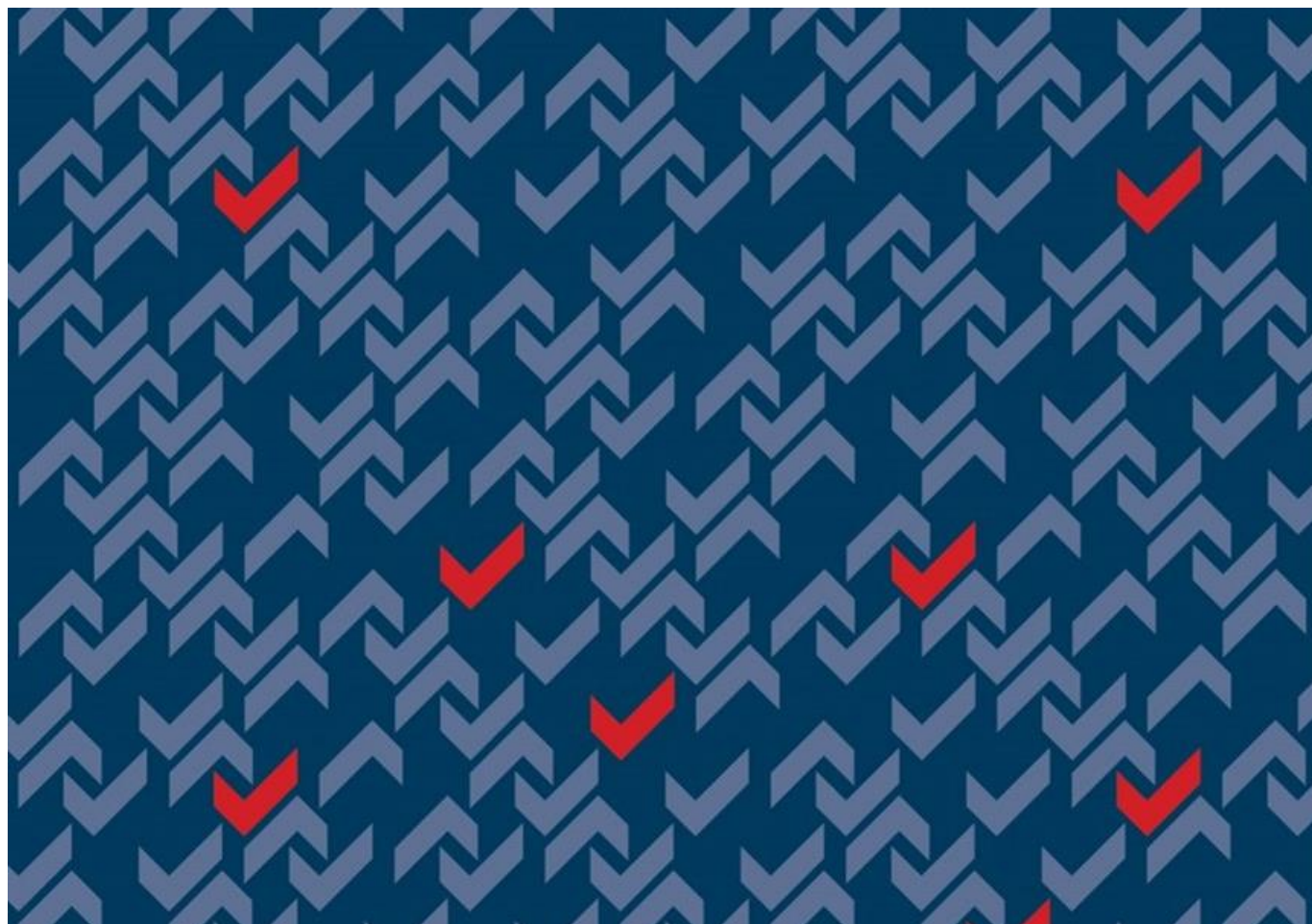


Avaluació

Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat

Avaluació de la implementació i de l'impacte - Annexos





Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat

Avaluació de la implementació i de l'impacte - Annexos

Informe definitiu:

Juliol de 2025

Tipus d'avaluació:

Avaluació de la implementació i de l'impacte

Mètode:

Mètodes mixtos

Avaluació encarregada per:

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Avaluació finançada per:

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Avaluació realitzada per:

Ivàlua

Equip de treball:

Jordi Sanz (coordinador),
Arnau Juanmartí (coordinador),
Laura López, Cristina Ferrer, Nerea Frías i Anna Segura

Agraïments:

A la Secretaria Tècnica del SOC i a la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional (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 l'obra original.

Ivàlua

Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques
Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya. Edifici B
Carrer dels Alts Forns, 236-244
Barcelona 08038
Tel. 00 34 93 554 53 00
info@ivalua.cat

Citació suggerida: Sanz, J., Juanmartí, A., López, L., Ferrer, C., Frías, N., Segura, A. (2025). Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat. Avaluació de la implementació i de l'impacte. Barcelona: Ivàlua



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

Índex

1. Les subvencions a la contractació des d'una perspectiva internacional i comparada.....	1
1.1. Benchmarking internacional sobre les subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur.....	3
1.2. Què diu l'evidència existent sobre l'efectivitat de les ajudes a la contractació?	7
1.3. Quines característiques ha de tenir un programa d'ajuda a la contractació per tal que sigui efectiu?.....	8
1.4. Síntesi	13
2. La subvenció a la contractació com a hipòtesi de treball	16
2.1. La teoria del canvi de les subvencions del SOC	16
Necessitats	18
Recursos.....	20
Activitats	21
Productes	22
Resultats.....	23
Supòsits i riscos.....	23
2.2. Síntesi	27
3. Annexos de metodologia quantitativa.....	27
3.1. Bases de dades.....	27
3.2. Qüestionaris administrats a entitats i joves	30
3.3. Comparació de mostres dels qüestionaris administrats a entitats i joves	34
3.4. Informació descriptiva relativa a la implementació de les ajudes a la contractació.....	37
3.5. Metodologia per a l'estimació de l'impacte	52
3.6. Altres resultats de l'avaluació d'impacte	71
4. Annexos de metodologia qualitativa	76
4.1. Guió qualitatiu	76
4.2. Descripció detallada del mostreig qualitatiu	77
4.3. Descripció del procés d'anàlisi	78

1. Les subvencions a la contractació des d'una perspectiva internacional i comparada

Les pertorbacions econòmiques i socials causades per la pandèmia de la COVID-19, i per les mesures per contenir la propagació del virus, han tingut efectes molt importants en l'ocupació, els ingressos i les condicions laborals de la població. Això és especialment notable en el cas de les persones treballadores més joves, que estan al començament de la seva carrera o fins i tot que no han entrat en el mercat laboral. Per a la cohort de persones joves afectades, l'abast, l'amplitud i la durada de la crisi de la COVID-19 podrien comportar perspectives d'ocupació més desfavorables i ingressos més baixos en els propers anys.

L'impacte de la COVID-19 varia segons els diferents països, depenent de la virulència de la pandèmia o les mesures específiques de contenció que s'hagin aplicat. Tanmateix, fins i tot en els països on les conseqüències en salut pública foren lleus, els costos econòmics han estat elevats i no s'ha assolit del tot l'estabilitat econòmica prèvia a la pandèmia. A més, la situació abans de la pandèmia pel que fa a l'atur juvenil o les polítiques de transició escola-treball han estat determinants per explicar un impacte diferencial de la COVID-19. En països amb una alta taxa d'atur juvenil i escasses polítiques de transició al món laboral, la crisi econòmica de la COVID-19 ha exacerbat la situació de vulnerabilitat i precarietat de partida. En països on hi manquen oportunitats laborals i el sistema de protecció social és feble amb pocs incentius per a registrar-se com a persona en situació d'atur, es pot esperar que moltes persones joves abandonin el mercat laboral o n'endarrerixin la seva primera entrada.

De fet, l'estimació a nivell global és que l'ocupació de la gent jove va caure un 8% entre 2019 i 2020 (ILO, 2021b), comparat amb un 3,7% dels adults. A més, prenent com a referència una mostra de 58 països, entre el segon quadrimestre de 2019 i el de 2020, l'ocupació va disminuir de mitjana un 11,2% pels homes joves i un 13,9% per les dones joves en països desenvolupats. Pels països en vies de desenvolupament, aquests xifres es doblen. Malgrat les diferències entre països, es manté de forma generalitzada el fet que la disminució en l'ocupació entre la població jove, especialment entre les dones, dobla la de la població adulta.

Les raons que expliquen aquesta situació són tres (ILO, 2021a). En primer lloc, la gent jove representa majoritàriament les persones que cerquen feina per primera vegada. La primera reacció de les empreses davant d'una crisi econòmica és aturar les noves contractacions, pel que es tradueix en una manca d'oportunitats de tenir la primera experiència laboral. En la crisi de la COVID-19, moltes persones joves han passat a formar part de la població inactiva, aspecte que fa distintiva aquesta recessió econòmica. En segon lloc, la població jove és més fàcil i més barata d'acomiadar i tenen en general menys mesures de protecció. La població jove treballa majoritàriament en llocs d'ocupació temporal o en l'economia

informal i no solen estar afiliats a cap sindicat. En tercer lloc, les persones joves que s'autoocupen cauen de cop en una situació de vulnerabilitat en veure escapçada de forma abrupta la seva activitat econòmica degut a la recessió i mesures sanitàries de contenció de la pandèmia.

Un aspecte important a tenir en compte en la crisi econòmica de la COVID-19 és on han anat les persones joves que han perdut la seva ocupació. I és que un aspecte distintiu és que gran part de la reducció en l'ocupació juvenil s'explica per un increment en la taxa d'inactivitat juvenil. Aquest fet implica que la taxa d'atur explica només parcialment l'actual impacte de la COVID-19 en la crisi laboral de les persones joves. El canvi a la inactivitat l'any 2020 és evident en tots els països, i la pèrdua de llocs de treball es tradueix en un increment de la inactivitat juvenil (ILO, 2021a). Per posar alguns exemples, entre el segon quadrimestre de 2019 i el de 2020, a Canadà la taxa de desocupació va incrementar en 9 punts percentuals, mentre que l'increment en la taxa d'inactivitat va ser de 13 punts percentuals. En el cas dels Països Baixos, l'increment de la taxa de desocupació va ser de 2 punts percentuals i el d'inactivitat de 3 punts percentuals. I a Itàlia si bé la taxa de desocupació va baixar 3 punts percentuals, la d'inactivitat en va augmentar 4.

Un segon aspecte important a ressaltar és la xifra de joves que no tenen ocupació ni s'estan formant (tant formació reglada com no reglada). La tendència generalitzada és que, entre el segon quadrimestre de 2019 i el de 2020, el nombre de joves entre 15 i 29 anys que no estan ocupats ni s'estan formant ha incrementat respecte les xifres pre-pandèmiques. Així per exemple, Canadà situa aquesta taxa en un 22% per les dones joves (pre pandèmia 8%) i un 32% pels homes joves (pre pandèmia 10%) al segon quadrimestre de 2020, Suècia amb un 8% per dones joves (pre-pandèmia 4%) i per homes joves un 4% (pre-pandèmia un 2%) o Espanya amb un 14% per dones joves (pre-pandèmia un 8%) i un 13% per homes joves (pre-pandèmia un 8%). Clarament que l'atur juvenil es vegi compensat pel fet que les persones joves romanguin més temps en l'educació és molt més desitjable que creixi el percentatge de joves que no estan treballant ni formant-se.

I a Catalunya, quina ha estat la situació laboral de les persones joves després de la pandèmia? L'informe *Joventut, COVID-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva* (Observatori Català de la Joventut, 2020) realitzat per l'Agència Catalana de Joventut ens dona els principals elements per entendre el context a casa nostra durant el primer trimestre de l'any 2020.

En primer lloc, l'informe suggereix que la situació laboral de les persones joves és especialment vulnerable. El març de 2020 un 15 % de les afiliacions de la seguretat social corresponia a joves entre 16 i 29. Respecte el 31 de desembre de 2019, el descens de l'afiliació juvenil suposa el 47,7% de la caiguda d'afiliacions. Així també, els sectors de l'economia amb condicions més precaritzades són els que més han destruït ocupació juvenil. La destrucció de llocs de treball en els sectors del petit comerç, restauració i les relacionades o d'empreses ETT suposen el 48,6% de les pèrdues d'afiliació de les persones d'entre 16 i 29 anys. Així mateix, segons el tipus de contracte, el 84,5% de les pèrdues en

l'afiliació al Règim General de la Seguretat Social de persones joves s'han produït amb contractes temporals. En darrer lloc, la contractació interanual de joves ha caigut amb més força que la de la població general i es situa en un 28,8 % al més de març de 2020. Respecte l'atur, al més de març de 2020, la taxa de persones en situació d'atur registrades a les oficines de treball a Catalunya entre 16 i 29 anys era un 16% del total de l'atur registrat. Així mateix, el percentatge de les persones joves que no estudien ni treballen l'any 2020 era del 18% (l'any 2019 del 15%).

En segon lloc, les prestacions per desocupació per fer-hi front arriben a molt poques persones joves. S'estima que la taxa de cobertura és tradicionalment molt baixa, però en el cas de les persones joves en situació d'atur, actualment es calcula que només un 11% reben la prestació per desocupació. Les raons que expliquen aquesta baixa cobertura s'explica perquè l'ocupació juvenil és en gran part de primera ocupació i també en feines amb poc temps de cotització i/o irregulars, motius pels que no tenen accés a la prestació.

1.1. Benchmarking internacional sobre les subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur

Les estratègies nacionals per fer front a l'impacte de la COVID-19 a les persones joves han estat heterogènies pel que fa a mesures polítiques i intensitats. 22 països dels 37 de la OCDE (OCDE, 2021) han posat en funcionament plans nacionals adreçats a població jove i fent molta èmfasi en promoure l'ocupació juvenil. Per exemple, a Europa s'ha reforçat la Garantia Juvenil amb noves mesures adreçades a potenciar l'ocupació de qualitat, la continuïtat educativa, la formació professional o les pràctiques professionals per les persones joves que han perdut una feina. En aquesta línia, França, per exemple, va posar en funcionament el pla *1 jove 1 solució* amb una dotació de 9 bilions d'euros, el qual oferia paquets de mesures consistents en ajuts a la contractació de persones joves en situació d'atur menors de 26 anys, contractes de pràctiques, orientació i suport en la cerca de feina o formació ocupacional.

Malgrat les diferents particularitats, les solucions que s'han posat en funcionament en la majoria de països es combinen entre elles per intentar resoldre diferents problemàtiques. En primer lloc, que les persones joves no perdin poder adquisitiu. Aquesta problemàtica s'ha afrontat amb ajuts d'emergència específics per a joves i també ampliant les prestacions socials existents per aquest col·lectiu. En segon lloc, que les persones joves no perdin la seva ocupació. Aquesta prioritat s'ha afrontat mitjançant polítiques de preservació de llocs de treball a les empreses mitjançant la subvenció directa o parcial dels costos salarials de les persones treballadores joves contractades. En tercer lloc, que les persones joves trobin una ocupació de forma ràpida i eficient. Davant d'això, s'ha incrementat l'activitat dels serveis de suport a la persona jove per l'obtenció d'una feina. Aquests serveis inclouen orientació i recerca de feina, formació, mentoria i suport individual per professionals especialitzats en inserció laboral. En quart lloc, que les persones joves s'adaptin al lloc de treball de forma satisfactòria. Les polítiques que s'han

posat en funcionament són la promoció de les pràctiques professionals (sobretot a partir de la formació professional), estades professionals en empreses o recursos per tal que les empreses puguin acompanyar les persones joves en el seu lloc de treball. Finalment, incentivar el retorn al món laboral de les persones joves en situació d'atur. Aquesta problemàtica s'ha adreçat en molts països mitjançant subvencions a les empreses per tal que realitzin noves contractacions de persones joves en situació d'atur. Aquesta sembla ser una mesura que ha funcionat en períodes de recessions econòmiques anteriors (Cahuc et al., 2019), però només si es dirigeixen a petites/mitjanes empreses i persones joves desocupades en situació vulnerable i es combina amb mesures de formació i acomodació de la persona jove en el lloc de treball. 23 països de la OCDE han posat en funcionament aquest tipus de mesura en algun moment de la crisi econòmica derivada de la COVID-19. D'aquests, 13 els han introduït com a nova mesura per fer front a la COVID-19 mentre que 10 ja tenien aquest tipus de programes abans de la pandèmia.

Per tal de copsar com s'ha concretat aquesta mesura a Europa, s'han seleccionat un seguit de països (Figura 1) i tot seguit es sintetitzen les principals característiques:

Quan van començar els ajuts? La majoria de països van iniciar durant la segona meitat de l'any 2020, encara que alguns països ja tenien mesures similars en funcionament. Aquest és el cas d'Irlanda, la qual també va iniciar un programa addicional a l'existent.

A qui van dirigides aquestes subvencions? La població diana són joves en situació d'atur entre 16 i 30 anys, encara que alguns països fan èmfasi en algun tram d'edat específic. Alguns països centren la seva atenció en els més joves (Regne Unit per exemple, en joves entre 16 i 24 anys), mentre que d'altres ho fan en els joves més adults (Grècia per exemple, en joves de 22 a 29 anys). En alguns països, es fixa com a criteri addicional que les persones joves en situació d'atur es trobin en una situació econòmica vulnerable (per exemple, Portugal). Finalment, en d'altres casos es fixen en els joves que hagin estat un nombre mínim de mesos consecutius sense feina (per exemple, a Àustria 6 mesos).

Què es pot finançar? La majoria de països sufraguen una part important dels costos laborals complets de la contractació (salari, despeses de contractació i cotitzacions). Aquest és el cas d'Àustria o Bèlgica. En alguns casos, la subvenció consisteix en una quantia fixa per treballador/a contractat/da (a França, per exemple, són 4000 euros) o, en d'altres, només es subvenciona l'import de la cotització a la seguretat social (per exemple Suècia).

És especialment rellevant el cas del Regne Unit, on les empreses que puguin demostrar que les contractacions realitzades per aquest perfils són addicionals i que donaran suport per l'adaptació de la persona jove al lloc de treball, podran acollir-se a rebre l'equivalent al 100% del salari mínim interprofessional per 25 hores setmanals per un període de 6 mesos per contractacions prèvies a desembre de 2021.

Quan duren? En general el període de duració és relativament curt i no solen anar més enllà de 12 mesos. En alguns casos, com França és tant sols de 3 mesos mentre que en d'altres casos com Àustria és de tres anys.

Figura 1. Selecció de països i descripció de les subvencions a empreses per la contractació de joves en situació d'atur post COVID19

Països	Característiques
Àustria	Existia prèviament un subsidi a empreses per la contractació de persones en situació d'atur de llarga duració. Un dels col·lectius prioritaris són les persones joves menors de 25 anys que han estat en situació d'atur durant 6 mesos. La subvenció sufraga dos terços del salari brut mensual i la meitat dels costos no laborals per un període màxim de tres anys.
Bèlgica	Brussel·les va crear un programa específic dirigit a joves d'entre 18 i 30 anys. Es subvencionava el salari brut de fins a un màxim de 800 euros mensuals per un màxim de 6 mesos per aquells joves sense estudis universitaris, i fins a 500 euros per aquells joves amb estudis universitaris. A la regió de Flandes ja existia un programa previ a la pandèmia, el qual consistia en l'exempció dels costos de la seguretat social fins a dos anys per les empreses amb persones treballadores menors de 25 anys i amb baixa qualificació.
França	Des de l'agost de 2020, totes les empreses poden rebre un subsidi de 4000 euros per nous contractes de joves en situació d'atur menors de 26 anys com a màxim per un període de tres mesos. La quantitat del subsidi es modula segons el nombre d'hores de feina i la duració de la contractació. Es pot sol·licitar la subvenció per contractes a temps complet o parcial.
Grècia	Al juliol de 2020 es va introduir una subvenció a la contractació equivalent al 75 % del salari mensual i de 750 euros per costos no salarials relacionats amb la contractació. Es podia gaudir d'aquesta subvenció per un període de 10 mesos quan es contractava una persona universitària aturada d'entre 22 i 29 anys. Prèviament, existia ja una subvenció a la contractació general per a joves d'entre 18 a 29 anys, i amb la COVID s'amplia a una subvenció màxima del 75 % del salari mensual amb un topall de 750 euros mensuals.
Irlanda	Aquesta política ja existia prèviament a la COVID-19 i perseguia noves contractacions de persones joves en situació d'atur. Abans de la crisi, les empreses rebien una subvenció d'entre 7.500 i 10.000 euros per un període de 2 anys quan contractaven a una persona jove menor de 25 anys que no havia tingut feina en els 4 mesos previs. A l'agost de 2020, aquesta mesura es va estendre a joves en situació d'atur menors de 30 anys.
Itàlia	Existia una mesura similar en el marc de la Garantia Juvenil Europea. Abans de la COVID-19, els subsidis es limitaven al 50% del salari i limitats a 3000 euros anuals i únicament per a joves menors de 31 anys. Posteriorment, les empreses rebien una subvenció de la contribució a la seguretat social del 100 % (màxim 6000 euros per any) quan contracten amb un contracte fix a una persona jove que no estudia ni treballa menor de 36 anys.
Portugal	Un esquema general d'ajuts a la població jove per pal·liar els efectes de la COVID-19 es va posar en marxa a l'agost de 2020. Entre d'altres mesures, el pla ATIVAR.PT inclou incentius a empreses a contractar persones joves en situació d'atur mitjançant un contracte indefinit o d'una durada superior a un any. Es subvenciona el 50% del salari brut mensual i amb topall de l'import equivalent al salari mínim interprofessional. Només es pot rebre la subvenció quan hi ha contractacions noves de persones joves que porten en situació d'atur un mínim de 4 mesos.
Regne Unit	El Kirkstart Scheme és un programa de 2 bilions de lliures que es va iniciar al setembre de 2020. El seu objectiu és crear nous llocs de treball de persones entre 16 i 24 anys que es troben en risc d'esdevenir desocupades de llarga durada. Si les empreses poden demostrar que les contractacions realitzades per aquest perfils són addicionals i que donaran suport per l'adaptació de la persona jove al lloc de treball, podran acollir-se a rebre

	l'equivalent al 100% del salari mínim interprofessional per 25 hores setmanals per un període de 6 mesos per contractacions prèvies a desembre de 2021. A més, rebran 1500 lliures per sufragar costos de suport a la persona jove en la seva adaptació al lloc de treball.
Suècia	El juny de 2022, el govern estableix que les contribucions de les empreses a la seguretat social per persones joves nascudes entre 1998 i 2002 es reduiran des del 2021 fins el 2023.

Font: elaboració pròpia

A Catalunya, les subvencions a empreses per la contractació de persones joves en situació d'atur es van convocar a finals del 2021, en el marc de Fons de Europeu de Recuperació Econòmica REACT amb un total de 125 milions d'euros. L'ordre EMT-214-2021 n'aprova les bases i en defineix les seves característiques amb l'objectiu de fomentar la contractació. Aquesta convocatòria pren com a punt partida el fet que reduir els costos laborals derivats de la contractació en una crisi econòmica contribueix a la inserció laboral de persones amb baixa ocupabilitat o que els hi costa obtenir una feina. Les entitats beneficiàries de les subvencions són prioritàriament empreses que vulguin contractar persones joves en situació d'atur que estiguin inscrites com a demandants d'ocupació en una oficina del Servei Català d'Ocupació.

Les subvencions s'ofereixen en dues modalitats de contractació. Per una banda, contractació mitjançant un contracte ordinari a temps complet durant un any. Per altra banda, mitjançant un contracte de pràctiques professionals en l'empresa a temps complet durant un any. Les persones joves que es poden contractar mitjançant aquesta convocatòria són persones en situació d'atur entre 16 i 29 anys inscrites com a demandants d'ocupació. En la modalitat de pràctiques, les persones joves a contractar han d'acollir-se a la normativa de contracte en pràctiques vigent. La selecció de les persones joves a contractar la realitzen les pròpies empreses que sol·liciten la convocatòria.

