i de llarga durada. 2023-2026. Per a més informació, es pot consultar https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_SOC/01_QUI-som-i-que-fem/Planificacio-estrategica/Pla-de-Desenvolupament-de-Politiques-dOcupacio-de-Catalunya-PDPO/Pla-daccio-per-a-persones-en-situacio-datur-majors-de-45-anys-i-de-llarga-durada-2023-2026/Pla_accio_persones_atur_45_anys_Diagnostic.pdf

major de 45 anys porten més d'un any sense feina, i un 40,5% estan en situació d'atur de molt llarga durada (més de 24 mesos), fet que agreuja la seva exclusió del mercat laboral i dificulta la seva reubicació en feines estables.

Un altre factor determinant és el baix nivell formatiu, que limita les opcions de reinserció en un mercat laboral cada cop més especialitzat i altament qualificat per a ocupacions estables. Més del 63% dels aturats major de 45 anys només tenen estudis obligatoris, mentre que només un 13,6% compta amb estudis superiors. A més, la majoria d'aquestes persones treballadores provenen d'ocupacions elementals (30,9%) o de sectors amb elevada rotació i precarietat, com la restauració i la venda (20,9%), la qual cosa dificulta la seva transició cap a llocs de treball més qualificats. Aquestes característiques posen de manifest la necessitat i urgència de dissenyar polítiques actives d'ocupació específiques per aquest col·lectiu, per tal de retornar-los al mercat laboral i prevenir i alleugerir situacions de pobresa i exclusió social. La taula següent en mostra les principals característiques.

Taula 2. Principals característiques de persones major de 45 anys en situació d'atur a partir de la diagnosi realitzada pel SOC

Àmbit	Principals característiques de les persones en situació d'atur de més de 45 anys
Demografia	• Les dones són les més afectades per l'atur a 2023, representant un 57,8% del total. • A partir dels 55 anys, una dona passa pràcticament el doble de temps de mitjana a l'atur que un home. • El 84,8 % són nacionalitat espanyola, però un 11,6 % són estrangeres d'origen no comunitari
Educació	• El 63,5 % han cursat només els estudis obligatoris en front del 10 % que han cursat formació professional o el 6,4 % que han cursat estudis post-secundaris. • Un 13 % no tenen estudis o són primaris, mentre que només un 13,6 % tenen estudis superiors • La majoria provenen d'ocupacions elementals (30,9 %), i un 20,9 % de l'àmbit de la restauració, personals i venedors.
Ocupació	• La taxa d'atur augmenta amb l'edat, sent les persones que tenen entre 60 i 64 anys, la franja amb una taxa d'atur més elevada (9,9 %) • El 24 % està prejubilat (23,8 %), arribant al 43,2 % entre 60 i 64 anys. • El 55,6 % es troben en situació d'atur de llarga durada (superior a 12 mesos), i un 40,5 % de molt llarga durada (superior a 24 mesos) • Un 44,4 % porten menys de 12 mesos inscrites com a demandants d'ocupació

Font: elaboració pròpia a partir de la diagnosi del SOC del Pla d'acció per a persones en situació d'atur majors de 45 anys i de llarga durada 2023-2026.

2.2. Quin perfilat tenen els col·lectius prioritaris identificats pel SOC?

Partint de les diagnosi realitzades pel SOC, en aquest apartat s'utilitzen les dades provinents de l'**Enquesta de Condicions de Vida** (2023)¹⁵ per ampliar, per als dos col·lectius d'anàlisi, les principals característiques de cadascun, així com per determinar els principals perfilats en els que s'agrupen cada col·lectiu. L'objectiu d'aquesta anàlisi és identificar els factors clau que influeixen en la definició de les problemàtiques i necessitats dels diferents perfils de cada col·lectiu. Això ajudarà en el disseny dels futurs programes, en els que es podran considerar tots aquells elements que tenen un pes important dins dels perfilats i que poden afectar tant la participació en un programa, com la probabilitat futura d'inserció laboral.

El perfilat realitzat a partir de l'ECV ens permet aprofundir amb més detall amb les principals problemàtiques que es troben els col·lectius:

- Una visió més precisa i detallada de la situació de **vulnerabilitat econòmica i social** dels dos col·lectius analitzats. Pel cas del col·lectiu de persones joves, l'ECV ens revela que un 50,4 % de les persones en situació d'atur es troba en situació de risc de pobresa o exclusió social – molt superior a la reportada pel SOC, . Pel col·lectiu de persones majors de 45 anys, la taxa del 57,9 % és informació nova que la diagnosi del SOC no aportava.
- Una caracterització més quirúrgica de la **situació laboral i educativa** dels dos col·lectius, aportant informació sobre si hi ha diferències a nivell educatiu i laboral a partir de diferents grups d'edat dins dels dos col·lectius. En el cas dels joves, els subgrups d'edat són similars al grup en general de persones joves en situació d'atur. Però, en el cas de persones majors de 45 anys, s'observen diferències a tenir en compte entre aquells que tenen 45 i 55 anys i aquells que en tenen entre 55 i 65.
- Una identificació de **necessitats de cura i càrregues familiars**: L'ECV destaca la presència de càrregues de cura i responsabilitats familiars importants, sobretot en

¹⁵ Les dades utilitzades per al perfilat provenen de l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV) 2023 i poden no coincidir exactament amb les que s'obtenen a partir de l'Enquesta de Població Activa (EPA), ja que ambdues són fonts d'informació diferents.

Atès l'objectiu de l'anàlisi —la caracterització dels grups—, l'ECV ofereix informació en múltiples àmbits que permet descriure de manera més completa els grups analitzats, identificar-ne els subgrups i comprendre les seves característiques, amb la finalitat de dissenyar polítiques alineades amb l'evidència internacional. Cal destacar que millorar les estimacions quantitatives requeriria enriquir l'EPA amb la informació de l'ECV, un procés que queda fora de l'abast del SOC.

les persones joves i majors d'entre 45 i 55 anys, informació que el SOC no recull en les seves diagnosis prèvies.

- Coneixement sobre la **capacitat d'activació laboral a nivell individual**. L'ECV aporta informació relativa a si les persones en situació d'atur estan disposades a treballar immediatament o si han buscat feina darrerament. Així mateix, ens aporta informació sobre la situació de salut percebuda. Pels dos col·lectius analitzats, la predisposició a treballar és alta, fet que denota que són col·lectius amb marge per incidir en la seva activació laboral. Tanmateix, l'ECV ressalta com a impediment l'estat de salut pels majors de 45 anys.

A continuació, s'ofereix una síntesi del perfilat de les persones joves i majors de 45 anys en situació d'atur. Per cadascun dels col·lectius, s'ha realitzat un anàlisi per subgrups – en el cas dels joves per edat i en el cas dels majors de 45 anys per edat i nivell educatiu¹⁶. El perfilat descriu aquelles característiques més rellevants pels diferents col·lectius i esmenta aquelles diferències més rellevants pels diferents subcol·lectius tant persones joves com majors de 45 anys.

Les persones joves entre 16 i 35 anys en situació d'atur: alta disposició a treballar però amb barreres estructurals

Segons les dades de l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV), s'estima que **174.024 joves d'entre 16 i 35 anys¹⁷ es troben en situació d'atur, representant un 9,8% del total de la població juvenil catalana**. Aquest col·lectiu es caracteritza per afrontar múltiples barreres estructurals que dificulten la seva inserció laboral, destacant especialment la manca de recursos econòmics, el baix nivell d'experiència laboral i educació, així com la presència de càrregues de cura. El perfil té les següents característiques:

¹⁶ L'estudi per subcol·lectius s'ha realitzat garantint una mida mostral mínima de 100 observacions per encreuament de variables. En el cas dels joves, s'ha pogut realitzar només per edat resultant en dos subcol·lectius: subgrup 1 que engloba els joves d'entre 16 i 25 anys en situació d'atur i subgrup 2 que aglutina als joves d'entre 26 i 35 anys en situació d'atur. En el cas de les persones majors de 45 anys s'ha realitzat la divisió per edat i nivell educatiu, resultant en 4 grups: subgrup 1 per a persones del col·lectiu de majors de 45 o aturats de llarga durada que tenen entre 45 i 54 anys i un nivell educatiu màxim de secundària, subgrup 2 per persones del col·lectiu de majors de 45 o aturats de llarga durada que tenen entre 45 i 54 anys i un nivell educatiu mínim de post secundària, subgrup 3 per persones del col·lectiu de majors de 45 o aturats de llarga durada que tenen entre 55 i 64 anys i un nivell educatiu màxim de secundària i, finalment, subgrup 4 per a persones del col·lectiu de majors de 45 o aturats de llarga durada que tenen entre 55 i 64 anys i un nivell educatiu mínim de post secundària. Els annexos 1,2, 3 i 7 inclouen tota la informació tècnica addicional sobre aquest procés.

¹⁷ Aquesta franja d'edat és pren com a referència en l'evidència internacional. D'aquesta manera es podrà comparar quines polítiques funcionen per aquest col·lectiu.

- **Alta disposició a treballar i bon estat de salut.** La majoria de les persones joves mostren predisposició a l'activació laboral. Aproximadament un 75% declara tenir bona salut, factor que facilita la seva capacitat d'incorporació al mercat laboral. A més, un 88% afirma estar disponible per treballar en les dues setmanes següents a l'enquesta, i un 70% ha buscat feina activament en els últims mesos, demostrant una elevada motivació per la inserció laboral.
- **Manca de recursos econòmics i vulnerabilitat social.** La meitat de les persones joves en situació d'atur es troben en risc de pobresa o exclusió social (50,4%), mentre que un 29,8% es troba en situació de pobresa monetària. A més, més de la meitat viuen en llars on les despeses de l'habitatge suposen una càrrega pesada o molt pesada, i un 20% destinen més del 40% de la seva renda a aquestes despeses. Aquesta situació d'escassetat d'ingressos limita l'accés a recursos essencials per a la recerca de feina, com el transport (20% no pot permetre's tenir un cotxe) o la connectivitat digital (13% no té ordinador a casa), factors que poden dificultar encara més la seva ocupabilitat.
- **Manca d'experiència laboral i baix nivell educatiu.** Un 13% de les persones joves declaren no haver treballat mai, percentatge que s'eleva al 18% en el grup de 16 a 25 anys. Això reflecteix una bretxa important en l'experiència professional d'aquest col·lectiu. A més, un 35% es troba en situació d'atur de llarga durada, fet que agreuja les dificultats per accedir al mercat laboral. Pel que fa al seu nivell formatiu, només un 9,3% dels joves està formant-se actualment, i un 37% té un baix nivell d'estudis i no continua estudiant, pel que es pot reduir significativament les seves oportunitats laborals a mitjà i llarg termini.
- **Presència de càrregues de cura que dificulten la inserció laboral i participació en polítiques actives.** Un 53% dels joves en situació d'atur conviuen amb membres de la llar que podrien necessitar cures, i un 8% s'hauria de fer càrrec d'aquestes necessitats en solitari si apareguessin. A més, un 15% dels joves té fills a càrrec, percentatge que s'incrementa fins al 25% en el grup de 25 a 35 anys, aspecte que pot restringir encara més la seva disponibilitat per participar en formacions o acceptar llocs de treball amb horaris poc conciliadors.

En resum, el perfil dels joves en situació d'atur mostra un conjunt de fortaleces a nivell personal, com la disponibilitat per treballar i la bona salut, que poden actuar com a palanques per l'activació laboral. No obstant això, caldrà superar barreres estructurals com la manca de recursos econòmics, el baix nivell d'experiència laboral i educatiu, així com les càrregues de cura, per garantir una inserció laboral de qualitat.

Les persones majors de 45 anys en situació d'atur: importants limitacions estructurals a afrontar

Segons l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV), es calcula que **245.438 persones majors de 45 anys es trobaven en situació d'atur l'any 2023, representant un 10,8% de la població d'aquest grup d'edat**. Aquest col·lectiu presenta una sèrie de desavantatges estructurals que dificulten la seva inserció laboral, destacant l'atur de llarga durada, problemes de salut, altes taxes de pobresa i càrregues de cura significatives.

- **Atur de llarga durada, especialment en persones majors de 55 anys.** Un 60% de les persones d'aquest col·lectiu es troben en situació d'atur de llarga durada, tot i que aquest percentatge és menor en el grup de 45 a 55 anys (un 50%). A més, un 44% tenen com a màxim estudis secundaris, pel que es limiten les seves opcions d'accés a ocupacions qualificades i augmenta el risc de desconexió de les competències més demandades actualment en el mercat laboral.
- **Alta predisposició a treballar, però amb limitacions de salut importants a partir dels 55 anys.** Un 74% de les persones majors de 45 anys mostren disponibilitat per treballar en les pròximes dues setmanes, i un 50% han cercat feina activament de forma recent. Aquesta predisposició és especialment alta en el grup de 45 a 55 anys amb estudis postsecundaris, que presenta un nivell més alt d'activació laboral. No obstant això, un 42% del col·lectiu declara tenir un estat de salut regular, dolent o molt dolent, xifra que augmenta fins al 54% en el grup de 55 a 65 anys amb estudis secundaris. A més, un 36% experimenten limitacions en la seva vida diària per problemes de salut, arribant a un 53% en les persones de 55 a 65 anys amb estudis secundaris, fet que condiciona de manera important la seva capacitat d'activació individual.
- **Alta vulnerabilitat socioeconòmica i pobresa estructural.** Aquest col·lectiu presenta taxes de risc de pobresa o exclusió social (58 %), pobresa (40%) i pobresa severa (23%) significativament més altes que la mitjana de Catalunya (24,4 %, 18% i 7,5% respectivament). Un 57% de les persones majors de 45 anys en atur perceben les despeses d'habitatge com una càrrega pesada, i un 17,6% destinen més del 40% de la seva renda a cobrir aquestes despeses. A més, un 56% declaren no poder fer front a despeses imprevistes i un 18% tenen dificultats per arribar a finals de mes. Les carències materials individuals també són significatives: un 24% no pot comprar roba nova, un 23% no pot reunir-se setmanalment amb família o amics i un 32% no pot gaudir d'activitats d'oci regulars, pel que el nivell de privació material pot impactar en el seu benestar emocional.
- **Càrregues de cura significatives, especialment en el grup de 45 a 55 anys.** El 45% de les persones majors de 45 anys conviuen amb membres de la llar que podrien requerir cures, una realitat més intensa en el grup de 45 a 55 anys amb estudis

secundaris (66%). A més, un 53% d'aquest col·lectiu tenen fills/es, augmentant a un 72% en el grup de 45 a 55 anys amb estudis secundaris, fet que condiciona la seva disponibilitat per participar en formacions laborals o acceptar llocs de treball amb horaris inflexibles.

