

[MEMORIA DE INTERVENCIÓN EN PROGRAMAS DE EMPLEO. COLECTIVO JÓVENES NEED´S]

Fundación Emplea.

Análisis de la realidad y estado del arte.

La realidad de los jóvenes que viven en los países de la cuenca Sur de Europa es complicada, ya que en muchos casos el riesgo de exclusión se acrecenta por diferentes realidades sociales, económicas y culturales que les impiden una integración plena en la sociedad.

Hay que entender que la inversión social en estos jóvenes, es una inversión directa hacia el futuro de cada uno de los países, así como la inversión en la mejora económica del mismo.

Actualmente Europa necesita acciones innovadoras que mejoren la realidad del empleo entre los jóvenes, esta innovación sólo puede venir de la unión y el trabajo conjunto de diferentes agentes sociales que contribuyan con ello al cambio.

El empleo es la vía de inclusión social más efectiva. Te integra como miembro activo de la sociedad y te presenta como un sujeto participativo para los estados. Potencia la estabilidad económica y la capacidad de consumo y con ello la independencia personal.

Un empleo incide en la autoestima de la persona, mejora su autoconcepto, su capacidad de compromiso, responsabilidad y empatía para con los otros. Si además este empleo viene potenciado por una formación cuidada y activa que potencia el bien común y la responsabilidad ciudadana, nos encontramos con una herramienta de cambio social con muchas posibilidades y calado.

El Contexto.

Las tasas de desempleo juvenil disminuyeron en la mayoría de los países en los años previos a la crisis financiera sólo para aumentar considerablemente a partir de 2009, especialmente en los países del sur de Europa. En 2012, las tasas de desempleo juvenil se dispararon a niveles alarmantes de más del 30% en Italia y Portugal, y más del 50% en Grecia y en España. No todos los países reaccionaron de una manera similar a la Gran Recesión. Mientras que el desempleo juvenil se duplica en Grecia y España entre 2006 y 2012, la tasa de desempleo juvenil en Italia no fue mucho mayor en 2012 que en 2000. Portugal y el Reino Unido se han enfrentado a un aumento continuo de la tasa de desempleo de los jóvenes desde el año 2000. Por último, Alemania tuvo la tasa más baja de desempleo de jóvenes de todos los países desde 2001 y la tasa de desempleo de los jóvenes incluso ha disminuido desde 2006.

En nuestro proyecto centraremos el concepto de desempleo utilizado por Eurostat. Se basa en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y especifica a un desempleado como "alguien de 15 a 64 años sin trabajo, que está disponible para empezar a trabajar dentro de las próximas dos semanas y que ha buscado un empleo activamente en algún momento durante las últimas cuatro semanas "o" ha encontrado un trabajo y empezará a trabajar dentro de los próximos tres meses". Todas las

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

personas que han trabajado al menos una hora durante la semana de referencia "para el pago, beneficio o ganancia familiar" de más de 15 años, se cuentan como empleados. La mano de obra se compone de empleados y desempleados, y es la población económicamente activa. Hay que apuntar que una considerable proporción de jóvenes de 15 a 24 todavía asiste a la escuela o tiene educación superior, y por lo tanto no se cuenta como desempleados. Por otra parte, algunos pueden haber dejado de buscar un puesto de trabajo y por lo tanto no se cuentan como desempleados tampoco. Además, los jóvenes tienden a trabajar más a menudo con contratos temporales de empleo que los hacen más vulnerables a las disminuciones en la demanda de trabajo.

Por ello, nuestro objetivo directo son las personas jóvenes que en contexto europeo se define como NEET. El concepto NEET - jóvenes "sin empleo, educación o formación" - incluye jóvenes desempleados, y también a los jóvenes inactivos en el sentido de que están en riesgo de exclusión. La tasa NEET es la proporción de jóvenes sin empleo, educación o formación en un grupo de edad (véase el recuadro 2.2 para una definición más detallada). El concepto NEET a menudo se considera que es más apropiado para evaluar la situación laboral de los jóvenes en lugar del desempleo, debido a que una proporción considerable de este grupo de edad todavía asiste a la escuela o la universidad. La tasa NEET incluye a los desempleados y también a las personas que están inactivas y no participan en ninguna actividad de educación o formación.

La reducción del desempleo juvenil es una prioridad clave de la política de la UE. El aumento de las tasas de empleo y mejorar el nivel de instrucción son dos de los cinco objetivos que la Unión Europea pretende alcanzar en la próxima década, como parte de su estrategia Europa 2020 de alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Considerando que el objetivo de un crecimiento inteligente pretende invertir en educación e investigación para fomentar la innovación, el crecimiento inclusivo subraya la necesidad de apoyar la inclusión económica y social y reducir las desigualdades. Ambos objetivos son coherentes con una reducción en el desempleo juvenil.