L'import de la subvenció s'ha determinat a partir del salari mínim interprofessional (SMI) del 2021. La quantia del mòdul econòmic mensual és de 1.473,71 euros. Aquest import inclou el salari i les despeses derivades de la contractació que assumeix l'empresa. En conseqüència, la subvenció d'un contracte de 12 mesos ascendeix als 17.684,52 euros.

A més, l'ordre general contempla la possibilitat de donar suport i acompanyar les persones contractades en el seu lloc de treball durant el període de contractació amb l'objectiu de facilitar-ne l'adaptació en el lloc de treball. Així mateix, donar suport a l'empresa en tot el procés de contractació i reforç i orientació competencial de la persona contractada per la posterior tornada de la persona contrada al mercat laboral. No obstant això, tot i que l'ordre ofereix aquesta opció, per aquestes dues convocatòries aquesta actuació no formava part de les actuacions subvencionables.

1.2. Què diu l'evidència existent sobre l'efectivitat de les ajudes a la contractació?

L'evidència disponible¹ sobre les ajudes a les empreses per la contractació de persones en situació d'atur inclou avaluacions d'iniciatives que es van posar en funcionament per pal·liar els efectes de la recessió econòmica de 2008. Així mateix, fa referència a persones que tradicionalment es troben allunyades del mercat laboral, tals com en situació d'atur majors de 45 anys, persones amb discapacitat, persones amb pocs recursos econòmics o, finalment, joves. Tenint en compte aquests dos aspectes, en el següent apartat es pretén abordar si aquestes tipus de subvencions han estat efectives en revertir la situació de desocupació d'aquests col·lectius.

Diferents estudis i revisions de literatura d'iniciatives desplegades en països de la OCDE assenyalen que les ajudes a la contractació a entitats privades són en general més efectives que d'altres polítiques actives d'ocupació com la formació per l'ocupació, l'orientació i acompanyament en la recerca de feina o l'ocupació pública (Sianesi, 2008; Neumark, 2011a; Filges et al., 2018; Cahuc et al., 2019). L'evidència de l'efectivitat de les ajudes a la contractació prové de diferents països tals com Àustria, France, Alemanya, Polònia, Suècia o el Regne Unit. Des dels Estats Units, es demostra que les ajudes a la contractació són el doble d'efectives que els programes públics per la creació d'ocupació (Neumark, 2011b).

Un dels aspectes que la literatura especialitzada posa de manifest és que les ajudes a la contractació són especialment efectives per a col·lectius en risc d'exclusió social i que es troben molt allunyats del mercat laboral (Levy Yeyati et al., 2019; Vooren et al., 2019). Les raons que ho expliquen són dues. Per una banda, les ajudes a la contractació són mesures dirigides exclusivament a les persones que es troben en situació d'atur i, per tant, els anomenats 'outsiders' del mercat laboral (Neumark, 2011a). Per altra banda, aquestes ajudes són capaces de trencar l'estigmatització que comporta trobar-se un temps perllongat fora del mercat laboral. Com bé s'ha demostrat, aquest és un aspecte que els empresaris tenen en compte en els processos de selecció de personal (Altmann et al., 2018).

¹ L'evidència disponible es basa en una cerca ràpida de referències bibliogràfiques que respon a la doble pregunta si (1) les ajudes a empreses per la contractació de joves en situació d'atur funcionen per incrementar la seva inserció laboral i (2) quines són les característiques que tenen els programes que han estat efectius. La cerca de referències s'ha realitzat a google scholar combinant paraules clau sobre aquestes polítiques ("hiring subsidies", "(un)employment subsidies" i "youth") 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 a comparables a la catalana (Països Europeus, Anglaterra i Estats Units). S'ha emprat el software Research Rabbit per ampliar els articles que s'han trobat inicialment. La cerca ha resultat en un total de 35 articles i se n'han descartat 19. Les referències bibliogràfiques s'han gestionat mitjançant el programari Zotero.

Pel que fa al col·lectiu de joves, les ajudes a la contractació són efectives per a joves en situació d'atur que es troben en situació de vulnerabilitat, ja sigui com a intervenció única o en combinació amb d'altres mesures d'inserció laboral (Blundell et al., 2004; European Employment Policy Observatory Review, 2014; Caliendo & Schmidl, 2016; Albanese et al., 2022). Així, per exemple, Albanese et al. (2022) demostren que l'ajut a la contractació de joves en situació d'atur d'un programa a Bèlgica l'any 2010 va tenir un impacte positiu de 10 punts percentuals de la inserció laboral al cap d'un any de la seva finalització.

Generalment, la literatura existent sobre l'efectivitat de les polítiques actives d'ocupació es centra en la inserció laboral a curt termini (màxim un any). Així, la literatura sobre els efectes de les ajudes a la contractació a mig i llarg termini és escassa. Alguns estudis, però, apunten que les ajudes a la contractació poden ser efectives a llarg termini per la inserció laboral de persones en situació d'atur i de vulnerabilitat. Així per exemple, evidència des de Suècia confirma una probabilitat de trobar feina 40 punts percentuals major a la finalització del programa i 10 punts percentuals al cap de 5 anys (Sianesi, 2008). Albanese et al. (2022) assenyalen pel cas dels joves en situació d'atur que els efectes a llarg termini persisteixen només per a joves amb educació post obligatòria (acumulació de 2,8 quadrimestres treballats al cap de 7 anys) però no per a joves sense estudis postobligatoris. Com s'explica més endavant, l'autora argumenta que és per manca de competències prelaborals bàsiques – organització del temps, adaptació a les normes de l'empresa, treball col·laboratiu....).

Finalment, una pregunta també rellevant a respondre és si els costos de les ajudes a la contractació compensen les insercions laborals aconseguides. Malgrat que la recerca en aquest sentit és encara un aspecte pendent, si que hi ha alguns estudis que apunten que les ajudes a la contractació poden ser una solució cost-efectiva per la inserció laboral de persones en situació d'atur i de vulnerabilitat social. D'una banda, Cahuc et al. (2019) evidència que el cost net per persona aturada inserida a curt termini és quasi zero a França durant la recessió econòmica de 2008. Així mateix, prestant atenció de forma específica al col·lectiu de persones joves, Albanese et al. (2022) argumenta que els ajuts a la contractació no impliquen un cost per les administracions públiques ni a curt ni mig termini. A més, pels joves en situació d'atur amb educació post obligatòria l'ajuda sembla implicar un retorn net per la inversió realitzada – atès que aquest subcol·lectiu de joves s'ha inserit laboralment en ocupacions molt ben remunerades.

1.3. Quines característiques ha de tenir un programa d'ajuda a la contractació per tal que sigui efectiu?

Les ajudes a la contractació poden ser un instrument cost-efectiu per reduir l'atur de col·lectius socialment vulnerables. El seu grau d'efectivitat depèn, en darrer terme, del seu disseny i implementació (Neumark, 2011a; European Employment Policy Observatory Review, 2014). Concretament, s'assenyalen alguns factors claus que actuen com a mediadors en la intensitat de l'efecte d'un programa d'ajudes a la contractació. Aquests

factores seran clau perquè les ajudes a la contractació contribueixin a reduir l'atur juvenil de forma més general.

El repte de delimitar la població diana

Delimitar la població diana de les ajudes és clau per tal de reduir el nombre de contractacions que s'haguessin produït igualment sense la intervenció (risc de pes mort). Malgrat que aquest risc no es pot eliminar completament, si que mitjançant una bona delimitació de la població diana es pot reduir de forma significativa (Bernhard et al., 2008) i augmentar l'impacte net de les ajudes entre un 20 % i un 30 % (Neumark, 2011b).

La primera orientació que proposa la literatura especialitzada és focalitzar-se en aquells col·lectius socialment vulnerables i amb una menor probabilitat de trobar una feina: en situació d'atur de llarga duració, joves en situació econòmica vulnerable, persones amb discapacitat...

Aquest procés de focalització en la població diana vulnerable s'ha de fer de forma curosa, ja que els criteris d'elegibilitat no poden ser ni molt laxos ni molt estrictes (A. J. G. Brown, 2015). Si són massa generals, s'incrementa el risc de què participin persones que podrien trobar una feina a mig termini per si mateixos sense cap mena de suport. Si són massa específics, s'incrementa el risc d'estigmatització de les persones participants – s'associa persones en situació d'atur a una baixa capacitat productiva. Aquest fet afectarà de manera negativa la seva probabilitat futura de trobar una feina (Kluve et al., 2008).

Pel que fa a la focalització dels joves socialment vulnerables, les darreres aportacions d'Albanese et al.(2022) suggereixen que el nivell educatiu assolit pels joves en situació d'atur pot ser una variable clau per millorar la delimitació de la població diana. En el seu estudi mostra com els efectes a curt i llarg termini són ben diferents de si es tracta d'una persona jove amb educació postobligatòria o una sense. S'argumenta que per tal d'accedir a un lloc de treball calen uns coneixements mínims a nivell de competències prelaborals (cura personal, hàbits de treball o habilitats socials entre d'altres). Per tant, suggereix que la participació d'una persona jove sense titulació postobligatòria en aquest tipus de programes vagi precedida pel seu pas per alguna formació que incrementi aquestes competències.

La selecció de persones joves en situació d'atur vulnerables

L'atur de llarga durada disminueix les probabilitats de contractació per part d'una empresa, la qual associa el temps d'inactivitat a una baixa producció. És a dir, les empreses sempre tendiran a contractar aquelles persones més preparades i que porten menys temps ocupades.

Les ajudes a la contractació, en aquest sentit, esdevenen una forma per superar aquesta barrera. Per tant, serà important que la selecció de les persones joves no es delegui completament a les empreses i que les persones gestores tinguin també un paper actiu en la selecció final de les persones candidates (A. J. Brown & Koettl, 2015).

Una de les possibilitats que es suggereix és que professionals dels serveis d'ocupació públic realitzin una preselecció de les persones joves en situació d'atur d'acord amb els criteris d'elegibilitat establerts i que tot seguit es derivin a les empreses per tal que en facin la selecció final (Lombardi et al., 2018). Una segona possibilitat suggerida recentment és que es pugui incloure un període de prova de la persona jove aturada per tal que l'empresa pugui avaluar la seva idoneïtat (Krekó et al., 2023).

Finalment, es proposa complementar els ajuts a la contractació amb processos d'assistència tècnica a les empreses en els processos de selecció de candidats. Glover et al. (2020) posen de manifest que les empreses es mostren molt receptives a aquest recolzament tècnic, sobretot en rebre informació sobre les habilitats i competències de la persona jove aturada. Aquesta informació permet donar recolzar els resultats dels processos de selecció de persones joves en situació d'atur per part de les empreses, ajudant a que el candidat finalment seleccionat s'adequa a les necessitats empresarials.

Seleccionar empreses amb més probabilitat de prorrogar el contracte més enllà de l'ajuda

Tot i que l'evidència existent posa de manifest les virtuts de les ajudes a la contractació, també mostra la seva preocupació pel fet que aquestes ajudes acabin ubicant-se en empreses que les emprin per estalviar-se costos a nivell intern i no puguin garantir els objectius d'inserció laboral establerts (Neumark, 2011b). En aquest sentit, mentre en el punt anterior s'apel·lava a fer un seguiment del procés de selecció de les persones joves candidates, s'apunta també com a punt de millora incorporar una selecció activa de les empreses contractants.

Malgrat que l'evidència sobre quines són les característiques d'aquestes empreses és escassa en el marc de les actuals polítiques actives d'ocupació, alguns estudis si donen algunes orientacions sobre quines empreses haurien de ser seleccionades. En primer lloc, escollir aquelles empreses que darrerament han estat solvents econòmicament i que s'ubiquen en sectors econòmics amb clar potencial de creixement i expansió. La facturació recent, el sector de productivitat, la productivitat per treballador... són aspectes que s'haurien de comprovar prèviament a fer un atorgament de l'ajuda a la contractació (Card et al., 2018; Lombardi et al., 2018). En segon lloc, Albanese et al. (2022) suggereixen que es destinin les ajudes a empreses que ja hagin contractat prèviament joves vulnerables en situació d'atur i que, per tant, hagin adquirit els coneixements i habilitats específiques que comporta treballar amb aquest col·lectiu. Finalment, a partir d'algunes experiències dels EEUU, s'assenyala que les ajudes només haurien d'anar dirigides a aquelles empreses que tinguin capacitat per gestionar la contractació subvencionada i assumir noves contractacions una vegada finalitzi la vigència de l'ajuda. Per aquest motiu, suggereixen restringir al màxim possible aquestes ajudes autònoms i petites empreses amb pocs treballadors ja que, tradicionalment, tenen menys capacitat i recursos que les mitjanes o grans (Neumark, 2011b; A. J. G. Brown, 2015).

Vincular les ajudes a noves contractacions– efecte net

Un dels aspectes que ressalta l'evidència existent sobre l'efectivitat de les ajudes a la contractació és que les contractacions subvencionades es derivin directament de la mesura i no es subvencionin insercions laborals de persones que es podrien haver inserit laboralment igualment sense la mesura en qüestió. Una recomanació s'apunta des de diferents estudis és el fet de vincular l'ajuda econòmica a que les contractacions generades siguin completament noves (Cahuc et al., 2014; Neumark & Grijalva, 2017). Això si, s'alerta que desplegar aquesta condicionalitat hauria d'anar acompanyat d'un procés simple tant de gestió administrativa com de justificació econòmica per part de l'empresari.

Una proposta complementària a aquesta anterior seria modular la quantitat de l'ajuda d'acord a les característiques de la persona jove finalment contactada. Per exemple, que sigui major quan més temps d'atur o a menor nivell educatiu de la persona seleccionada (A. J. Brown et al., 2011). Aquests són aspectes claus en la probabilitat de trobar feina un cop acabi la subvenció, pel que són els que cal reforçar en la participació de la persona jove en el seu pas per la iniciativa.

Acomodar el jove contractat al lloc de treball per la seva estabilització

Un dels riscos que minven l'efecte de les ajudes a la contractació és que un cop acabi el període subvencionat, la persona contractada sigui acomiadada. Per aquest motiu, s'aconsella que les ajudes a la contractació es combinin amb mesures de suport a l'aprenentatge de la persona contractada i que s'orientin aquestes mesures cap a la millora del capital humà (European Employment Policy Observatory Review, 2014; A. J. G. Brown, 2015). L'evidència existent suggereix que les ajudes a la contractació no acaben en proporcionar un lloc de treball a persones en situació d'atur, sinó incrementar les habilitats i coneixements per mantenir-lo.

I és que les ajudes a la contractació permeten a les empreses obtenir informació de forma directa de la persona que han contractat a cost zero, per tal d'avaluar si la persona contractada encaixa a l'empresa i, posteriorment, realitzar les accions que calguin per mantenir-la més enllà de la subvenció. Les ajudes a la contractació incrementen aleshores les probabilitats de contractació d'una persona aturada (Sianesi, 2008).

Contractant persones en situació d'atur de llarga durada de forma subvencionada, s'augmenten les seves competències i es millora la seva motivació per tornar a treballar (Kluve et al., 2008). Aquestes millores es valoren molt positivament per les empreses (Behrenz & Månsson, 2023), atès que es pot concretar en una millora de la productivitat. D'aquesta manera, s'incrementa la probabilitat de retenció de la persona contractada més enllà de la subvenció. I, tot i que la persona aturada finalment sigui acomiadada un cop acabada la subvenció, la seva ocupabilitat ha millorat tant pel temps que ha treballat com pel fet d'haver recuperat les destreses i motivació malmeses pel fet d'haver estat en atur durant un període llarg de temps (A. J. G. Brown, 2015).

Una ajuda temporal

Algunes polítiques actives d'ocupació impacten negativament sobre els incentius individuals a cercar i presentar-se a noves oportunitats laborals per por a perdre els beneficis que comporten aquestes mesures. Les ajudes a la contractació redueixen aquest impacte al mínim, al tractar-se d'un benefici temporal i limitat en el temps (European Employment Policy Observatory Review, 2014; A. J. Brown & Koettl, 2015). Per tant, per la majoria de programes internacionals la persona aturada sap des de bon principi quan s'inicia el contracte i quan s'acaba, pel que al finalitzar l'ajuda s'haurà d'activar per cercar una nova feina en cas que no se li ofereixi continuar en la mateixa empresa.

Una alerta que si posa sobre la taula la recerca especialitzada, és que la duració del contracte laboral ha de ser prou dilatada en el temps per tal que les diferents persones participants puguin incrementar el seu capital humà i guanyar experiència laboral que incrementi la seva ocupabilitat. Sjögren et al. (2015) demostren que la duració de l'ajuda afecta positivament la probabilitat de retenció de la persona contrada un cop aquesta finalitzi.

No hi ha evidència que indiqui quina durada hauria de tenir una ajuda a la contractació. Tanmateix, si que les diferents iniciatives que han sorgit en els diferents països de la OCDE aquesta duració va des dels 3 als 12 mesos.

Les ajudes a la contractació a l'inici de la recuperació econòmica

L'evidència existent sobre les ajudes a la contractació argumenten que el moment més adequat per iniciar aquesta política d'activació de l'ocupació és, quan després d'una recessió, comencen a albirar-se els primers senyals de recuperació econòmica. En aquest sentit, les ajudes a la contractació esdevenen un instrument contra cíclic per estabilitzar el mercat de treball i un mecanisme per ajudar a la recuperació econòmica. (A. J. Brown et al., 2011; European Employment Policy Observatory Review, 2014)

Recursos humans suficients i simplificació administrativa

L'evidència existent argumenta que la focalització de la població diana, la condicionalitat del finançament als empresaris o la selecció de participants són clau per maximitzar la inserció laboral de les ajudes a la contractació. Per tal de desplegar aquestes mesures adequadament, alguns autors alerten sobre la necessitat de no crear sistemes de seguiment massa estrictes, ni que incrementin la càrrega administrativa ni de justificació econòmica per les empreses (Neumark, 2011b; European Employment Policy Observatory Review, 2014; Behrenz & Månsson, 2023). Si la càrrega de gestió o seguiment és massa alta, es pot reduir de forma important el nombre d'empreses que decideixin participar en el programa.

Finançament més enllà dels costos no salarials

Hi ha poca evidència sobre quins costos són els més adequats per tal de maximitzar l'efecte de les ajudes a la contractació. En general, el que la limitada evidència aporta és que finançar només el costos no salarials de la contractació no és suficient per incentivar la participació de les empreses (European Employment Policy Observatory Review, 2014).

Així, malgrat no s'hagi contrastat empíricament, la majoria d'experiències portades d'ajudes a la contractació portades a terme als països de la OCDE des de la crisi de 2008 financien el salari mínim interprofessional de la persona contractada durant els mesos establerts en les diferents convocatòries de cada país.

1.4. Síntesi

La pandèmia de la COVID-19 i les mesures de contenció associades han causat perturbacions econòmiques i socials en l'ocupació i les condicions laborals, especialment per les persones treballadores joves. D'aquesta manera, s'ha exacerbat la vulnerabilitat de les persones joves i la seva precarietat laboral. A més, moltes persones treballadores joves s'han vist obligades a abandonar o endarrerir la seva entrada al mercat laboral. Aquestes persones treballadores, que estan al començament de la seva carrera o encara no han ingressat al mercat laboral, poden veure's afectades per taxes elevades de desocupació i ingressos baixos durant en els propers anys si no s'actua.

Què han fet els altres països del nostre entorn?

- Una de les mesures més estesa per promoure la inserció laboral del jovent després de la COVID19 ha estat subvencionar les empreses per tal que realitzin noves contractacions de persones joves en situació d'atur.
- 23 països de la OCDE han posat en funcionament aquest tipus de mesura en algun moment de la crisi econòmica derivada de la COVID-19.
- En la majoria de països, es van iniciar durant la segona meitat de 2020, anaven dirigides a persones joves entre 16 i 30 anys, en alguns casos es focalitzaven a joves en situació econòmica vulnerable, en general es sufragaven els costos totals de la contractació i, finalment, de forma temporal (entre 3 i 12 mesos).

Funcionen les ajudes a la contractació?

- Efectivitat de les ajudes a la contractació. Diversos estudis i revisions de literatura, centrats en països de l'OCDE, indiquen que les ajudes a la contractació a empreses privades són més efectives que altres polítiques actives d'ocupació com la formació, l'orientació laboral o l'ocupació pública. Aquesta evidència es basa en experiències d'Àustria, França, Alemanya, Polònia, Suècia i el Regne Unit, i destaca que aquestes ajudes són dues vegades més eficaces que els programes públics d'ocupació als Estats Units.
- Efectivitat per a col·lectius en risc d'exclusió social. La literatura especialitzada resalta que les ajudes a la contractació són particularment efectives per als col·lectius en risc d'exclusió social i els que es troben lluny del mercat laboral. Aquesta eficàcia es deu al fet que aquestes ajudes es dirigeixen exclusivament a les persones en situació d'atur i ajuden a superar l'estigmatització associada a la desocupació prolongada.

- Impacte en la contractació de joves en situació de vulnerabilitat. Les ajudes a la contractació són efectives per a les persones joves en situació d'atur en situació de vulnerabilitat, ja sigui com a única intervenció o en combinació amb altres mesures d'inserció laboral. Estudis demostren impactes positius importants, com per exemple un augment del 10% en la inserció laboral a Bèlgica l'any 2010, després d'aquesta intervenció.
- Efectes a llarg termini de les ajudes a la contractació. Tot i que la literatura se centra en la inserció laboral a curt termini, hi ha indicis que les ajudes a la contractació poden ser efectives a llarg termini, especialment per a persones en situació de vulnerabilitat. Per exemple, es confirma una probabilitat significativament més alta de trobar feina a la finalització del programa i 5 anys després a Suècia. No obstant això, aquests efectes a llarg termini poden variar segons el nivell educatiu dels participants.
- Anàlisi dels costos i beneficis de les ajudes a la contractació. Encara que es necessita més investigació, alguns estudis apunten que les ajudes a la contractació poden ser una solució cost-efectiva per a la inserció laboral de persones en situació de vulnerabilitat social. En casos com França, el cost net per persona aturada inserida a curt termini ha estat quasi zero durant la recessió econòmica de 2008. A més, per als joves amb educació postobligatòria, aquestes ajudes semblen no implicar costos per a les administracions públiques i fins i tot poden generar un retorn net positiu a través de la inserció en ocupacions ben remunerades.

Quines característiques asseguren la seva efectivitat?

- Delimitació precisa de la població objectiu. L'èxit de les ajudes a la contractació es basa en una delimitació precisa de la població beneficiària, reduint així les contractacions que ocorrerien igualment sense intervenció (risc de pes mort). Aquesta estratègia pot augmentar l'impacte net de les ajudes entre un 20% i un 30%.
- Focalització en col·lectius vulnerables. La literatura especialitzada suggereix centrar-se en col·lectius socialment vulnerables amb baixes probabilitats d'ocupació, com persones en situació d'atur de llarga durada, joves en situació econòmica precària i persones amb discapacitat.
- Equilibri en els criteris d'elegibilitat. Els criteris d'elegibilitat han de ser prou específics per no incloure persones que podrien trobar feina per si mateixes, però no tan restrictius com per estigmatitzar els participants. L'equilibri és essencial per aconseguir una focalització eficaç.
- Nivell educatiu com a criteri clau. Per a les persones joves vulnerables, el nivell educatiu pot ser un factor crític en la delimitació de la població beneficiària. Les persones joves amb educació postobligatòria poden requerir menys suport que aquells sense, i aquests darrers se'n podrien beneficiar si realitzen una formació prèvia en competències prelaborals.

