

PLAN DE ACCIÓN

DE

CREA



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

ÍNDICE

Programa aragonés de orientación para la empleabilidad	1
Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón	13

**PROGRAMA ARAGONÉS
DE ORIENTACIÓN PARA
LA EMPLEABILIDAD**



ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN	1
OBJETIVOS.....	3
DESTINATARIOS.....	4
METODOLOGÍA.....	5
ACTUACIONES.....	6
Actuaciones relacionadas con la orientación para la empleabilidad	6
Acciones de Orientación profesional de carácter individual	6
Acciones de Orientación profesional de carácter grupal	8
Actuaciones formativas	9
RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y MATERIALES	11
PRESUPUESTO	12

JUSTIFICACIÓN

El Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece que los poderes públicos promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral, atribuyendo a la Comunidad Autónoma las competencias exclusivas en el desarrollo económico y social de la Comunidad y las competencias de ejecución en materia de trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación, la intermediación laboral, así como la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

La ley de creación del Instituto Aragonés de Empleo atribuye a dicho organismo, entre otras funciones, las funciones de la gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo y la gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan.

En el marco del diálogo social entre el Gobierno de Aragón y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, se reconoce que el empleo es un elemento clave de cohesión social y de desarrollo económico de Aragón y se plantean como objetivos mejorar la empleabilidad y cualificación de los trabajadores desempleados, mediante acciones de información, orientación profesional, formación e inserción laboral.

Dichas organizaciones firmaron el “Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015” de 7 de marzo de 2012, y constituyen un pilar fundamental y contrastado, dotado de recursos humanos y materiales e infraestructura consolidada y de calidad para la ejecución de las políticas activas de empleo previstas en el mencionado Acuerdo, entre las que se encuentra la realización de una orientación profesional más personalizada, que se acompañe de una oferta de servicios que mejoren las competencias y la empleabilidad de las personas, a lo largo de su vida laboral, y que contribuyan a mejores niveles de productividad y competitividad. Asimismo, para desarrollar las medidas y actuaciones objeto del presente convenio de colaboración dichas organizaciones empresariales y sindicales cuentan con niveles de especialización suficiente contribuyendo eficazmente a la creación de empleo estable y al crecimiento sostenible y socialmente integrado de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Con el objetivo de impulsar la creación de empleo, la mejora de la competitividad y la dinamización de la economía aragonesa, el Gobierno de

Aragón ha elaborado la “Estrategia Aragonesa de Competitividad y Crecimiento”, cuya implementación durante el año 2013 se va a realizar a través del “Fondo para el Fomento del Empleo y la Competitividad” creado en la ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2013.

Ante la actual situación económica, con unos niveles de desempleo muy elevados, es necesario adoptar políticas activas de empleo que favorezcan el acceso al mercado laboral a través de la mejora de la empleabilidad, es decir, mejorando las capacidades de los desempleados tanto para el desarrollo de estrategias de emprendimiento como para optar a puestos de trabajo por cuenta ajena.

Es en este panorama donde se desarrolla esta medida, que adquiere por tanto una especial relevancia en la mejora de la economía de la Comunidad Autónoma, y por extensión en la economía global española.

OBJETIVOS

El Programa tiene por objeto el desarrollo de actuaciones y medidas de orientación, formación, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales, como trabajador autónomo, en empresas de economía social u otras fórmulas empresariales.

Para lograr este objetivo, se ha realizado un acuerdo de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón (CREA, CEPYME ARAGÓN, CC.OO. y UGT-ARAGÓN) para el desarrollo del Programa Aragonés de Orientación para la Empleabilidad.

DESTINATARIOS

El Programa está dirigido a un total de 4.000 personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La CREA tiene un objetivo de 1.000 personas desempleadas, cuya distribución en colectivos será la siguiente:

- Personas desempleadas, jóvenes de 16 a 30 años (ambos inclusive): 400 personas. De ellas, al menos, 200 serán mujeres.
- Personas desempleadas de 31 a 45 años (ambos inclusive): 200 personas. De ellas, al menos, 100 serán mujeres.
- Personas desempleadas mayores de 45 años: 400 personas. De ellas, al menos, 200 serán mujeres.

Sin perjuicio de lo anterior, del total de destinatarios del Programa, al menos 50 serán personas discapacitadas.

Los destinatarios del Programa serán atendidos de acuerdo con la siguiente distribución geográfica:

- En Zaragoza y provincia: 750 personas.
- En Huesca y provincia: 150 personas.
- En Teruel y provincia: 100 personas.

El desarrollo del Programa se lleva a cabo en estrecha colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo, estableciéndose una Oficina de Empleo de coordinación en cada una de las provincias en las que se actúe.

