



APRENDER TRABAJANDO

por la

inclusión laboral
de los jóvenes



UNA INICIATIVA DE



APRENDER TRABAJANDO

por la inclusión laboral
de los jóvenes



FINANCIADO POR



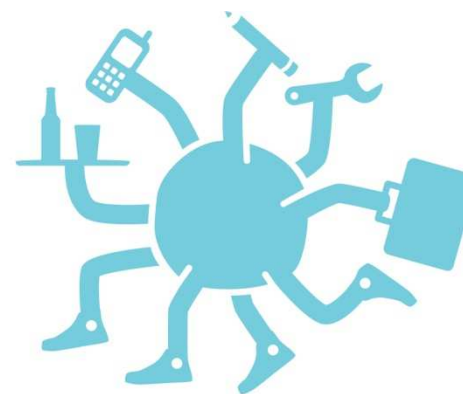
Una realidad

El desempleo juvenil se ha convertido en uno de los principales problemas del mercado de trabajo español. Los menores de 25 años tienen una tasa de paro superior al 52%. Es decir, en la actualidad más de la mitad de los jóvenes que quieren trabajar no lo pueden hacer. Si esta realidad la trasladamos a los jóvenes vulnerables o en riesgo de exclusión es aun mucho mas dramática porque aunque estén dispuestos a incorporarse al mercado de trabajo.....

- Carecen de la cualificación profesional que el mercado laboral requiere
- Y en muchas ocasiones tampoco tienen las habilidades y competencias necesarias para su acceso y mantenimiento en el mercado laboral.

¿Qué queríamos hacer ?

(Objetivos)



APRENDER TRABAJANDO

por la inclusión laboral

de los jóvenes





- ✓ Dotar de competencias básicas laborales a **jóvenes en situación de vulnerabilidad**, mejorando su cualificación profesional.
- ✓ Creando una formación donde se entrenen y pongan en funcionamiento **actitudes, hábitos y habilidades necesarias** para el ejercicio de una ocupación unida a la adquisición de experiencia.

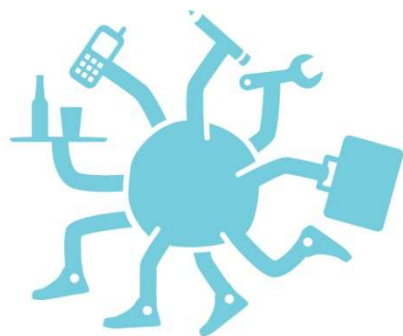
- ✓ **Involucrar a las empresas** incorporando a jóvenes pertenecientes a familias en situación vulnerable.
- ✓ **Ayudar a las familias más afectadas por la crisis**, aumentando sus ingresos familiares mediante la percepción de una beca-salario durante la duración de la iniciativa.



**APRENDER
TRABAJANDO**

por la inclusión laboral

de los jóvenes



**APRENDER
TRABAJANDO**

por la inclusión laboral

de los jóvenes

¿Qué hemos hecho?

(Principales actividades del programa)



Un modelo formativo en itinerario

6 MESES DE FORMACIÓN (840 HORAS)

- ❑ **FASE 1** (1er mes): Competencias básicas y transversales: refuerzo matemático, comunicación Lingüística, competencias digitales.
- ❑ **FASE 2** (2º al 6º mes): Formación teórica y práctica relacionada con ocupaciones que la empresa colaboradora ofrece, con refuerzo continuado de competencias básicas



Implicar a las empresas en:



- En un modelo formativo de fuerte implantación estatal.
- Flexible, adaptada a las necesidades productivas.
- Que promueve versatilidad y polivalencia



Con las empresas se trabaja conjuntamente:

- En la definición de contenidos y elaboración de la programación formativa.
- En el proceso de selección y conformación del grupo.



- En la formación teórica y práctica de los usuarios seleccionados.
- En el seguimiento de los participantes.