- Selecció activa de persones candidates. L'atur de llarga durada pot crear barreres a la contractació per part de les empreses, ja que poden decantar-se per seleccionar aquelles persones amb més experiència laboral. Per tant, la selecció no ha de recaure únicament en les empreses, sinó que les persones gestores de polítiques actives d'ocupació també han de tenir un paper actiu en la selecció.
- Selecció d'empreses amb més probabilitat de contractació posterior. L'elecció d'empreses s'ha de basar en criteris com la solvència financera, el potencial de creixement i l'experiència prèvia en contractar joves vulnerables. Cal assegurar que les empreses puguin gestionar les noves contractacions més enllà de l'ajuda, reduint així el risc de no complir els objectius d'inserció laboral.
- Vinculació de l'ajuda a contractacions noves. És important que les ajudes estiguin vinculades a la creació de noves posicions laborals i no a contractacions que s'haguessin produït sense l'ajuda. Això pot aconseguir-se mitjançant la condicionalitat del finançament i la justificació econòmica de les empreses.
- Suport a la retenció laboral. Les ajudes han de ser complementades amb mesures de suport a l'aprenentatge i el desenvolupament de les habilitats dels treballadors, ja que això augmenta la probabilitat de retenció més enllà de la subvenció. L'ajuda no només proporciona un lloc de treball, sinó que millora les competències i la motivació dels treballadors.
- Ajuda temporal i limitada. Les ajudes a la contractació han de ser temporals i limitades en el temps per evitar desincentivar la cerca de feina un cop finalitza l'ajuda. Això dona a les persones en situació d'atur una clara comprensió de quan s'inicia i finalitza el contracte, fomentant la cerca activa de feina.
- Recursos humans i simplificació administrativa. És important mantenir uns procediments de seguiment i gestió administrativa simples i eficients per no sobrecarregar les empreses. Una càrrega administrativa excessiva pot dissuadir la participació en els programes d'ajuda.
- Finançament adequat. Les ajudes han de finançar més enllà dels costos no salarials per ser efectives en incentivar la contractació. Cal assegurar que el finançament sigui suficient per cobrir les despeses salarials, incentivant així la participació de les empreses.
- Moment oportú per a les ajudes. Les ajudes a la contractació són més eficaces quan s'implementen en els primers signes de recuperació econòmica després d'una recessió. Són instruments contra cíclics que poden estabilitzar el mercat laboral i contribuir a la recuperació econòmica.

2. La subvenció a la contractació com a hipòtesi de treball

La Teoria del Canvi (d'ara endavant TdC) és una descripció del funcionament esperat d'un programa, pla o projecte que explica com s'espera solucionar o alleugerir una problemàtica existent. Per fer-ho, la TdC identifica i posa en relació entre si els principals elements que constitueixen la intervenció: la problemàtica que motiva la seva existència, els recursos dels que disposa, les activitats que preveu, els productes resultants d'aquestes i, finalment, els canvis o impactes que vol aconseguir. La identificació d'aquests elements permet fer explícites les principals hipòtesis i assumpcions sobre com s'espera que funcioni la política pública.

Així, una TdC serveix per ordenar el procés de presa de contacte amb la política pública i estructurar el diàleg amb les persones que l'han dissenyat i la gestionen. En aquest sentit, la construcció d'una primera versió de la teoria del canvi és un instrument útil per evitar centrar excessivament les preguntes en el que el programa fa, i ampliar el coneixement en altres aspectes centrals per a l'avaluació: el que el programa vol aconseguir i les expectatives sobre com ho aconseguirà.

El procés de construcció de la TdC ha partit de la revisió de la documentació existent: l'ordre de les bases², les resolucions de les convocatòries i la informació a l'apartat web que inclou la guia de sol·licitud de la convocatòria, la guia de prescripcions tècniques i el document de preguntes més freqüents³. Tot seguit, s'ha realitzat una revisió breu de literatura especialitzada sobre l'impacte de la recessió econòmica derivada de la COVID19 en la inserció laboral de les persones joves i com s'han emprat en un context internacional les polítiques de subvenció de la contractació de persones joves en situació d'atur. A partir d'aquesta revisió, s'ha elaborat una primera versió gràfica de la TdC. En aquesta fase, s'han realitzat 2 entrevistes qualitatives a informants clau que gestionen o han gestionat aquests programes al SOC. Per tant, s'ha contrastat la seva versemblança amb coneixement expert en la matèria.

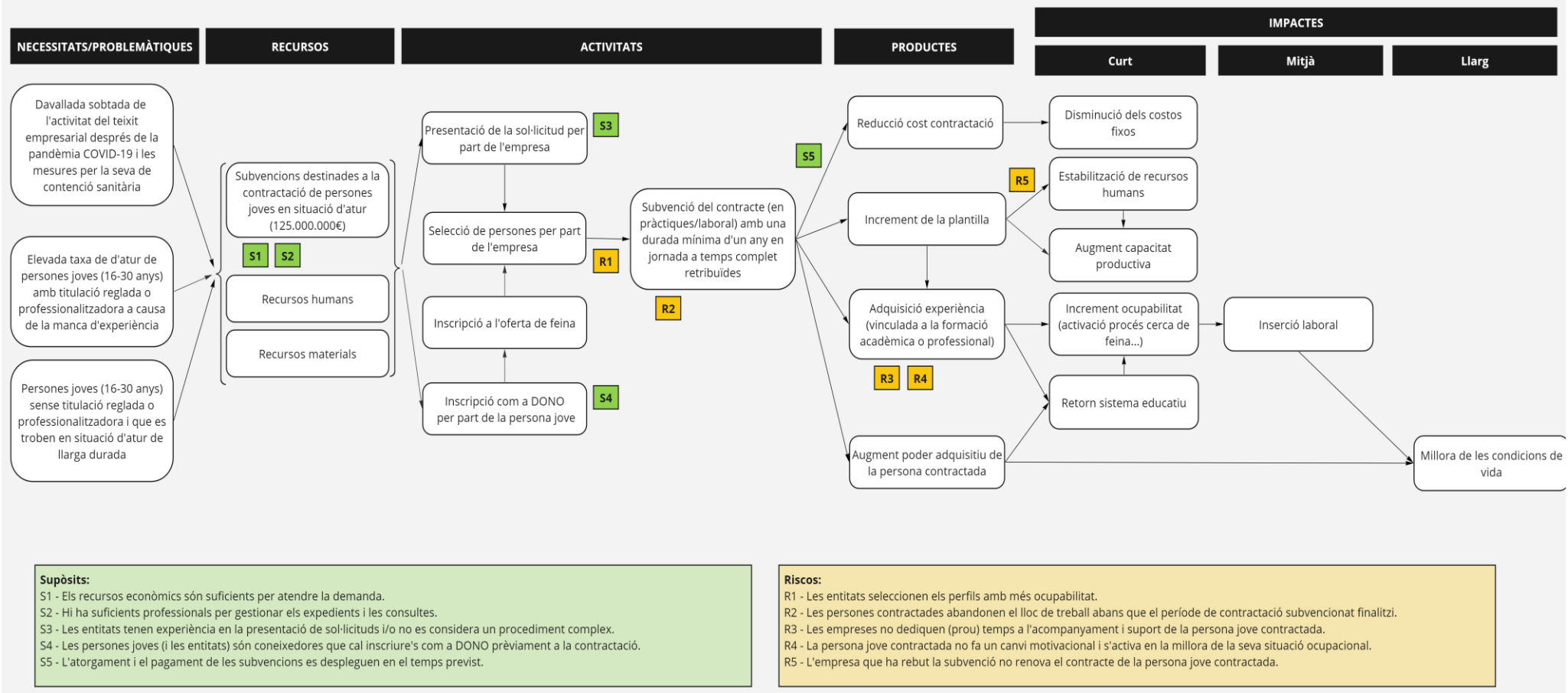
2.1. La teoria del canvi de les subvencions del SOC

A continuació, s'exposa la representació gràfica de la TdC (Figura 2) indicant les necessitats, els recursos, les activitats, els productes i, finalment, una ordenació dels resultats a curt, mig i llarg termini. Tot seguit, s'aborden amb més detall cadascuna d'aquests components. Finalment, s'analitzen els principals supòsits i riscos que, a nivell teòric, poden afectar el desplegament.

² Ordre EMT/214/2021, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i de la contractació de persones en situació d'atur (SOC-CONTRACTACIÓ)

³ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Contractacio-de-persones-joves-en-situacio-datur-per-a-empreses-i-cooperatives-de-treball-associat-SOC-CONTRACTACIO-JOVES-00001>

Figura 2. Teoria del Canvi



Necessitats

Les necessitats fan referència als aspectes d'una problemàtica social a la qual la política pública ha de donar resposta. En d'altres paraules, esdevé la justificació i el motiu pel qual una determinada política pública existeix. En el cas dels programes de subvenció a la contractació de persones joves, es distingeixen dues problemàtiques o necessitats molt clares que en les bases i resolucions de les convocatòries se'n fan referència. D'una banda, l'elevada taxa d'atur que afecta a les persones joves (16-30 anys) de manera generalitzada, i que es va veure més agreujada com a conseqüència de la pandèmia causada per la COVID-19. D'altra banda, l'efecte que també va originar la pandèmia al teixit empresarial com a conseqüència de les excepcionals restriccions que es van decretar en les diferents fases del confinament i posterior recuperació a la "nova normalitat" que va implicar noves restriccions en determinats moments.

En la resolució del **SOC-Contractació pràctiques** es posa de manifest que l'atur és una problemàtica per les persones joves en general, i en específic, també per les que han obtingut una titulació superior i de formació professional:

"Els joves tenen greus dificultats per incorporar-se al mercat de treball ja des de fa anys. De fet, des de la crisi del 2008 l'atur juvenil no ha deixat de ser un dels principals problemes de la nostra societat. Per acabar de reblar aquesta dificultat, atesa la precarietat i la volatilitat de les seves relacions laborals, **els joves han estat també el col·lectiu més damnificat pels efectes de la pandèmia en el mercat de treball**. Actualment a Catalunya hi ha 167.700 persones joves menors de 30 anys a l'atur (EPA 2T 2021), el que suposa una taxa d'atur del 24%.

Segons l'atur registrat del passat mes de juliol hi havia 52.939 persones joves, **de les quals un 23% té formacions professionals i un 14% formacions superiors**. En aquest context es considera prioritari intervenir, mitjançant el foment de l'ocupació i la contractació, **per afavorir l'ocupabilitat de les persones joves que, tot i haver obtingut una titulació reglada o professionalitzadora que les habiliten per accedir al mercat de treball, constitueixen un dels col·lectius amb una taxa d'atur més elevada**. (...)

Una de les principals barreres per l'accés a una ocupació de qualitat és la manca d'experiència, i la contractació en pràctiques permet superar aquest escull oferint una ocupació vinculada a la formació acadèmica o professional." (RESOLUCIÓ EMT/3862/2021)

La resolució del **SOC-Contractació joves** és molt paral·lela a l'anterior en quant a la descripció del context de l'atur juvenil, tot i que es centra en subratllar la realitat de les persones joves amb estudis primaris o secundaris, i també inclou les que tot i tenir una titulació postsecundària ja fa anys que van finalitzar els estudis o bé ja havien tingut contractes de pràctiques recentment:

"Segons l'atur registrat del passat mes de juliol hi havia 52.939 persones joves, de les quals 7% només té estudis primaris i un 56% té formació secundària obligatòria o post-obligatòria;

per tant, sense una professionalització que els permeti un contracte en pràctiques vinculat a l'ocupació per a la qual s'hagin preparat professionalment o acadèmica. Així mateix, prop d'un 20% de les persones joves més grans de 25 anys que es troben a l'atur tenen formacions professionals o estudis superiors, i amb molta probabilitat ja farà més de cinc anys que hauran finalitzat els seus estudis; per la qual cosa tampoc podran subscriure un contracte en pràctiques, de la mateixa forma que no ho podran fer aquelles persones joves que ja hagin estat contractades sota aquesta modalitat durant el període de dos anys.

En aquest context es considera prioritari intervenir, mitjançant el foment de l'ocupació i la contractació, per afavorir l'ocupabilitat de les persones joves que no poden subscriure una relació laboral sota la modalitat de contracte en pràctiques, però que tenen l'actitud, aptitud i competències per optar a una contractació laboral de cara a la seva inserció futura de qualitat en el mercat de treball.

Per tal de fomentar la contractació de tots aquells joves en situació d'atur que no poden subscriure un contracte en pràctiques es considera que la modalitat de contractació a subvencionar pot ser qualsevol de les modalitats de contractació laboral vigents a la qual aquests joves puguin tenir capacitat per accedir a la seva formalització en el moment de la seva signatura." (RESOLUCIÓ EMT/3861/2021)

Com recull l'ordre general de subvencions a la contractació, el raonament de les polítiques de subvenció a les contractacions és **afavorir que es contractin aquelles persones amb una ocupabilitat baixa**, en aquest cas les persones joves que com s'ha explicat prèviament van ser un dels col·lectius que més agreujades van estar per la pandèmia:

"La premissa d'aquestes mesures de foment de la contractació és que la reducció dels costos laborals ha de constituir un impuls a la contractació de persones que tenen una baixa ocupabilitat o que, per altres motius, no haurien pogut obtenir la feina. Comptar amb aquest instrument subvencionat de foment de la contractació pot permetre fomentar contractes per a persones i col·lectius que objectivament tinguin menor probabilitat de trobar feina, adaptant-los a les necessitats de cada moment." (Ordre EMT-214-2021)

Per últim, s'inclou la descripció de les problemàtiques que els programes volien adreçar per part de diferents persones entrevistades, subratllant que la situació que es volia redreçar era causada per la pandèmia en el teixit econòmic i en les persones joves:

"Aquesta ordre de bases va ser arrel de que van arribar aquests fons europeus, els fons REACT, que d'alguna manera eren uns fons que estaven amb la **intenció de donar resposta a la crisi que es va viure arrel de la pandèmia** de la COVID. Habitualment les entitats beneficiàries del SOC han estat entitats locals, entitats sense ànims de lucre i altres tipus d'entitats que estan més habituades a col·laborar amb el SOC en els diferents programes. Les empreses privades, sobretot les empreses petites, no les grans empreses, que eren en les que ens vam centrar en aquestes convocatòries, no eren entitats que habitualment col·laboressin amb el SOC. (...) Consideràvem que **les empreses petites, les PIMES, doncs estaven realment en una situació bastant crítica en aquell moment** i que un ajut d'una subvenció tant a nivell de petites empreses com autònoms, (...) **que tinguessin una subvenció de totes les despeses que suposa una contractació, doncs els hi podia donar un impuls en aquestes petites**

empreses perquè podien necessitar augmentar la plantilla. (...) I la subvenció els hi posava l'opció de contractar joves que els impulsessin l'empresa. **Amb la qual cosa no només ajudàvem els joves a donar-los un contracte, sinó que, a més a més, donàvem un impuls a les empreses.** Aquesta era la intenció, tot i que després es va ampliar el tipus d'entitats que podien participar amb les ESALs [les entitats sense ànim de lucre], així com les associacions i fundacions". (E1, Professional de la política pública)

"Normalment les polítiques de fomentar l'ocupació dintre del SOC van adreçades a entitats locals i entitats sense ànim de lucre, perquè s'entén que són dos entorns també més protegits de cara a col·lectius vulnerables, joves que necessiten també un acompanyament. I **l'objectiu era doble, que augmentés l'ocupabilitat dels joves i que les empreses que havien tingut tota la situació de la COVID (...) que també hi poguessin accedir aquestes ajudes.**" (E2, Professional de la política pública)

Recursos

Els recursos d'una política pública comprenen tot allò que cal per desenvolupar una política pública tal i com està prevista. Entre d'altres, inclou recursos econòmics, humans o materials.

En relació amb els recursos emprats en aquests dos programes cal destacar, d'una banda, l'elevat pressupost que suposava cadascuna de les convocatòries (62.500.000€), que suposava un total de 125.000.000€ com s'ha avançat prèviament, aquests programes estaven sustentats en els fons REACT UE que alhora s'inclou en la iniciativa Next Generation EU que tenen per objectiu promoure la cohesió econòmica, social i territorial.⁴ Com es descriu a les resolucions:

"Amb la finalitat de reparar les enormes pertorbacions de l'economia i alleugerir les conseqüències socials i econòmiques derivades de les restriccions excepcionals establertes per contenir la propagació de la COVID 19, la unió Europea posa a disposició dels Estats Membres els fons REACT UE, per recolzar operacions del Fons Social Europeu." (RESOLUCIÓ EMT/3861 i 3862/2021)

Cal tenir en compte que tot i que el pressupost era el mateix en ambdós programes, es van modificar les resolucions de les dues convocatòries per poder redistribuir els crèdits entre les dues convocatòries, el que va permetre una major flexibilitat d'adaptar el pressupost a la demanda de sol·licituds.

D'altra banda, el SOC, i específicament la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional, ha disposat de professionals tècnics i administratius que han gestionat els expedients i les consultes rebudes per part de les entitats en la sol·licitud.

⁴ https://presidencia.gencat.cat/ca/el_departament/fons-europeus/fons-next-generation/react-eu/

Activitats

Les activitats recullen tots aquells aspectes relacionats amb allò que el programa fa amb els recursos assignats per tal de fer front a una necessitat social.

Les activitats d'aquest programa es poden dividir en les tasques o actuacions que havien de realitzar els diferents agents implicats: per una banda, si les empreses volien sol·licitar la subvenció, havien de presentar una sol·licitud amb les persones joves en situació d'atur ja seleccionades i contractades. La persona autònoma o l'entitat beneficiària podia seleccionar la persona mitjançant una oferta d'ocupació presentada en una Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya o mitjançant els seus recursos propis. Els contractes laborals només eren vàlids si s'havien iniciat durant el període establert per la convocatòria com a molt tard el 31 de març de 2022 (o com a molt un mes abans).

Paral·lelament, les persones joves que es contractaven amb aquests fons, s'havien d'inscriure a l'oferta de feina i com a persones demandants d'ocupació no ocupades (DONO) en les Oficines de Treball, a la web o per telèfon, prèviament a que es fes la contractació.

Tot seguit, l'equip tècnic de la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional va ser l'encarregat de revisar el compliment dels requisits de les entitats i de les persones joves, especificats en la Figura 3.

Figura 3. Requisits específics de les entitats i de les persones joves

Requisits específics per les entitats	Requisits específics per les persones joves
- Les persones o entitats, constituïdes legalment i amb establiment operatiu a Catalunya, següents: Les cooperatives de treball associat; Persones físiques o jurídiques privades i les comunitats de béns amb capacitat per subscriure, com empresàries, un contracte de treball; Les entitats sense ànim de lucre així com les associacions i fundacions (RESOLUCIÓ EMT/441/2022). - Descrit a la <i>Base 4. Requisits per obtenir la condició de persona o entitat beneficiària</i>, que inclou, entre d'altres: declaració d'altres ajuts per a la mateixa activitat, compliment normativa propietat intel·lectual, no haver estat sancionades durant els dos anys anteriors a la convocatòria, estar al corrent en compliment de les obligacions tributàries, no haver acomiadat una persona treballadora del mateix perfil o categoria professional de la que contractaran, en els 3 mesos anteriors a la subscripció del contracte laboral amb les persones participants, etc.	- Han de ser persones joves més grans de 16 anys i menors de 30 anys. - Estar inscrites a l'Oficina de Treball corresponent del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya com a persones demandants d'ocupació no ocupades (DONO) i amb capacitat per formalitzar un contracte de treball en el moment de la seva signatura. <i>En el cas de la modalitat de pràctiques:</i> - Acreditar la possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, o d'un certificat de professionalitat, que els habilitin per a l'exercici professional, així com complir els requisits que exigeix la modalitat del contracte de treball en pràctiques.

- El nombre de contractes subvencionables per persona o entitat beneficiària per aquesta convocatòria de subvencions, no pot ser superior a 5 ni superar el 50% de la plantilla de l'entitat beneficiària, excepte quan es tracti d'una persona física o jurídica que tingui fins a 1 persona contractada.

En el cas de la modalitat de pràctiques:

- El lloc de treball ocupat per la persona participant, objecte del contracte subvencionat, ha d'estar relacionat amb la titulació de la persona contractada.

En les altres contractacions:

- Complir els requisits que exigeixi la modalitat del contracte de treball que se subscrigui d'entre els tipus de contracte vigents, excepte el contracte en pràctiques i el contracte de formació i aprenentatge.

Des de la visió de les persones professionals del SOC:

"A nivell d'entitats, els criteris són criteris estàndards del SOC. Tots aquests (...) que hi ha com a obligacions, són criteris estàndards que aquí, a banda que nosaltres vam establir (...) el tipus d'entitat que havia de ser i el nombre de treballadors com a màxim que havia de tenir, a banda d'això, tot lo altre són criteris estàndards. I pel que fa als usuaris, als joves, evidentment estàvem a l'àrea d'ocupació juvenil, per tant, havien de ser joves com a màxim entre 16 i 30, màxim, i inscrits al SOC perquè també és un criteri estàndard. O sigui, totes les persones que participen d'una política activa han d'estar inscrits com a demandant d'ocupació. Llavors, evidentment, per fer un contracte en pràctiques havien de tenir els requisits que estableix aquest tipus de contracte per normativa estatal (...). De fet, no hi havia masses més criteris. **Era una convocatòria que no establia masses limitacions per poder participar.**" (E1, Professional de la política pública)

Un cop revisats els requisits, si es complien, es concedia la subvenció i el pagament de la subvenció es tramitava mitjançant una bestreta del 80% de l'import atorgat. El pagament del 20% restant s'ha de tramitar, un cop hagi estat degudament justificada l'execució de l'actuació subvencionada.

Productes

Els productes són el resultat directe de la política pública. En aquest cas, la contractació de la persona jove suposava repercussions tant a elles com a les entitats que les contractaven. En concret, a les entitats els suposava un increment de la plantilla amb un cost reduït de contractació ja que la subvenció per cada persona contractada era de 17.684,52€ que equival al salari mínim interprofessional del 2021 amb les despeses de seguretat social corresponents.

Per a les persones joves, els suposava l'adquisició d'experiència rellevant ja que les actuacions subvencionables eren contractes amb una durada mínima d'un any en jornada a

temps complet. A més, en el cas de la modalitat de pràctiques cal destacar que les tasques que han de desenvolupar, han d'estar lligades a la formació teòrica que hagin rebut.

Això implicava també un augment del poder adquisitiu de la persona contractada derivada del salari corresponent. És especialment rellevant per les persones contractades en la modalitat de pràctiques. Cal tenir en compte que els contractes objecte de la convocatòria de pràctiques són contractes laborals amb la modalitat de contracte per a la pràctica professional, el que implica una relació laboral, i no s'han de confondre amb les pràctiques vinculades a una formació, que aquestes no tenen una relació laboral sinó que és una relació formativa.

Resultats

Els resultats d'una política pública són tots aquells beneficis que s'espera aconseguir i derivats de la mateixa. En concret és allò que s'espera que passi per tal de mitigar una problemàtica social concreta. Així mateix, els resultats s'ordenen en el temps, tot establint quins s'esperen que esdevinguin a curt, mig i llarg termini.

En el cas dels programes de subvenció a la contractació de persones joves, el primer dels resultats que es pretén aconseguir és **l'increment de l'ocupabilitat**; el fet d'haver adquirit experiència, fa que tinguin millors probabilitats de trobar feina posteriorment, així com pot implicar una activació del procés de cerca de feina perquè es troben més motivats i confiats de trobar-ne. En d'altres casos, aquest accés a una feina pot provocar un retorn al sistema educatiu. Per exemple, perquè vulguin aprofundir en l'àmbit o sector pel que han treballat, o que amb els ingressos dels salaris hagin pogut estalviar per poder continuar la seva formació; el que al seu temps augmentaria la seva ocupabilitat posterior. En conjunt, s'espera que a mitjà termini, les persones beneficiàries d'aquests contractes subvencionats tinguin una inserció laboral de més qualitat i, en últim terme, millorin les seves condicions de vida.

Per les entitats, els efectes tindrien menys repercussió en el futur. A curt termini, els suposaria una disminució dels costos fixos i un augment de la capacitat productiva pel fet d'haver augmentat la plantilla amb un cost de contractació reduït. Si, a més, estabilitzessin les persones contractades, els permetria també estalviar costos de formació, pel fet de contractar persones que ja tenen el coneixement de l'entitat i experiència del lloc de treball.

Supòsits i riscos

Una part important de qualsevol teoria del canvi són els supòsits que, a nivell teòric, es prenen com a certs per tal que la cadena entre les diferents components (des de la necessitat al resultat) es produeixin. Tot seguit, es realitza una relació dels principals supòsits (Figura 4) que, a partir de la informació aportada pels informants i la literatura internacional, afecten d'una forma més prominent a la teoria del canvi.