METODOLOGÍA

Los participantes en el Programa accederán al mismo a través de la derivación de las Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón y también podrán derivarse aquellas personas que estén participando en programas de políticas activas de empleo.

La primera acción será realizar una entrevista de acogida y diagnóstico inicial.

De todas las personas atendidas a las que se les realice la entrevista de acogida y el diagnóstico inicial, se realizarán acciones de orientación profesional para el empleo y autoempleo de carácter individual y grupal, al menos al 50% de los destinatarios del Programa que serán consideradas como “personas tutorizadas”.

Por otra parte se realizarán acciones formativas hasta un máximo de 120 horas tanto a los participantes del programa como a aquellas personas que puedan ser derivadas de las oficinas de empleo o que estén participando en otros programas de políticas activas de empleo.

ACTUACIONES

Las personas participantes en el Programa recibirán los siguientes servicios:

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA ORIENTACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD

Comprende distintas actuaciones de carácter individual y grupal de orientación profesional para el empleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional dirigidos a mejorar las posibilidades de ocupación de personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- Entrevista de acogida y diagnóstico inicial (EADI).
- Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo:
 - De carácter individual: Tutoría individualizada (TI), Asesoramiento de proyectos empresariales (APE)
 - De carácter grupal: Grupo de búsqueda de empleo (BAE-G) y sesiones monográficas (BAEM-G), Taller de entrevista (BAE-TE), Desarrollo de aspectos personales para la ocupación (DAPO), Información y motivación para el autoempleo (INMA)

Acciones de Orientación profesional de carácter individual

1.- Entrevista de Acogida y Diagnóstico Inicial (EADI): Para facilitar el proceso individualizado de orientación profesional, y con carácter previo a la tutoría individualizada, se realizará una primera Entrevista de Acogida y Diagnóstico Inicial (EADI), que encamine a el/la usuario/a correctamente desde el principio, sirviendo como marco de trabajo con el que se va a intervenir después a lo largo de todo el proceso. El objetivo del EADI es dar a conocer a el/la entrevistado/a las condiciones, dimensión y grado de compromiso que la persona adquiere si decide participar en el programa (acogida), y recoger información, valorar y evaluar su empleabilidad sobre la

base de sus intereses profesionales, habilidades y motivaciones (diagnóstico).

2.- Tutoría Individualizada (TI): Proceso individualizado de orientación profesional, donde el personal técnico de la entidad y usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario integral y personalizado de inserción.

Para facilitar este proceso, y con carácter previo, se realizará una primera entrevista de acogida, que encamine al usuario correctamente desde el principio, sirviendo como marco de trabajo con el que se va a intervenir después a lo largo de todo el proceso. El objetivo de la entrevista de acogida es dar a conocer al entrevistado las condiciones, dimensión y grado de compromiso que la persona adquiere si decide participar en el Programa y recoger información, valorar y evaluar su empleabilidad sobre la base de sus intereses profesionales, habilidades y motivaciones.

Por otra parte, el objetivo de la Tutoría Individualizada es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias del usuario que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos de la acción versarán sobre: búsqueda activa de empleo, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación y taller de entrevista. Las sesiones individuales se espaciarán dependiendo de la participación del usuario en otras acciones.

3.- Asesoramiento de Proyectos Empresariales (APE): Acción individual encaminada a proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta, asesoramiento para la elaboración del Plan de Empresa y su puesta en marcha.

Su objetivo es guiar al emprendedor en la elaboración de su proyecto empresarial, apoyando y asesorando en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades.

En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos versarán sobre el estudio de mercado y plan de marketing, el plan de producción, el plan económico-financiero y la elección de la forma jurídica de la empresa.

Acciones de Orientación profesional de carácter grupal

1.- Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO):

Acción colectiva, encaminada a incidir sobre los aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional.

Su objetivo es facilitar las actitudes positivas de inserción mediante el desarrollo de los recursos personales del demandante y asumir autónomamente el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción profesional.

En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos se desarrollarán en relación con los siguientes aspectos: “Trabajo en grupo”, “Autoestima”, “Comunicación”, “Motivación”, “Eficacia”, “El valor del entorno”.

2.- Grupo de Búsqueda de Empleo (BAE-G): Acción colectiva encaminada a que el usuario adquiera y/o desarrolle técnicas y habilidades que le faciliten la búsqueda activa de empleo.

Su objetivo es que el demandante de empleo conozca los instrumentos y adquiera las habilidades necesarias que le permitan realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada.

En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos de la acción se desarrollan en torno a los siguientes aspectos: “Sítuate”, “Cómo y dónde encontrar trabajo”, “El circuito de selección”, “Información laboral y autoempleo”.