Y con un esfuerzo compartido



17 Equipos Acceder

**17 ciudades
en 7 CCAA's**



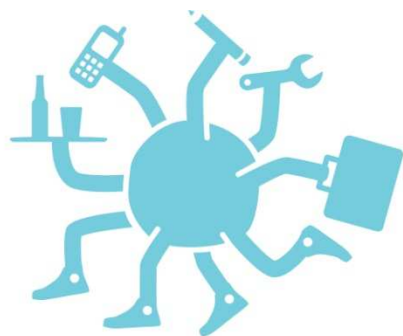
81 profesionales de Acceder implicados en el desarrollo del Aprender trabajando:

Orientadores laborales, agentes interculturales, prospectores de empresas, tutores.

13 empresas colaboradoras en 25 establecimientos del sector del comercio y la distribución:

180 trabajadores y trabajadoras de las empresas colaboradoras involucrados en la formación teórica y práctica:
✓ Gerentes, Jefe/a de tienda, Responsables de RRHH, encargados/as, jefes/as de sección, dependientes.





APRENDER
TRABAJANDO

por la inclusión laboral

de los jóvenes

¿Cuáles han sido los resultados?



El proceso de selección en cifras



**MÁS DE 2500
Jóvenes
sondeados**

18-30 años
Interés formación
comercio
Empleabilidad Media



**MÁS DE
1000 Jóvenes
asisten a
Sesiones
Informativas
Grupales**



MÁS DE 800
realizan Entrevistas
Individuales

- Información detallada
- Análisis personal, social y laboral: evaluación de la empleabilidad
- Recogida de documentación



**305
ALUMNOS/AS**
son
seleccionados/as
para iniciar la
Fase I

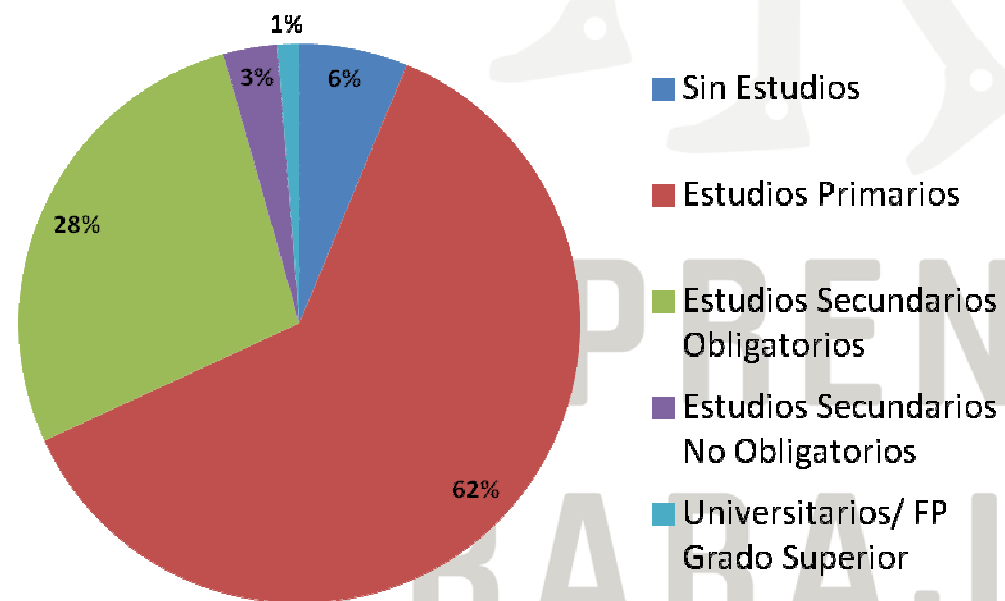
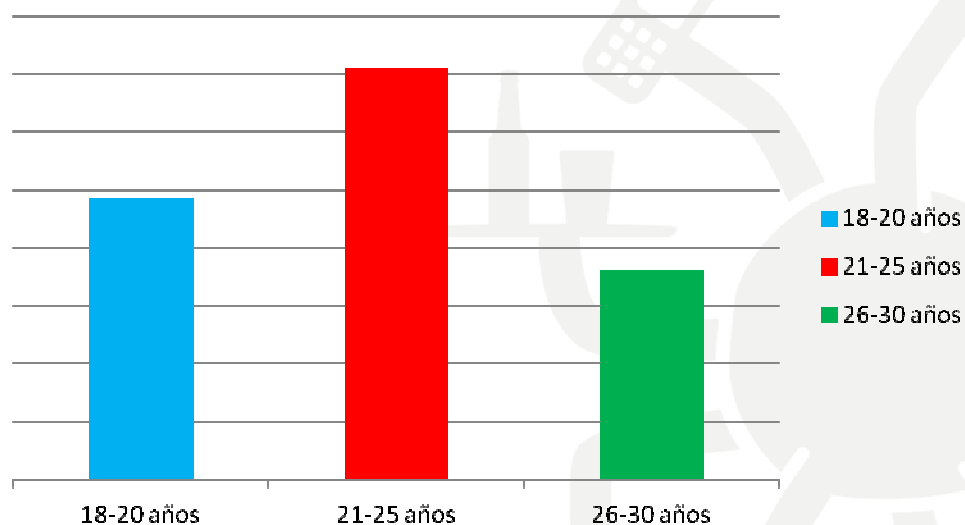