En resum, el col·lectiu de persones majors de 45 anys en situació d'atur a Catalunya mostra una alta predisposició a treballar, especialment en el grup de 45 a 55 anys amb estudis postsecundaris. No obstant això, afronta importants barreres estructurals que dificulten la seva inserció laboral tals com les limitacions de salut, la vulnerabilitat socioeconòmica, l'atur de llarga durada i les càrregues de cura. Aquestes característiques subratllen la necessitat de polítiques actives d'ocupació que integrin suports addicionals, com l'acompanyament individual, mesures de conciliació i ajudes econòmiques per fer front a les despeses de cura i transport, garantint així una inserció laboral efectiva.

Per cloure aquest apartat, val a dir però que, malgrat que el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) identifica col·lectius específics com a prioritaris en les seves estratègies, com els joves, les persones majors de 45 anys o altres grups en situació de vulnerabilitat, **aquesta focalització no sempre es tradueix en criteris clars i operatius d'accessibilitat als programes que impulsa**. Això genera una desconexió entre els objectius dels documents més estratègics i la implementació pràctica dels diferents programes i polítiques actives d'ocupació. S'incrementa així el risc que els recursos públics destinats a aquests col·lectius no arribin de manera efectiva a les persones que més els necessiten, diluint l'impacte de les polítiques actives d'ocupació.

Un exemple d'aquesta manca de concreció es troba en la subvenció per a la contractació de persones en situació de vulnerabilitat per al 2024¹⁸, on no s'estableixen criteris específics que vinculin directament els col·lectius prioritaris amb els requisits d'accés. Aquesta absència de definicions clares pot dificultar que els programes arribin als grups amb majors barreres d'inserció laboral, com les persones amb càrregues familiars, aquelles amb mancances formatives o amb trajectòries laborals fragmentades.

Tal i com es veurà més endavant, aquesta situació posa en evidència la necessitat d'articular criteris específics i adaptats a cada col·lectiu, assegurant que els recursos es distribueixin amb equitat i que els programes esdevinguin realment inclusius. Sense aquesta precisió, existeix el risc que els programes siguin excessivament genèrics, beneficiant col·lectius menys vulnerables o aquells amb més facilitats per complir els requisits establerts, perpetuant així les desigualtats existents al mercat laboral. Per

¹⁸ Vegeu per exemple el programa per a la contractació laboral de persones en situació de major vulnerabilitat 2024 (<https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/entitats/subvencions-foment-ocupacio/Contractacio-persones-en-situacio-de-vulnerabilitat-2024/index.html>, consultada 15.11.2024) o els ajuts per afavorir l'ocupació de persones a partir de 30 anys (<https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/noticia/Ajuts-per-afavorir-locupacio-de-persones-a-partir-de-30-anys>, consultada 3.12.2024).

avançar en aquesta direcció, el proper apartat revisa quina evidència més recent existeix sobre polítiques actives d'ocupació per a persones joves i majors de 45 en situació d'atur.

3. Quines polítiques són efectives per aquests col·lectius?

L'objectiu d'aquest apartat és doble, primer, es presenta l'evidència sobre l'efectivitat global de les polítiques actives d'ocupació (PAO) i, a continuació, s'analitza el seu impacte específic en dos col·lectius concrets. Per fer-ho, es combina informació de revisions d'evidències internacionals amb les avaluacions disponibles dels programes i servei del SOC, la qual cosa permet contrastar els resultats observats a escala global amb l'evidència específica de Catalunya.

Diferents revisions d'evidència¹⁹ sobre l'efectivitat de les PAO en països de la OCDE es basen en una distinció de tres tipus d'intervencions, tant pel que fa a l'estudi de totes les persones en situació d'atur (A. J. Brown & Koettl, 2015; Caliendo & Schmidl, 2016; Card & Kluve, 2018; Vooren et al., 2019), com per col·lectius específics tals com joves (Kluve et al., 2019a) o persones majors de 45 anys en situació d'atur (Orfao & Malo, 2023). La classificació contempla 3 grans tipologies²⁰:

- **Programes de professionalització** ("training programs") dirigits a millorar el capital humà de les persones en situació d'atur mitjançant diversos components, com ara formació professional i tècnica en entorns similars a l'escola, aprenentatge i experiència en entorns laborals, capacitació en competències bàsiques i no cognitives, i serveis d'inserció laboral. En el SOC, aquests inclourien serveis i programes principalment dels àmbits de la Formació Professional i de la Mobilitat.
- **Esquemes d'incentivació de l'ocupació** en el sector públic i privat ("private or public sector incentive programs"), a través d'incentius econòmics per a la contractació directa de persones en situació d'atur ja sigui per empreses o amb la provisió de llocs de treball en el sector públic. En el SOC, aquests inclourien serveis i programes principalment de l'àmbit del Foment de l'Ocupació.

¹⁹ L'evidència disponible es basa en una cerca ràpida de referències bibliogràfiques que respon a la doble pregunta de si (1) les polítiques actives d'ocupació funcionen per incrementar la inserció laboral de persones en situació d'atur, joves i majors de 45 anys i (2) quines són les característiques que tenen els programes que han estat efectius. La cerca de referències s'ha fet a Google scholar combinant paraules clau sobre aquestes polítiques (*active labour market policies* i *unemployed youth, unemployed adults*) amb paraules clau sobre efectivitat de polítiques (*effecti*, what works*). El període de cerca ha estat des de l'actualitat fins a 2015 i s'ha centrat en països amb economies similars i comparables a la catalana (països europeus, Anglaterra i els Estats Units). La cerca ha resultat en un total de 33 articles. Les referències bibliogràfiques s'han gestionat mitjançant el programari Zotero. S'han prioritzat les revisions sistemàtiques de literatura i, s'ha afegit literatura complementària en aquells casos on no hi ha evidència acumulada però sí avaluacions amb mètodes (quasi)experimentals. Aquestes darreres poden ser anteriors a 2015.

²⁰ D'aquesta classificació s'han exclòs els Tax Credits malgrat ser una política efectiva per a mares solteres (Aumaitre, 2024), atès que no es gestiona des del Servei d'Ocupació de Catalunya.

- **Assistència en la cerca de feina** ("job-search assistance"), una categoria que inclou mesures destinades a incentivar i millorar les estratègies de cerca de feina de les persones en situació d'atur, amb l'objectiu que aquestes culminin en una inserció laboral adequada. Aquestes mesures solen incorporar components formatius per a la cerca de feina, orientació i assistència, monitorització, i també mecanismes de sanció en cas d'incompliment dels requisits dels serveis oferts (per exemple, retirada o reducció de la prestació d'atur). En el SOC, aquests inclourien serveis i programes principalment dels àmbits de l'Orientació i del Desenvolupament Local.

Aquestes tres polítiques es solen englobar en dues grans aproximacions per afrontar l'atur: les de tipus 'work first' o 'train first'. Les primeres prioritzen que les persones en situació d'atur trobin una ocupació el més ràpid possible, i inclouen les intervencions d'incentivació a l'ocupació i l'assistència a la recerca de feina. Les segones, per la seva banda, es centren en la formació com a via per trobar una feina i inclouen totes les iniciatives orientades a la professionalització.

Les polítiques 'work first' i 'train first'

Les polítiques '**work first**' prioritzen la inserció laboral ràpida, centrant-se en la col·locació immediata de les persones desocupades al mercat laboral, sovint en ocupacions de baixa qualificació, amb l'objectiu d'estabilitzar ingressos i adquirir experiència laboral.

Per contra, les polítiques '**train first**' se centren en la millora del capital humà abans de la inserció laboral, oferint formació tècnica i en competències clau per augmentar l'ocupabilitat i facilitar l'accés a ocupacions de qualitat i sostenibles a llarg termini.

Funcionen les polítiques actives d'ocupació?

En general, l'evidència mostra que les PAO tenen efectes positius petits a curt termini (menys d'un any d'haver acabat el programa), però creixents en el mig (12-24 mesos) i llarg termini (superior a 2 anys). La mida de l'efecte es tendeix a situar entre 1 i 3 punts percentuals en el curt termini, entre 2 i 5 punts percentuals a mig termini i entre 5 i 12 punts percentuals a llarg termini. La Taula 3, resumeix de forma general l'evidència a partir d'aquesta classificació:

Taula 3. Resum de l'efectivitat de les PAO

Dimensió	Professionalització	Incentivació en sector privat	Contractació pública	Assistència en la cerca de feina
Efecte a curt-mig termini	Nul	Positiu	Negatiu	Positiu
Efecte a llarg termini	Positiu	Positiu	Nul	Positiu
Quan s'ha d'aplicar?	Sempre, però sensibles a les recessions econòmiques	En el canvi de cycle econòmic – acaballes d'un període d'expansió i inici de recessió	En períodes de crisi	En el canvi de cycle econòmic – acaballes d'un període d'expansió i inici de recessió
Cost	Mitjà	Alt	Alt	Baix
Principal efecte contraproductent ²¹	'Lock-in'	Desplaçament	Desplaçament	Pes mort
Aproximació Work first o Train first	Train first	Work first	Work first	Work first

Font: elaboració pròpia a partir de Kluve, 2010; Brown & Koettl, 2015; Caliendo & Schmidl, 2016 i Vooren et al., 2019. Els efectes són valors aproximats a partir de Vooren et al. (2019) en la probabilitat.

Pel que fa als impactes dels diferents **tipus de polítiques actives d'ocupació (PAO)**, es constata que els programes de tipus 'work first' difereixen dels perfils dels programes de formació orientats a 'capital humà' i dels programes d'ocupació pública. Els programes de professionalització presenten impactes petits (o en alguns casos, fins i tot negatius) a curt termini, però aquests s'acompanyen d'efectes més grans a mitjà i llarg termini (2-3 anys després de la finalització del programa), mentre que els impactes dels programes de tipus 'work first' es mantenen més estables. També cal destacar que els programes d'ocupació pública tenen impactes nuls a curt termini, o fins i tot negatius, i no ofereixen bones perspectives a llarg termini.

Pel que fa a la **situació del mercat laboral**, les PAO tendeixen a tenir impactes més grans en períodes de creixement lent i major desocupació. També es troben evidències que els programes de capital humà són més sensibles al cycle econòmic que els programes de tipus 'work first'. Per tant, les PAO tendeixen a ser més efectives si els participants entren

²¹ Vegeu Taula 4 per la definició d'aquests efectes.

en les intervencions en el canvi de cicle econòmic i surten del programa durant un període favorable de creixement econòmic.

Pel que fa al **cost dels programes**, cal constatar que les mesures d'incentivació en el sector privat solen ser molt més costoses que les mesures d'assistència a la recerca de feina i les de formació. Aquest és un aspecte molt important a considerar tant amb relació al moment de la seva implementació com en la transició de l'efecte de curt a llarg termini.

Així mateix, l'evidència també ressalta quin **efecte no previst** pot generar cada tipus de política activa. Aquests efectes són importants atès que s'han identificat com a aspectes que resten efectivitat, si no s'adrecen amb mesures específiques en el seu disseny i implementació.

Taula 4. Definició dels principals efectes contraproductius de les PAO

Definició dels principals efectes contraproductius de les PAO

Efecte lock-in: L'efecte lock-in es produeix quan la participació en un programa d'ocupació redueix temporalment les probabilitats dels participants de trobar feina, ja que el seu temps i atenció es concentren en les activitats del programa en lloc de la recerca activa d'ocupació.

Efecte de desplaçament: L'efecte de desplaçament fa referència a la situació en què els participants d'un programa d'inserció laboral ocupen llocs de treball que d'altra manera haurien estat ocupats per persones no beneficiàries, generant una reducció de les oportunitats laborals per a altres individus.

Efecte de pes mort: L'efecte de pes mort es refereix a la situació en què els llocs de treball creats a través del programa haurien estat creats igualment en absència d'aquest, de manera que els recursos públics destinats al programa no generen un impacte net positiu sobre l'ocupació.

Font: elaboració pròpia

A més de la seva efectivitat, l'evidència analitzada posa sobre la taula quatre aprenentatges generals de cara a la **implementació** d'aquestes polítiques:

- **Intervenir aviat més que no pas tard.** Actuar amb celeritat permet evitar que les persones que perden una feina, sobretot si són vulnerables, s'enquistin en situacions d'atur de llarga durada, la qual cosa redueix l'acumulació d'obstacles personals per a la inserció laboral i millora les seves perspectives de trobar ocupacions de qualitat.
- **Focalitzar els programes correctament en el col·lectiu diana.** Dirigir les intervencions cap als grups de persones en situació d'atur que més ho necessiten optimitza els recursos i augmenta la probabilitat d'èxit ja que permet adaptar les

polítiques a les necessitats específiques de diferents col·lectius. Això contribueix a un ús més eficient dels recursos públics i a la reducció de l'efecte de pes mort, assegurant que els beneficiaris siguin aquells que més es poden beneficiar del programa.