Si se estima necesario en función del contenido, se podrán llevar a cabo sesiones monográficas dentro de la acción de búsqueda activa de empleo en una sola sesión presencial.

3.- Taller de Entrevista (TE): Acción colectiva dirigida a incrementar los conocimientos teórico-prácticos básicos y los recursos personales de los demandantes de empleo para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito.

Su objetivo es ejercitar de forma práctica, mediante entrenamiento en grupo las habilidades, competencias y estrategias básicas necesarias en una entrevista de selección para un puesto de trabajo.

En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos estarán relacionados con: “Naturaleza y definición de la entrevista”, “Preparación de la entrevista”, “Preguntas y respuestas en la entrevista”, “Estilos de afrontar la entrevista”, “Conductas y habilidades básicas”, “Resumen y aprendizaje de la entrevista”.

Los demandantes a atender en autoempleo accederán, de acuerdo con sus requerimientos, bien a sesiones colectivas de Información y Motivación para el Autoempleo, bien a una acción individual de Asesoramiento de Proyectos Empresariales.

4.- Información y Motivación para el Autoempleo (INMA): Acción colectiva encaminada a motivar al demandante de empleo hacia la iniciativa empresarial proporcionándole la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa. Su objetivo es que los usuarios adquieran información suficiente sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral y conozcan todos los aspectos que confluyen en la elaboración de un Plan de Negocio. En función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo los contenidos versarán sobre: “El Autoempleo”, “El emprendedor y la Idea”. “Elaboración del Plan de Empresa”. “Las formas jurídicas”, “Ayudas”, “Subvenciones y trámites de constitución y puesta en marcha de la empresa”.

ACCIONES FORMATIVAS

Su objetivo es desarrollar y adquirir habilidades que permitan al demandante de empleo superar barreras de carácter personal y asumir responsabilidades en el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción laboral, además de conseguir y desempeñar satisfactoriamente su trabajo:

- Acciones de formación en habilidades sociales y motivacionales en modalidad on-line: Cómo mejorar la autoestima, Inteligencia emocional y control del estrés, Comunicación en el ámbito laboral, Trabajo en equipo, Cómo crear tu propia empresa, Adaptación al cambio, Planificación y gestión del tiempo, Iniciativa y toma de decisiones.

- Acciones de formación en Informática y Tecnologías de la Información (TICs) en modalidad on line: Correo electrónico y herramientas de planificación (Outlook 2007 o superior), Introducción a las redes sociales: Facebook, Twiter y LinkedIn. Enfoque empresa; Community manager; Ofimática Word 2007 o superior básico; Ofimática Word 2007 o superior avanzado, Ofimática Excell 2007 o superior básico; Ofimática Excell 2007 o superior avanzado, Ofimática Access 2007 o superior básico; Ofimática Access 2007 o superior avanzado, Ofimática PowerPoint 2007 o superior, Ofimática MS Office 2007 o superior. Básico; Ofimática OpenOffice 3.4.1 o superior.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de tecnologías de la información y la comunicación y tendrán una sesión presencial, que coincidirá con la evaluación final de los alumnos, siendo obligatoria para éstos. El sistema de evaluación será el que mejor se adapte a las características y contenidos del curso y siempre quedará constancia explícita de su realización.

Las plataformas dispondrán de las siguientes herramientas de comunicación:

- a) Foros
- b) Chats
- c) Correo interno
- d) Calendario de eventos
- e) Área de información
- f) FAQs: información sobre las preguntas más frecuentes.
- g) Usuarios en línea
- h) Grupos de trabajo
- i) Posibilidad de crear evaluaciones objetivas con tiempos estipulados.

RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y MATERIALES

El personal técnico que desarrolle el Programa deberá reunir, simultáneamente, los siguientes requisitos:

- Estar en posesión de alguna titulación académica a nivel de licenciatura, diplomatura, grado o máster del Plan de Bolonia.
- Tener una experiencia profesional de al menos 6 meses en ocupaciones relacionadas con la materia.

Los recursos materiales y técnicos necesarios para el desarrollo del Programa serán:

- Recursos materiales: guías técnicas de orientación, pruebas psicotécnicas, documentación de usuarios, dípticos, carteles de difusión y demás material divulgativo del Programa.
- Recursos técnicos: aulas adecuadas para realizar sesiones grupales, despachos para sesiones individuales, equipos informáticos, medios audiovisuales, teléfonos, fax...

PRESUPUESTO

Las actuaciones están presupuestadas en 250.000 euros (doscientos cincuenta mil euros).