La Comisión Europea apoya también la movilidad de los jóvenes mediante el suministro de información y asesoramiento sobre oportunidades de trabajo en otros países de la UE con la red de búsqueda de empleo EURES.

La Gran Recesión no fue el único factor determinante de la elevada tasa de desempleo juvenil; factores estructurales específicos de cada país también parecen jugar un papel importante para garantizar la integración en el mercado laboral de los jóvenes.

Un primer enfoque será el papel de los sistemas de educación y formación para garantizar que los jóvenes tengan una transición sin problemas en el mercado laboral. En segundo lugar, debemos destacar cómo las diferencias en la legislación de protección del empleo, las instituciones de fijación de salarios y la cultura de negociación entre las organizaciones de empleadores y sindicatos son relevantes para la prevalencia del desempleo juvenil. En tercer lugar, evaluamos el papel de los cambios demográficos, la migración y la falta de movilidad geográfica para el desempleo juvenil.

Los jóvenes con una baja formación están más fuertemente afectados por el desempleo. Por tanto, es esencial que el sistema educativo ofrezca los jóvenes un nivel

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

mínimo de cualificación y capacidades para satisfacer las necesidades de los empleadores.

Las tasas de abandono escolar en secundaria han disminuido en todos los países en los últimos años. Sin embargo, las tasas de abandono escolar en España y Portugal siguen siendo el doble que en Alemania (11% en 2012). Además el aumento de la edad de escolarización obligatoria incluyendo una vía profesional más orientada a la práctica ha demostrado mejorar las tasas de graduación de secundaria.

En la mayoría de los países europeos, la educación secundaria está orientada al ámbito académico. Se ha demostrado que los jóvenes con una formación profesional que combina la experiencia en una empresa con la educación basada en la escuela tienen mejores perspectivas en el mercado laboral que los jóvenes con un título de educación secundaria general. Las empresas también pueden beneficiarse de una doble vía de formación profesional, ya que pueden formar a los jóvenes a tener las habilidades prácticas que necesitan.

Además de las características de los sistemas educativos, las instituciones del mercado de trabajo también juegan un papel en la explicación de las diferencias en el desempleo juvenil entre los países. Los costos asociados con el despido de los trabajadores permanentes pueden ser un obstáculo para la creación de empleo.

La política laboral activa se refiere a un conjunto de políticas para ayudar a los desempleados a encontrar un puesto de trabajo, tales como el asesoramiento público y los servicios de orientación, así como programas de formación para los desempleados.

La falta de movilidad geográfica de los jóvenes contribuye a las grandes diferencias locales en el desempleo juvenil. La movilidad geográfica de los jóvenes entre los países europeos y entre las regiones dentro de los países es mucho menor que en los EE.UU. y la movilidad es menor en los países con las tasas de desempleo juvenil más altas. El apoyo a la movilidad geográfica de los jóvenes, como la UE hace en el marco de la red EURES, podría contribuir así a reducir el desempleo juvenil en las regiones que están fuertemente afectados.

Los logros académicos son un factor determinante en la probabilidad de encontrar un empleo, y las tasas de desempleo juvenil son más altas para los jóvenes con una baja formación en todos los países.

Los jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 24 años de edad que después de haber cursado la educación secundaria no tienen mayor formación. Éstos se enfrentan a un riesgo significativamente más alto de desempleo en todos los países europeos. Por ende, aumentar las tasas de graduación de secundaria superior es un objetivo importante de las políticas educativas nacionales y uno de los dos objetivos fundamentales de la estrategia Europa 2020.

Por otra parte, las autoridades educativas tienen la responsabilidad de proporcionar y certificar la parte de formación profesional, mientras que las empresas ofrecen formación en el puesto de trabajo. Tal sistema de formación profesional se llama "dual" a causa de la proporción equivalente de la enseñanza en la escuela y en la empresa. En estos países, la formación profesional se da a una proporción considerable de los

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

alumnos de secundaria. Una de las ventajas es que ofrece una alternativa más práctica a los jóvenes que pueden tener dificultades para completar la vía académica. Puede contribuir así a la reducción de las tasas de abandono escolar.