- **Evitar l'abandonament dels participants.** Fomentar la continuïtat en el programa és fonamental per assegurar que els participants completin el procés d'aprenentatge i inserció, maximitzant així els beneficis previstos de la intervenció.
- **Assegurar que els programes siguin multicomponent.** Les polítiques que combinen formació, orientació laboral, acompanyament i o incentius a la contractació en el sector privat ofereixen una resposta integral a les diverses barreres que dificulten l'ocupació. Això augmenta la probabilitat d'impacte positiu a mitjà i llarg termini, ja que aborda múltiples necessitats dels participants en una mateixa intervenció.

3.1. Evidència sobre persones joves en situació d'atur 16-35 anys

En general, les polítiques actives d'ocupació dirigides a persones joves en situació d'atur són efectives, però la magnitud de l'efecte és baixa (Mawn et al., 2017; Kluve et al., 2019b; Apunyo et al., 2022; Stea et al., 2024). En primer lloc, els programes basats en el capital humà, incloent-hi formació professional, s'han identificat com a lleugerament efectius a llarg termini, especialment quan es combinen amb un seguiment personalitzat. Aquests programes generen mides de l'efecte molt petites però positives (g de Hedge= 0,04²²) per a resultats relacionats amb l'ocupació. En segon lloc, els programes de subvencions salarials, particularment efectius en països de rendes altes, faciliten la transició cap al mercat laboral i solen produir resultats positius significatius a curt termini. Malgrat això, les mides de l'efecte són molt baixes (g de Hedge al voltant de 0,02). En tercer lloc, els programes centrats en l'assistència a la cerca de feina, l'orientació i la mentoria mostren mides de l'efecte petites de mitjana (g de Hedge al voltant de 0,04), però són valuosos per a resultats laborals a curt termini, i cal tenir en compte i que l'efectivitat pot variar segons el nivell de renda del país.

Per la seva banda, la programació del SOC per a l'any 2024 inclou més de 24 programes o serveis destinats al col·lectiu de joves fins a 30 anys (dels quals els joves representen almenys el 20% dels usuaris), amb un pressupost total superior als 160 milions d'euros

²² La g de Hedges és una mesura estandarditzada de la mida de l'efecte, utilitzada en meta-anàlisis i estudis comparatius per avaluar la magnitud d'una diferència entre dos grups (per exemple, un grup que participa en una política activa d'ocupació i un grup de control). Es calcula dividint la diferència mitjana entre els dos grups per la desviació estàndard combinada, corregint els possibles biaixos en mostres petites. Les escales d'equivalències en la mida de l'efecte són: 0,01 - 0,19, mida de l'efecte molt petita; 0,20 - 0,49, mida de l'efecte petita; 0,50 - 0,79, mida de l'efecte moderada; i, finalment, $\geq 0,80$, mida de l'efecte gran.

(veure Annex Pressupost i programació del SOC l'any 2024). La meitat d'aquests programes estan dirigits exclusivament a joves, mentre que en l'altra meitat, els joves constitueixen almenys el 20% dels beneficiaris. Pel que fa al pressupost global de 2024, **es disposa d'evidència d'avaluacions per a 11 programes o serveis**, el que representa un 46% dels programes de l'any 2024 (per més informació, veure Annex Resultats de les avaluacions del SOC). No obstant això, hi ha importants buits de coneixement, especialment en àmbits com la concertació territorial, que no compta amb cap avaluació, així com en la major part dels programes de foment de l'ocupació i mobilitat. A més, cal tenir en compte que només 3 de les avaluacions es basen en estratègies d'impacte que compten amb un contrafactual de qualitat.

De les 11 avaluacions realitzades l'any 2024, tots els programes dels àmbits de foment de l'ocupació, orientació i mobilitat han mostrat resultats positius. Pel que fa als programes de formació professional, l'eficàcia és positiva tret d'un que va presentar resultats modestos. En l'àmbit del desenvolupament local, l'únic programa avaluat va registrar uns resultats discrets en termes d'inserció laboral, però amb un impacte significatiu en la salut mental i l'estat anímic, aspectes que cal tenir en consideració.

Tots els programes o serveis avaluats dirigits específicament a joves han mostrat resultats positius. En canvi, els programes genèrics, en què els joves representen almenys el 20% dels participants, han obtingut resultats més modestos, amb l'excepció del programa de Formació Ocupacional en Àrees Prioritàries (FOAP) i dels Centres d'Innovació i Formació Ocupacional (CIFO), que destaquen per la seva efectivitat en la millora de les competències i qualificacions professionals.

Taula 5. Resum de l'efectivitat de les PAO per joves

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
Evidència internacional	Efecte a curt-mig termini		Resultats laborals positius significatius a curt termini, tot i que molt baixos. Particularment efectius en països de rendes altes, faciliten la transició cap al mercat laboral.	Efectes petits de mitjana per a resultats laborals a curt termini. Cal tenir en compte que l'efectivitat pot variar segons el nivell de renda del país.
	Efecte a llarg termini	Lleugerament efectiu, però positiu a llarg termini, especialment quan es combinen amb un seguiment personalitzat.		

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
SOC	Àmbit	Formació Professional Dels 7 programes de formació professional, només 1 compta amb una avaluació d'impacte robusta: el FOAP, amb resultats positius (13,5 punts percentuals d'impacte, amb una inserció del 47,7%). Es disposa de tres avaluacions d'impacte de qualitat limitada: les de CIFO i FPO dual mostren resultats positius (en els CIFO, la ràtio d'inserció un any després de participar és del 67 % per als joves, i en el FPO dual de més del 86 % d'inserció tres mesos després de finalitzar el programa), mentre que la de Forma i Insereix presenta resultats més modestos (57 % d'inserció per joves participants, 6 mesos després de la finalització).	Foment de l'Ocupació Dels 6 programes i serveis, només 1 compta amb una avaluació d'impacte robusta: les subvencions a joves en pràctiques, amb resultats positius (més del 67% inserció als 12 mesos després, el que suposa 15-17 punts percentuals que el grup de control). Hi ha dues avaluacions d'impacte que no són robustes: Singulares i Treball i Formació (joves tutelats), que mostren també resultats positius (més d'un 70 % d'inserció laboral dels joves participants als 6 mesos de la finalització).	Orientació Dels 4 programes d'orientació, només es disposa d'una avaluació d'impacte que és robusta i mostra resultats positius: Programa de Noves Oportunitats (6,5 punts percentuals d'impacte en la inserció laboral i 27,8 punts percentuals en el retorn al sistema educatiu).

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
		Mobilitat Dels 4 programes de mobilitat, cap compta amb una avaluació d'impacte robusta. Els dos avaluats, Eurodissey i TLN Mobilicat, han mostrat resultats positius (entre un 62 i un 76 % d'inserció laboral entre els joves participants), però no s'han basat en una avaluació d'impacte amb contrafactual de qualitat.		Desenvolupament Local Dels dos serveis o programes, cap compta amb una avaluació d'impacte robusta. L'única avaluació disponible, la de Treball als Barris, mostra resultats modestos (63% inserció 24 mesos després de la participació) però sense basar-se en una avaluació d'impacte amb contrafactual de qualitat.

Font: elaboració pròpia

L'evidència internacional suggereix que les polítiques actives que s'estan portant a terme fins al moment per al col·lectiu de persones joves, van en la bona direcció però tenen marge de millora. De fet, les raons que expliquen aquesta baixa efectivitat són dues. Per una banda, la manca de focalització d'aquestes intervencions a les necessitats reals i diverses dels joves que hi participen. Per altra banda, gran part de les intervencions mostren dificultats en la implementació perquè els joves participants finalitzin i completin els programes tal i com es dissenyen. De fet, els programes que integren diverses intervencions —com formació, orientació, intermediació laboral i suport econòmic— tendeixen a tenir efectes petits (g de Hedges = 0,04 i 0,06) però superiors a programes amb una sola modalitat d'intervenció. Aquesta aproximació combinatòria permet abordar necessitats diverses i restriccions que afecten els joves, especialment aquells amb més desavantatges.

Les polítiques actives d'ocupació per a joves tenen un impacte desigual segons el tipus d'intervenció i el context econòmic. La professionalització millora els resultats laborals a llarg termini. La incentivació a la contractació genera millores modestes, especialment en països de rendes altes, mentre que l'assistència en la cerca de feina té un impacte positiu, però limitat i variable segons el nivell de renda del país.

A Catalunya, les avaluacions del SOC reflecteixen una realitat similar: la majoria dels programes presenten resultats positius, però pocs compten amb avaluacions d'impacte robustes, degut en part per la qualitat baixa qualitat dels registres administratius sobre inserció laboral. En formació professional, només el programa FOAP ha estat analitzat amb rigor metodològic. En foment de l'ocupació, les subvencions a joves en pràctiques són

l'únic programa amb una avaluació sòlida. En orientació, el Programa de Noves Oportunitats destaca per tenir un impacte mesurat de manera rigorosa. Els programes de mobilitat (Eurodissey i TLN Mobilicat) i el desenvolupament local (Treball als Barris) també han mostrat resultats positius, però sense una metodologia d'impacte robusta. Això posa de manifest la necessitat de reforçar les avaluacions per millorar el disseny i l'efectivitat d'aquestes polítiques.

Quines necessitats tenen les persones joves en situació d'atur?

La taula següent fa un recull de les diferents necessitats dels joves en situació d'atur i que cal tenir en compte quan esdevenen participants en polítiques actives d'ocupació. Així mateix, a la taula es relacionen aquestes necessitats amb els diferents tipus de polítiques actives en funció del seu objectiu. D'aquesta manera es pot associar les potencials necessitats amb els diferents tipus de polítiques actives, per tal de combinar-les en diferents itineraris tenint en compte la heterogeneïtat de persones joves participants.

Taula 6. Taula de necessitats de persones joves en situació d'atur i les corresponents polítiques actives d'ocupació per fer-hi front

Tipus de necessitats	Tipus general d'intervenció per abordar-la	Racional	Serveis associats a aquest tipus d'intervenció
Manca d'informació (falta d'informació adequada sobre oportunitats laborals i sobre les competències dels joves per part dels empreses), accés limitat a xarxes, obstacles per aplicar a llocs de treball (p. ex., alts costos de transport)	Serveis d'ocupació i intermediació	Creació de mecanismes que facin que l'intercanvi d'informació entre empreses i treballadors sigui menys costós.	Sistemes d'informació/Orientació, basats en informació precisa del mercat laboral, Mentoria, Formació, Assistència per a la recerca de feina, Serveis de suport.
Manca de competències (tècniques, cognitives i no cognitives), baix nivell de qualificació, poca o nul·la experiència laboral , desajust de competències (els joves no estan formats per a les feines que sol·liciten les empreses), manca d'habilitats "toves" no cognitives, mancança de	Formació en habilitats i competències per a joves	Formar els treballadors amb habilitats tècniques, professionals i no cognitives que els facin atractius per a les empreses.	Diferents tipus de formació: habilitats tècniques i professionals, habilitats empresarials, alfabetització i/o numeració, habilitats conductuals i no cognitives que s'implementen tant a l'aula com en el lloc de treball.

Tipus de necessitats	Tipus general d'intervenció per abordar-la	Racional	Serveis associats a aquest tipus d'intervenció
competències bàsiques (numeració/alfabetització)			
Poca o nul·la experiència laboral entre els joves, salaris mínims i beneficis obligatoris (p. ex., contribució a la seguretat social), treballadors la productivitat dels quals no és suficient per compensar els costos de contractació de joves amb poca o nul·la experiència laboral	Ocupació subvencionada	Reduir els costos de contractació i laborals per permetre que els treballadors adquireixin experiència laboral, fet que els fa més productius i els impulsa en el seu camí professional.	Pagaments directes a empreses, deduccions fiscals per a empreses, pagaments directes a treballadors, obres públiques.

Font: elaboració pròpia a partir de Apunyo et al., (2022) i Kluve et al.(2019b)

Quines característiques han de tenir les PAO per a persones joves en situació d'atur?

La literatura revisada indica que els efectes laborals dels programes per a joves poden variar, i aquesta variació depèn fonamentalment de les característiques de les polítiques o serveis. En concret, la clau sembla residir en la manera com els itineraris combinen serveis d'ocupació i intermediació, formació en habilitats i competències per a joves i ocupació subvencionada. A continuació, s'ofereixen alguns elements per cadascun d'aquest grup de polítiques per tal de reduir la probabilitat d'abandonament dels joves participants (fidelització).

A) Professionalització (Casado et al., 2013; Treskon, 2016; Stöterau et al., 2022)

La formació en habilitats i competències per a joves en situació d'atur ha d'adoptar un enfocament innovador i adaptar-se a les necessitats dels joves, allunyant-se de la instrucció magistral i dels esquemes formatius convencionals en què molts joves han experimentat fracassos previs. La qualitat de la formació és un factor determinant per a la seva efectivitat, requerint docents amb experiència tant en l'àmbit educatiu com en el mercat laboral, així com dissenys curriculars sòlids basats en competències múltiples (bàsiques, laborals i metacognitives) alineades amb les la demanda real del mercat de treball. A més, la durada i intensitat dels programes és clau: els estudis recomanen una formació intensiva d'uns cinc mesos i entre 400 i 800 hores per maximitzar l'aprenentatge però sense comprometre l'interès dels joves. Finalment, per garantir una transició efectiva cap al mercat laboral o el retorn al sistema educatiu, la formació ha de ser acreditable

oficialment, ja sigui mitjançant certificacions específiques, crèdits homologats o proves per a l'obtenció de titulacions, assegurant així la seva validesa i reconeixement en el món laboral.