Esta actuación se desarrolla con la colaboración y financiación del Instituto Aragonés de Empleo.

**PLAN DE FORMACIÓN E
INSERCIÓN JUVENIL DE
ARAGÓN**



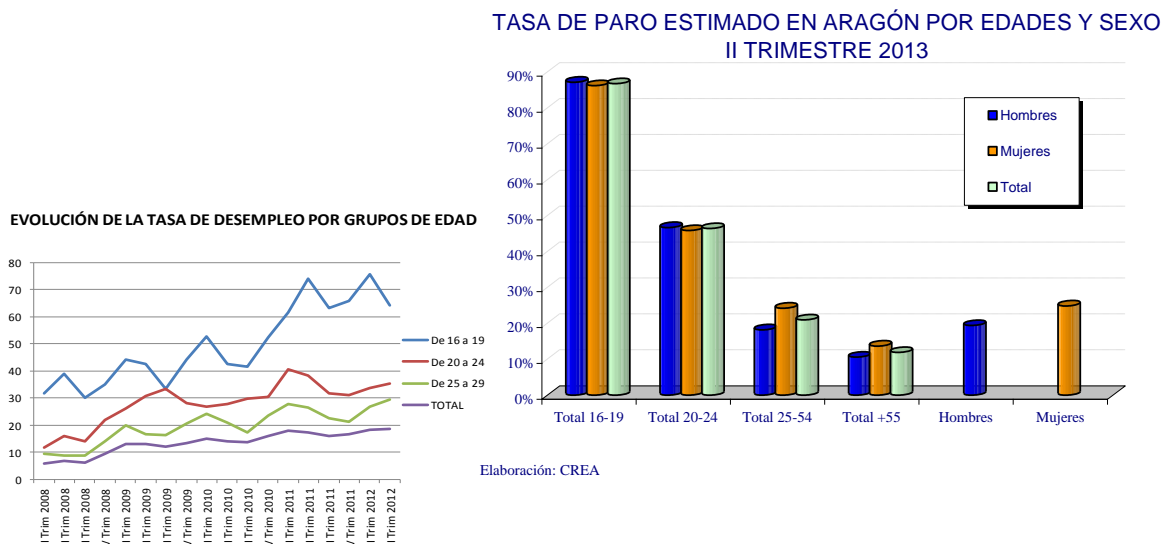
ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN	15
OBJETIVOS.....	18
DESTINATARIOS.....	20
METODOLOGÍA	22
ACTUACIONES.....	25
Medidas transversales	25
Itinerarios de Inserción Laboral	26
RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y MATERIALES.....	29
PRESUPUESTO	30

JUSTIFICACIÓN

El desempleo juvenil es uno de los mayores problemas de tiene España y por ende Aragón. Esta problemática, se ha agudizado desde el año 2008, año en el que se sitúa el inicio de la crisis económica que está teniendo una terrible repercusión sobre el empleo.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al segundo trimestre de 2013, la tasa de desempleo del conjunto de la población aragonesa se sitúa en 21,92%, mientras que la tasa de desempleo juvenil, considerando el grupo de los menores de 25 años hasta un 46,4%.



Como se muestra en los gráficos, en los últimos cuatro años la tasa de paro del total de la población se ha incrementado en más de 10 puntos (de 6% a 18,6%), mientras que el desempleo juvenil (considerando menores de 30 años) lo ha hecho en más de 20 puntos (de 12% a 33,6%). Destaca especialmente el crecimiento del desempleo entre la población entre 16 y 19 años, cuya tasa ha aumentado más de 30 puntos (hasta 64,2%).

El porcentaje de desempleo juvenil es ligeramente superior en Aragón que en España. De acuerdo a la información de paro registrado ofrecida por el Observatorio del Mercado Laboral del INAEM para 2011, de la población aragonesa desempleada, el 23,5% son jóvenes menores de 30 años.

Hasta los 25 años es ligeramente superior el desempleo masculino, invirtiendo la tendencia a partir de esta edad.

De acuerdo al nivel de estudios, la categoría más relevante son los parados con la primera etapa de Educación Secundaria finalizada (54%), seguidos de los que poseen estudios primarios (16%) y los de Formación Profesional de Grado Medio (12%).

Igualmente, la tendencia demuestra que conforme baja la edad del contratado, el contrato es más precario, siendo la edad también significativa en las ocupaciones en las que son contratados (a menor edad, menos ocupaciones y de mas baja cualificación). El 38,2% de las contrataciones en menores de 25 años en 2012 se produjeron en cuatro ocupaciones: camareros, peones de industria, peones agrícolas y dependientes.