Figura 4. Supòsits identificats a la teoria del canvi

N.	Supòsit	Justificació
1	Els recursos econòmics són suficients per atendre la demanda.	Tot i que el pressupost de les dues convocatòries era elevat (sumava 125 milions d'euros), tenint en compte l'elevada taxa d'atur del col·lectiu de persones joves i que els requisits no eren molts, es podria donar la situació de sobre demanda. Com s'esmenta a l'apartat de preguntes freqüents de les entitats respecte aquesta convocatòria:⁵ "El procediment de concessió de les actuacions subvencionades és el de concurrència no competitiva. Les sol·licituds s'ordenaran per la data de presentació al registre electrònic de la Generalitat de Catalunya i es proposarà, per a cada sol·licitud admesa a tràmit, començant per la més antiga i fins l'exhauriment del pressupost. Únicament hi haurà risc de perdre la subvenció quan la sol·licitud es presenti un cop exhaurit el pressupost, o bé, si no es compleixen els requisits exigits per la normativa d'aplicació."
2	Hi ha suficients professionals per gestionar els expedients i les consultes.	A les resolucions s'estableix que l'òrgan competent per a la instrucció del procediment de concessió de subvencions, és l'Àrea d'Ocupació Juvenil del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (Article 12). El volum de pressupost de la convocatòria suposava una gestió administrativa dels expedients derivats força elevada, així com l'atenció de consultes, tenint en compte que aquestes convocatòries ampliaven el tipus d'entitat que normalment hi accedeix.
3	Les entitats tenen experiència en la presentació de sol·licituds i/o no es considera un procediment complex.	El procés de sol·licitud i justificació de la subvenció no es considera complex, tot i que vinculat amb el punt anterior, depenia de l'experiència prèvia en la presentació de sol·licituds similars per part de les entitats.
4	Les persones joves (i les entitats) són coneixedores que cal inscriure's com a DONO prèviament a la contractació.	Aquest era una requisit indispensable que implica la denegació de la subvenció, pel que el supòsit és que les persones i entitats fossin coneixedores d'aquest fet.

5

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/04_Entitats/07_Ajuts_subvencions/2021/Convocatories/Contractacio_joves_empreses/PMF_Convo_SOC_Contractacio_joves.pdf

		La inscripció com a demandant d'ocupació no ocupat (DONO) és el pas previ per accedir als diferents serveis i programes del SOC per a persones desocupades i es pot realitzar a través d'internet, telefònicament i presencialment a les oficines de treball. En el cas que ja estigués inscrita prèviament, per mantenir la situació d'alta de la demanda, implica la renovació de la demanda d'ocupació (DARDO) a través dels mateixos mitjans cada 90 dies.
5	L'atorgament i el pagament de les subvencions es despleguen en el temps previst.	A les bases (Base 17) s'estableix que el pagament de la subvenció es tramita mitjançant una bestreta del 80% de l'import atorgat a partir de la seva concessió. El pagament del 20% restant s'ha de tramitar, un cop hagi estat degudament justificada l'execució de l'actuació subvencionada i s'hagi complert la finalitat que en va motivar la concessió. Cal tenir en compte que el termini màxim per emetre la resolució i notificar-la és de 6 mesos, a comptar des de la data de la presentació de la sol·licitud (Base 15).

Per últim, es presenten els riscos (Figura 5) que són aquelles situacions que si es generen posen en risc les hipòtesis. Generalment, són aspectes o factors externs que no es poden controlar des del programa.

Figura 5. Riscos identificats a la teoria del canvi

N.	Risc	Justificació
1	Les entitats seleccionen els perfils amb més ocupabilitat i no tant els perfils més vulnerables (els que els costa més trobar feina).	Es podria generar el que es coneix com efecte "creaming" o descremat de la demanda que és aquella situació en la que es seleccionen les persones usuàries que poden aportar un efecte més beneficiós i, per tant, podria provocar que es seleccionin els perfils amb més facilitat d'inserció i agreujar les diferències amb els que tenen un perfil més difícil d'inserir.
2	Les persones contractades abandonen el lloc de treball abans que el període de contractació subvencionat finalitzi.	Aquest és un risc que afectaria a ambdós agents. Per una banda, la persona jove pot haver abandonat per diferents motius (no adequació de les funcions, horari, nova oferta laboral, incompatibilitat amb estudis, etc.) pel que les conseqüències podrien ser diverses. Per altra banda, per les entitats, els suposaria una

		descapitalització i haver de formar a la persona substituïda, i fins i tot perdre la subvenció. En la base 5.1.2 s'estableixen les condicions per substituir les persones contractades per part de les entitats: En cas que una persona participant causi baixa per les causes especificades a continuació, pot ser substituïda, sempre i quan les condicions de la contractació ho permetin i la durada restant del contracte sigui suficient per tal que la persona substituïda pugui obtenir una millora de l'ocupabilitat com a resultat de la participació de l'actuació d'experiència laboral. El nou contracte de treball s'ha de formalitzar per la durada restant objecte de la subvenció i entre els dos contractes han de sumar la durada atorgada. El contracte ha de tenir les mateixes condicions del contracte original.
3	Les empreses no dediquen (prou) temps a l'acompanyament i suport de la persona jove contractada.	Els perfils de joves més vulnerables o de primera ocupació poden presentar més dificultats d'adaptació a les exigències d'una ocupació – disciplina, puntualitat, gestió emocional, aprenentatge ràpid de les tasques a realitzar... L'acompanyament continu i suport per part de les empreses a la persona jove és clau per tal que s'adapti als requeriments del lloc de treball.
4	La persona jove contractada no fa un canvi motivacional i s'activa en la millora de la seva situació ocupacional.	La contractació laboral mitjançant una subvenció d'una persona jove aturada implica una garantia en els seus ingressos i poder treballar la vessant de la millora personal a través d'una ocupació. Durant el temps que dura la contractació la persona jove hauria de veure que aquesta situació és més desitjable que la inactivitat, i, per tant, treballar per conservar-la o mantenir-la.
5	L'empresa que ha rebut la subvenció no renova el contracte de la persona jove contractada.	Tot i que no és l'objectiu de la subvenció, és previsible que en alguns casos, si la persona ha realitzat les funcions correctament i ambdues parts volen continuar el vincle laboral -en primer lloc, l'entitat-, renovin els contractes de les persones contractades a través de la subvenció. No obstant això, també pot haver un volum elevat d'entitats que al finalitzar el període subvencionable, no els renovin.

2.2. Síntesi

La **Teoria del Canvi** explica com s'espera solucionar o alleugerir aquesta problemàtica de l'atur juvenil agreujada per la situació de pandèmia, així com de l'efecte que també va provocar la COVID-19 en el teixit empresarial com a conseqüència de les excepcionals restriccions que es van decretar en les diferents fases del confinament.

Els recursos que des del SOC s'han disposat per atendre aquesta problemàtica són destacables, tal com s'ha mencionat prèviament, el que suposava un repte de gestió administrativa per la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional i les altres subdireccions implicades en la seva tramitació posterior. La principal activitat implicada en aquests programes era la contractació per part de les entitats de les persones joves i la sol·licitud i atorgament posterior de la subvenció.

Els principals productes que s'esperen d'aquesta contractació es poden dividir segons les dues tipologies d'agent: a les persones joves, els suposava l'adquisició d'experiència rellevant ja que les actuacions subvencionables eren contractes amb una durada mínima d'un any en jornada a temps complet remunerat; per altra banda, a les entitats els suposava un increment de la plantilla amb un cost reduït de contractació ja que la subvenció per cada persona contractada era de 17.684,52€.

Per acabar, l'impacte o resultats que aquesta política espera aconseguir serien: en primer lloc, i més rellevant, l'increment de l'ocupabilitat de les persones joves, així com el retorn al sistema educatiu, fent que a mig termini aquestes persones tinguin una inserció laboral de més qualitat i, en últim terme, millorin les seves condicions de vida. En el cas de les entitats, a curt termini, els suposaria una disminució dels costos fixos i un augment de la capacitat productiva que si, a més, estabilitzessin les persones contractades, els permetria també estalviar costos pel fet de contractar persones que ja tenen el coneixement de l'entitat i experiència del lloc de treball.

3. Annexos de metodologia quantitativa

3.1. Bases de dades

Registre de sol·licituds

El SOC ha facilitat informació de totes les sol·licituds de subvenció que van enviar les entitats. Cada expedient de sol·licitud conté dades de l'entitat sol·licitant i de les persones joves per a les quals se sol·licita la subvenció, de l'estat d'atorgament i de l'import finalment atorgat o els motius d'inadmissió en cas de no atorgament. Després d'eliminar sol·licituds duplicades, hi ha 6.162 expedients únics, 484 de la modalitat de contracte en pràctiques (convocatòria 65) i 5.678 de la modalitat de contracte ordinari (convocatòria

66),⁶ referents a 7.128 joves únics contractats per 5.393 entitats (de les quals 932 persones autònomes).

Aquesta informació s'ha utilitzat en l'avaluació de la implementació per explorar el procés de sol·licitud de les subvencions, i caracteritzar les entitats i les persones joves que han participat a les convocatòries. I en l'avaluació de l'impacte per identificar els i les joves participants.

Tanmateix, en la data d'obtenció d'aquesta base de dades un 2 % dels expedients no estaven resolts, fet que no permet identificar totes les persones ni empreses que acaben sent beneficiàries de la subvenció d'entre el conjunt de sol·licitants.

Sistema d'anàlisi de balanços ibèrics (SABI)

Recull informació financera sobre persones jurídiques (persones empresàries a títol individual, societats i entitats participants d'activitats comercials) que es troben inscrites al Registre Mercantil. En concret, conté les dades bàsiques de perfil de la persona jurídica (any de constitució, província on porta a terme la seva activitat, etc.) i dades comptables i financeres com l'actiu total, el passiu total o el resultat de l'exercici, entre d'altres. La informació disponible permet extreure dades anuals de fins a 24 anys anteriors a l'últim any registrat a la base de dades.

Per a l'avaluació s'ha obtingut informació per als anys 2017-2021 sobre 3.389 entitats que van sol·licitar la subvenció, la majoria de les quals societats anònimes o de responsabilitat limitada, cosa que representa un 62,8 % del total de sol·licitants.⁷ En concret, s'ha extret informació bàsica sobre les característiques bàsiques de l'entitat com el sector o l'antiguitat, així com informació sobre l'evolució de la ràtio d'endeutament, el nombre de persones treballadores, les despeses de personal i la xifra de vendes.

Aquesta base de dades s'utilitza per caracteritzar les entitats sol·licitants.

SICAS

El SOC ha facilitat informació provinent dels seus registres administratius sobre les demandes d'ocupació i l'ús de serveis oferts pel SOC, que inclou dades de totes les persones del grup de tractament i control. Els registres administratius vinculats amb les demandes d'ocupació incorporen dades sobre característiques sociodemogràfiques, historial d'inscripcions com a DONO i recepció de subsidi d'atur i renda garantida de

⁶ La persona jove es podia contractar mitjançant els contractes de qualsevol de les modalitats de contractació laboral vigents, excepte el contracte en pràctiques i el contracte de formació i aprenentatge.

⁷ SABI no conté informació sobre les persones autònomes, i en molt pocs casos disposa d'informació de formes jurídiques diferents de les societats anònimes o de responsabilitat limitada. Consulteu la Figura 6 en l'annex 3.3 per a una taula resum sobre els sol·licitants segons forma jurídica.

ciutadania (RGC). Els registres administratius vinculats a l'ús de serveis incorporen dades sobre l'historial de serveis utilitzats i els certificats de professionalitat assolits.

Aquesta base de dades es fa servir en l'avaluació de la implementació per caracteritzar la mostra de joves participants i en l'avaluació d'impacte per emparellar la mostra de tractament i control i construir variables de resultat relacionades amb l'ús de serveis i la inscripció com a DONO.

Contrat@

Dades provinents del Ministeri de Treball que contenen els contractes de les persones de la mostra de tractament i control entre el gener de 2017 i juny de 2024. Aporta informació de l'entitat contractant, l'ocupació, l'activitat econòmica, la data d'inici i parcialment la de finalització, la localització del lloc de treball i el tipus de contracte.

Aquesta base de dades s'utilitza en l'avaluació d'impacte per construir variables d'historial laboral previ i posterior a les subvencions a la contractació.

Afiliació de persones treballadores autònomes a la Seguretat Social

Dades provinents dels registres de la Seguretat Social que contenen els períodes d'afiliació com a persona autònoma entre el gener de 2017 i juny de 2024 per a la mostra de persones de tractament i control. Aporta informació sobre la data d'alta i data de baixa com a treballador/a autònom/a i la província d'actuació.

Aquesta base de dades s'utilitza en l'avaluació d'impacte per construir variables d'historial laboral previ i posterior a les subvencions a la contractació.

Matriculacions a cicles formatius

Dades provinents del Departament d'Educació relatives a la matriculació en el curs 2022-2023 i 2023-2024 a cicles de formació.

Aquesta base de dades s'utilitza en l'avaluació d'impacte per construir variables de resultat relacionades amb la inserció educativa en cicles formatius.

CTR

Un cop les entitats reben l'atorgament de l'ajut, se'ls requereix que facilitin la informació relativa als contractes fets en l'aplicatiu CTR. Cada observació correspon a un contracte registrat, i inclou informació sobre la data d'inici i finalització del contracte, i el codi de vinculació amb Contrat@.

Aquesta base de dades s'utilitza per identificar quines de les entitats sol·licitants reben la subvenció i per quins contractes s'atorga, i per tant serveixen per distingir entre joves sol·licitants amb contracte subvencionat i sense.

3.2. Qüestionaris administrats a entitats i joves

ENQUESTA VALORACIÓ DE LES ENTITATS QUE HAN SOL·LICITAT LA SUBVENCIÓ A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES JOVES EN SITUACIÓ D'ATUR (Enquestes diferenciades per les convocatòries 65 i 66)

Dades bàsiques de l'entitat

1. Quin és el tipus d'entitat? Associacions; Comunitats de béns; Cooperatives; Persones autònomes; SA; SL; Societats civils; Societats col·lectives; UTE; Altres

2. Quina és l'activitat sectorial (Codi CNAE)?

Grup A. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca

Grup B. Industries extractives

Grup C. Indústria manufacturera

Grup D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor...

Grup E. Subministrament d'aigua

Grup F. Construcció

Grup G. Comerç

Grup H. Transport i emmagatzematge

Grup I. Hosteleria

Grup J. Informació i comunicacions

Grup K. Activitats financeres i de segurs

Grup L. Activitats immobiliàries

Grup M. Activitats professionals, científiques, tècniques

Grup N. Activitats administratives i serveis auxiliars

Grup O. Administració pública i defensa

Grup P. Educació

Grup Q. Activitats sanitàries i de serveis socials

Grup R. Activitats artístiques, recreatives...

Grup S. Altres serveis

Grup T. Activitats de les llars com personal domèstic...

Grup U. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials

3. Quantes persones treballen actualment a la vostra empresa/entitat: (número)

4. **Com va afectar la COVID-19 a la vostra empresa/entitat?** Reducció de facturació; no va veure's afectada; increment de facturació
5. **Quantes persones treballaven a la vostra empresa/entitat l'any 2020 durant la pandèmia?** (número)
6. **Quin és el codi postal de la seu de l'empresa/entitat?:** (número)

Valoració de la subvenció (breu explicació)

7. **Com us vau assabentar d'aquesta línia d'ajuts?** OT /SOC; Altres administracions; Gestories; Mitjans de comunicació; altres
8. **Del 1 al 10, com valoreu el procés de la subvenció?** 0-10
 - a. Per quin motiu feu aquesta valoració? Resposta semi-oberta.

Procés administratiu complex de sol·licitud

Procés administratiu complex de revisió i comprovació

Terminis de sol·licitud ajustats

Dificultats per trobar perfils de joves adequats

Gestió de les substitucions

Retard cobrament de la subvenció

Altres motius (especificar)

9. **Vau gestionar internament la sol·licitud o ho vau fer a través d'una gestoria?**
Internament/gestoria

10. **Vau rebre suport del SOC?** Sí/no

i. **Si és que sí:** Del 1 al 10, com valoreu el suport del SOC? 1-10

11. **Considereu que el pagament ha arribat a temps?** Sí; no

Valoració de la persona amb el contracte subvencionat

12. **Quantes persones vau contractar a través de la subvenció?** 1; 2; 3; 4; 5
13. **Si aquesta subvenció vinculada a la contractació no hagués existit:: haguéssiu contractat a algú el primer trimestre de 2022?** Sí/no
14. **Del 1 al 10, quina valoració feu de les persones contractades a través de la subvenció?** Si heu tingut més d'una persona, feu una valoració general.
15. **Com les vau seleccionar?** (múltiples respostes) Internament; empresa especialitzada de RRHH; ajuntament o consell comarcal; oficina de treball del SOC...

16. Heu renunciat a la subvenció com a entitat o alguna de les persones joves va renunciar? Sí, com a entitat; Sí, alguna de les persones joves va renunciar; però la vam substituir; No

- **Si és que sí: per quin motiu es va renunciar a la subvenció?** (resposta oberta)
- **Si és que no: Heu ofert la possibilitat de continuar a alguna de les persones?** (múltiples respostes) Sí, però ha rebutjat continuar; sí, i segueix; no, no ens ho podíem permetre; no, no ha complert els objectius; altres?

17. Què creieu que aporta contractar una persona jove? [pregunta oberta]

18. Tornaríeu a contractar a través d'una subvenció similar? Sí/no

19. Quins aspectes es podrien millorar? [pregunta oberta]

JOVES: ENQUESTA VALORACIÓ DE LA SUBVENCió A LA CONTRACTACIó DE PERSONES JOVES EN SITUACIó D'ATUR

(Enquestes diferenciades per les convocatòries 65 i 66)

Dades bàsiques de la persona jove

- 1. Quina és la teva data de naixement?** (data d'un desplegable)
- 2. Quina és la teva identitat de gènere?** Dona; Home; Gènere no binari
- 3. Quin és el nivell d'estudis màxim finalitzat abans de la teva contractació subvencionada:** estudis primaris; ESO; CF grau mitjà; Batxillerat; CF grau superior; graus universitaris; màster, postgrau, doctorat.
- 4. Quin any vas finalitzar el nivell màxim d'estudis?** (any d'un desplegable, calcular o posar aprox: 2005-2022)
- 5. Quin és el codi postal del teu domicili**

Inscripció a l'oferta de feina

- 6. Com et vas inscriure com a demandant d'ocupació (DONO) al SOC?** Presencial a l'Oficina de Treball del SOC; telèfon; web.
- 7. Ho vas fer prèviament a la formalització del contracte de feina?** Sí/no
- 8. Vas tenir alguna problemàtica a l'inscriure't com a demandant d'ocupació (DONO) al SOC o durant el procés?** Sí/no
- 9. Com et vas assabentar de l'oferta de feina?** mitjançant una oficina de Treball del SOC; A través de l'empresa; linkedin; infojobs; borsa de treball; amic o familiar; altres.

10. Haves tingut un contracte prèviament al contracte al que fem referència? No, aquest va ser el meu primer contracte; Sí, pràctiques; sí, menys de 6 mesos en total; sí, entre 6 i 12 mesos en total; Sí, entre 1-2 anys en total; Sí, de 2 a 3 anys en total; Sí, més de 3 anys d'experiència en total.

- **Només si responen sí: Haves tingut algun contracte de jornada completa abans?** Sí/no
- **Només si responen sí: Haves tingut algun contracte de duració d'un any o superior?** Sí/no

En relació al contracte subvencionat (breu explicació):

11. El lloc de treball pel que et van contractar, a quin grup de classificació de treball pertany?

Tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament

Altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals

Tècnics i professionals de suport

Empleats d'oficina sense tasques d'atenció al públic

Empleats d'oficina amb tasques d'atenció al públic

Treballadors dels serveis de restauració i comerç

Treballadors dels serveis de salut i que tenen cura de les persones

Treballadors dels serveis de protecció i seguretat

Treballadors qualificats en activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres

Treballadors qualificats de la construcció (excepte operadors de màquines)

Treballadors qualificats de les indústries manufactureres (excepte operadors d'instal·lacions i màquines)

Operadors d'instal·lacions i maquinària fixa, i muntadors

Conductors i operadors de maquinària mòbil

Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)

Peons de l'agricultura, la pesca, la construcció, les indústries manufactureres i els transports

Si no identifies el grup, quin és el teu lloc de treball?

12. Del 1 al 10, com valores l'experiència adquirida a la feina? 1-10

13. La feina estava vinculada als teus estudis? No; sí, en alguns aspectes; sí, té molta relació amb els meus estudis.

14. Al finalitzar el període d'un any subvencionat, t'han ofert continuar a l'entitat? Sí, i ho he acceptat; Sí, però no he acceptat; No, no m'han ofert després dels 12 mesos de treballar; No, vaig renunciar abans dels 12 mesos; No, em van acomiadar abans dels 12 mesos

- **Si és que va renunciar: per quin motius vas renunciar?** (resposta oberta)

15. En quina situació laboral estàs actualment? No estic treballant, ni estudiant; No estic treballant, però estic estudiant; Treballant a la mateixa empresa a temps complet; Treballant a la mateixa empresa a temps parcial; treballant a una altra empresa a temps complet, treballant a una altra empresa amb a temps parcial.

- **Si no estàs treballant: has participat en algun procés de selecció els darrers 30 dies o has enviat algun CV:** sí; no.

16. Coneixes els serveis del SOC que et poden ajudar a cercar feina i orientar-te en el procés? Sí; no.

17. Tens algun suggeriment o comentari?

3.3. Comparació de mostres dels qüestionaris administrats a entitats i joves

Comparació mostres de les enquestes amb la totalitat d'entitats sol·licitants i persones joves contractades.