B) Incentivació a la contractació (Sanz et al., 2023)

Els ajuts a la contractació han de garantir que tant les persones candidates com les empreses beneficiàries siguin seleccionades amb criteris clars i estratègics. Per maximitzar-ne l'efectivitat, cal prioritzar la contractació de persones amb més barreres d'accés al mercat laboral i dirigir les ajudes a empreses solvents i amb experiència en la incorporació de col·lectius vulnerables. A més, les ajudes han d'estar condicionades a la creació de nous llocs de treball i complementades amb accions que facilitin el desenvolupament d'habilitats i la retenció laboral més enllà del període subvencionat. Per evitar efectes adversos, han de ser temporals i garantir un finançament suficient per cobrir costos salarials i incentivar la participació empresarial.

Per assegurar-ne una gestió eficient, cal simplificar els procediments administratius per evitar una càrrega excessiva per a les empreses. Així mateix, les ajudes han de ser complementades amb suport a la retenció laboral, acompanyant el desenvolupament de competències i motivació de les persones treballadores per assegurar-ne la continuïtat més enllà de la subvenció. A més, es recomana ampliar l'acompanyament entre un i dos mesos després de la finalització del contracte, facilitant la transició cap a una nova oportunitat laboral.

C) Assistència la cerca de feina (Kluve, 2014; Liu et al., 2014)²³:

Els serveis d'intermediació i ocupació per a joves han de ser integrals i continuats, combinant orientació, formació i experiència laboral dins d'itineraris personalitzats per adaptar-se a les necessitats del mercat laboral. A més d'oferir assistència en la cerca de feina i serveis de col·locació, és fonamental abordar el desenvolupament d'habilitats personals i socials, incloent la preparació per a entrevistes i la millora de l'autoeficàcia i la proactivitat. La construcció del capital psicològic, fomentant la confiança i la motivació, és clau per mantenir el compromís dels joves amb la cerca activa de feina. Un dels principals reptes és la mobilització de joves inactius (NOEF), superant la desconfiança en les institucions públiques i fomentant la seva participació en els programes. Finalment, per garantir una inserció laboral estable, es recomana un seguiment individualitzat de 6 a 9 mesos després de l'entrada al mercat de treball, amb un interlocutor permanent que acompanyi la persona jove al llarg del seu itinerari.

²³ Les referències bibliogràfiques entre parèntesis són recursos d'evidència addicionals que s'han seleccionat per complementar els buits de les revisions sistemàtiques de literatura relatius a les característiques d'aquestes polítiques.

3.2. Evidència per a persones en situació d'atur majors de 45 anys

L'evidència acumulada específica per aquest col·lectiu és més limitada que pel col·lectiu de joves en situació d'atur (DG Employment, social affairs and Inclusion, 2013; Konle-Seidl, 2017; Parsons & Walsh, 2019; Orfao & Malo, 2023; Eppel et al., 2024). L'efectivitat de les polítiques actives d'ocupació (PAO) per a persones majors de 45 anys presenta resultats heterogenis segons la modalitat d'intervenció. En general, tenen un efecte negatiu en la probabilitat de trobar feina (-0,8 punts percentuals), però les polítiques orientades a la formació mostren impactes positius (2,9 pp), mentre que la creació directa d'ocupació, especialment en el sector públic, té efectes adversos (-4 pp). L'efectivitat és negativa per a homes (-3,2 pp) i dones (-1,8 pp), i tot i que no s'ha detectat un efecte clar sobre col·lectius vulnerables, s'apunta que podrien beneficiar-se més si les mesures s'adapten a les seves necessitats. A nivell temporal, els efectes inicials són negatius entre els 7 i 12 mesos posteriors al programa, esdevenen nuls entre els 25 i 36 mesos, i només a partir dels 4 o 5 anys es registren impactes positius, indicant que les PAO per a aquest col·lectiu requereixen més temps per mostrar resultats favorables.

Complementant el paràgraf anterior, Àustria és un dels països on els efectes de les polítiques actives d'ocupació per a persones en situació d'atur de llarga durada²⁴ s'han estudiat a més llarg termini. L'efectivitat en general d'aquestes polítiques és positiva al cap de 6 anys després d'haver passat per una política activa. Aquest resultat constata el fet que les polítiques actives d'ocupació per a majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada requereixen de temps per revertir la situació.

D'entrada, els programes de formació professional mostren efectes inicials negatius a causa de l'efecte lock-in, ja que els participants redueixen la cerca activa de feina mentre es formen. No obstant això, a partir del segon any els impactes esdevenen positius, amb increments del 3,4 punts percentuals en l'ocupació a mitjà termini (3-4 anys) i del 3,9 punts percentuals a llarg termini (6 anys). Dins d'aquest conjunt, els programes de formació en competències bàsiques experimenten efectes negatius inicials degut a l'efecte lock-in, però amb increments modestos a llarg termini, amb un augment de l'ocupació no subvencionada d'1 punt percentual (3,3%) després de sis anys.

En segon lloc, els programes de creació directa de llocs de treball tenen un efecte estabilitzador inicial, amb beneficis més substancials a llarg termini. Després de sis anys, l'ocupació augmenta 6 punts percentuals. En tercer lloc, els programes de cerca de feina ofereixen millores modestes a curt termini (0,4 punts percentuals), amb un augment lleu de

²⁴ Aquesta és una característica que afecta a una part molt important de les persones en situació d'atur majors de 45 anys.

0,9 punts percentuals en l'ocupació a mitjà termini. Complementàriament, els programes d'orientació vocacional tenen uns efectes de 0,6 punts percentuals al cap de 4 anys, però al cap de 6 l'efecte s'incrementa fins els 2,3 punts percentuals.

Per la seva banda, el SOC disposa per al 2024 més de 24 programes o serveis destinats al col·lectiu de majors de 45 anys o aturats de llarga durada (amb una participació mínima del 20% de persones majors de 45 anys), que representen un pressupost superior a 163 milions d'euros. A diferència del col·lectiu de persones joves, no hi ha programes específics per a aquest col·lectiu ni tampoc programes de l'àmbit de mobilitat.

Pel que fa a les avaluacions dels programes gestionats pel SOC, l'evidència és limitada i de qualitat desigual, només comptant-se amb 9 avaluacions. En professionalització, només una de les tres avaluacions disponibles es basa en una metodologia robusta i presenta resultats positius (FOAP), mentre que les altres dues (CIFO i Forma i Insereix) mostren efectes modestos. En incentivació a la contractació, tres programes han estat avaluats amb metodologies rigoroses (Treball i formació (entitats locals) i 30 Plus) i mostren resultats positius. En canvi, en orientació, només una de les dues avaluacions disponibles compta amb un enfocament robust (Orienta) i ambdues avaluacions mostren resultats modestos. Finalment, en desenvolupament local, l'única avaluació existent (Treball als Barris) no permet establir un impacte clar, tot i que apunta a resultats moderats.

Com s'ha observat en les evidències internacionals, les avaluacions disponibles del SOC indiquen resultats menys exitosos per als programes amb participació de persones majors de 45 anys que pels de joves.

Taula 7. Resum de l'efectivitat de les PAO per majors de 45 anys

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
Evidència internacional	Efecte a curt-mig termini	A nivell temporal, els efectes inicials són negatius entre els 7 i 12 mesos posteriors al programa. La creació directa d'ocupació, especialment en el sector públic, té efectes adversos (-4 punts percentuals).		

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
	Efecte a llarg termini	A partir del segon any els impactes esdevenen positius, amb increments del 3,4 punts percentuals en l'ocupació a mitjà termini (3-4 anys) i del 3,9 punts percentuals a llarg termini (6 anys)	Els programes de creació directa de llocs de treball tenen un efecte estabilitzador inicial, amb beneficis més substancials a llarg termini. Després de sis anys, l'ocupació augmenta 6 punts percentuals.	Els programes de cerca de feina ofereixen millores modestes a curt termini (0,4 punts percentuals), amb un augment lleu de 0,9 punts percentuals en l'ocupació a mitjà termini.
SOC	Àmbit	Formació Professional Dels 7 programes de formació professional, només 1 compta amb una avaluació d'impacte robusta: el FOAP , amb resultats positius (13,5 punts percentuals d'impacte, amb una inserció del 47,7%). A més, es disposa de 2 avaluacions de qualitat limitada, sense un contrafactual robust, i mostren resultats modestos: CIFO, amb una inserció del 43% 1 any després, i Forma i Insereix, que té una inserció del 71,4% les persones entre 45-54 anys i del 33,3% les majors de 55 anys.	Foment de l'Ocupació Dels 7 programes, 3 compten amb avaluacions d'impacte robustes, totes amb resultats positius: Treball i Formació (entitats locals) , amb una inserció del 34,5% als 16 mesos (un impacte de 11,8 punts percentuals) i 30 Plus (línia 1 i 2) , amb una inserció entre el 26-56 % als 5 mesos de finalitzar la contractació subvencionada.	Orientació Dels 6 programes, només 1 compta amb una avaluació d'impacte robusta: Orienta , amb resultats modestos (inserció del 25,9% als 6 mesos posteriors a la finalització, que suposa un impacte de 2,2 punts percentuals). També es disposa d'una avaluació de qualitat limitada, sense un contrafactual robust, i també amb resultats modestos: Espais de Recerca de Feina (inserció del 43% 6 mesos després de la participació).

	Dimensió	Professionalització	Incentivació a la contractació	Assistència en la cerca de feina
				Desenvolupament Local Dels 4 serveis o programes, només 1 disposa d'una avaluació de resultats, però no estableix impacte, i mostra resultats modestos: Treball als Barris, amb una inserció del 63% dos anys després de la participació.

Font: elaboració pròpia.

Tant l'evidència internacional com la provinent del SOC, constaten que les PAO per a persones de més de 45 anys no solen tenir efectes positius a curt termini i que cal un cert temps perquè els possibles efectes puguin emergir. El fet que aquest col·lectiu hagi estat en situació d'atur durant un període llarg de temps, demana un enfocament que combini les diferents polítiques actives i sigui capaç de donar resposta de forma específica a les necessitats heterogènies d'aquest col·lectiu. A llarg termini, els programes de creació directa tenen un efecte estabilitzador i poden augmentar l'ocupació (destacant Formació i Treball i 30 Plus), mentre que els d'orientació mostren resultats modestos. Al SOC, la professionalització presenta resultats desiguals: només FOAP té una avaluació robusta amb impacte positiu, mentre que altres programes mostren efectes més limitats.

Quines necessitats tenen les persones majors de 45 anys en situació d'atur?

Les persones en situació d'atur de més de 45 anys afronten barreres específiques al mercat laboral que dificulten la seva reinserció, com ara les limitacions físiques o cognitives associades a l'edat, que poden incloure una disminució en la capacitat per realitzar tasques físicament exigents o l'adaptació a entorns tecnològicament avançats. A més, sovint pateixen una manca d'actualització en competències tècniques o digitals, fet que els deixa en desavantatge en sectors econòmics que evolucionen ràpidament. També s'enfronten a prejudicis per part de les empreses contractants, que sovint assumeixen, que aquest col·lectiu és menys flexible, menys productiu o que no s'adapta bé als canvis tecnològics i a les dinàmiques d'equips més joves. Aquestes percepcions no només dificulten la seva contractació, sinó que també afecten negativament la seva autoestima i motivació, creant un cercle viciós que agreuja la seva situació d'atur si aquesta s'allarga en el temps.

La Taula 8 següent posa en relació cada una d'aquestes necessitats específiques amb el tipus general de política activa per donar-hi resposta, el seu racional i, finalment, serveis associats que es poden posar en funcionament.

Taula 8. Taula de necessitats de persones majors de 45 anys en situació d'atur i les corresponents polítiques actives d'ocupació per fer-hi front

Tipus de necessitat	Tipus general d'intervenció per abordar-la	Racional	Serveis associats a aquest tipus d'intervenció
Manca d'actualització en competències tècniques o digitals	Formació en habilitats i competències	Proporcionar eines modernes i habilitats tecnològiques que permetin als treballadors de més de 45 anys adaptar-se als sectors amb alta demanda.	Cursos de competències digitals, formació tècnica en habilitats sectorials, tallers pràctics d'actualització laboral.
Prejudicis de les empreses sobre la productivitat i flexibilitat dels treballadors més grans	Ocupació subvencionada	Reduir els costos de contractació per incentivar les empreses a donar oportunitats a treballadors de més de 45 anys i contrarestar els estereotips relacionats amb l'edat.	Subvencions salarials per a contractacions, deduccions fiscals, incentius a les empreses per a la retenció a llarg termini.
Limitacions físiques o cognitives (resistència cognitiva) associades a l'edat	Serveis d'ocupació i intermediació	Facilitar la identificació de llocs de treball adequats a les capacitats físiques i cognitives dels treballadors més grans i reduir les barreres per accedir a llocs compatibles amb les seves condicions.	Sistemes d'orientació laboral personalitzada, assessorament en adaptació de llocs de treball, suport en la recerca de feines compatibles.

Font: Elaboració pròpia a partir de (DG Employment, social affairs and Inclusion, 2013; Parsons & Walsh, 2019; Vodopivec et al., 2019)

Quines característiques han de tenir les PAO per a persones més grans de 45 anys en situació d'atur?

L'evidència sobre l'efectivitat de les PAO per a majors de 45 anys suggereix que la solució per a incrementar la inserció laboral d'aquest col·lectiu podria radicar en una combinació de polítiques actives. Tot seguit, i per cadascuna de les diferents polítiques actives, s'esmenten les principals característiques que aquesta combinació hauria de tenir en compte. Aquests aspectes són clau per la personalització de possibles actuacions combinades, amb la voluntat de reduir l'abandonament d'aquest perfil.