244 ALUMNOS/AS
son
seleccionados/as
para iniciar la Fase II

- Entrevista RRHH empresa
- Comité Selección Empresa + Acceder

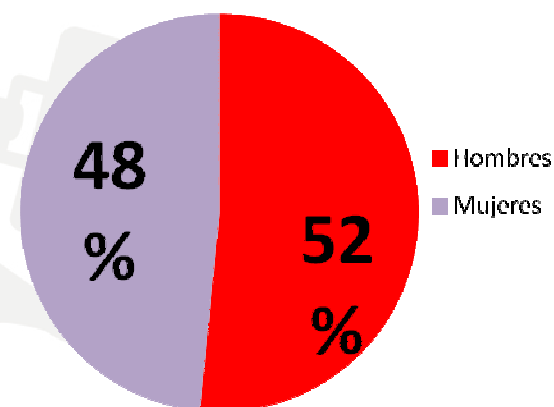
desde el 11 de octubre de 2013 al 27 de enero de 2014

a. Perfil de los/las jóvenes participantes



Equilibrio de género en la participación:

- Intenso trabajo familiar para facilitar la participación de las **mujeres** jóvenes



7 de cada 10 participantes no alcanzan el graduado en E.S.O

Acciones de refuerzo educativo complementarias:

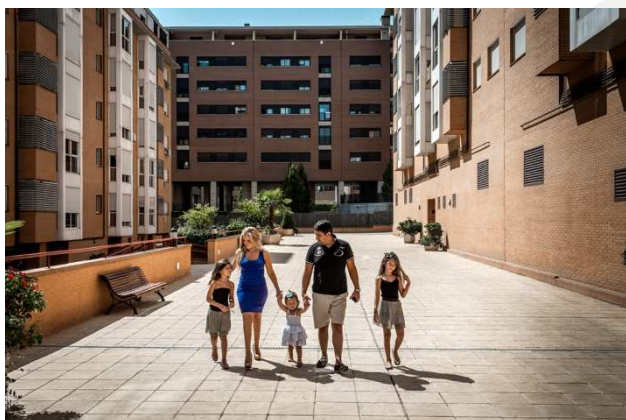
95 inscritos en la prueba libre de graduado en E.S.O

b. Datos situación familiar

Un **89%** de los miembros, en edad laboral, de las familias de los alumnos/as **no aporta** ingreso alguno al sostenimiento de la unidad familiar :

Solo un 11% lo hacen:

- Un 8% provienen de ingresos salariales
- Un 3% de prestación y/o subsidio por desempleo.