Figura 6. Comparació entre entitats sol·licitants de la subvenció i participants a les enquestes, segons convocatòria

	Sol·licitants SOC065/21	Participants enquesta 65	Sol·licitants SOC066/21	Participants enquesta 66
Nombre d'empreses	445	138	5018	930
Província				
Barcelona	76,90%	80,43%	65,60%	69,14%
Fora Catalunya	0,00%	0,00%	0,40%	0,65%
Girona	6,10%	5,07%	11,90%	12,80%
Lleida	4,50%	2,17%	9,40%	7,74%
Tarragona	12,60%	12,32%	12,70%	9,68%
Tipus jurídic				
Associacions	16,60%	10,14%	3,80%	4,62%
Autònoms	11,20%	12,32%	17,40%	15,38%

	Sol·licitants SOC065/21	Participants enquesta 65	Sol·licitants SOC066/21	Participants enquesta 66
Comunitats de béns	0,20%	0,00%	0,30%	0,65%
Congregacions i institucions de caràcter religiós	0,40%	0,00%	0,10%	0,00%
Cooperatives	2,50%	2,90%	1,60%	3,55%
Organismes públics	0,20%	0,00%	0,10%	0,00%
SA	5,60%	6,52%	6,20%	7,63%
SL	60,20%	53,62%	68,10%	61,72%
Societats civils	2,70%	0,00%	2,10%	1,72%
Societats col·lectives	0,00%	0,72%	0,00%	0,22%
UTE	0,00%	0,00%	0,10%	0,11%
Altres	0,20%	13,77%	0,20%	4,41%
Grup CNAE				
Activitats administratives i serveis auxiliars	3,80%	5,80%	3,10%	6,34%
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	1,30%	0,72%	1,20%	2,37%
Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	0,20%	2,17%	0,00%	0,11%
Activitats de les llars, personal domèstic, etc	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Activitats financeres i d'assegurances	0,90%	1,45%	0,50%	2,04%
Activitats immobiliàries	1,10%	0,72%	1,40%	2,80%
Activitats professionals, científiques i tècniques	13,30%	19,57%	8,30%	8,06%
Activitats sanitàries i de serveis socials	2,70%	7,25%	0,90%	4,41%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	0,70%	0,00%	0,80%	3,66%
Altres serveis	0,70%	8,70%	0,90%	8,71%
Comerç a l'engròs i al detall	10,30%	6,52%	13,80%	13,01%
Construcció	2,90%	3,62%	5,60%	5,59%
Educació	1,60%	8,70%	1,30%	3,44%
Hostaleria	2,20%	2,90%	7,80%	9,78%
Indústria extractiva	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%
Indústria manufacturera	8,80%	6,52%	12,20%	10,00%
Informació i comunicacions	6,10%	7,25%	3,40%	5,05%

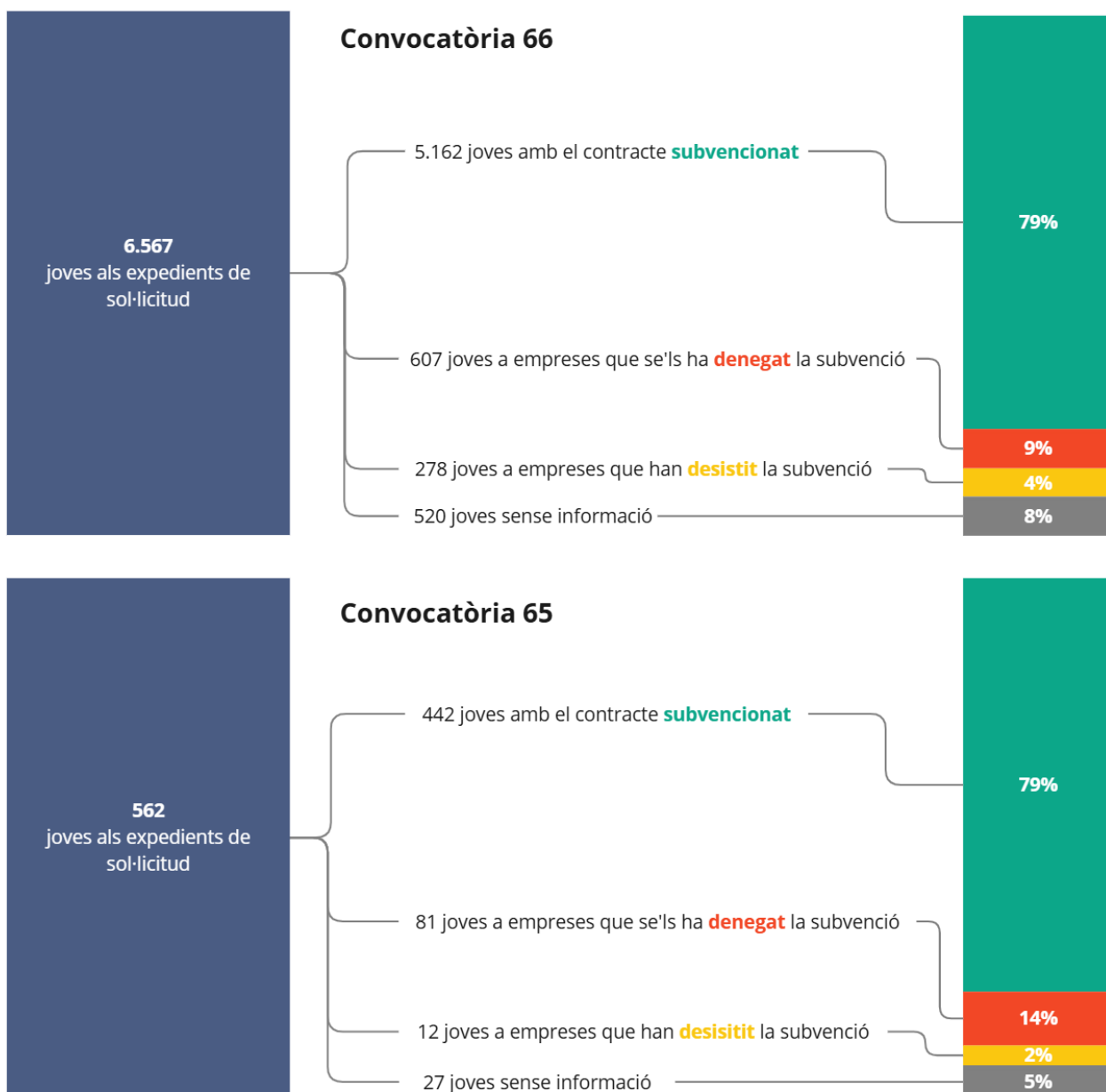
	Sol·licitants SOC065/21	Participants enquesta 65	Sol·licitants SOC066/21	Participants enquesta 66
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0,20%	0,00%	0,20%	0,32%
Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,00%	0,00%	0,20%	0,32%
Transport i emmagatzematge	0,70%	2,17%	1,60%	2,15%
Altres	-	15,94%	-	11,51%
Sense informació	42,50%	-	36,60%	-
Plantilla mitjana				
<5	45,60%	29,71%	50,00%	35,81%
5-9	18,00%	22,46%	19,20%	21,29%
10-49	27,90%	37,68%	26,00%	34,19%
50 o més	8,50%	10,14%	4,80%	8,71%

Figura 7. Comparació entre joves contractats a través de les sol·licituds de la subvenció i participants a les enquestes, segons convocatòria

	Sol·licitants convocatòria 65	Participants enquesta 65	Sol·licitants convocatòria 66	Participants enquesta 66
Nombre de joves	579	85	6.767	622
% dones	54,33%	65,88%	44,37	55,63%
% Grup d'edat (calculada a 30/11/21)				
16-20	13,13%	11,76%	17,81%	13,67%
21-25	62,35%	62,35%	45,88%	49,20%
26-30	23,83%	23,53%	34,46%	35,37%
>30	0,69%	2,35%	1,85%	1,77%
Nivell d'estudis màxim finalitzat abans de la contractació subvencionada				
Sense estudis	0,69%	0,00%	1,11%	0,00%
Primaris	4,15%	0,00%	5,79%	3,86%
Secundaris	29,88%	15,29%	59,57%	36,98%
Superiors	64,25%	84,71%	33,09%	59,16%

3.4. Informació descriptiva relativa a la implementació de les ajudes a la contractació

Figura 8. Fluxos de sol·licitud i atorgament de les subvencions a la contractació: contracte ordinari (convocatòria 66) i contracte de pràctiques (convocatòria 65)



Font: elaboració pròpia en base al registre de sol·licituds i CTR.

Figura 9. Empreses segons nombre de contractes subvencionats. Convocatòria 66

Nombre de contractes subvencionats	Nombre d'empreses	%
1	3.049	84%
2	427	11%
3	126	3%
4	61	2%
5	35	<1%
Total empreses amb contractes subvencionats	4.058	81%
Total empreses sense subvenció	588	12%
Total empreses sense informació	372	7%
Total	5.018	

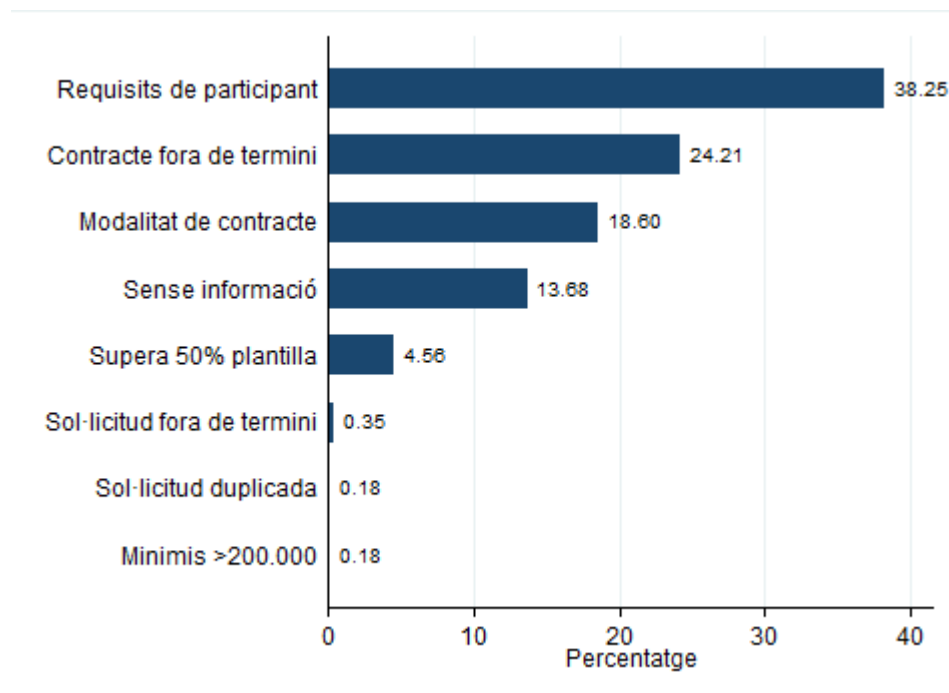
Font: elaboració pròpia en base als registres de sol·licitud i CTR.

Figura 10. Empreses segons nombre de contractes subvencionats. Convocatòria 65

Nombre de contractes subvencionats	Nombre d'empreses	%
1	306	85%
2	32	9%
3	11	3%
4	6	2%
5	1	<1%
Total empreses amb contractes subvencionats	356	80%
Total empreses sense subvenció	66	15%
Total empreses sense informació	23	5%
Total	445	

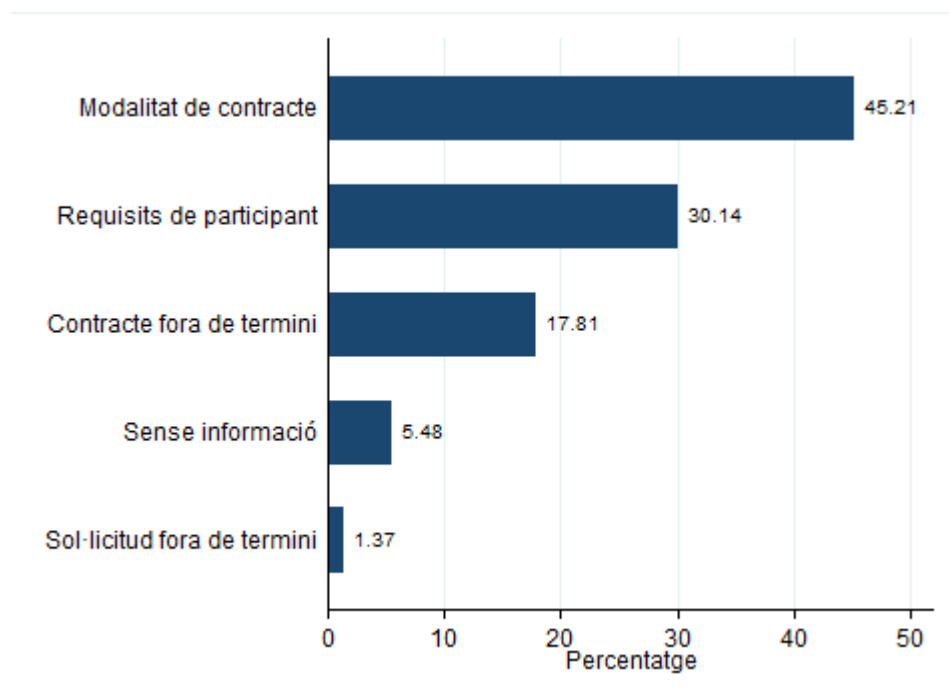
Font: elaboració pròpia en base als registres de sol·licitud i CTR.

Figura 11. Distribució dels motius de denegació de les sol·licituds. Convocatòria 66



Font: elaboració pròpia en base als registres de sol·licitud.

Figura 12. Distribució dels motius de denegació de les sol·licituds. Convocatòria 65.



Font: elaboració pròpia en base als registres de sol·licitud.

Figura 13. Perfil dels joves al grup de control i sol·licitants segons diferents modalitats de contractació

	Control	Sol·licitants 65	Sol·licitants 66
Nombre de joves	30.002	579	6.767
% dones	48,21	54,33	44,37
16-20	22,27	13,13	17,81
21-25	41,09	62,35	45,88
26-30	36,64	23,83	34,46
>30	0	0,69	1,85
% Nacionalitat estrangera	19,43	7,09	17,33
Sense estudis	1,57	0,69	1,11
Primaris	6,48	4,15	5,79
Secundaris	71,82	29,88	59,57
Superiors	19,87	64,25	33,09
% amb certificat professional	4,63	3,11	2,2
Mitjana dies amb DONO entre 1abr2020 i 31mar2022	229	90	97
% ha rebut RGC entre 1abr2020 i 31mar2022	4,64	0,52	0,84
% ha rebut prestació desocupació algun cop	59,67	48,36	55,18
% rebent prestació desocupació agost 2023	4,78	6,06	6,09
Qüestionari Q			
Favorable (A)	30,52	23,32	24,72
Més d'un objectiu professional, cap prioritari (Z)	15,63	11,74	13
No favorable (B, C, D, E)	25,76	23,14	23,23
Sense disponibilitat real (R)	7,47	11,05	10,73
Sense informació	20,62	30,74	28,31
Servei Territorial			
Barcelona nord	28,97	28,5	23,14
Barcelona sud	33,27	40,59	32,95
Catalunya central	6,97	5,35	10,3
Girona	10,57	6,74	11,97
Lleida i Alt Pirineu	5,93	4,66	8,39
Tarragona	11,38	11,05	8,5
Terres de l'Ebre	2,92	2,76	4,6

	Control	Sol·licitants 65	Sol·licitants 66
% Ha utilitzat algun servei	41,49	39,72	31,45
% Ha utilitzat algun servei de formació	11,66	2,94	3,50
% Ha utilitzat algun servei de col·locació	2,19	2,76	1,11
% Ha utilitzat algun servei de pendent	9,60	3,11	3,47
% Ha utilitzat algun servei de informació	0,32	0,52	0,65
% Ha utilitzat algun servei de orientació	24,87	10,88	12,49
% Ha utilitzat algun servei de emprenedoria	0,01	0,17	0,21

Nota: La caracterització dels joves participants que sol·licitaren un contracte inclou els 7.129 joves presents a les sol·licituds més 300 joves substituïts. S'exclouen 83 joves presents a les sol·licituds pels quals no es disposa d'informació degut a errors de registre.

Font: elaboració pròpia.

Figura 14. Perfil dels joves al grup de control, sol·licitants i atorgaments d'ambdues convocatòries

	Control	Sol·licitants d'ambdues convocatòries	Atorgaments d'ambdues convocatòries
Nombre de joves	30002	7346	5794
% dones	48,21	54,33	45,20
Edat			
16-20	22,27	17,44	10,51
21-25	41,09	47,18	44,96
26-30	36,64	33,62	42,70
>30	0	1,76	1,83
% Nacionalitat estrangera	19,43	16,52	15,89
Nivell d'estudis			
Sense estudis	1,57	1,08	1,04
Primaris	6,48	5,66	5,24
Secundaris	71,82	57,23	56,52
Superiors	19,87	35,55	36,73
% amb certificat professional	4,63	2,27	2,07
Mitjana dies amb DONO entre 1abr2020 i 31mar2022	229	96	94
% ha rebut RGC entre 1abr2020 i 31mar2022	4,64	0,81	0,74
% ha rebut prestació desocupació algun cop	59,67	54,64	54,19
% rebent prestació desocupació agost 2023	4,78	6,09	6,16
Qüestionari Q			

	Control	Sol·licitants d'ambdues convocatòries	Atorgaments d'ambdues convocatòries
Favorable (A)	30,52	24,61	24,61
Més d'un objectiu professional, cap prioritari (Z)	15,63	12,90	13,30
No favorable (B, C, D, E)	25,76	23,22	23,59
Sense disponibilitat real (R)	7,47	10,76	11,17
Sense informació	20,62	28,50	27,32
Servei Territorial			
Barcelona nord	28,97	23,56	23,02
Barcelona sud	33,27	33,55	32,91
Catalunya central	6,97	9,91	10,54
Girona	10,57	11,56	11,70
Lleida i Alt Pirineu	5,93	8,10	8,02
Tarragona	11,38	8,70	9,13
Terres de l'Ebre	2,92	4,45	4,54
% Ha utilitzat algun servei SOC	19,25	11,64	34,08
% Ha utilitzat algun servei de formació	3,34	2,19	3,33
% Ha utilitzat algun servei de col·locació	0,56	0,63	1,27
% Ha utilitzat algun servei de pendent	3,86	2,04	3,45
% Ha utilitzat algun servei de informació	0,26	0,56	0,62
% Ha utilitzat algun servei de orientació	10,41	5,30	11,80
% Ha utilitzat algun servei de emprenedoria	0	0,00	0,24

Font: elaboració pròpia.

Figura 15. Perfil dels joves al grup de control i atorgaments segons convocatòria

	Control	Atorgats 65	Atorgats 66
Nombre de joves	30002	463	5331
% dones	48,21	54,21	44,42
% Grup d'edat			
16-19	15,58	8,42	10,69
20-24	39,03	57,45	43,88
25-29	44,62	32,83	43,56
>30	0,78	1,30	1,88
% estrangers	19,43	6,48	16,71
% Nivell educatiu			

	Control	Atorgats 65	Atorgats 66
Sense estudis	1,57	0,00	1,13
Primaris	6,48	3,67	5,38
Secundaris	71,82	29,37	58,88
Superiors	19,87	66,09	34,18
% amb certificat professional	4,63	2,81	2,01
Mitjana dies amb DONO entre 1abr2020 i 31mar2022	229	89	95
% ha rebut RGC entre 1abr2020 i 31mar2022	4,64	0,22	0,79
% ha rebut prestació desocupació algun cop	59,67	47,52	54,77
% rebent prestació desocupació agost 2023	4,78	6,05	6,17
Questionari Q			
Favorable	30,52	23,54	24,70
Més d'un objectiu professional, cap prioritari	15,63	12,53	13,37
No favorable	25,76	23,97	23,56
Sense disponibilitat real	7,47	11,23	11,16
Sense informació	20,62	28,73	27,20
Servei Territorial			
ST BARCELONA NORD	28,97	28,08	22,58
ST BARCELONA SUD	33,27	39,96	32,30
ST CATALUNYA CENTRAL	6,97	5,83	10,95
ST GIRONA	10,57	6,26	12,17
ST LLEIDA I ALT PIRINEU	5,93	4,97	8,29
ST TARRAGONA	11,38	11,66	8,91
ST TERRES DE L'EBRE	2,92	3,02	4,67
% Ha utilitzat algun servei	41,49	42,98	33,31
% Ha utilitzat algun servei de formació	11,66	2,81	3,38
% Ha utilitzat algun servei de col·locació	2,19	2,81	1,14
% Ha utilitzat algun servei de pendent	9,60	3,02	3,49
% Ha utilitzat algun servei de informació	0,32	0,65	0,62
% Ha utilitzat algun servei de orientació	24,87	10,58	11,91
% Ha utilitzat algun servei de emprenedoria	0,01	0,22	0,24
% Amb contracte indefinit a l'inici del programa	9,59	0,26	94,53

Font: elaboració pròpia.

Figura 16. Perfil d'empreses i d'altres entitats sol·licitants segons convocatòria

	SOC065/21	SOC066/21
Nombre d'empreses	445	5018
Província		
Barcelona	76,90%	65,60%
Fora Catalunya	0,00%	0,40%
Girona	6,10%	11,90%
Lleida	4,50%	9,40%
Tarragona	12,60%	12,70%
Mitjana IST	101,3	99,9
Tipus jurídic		
Associacions	16,60%	3,80%
Autònoms	11,20%	17,40%
Comunitats de béns	0,20%	0,30%
Congregacions i institucions de caràcter religiós	0,40%	0,10%
Cooperatives	2,50%	1,60%
Organismes públics	0,20%	0,10%
SA	5,60%	6,20%
SL	60,20%	68,10%
Societats civils	2,70%	2,10%
Societats col·lectives	0,00%	0,00%
UTE	0,00%	0,10%
Altres	0,20%	0,20%
Sector		
Serveis	44,72%	44,28%
Construcció	2,92%	5,64%
Indústria	8,99%	12,61%
Sense informació	42,47%	36,61%
Altres	0,90%	0,86%
Grup CNAE		
Activitats administratives i serveis auxiliars	3,80%	3,10%
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	1,30%	1,20%
Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	0,20%	0,00%

	SOC065/21	SOC066/21
Activitats de les llars, personal domèstic, etc	0,00%	0,00%
Activitats financeres i d'assegurances	0,90%	0,50%
Activitats immobiliàries	1,10%	1,40%
Activitats professionals, científiques i tècniques	13,30%	8,30%
Activitats sanitàries i de serveis socials	2,70%	0,90%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	0,70%	0,80%
Altres serveis	0,70%	0,90%
Comerç a l'engròs i al detall	10,30%	13,80%
Construcció	2,90%	5,60%
Educació	1,60%	1,30%
Hostaleria	2,20%	7,80%
Indústria extractiva	0,00%	0,00%
Indústria manufacturera	8,80%	12,20%
Informació i comunicacions	6,10%	3,40%
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0,20%	0,20%
Subministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,00%	0,20%
Transport i emmagatzematge	0,70%	1,60%
Sense informació	42,50%	36,60%
Mitjana any constitució	2004	2004
Plantilla mitjana		
<5	45,60%	50,00%
5-10	18,00%	19,20%
10-50	27,90%	26,00%
50 o més	8,50%	4,80%

Font: elaboració pròpia.

Figura 17. Perfil empreses segons atorgament/sense atorgament. Convocatòria 66

Característiques empreses	Atorgat	No atorgat
Nombre d'empreses	4058	588
Província		
Barcelona**	64,83%	70,07%
Girona	12,10%	11,05%

Característiques empreses	Atorgat	No atorgat
Lleida	9,51%	9,18%
Tarragona***	13,06%	9,52%
Fora Catalunya	0,49%	0,17%
Mitjana Índex socioeconòmic Territorial (IST)	99,93	100,55
Tipus jurídic		
Altres	0,17%	0,34%
Associacions	3,84%	3,74%
Autònoms***	14,59%	22,62%
Comunitats de béns***	0,37%	0,00%
Congregacions i institucions de caràcter religiós**	0,10%	0,00%
Cooperatives	1,72%	1,02%
Organismes públics	0,05%	0,34%
SA	6,46%	5,27%
SL***	70,43%	64,80%
Societats civils	2,24%	1,70%
Societats col·lectives	0,02%	0,00%
UTE	0,00%	0,17%
Grup CNAE		
Activitats administratives i serveis auxiliars	3,28%	2,89%
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment*	1,33%	0,51%
Activitats de les llars, personal domèstic, etc	0,02%	0,00%
Activitats financeres i d'assegurances	0,54%	0,51%
Activitats immobiliàries	1,45%	0,85%
Activitats professionals, científiques i tècniques	8,92%	6,97%
Activitats sanitàries i de serveis socials	1,01%	0,68%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca*	0,96%	0,34%
Altres serveis	0,86%	1,02%
Comerç a l'engròs i al detall	14,29%	12,07%
Construcció	6,01%	5,10%
Educació	1,28%	1,36%
Hostaleria**	7,71%	9,69%
Indústria extractiva	0,02%	0,00%
Indústria manufacturera	12,94%	9,35%

Característiques empreses	Atorgat	No atorgat
Informació i comunicacions	3,47%	3,57%
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació***	0,27%	0,00%
Subministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat**	0,15%	0,00%
Transport i emmagatzematge	1,50%	2,21%
Sense informació	33,96%	42,86%
Mitjana any constitució	2004	2005
Plantilla mitjana		
<5	48,32%	52,21%
5-10	19,44%	21,09%
10-50	27,23%	22,62%
50 o més	5,00%	4,08%
Mitjana***	23	16

Nota: els asteriscs denoten que la diferència és estadísticament positiva d'acord amb un test de diferència de mitjanes o proporcions. Font: elaboració pròpia

Figura 18. Perfil empreses segons atorgament/sense atorgament. Convocatòria 65

Característiques empreses	Atorgat	No atorgat
Nombre d'empreses	356	66
Província		
Barcelona	76,40%	81,82%
Girona	5,62%	6,06%
Lleida	4,49%	6,06%
Tarragona**	13,48%	6,06%
Mitjana IST	101,27	101,77
Tipus jurídic		
Altres	0,28%	0,00%
Associacions**	18,82%	10,61%
Autònoms	11,24%	7,58%
Comunitats de béns	0,28%	0,00%
Congregacions i institucions de caràcter religiós	0,56%	0,00%
Cooperatives	2,81%	1,52%
Organismes públics	0,28%	0,00%
SA	5,90%	6,06%

Característiques empreses	Atorgat	No atorgat
SL**	57,02%	72,73%
Societats civils	2,81%	1,52%
Grup CNAE		
Activitats administratives i serveis auxiliars***	4,49%	0,00%
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment**	1,69%	0,00%
Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	0,28%	0,00%
Activitats financeres i d'assegurances**	1,12%	0,00%
Activitats immobiliàries	1,12%	1,52%
Activitats professionals, científiques i tècniques	11,24%	22,73%
Activitats sanitàries i de serveis socials	2,81%	3,03%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	0,56%	1,52%
Altres serveis**	0,84%	0,00%
Comerç a l'engròs i al detall	10,67%	9,09%
Construcció	2,53%	6,06%
Educació	1,40%	3,03%
Hostaleria	1,97%	4,55%
Indústria manufacturera**	9,55%	6,06%
Informació i comunicacions	5,06%	12,12%
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0,00%	1,52%
Transport i emmagatzematge	0,56%	1,52%
Sense informació	44,10%	27,27%
Mitjana any constitució	2003	2008
Plantilla mitjana		
<5	45,51%	40,91%
5-10	17,70%	21,21%
10-50	27,53%	31,82%
50 o més	9,27%	6,06%
Mitjana**	25	15

Nota: els asteriscs denoten que la diferència és estadísticament positiva d'acord amb un test de diferència de mitjanes o proporcions. Font: elaboració pròpia.