A) Professionalització (Busso et al., 2022; Picchio, 2021)

La formació en habilitats i competències per a persones majors de 45 anys s'ha d'adaptar a les seves necessitats específiques, tenint en compte les seves experiències prèvies i les barreres que poden haver trobat en el procés d'aprenentatge. Un primer element clau és

l'acreditació de coneixements i experiència prèvia, facilitant el reconeixement de les competències adquirides en formacions no reglades, millorant la seva motivació i la percepció dels empresaris.

De cara al disseny de les formacions, la duració breu i l'adaptació horària són factors essencials per garantir que la formació sigui compatible amb altres responsabilitats familiars i reduir el risc d'abandonament. A més, la docència ha d'enfocar-se en habilitats transversals, com la comunicació i la gestió, que ja han estat desenvolupades al llarg de la vida laboral i poden ampliar les oportunitats professionals. La metodologia utilitzada ha d'estar basada en problemes reals, discussions grupals i materials pràctics, adaptant-se als estils d'aprenentatge dels adults per millorar la motivació i evitar la frustració. Finalment, segons les avaluacions del SOC, incorporar beques formatives pot facilitar l'accés de persones amb càrregues familiars o econòmiques.

B) **Incentivació a la contractació** (A. J. G. Brown, 2015; Dalle et al., 2024)

Les ajudes a la contractació s'han de focalitzar en aquelles persones en situació d'atur de llarga durada, evitant beneficiar a persones que recentment han perdut la feina i que poden reincorporar al mercat laboral amb suports més intensos. La duració del subsidi ha de ser limitada per evitar que la subvenció es converteixi en una solució permanent i garantir que els participants facin la transició cap a llocs de treball no subvencionats en el mercat ordinari. A més, la qualitat dels llocs de treball generats ha de tenir una utilitat productiva real i enfortir els vincles amb els empresaris locals, evitant la creació de feines de baixa productivitat que comprometin la inserció laboral a llarg termini.

Un altre element clau és l'acompanyament individual per la consolidació d'habilitats en el lloc de treball. Finalment, el salari dels participants ha de ser suficient per garantir la seva sostenibilitat econòmica, però sense ser tan elevat que pugui desincentivar l'acceptació de llocs de treball no subvencionats un cop finalitzat el programa.

C) **Assistència la cerca de feina** (Liu et al., 2014; van Hooft et al., 2021)²⁵:

Un dels elements clau per aquest bloc de polítiques és la formació en habilitats per a la cerca de feina, incloent-hi l'elaboració de currículums, la redacció de cartes de presentació i l'ús de portals d'ocupació, per millorar la competitivitat dels participants en el mercat laboral. A més, la millora de la presentació personal en entrevistes laborals permet als candidats comunicar-se amb seguretat i posar en valor les seves competències davant els ocupadors. El foment de l'autoeficàcia contribueix a generar confiança en la capacitat de trobar feina, reduint l'estrès associat a la recerca d'ocupació i mantenint una actitud activa.

²⁵ Les referències bibliogràfiques entre parèntesis són recursos d'evidència addicionals que s'han seleccionat per complementar els buits de les revisions sistemàtiques de literatura sobre les característiques d'aquestes polítiques.

Finalment, el reforç del capital social mitjançant xarxes de suport, contactes professionals i programes de mentoria és fonamental per ampliar les probabilitats de trobar una feina.

3.3. Elements de suport a les PAO

Les persones en situació d'atur amb responsabilitats familiars, com la cura d'infants o persones dependents, o aquelles amb limitacions econòmiques, sense experiència laboral o manca de xarxes socials, sovint tenen menys temps, recursos i oportunitats per accedir i completar formació, pràctiques o d'altres programes d'inserció laboral. Proporcionar suports específics²⁶, com ajudes per a la cura infantil, subvencions econòmiques o orientació personalitzada, no només redueix aquestes barreres, sinó que també hauria d'augmentar la participació de qualitat en les diferents polítiques actives d'ocupació i, incrementar així, la probabilitat de trobar una ocupació. Tot seguit, es descriuen els diferents suports a les PAO identificats en la literatura revisada, els quals inclou l'experienciació laboral, l'acompanyament individual, el suport en les despeses de transport i el suport a les càrregues de cura.

Experienciació laboral²⁷

L'experienciació laboral és un suport molt rellevant en les polítiques actives d'ocupació, ja que permet als participants adquirir habilitats pràctiques i experiència real en el mercat de treball, millorant la seva ocupabilitat a llarg termini. L'experiència adquirida redueix les reticències dels ocupadors a contractar persones amb trajectòries laborals interrompudes, augmentant les possibilitats de mantenir l'ocupació un cop finalitzat el programa.

Per a **persones joves** (Casado et al., 2013; Treskon, 2016; Stöterau et al., 2022), l'experienciació laboral ha d'estar estratègicament vinculada al mercat de treball local, en sectors consolidats o emergents, per garantir una millor transició cap a l'ocupació estable. Perquè sigui efectiva, ha de mantenir un clar sentit formatiu, assegurant que les pràctiques no només siguin un pas temporal dins l'empresa, sinó una oportunitat per adquirir competències en un entorn laboral real. Aquest procés s'enriqueix amb la figura d'un tutor laboral, que no només guia l'aprenentatge, sinó que també actua com a vincle entre

²⁶ Actualment, el Consorci de la Formació Continuada desplega una política de beques per a persones desocupades com a forma de suport en concepte de transport públic, transport en vehicle propi, manutenció, allotjament o conciliació. Aquesta iniciativa podria esdevenir un model inspirador per a futurs itineraris de polítiques actives d'ocupació. Per a més informació, es pot consultar <https://conforcat.gencat.cat/ca/Treballadors/beques/> [Consulta, 10.2.25]. El Servei d'Ocupació de Catalunya ha posat en funcionament una línia de beques i ajuts adreçada a persones en situació d'atur que participi en accions de formació professional. Les ajudes es poden demanar per conceptes com transport públic, per desplaçaments amb vehicle propi, allotjament o manutenció o conciliació, entre d'altres. Per a més informació, es pot consultar <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/noticia/Ajuts-i-beques-per-a-la-formacio-professional-de-persones-en-atur> [Consulta, 10.2.2025]

²⁷ Els programes d'experienciació laboral són programes orientats a adquirir experiència laboral en un entorn real de treball, habitualment en el sector privat.

l'empresa i la resta d'agents involucrats en el programa. A més, l'adequació de la durada de les pràctiques és un factor determinant per maximitzar-ne l'impacte, evitant tant un període massa curt, que limitaria l'adquisició d'experiència, com un d'excessivament llarg, que podria desincentivar la inserció final. Els programes d'experienciació laboral resulten més efectius quan són remunerats i es desenvolupen en un entorn real de treball, ja que augmenten la implicació dels participants i afavoreixen la seva inserció, especialment entre els joves més vulnerables.

No s'ha trobat evidència específica sobre com ha de ser una experienciació laboral en polítiques actives dirigides a **persones majors de 45 anys en situació d'atur**. De forma general, l'experienciació laboral apareix sempre lligat a la formació, i es posa de manifest que la combinació entre formació teòrica i formació pràctica en el lloc de treball és una de les fórmules més efectives per la inserció laboral d'aquest col·lectiu. Així mateix, també s'anima a combinar-la amb l'acompanyament individual si es tracta de persones en situació d'atur de llarga durada, com a forma de mantenir la motivació en el procés de cerca i obtenció d'un lloc de treball.

Acompanyament individual

Les persones en situació d'atur s'enfronten a importants barreres psicològiques que dificulten la seva reinserció laboral i poden agreujar la seva exclusió del mercat de treball. L'autoestima i la confiança en un mateix es veuen afectades després d'un període prolongat de desocupació, fet que genera una percepció de menor competència professional i redueix la motivació per cercar feina de manera activa. Aquestes situacions també poden reforçar la por al rebuig, fent que moltes persones deixin de participar activament en processos de selecció o formació. A més, els prejudicis del mercat laboral, especialment en el cas de col·lectius com els aturats de llarga durada i/o les persones majors de 45 anys, contribueixen a una percepció de no poder revertir la situació d'atur que limita les seves expectatives de reinserció. Sense un acompanyament individual adequat, aquestes barreres emocionals poden perpetuar l'atur, ja que dificulten la participació en qualsevol política activa d'ocupació i la capacitat d'adaptació a noves oportunitats laborals.

L'evidència revisada destaca la importància de l'acompanyament i la supervisió continuada en els **programes destinats a joves** en situació d'atur, especialment quan aquest suport adopta un enfocament personalitzat i integral (Treskon, 2016). Els mentors juvenils tenen un paper fonamental en aquest procés, oferint orientació no només en l'àmbit laboral, sinó també en altres dimensions de la vida de la persona jove que condicionen la participació en polítiques actives i la inserció laboral. A més, perquè aquestes polítiques siguin realment efectives, l'acompanyament no hauria de finalitzar amb el programa, sinó que hauria d'estendre's durant la transició al mercat laboral, un moment crític en què molts joves poden trobar dificultats per consolidar la seva posició en el món del treball. Aquest suport post-programa facilita la continuïtat laboral i evita l'abandonament prematur, millorant així els resultats a mitjà i llarg termini.

L'acompanyament en les polítiques actives d'ocupació per a **persones majors de 45 anys** és un element clau per superar les barreres específiques que afronta aquest col·lectiu en la seva reinserció laboral (De Carvalho et al., 2024). Un dels aspectes més rellevants és el foment de la confiança i l'autoestima, especialment en aturats de llarga durada, ja que la pèrdua prolongada d'ocupació sovint deteriora la percepció de les pròpies capacitats. Per això, l'acompanyament ha d'incloure estratègies per reforçar la seguretat en un mateix i promoure una mentalitat de creixement. A més, ha de tenir un enfocament integral, abordant no només la cerca de feina, sinó també obstacles associats, com la manca de transport, problemes d'habitatge o càrregues de cura, facilitant l'accés a recursos i serveis socials. És fonamental garantir un suport continu i estable, més enllà de programes temporals, amb la presència d'un interlocutor permanent que guïï la persona en el seu itinerari i amplii el seguiment durant els 6 a 9 mesos posteriors a la inserció laboral. Aquest acompanyament també ha d'oferir una perspectiva a llarg termini, ajudant els participants a desenvolupar trajectòries professionals sostenibles i adaptades a les seves habilitats i interessos. Per reforçar-ne l'eficàcia, es recomana complementar el suport individual amb acompanyament grupal o en remot, tot i que aquestes opcions han de ser un recurs addicional i no un substitut del seguiment personalitzat.

Suport en les despeses de transport

Les despeses de transport representen una barrera significativa per a la participació en polítiques actives d'ocupació, ja que poden limitar l'accés a formacions, serveis d'orientació i entrevistes de feina, especialment per a persones en situació de vulnerabilitat. Aquesta dificultat també redueix les oportunitats laborals, restringint la cerca d'ocupació a àrees properes i disminuint la capacitat d'acceptar ofertes en sectors amb més demanda de treballadors.

Els suports per a les despeses de transport són essencials per garantir la participació efectiva dels **joves vulnerables** en les polítiques actives d'ocupació, ja que redueixen barreres logístiques que dificulten l'accés a programes de formació, pràctiques o llocs de treball (Phillips, 2014; Franklin, 2018; Bastiaanssen et al., 2020). Aquests ajuts faciliten la mobilitat, assegurant que els participants puguin assistir regularment a les activitats programades sense que el cost del transport sigui un obstacle. A més, actuen com un incentiu que augmenta la motivació i redueix els abandonaments prematurs, especialment entre aquells amb recursos econòmics limitats. Aquest suport contribueix a disminuir l'estrès financer associat al desplaçament, permetent als joves centrar-se en aprofitar les oportunitats que els programes ofereixen i afavorint així la seva inserció laboral de manera sostenible.

Per les persones **majors de 45 anys**, no s'ha trobat evidència sobre el suport en les despeses de transport en polítiques actives d'ocupació per a persones majors de 45 anys en situació d'atur. Tanmateix, proporcionar suport en les despeses de transport per a

aquest col·lectiu, sovint amb ingressos baixos o inexistents, és essencial en les polítiques actives d'ocupació, ja que redueix una de les barreres econòmiques que limiten la seva participació en programes de formació, cerca de feina o subsidis a la contractació. Aquest suport afavoreix una participació més regular i efectiva en les activitats del programa, augmentant les probabilitats d'inserció laboral

Mesures de suport a les càrregues de cura

Les càrregues de cura constitueixen una barrera estructural important per a moltes persones en situació d'atur, ja que limiten la seva capacitat de participar activament en polítiques actives d'ocupació i en la recerca de feina. Les persones amb responsabilitats familiars, com la cura de fills, persones dependents o altres membres del nucli familiar, sovint disposen de temps reduït per assistir a formacions, entrevistes de feina o programes d'orientació laboral, fet que dificulta la seva capacitació i inserció en el mercat de treball.

Darrerament, s'ha publicat una síntesi d'evidència en el marc del projecte Què funciona contra la pobresa infantil, que posa de manifest com les mesures de conciliació laboral i familiar són claus per incentivar la participació laboral de les dones (Aumaitre, 2024). Aquestes mesures inclouen flexibilitat horària, transferències directes per la manutenció dels fills/es, entre d'altres. Per tant, facilitar l'accés a serveis de cura infantil o suport per a la cura d'altres dependents permet que les persones participants puguin dedicar temps i energia a les activitats del programa, com la formació, la recerca de feina o les pràctiques laborals, sense haver de preocupar-se per la gestió de les seves obligacions familiars.