Un **30%** del alumnado pertenece a familias con más de 4 componentes en edad de trabajar (mayores de 16), para cuyo sostenimiento nadie aporta ingresos

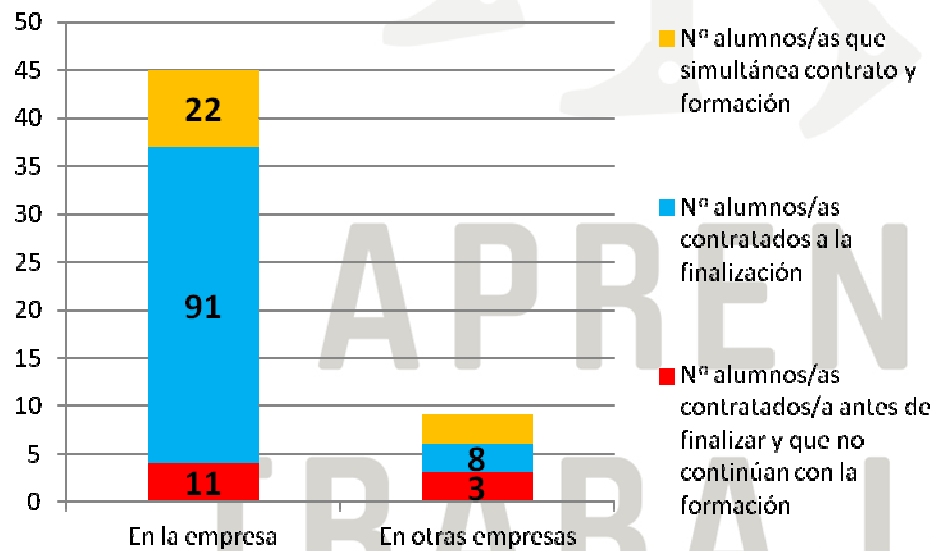
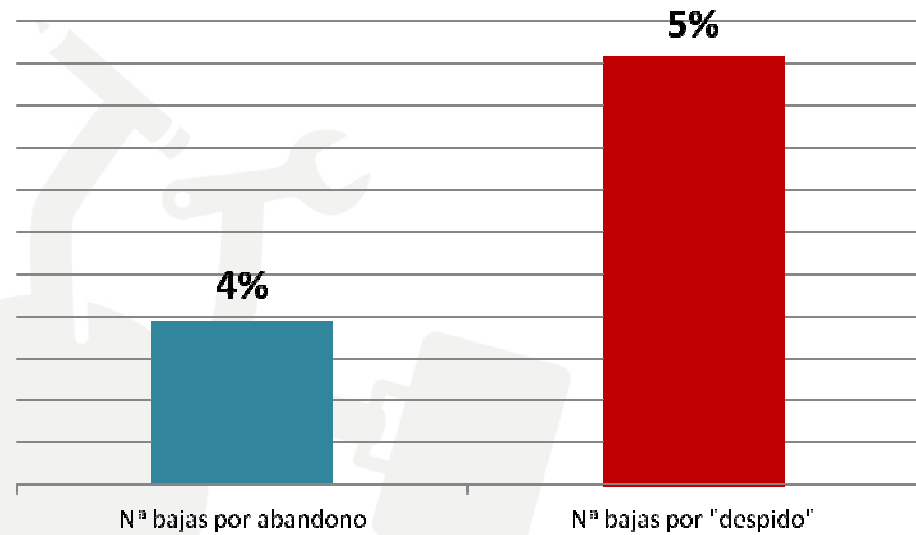
Un **33%** de los alumnos y alumnas tiene hijos a su cargo, con una edad media de los participantes de **23 años.**

c. Resultados durante la formación

Criterios exigentes en la selección y durante la formación:

- ✓ Turnos alternos mañana/tarde.
- ✓ Horario de Lunes a sábado.
- ✓ Aplicación de "reglamentación laboral"

Solo un **4% de abandono.**



124 Jóvenes contratados (47%)



¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS DE ÉXITO DEL PROGRAMA?

Una iniciativa innovadora cuyos elementos esenciales están en consonancia con modelos experimentales de formación y empleo promovidos por las actuales políticas públicas.