Por último, todos los países de la Unión Europea están experimentando un proceso de envejecimiento y una proporción cada vez menor de trabajadores jóvenes en la población. Las previsiones para el período 2000-2050 prevén que el número de personas de 65 años o más en comparación con el de 15 a 64 años de edad son más del doble en toda la OCDE (2008a OCDE).

La baja movilidad de los jóvenes refuerza estructuralmente el elevado desempleo juvenil en los países del sur de Europa. El grado de movilidad geográfica entre los países europeos es muy bajo. Las barreras lingüísticas y culturales, así como la falta de información sobre las oportunidades de empleo en otros Estados miembros son una limitación importante para la movilidad internacional de los jóvenes.

Por todo ello desde diferentes expertos se recomienda la consecución de estos objetivos:

- Reducir la brecha de protección del empleo entre los contratos permanentes y temporales. En particular, debe establecerse una duración máxima acumulada de los contratos temporales en la misma empresa.
- Continuar el desarrollo de centros de formación profesional dual iniciadas en 2013.
- Trabajar en pro de una norma central de grados de formación profesional para garantizar que los grados son reconocidos en todo el país.
- Por otra parte, una central de control de calidad de la formación profesional dual y el aprendizaje se debe implementar para aumentar la calidad de la formación en el puesto de trabajo.

Para conseguir la integración laboral de los jóvenes en Europa, es esencial hacer frente a cinco cuestiones clave.

En primer lugar, los jóvenes adultos en particular están sufriendo el fracaso de los países para crear nuevos y mejores puestos de trabajo. Las reformas estructurales encaminadas a mejorar la competitividad global y la dinámica de creación de empleo son, por tanto, fundamentales.

En segundo lugar, las dificultades entre los jóvenes con formación y sin formación para integrarse en el mercado laboral son un reflejo de la incompatibilidad de habilidades: parte del capital humano incrustado en la generación joven no está de acuerdo con la demanda de los empleadores. Trabajar contra el desajuste de competencias requiere la modernización de los sistemas de educación y formación. Un elemento clave en esto es llevar el desarrollo del capital humano más cerca del sector privado.

En tercer lugar, mientras que algunas de las políticas activas del mercado laboral parecen ser eficaces en la integración de los jóvenes en el mercado laboral, la evidencia no es satisfactoria como para justificar las garantías para los jóvenes a gran escala. En lugar de ello, las políticas activas del mercado de trabajo tienen que ser selectivas. Las Medidas de focalización y de calidad individuales implementadas dentro de las

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

estructuras locales son factores clave de éxito, que pueden perderse con facilidad cuando las políticas activas del mercado de trabajo se extienden rápidamente y a gran escala.

En cuarto lugar, la adaptación del mercado de trabajo, económico, general y un marco educativo lleva tiempo. La migración es probablemente la válvula más eficaz a corto plazo. Se requiere apoyo adicional a todos los niveles, como la movilidad geográfica, que sigue siendo baja a pesar de un mercado laboral europeo unificado.

En quinto lugar, las estrategias de empleo juvenil requieren la participación de todos los interesados, incluidos los propios jóvenes. Parte del desafío es estructurar y organizar actividades entre los empresarios, los interlocutores sociales, administradores de casos, los proveedores de educación, etc. Las partes interesadas deben participar activamente para identificar sus intereses y contribuir con su experiencia en relación a la creación de un programa integral de políticas para combatir el desempleo juvenil. Las organizaciones no gubernamentales pueden apoyar el proceso al actuar como mediadores y moderadores

Desde organismos europeos se establecen una serie de acciones generales para
Combatir el desempleo juvenil en Europa

1. Crear más empleos para los Participantes del Mercado Laboral

- Asegurar un crecimiento económico que conduce a más y mejores puestos de trabajo
- Luchar contra la segmentación entre los trabajadores de más edad y más jóvenes en el mercado laboral
- Fortalecer incentivos en la contratación a través de subvenciones salariales

2. Mejores habilidades y necesidades del mercado de trabajo

- Luchar contra el abandono escolar prematuro
- Fomentar la calidad de la formación profesional mediante la formación en el lugar de trabajo
- Hacer que la formación académica sea más aplicada

3. Usar una selección cuidadosa de políticas activas de empleo

- Mejorar la asistencia de asesoramiento y búsqueda de empleo
- Proporcionar capacitación públicamente a los jóvenes desempleados, a ser posible en los lugares de trabajo reales
- Evitar la creación de empleo público

4. Apoyo a la movilidad

- Fomentar la movilidad internacional para la formación y el empleo
- Mejora en la información
- Reducir las barreras lingüísticas y psicológicas para la movilidad

5. Involucrar a todos los actores relevantes

- Establecer relaciones laborales cooperativas
- Involucrar a las empresas en la creación de estructuras duales de formación profesional
- Establecer y supervisar estrategias integrales de empleo juvenil

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

La clave para la creación de empleo estable, a su vez, es el crecimiento económico. Si el crecimiento económico se debe a la innovación y la adaptación de las nuevas tecnologías, las posibilidades aseguran que los jóvenes también terminen en un trabajo de alta calidad.