Los principales problemas detectados en la población juvenil son:

1. Abandono escolar en torno al 30%: uno de cada tres jóvenes españoles de entre 18 y 24 años no continúa su formación más allá de la escolaridad obligatoria (en muchas ocasiones sin haberla finalizado).
2. El déficit de formación genérica dificulta sus procesos de aprendizaje profesional, así como su movilidad ocupacional y funcional.
3. Alta tasa de sobre-educación (universitarios y graduados superiores), provocando en periodos de crisis económica el denominado "efecto desplazamiento", por el cual el subempleo de los jóvenes con mas educación repercute en las oportunidades de empleo de los jóvenes con menor nivel educativo.
4. La combinación del abandono escolar con un porcentaje tan elevado de jóvenes que acceden a estudios superiores ha configurado una oferta de cualificaciones en "reloj de arena" que no se corresponde con la estructura ocupacional demanda por las empresas.
5. El sistema educativo no responde a las necesidades de formación que tiene los jóvenes de hoy, especialmente en lo que respecta al aprendizaje del uso de nuevas tecnologías, la importancia del espíritu emprendedor, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la capacidad de análisis o de adaptarse a entornos cambiantes.
A pesar del elevado índice de desempleo juvenil, las empresas consideran que existen numerosos puestos de trabajo para los cuales es difícil encontrar personal joven cualificado. El origen del problema está en la formación que están recibiendo los jóvenes, ya que no se adapta a la demanda de las empresas y aporta escasos conocimientos prácticos.
6. Alta tasa de desempleo juvenil

Con estos datos, se hace imprescindible conocer las necesidades de la empresa, orientarla y asesorarla en las formas de contratación más acordes, determinar los perfiles profesionales para presentarle los candidatos idóneos, acompañarle en el proceso de contratación, en definitiva, generar confianza que se refleje en un incremento de la contratación de este colectivo, uno de los más desfavorecidos de la actual crisis económica.

Este programa debe de presentar las siguientes características:

- ❖ Especialización: conocer en profundidad al colectivo joven desempleado (perfiles, características, comportamientos, adecuación al mundo laboral, etc).
- ❖ Atención personalizada a los diferentes perfiles, que requieren trato diferenciado y especializado (orientación, itinerarios formativos, fórmulas de inserción, tutorización, etc).
- ❖ Activación del empleo juvenil con actuaciones específicas y directas con el empresario: visitas, detección de necesidades, asesoramiento laboral, preselección de candidatos adecuados, seguimiento de la contratación, medición de la satisfacción.
- ❖ Visualización: programa de referencia para jóvenes y empresas.

OBJETIVOS

El Programa tiene los siguientes **objetivos generales**:

- 1) Reducir la tasa de desempleo juvenil.
- 2) Mejorar la empleabilidad de los jóvenes desempleados.
- 3) Desarrollar medidas para colectivos específicos, con especial atención a los jóvenes con baja cualificación y/o jóvenes sin experiencia laboral, etc.
- 4) Acentuar la colaboración público-privada al objeto de realzar los mecanismos de búsqueda de empleo y mejorar la cualificación de los jóvenes.
- 5) Fomentar la estabilidad y la calidad del empleo juvenil.

cuya consecución se realizará a través de los siguientes **objetivos específicos**:

- Promover el empleo de los jóvenes menores de 30 años.
- Diseñar itinerarios de inserción personalizados, ofreciendo medidas “a la carta” que atiendan a cada uno de los perfiles profesionales.
- Fomento de modalidades contractuales acordes con el colectivo juvenil más vulnerable (el de baja cualificación), que favorezcan su cualificación y práctica profesional.
- Ser proactivos en la búsqueda de ofertas de empleo, estableciendo relaciones directas y de confianza con los empresarios.
- Mantener informados a los empresarios, asesores laborales y a los agentes que intermedian en el mercado laboral, de las novedades legislativas para incentivar la contratación, ofreciéndoles asesoramiento de los modelos contractuales más acordes con las necesidades de la empresa y con el perfil del joven a contratar.
- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes (itinerarios de formación, programas de prácticas, seguimientos tutoriales) en coordinación con otras entidades.

- Intervenir en el mercado de trabajo para mejorar la calidad de los puestos de trabajo ofrecidos a los jóvenes: diversificar ocupaciones, contrataciones más estables.
- Ofrecer a la sociedad aragonesa (jóvenes, empresas, entidades, etc) un servicio especializado, fácilmente identificable, flexible, que agilice el proceso de intermediación en el mercado de trabajo.

DESTINATARIOS

El Programa está dirigido a un total de 1.500 personas.