Figura 19. Comparació de la contractació entre homes i dones de les sol·licituds de contractació per part de les empreses o d'altres entitats

	Dona	Home	Diferència
% Grup CNAE			
N	1923	2770	4693
Activitats administratives i serveis auxiliars	7,44	3,72	3,72***
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	2,44	1,7	0,75**
Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials	0,05	0	0,05
Activitats de les llars, personal domèstic, etc.	0,05	0	0,05
Activitats financeres i d'assegurances	0,94	0,43	0,5**
Activitats immobiliàries	2,5	1,3	1,2***
Activitats professionals, científiques i tècniques	17,58	10,58	7***
Activitats sanitàries i de serveis socials	3,54	0,51	3,03***
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	0,68	1,62	-0,95***
Altres serveis	2,13	1,01	1,12***
Comerç a l'engròs i al detall	21,11	20,36	0,75
Construcció	3,74	11,01	-7,27***
Educació	3,33	1,3	2,03***
Hostaleria	14,56	12,42	2,14**
Indústria extractiva	0	0,07	-0,07
Indústria manufacturera	11,44	24,91	-13,47***
Informació i comunicacions	6,5	5,88	0,62
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	0,1	0,4	-0,29**
Subministre d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	0,16	0,22	-0,06
Transport i emmagatzematge	1,72	2,56	-0,85**
% Grup de cotització			
N	2165	2668	4833
Ajudants no titulats	4,39	4,95	-0,21
Auxiliars administratius	34,69	16,87	15,77***
Caps administratius i de taller	3,23	3,04	-0,45
Enginyers i Llicenciats	5,59	4,69	0,29
Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	6,19	3,86	0,54
Oficials administratius	15,7	9,75	5,34***

	Dona	Home	Diferència
Oficials de primera i segona	7,58	13,87	-5,5***
Oficials de tercera i especialistes	10,67	15,67	-4,61***
Peons	6,88	22,68	-12,47***
Subalterns	4,3	3,82	0,11
Treballadors <18 anys	0,79	0,82	0,01
% Tipus d'empresa			
N	3164	3882	7046
Altres	0,16	0,21	-0,05
Associacions	7,46	2,96	4,5***
Autònoms	15,8	12,34	3,46***
Comunitats de béns	0,41	0,15	0,26**
Congregacions i institucions de caràcter religiós	0,16	0,05	0,11
Cooperatives	2,18	1,13	1,05***
Organismes públics	0,09	0,05	0,04
SA	4,52	9,33	-4,81***
SL	67,1	71,95	-4,85***
Societats civils	2,05	1,67	0,38
Societats col·lectives	0	0,03	-0,03
UTE	0,06	0,13	-0,07

Nota: els asteriscs de la columna diferència marquen que la diferència és estadísticament significativa d'acord amb un test de diferència de mitjanes o proporcions. Font: elaboració pròpia.

Figura 20. Informació dels lots de convocatòria 65 de joves en pràctiques

	Nombre d'expedients	Nombre de contractes	Import atorgat	Data d'enviament a fiscalització
Lot 1	55	57	1.008.017,64 €	22/04/2022
Lot 2	102	114	2.016.035,28 €	20/05/2022
Lot 3	211	250	4.421.130,00 €	07/06/2022
Lot 4	8	13	229.898,76 €	03/08/2022
Lot 5	5	6	84.885,67 €	09/09/2023
ATREC/ SOC0652021/LOT1	1	1	17.684,52 €	20/09/2023

	Nombre d'expedients	Nombre de contractes	Import atorgat	Data d'enviament a fiscalització
ATREC/ SOC0652021/LOT2	1	1	17.684,52 €	02/11/2023
ATREC/ SOC0652021/LOT3	1	4	70.738,08 €	08/11/2023
Total	384	446	7.866.074,47 €	

Font: Elaboració pròpia amb dades facilitades pel SOC.

Figura 21. Informació dels lots de convocatòria 66 de contractació de joves

	Nombre d'expedients	Nombre de contractes	Import atorgat	Data d'enviament a fiscalització
Lot 1	80	100	1.768.452,00 €	28/06/2022
Lot 2	102	130	2.298.987,60 €	28/06/2022
Lot 3	152	190	3.360.058,80 €	15/07/2022
Lot 4	399	462	8.170.248,24 €	02/09/2022
Lot 5	1.002	1.128	19.948.138,56 €	09/09/2022
Lot 6	592	672	11.883.997,44 €	25/10/2022
Lot 7	158	181	3.200.898,12 €	03/11/2022
Lot 8	111	127	2.245.934,04 €	03/11/2022
Lot 9	159	183	3.236.267,16 €	02/12/2022
Lot 10	302	365	6.454.849,80 €	14/12/2022
Lot 11	865	1.032	18.250.424,64 €	16/12/2022
Lot 12	535	602	10.646.081,04 €	16/12/2022
Lot 13BIS	122	155	2.741.100,60 €	08/05/2023
Lot 14BIS	10	10	176.845,20 €	15/06/2023
ATREC/ SOC0662021/LOT1	31	32	565.904,64 €	15/06/2023
LOT15	2	3	53.053,56 €	04/07/2023
ATREC/ SOC0662021/LOT2	3	3	53.053,56 €	04/07/2023
ATORG/ SOC0662021/003439	1	3	53.053,56 €	18/07/2023

	Nombre d'expedients	Nombre de contractes	Import atorgat	Data d'enviament a fiscalització
MODAT/ SOC0662021/003370	1	1	17.684,52 €	23/06/2023
MODAT/ SOC0662021/749	1	1	17.684,52 €	27/06/2023
ATREC/ SOC0662021/LOT3	4	4	70.738,08 €	24/07/2023
ATREC/ SOC0662021/LOT4	2	2	35.369,04 €	11/08/2023
ATREC/ SOC0662021/LOT5	3	3	53.053,56 €	31/10/2023
Total	4.637	5.389	95.301.878,28 €	

Font: Elaboració pròpia amb dades facilitades pel SOC.

3.5. Metodologia per a l'estimació de l'impacte

Per estimar l'impacte de les subvencions en els diferents resultats d'interès, en aquesta avaluació s'utilitza el mètode del *matching* (o mètode de l'emparellament) combinat amb el mètode de diferència en diferències (o mètode de dobles diferències). Aquest mètode utilitza tècniques estadístiques per construir un grup de comparació "artificial" que s'assembli al màxim possible al grup que ha rebut la intervenció (grup de tractament). Per fer-ho, el mètode assigna, a cada unitat tractada, la unitat o les unitats no tractades que més s'assemblen a les tractades en funció de diverses característiques observables. D'aquesta manera, la comparació del resultat d'interès entre el grup de tractament i el grup de comparació resultant del mètode del *matching* proporciona una estimació de l'efecte causal de participar en el programa.

En aquesta avaluació s'utilitza el mètode del *propensity score matching* (PSM), la tècnica més emprada per construir grups de comparació mitjançant el mètode de l'emparellament. Aquesta tècnica es basa a calcular, per a una mostra d'unitats tractades i no tractades, la probabilitat de participar en el programa (anomenada *propensity score*) a partir de diverses característiques observables d'aquestes unitats. A continuació, emparella cada unitat del grup de tractament amb aquella unitat o aquelles unitats no tractades que tenen un *propensity score* més similar.

Per poder estimar l'efecte causal de manera no esbiaixada, el mètode del *matching* requereix que es compleixi un supòsit anomenat *conditional independence assumption* (CIA). Aquest supòsit ens diu que hem d'incloure en el model totes les característiques de les unitats que determinen al mateix temps la probabilitat de participar en el programa avaluat i els diferents resultats d'interès. Si hi ha característiques que no podem observar i

que per tant no podem incloure en el model, el mètode del *matching* no serà capaç de produir estimacions no esbiaixades de l'efecte causal del programa.

Per poder relaxar aquest supòsit, el mètode del *matching* es pot combinar amb el mètode de diferència en diferències. En comptes de comparar el resultat d'interès entre el grup de tractament i el grup de comparació resultant del *matching*, el mètode de diferència en diferències compara la diferència en el resultat d'interès entre els dos grups que es produeix després de la intervenció amb la diferència que hi havia abans de la intervenció. D'aquesta manera, aquest mètode permet controlar per característiques que no varien en el temps i que no hem pogut incloure en el model perquè no les podem observar, i es relaxa d'aquesta manera el supòsit de la CIA.

Perquè el mètode de diferència en diferències produeixi estimacions no esbiaixades de l'efecte causal d'interès, s'ha de complir el supòsit anomenat "tendències paral·leles", que ens exigeix que el resultat d'interès del grup de tractament i el grup de comparació haguessin evolucionat de manera paral·lela en el temps si no s'hagués produït la intervenció. Si aquest supòsit es compleix, no hi ha característiques no observables que determinen simultàniament la participació al programa i els resultats d'interès, i per tant estarem estimant de manera no esbiaixada l'efecte causal del programa.

A continuació es detalla com s'ha aplicat aquesta metodologia per a estimar l'efecte causal de les subvencions a la contractació.

Variables predictores i model de predicció de la participació

El primer pas en l'aplicació del mètode del *matching* consisteix en seleccionar les variables que s'inclouen en el model de predicció de la participació al programa. Com s'ha comentat anteriorment, l'eficàcia del mètode del *matching* depèn de manera crucial de la possibilitat de poder incloure en el model de participació totes les variables que determinen simultàniament la participació en el programa i els resultats d'interès. Si no s'hi inclouen totes aquestes variables rellevants, l'estimació resultarà esbiaixada. D'altra banda, és important no incloure-hi gaires variables no rellevants, ja que la inclusió de massa variables pot complicar la possibilitat d'emparellar les unitats de tractament amb unitats del grup de comparació, alhora que fa incrementar la variància (i en redueix la precisió) de l'estimador.⁸ Per tant, per determinar quines variables incloure al model, és important tenir informació sobre el programa i un coneixement elevat d'estudis anteriors de programes similars.

En el nostre cas, els únics requisits que havien de complir els joves per participar al programa de subvencions eren que el jove tingués entre 16 i 29 anys i es trobés en situació

⁸ La variància d'un estimador és una mesura de dispersió. En general, diem que un estimador és més precís a l'hora d'estimar l'efecte buscat quan té una variància més petita. I a la inversa, quan l'estimador té una variància més gran, la nostra estimació serà menys precisa.

de demandant d'ocupació no ocupat (DONO)⁹ al SOC en el moment de formalitzar el contracte amb l'empresa beneficiària. Per tant, a part d'aquestes dues condicions (les quals ja es tenen en compte per caracteritzar els joves que conformen el grup de comparació), no podem definir variables predictores a partir dels requisits institucionals de participació en el programa.

No obstant això, hi ha molts estudis previs que han analitzat l'efecte de diverses polítiques actives d'ocupació utilitzant el mètode del *matching*, i diversos estudis que han analitzat la sensibilitat dels resultats de les estimacions en aquest camp en funció de les variables que s'inclouen en els models de participació (vegeu, per exemple, Lechner i Wunsch, 2013). L'existència d'aquests estudis, unida a la disponibilitat de diverses bases de dades administratives amb informació extensa sobre característiques dels joves, ens permet identificar i construir un conjunt ampli de variables rellevants que cal incloure en el model de participació. La Figura 22 enumera i descriu les variables incloses en el model¹⁰.

Figura 22. Variables predictores

Variable	Descripció
Sociodemogràfiques:	
Edat	Edat el 30 d'abril de 2022
Dona	Variable binària que indica si la persona és una dona
Nacionalitat espanyola	Variable binària que indica si la persona té la nacionalitat espanyola
Perceptor RGC últim any i 8 mesos	Variable binària que indica si la persona ha sigut perceptora de la renda garantida de ciutadania almenys 1 dia durant els últims 1 any i 8 mesos anteriors al període de sol·licituds
Nivell d'estudis	Variable categòrica que indica el nivell d'estudis màxim aconseguit, amb les categories següents: 1 = Sense estudis, 2 = Primaris, 3 = Secundaris, 4 = Superiors FP, 5 = Superiors universitaris
Servei territorial	Variable categòrica que indica el servei territorial corresponent a l'oficina d'inserció laboral del jove, amb les categories següents: 1 = Barcelona Nord, 2 = Barcelona Sud, 3 = Catalunya Central, 4 = Girona, 5 = Lleida i Alt Pirineu, 6 = Tarragona, 7 = Terres de l'Ebre
Historial laboral:	
Mesos en un contracte durant l'últim any	Variable contínua que indica el nombre de mesos en un contracte laboral durant l'últim any abans del període de sol·licituds

⁹ Instrucció interna del SOC 27/2022, relativa a la consideració de persona demandant d'ocupació inscrita com a persona no ocupada, als efectes de la participació en polítiques actives d'ocupació al SOC.

¹⁰ Per als resultats relacionats amb la probabilitat d'estar donada d'alta com a persona treballadora autònoma, les variables incloses en el model de predicció de la participació varien lleugerament, ja que les característiques que determinen si una persona fa activitat com a autònoma difereixen lleugerament d'aquelles que determinen l'èxit en la resta de resultats. Les variables incloses en el model de predicció en aquest cas es descriuen a la Figura 32 d'aquest annex.

Variable	Descripció
Mesos en un contracte durant el penúltim any	Variable contínua que indica el nombre de mesos en un contracte laboral durant el penúltim any abans del període de sol·licituds
Mesos en un servei durant l'últim any	Variable contínua que indica el nombre de mesos participant en un servei d'inserció laboral del SOC durant l'últim any abans del període de sol·licituds
Mesos com a autònom durant l'últim any	Variable contínua que indica el nombre de mesos cotitzats com a autònom durant l'últim any abans del període de sol·licituds
Mesos en un contracte durant els últims tres mesos	Variable categòrica que indica el nombre de mesos en un contracte laboral durant els últims tres mesos abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Cap dia, 2 = 1 mes, 3 = 2 mesos, 4 = 3 mesos
Mesos en un contracte durant l'estiu anterior	Variable categòrica que indica el nombre de mesos en un contracte laboral durant l'estiu anterior al període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Cap dia, 2 = 1 mes, 3 = 2 mesos, 4 = 3 mesos
Mesos en un servei durant els últims sis mesos	Variable categòrica que indica el nombre de mesos en un servei d'orientació laboral del SOC durant els últims sis mesos abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Cap dia, 2 = 1 mes, 3 = 2 mesos, 4 = 3 mesos, 5 = 4 mesos, 6 = 5 mesos, 7 = 6 mesos
Tipus temporal de l'últim contracte	Variable categòrica que indica el tipus temporal de l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Temporal, 2 = Indefinit, 3 = Altres, 4 = Cap contracte anterior
Tipus de jornada de l'últim contracte	Variable categòrica que indica el tipus de jornada de l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Temps parcial, 2 = Temps complet, 3 = No especificat, 4 = Cap contracte anterior
Sector de l'últim contracte	Variable categòrica que indica el sector econòmic de la feina corresponent a l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Agricultura o indústria, 2 = Construcció o transports, 3 = Serveis, 4 = Cap contracte anterior
Ocupació de l'últim contracte	Variable categòrica que indica el tipus d'ocupació de la feina corresponent a l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Ocupació qualificada, 2 = Ocupació no qualificada, 3 = Cap contracte anterior
Mesos com a DONO els últims 1 any i 8 mesos	Variable categòrica que indica el nombre de mesos inscrit al SOC com a demandant d'ocupació no ocupat/ada (DONO) durant els últims 1 any i 8 mesos anteriors al període de sol·licituds, amb les categories següents: 1 = Cap dia, 2 = Entre un dia i menys de 3 mesos, 3 = De 3 a menys de 6 mesos, 4 = De 6 a menys de 12 mesos, 5 = 12 mesos o més
Qüestionari Q	Variable categòrica que indica l'ocupabilitat del jove segons el "Qüestionari Q", un qüestionari elaborat pel SOC, amb les categories següents: 1 = A. Persona amb un itinerari previst a curt termini, es dirigeix a un mercat de treball favorable, 2 = B. Persona amb un itinerari previst a mitjà termini, es dirigeix a un mercat de treball inestable, 3 = C. Persona amb un itinerari previst a mitjà o llarg termini, amb dèficits en un dels factors (estructurals o competencials), 4 = D. Persona amb un itinerari previst a llarg termini, es dirigeix a un mercat de treball crític o no té una ocupació definida, 5 = E-R. Persona amb un itinerari previst a llarg termini, es dirigeix a un mercat de treball crític o no té una ocupació definida o persona sense disponibilitat real per treballar ni per participar en polítiques actives, 6 = Z. Persona amb més d'un objectiu professional, cap de prioritari, 7 = Sense Qüestionari Q

Font: Elaboració pròpia.

Un cop seleccionades les variables predictores, s'utilitzen per calcular la probabilitat de cada jove de participar en el programa de subvencions (el *propensity score*). La **Figura 23** mostra els resultats de l'estimació del model de participació utilitzant un *model logit* i les variables predictores descrites en la **Figura 22**.

Figura 23. Model logit de predicció de la participació (propensity score)

Variable		Coefficient
Edat		0.0030
Dona		-0.1834***
Nacionalitat espanyola		0.1100**
Perceptor RGC últim any i 8 mesos		-0.9366***
Servei territorial (Ref.: Barcelona Nord)		
Barcelona Sud		0.1351***
Catalunya Central		0.6234***
Girona		0.2776***
Lleida i Alt Pirineu		0.5915***
Tarragona		0.0693
Terres de l'Ebre		0.7779***
Nivell d'estudis (Ref.: Sense estudis)		
Primaris		0.1630
Secundaris		0.1360
Superiors FP		0.6411***
Superiors universitaris		0.9417***
Mesos en un contracte últim any		-0.0131
Mesos en un servei últim any		0.0292
Mesos com a autònom últim any		0.0862***
Mesos en un contracte penúltim any		-0.0072
Mesos en un contracte últims 3 mesos (Ref.: Cap contracte)		
	1	0.0122
	2	0.0872
	3	-0.0176
Mesos en un contracte últim estiu (Ref.: Cap contracte)		
	1	0.0775
	2	0.2863***
	3	0.3590***
Mesos en un servei últims 6 mesos (Ref.: Cap servei)		
	1	-0.1861*
	2	-0.0588
	3	-0.1893

	4	-0.0815
	5	-0.2846
	6	-0.0870
Tipus temporal de l'últim contracte (Ref.: Temporal)		
Indefinit		0.0791
Altres		0.0553
Cap contracte		-0.4784***
Tipus de jornada de l'últim contracte (Ref.: Temps parcial)		
Temps complet		0.0237
No especificat		0.0421
Sector de l'últim contracte (Ref.: Agricultura o Indústria)		
Construcció o Transport		-0.2396***
Serveis		-0.0474
Ocupació de l'últim contracte (Ref.: Ocupació qualificada)		
Ocupació no qualificada		-0.0359
Mesos com a DONO els últims 1 any i 8 mesos (Ref.: Cap dia)		
Entre un dia i menys de 3 mesos		-1.1452***
De 3 a menys de 6 mesos		-1.1019***
De 6 a menys de 12 mesos		-1.0243***
12 mesos o més		-1.5813***
Qüestionari Q (Ref.: A)		
B		0.4970***
C		0.2766***
D		0.0071
E-R		0.4618***
Z		0.0967*
Missing		0.1397***
Constant		-1.6191***
R-squared		0.104
Log-likelihood		-1.38e+04
Observacions		35.455

Notes: nivell de significança estadística: * = 10%, ** = 5%, *** = 1%. Font: elaboració pròpia.

L'estimador de *matching* i el mètode d'emparellament

Un cop calculat el *propensity score* per a cada persona de la mostra, el pas següent en l'aplicació del mètode del *matching* és utilitzar el *propensity score* calculat per emparellar cada persona del grup de tractament amb una o més persones del grup de comparació. Dins el mètode del PSM, hi ha diverses tècniques per fer aquest emparellament (diversos estimadors de *matching*), que es diferencien en la manera de seleccionar la unitat o les unitats de comparació per a cada una de les unitats de tractament. L'elecció del mètode suposa un *trade-off* entre el biaix de l'estimador, la variància de l'estimador i l'existència de suport comú,¹¹ i l'eficàcia de l'estimador utilitzat dependrà en última instància de les característiques de la nostra mostra d'estimació (Caliendo i Kopeinig, 2008). En termes generals, si som més permissius a l'hora d'establir com poden ser de diferents la persona tractada de la seva parella o les seves parelles del grup de comparació en termes del *propensity score*, estarem incrementant el risc d'introduir biaix en l'estimació, però aconseguirem estimacions més precises (una variància inferior de l'estimador). Per contra, si som massa estrictes a l'hora d'exigir que les unitats de tractament hagin de ser més similars a les unitats de comparació, estarem reduint el risc d'introduir biaix en les estimacions, però obtindrem estimacions menys precises. Cal tenir en compte, també, que un criteri estricte en aquest sentit pot generar un problema de suport comú, en el qual hi hauria poques persones del grup de tractament per a les quals podem assignar una unitat del grup de comparació, i per tant només podríem estimar l'efecte de les subvencions per a aquest subgrup reduït de persones.

En el nostre cas, és important tenir en compte el fet que disposem d'una mostra gran de persones donants (persones que no han rebut la subvenció i que potencialment poden formar part del grup de comparació). En concret, la nostra mostra de donants és de 29.920 persones, 5,4 vegades més gran que el grup de tractament. Aquest fet facilita poder ser més estrictes en com han de ser de similars les parelles, sense posar en risc el suport comú i mantenint una variància baixa de l'estimador. Per tant, s'ha optat per utilitzar un model d'emparellament que prioritza la minimització del biaix de l'estimador i que té les característiques següents:

- **Nearest neighbour matching (NN).** Aquest mètode emparella cada unitat tractada amb la unitat o les unitats del grup de comparació amb un *propensity score* més proper. Respecte d'altres mètodes, aquest prioritza que hi hagi més similitud entre les unitats emparellades.
- **Emparellament 1 a 1 (NN = 1).** Les unitats tractades es poden emparellar amb una sola unitat del grup de comparació o, alternativament, amb múltiples unitats. La segona opció redueix la variància de l'estimador en utilitzar més informació, però

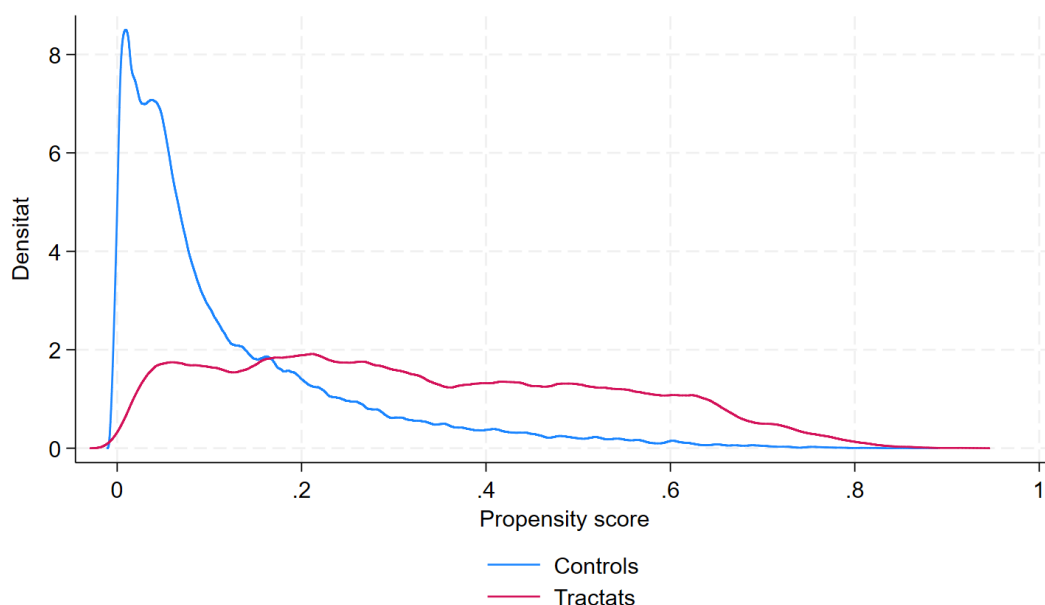
¹¹ En el mètode del *matching*, diem que hi ha suport comú quan és possible emparellar totes les unitats del grup de tractament amb almenys una unitat del grup de control. Si hi ha unitats del grup de tractament que no es poden emparellar amb unitats del grup de control, aquestes unitats no es poden incloure en l'anàlisi, i el mètode del *matching* només podrà estimar l'efecte per a les unitats incloses.

comporta una pitjor qualitat dels emparellaments. En aquest cas, s'ha optat per fer un emparellament 1 a 1, i prioritzar la reducció del biaix per sobre de la reducció de la variància de l'estimador.