Una regularidad empírica es que las personas con mayor nivel educativo tienen acceso a empleos mejor remunerados. Un factor crucial es que las enseñanzas impartidas satisfagan las necesidades de los empleadores.

Mientras que los sistemas de educación y formación en Europa siguen siendo heterogéneos, algunos ajustes parecen más adecuados que otros para evitar las incompatibilidades de capacidades:

:: La Formación proporcionada por el empleador en el lugar de trabajo ayuda a garantizar un componente correctamente aplicado mejor que la formación de ámbito académico.

:: Una formación certificada proporciona cualificaciones reconocibles que son transferibles entre los empleadores y es mejor que la formación informal.

:: Una combinación de competencias generales y específicas de la empresa es superior a la especialización en una de las dos.

En vista de estos argumentos, la formación profesional dual, que combina formación general en las escuelas con formación específica en la empresa (en el lugar de trabajo), parece ser un modelo eficaz para la organización de la educación secundaria superior (Bachiller). De hecho, la comparación entre países sugiere que los países en que el sistema dual de aprendizaje constituye una parte sustancial de la formación profesional experimentan menos fricción en el proceso de transición de la escuela al trabajo y las tasas de NEET son inferiores.

El desarrollo de un sistema de formación profesional dual fuertemente arraigado a las empresas es una opción atractiva para los países que luchan contra el desempleo juvenil debido a la incompatibilidad de habilidades.

Una hoja de ruta general para los cambios en el sistema educativo dirigido a facilitar las transiciones de la escuela al trabajo y reducir las incompatibilidades de habilidades contiene tres elementos fundamentales:

:: Promover la terminación de la educación básica.

:: Lograr un mejor equilibrio entre la formación en la escuela y la formación en el lugar de trabajo.

:: Luchar contra las incompatibilidades de habilidades de los titulados universitarios.

Entre las posibles medidas para promover la educación general básica incluyen la prolongación de la escolaridad obligatoria, el desarrollo de la prestación de apoyo social y psicológico en las escuelas, el aumento de participación de los padres a través de una

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

mejor comunicación entre las escuelas y los padres, y el coaching personalizado especialmente para los alumnos con un mayor riesgo de abandonar la escuela de forma prematura.

Cuando la formación profesional es predominantemente de ámbito académico, esto requiere medidas activas que deben adoptarse para integrar los períodos de trabajo práctico más largos, por lo menos a través de programas de prácticas. Cuando la formación profesional tiene lugar predominantemente en el trabajo, esto requiere el desarrollo de escuelas de formación profesional y programas de estudio, con el fin de promover el desarrollo de habilidades generales complementarias. En cualquier situación, una coordinación activa entre los empleadores y las instituciones gubernamentales o privadas es muy conveniente, con el fin de fijar un plan de estudios de formación profesional equilibrado.

En cuanto a los graduados universitarios, es necesario vigilar con más cuidado el desajuste de habilidades y asegurar una formación académica más aplicada. Un enfoque alternativo que puede facilitar la integración en los mercados de trabajo es hacer que la educación terciaria esté más orientada al mercado laboral. Por ejemplo, con prácticas obligatorias como parte del currículo académico, aumentando el número de estudiantes que trabajan y el fortalecimiento de las universidades de ciencias aplicadas y escuelas politécnicas.

Las medidas activas dirigidas a los jóvenes desfavorecidos tienden a ser más efectiva si la intervención se produce en una etapa temprana. Un elemento clave en este sentido es la orientación profesional. Los jóvenes deben tener la oportunidad, en la escuela, de descubrir lo que les gusta hacer e identificar sus aptitudes para diferentes tipos de carreras. También hay que crear conciencia sobre el impacto de la carrera, y el valor económico, y adquirir una educación y formación específicas.

Estas políticas se dirigen a la inversión en educación temprana o el desarrollo de habilidades no cognitivas de los alumnos en riesgo de abandono de la escuela secundaria. El poder de este tipo de estrategias de intervención se debe a la naturaleza dinámica de la formación de capital humano, un proceso para fomentar y acelerar mediante la autoproduktividad ("aprender a aprender") y la complementariedad entre la generación de habilidades no cognitivas y cognitivas.