Los destinatarios del Programa son jóvenes de 16 a 30 años que corresponden básicamente a los siguientes perfiles:

Desempleado menor de 20 años

Es mayoritariamente masculino (70,3%) y con bajo nivel académico (más de la mitad no ha finalizado la Educación Secundaria Obligatoria).

Es el colectivo con mayor riesgo de exclusión sociolaboral, tanto por sus índices de paro como por su bajo nivel de cualificación. Las contrataciones que se les realizan no diversifican su experiencia ni mejoran su cualificación laboral.

Desempleado de 20 a 24 años sin cualificación profesional

Su tasa de actividad es muy similar al conjunto de toda la población, sin embargo presentan una tasa de paro muy superior. Su acceso al mercado laboral es muy complicado y cuando lo consiguen, si llegan a conseguirlo, lo hacen con unas contrataciones precarias, de corta duración y para puestos de baja cualificación. Cuando salen del mercado laboral (finalizan sus contratos), sus posibilidades de recolocación son bajas.

Dentro de este grupo los que tienen mejor nivel de inserción son los de Bachillerato (formación generalista que no especializa ni cualificada para ninguna profesión).

Desempleado de 20 a 24 años con cualificación profesional

Los que acceden al mercado laboral lo hacen en mejores condiciones, con contratos de mayor duración y en más variedad de ocupaciones respecto a los que no tienen cualificación.

Los que poseen un título de Formación Profesional de Grado Medio o de Grado Superior, tienen peores índices de inserción que aquellos que lo poseen en tramos de mayor edad. Esto nos lleva a pensar que es una formación insuficiente (probablemente les falta cualificación práctica), o bien a los jóvenes les faltan otras habilidades para priorizar su contratación.

Su tasa de desempleo es significativamente superior respecto a otros tramos de edad con el mismo nivel de cualificación.

Desempleado de 25 a 29 años

El peso de los jóvenes entre 25 y 29 años en la población parada es mayor que el de los menores de 25 años, representado un 11,8% del total de los parados.

De los perfiles analizados es el colectivo con mayor índice de cualificación, ya sea adquirido a través de la formación reglada, de la formación para el empleo, y/o de la experiencia laboral.

La inversión realizada por la sociedad en capital humano no está resultando útil, ya que dentro de este grupo están los más cualificados (FP de Grado Superior, Licenciados, Doctores, etc.), y muchos de ellos se encuentran avocados a buscar empleo a otros países, produciéndose un efecto de fuga de talentos que hipoteca nuestro futuro.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este programa, se trabaja básicamente con tres actores.

- Las empresas
- Los jóvenes
- Los centros de formación

teniendo cada uno de ellos su metodología específica de trabajo.

LAS EMPRESAS

Las empresas son un elemento clave en el desarrollo de este plan. Actualmente, y debido a la larga y exitosa trayectoria actualmente se cuenta con una amplia base de empresas interesadas y un gran conocimiento de este plan entre las empresas aragonesas, lo que las convierte en potenciales usuarias del mismo, no obstante lo cual, se continua realizando una constante labor de captación e información de empresas.

La metodología seguida con las empresas es la siguiente:

Información y visitas a empresas: de cara a la difusión del plan y la búsqueda de potenciales empresas en las que se puedan insertar estos jóvenes, se realizan llamadas ay visitas a empresas en las que se les explica tanto el plan como las ventajas del mismo, tanto para la sociedad en general como para la propia empresa, que puede contar con trabajadores que se forman en y para las necesidades concretas de cada una de ellas.

Recepción y confirmación de ofertas: una vez que la empresa manifiesta su interés en realizar una oferta de trabajo, se analiza junto con ellas las necesidades reales de la misma de cara a poder seleccionar los candidatos más adecuados para el puesto requerido.

Envío de solicitantes: tras el análisis de la oferta, se seleccionan los posibles candidatos más idóneos, normalmente 3 ó 4 que son remitidos, previa confirmación de la disponibilidad de los mismos, a las empresas solicitantes, para que puedan llevar a cabo la entrevista personal y valorar si responden a las expectativas de las mismas.

Formalización del contrato y seguimiento: una vez seleccionado el candidato que más se ajuste a las necesidades de la empresa, ésta formaliza el contrato pero se mantiene el contacto permanente con la empresa como una herramienta más de control y autorización del joven contratado.

Evaluación de la satisfacción de la empresa: una vez finalizado el contrato formativo, e independientemente de si el joven permanece o no en la empresa con otras modalidades contractuales, se realiza una evaluación de la satisfacción de la empresa cuyos resultados sirven para la mejora continua del plan y la constante adaptación a las necesidades de las empresas y los cambios del mercado laboral.