- **Emparellament amb reemplaçament.** L'emparellament pot ser "amb reemplaçament", si una unitat no tractada pot ser emparellada amb més d'una unitat tractada, o "sense reemplaçament", si cada unitat no tractada només pot ser utilitzada com a parella una vegada. Aquí el *trade-off* torna a ser el mateix: la primera opció millora la qualitat de les parelles, però incrementa la variància de l'estimador, en comparació amb la segona opció. En aquest cas, s'ha optat per un model amb reemplaçament, de manera que es torna a prioritzar la reducció del biaix al cost d'augmentar la variància de l'estimador.

La Figura 24 mostra la distribució del *propensity score* per al grup de tractament i per al grup de control. La Figura mostra que el mètode d'emparellament utilitzat garanteix que per cada persona del grup de tractament hi ha almenys una persona del grup de comparació amb *propensity score* similar, és a dir, hi ha suport comú per a tota la mostra. Això ens indica que el mètode del *matching* serà capaç d'estimar l'efecte de les subvencions per a la totalitat d'individus que formen el grup de tractament.

Figura 24. Distribució del propensity score per al grup de tractament i el grup de control



Font: Elaboració pròpia.

Qualitat del *matching*

En la Figura 6 de l'informe, hem vist com el grup de tractament i el grup de comparació mostraven nivells diferents en els resultats d'interès en els mesos anteriors a l'inici del període de subvencions. Com s'ha comentat, això ens indica que probablement aquests dos grups són diferents en termes de diverses característiques que influeixen en els diferents resultats relacionats amb la inserció laboral. Una manera de contrastar aquest fet és observar el valor de la mitjana d'aquestes característiques per al grup de tractament i per al grup de comparació en el període anterior a l'inici de les subvencions, per observar si hi ha diferències estadísticament significatives.

Aquesta anàlisi es mostra en la Figura 25, en la qual, per a cada una de les variables rellevants (descrites anteriorment en la Figura 22), es mostra la mitjana per al grup de tractament, la mitjana per al grup de comparació, la diferència entre les dues mitjanes i el resultat del test de significació estadística contrastant si les dues mitjanes són diferents.

Figura 25. Diferència de mitjanes (t-tests) per al grup de comparació i el grup de tractament abans de l'emparellament

Variable	Controls	Tractats	Diferència
Sociodemogràfics:			
Edat	23.73	23.93	0.197***
Dona	0.48	0.45	-0.035***
Nacionalitat espanyola	0.81	0.84	0.035***
Perceptor RGC últim any i 8 mesos	0.04	0.01	-0.031***
Servei territorial (Ref.: Barcelona Nord)			
Barcelona Sud	0.33	0.32	-0.008
Catalunya Central	0.07	0.11	0.036***
Girona	0.11	0.12	0.012***
Lleida i Alt Pirineu	0.06	0.08	0.022***
Tarragona	0.11	0.09	-0.022***
Terres de l'Ebre	0.03	0.05	0.017***
Nivell d'estudis (Ref.: Sense estudis)			
Primaris	0.06	0.05	-0.012***
Secundaris	0.72	0.57	-0.153***
Superiors FP	0.10	0.15	0.050***
Superiors universitaris	0.10	0.22	0.120***
Historial laboral:			
Mesos en un contracte últim any	3.66	4.45	0.792***
Mesos en un servei últim any	0.69	0.42	-0.270***
Mesos com a autònom últim any	0.08	0.26	0.171***

Variable	Controls	Tractats	Diferència
Mesos en un contracte penúltim any	3.29	3.74	0.455***
Mesos en un contracte últims 3 mesos (Ref.: Cap contracte)			
1	0.09	0.09	-0.000
2	0.09	0.11	0.019***
3	0.24	0.33	0.097***
Mesos en un contracte l'últim estiu (Ref.: Cap contracte)			
1	0.06	0.07	0.006*
2	0.10	0.12	0.019***
3	0.28	0.34	0.059***
Mesos en un servei últims 6 mesos (Ref.: Cap servei)			
1	0.04	0.02	-0.013***
2	0.02	0.01	-0.006***
3	0.02	0.01	-0.006***
4	0.01	0.01	-0.004**
5	0.01	0.00	-0.005***
6	0.03	0.02	-0.012***
Tipus temporal de l'últim contracte (Ref.: Cap contracte)			
Indefinit	0.11	0.16	0.055***
Temporal	0.59	0.62	0.030***
Altres	0.02	0.03	0.007***
Tipus de jornada de l'últim contracte (Ref.: Temps parcial)			
Temps complet	0.37	0.41	0.042***
No especificat	0.05	0.08	0.027***
Sector de l'últim contracte (Ref.: Agricultura o Indústria)			
Construcció o Transport	0.07	0.06	-0.011***
Serveis	0.54	0.62	0.077***
Ocupació de l'últim contracte (Ref.: Ocupació qualificada)			
Ocupació no qualificada	0.58	0.60	0.023***
Mesos com a DONO els últims 1 any i 8 mesos (Ref.: Cap dia)			
Entre un dia i menys de 3 mesos	0.25	0.18	-0.073***
De 3 a menys de 6 mesos	0.13	0.09	-0.038***
De 6 a menys de 12 mesos	0.16	0.12	-0.044***
12 mesos o més	0.19	0.07	-0.129***
Qüestionari Q (Ref.: A)			
B	0.04	0.06	0.026***

Variable	Controls	Tractats	Diferència
C	0.08	0.08	0.007*
D	0.14	0.10	-0.043***
E-R	0.08	0.12	0.034***
Z	0.16	0.14	-0.021***
Sense Qüestionari Q	0.21	0.26	0.054***

Font: Elaboració pròpia.

En termes generals, s'observa com el grup de tractament presenta característiques que assenyalen una millor ocupabilitat que el grup de comparació. Per una banda, tenen un nivell d'educació més elevat, en part perquè en la convocatòria de pràctiques la titulació de l'ESO era un requisit. Per l'altra, durant l'any anterior a l'inici del període de sol·licituds han estat més temps en un contracte laboral, menys temps utilitzant serveis d'inserció laboral i més temps cotitzant com a autònoms. En la mateixa línia, tenen una probabilitat més elevada de no haver estat inscrits cap dia com a demandants d'ocupació en els dos anys anteriors a l'inici del període de subvencions, i una probabilitat més baixa d'haver percebut la renda garantida de ciutadania algun dia durant el mateix període. Finalment, el seu últim contracte laboral anterior al període de sol·licituds és més probable que sigui de caràcter indefinit i en una ocupació més qualificada.

El fet que el grup de tractament presenti característiques indicatives d'una millor ocupabilitat laboral que el grup de comparació abans del programa probablement es deu als requisits i funcionament que caracteritzen l'elegibilitat i la participació en el programa. Per una banda, els criteris establerts per poder rebre la subvenció només consideren que la persona jove hagi de tenir entre 16 i 29 anys i estar inscrita com a demandant d'ocupació en el moment de la contractació. Per una altra banda, són les empreses beneficiàries les que fan la cerca de la persona que cal contractar, sense control ni restriccions per part dels gestors del programa. Per tant, és raonable pensar que les empreses beneficiàries tendiran a contractar les persones joves amb més educació i un millor historial laboral.

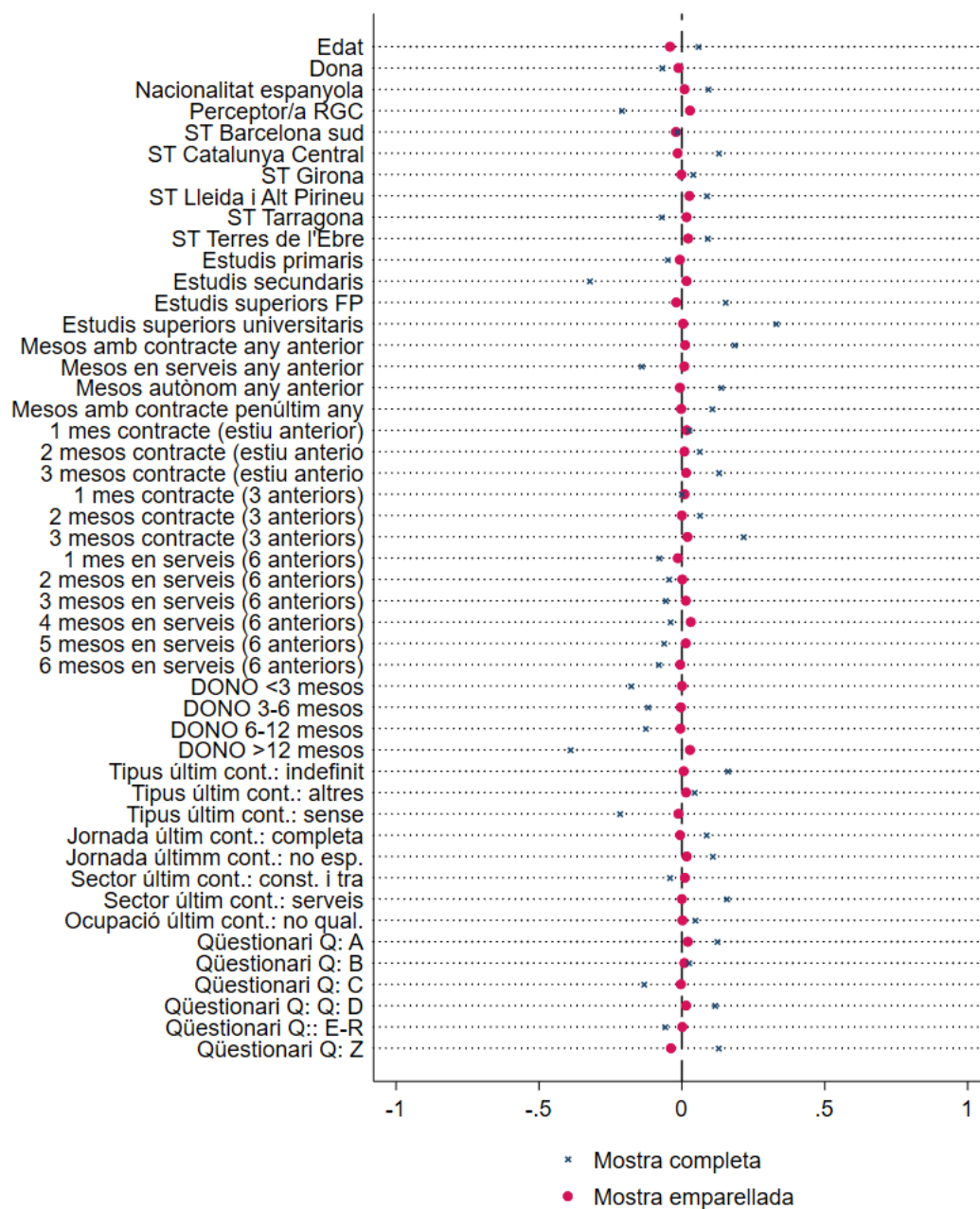
El pas següent en l'aplicació del mètode del *matching* consisteix a identificar individus del grup de comparació que s'assimilin tant com sigui possible al grup de tractament amb relació a aquestes característiques, i així es construeix un grup de comparació "artificial" que ens servirà de contrafactual per poder calcular l'efecte de les subvencions de manera no esbiaixada.

Un cop hem fet l'emparellament utilitzant el mètode descrit anteriorment, hi ha diverses maneres de comprovar la qualitat d'aquest emparellament, és a dir, de comprovar si hem estat capaços de trobar, per a cada jove del grup de tractament, un jove o més del grup de comparació que siguin suficientment similars. A aquest efecte, la literatura especialitzada recomana analitzar l'anomenat *biaix estandarditzat* (BE). Per a cada una de les variables del model, el BE mesura la diferència percentual de la mitjana de la variable entre el grup de

comparació i el grup de tractament, i estandarditza aquesta diferència per reflectir que les diferents variables poden tenir magnituds diferents. Mentre que esperaríem que abans de fer l'emparellament la majoria de variables presentin un BE elevat, després de l'emparellament el BE s'hauria de reduir per a totes les variables. La literatura especialitzada estableix que un BE per sota del 3-5 % després de fer l'emparellament indica una bona qualitat de l'emparellament.

La Figura 26 mostra, per a cada una de les variables del model, el BE abans (en blau) i després (en vermell) de fer l'emparellament. D'un total de 48 variables incloses al model, abans de l'emparellament hi ha 24 variables amb un BE superior al 3 %. Després de l'emparellament, el nombre de variables amb un BE superior al 3 % es redueix a 1. En la mateixa línia, la mitjana del BE per a totes les variables passa d'un 11,3 % abans de l'emparellament a un 1,3 % després de l'emparellament. Aquestes xifres indiquen una molt bona qualitat del mètode d'emparellament utilitzat.

Figura 26. Biaix estandarditzat en les mitjanes abans i després de l'emparellament

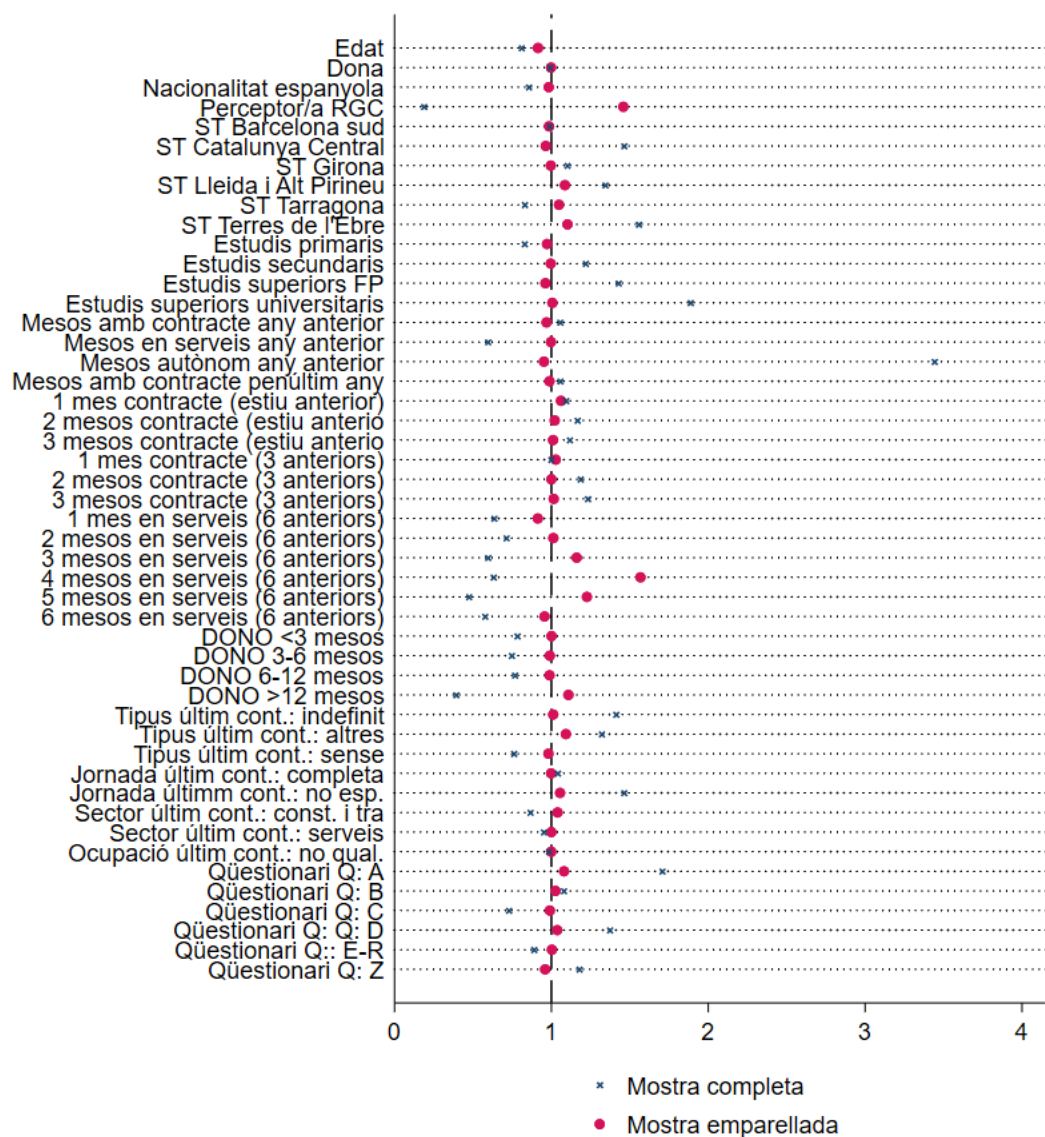


Font: Elaboració pròpia.

La Figura 27 mostra els resultats de la mateixa anàlisi amb relació a la variància de les variables en comptes de la mitjana, i indica també una bona qualitat del mètode

d'emparellament. La Figura 28 presenta un test de diferència de mitjanes de les variables predictores entre el grup de tractament i el grup de control després de fer l'emparellament, en el que s'observa que les diferències significatives observades en la Figura 25 s'esvaneixen per quasi totes les variables predictores després de l'emparellament.

Figura 27. Biaix estandarditzat en les variàncies abans i després de l'emparellament



Font: elaboració pròpia.

Figura 28. Diferència de mitjanes (t-tests) per al grup de control i el grup de tractament després de l'emparellament

Variable	Controls	Tractats	Diferència
----------	----------	----------	------------

Sociodemogràfics:			
Edat	24,07	23,93	0,14**
Dona	0,45	0,45	0,01
Nacionalitat espanyola	0,84	0,84	0,00
Perceptor RGC últim any i 8 mesos	0,01	0,01	0,00
Servei territorial (Ref.: Barcelona Nord)			0,00
Barcelona Sud	0,34	0,33	0,01
Catalunya Central	0,11	0,11	0,01
Girona	0,12	0,12	0,00
Lleida i Alt Pirineu	0,07	0,08	-0,01
Tarragona	0,09	0,09	-0,01
Terres de l'Ebre	0,04	0,05	0,00
Nivell d'estudis (Ref.: Sense estudis)			0,00
Primaris	0,06	0,05	0,00
Secundaris	0,56	0,57	-0,01
Superiors FP	0,15	0,15	0,01
Superiors universitaris	0,22	0,22	0,00
Historial laboral:			0,00
Mesos en un contracte últim any	0,44	0,44	-0,01
Mesos en un servei últim any	0,41	0,42	-0,01
Mesos com a autònom últim any	0,27	0,26	0,01
Mesos en un contracte penúltim any	3,75	3,74	0,01
Mesos en un contracte últims 3 mesos (Ref.: Cap contracte)			0,00
1	0,09	0,09	0,00
2	0,11	0,11	0,00
3	0,32	0,33	-0,01
Mesos en un contracte últim estiu (Ref.: Cap contracte)			0,00
1	0,06	0,07	0,00
2	0,12	0,12	0,00
3	0,33	0,34	-0,01
Mesos en un servei últims 6 mesos (Ref.: Cap servei)			0,00
1	0,02	0,02	0,00
2	0,01	0,01	0,00
3	0,01	0,01	0,00
4	0,00	0,01	0,00
5	0,00	0,01	0,00
6	0,02	0,02	0,00
Tipus temporal de l'últim contracte (Ref.: Temporal)			0,00
Indefinit	0,16	0,16	0,00
Altres	0,03	0,03	0,00
Cap contracte	0,20	0,19	0,01

Tipus de jornada de l'últim contracte (Ref.: Temps parcial)			0,00
Temps complet	0,412	0,409	0,00
No especificat	0,075	0,079	0,00
Sector de l'últim contracte (Ref.: Agricultura o Indústria)			0,00
Construcció o Transport	0,06	0,063	0,00
Serveis	0,618	0,618	0,00
Ocupació de l'últim contracte (Ref.: Ocupació qualificada)			0,00
Ocupació no qualificada	0,6	0,601	0,00
Mesos com a DONO els últims 1 any i 8 mesos (Ref.: Cap dia)			0,00
Entre un dia i menys de 3 mesos	0,18	0,18	0,00
De 3 a menys de 6 mesos	0,10	0,09	0,00
De 6 a menys de 12 mesos	0,12	0,12	0,00
12 mesos o més	0,06	0,07	-0,01
Qüestionari Q (Ref.: A)			0,00
B	0,06	0,06	0,00
C	0,08	0,08	0,00
D	0,10	0,10	0,00
E-R	0,11	0,12	0,00
Z	0,14	0,14	0,00
Sense Qüestionari Q	0,28	0,26	0,02***

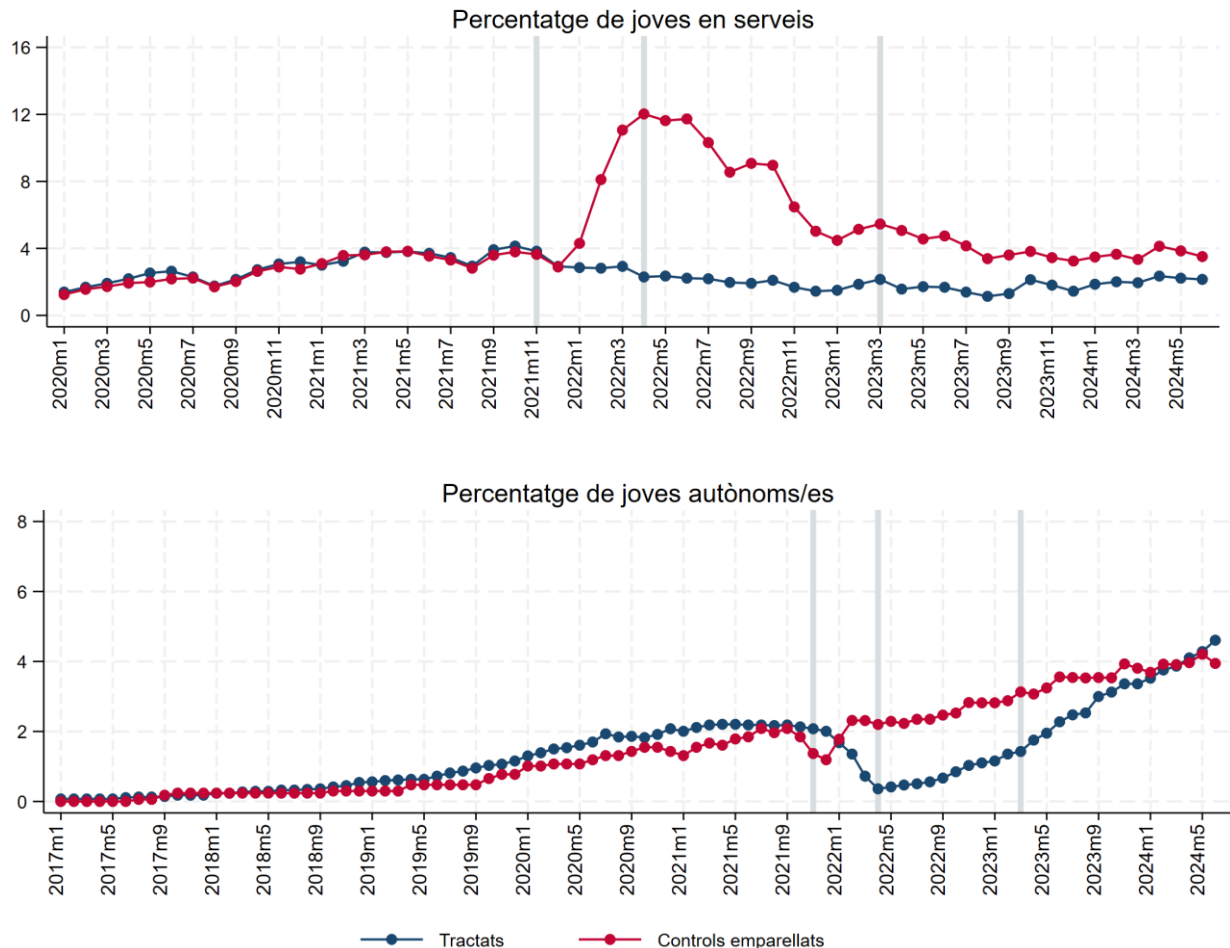
Font: elaboració pròpia.