Las medidas para aumentar la eficacia y la intensidad de la búsqueda de empleo tienden a reducir la tasa de desempleo de los jóvenes, al menos a corto plazo. Esto, a su vez, implica que las autoridades del mercado de trabajo deberían hacer un esfuerzo para asegurar que los jóvenes desempleados están registrados, como requisito previo para obtener acceso a todas las medidas de política activa.

Una clave para la búsqueda eficaz es el asesoramiento individual intensivo por agencias de colocación. Con el fin de desarrollar soluciones a medida, es importante reconocer las necesidades heterogéneas de los demandantes de empleo en función de su nivel de preparación para el mercado laboral. El Diagnóstico de las necesidades personales debería traducirse en planes de acción individualizados, que pueden servir como base para ofrecer información oportuna y completa sobre ofertas de trabajo adecuadas, así como opciones alternativas.

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

Los programas de formación financiados con fondos públicos que proporcionan formación en los lugares de trabajo reales han resultado ser especialmente eficaces.

Hay una serie de medidas dentro del ámbito de aplicación de la Garantía Juvenil: asistencia en la búsqueda, programas de educación general y formación profesional subvencionados, el empleo subvencionado, programas de creación de empresas y obras públicas.

Además, Se debe invertir en conocimientos de idiomas extranjeros. La superación de estos problemas de información no es sólo una tarea a realizar por la Unión Europea, los servicios del gobierno nacional y de empleo público. Las empresas y asociaciones de empleadores que realizan un superávit de la contratación en el extranjero, y también a los sindicatos u organizaciones no gubernamentales que tratan de aliviar el problema de los jóvenes desempleados, deben participar en la creación de una mayor transparencia en todos los niveles.

En general, el apoyo a la política de migración temporal y la movilidad laboral como una estrategia para reducir la elevada tasa de desempleo de los jóvenes a plazo es una tarea multifacética que requiere la participación activa de muchos actores diferentes y en diferentes niveles regionales. Esto crea un cierto riesgo de que la claridad de la estrategia global se pierda en muchas actividades paralelas.

Finalmente es necesario hacer partícipe a todos los actores relevantes en el proceso de inclusión. Por una parte, los gobiernos tienen que reconsiderar sus políticas económicas generales, las políticas de mercado de trabajo y las políticas de educación. Los gobiernos nacionales, responsables de un marco institucional propicio y la asignación eficiente de los recursos financieros, tienen que tomar la iniciativa. Sin embargo, los órganos de gobierno en los niveles descentralizados tienen que actuar también, con el fin de garantizar que las medidas políticas activas y programas se adaptan de una manera que cumpla con las condiciones locales.

Los sindicatos y las asociaciones de empleadores necesitan superar los conflictos, tomar conciencia de su responsabilidad social conjunta para garantizar la integración en el mercado laboral de los jóvenes y actuar en consecuencia. Esto incluye encontrar los convenios colectivos que reducen los costos laborales reales para ganar fuerza competitiva, con lo que proporciona unos salarios iniciales más bajos y disponer de los estándares más exigentes para la formación de principiantes.

Los jóvenes tienen que ser flexibles y adaptar sus decisiones a las oportunidades. Para ello es necesario estar dispuesto a emigrar dentro de los países y a través de las fronteras, así como la adaptación de las opciones de educación que encajen en áreas de creciente demanda laboral. También exige participar activamente y apoyar nuevas actividades de educación y formación con el objetivo de mejorar la cualificación y la reducción de las incompatibilidades de habilidades.

Las organizaciones no gubernamentales deberían distribuir ejemplos de buenas prácticas, actuar como mediadores entre las organizaciones de empleadores y sindicatos y fomentar redes locales que involucren a las partes interesadas.

Conclusiones.

Con esta realidad social que nos acompaña, hemos diseñado este proyecto buscando las fortalezas y las sinergias que nos proporcionan las redes de intervención, las acciones de formación innovadoras y la participación de las empresas como agentes responsables en las dinámicas de cambio.

Proyecto “youth in the wave”.

Nuestro proyecto pretende impactar en las principales espacios y debilidades que encontramos en los need´s. Por ello nuestra intervención está enfocada hacia un apoyo individualizado para el empleo.

Nuestra visión es conseguir una plena incorporación social y laboral de los jóvenes, aportando oportunidades reales de éxito personal.