LOS JÓVENES

Cuando un joven quiere integrarse en este programa, se realizan los siguientes pasos:

Información e inscripción: se le informa sobre el programa, en que consiste y cuales serían sus obligaciones y derechos a la hora de entrar a formar parte del mismo.

Si el joven acepta las condiciones establecidas, se procede a su inscripción en el mismo.

Análisis de perfiles profesionales y orientación: En una segunda fase, se valora y estudia tanto su perfil de cualificación actual como los perfiles profesionales a los que podría enfocarse, orientándole en la línea que se considere más adecuada para su perfil concreto.

Candidaturas a ofertas: cuando se recibe una oferta de una empresa, se valoran los perfiles y se selecciona a los candidatos (habitualmente 3/4) más idóneos para dicho puesto, a los que se prepara para la realización de la entrevista posterior con la empresa solicitante.

Orientación: Una vez que el joven ha sido seleccionado y comienza su contrato formativo, se le orienta en cuales deben ser sus funciones, contando con un tutor permanente.

Evaluación y seguimiento: Una vez finalizado el contrato formativo, se realiza la evaluación del joven, realizando igualmente un seguimiento para valorar cuantos de ellos continúan en el mercado laboral una vez finalizado su paso por el plan.

LOS CENTROS DE FORMACIÓN

La tercera parte de este plan, tan necesaria como las anteriores, son los centros de formación ya que de esta manera se consigue el verdadero objetivo de la formación dual, es decir, formar y mejorar la cualificación de los jóvenes a la vez que se integran en el mercado laboral.

Las actuaciones que se realizan con este colectivo son las siguientes:

Asesoramiento y asistencia técnica: conjuntamente con los centros de formación se definen los itinerarios formativos, la metodología a seguir y los calendarios de formación para cada uno de los grupos que se van generando.

Información de los alumnos-trabajadores: Se informa a los centros de las características de los alumnos trabajadores, así como de los itinerarios y perfiles más adecuados para cada uno de ellos, de manera que en la medida de lo posible se personalice la atención a cada uno de ellos.

Seguimiento de la acción formativa: al igual que en los casos anteriores, se realiza un seguimiento constante del proceso formativo de los alumnos, buscando el máximo aprovechamiento de esta formación por parte de los mismos.

ACTUACIONES

Para el desarrollo de este programa, se realizarán dos tipos de medidas:

- ❖ Medidas transversales
- ❖ Itinerarios de Inserción Laboral

MEDIDAS TRANSVERSALES

Las principales medidas transversales a desarrollar para la aplicación y puesta en marcha de este programa serán:

1. Conocer y evaluar a los jóvenes demandantes del servicio de empleo juvenil, al objeto de determinar su perfil profesional.
2. Aplicar los diferentes itinerarios de inserción laboral acordes con cada perfil, que determinan la aplicación (en cada caso) de diferentes medidas de intervención: orientación hacia acciones formativas dirigidas a la obtención de formación básica y/o ocupacional, apoyo en la búsqueda de empleo, fórmulas de contratación acordes con su perfil, participación en procesos de selección, seguimiento de su incorporación laboral.
3. Implicar al tejido empresarial en el Plan de Empleo Juvenil, a través de acciones de información y asesoramiento a las empresas, detección de necesidades de cualificación y contratación de personal, preselección de candidatos acordes con sus requerimientos, apoyo y seguimiento de la contratación de jóvenes.
4. Promover la Formación Profesional Dual, favoreciendo la cualificación de los jóvenes a través de experiencias mixtas de empleo-formación.
5. Fomentar modalidades contractuales dirigidas a la inserción y cualificación juvenil: los contratos para la formación y el aprendizaje, contrato en prácticas, así como cualquier otra modalidad que pueda surgir y persiga dicha finalidad.
6. Impulsar los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores.
7. Valorar cualquier tipo de contratación laboral que suponga la mejora de la empleabilidad, preferentemente a través de la formalización de contratos de una duración mínima de 6 meses.

8. Concienciar a los jóvenes con baja cualificación de la importancia de la formación básica y de la formación ocupacional, orientándolos a procesos de cualificación y adquisición de competencias, que le permitan su certificación.
9. Sensibilizar y promover la participación de las empresas en la formación profesional reglada y la formación profesional para el empleo.
10. Establecer protocolos de colaboración mutua entre el mundo de la formación profesional y el mundo laboral (tanto público como privado), con el objetivo de aunar esfuerzos en la promoción de la cualificación profesional y el empleo juvenil.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL

Con esta medida se busca la determinación de los perfiles profesionales de los jóvenes menores de 30 años demandantes de empleo, así como el diseño y aplicación de itinerarios de inserción adecuados a cada perfil profesional.