4. Una proposta d'itineraris de polítiques actives d'ocupació

Els itineraris de polítiques actives d'ocupació per a joves de 16 a 35 anys i persones majors de 45 anys estan dissenyats per respondre a les necessitats específiques d'aquests col·lectius en situació d'atur. Basats en el perfilat realitzat, l'evidència internacional i del SOC, combinen estratègies d'inserció laboral immediata (*work first*) amb iniciatives que prioritzen la formació i el desenvolupament de competències (*train first*), garantint tant una incorporació ràpida al mercat de treball com trajectòries laborals estables. En primer lloc, a partir de les problemàtiques i necessitats analitzades en el perfilat, s'ha identificat quins subcol·lectius entre joves i majors de 45 anys calia abordar de forma diferent (part blava de les il·lustracions posteriors); i, en segon, a partir de l'evidència disponible, s'ha proposat itineraris específics en funció d'aquests subcol·lectius (part verda de les il·lustracions).

L'enfocament integral d'aquests itineraris inclou una valoració inicial del perfil, orientació personalitzada, formació tècnica i en competències bàsiques, experiència laboral i suports econòmics, amb un acompanyament individual com a eix central. A més, aquests itineraris estan concebuts seguint un model flexible i modular que permet als participants transitar entre diferents intervencions segons la seva situació, facilitant així una adaptació personalitzada i un suport continuat en el procés d'inserció laboral. A més, es consideren elements fonamentals les ajudes per al transport i les càrregues de cura, que redueixen barreres estructurals i asseguren la participació efectiva. Aquesta estratègia multicomponent reforça la capacitat del Servei d'Ocupació de Catalunya per oferir respostes eficaces i sostenibles, garantint que les polítiques d'ocupació generin un impacte positiu tant a curt com a llarg termini en els participants i en el mercat laboral.

Itineraris per a persones joves

Pel que fa als joves, la flexibilitat i l'adaptabilitat són fonamentals. L'enfocament modular i interconnectat permet una gran capacitat d'ajust a les seves necessitats específiques. Aquest model també facilita que els joves puguin transitar entre fases si calen ajustos en funció del seu progrés, un element especialment important per abordar les heterogènies trajectòries laborals dels participants. La Il·lustració 2 exposa les principals característiques que s'expliquen de forma breu a continuació:

Focalització segons situació socioeconòmica. Seguint l'evidència internacional, el punt de partida de l'itinerari distingeix entre joves sense vulnerabilitat econòmica i aquells en situació de pobresa o pobresa severa. Aquesta diferenciació permet dirigir intervencions específiques a cada grup, maximitzant-ne l'efectivitat. Els joves sense vulnerabilitat econòmica es poden beneficiar d'intervencions centrades en l'orientació, així com en alguns casos en la formació i l'experiència laboral, atès que les seves necessitats estan més relacionades amb la millora d'habilitats i l'adaptació al mercat laboral. En canvi, per als joves amb vulnerabilitat econòmica, és imprescindible prioritzar-los en programes d'ajuts a la contractació seguit d'un període d'orientació, amb suport en despeses de transport i

càrregues de cura, per superar barreres estructurals que impedeixen la seva participació i per reduir-ne els abandonaments.

L'orientació com a baula entre polítiques actives. L'orientació ocupa una posició central en els itineraris per a ambdós subcol·lectius. L'evidència mostra que els programes d'orientació laboral, amb acompanyament individual, són especialment útils per a joves amb poca experiència laboral. Aquests programes proporcionen les eines necessàries per millorar l'eficàcia en la cerca de feina, augmentar la motivació i fomentar la confiança. Per tant, desplegats de forma adequada, poden esdevenir una drecera ràpida per la inserció laboral per aquells joves sense vulnerabilitat econòmica. Així mateix, pot ser la porta d'entrada a una formació ocupacional que més endavant permeti el seu retorn al sistema educatiu reglat formació ocupacional com a pas previ a una inserció laboral estable i de qualitat.

L'orientació en l'itinerari per a joves en situació de pobresa o pobresa severa té un paper fonamental en posar en valor l'experiència laboral que han aconseguit aquests joves mitjançant un contracte en el mercat ordinari però subvencionat. Això ho pot fer per dues vies, o bé mitjançant la inserció laboral directa o redirigint als joves cap a una formació ocupacional de qualitat com a pas previ per la reincorporació al sistema educatiu reglat i/o formació professional.

Formació i experiència laboral com a fase clau. Per als joves sense vulnerabilitat econòmica, la transició cap a la formació, indicada per les fletxes que connecten l'orientació amb aquesta fase, és fonamental per desenvolupar les competències necessàries per accedir a ocupacions de qualitat -tot i que també contempla que una part dels joves no requereixin d'aquesta formació i només els sigui més útil l'orientació. Aquesta formació inclou tant programes d'aprenentatge tècnic com experiències laborals pràctiques, amb un component clar d'acompanyament individual que assegura que els participants completin els programes. Els fluxos també permeten la derivació cap al sistema educatiu reglat o la formació professional, destacant la importància d'un enfocament integrador que vinculi les polítiques actives amb el retorn a l'educació formal. Per a joves que es trobin en una situació de vulnerabilitat econòmica, s'ha previst que aquests puguin accedir a la formació després d'haver participat per un programa d'ajudes a la contractació. Es recomana que aquest accés sigui per a aquells que ja hagin superat el llindar de pobresa, mentre que per a la resta la prioritat hauria de ser la inserció laboral immediata, per tal de generar ingressos que els permetin assolir la suficiència econòmica.

Itineraris per a persones majors de 45 anys

En el cas de les persones majors de 45 anys, els itineraris estan estructurats per abordar les barreres específiques que afronta aquest col·lectiu. La divisió en subgrups segons franges d'edat i nivell educatiu permet una focalització més precisa de les intervencions, responnent tant a les limitacions físiques i cognitives associades a l'edat com a les

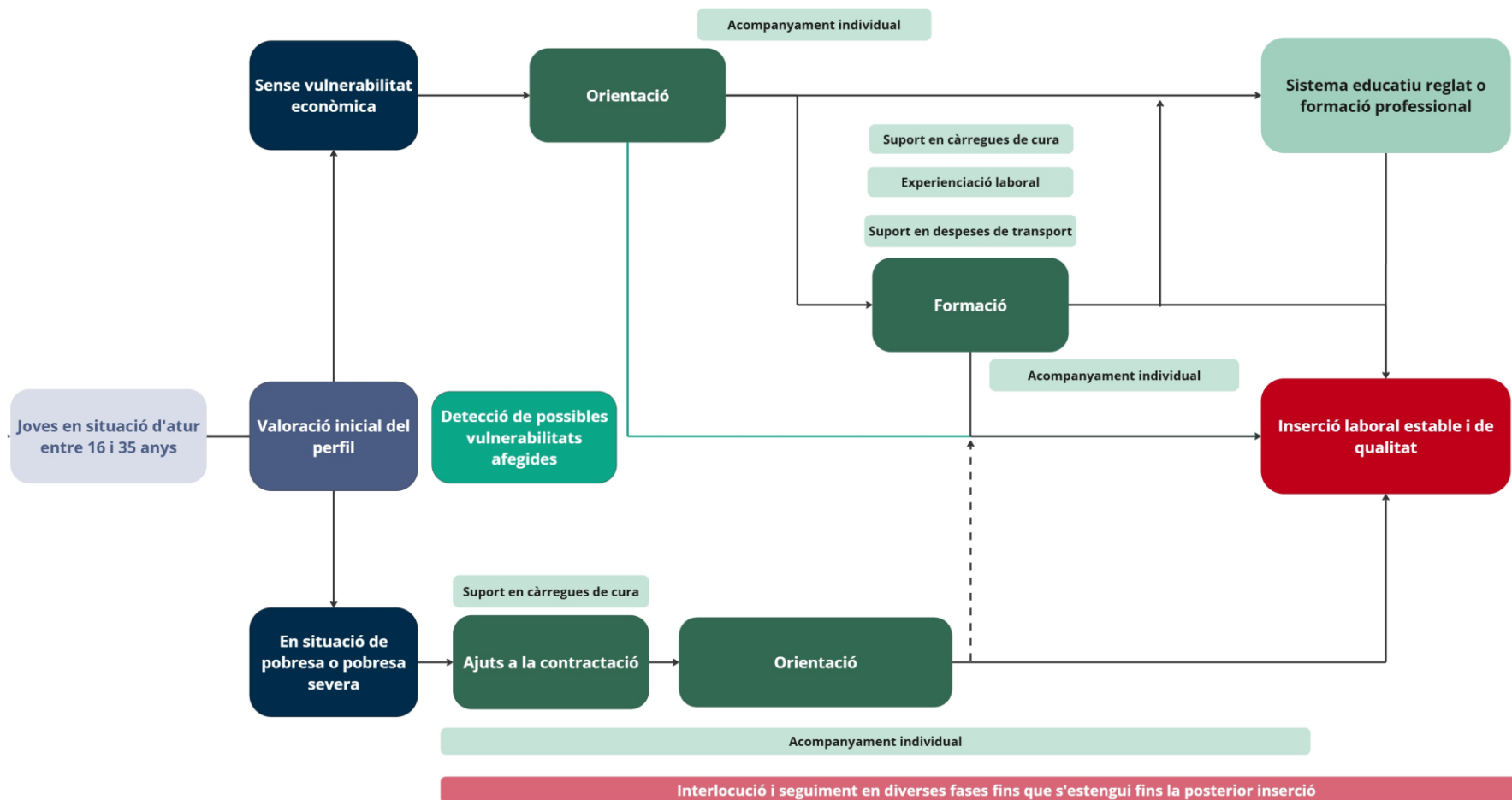
mancances en competències digitals o tècniques. A més, l'evidència indica que les intervencions més curtes i amb aplicació immediata són més adequades per als adults més grans, especialment aquells de més de 55 anys. La Il·lustració 3 mostra les principals característiques que s'expliquen tot seguit:

Segmentació per edat i nivell educatiu. La divisió per franges d'edat és clau per maximitzar l'efectivitat dels programes. Els participants de 55 a 65 anys solen necessitar mesures immediates i pràctiques, com els programes 'work first' ja que la proximitat a la jubilació limita l'eficàcia de formacions de llarga durada. Aquest enfocament prioritza la inserció ràpida al mercat laboral mitjançant ajuts a la contractació i orientació professional, estratègies que han demostrat augmentar les taxes d'ocupació en el curt-mig termini i contrarestar els efectes de l'exclusió social.

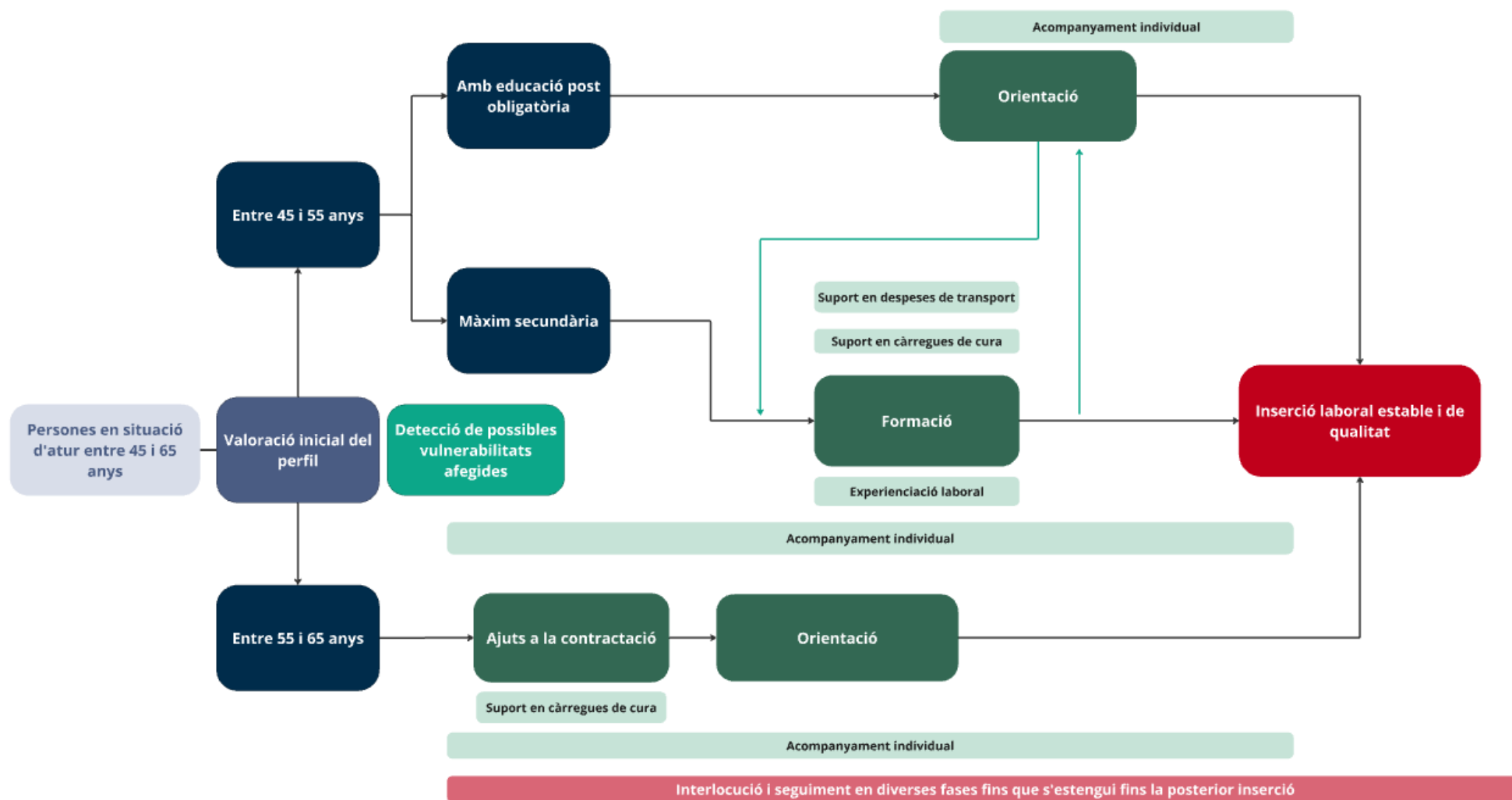
D'altra banda, les persones de 45 a 55 anys amb educació secundària o inferior necessiten accions més intensives, com formació combinada amb experiència laboral, per superar mancances en competències i habilitats tècniques. Aquesta estratègia pot tenir un impacte positiu a llarg termini, afavorint trajectòries laborals més sostenibles i adaptades a les necessitats del mercat laboral.