Por ello hemos unida la experiencia en programas con jóvenes y empleo de Fundación Emplea, con la experiencia en la formación portuaria y recursos humanos para las navieras de Fundación Valencia Port y la presencia europea de EUSE como catalizados y evaluador, así como impulsor de buenas prácticas en europa.

Con ello queremos impulsar , junto con la Fundación Bosch, una RED de empleo constante , con un éxito en los itinerarios de los jóvenes.

Objetivos del proyecto:

1. Generación de empleo para jóvenes NEET´S. En empresas ordinarias del mercado de trabajo.
2. Potenciación del autoempleo y el emprendedurismo en jóvenes.
3. Desarrollo de programas formativos Duales con Itinerarios de inserción.
4. Desarrollo de habilidades suficientes para el mantenimiento del empleo a través de los Apoyos necesarios.
5. Mejora de la movilidad europea y el acercamiento a Europa desde el conocimiento de las lenguas y las culturas.

Agentes implicados

Fundación Emplea.

La Fundación Emplea fue creada en 2008 por la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) con la

Misión de potenciar la metodología del Empleo con Apoyo y la innovación en los programas de empleo para colectivos vulnerables. Se postula como una entidad que recoge a las principales redes españolas de entidades que realizan Empleo con Apoyo o

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

acciones que propongan innovaciones dentro del empleo. Está clasificada como fundación, sin ánimo de lucro, con fines de interés general predominantemente de asistencia e integración social, por Orden Ministerial de 27 de Enero de 2009. La Fundación despliega gran cantidad de iniciativas y proyectos, convirtiéndose en una entidad influyente en la innovación para el empleo y para superar la exclusión social.

España.

Desde el 2008 en adelante la Fundación ha realizado proyectos con una red actual de más de 500 entidades en todo el territorio español. Teniendo presencia en todas las provincias españolas. El asesoramiento, la calidad, la formación, los programas de financiación del empleo con apoyo, la difusión y la investigación han sido una seña de identidad en nosotros.

Europa.

La Fundación Emplea es una herramienta de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), siendo actualmente su oficina técnica de proyectos para Europa. Apoyamos un conjunto de 28 países con una red de más de 10.000 entidades sociales, que apoyan a diferentes colectivos. Esto supone una red importante para la investigación y el desarrollo, así como la potenciación de buenas prácticas. En esta línea, mantenemos activos diferentes programas europeos en Red.

Latinoamérica.

La Fundación Emplea apoya programas innovadores para el empleo en diferentes puntos de Latinoamérica, potenciando la creación de entidades homólogas a la Fundación Emplea con quienes mantenemos sinergias positivas. Asesoramos a administraciones públicas, universidades y entidades sociales en la potenciación de proyectos que redunden en buenas prácticas para el empleo. Actualmente estamos trabajando con Argentina, Perú, Chile y Brasil de forma muy activa.

Rol en el proyecto.

La Fundación Emplea será la encargada del desarrollo de la metodología de apoyo y acompañamiento a las personas, realizando selección, apoyo individualizado, apoyo en la búsqueda de empleo. Además será la encargada de la gestión por procesos y la evaluación del programa así como la difusión y el impacto del mismo.

Metodología y formas de trabajo para el cambio.

El proyecto establece al joven como el agente principal del proyecto, por lo tanto se busca que la planificación de cada itinerario de inserción sea individual. Nos centraremos en cada joven como una única unidad social que es capaz de interactuar con un contexto y un entorno, interactuando y cambiando el mismo. Este enfoque nos proporciona adaptación de las acciones a las realidades de los jóvenes, acercándonos los agentes externos como Agentes de cambio, pero no

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

como impositores del mismo. Facilitamos la motivación e implicación del joven, no buscamos volcar unas expectativas de éxito desde las instituciones hacia los jóvenes. Por lo tanto todo el proyecto se basa en la persona como agente de cambio.

Para ello, debe realizarse un trabajo individualizado con cada persona con un Preparador Laboral de referencia. Este preparador realizará un acompañamiento individual y en momentos colectivos, orientando laboralmente, en aspectos técnicos, en habilidades y en apoyos necesarios para evitar que se produzcan realidades de fracaso continuado. Motivará a la persona hacia su inclusión Plena en la sociedad.

Por ello asumimos la metodología del empleo con Apoyo, que nos aporta las herramientas oportunas para lograr este objetivo.

El Preparador laboral, es un agente activo también en la formación ya que para nuestro proyecto, la formación no es más que una antesala de la inclusión laboral. Apostamos en el proyecto por formaciones que incidan directamente en el empleo y que mantengan un nivel de compromiso con la inserción en una empresa (formación Dual).