La Figura 29 mostra l'evolució d'altres variables de resultat per al grup de tractament i el grup de control després de l'emparellament: l'ús de serveis d'inserció laboral i l'activitat com a persones treballadores autònomes. S'observa com el grup de tractament i el grup de comparació emparellat tenen, de mitjana, la mateixa tendència abans del període de sol·licitud de les subvencions, i que aquesta canvia un cop el programa comença a produir els seus efectes.

Pel que fa a l'ús de serveis d'inserció laboral, s'observa com menys del 5% dels joves en feien ús abans del programa. Al començament del període de sol·licituds, el grup de tractats redueix la utilització de serveis, ja que tots comencen el contracte laboral subvencionat. En el grup de comparació, en canvi, s'observa un augment de la utilització de serveis durant el període de sol·licituds. Això es deu al fet que, com s'ha explicat, la nostra mostra està definida de manera que les persones joves hagin estat inscrites almenys un dia com a DONO durant el període de sol·licituds, i per tant en aquest període comencen a participar més en serveis d'inserció laboral. En aquesta línia, a la finalització del període de sol·licituds, el grup de comparació comença a reduir la utilització de serveis, probablement degut al fet que s'insereixen progressivament al mercat laboral, però continuen situant-se vora 2 punts percentuals per sobre el grup de tractament catorze mesos després del període de contractació subvencionada.

Pel que fa a l'activitat com a persones treballadores autònomes, s'observa com aquesta és molt residual i afecta a menys del 3% del jovent abans del programa. Igual que passa amb la contractació i l'ús de serveis, s'observa una tendència creixent per a ambdós grups que probablement s'explica per la incorporació progressiva dels joves al mercat laboral a mesura que acaben els estudis. Al començament del període de sol·licituds, el percentatge de joves autònoms al grup de tractament baixa de manera dràstica a mesura que comencen a treballar en la feina subvencionada. Donat que les persones de la mostra són persones que han estat inscrites com a DONO en algun moment durant el període de sol·licituds, els membres del grup de comparació redueixen la seva activitat com a autònoms a mesura que s'apropa el període de sol·licituds, i recuperen progressivament l'activitat després d'aquest episodi de desocupació. La proporció de persones joves del grup de tractament donades d'alta com a autònomes també augmenta progressivament, però ho fa més tard i més ràpid, un cop es van acabant els contractes subvencionats.

Figura 29. Evolució d'altres resultats relacionats amb la inserció laboral per al grup de joves participants i el grup de comparació emparellat, 2017-2024



Nota: el primer gràfic mostra, per a cada mes, el percentatge de persones joves que han utilitzat serveis d'inserció laboral almenys un dia en aquell mes, en base a dades de SICAS; el segon gràfic mostra, per a cada mes, el percentatge de persones joves que han estat donades d'alta com a autònoms almenys un dia en aquell mes, en base a dades d'afiliacions com a persona treballadora autònoma. La primera línia vertical grisa indica l'inici del període de sol·licituds, la segona indica l'inici del contracte subvencionat i la tercera el final del període subvencionable.

Combinació del *matching* amb el mètode de diferència en diferències

Com s'ha comentat anteriorment, per produir estimacions no esbiaixades de l'efecte causal de les subvencions amb el mètode del *matching*, necessitem incloure en el model totes les variables (característiques dels joves) rellevants. És a dir, aquelles variables que determinen simultàniament la participació en el programa (rebre la subvenció) i els resultats d'interès (inserció laboral i educació).

Tot i que, guiats per l'evidència d'estudis anteriors, incloem en el model un conjunt ampli de variables, és possible que hi hagi variables rellevants que no estem incloent en el model, la qual cosa estaria introduint un biaix en la nostra estimació de l'efecte de les subvencions en els diferents resultats. Aquest biaix pot ser per no incloure en el model dos tipus de

variables que no podem observar i mesurar: aquelles variables que no varien en el temps (com la motivació dels joves a l'hora de buscar feina, la seva intel·ligència, la seva aversió al risc o altres variables que mesuren aspectes de la seva personalitat) i aquelles variables que varien en el temps (com el cicle econòmic, l'existència d'altres programes d'inserció laboral contemporanis al programa de subvencions, etc.).

La combinació del mètode del *matching* amb el mètode de diferència en diferències ens permet controlar per aquestes variables que no podem observar, i es redueix d'aquesta manera el biaix de l'estimació. Per fer-ho, en comptes de comparar el resultat d'interès entre el grup de tractament i el grup de comparació resultant del *matching* després del programa de subvencions, el mètode de diferència en diferències compara aquesta diferència després de la intervenció amb la diferència que ja existia abans de la intervenció. D'aquesta manera, aconseguim controlar per variables no observables que no varien en el temps i que podien estar produint un biaix en els resultats.

D'altra banda, com s'ha comentat, l'aplicació del mètode de diferència en diferències requereix que es compleixi el supòsit de tendències paral·leles, que estipula que, en absència del programa de subvencions, la variable de resultat del grup de tractament hauria evolucionat de manera paral·lela en el temps amb la variable de resultat del grup de comparació. Si podem proporcionar evidència a favor d'aquest supòsit, estarem més segurs que no hi ha variables no observables rellevants que varien en el temps, i d'aquesta manera tenim més evidència que els nostres resultats no estan esbiaixats i que per tant aconseguim estimar l'efecte causal de les subvencions de manera robusta. En l'informe, en els apartats corresponents a cadascun dels resultats d'interès analitzats, es proporciona evidència sobre el compliment d'aquest supòsit.

3.6. Altres resultats de l'avaluació d'impacte

Qualitat de l'emparellament per subgrup

Figura 30. Qualitat de l'emparellament per subgrup

	Abans de l'emparellament	Després de l'emparellament
Model general		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	24	1
Biaix estandaritzat mitjà	0,11	0,01
Edat 16-23		
Nº de variables	47	47
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	24	6
Biaix estandaritzat mitjà	0,11	0,019
Edat 24-30		
Nº de variables	47	47
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	17	2
Biaix estandaritzat mitjà	0,097	0,017
Nº de variables amb diferència de mitjanes significativa a l'1% (t-test)		
Homes		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	20	5
Biaix estandaritzat mitjà	0,092	0,019
Dones		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	21	7
Biaix estandaritzat mitjà	0,107	0,023
Sense educació postobligatòria		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	18	3
Biaix estandaritzat mitjà	0,088	0,018
Amb educació postobligatòria		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	16	8
Biaix estandaritzat mitjà	0,071	0,02
Menys de 6 mesos com a DONO		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	16	3
Biaix estandaritzat mitjà	0,079	0,014
Més de 6 mesos com a DONO		

Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	24	10
Biaix estandaritzat mitjà	0,105	0,025
Ocupació qualificada		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	17	13
Biaix estandaritzat mitjà	0,128	0,025
Ocupació no qualificada		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	23	5
Biaix estandaritzat mitjà	0,093	0,015
Sector serveis		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	21	2
Biaix estandaritzat mitjà	0,115	0,016
Sector transport i construcció		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	23	5
Biaix estandaritzat mitjà	0,093	0,015
Nº de variables amb diferència de mitjanes significativa a l'1% (t-test)		
Sector agricultura i indústria		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	17	13
Biaix estandaritzat mitjà	0,128	0,025
Convocatòria 65		
Nº de variables	47	47
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	12	9
Biaix estandaritzat mitjà	0,111	0,039
Convocatòria 66		
Nº de variables	48	48
Nº de variables amb biaix estandaritzat $\geq 3\%$	22	4
Biaix estandaritzat mitjà	0,097	0,017

Font: elaboració pròpia.

Model de matching per als resultats relacionats amb l'activitat com a autònom

A continuació es presenta informació sobre el model de *matching* utilitzat per als resultats d'activitat com a autònom.

Figura 31. Variables predictores per als resultats d'activitat com a autònom

Variable	Descripció
Sociodemogràfics:	
Edat	Edat el 30 d'abril de 2022
Dona	Variable binària indicant si la persona és una dona
Nacionalitat espanyola	Variable binària indicant si la persona té la nacionalitat espanyola
Perceptor RGC últim any i 8 mesos	Variable binària indicant si la persona ha sigut perceptor de la renda garantida de ciutadania almenys 1 dia durant els últims 1 any i 8 mesos anteriors al període de sol·licituds
Nivell d'estudis	Variable categòrica indicant el nivell d'estudis màxim aconseguit, amb les següents categories: 1 = Sense estudis, 2 = Primaris, 3 = Secundaris, 4 = Superiors FP, 5 = Superiors universitaris
Servei territorial	Variable categòrica indicant el servei territorial corresponent a l'oficina d'inserció laboral del jove, amb les següents categories: 1 = Barcelona Nord, 2 = Barcelona Sud, 3 = Catalunya Central, 4 = Girona, 5 = Lleida i Alt Pirineu, 6 = Tarragona, 7 = Terres de l'Ebre
Historial laboral:	
Mesos en un contracte últim any	Variable continua indicant el nombre de mesos en un contracte laboral durant l'últim any abans del període de sol·licituds
Mesos en un servei últim any	Variable continua indicant el nombre de mesos participant en un servei d'inserció laboral del SOC durant l'últim any abans del període de sol·licituds
Mesos com a autònom últim any	Variable contínua indicant el nombre de mesos cotitzats com a autònom durant l'últim any abans del període de sol·licituds
Autònom/a durant els últims dos mesos	Variable binària indicant si la persona estava cotitzant com a autònoma l'últim i/o el penúltim mes abans de l'inici del període de sol·licituds
Tipus temporal de l'últim contracte	Variable categòrica indicant el tipus temporal de l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les següents categories: 1 = Temporal, 2 = Indefinit, 3 = Altres, 4 = Cap contracte anterior
Tipus de jornada de l'últim contracte	Variable categòrica indicant el tipus de jornada de l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les següents categories: 1 = Temps parcial, 2 = Temps complet, 3 = No especificat, 4 = Cap contracte anterior
Sector de l'últim contracte	Variable categòrica indicant el sector econòmic de la feina corresponent a l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les següents categories: 1 = Agricultura o Indústria, 2 = Construcció o Transports, 3 = Serveis, 4 = Cap contracte anterior
Ocupació de l'últim contracte	Variable categòrica indicant el tipus d'ocupació de la feina corresponent a l'últim contracte que ha tingut el jove abans del període de sol·licituds, amb les següents categories: 1 = Ocupació qualificada, 2 = Ocupació no qualificada, 3 = Cap contracte anterior
Mesos com a dono els últims 1 any i 8 mesos	Variable categòrica indicant el nombre de mesos inscrit al SOC com a demandant d'ocupació no ocupat/da (DONO) durant els últims 1 any i 8 mesos anteriors al període de sol·licituds, amb les següents categories: 1 = Cap dia, 2 = Entre un dia i menys de 3 mesos, 3 = De 3 a menys de 6 mesos, 4 = De 6 a menys de 12 mesos, 5 = 12 mesos o més

Variable	Descripció
Qüestionari Q	Variable categòrica indicant l'ocupabilitat del jove segons el "Qüestionari Q", un qüestionari realitzat pel SOC, amb les següents categories: 1 = A. Persona amb un itinerari previst a curt termini, es dirigeix a un mercat de treball favorable, 2 = B. Persona amb un itinerari previst a mig termini, es dirigeix a un mercat de treball inestable, 3 = C. Persona amb un itinerari previst a mig o llarg termini, amb dèficits en un dels factors (estructurals o competencials), 4 = D. Persona amb un itinerari previst a llarg termini, es dirigeix a un mercat de treball crític o no té una ocupació definida, 5 = E-R. Persona amb un itinerari previst a llarg termini, es dirigeix a un mercat de treball crític o no té una ocupació definida o persona sense disponibilitat real per treballar ni per participar a polítiques actives, 6 = Z. Persona amb més d'un objectiu professional, cap de prioritari, 7 = Sense Qüestionari Q

Font: elaboració pròpia.

Els resultats de l'aplicació d'aquest model de predicció de la participació (model lògic i suport comú), els indicadors de qualitat de l'emparellament (biaix estandarditzat i t-tests de diferència en mitjanes) i els resultats de l'anàlisi de subgrup per als resultats d'activitat com a autònom estan disponibles sota demanda.

Efectes associats al retorn a l'educació reglada per subgrups

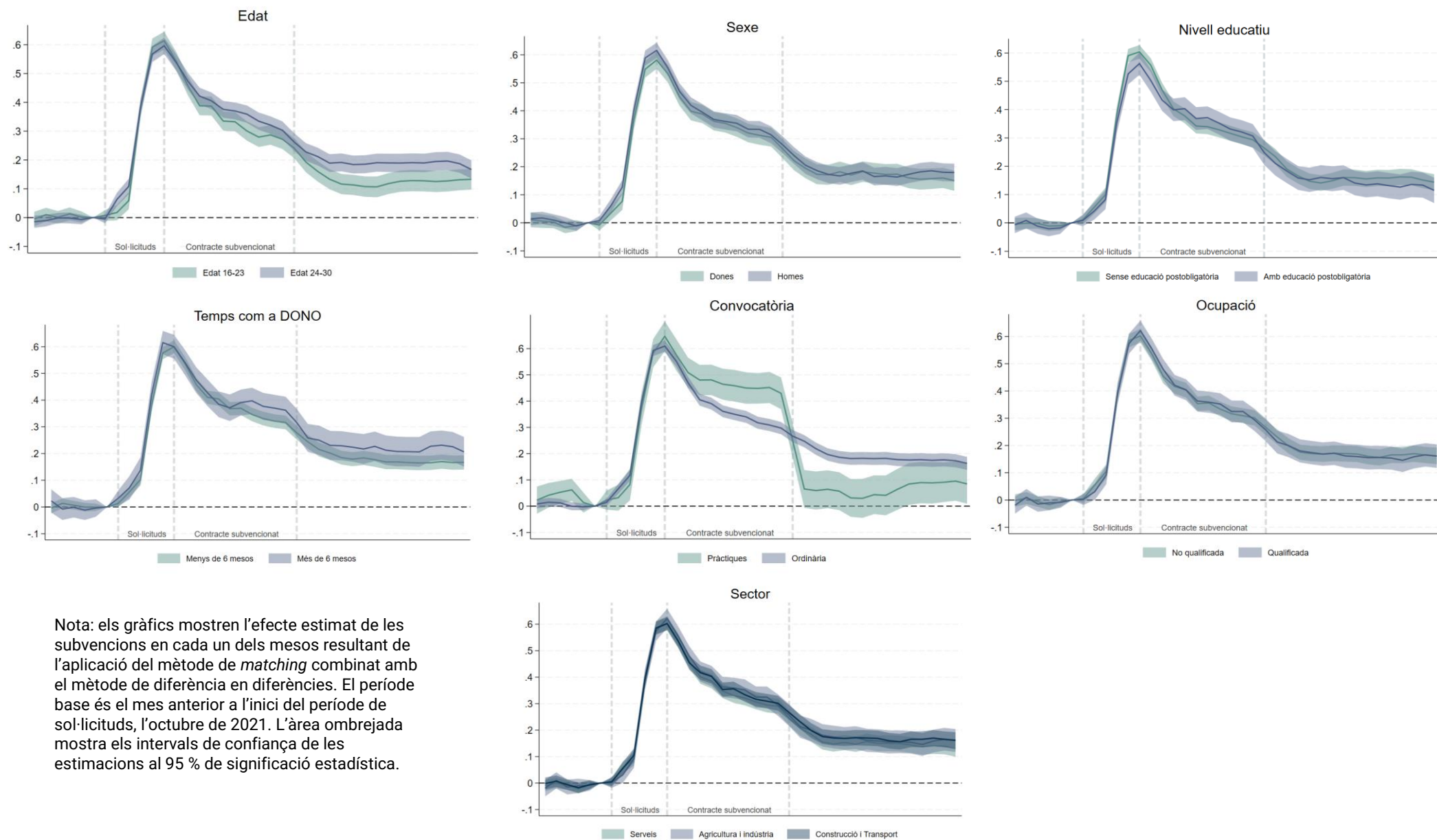
Figura 32. Efecte de les subvencions en la matriculació de cicles formatius de grau mitjà i superior i obtenció de certificats de professionalitat

	Matriculació curs 2022-2023	Matriculació curs 2023-2024	Certificat de professionalitat
Tota la mostra	-0.0356*** (0.0048)	-0.0214*** (0.0042)	-0.0066*** (0.0016)
Observacions	35.455	35.455	35.455
Sense estudis postobligatoris	-0.0396*** (0.0066)	-0.0275*** (0.0058)	-0.0095*** (0.0022)
Observacions	27.453	27.453	27.453
Sense estudis secundaris	-0.0331* (0.0176)	-0.0425** (0.0169)	-0.0071* (0.0043)
Observacions	2.767	2.767	2.767

Nota: la primera columna mostra l'efecte en la probabilitat de matriculació en estudis de grau mitjà o superior el curs 2022-2023, la segona columna mostra l'efecte en la probabilitat de matriculació en estudis de grau mitjà o superior el curs 2023-2024 (excloent la matriculació a distància) i la tercera columna mostra l'efecte en la probabilitat d'obtenir un certificat de professionalitat entre l'abril de 2023 i el juny de 2024.

Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

Figura 33. Efectes en el temps de les subvencions en la contractació aliena per subgrups de la població jove



Nota: els gràfics mostren l'efecte estimat de les subvencions en cada un dels mesos resultant de l'aplicació del mètode de *matching* combinat amb el mètode de diferència en diferències. El període base és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. L'àrea ombrejada mostra els intervals de confiança de les estimacions al 95 % de significació estadística.

4. Annexos de metodologia qualitativa

4.1. Guió qualitatiu

Objectiu: avaluar les subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per empreses i cooperatives de treball associat de l'any 2022. L'objectiu de l'avaluació és conèixer quin impacte han tingut i com s'han portat a la pràctica, amb la finalitat de realitzar propostes de millora.

A més de les dades quantitatives existents sobre les subvencions, un aspecte molt important a tenir en compte en l'anàlisi és la opinió i experiència de diferents persones implicades en la política i a diferents nivells (des de professionals del SOC fins a joves que van ser contractats). És per això que, des d'Ivàlua, s'ha iniciat una ronda d'entrevistes qualitatives amb els principals agents relacionats amb la política, per tal de recollir les seves vivències i propostes de millora que puguin tenir.

DIMENSIONS D'ANÀLISI:

- **Necessitats:** Explicació de l'origen del Pla: Quines eren les necessitats que el van motivar? Quina problemàtica pretenia resoldre?
- **Impactes:** Quins són els principals objectius que pretén aconseguir la subvenció tal com està actualment definida?
- **Recursos:** Creieu que els recursos disponibles van ser suficients per a complir amb els objectius dels ajuts? Recursos humans per gestionar i suficiència
- **Qualitat de la provisió:** Quin ha estat el procés de gestió i tramitació de les subvencions?
 - També de resolució incidències.
 - Quina valoració feu del disseny i del desplegament d'aquest ajut? Quins aspectes considereu més destacables (tant en positiu com en negatiu)?
- **Cobertura:** En primer lloc voldríem explorar qüestions relacionades amb el grau de cobertura assolit. En quin grau creieu que l'ajut ha arribat a aquell col·lectiu per a qui es van concebre?
 - En el cas de joves: cobertura per edat, nivell educatiu, sexe.
 - En el cas d'entitats, tipologia, dimensió, etc.
 - Com es van fer les previsions dels potencials sol·licitants que complien els criteris? Qui creieu que ha quedat fora? (per exemple per desconeixement o per complicació de gestió)

- **Captació, selecció i accés des participants:** Com es van establir els criteris d'accés i quin va ser el procediment per fixar-lo? Com ha estat el procés de captació i selecció dels participants?
 - En el cas d'entrevistes a empreses/entitats, es pregunta sobre què han tingut en compte.
 - Hi ha hagut denegacions de l'ajut que es podrien haver evitat?
- **Adherència:** Les subvencions han arribat tal i com estava establert – temps, quantia? Es pot saber entitats que hagin abandonat per aquest tema?
- **Resposta dels participants:**
 - Hi ha hagut abandonaments tant d'empreses com de joves? Quins han estat els motius?
 - Valorar què els ha suposat per persones joves i empreses/entitats.
 - Segons la vostra percepció, quins han estat els principals impactes dels ajuts? Quins han estat els efectes percebuts de l'ajut sobre les entitats/persones joves?
- **Governança i coordinació:** Hi ha hagut bona coordinació entre diferents unitats del SOC en la gestió del programa? CTTI, Intervenció, Oficines de Treball, comprovació...
- **Factors de context:** Quins aspectes contextuais han esdevingut al mateix temps que les subvencions i com l'han influït?
- **Propostes de millora:** ho traiem en cada apartat relacionat amb els diferents 'problemes/'dificultats'.

4.2. Descripció detallada del mostreig qualitatiu

La Figura 34 següent permet identificar les entrevistes segons els tipus d'agent.

Figura 34. Informants i tècniques

Entrevista	Tipus d'agent	Nombre de persones participants
1	SOC	1
2	SOC	3
3	SOC	1
4	SOC	2
5	SOC	2

6	SOC	1
7	SOC	2
8	SOC	1
9	Altres agents	2
10	Altres agents	1
11	Entitats	1
12	Entitats	1
13	Entitats	1
14	Entitats	1
15	Entitats i joves	2
16	Joves	1
17	Joves	1
18	Joves	1
TOTAL		25 persones

Font: Elaboració pròpia

4.3. Descripció del procés d'anàlisi

S'ha realitzat una anàlisi qualitativa de contingut per a l'anàlisi de la informació extreta les tècniques qualitatives exposades, el que ha implicat una revisió i codificació sistemàtica bottom-up (o inductiva) de les transcripcions literals de les entrevistes i grups de discussió mitjançant l'Atlas.ti, basant els codis en les cites literals de les entrevistes i grups de discussió realitzats. Així mateix, s'han emprat tres grans categories de codis: codis relatius a les dimensions d'anàlisi emergents, codis relatius a les dues convocatòries i codis relatius als diferents agents del programa. La Figura 35 detalla aquestes dimensions i codis:

Figura 35. Llistat de codis emprats a l'anàlisi qualitativa segons les principals categories d'anàlisi

Dimensions anàlisi	Convocatòries	Agents
Necessitats/Problemàtica	65 - Pràctiques	SOC
Objectius/Impactes previstos	66 - Contractes	Altres agents
Recursos econòmics de l'ajut	General	Empreses
Recursos humans per gestionar l'ajut		Joves
Criteris accés i denegacions		
Població diana		

Dimensions anàlisi	Convocatòries	Agents
Difusió		
Procediment ajut		
Selecció participants		
Cobertura joves		
Cobertura entitats		
Assessorament SOC		
Acompanyament a l'empresa		
Condicions laborals		
Abandonament		
Valoració / Impacte real		
Governança/coordinació		
Factors contextuais		
Facilitadors		
Problemes/dificultats		
Propostes de millora		

Font: Elaboració pròpia