Los principales Itinerarios serán:

Itinerario 1: Jóvenes sin cualificación profesional

Este itinerario es de aplicación a todos aquellos jóvenes que carecen de cualificación profesional, ya sea adquirida por la vía formativa o por la experiencia profesional.

Los objetivos de este itinerario son, por un lado, mejorar la empleabilidad del colectivo a través de la motivación hacia procesos que mejoren su cualificación (básica y ocupacional) y, prioritariamente, el acceso a un empleo que les permita cualificarse en una ocupación.

Dentro de este grupo podemos distinguir los jóvenes que carecen de la escolaridad obligatoria y aquellos que ya la han obtenido:

- a) Jóvenes sin Graduado en Educación Secundaria Obligatoria

El primer paso es la orientación de estos jóvenes hacia procesos formativos, especialmente a aquellos cuya finalidad sea la obtención del Graduado en ESO o equivalente (módulos formativos de nivel 2, matriculación en ESO en CPEPA), con independencia de que continúen de forma activa inmersos en la búsqueda de empleo.

Su participación en programas como los PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) y cursos de formación les permite adquirir conocimientos profesionales.

La fórmula de inserción laboral acorde con este perfil es el contrato de formación y aprendizaje, que les proporciona el aprendizaje de una ocupación combinando la formación con el desempeño de un trabajo en una empresa.

La actividad formativa de estos contratos será la tendente a la obtención de un certificado de profesionalidad (nivel 1 o 2 según sea el caso) o la acreditación parcial acumulable.

b) Jóvenes con Graduado en Educación Secundaria Obligatoria

Dentro de este grupo se encuentran los jóvenes que, no teniendo cualificación profesional, sí tienen como mínimo la escolaridad obligatoria o se encuentran cursando Formación Profesional reglada.

Para los jóvenes que tienen la ESO o bachiller, simultaneando con la búsqueda de empleo y en tanto en cuanto se encuentren desempleados, es importante que adquieran conocimientos a través de formación profesional para el empleo.

Su acceso al mercado laboral debe orientarse a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje cuya formación les procure la obtención de certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3 (según cualificación de partida).

Para los jóvenes que quieran trabajar y se encuentren cursando un módulo de Grado Medio o Grado Superior, el contrato para la formación y el aprendizaje les permite seguir formándose en el instituto y trabajar, adquiriendo conocimientos profesionales teórico-prácticos.

Itinerario 2: Jóvenes con cualificación profesional menores de 25 años

El itinerario 2 se dirige a jóvenes, menores de 25 años, que tiene formación profesional reglada terminada (Grado Medio y Grado Superior), o formación para el empleo que les haya permitido obtener certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3, o hayan trabajado durante el tiempo suficiente para adquirir conocimientos en una ocupación.

Los objetivos de este itinerario son:

- Promover el empleo en aquellas ocupaciones en las que se han formado, procurándoles práctica profesional (contratos en prácticas y contratos temporales relacionados con la formación adquirida).
- Para aquellos cuyas posibilidades de inserción son muy bajas porque la formación adquirida no corresponde con lo que solicita el mercado laboral, reorientarlos al aprendizaje de otras ocupaciones a través de contratos para la formación y el aprendizaje.

- Mejorar la cualificación profesional y personal, mientras se encuentran a la espera de conseguir un empleo, a través de su participación en cursos de especialización y en cursos en habilidades personales y profesionales.

Itinerario 3: Jóvenes con cualificación profesional mayores de 25 años y mejores de 30 años

Este grupo lo integran los jóvenes con mayor cualificación profesional. Sus expectativas profesionales y personales van mucho más allá de lo que el mundo laboral les ofrece en estos momentos.

Es importante promover el empleo de estos jóvenes con contratos lo más estables posibles, en ocupaciones directamente relacionadas con su cualificación y que les permita adquirir práctica profesional.

En este itinerario, los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores, los contratos en prácticas y los contratos temporales relacionados con su cualificación, son las modalidades contractuales que se fomentarán.

RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y MATERIALES

Para el desarrollo de este plan se cuenta con un equipo especializado de cuatro personas, que llevan desde 1999 gestionando este programa con unos resultados altamente satisfactorios, adaptándose anualmente a los requerimientos y necesidades tanto de las empresas como de los jóvenes participantes.

Los medios técnicos y materiales son los medios propios de oficinas, contando con una página web específica (<http://www.crea.es/planfija/index.html>) a través de la cual se puede obtener información sobre el programa y cómo contactar con el mismo.

PRESUPUESTO

Las actuaciones están presupuestadas en 300.000 euros (trescientos mil euros).

Esta actuación se desarrolla con la colaboración y financiación del Instituto Aragonés de Empleo.