La intervención está basada en la persona, y es en ella donde el proyecto es especialmente activo. Toda la intervención busca que la persona sea el centro de su carrera profesional y que esté de acuerdo con su propio itinerario.



EL proyecto desarrollará las siguientes actividades y acciones dentro del proyecto:

A.1.- Sensibilización hacia el empleo y autoempleo con NEET´S.

1. Charlas y jornadas informativas para jóvenes.
2. Cursos de sensibilización hacia el empleo.
3. Apoyo individual hacia el empleo y el autoempleo.

A.2- Acciones formativas específicas sistema Formación Dual.

1. Formación específica DUAL.

A.3- Contrato de formación y prácticas en empresas.

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

1. Apoyo y mentoring en el desarrollo de prácticas.
2. Prácticas con navieras.

A.4- Transformación y maduración de contratos conseguidos.

1. Apoyo a empresarios para el asesoramiento en la transformación de los contratos.
2. Diseño de planes de carrera para jóvenes

A.5.- Asesoramiento, orientación y apoyo hacia el empleo y autoempleo mediante el Empleo con Apoyo.

1. Seguimiento y apoyo individualizado acada candidato.

A.6.- Capacitación y apoyo a la movilidad europea.

1. Formación en idiomas y cultura europea.

ACCIONES DENTRO DEL PROYECTO	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
A.1.- Sensibilización hacia el empleo y autoempleo con NEET'S.																			
A.2- Acciones formativas específicas sistema Formación Dual.																			
A.3- Contrato de formación y prácticas en empresas																			
A.4- Transformación y maduración de contratos conseguidos																			
A.5.- Asesoramiento, orientación y apoyo hacia el empleo y autoempleo mediante el Empleo con Apoyo																			
A.6.- Capacitación y apoyo a la movilidad europea.																			
Gestión de la calidad																			
Medición de Impacto																			
Seguimiento y evaluación del proyecto																			

Innovación del proyecto.

La Red promotora inicia un proceso de búsqueda de buenas prácticas eficaces en diferentes países donde se estuvieran desarrollando procesos de Apoyo y formación para el empleo con colectivos vulnerables. En este punto se suman dos

Plan de intervención con Jóvenes Fundación EMPLEA

importantes metodologías de intervención; la primera nos la ofrece BG, una metodología de atención individualizada para el autoempleo en Francia con unos resultados importantísimos en cuanto a implantación. Por otro lado se recogen acciones en Canadá, Europa y Latinoamérica donde se potenciaba el acompañamiento para el autoempleo y el empleo. De estas acciones nace una metodología de implementación que es la expuesta en el proyecto. Esta metodología se implementa después de someter a la misma a una serie de grupos de trabajo perfilando y adecuando a la realidad del Sur de Europa. El resultado es una herramienta de intervención que acompaña a la persona en su proceso de emprendimiento y empleo, no dejando en ningún momento sola la idea, apoyando el contexto, adaptando el negocio al contexto social y enfocándolo en la comunidad. Esta metodología aumenta el éxito del proyecto y de la capacidad de empoderamiento de la persona.

De esta forma nuestro proyecto importa buenas prácticas de otros lugares, las transforma y la adapta a la realidad de las entidades locales, aporta un enfoque hacia los colectivos vulnerables y desarrolla la herramienta en una Red activa.

La carencia de una acción.

El proyecto se inicia con una inquietud por parte de la Red que forma en entramado de entidades que trabajan directamente con las personas vulnerables. Estas se dan cuenta que aunque existen diferentes acciones para el emprendimiento, ninguna se adapta a colectivos vulnerables. Todas las acciones buscan formar en habilidades y aportar recursos para personas con una capacidad de éxito alta, con una entereza social amplia y con una muy buena integración social. El problema es que muchas de estos perfiles hubieran emprendido de igual forma y es posible que podrían haber buscado financiación o recursos. En nuestro caso, las ideas de negocio van más allá de un emprendimiento. Es la capacidad de la persona de reaccionar ante una adversidad con herramientas para salir de la vulnerabilidad. Es la capacidad de hacerse resiliente ante una sociedad con bajas oportunidades, en resumen es el empoderamiento necesario para que en un contexto de vulnerabilidad encontrar el camino para la inclusión. Este es el aspecto innovador que no aportan otros modelos.

Impacto.

Al referirnos en este proyecto a una metodología –herramienta de intervención social el impacto se enfoca desde toda la red que implementará el sistema.