L'orientació com a eix transversal. L'orientació professional és un element horitzontal que contribueix a restaurar la confiança dels participants i proporcionar-los una guia clara en la seva recerca de feina. Quan es combina amb l'acompanyament individual, es crea un suport constant que motiva les persones, ajuda a superar barreres emocionals i logístiques, i augmenta les possibilitats d'èxit. Per a persones d'entre 45 i 55 anys amb educació postobligatòria l'orientació pot esdevenir un tornada ràpida al mercat laboral, si es combina amb un acompanyament individual. En el cas de que no hi hagi una inserció en el mercat laboral, l'orientació esdevé la porta d'entrada a una formació ocupacional adaptada a les necessitats individuals. Per a persones entre 55 i 65 anys, pot esdevenir el mecanisme per trobar una feina que doni continuïtat al lloc de treball que s'ha gaudit prèviament amb una contractació subvencionada en una empresa o altra organització privada.

II-lustració 2. Itineraris de polítiques actives d'ocupació per a persones joves de 16 a 35 anys en situació d'atur



Il·lustració 3. Itineraris de polítiques actives d'ocupació per a persones de 45 a 65 anys en situació d'atur



5. Conclusions

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), amb un pressupost de 600 milions d'euros, lidera les polítiques actives d'ocupació per promoure la inserció laboral i social a Catalunya. Cada cop més, l'enfocament internacional destaca la importància de dissenyar polítiques actives d'ocupació multicomponent i que s'adaptin a les necessitats específiques de cada col·lectiu, especialment dels més vulnerables. Aquest informe s'inscriu en la línia marcada per l'Estratègia Catalana de l'Ocupació de Qualitat i el Pla de Desenvolupament de les Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2023-2025, amb l'objectiu de replantejar i millorar el disseny d'iniciatives d'inserció laboral. Es presenta una proposta per desenvolupar **itineraris d'activació laboral específics que siguin informats en una anàlisi de necessitats i en l'evidència més recent sobre què funciona en polítiques actives d'ocupació** per aquells grups de persones en situació d'atur que són estratègics pel SOC. A Catalunya, l'anàlisi de la situació laboral evidencia l'existència de col·lectius en situació d'atur amb necessitats específiques que requereixen una atenció diferenciada per tal de garantir una inserció laboral sostenible a llarg termini.

Aquest informe se centra en dos col·lectius prioritaris: **joves entre 16 i 35 anys i persones majors de 45 anys**. La seva elecció respon, d'una banda, a l'elevat percentatge de recursos del SOC destinats a aquests grups, que representen conjuntament més del 70% de la despesa imputable en polítiques actives d'ocupació l'any 2024. D'altra banda, són els únics col·lectius amb planificacions estratègiques específiques que guien el desplegament de les polítiques d'ocupació: el Pla d'Acció per a persones majors de 45 anys i de llarga durada (2023-2026), amb un pressupost de 130 milions d'euros, i l'Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat 2022-2027, que destina 120 milions d'euros.

L'anàlisi de necessitats a partir de l'Enquesta de Condicions de Vida posa de manifest que l'abordatge de les polítiques actives d'ocupació ha de començar per analitzar les necessitats específiques dels col·lectius de joves i majors de 45, així com dels seus subcol·lectius. En el cas dels joves en situació d'atur, una part significativa del col·lectiu es troba en risc de pobresa o exclusió social, amb carències materials severes i una elevada càrrega associada a les despeses d'habitatge. Aquesta situació és especialment preocupant en el subgrup d'entre 26 i 35 anys, on més de la meitat afronta dificultats econòmiques importants. Aquestes dades evidencien la necessitat d'integrar suports econòmics en les polítiques d'ocupació per reduir la precarietat i millorar l'accés a programes formatius i laborals. A més, les càrregues de cura representen una barrera addicional, especialment per a aquells joves que són l'únic suport per a persones dependents a la llar. Aquesta responsabilitat limita les seves opcions de reinserció laboral i subratlla la necessitat d'oferir serveis que alleugereixin aquestes càrregues. Finalment, el transport emergeix com un factor clau, ja les limitacions econòmiques suggereixen que

garantir l'accés a opcions de mobilitat assequibles és essencial per facilitar la participació en itineraris laborals i formatius.

Pel cas del col·lectiu majors de 45 anys en situació d'atur, un 57,9% de les persones es troben en risc de pobresa o exclusió social, fet que evidencia la necessitat de polítiques que alleugereixin les càrregues financeres associades, com les despeses d'habitatge, que continuen sent una càrrega significativa fins i tot en els casos en què les llars són de propietat. Aquesta realitat és especialment accentuada en els subgrups de menors ingressos i menys educació, com els majors de 55 anys amb educació secundària, que presenten les taxes AROPE més altes (64,3%). Les càrregues de cures també suposen una barrera important per a molts individus d'aquest col·lectiu, amb gairebé la meitat de les llars amb possibles necessitats de cures i un 14,1% de persones que són l'únic suport disponible. Això afecta especialment els subgrups amb pitjors condicions econòmiques i de salut, com els majors de 55 anys amb educació secundària. A més, la mobilitat i l'accés al transport són essencials, ja que molts d'ells tenen dificultats per accedir als programes i serveis laborals, agreujant així la seva situació d'exclusió social i econòmica.

L'evidència científica revisada mostra com les PAO tenen efectes petits a curt termini en l'increment de la inserció laboral, amb resultats més substancials a mitjà i llarg termini, especialment en contextos de creixement econòmic. Els programes 'work first' són més efectius per fomentar la inserció laboral ràpida, mentre que les polítiques 'train first', centrades en el desenvolupament del capital humà, tenen efectes més significatius a llarg termini. Els programes combinats que inclouen formació, orientació, suport econòmic i subvencions mostren una major efectivitat per abordar necessitats complexes i multidimensionals d'inserció laboral.

En el cas dels joves, les necessitats principals inclouen la manca d'experiència laboral, un desajust entre les competències que posseeixen i les demandades pel mercat laboral, i dificultats econòmiques que limiten la seva capacitat d'accés a les oportunitats laborals. Els programes d'orientació i formació professional, combinats amb ajuts a la contractació, tenen efectes positius en aquest col·lectiu, sobretot quan integren seguiment personalitzat i suport econòmic per cobrir despeses de transport. Aquesta combinació és especialment rellevant per als joves en situació de pobresa severa o risc d'exclusió social, ja que aquests programes redueixen les taxes d'abandonament i milloren les possibilitats d'inserció laboral. Tanmateix, la manca de focalització en les necessitats específiques i les dificultats per garantir la finalització dels programes limiten la seva efectivitat. Les intervencions multicomponent, que inclouen formació tècnica, mentoria i assistència a la cerca de feina, són més eficaces per a joves amb desavantatges significatius, tot i que els seus resultats a curt termini són modestos.

Per a les persones majors de 45 anys, les barreres al mercat laboral inclouen prejudicis empresarials relacionats amb l'edat, una manca d'actualització en competències tècniques o digitals, i limitacions físiques o cognitives. Aquestes dificultats són especialment

accentuades en subgrups vulnerables, com aquells amb baixos nivells educatius o en situació de pobresa. Els programes de formació professional són efectius a llarg termini, però el seu impacte inicial és sovint negatiu a causa de l'efecte lock-in. Les polítiques que combinen formació amb orientació són més efectius, ja que permeten millorar la confiança i motivació dels participants, alhora que incrementar les competències tècniques. Les ajudes a la contractació són especialment útils per fomentar la contractació, ajudant a combatre els estereotips i reduint els costos laborals. Tanmateix, els programes per a aquest col·lectiu requereixen una finestra temporal més llarga per mostrar resultats significatius, destacant la necessitat d'estratègies que integrin suport continuat i adaptació a les necessitats específiques dels treballadors d'edat avançada, amb especial atenció immediata als més vulnerables.

Davant d'aquesta situació, **els itineraris de polítiques actives d'ocupació per a joves d'entre 16 i 35 anys i persones majors de 45 anys** responen a les necessitats específiques i diverses d'aquests col·lectius en situació d'atur, amb un disseny teòric informat per l'evidència científica que combina intervencions orientades a la inserció laboral ràpida ('work first') amb mesures centrades en el desenvolupament del capital humà ('train first'). Els fluxos representats per les fletxes no només defineixen la seqüència de mesures, sinó que emfatitzen la interconnexió entre les intervencions, permetent transicions flexibles i adaptatives que garanteixen suport continuat als participants. Els itineraris convergeixen en l'objectiu comú d'assolir una inserció laboral de qualitat, fonamentada en intervencions multicomponent com l'orientació personalitzada, la formació tècnica, l'experiència laboral i els suports econòmics, amb un acompanyament individual que actua com a eix clau. A més, els suports per a PAO, com les ajudes al transport o a les càrregues de cura, no són elements complementaris, sinó factors essencials per superar les barreres estructurals i assegurar una participació activa i continuada, contribuint a resultats sostenibles tant per als participants com per al mercat laboral.

En el cas de la proposta relativa a persones joves, l'itinerari de polítiques actives d'ocupació per a joves entre 16 i 35 anys destaca per la seva flexibilitat i adaptació a les necessitats del col·lectiu, diferenciant entre joves amb i sense vulnerabilitat econòmica. Els primers comptarien amb ajuts a la contractació com a mesura inicial, complementats amb orientació i suport per superar barreres com les despeses de transport i les càrregues de cura. Els segons se centren en formació i experiència laboral, amb transicions cap al sistema educatiu o formació professional per accedir a ocupacions de qualitat, quan és necessari. L'orientació és clau en tots els itineraris, assegurant acompanyament individual per abordar les circumstàncies específiques dels participants.

Pel que fa a la proposta de **majors de 45 anys**, l'itinerari de polítiques actives d'ocupació per a persones majors de 45 anys està dissenyat per abordar les barreres específiques d'aquest col·lectiu mitjançant una segmentació segons edat i nivell educatiu, que permet ajustar les intervencions a les seves necessitats concretes. Per a les persones de 55 a 65

anys, les mesures 'work first', com els ajuts a la contractació, són prioritàries per facilitar una inserció ràpida al mercat laboral, tenint en compte la proximitat a la jubilació. En canvi, per a aquelles d'entre 45 i 55 anys, especialment amb nivells educatius baixos, es combinen formació i experiència laboral per millorar les competències tècniques i digitals, assegurant trajectòries laborals més sostenibles. L'orientació professional és un element transversal fonamental que ofereix suport personalitzat per guiar les transicions dins de l'itinerari i restablir la confiança dels participants. A més, els suports per a PAO, com l'ajuda en despeses de transport i càrregues de cura, són crucials per eliminar barreres logístiques i pràctiques, garantint una participació activa i continuada en els programes.

En resum, aquests itineraris constitueixen una estratègia ben estructurada, basada en l'evidència i dissenyada per respondre de manera flexible i integral a les necessitats dels col·lectius en situació d'atur. Mitjançant la combinació de serveis multicomponent, la capacitat d'adaptació i el suport continu, es pretén enfortir el rol del Servei d'Ocupació de Catalunya en la promoció d'una inserció laboral efectiva, justa i duradora.

6. Recomanacions

La implementació d'itineraris de polítiques actives d'ocupació dissenyats per a joves i persones entre 45 i 65 anys requereix una estratègia integral i adaptada a les necessitats específiques de cada col·lectiu. Aquests itineraris han de considerar la diversitat interna dels diferents subcol·lectius de cada perfil general i abordar les barreres estructurals que limiten la seva participació. Basant-se en l'evidència analitzada i en la configuració d'aquests itineraris, es presenten les següents recomanacions, diferenciant entre les vinculades a les polítiques actives d'ocupació i les relatives a la governança i generació de coneixement.

Relatives als itineraris de polítiques actives d'ocupació:

Millorar la detecció de les persones en situació d'atur i proactivament promoure la seva participació. Una detecció precoç i eficient de les persones en situació d'atur és fonamental per maximitzar l'impacte de les polítiques actives d'ocupació. En el cas dels joves, aquesta detecció hauria d'estar estretament vinculada amb el sistema educatiu, facilitant la identificació d'aquells que estan en risc d'abandonament escolar prematur. Això permetria oferir de manera proactiva la seva participació en itineraris d'ocupació adaptats a les seves necessitats específiques, ja sigui per tornar al sistema educatiu reglat o per inserir-se laboralment. Per als adults majors de 45 anys, és essencial que, tan bon punt es quedin sense feina i es registrin com a demandant d'ocupació, se'ls assigni un itinerari de polítiques actives ajustat a les seves circumstàncies personals, com les càrregues familiars, les limitacions de salut o la manca d'actualització en competències. Aquest enfocament proactiu assegura que tota persona en situació d'atur tingui el suport necessari des del principi i es treballi abans de que es converteixi en persona en situació d'atur de llarga durada.