Una iniciativa que se diseña y que se implementa conjuntamente por dos **ong's de ámbito estatal**: Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano; en un ejemplo de colaboración y co-liderazgo que aumenta la capacidad de impacto y los resultados del mismo.

Una **formación de calidad** que alterna la formación teórica y práctica, adaptada mediante un riguroso análisis con la empresa a las necesidades de la empresa y de los sectores productivos elegidos, y con un alumnado altamente motivado y muy orientado al perfil profesional y competencial definido, tras un proceso de selección muy exigente.

Vinculada con la Responsabilidad Social de las empresas.

Una fuerte implicación de las **empresas colaboradoras** en todo el proceso de formación, a las que genera valor competitivo en su gestión de los recursos humanos (gestión de la diversidad, reclutamiento de personal e impacto social).

APRENDER
TRABAJANDO

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES?

1. Encontrar las empresas colaboradoras para el proyecto.

por las características que tienen que tener como **el tamaño de plantilla** (que permita incorporar a 16 alumnos/as en dos turnos de mañana y tarde), la **diversidad de puestos** de trabajo en el mismo establecimiento (p.e: auxiliar de caja, auxiliar de almacén, auxiliar dependiente, dependiente de frescos, etc. que permita la rotación de puestos y tenga contenido teórico suficiente). Esto en algunas localidades por las características del tejido empresarial es complicado.

2. Por la implicación de las empresas colaboradoras en un modelo de formación diferente y más exigente:

al ser un itinerario, que alterna la formación teórica y práctica y la rotación de puestos de trabajo frente al modelo tradicional basado en curso de formación teórica concentrado en unos meses y prácticas no laborales al finalizar la teoría, supone un esfuerzo grande de la empresa de organización de turnos, recursos y personal involucrado.

en el que la **formación tanto teórica como práctica es impartida por la propia empresa colaboradora (lo que implica dedicación del personal de la propia empresa en la formación del alumnado)**

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES?

- 3. Por los requisitos y el proceso de selección de participantes muy exigente: Preselección participantes que cumplan el perfil (edad, situación económica familiar, formación previa mínima que garantice el aprovechamiento de la formación con al menos un nivel de 2ª ESO, evaluación por competencias, etc.), la realización de pruebas de conocimiento, etc. supone mucho tiempo dedicado a esta fase de todo un equipo.
Proceso largo que se extiende a la primera fase del proyecto (inician 20 personas y se incorporan a la fase de formación en la empresa sólo 16).**
- 4. Mantener la motivación de los participantes para el aprendizaje, asistencia, puntualidad, durante los 6 meses que dura el proyecto.**

APRENDER
TRABAJANDO

RECOMENDACIONES Y APRENDIZAJES PRÁCTICOS:

Hay que hacer una **selección muy exigente y rigurosa de los participantes**, involucrando a las empresas en la selección inicial. Es muy importante ser muy claros en los mensajes iniciales respecto a la exigencia del programa a la evaluación continua, a los compromisos que se adquieren por todas las partes.

La empresa tiene que tener muy claro el modelo, saber a que se compromete, el esfuerzo requerido, pero también el valor que le aporta. No es el clásico modelo de formación en donde la empresa recibe a personas para prácticas laborales.

Es imprescindible **que la empresa se involucre en la definición del itinerario formativo, definiendo claramente cuáles son los conocimientos necesarios, las competencias implicadas, para desarrollar un programa formativo adaptado a la realidad.**

Implicar a la empresa **en sus distintos niveles** (responsable de RRHH, jefes/as de sección, trabajadores/as) en la formación y su aprovechamiento.

Comunicación constante y diaria entre FSg y empresa, en el desarrollo del curso. Es clave la figura del formador tutor, el seguimiento individualizado, para la prevención de posibles dificultades.

El seguimiento individualizado con el alumno/a, la intervención con el entorno. Es clave tener un buen análisis del contexto de cada persona, de sus apoyos, de sus dificultades, para desarrollar un plan de intervención adaptado a cada situación.

APRENDER
TRABAJANDO



Y muchas más que vendrán