Este impacto se establece mediante un seguimiento continuado y el desarrollo de indicadores de proceso que define directamente los resultados que se obtendrán en cada fase.

Por otro lado se medirá el impacto en la reducción del riesgo de exclusión social tanto de la persona como de su entorno laboral, así como el impacto en el empleo directo generado. Definiendo unos estándares de mejora de la realidad social percibida por el contexto en el que se implementa el programa.

Escalabilidad

El proyecto establece su propio desarrollo e impacto en escalada y se fundamenta en que el éxito de la implementación del mismo pueda extenderse entre las entidades que trabajan en este sector de forma continua. Buscando replicar el proyecto tanto a nivel nacional como internacional. La metodología se define de una forma operativa con lo que será fácilmente implementable por cualquier entidad o técnico.

Sostenibilidad.

El proyecto pretende aportar líneas de financiación inicial al menos en los primeros años, gracias a socios financiadores. Esta financiación impacta sobre la entidad local que inicia con la metodología. Por otro lado se busca asesorar a la entidad para que, una vez formada y asumida la metodología, pueda optar a financiaciones locales por comunidad autónoma para la implementación de la misma. De este modo se aprovecha el impacto de la red en la sostenibilidad de cada entidad. Por otro lado para desarrollar la sostenibilidad del proyecto de innovación y seguir incorporando buenas prácticas se han establecido una serie de líneas europeas a las que concursar para dotar de continuidad no solo a la implementación local sino a la investigación y mejora de la misma.

RECURSOS HUMANOS

Para el desarrollo del proyecto será necesaria una serie de recursos humanos limitados a los fondos que actualmente se disponen. Hay que tener en cuenta que nuestra entidad coordina la acción pero las intervenciones a pie de campo son ejecutadas por las entidades que componen nuestra red. Limitándose en tiempo y acción. Por ello los perfiles de RRHH serán los siguientes:

Perfil	
Coordinador/a	Dependiente de la Fundación Emplea. Título de grado y master en gestión. Amplia experiencia en gestión de programas y acciones de ECA.
Preparador laboral	Dependiente de las entidades. Persona con formación suficiente como Preparador Laboral. Experiencia en gestión y acompañamiento en ECA al menos dos años.
Docentes/ preparador emprendedor	Dependiente de Fundación Emplea. Licenciada o diplomada, formada en eutoempleo con apoyo. Experiencia de al menos dos años en programas de empleo.

EVALUACIÓN

Como hemos mencionado a lo largo de la descripción del proyecto, cada acción dentro de éste tiene definido su propio método de evaluación. En el caso de las acciones formativas, se plantea un procedimiento de evaluación integral basado en los tres momentos clave de desarrollo de la propia acción: evaluación inicial, evaluación de desarrollo y evaluación final (al inicio, para seleccionar y adaptar los contenidos a los beneficiarios, durante la acción, para testear el nivel de adquisición de estos contenidos, y al final, para valorar la capacitación de los participantes). De igual manera, se evalúan los tres elementos básicos que garanticen el buen desarrollo de la acción: la docencia, la planificación y desarrollo de la acción y el aprendizaje de los beneficiarios.

Por su parte, la totalidad del proyecto se evaluará siguiendo los indicadores establecidos en el marco lógico. Sobre éstos, se realizarán mediciones con carácter periódico, emitiéndose un informe de evaluación con carácter trimestral. Sobre los resultados reflejados en ese informe, se tomarán las medidas de mejora pertinentes.

Previsión de los recursos propios comprometidos.

La entidad pone a disposición de los proyectos las diferentes sedes de las entidades que la conforman. Cada una de ellas poseen, aulas de formación activa y equipadas, sala de ordenadores y están adaptadas a los diferentes colectivos. La Red propuesta alcanza a todo el territorio español teniendo al menos una entidad por provincia.

Por otro lado se establece una cofinanciación para cada acción de un 20% del coste de las acciones, para cualquiera de ellas.

Número de beneficiarios potenciales.

Jóvenes de entre 15-24 atendidos	1000
Jóvenes de 25-29 atendidos	700
Jóvenes con necesidades diversas de entre 17-30	1000

CONTACTA



Datos de contacto.

Sede social.

Avda Juan Carlos I 41, 10 Dcha 03440 Ibi (Alicante)

966551283 // 670283861

fundacion@fundacionemplea.org

Presidencia.

D. Fernando Bellver Silván

fbellver@fundacionemplea.org

Coordinación de proyectos.

D. Iván Reche Lillo ivanreche@fundacionemplea.org

Teléfono: 670561403