Reduir les barreres a la participació amb suports per a PAO. Els suports per a PAO, com les ajudes per al transport o per a càrregues de cura, són essencials per garantir una participació efectiva en els itineraris, especialment per als col·lectius més vulnerables. Per exemple, els adults majors de 45 anys amb responsabilitats familiars poden tenir dificultats per assistir a programes de formació sense accés a serveis de cura per a dependents. De manera similar, el suport en despeses de transport és crucial per als joves que viuen en zones rurals o amb menys accés a oportunitats laborals. Aquestes mesures contribueixen a reduir l'abandonament prematur dels programes.

Integrar suport emocional i professional com a part de l'acompanyament.

L'acompanyament individual ha de ser una peça central dels itineraris, ajudant els participants a navegar pel procés d'inserció laboral i a superar les barreres emocionals i pràctiques que puguin sorgir. En el cas dels joves, aquest suport pot ajudar a reforçar la confiança en si mateixos i a desenvolupar habilitats de recerca de feina. Per als adults

majors de 45 anys, especialment aquells en situació d'atur de llarga durada, l'acompanyament emocional és essencial per recuperar la motivació i afrontar els reptes associats al canvi de trajectòria professional. A més, aquest suport hauria d'estendre's més enllà de la inserció laboral, amb un seguiment continuat per consolidar els resultats.

Garantir flexibilitat i adaptabilitat en el disseny dels itineraris. Els itineraris han de ser prou flexibles per adaptar-se a la diversitat interna dels col·lectius participants. Per als joves, aquesta flexibilitat pot traduir-se en programes més llargs que incloguin orientació, formació en habilitats clau i experiència pràctica en empreses. Per als adults majors de 45 anys, especialment els de més de 55 anys, cal prioritzar programes més curts amb aplicació immediata al lloc de treball, ja que programes formatius massa llargs poden ser inviables per a aquest col·lectiu. Aquesta adaptabilitat també implica ajustar les intervencions a les càrregues familiars o a les limitacions de salut dels participants, oferint opcions formatives en línia o en horaris flexibles.

Impulsar un model de treball amb les empreses. La implicació activa de les empreses és fonamental per garantir que els itineraris es tradueixin en insercions laborals efectives i sostenibles. Cal establir aliances amb empreses contractants des de la fase de disseny fins a la implementació dels programes. Aquest enfocament permet ajustar les competències que s'ensenyen a les necessitats reals del mercat laboral. A més, treballar amb empreses també és clau per superar els prejudicis que afecten grups específics, com ara els majors de 45 anys, sovint percebuts erròniament com menys productius o poc adaptables a les noves tecnologies. Aquestes col·laboracions poden incloure ajuts o incentius per fomentar la contractació.

Prioritzar llocs de treball de qualitat i trajectòries professionals sostenibles. Relacionat amb el punt anterior, els itineraris han de promoure ocupacions que no només siguin sostenibles en el temps, sinó que també ofereixin condicions laborals dignes i oportunitats de creixement professional. Això implica evitar la generació de llocs de treball de baixa productivitat o poc valor afegit, que poden perpetuar la precarietat laboral dels participants. Per garantir aquesta qualitat, els programes haurien d'incloure una formació pràctica en el lloc de treball que enforteixi les competències dels participants i millori les seves perspectives laborals a llarg termini. Aquesta aposta per la qualitat és especialment important per als joves que accedeixen al mercat laboral per primera vegada i per als adults majors que necessiten estabilitat econòmica.

Dissenyar itineraris de polítiques actives d'ocupació per a d'altres col·lectius de persones en situació d'atur. L'exercici de disseny teòric d'itineraris per a joves i persones majors de 45 anys representa una oportunitat per replicar i adaptar aquest model a d'altres col·lectius amb necessitats específiques, com ara persones migrants, persones amb diversitat funcional, dones en situació de vulnerabilitat, persones LGBTI+ i altres grups en risc d'exclusió social. Cada un d'aquests col·lectius afronta barreres úniques en el mercat laboral que requereixen intervencions personalitzades. Per exemple, les persones migrants

podrien necessitar suport en formació lingüística, coneixement dels seus drets laborals, mentre que les persones amb discapacitat es podrien beneficiar de mesures que incloguin l'adaptació de llocs de treball. Ampliar aquest enfocament a d'altres col·lectius permetria al Servei d'Ocupació de Catalunya desenvolupar itineraris inclusius i transversals que garanteixin una participació equitativa de tots els grups de persones en situació d'atur al mercat laboral, avançant cap a una cartera de polítiques actives d'ocupació específica i inclusiva.

Relatives a la governança i generació de coneixement:

Validar els itineraris teòrics amb el SOC. L'aplicació d'itineraris teòrics informats en l'evidència ha de ser validada mitjançant processos col·laboratius amb el Servei d'Ocupació de Catalunya. Aquest procés ha de tenir en compte no només les dades disponibles, sinó també els reptes pràctics i les capacitats institucionals del SOC. Per garantir l'eficàcia i la viabilitat d'aquests itineraris, és recomanable incorporar pilots amb dissenys experimentals, que permetin mesurar de manera precisa l'impacte de les intervencions abans de la seva generalització a totes les persones que es troben en situació d'atur. Aquesta validació i avaluació inicial també facilita l'ajust continuat dels itineraris, assegurant que responguin de manera òptima a les necessitats reals dels participants i maximitzin els recursos disponibles. Així, el SOC pot assegurar-se que els itineraris implementats són no només teòricament sòlids, sinó també pràctics i efectius en la seva aplicació. Amb l'evidència actual, es proposa incentivar els programes i serveis que han demostrat major efectivitat a Catalunya. En el cas dels joves, caldria consolidar especialment els programes específics per aquest col·lectiu que han mostrat major efectivitat en avaluacions d'impacte rigoroses: subvencions a joves en pràctiques, Programa de Noves Oportunitats, Eurodissey i TLN Mobilicat. Pel que fa als itineraris per a majors de 45 anys, caldria enfortir els programes Treball i formació (entitats locals) i 30 Plus. També és important reforçar els programes generalistes com la Formació Ocupacional en Àrees Prioritàries (FOAP) que han mostrat resultats positius.

Enfortir la governança interinstitucional per garantir el finançament i la coordinació. La implementació efectiva dels itineraris requereix una col·laboració estreta entre diverses institucions públiques, privades i socials. La governança interinstitucional és essencial per assegurar un finançament estable i distribuir eficientment els recursos destinats a les polítiques actives d'ocupació. Per exemple, els programes dirigits a persones majors de 45 anys, especialment aquells amb càrregues familiars, poden beneficiar-se de la col·laboració entre el SOC, altres departaments de la Generalitat, ens locals i organitzacions del tercer sector. Aquesta col·laboració també facilita la integració de mesures complementàries, com el suport en transport o serveis de cura, en una resposta coordinada i integral.

Establir un sistema d'avaluació contínua. Els itineraris han de ser avaluats de manera rigorosa i contínua per ajustar-los a les necessitats canviants dels participants i als resultats obtinguts. Aquesta avaluació no només ha de mesurar l'impacte global, sinó

també identificar quins elements dels itineraris són més efectius. Així mateix, és necessari disposar d'un sistema d'avaluació que incorpori una perspectiva territorial, amb l'objectiu de detectar comportaments asimètrics segons els contextos productius locals, i una mirada sectorial, orientada a identificar en quines activitats econòmiques i ocupacions les polítiques actives d'ocupació generen un major impacte i retorn social.

En conjunt, aquestes recomanacions ofereixen un marc estratègic per garantir que els itineraris de polítiques actives d'ocupació siguin efectius, inclusivament i sostenibles. La combinació d'una col·laboració interinstitucional sòlida, un disseny flexible i suports per a PAO ben integrats assegura que aquestes polítiques no només abordin les necessitats immediates dels participants, sinó que també poden contribuir a la seva estabilitat laboral i al seu benestar a llarg termini. Amb aquestes mesures, el SOC pot liderar una transformació real en el mercat laboral català, cercant aquelles oportunitats laborals de més qualitat i que siguin sostenibles a llarg termini.

7. Referències

- Apunyo, R., White, H., Otike, C., Katairo, T., Puerto, S., Gardiner, D., Kinengyere, A. A., Eysers, J., Saran, A., & Obuku, E. A. (2022). Interventions to increase youth employment: An evidence and gap map. *Campbell Systematic Reviews*, 18(1), e1216. <https://doi.org/10.1002/cl2.1216>
- Aumaitre, A. (2024). *Què funciona contra la pobresa? Una revisió sistemàtica de les polítiques actives d'ocupació i del seu impacte en llars amb infants i adolescents*. Ivalua.
- Bastiaanssen, J., Johnson, D., & Lucas, K. (2020). Does transport help people to gain employment? A systematic review and meta-analysis of the empirical evidence. *Transport Reviews*, 40(5), 607-628. <https://doi.org/10.1080/01441647.2020.1747569>
- Brown, A. J. G. (2015). *Can hiring subsidies benefit the unemployed? Hiring subsidies can be a very cost-effective way of helping the unemployed, but only when they are carefully targeted*.
- Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs—Employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5>
- Busso, M., Cristia, J. P., Garofalo, P., & Messina, J. (2022). *The Effectiveness of Adult Retraining: Evidence from a Meta-Analytic Review*. <https://publications.iadb.org/en/effectiveness-adult-retraining-evidence-meta-analytic-review>
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
- Card, D., & Kluve, J. (2018). WHAT WORKS? A META ANALYSIS OF RECENT ACTIVE LABOR MARKET PROGRAM EVALUATIONS. *Journal of the European Economic Association*.
- Casado, D., Alegre, M. À., Todeschini, F., & Sanz, J. (2013). *Avaluació dels programes Suma't i Noves Cases per a Nous Oficis*. Ivalua.
- Dalle, A., Verhofstadt, E., & Baert, S. (2024). *The subsidy trap: Explaining the unsatisfactory effectiveness of hiring subsidies for the senior unemployed*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4727230
- De Carvalho, C. L., Taveira, M. D. C., & Silva, A. D. (2024). Integrative review on career interventions with unemployed people: Nature, outcomes, and recommendations. *Journal of Employment Counseling*, 61(1), 18-45. <https://doi.org/10.1002/joec.12214>
- Desiere, S., Langenbucher, K., & Struyven, L. (2019). *Statistical profiling in public employment services: An international comparison*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/b5e5f16e-en>

- DG Employment, social affairs and Inclusion. (2013). *PES approaches to low -skilled adults and young people: Work-first or train-first first?. Toolkit for PES*. European Commission.
- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2024). Active Labour Market Policies: What Works for the Long-Term Unemployed? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 24(1), 141-185. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2023-0079>
- Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., & Jiménez-Martín, S. (2018). Perfilado estadístico: Un método para diseñar políticas activas de empleo. *Editorial Centro de Estudios Ramón Areces*. <https://www.fundacionareces.es/recursos/doc/portal/2018/05/03/perfilado-estadistico.pdf>
- Franklin, S. (2018). Location, search costs and youth unemployment: Experimental evidence from transport subsidies. *The Economic Journal*, 128(614), 2353-2379.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, 17(6), 904-918.
- Kluve, J. (2014). Youth market labor interventions. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.106>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D. A., Romero, J., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019a). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, null, null. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2018.10.004>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019b). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237-253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Konle-Seidl, R. (2017). *Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?* IAB-Discussion Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/172881>
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 1009.
- Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bambra, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic Reviews*, 6(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-2>
- Orfao, G., & Malo, M. Á. (2023). Are active labour market policies effective for the older unemployed? A meta-evaluation. *Ageing & Society*, 43(7), 1617-1637.
- Parsons, D., & Walsh, K. (2019). Employment support for over 50s: Rapid evidence review. *Centre for Ageing Better, London*.

- Phillips, D. C. (2014). Getting to work: Experimental evidence on job search and transportation costs. *Labour Economics*, 29, 72-82.
- Picchio, M. (2021). Is training effective for older workers? *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/is-training-effective-for-older-workers/long>
- Sanz, J., Juanmartí, A., López, L., & Ferrer, C. (2023). *Avaluació Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat*. Ivalua.
- Stea, T. H., Bertelsen, T. B., Fegran, L., Sejersted, E., Kleppang, A. L., & Fyhn, T. (2024). Interventions targeting young people not in employment, education or training (NEET) for increased likelihood of return to school or employment—A systematic review. *Plos one*, 19(6), e0306285.
- Stöterau, J., Kemper, J., & Ghisletta, A. (2022). The impact of vocational training interventions on youth labor market outcomes: A meta-analysis. *Available at SSRN 4217580*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4217580
- Treskon, L. (2016). What Works for Disconnected Young People: A Scan of the Evidence. MDRC Working Paper. MDRC. <https://eric.ed.gov/?id=ED564456>
- van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674.
- Vodopivec, M., Finn, D., Laporšek, S., Vodopivec, M., & Cvörnjek, N. (2019). Increasing Employment of Older Workers: Addressing Labour Market Obstacles. *Journal of Population Ageing*, 12(3), 273-298. <https://doi.org/10.1007/s12062-018-9236-4>
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen Van Den Brink, H. (2019). THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOR MARKET POLICIES: A META-ANALYSIS. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149. <https://doi.org/10.1111/joes.12269>



Avaluar per millorar

A Ivàlua promovem la cultura de l'avaluació de polítiques públiques a Catalunya.
Avaluem polítiques públiques, difonem evidències, oferim formació i elaborem recursos.



**Generalitat
de Catalunya**



**Diputació
Barcelona**



**Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona**