

fundación
exit



Desempleo Juvenil con una perspectiva intercultural

JORNADAS MIGRACIÓN Y EMPLEO
Barcelona 27 de octubre 2011



PROPUESTA DE HORARIO

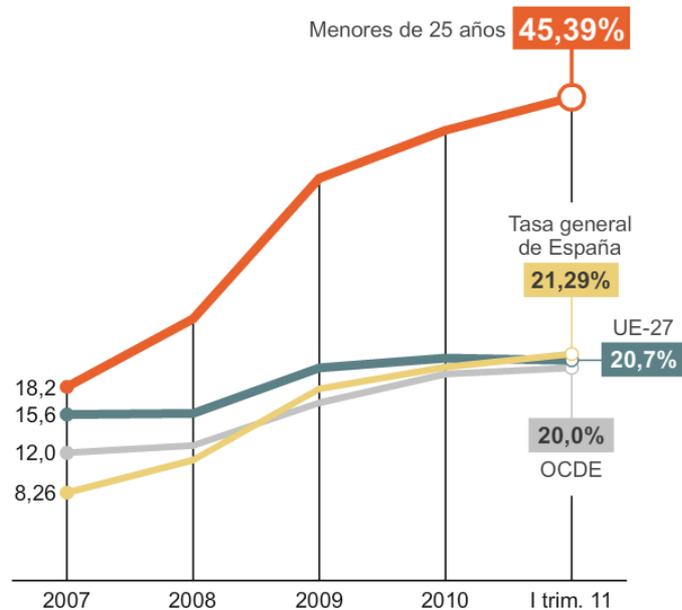
CONTEXTO: Situación paro juvenil	09:00-09:30
PRIMERA EXPERIENCIA	09:30-10:15
SEGUNDA EXPERIENCIA	10:15-11:00
DESCANSO	11:00-11:30
TRABAJO EN GRUPOS	11:30-12:30
PANEL COMUNICACIÓN	12:30-13:30

CONTEXTO: PARO JUVENIL GENERAL

Tasa para menores de 25 años

Desempleo por tramos de edad

Emancipación y temporalidad



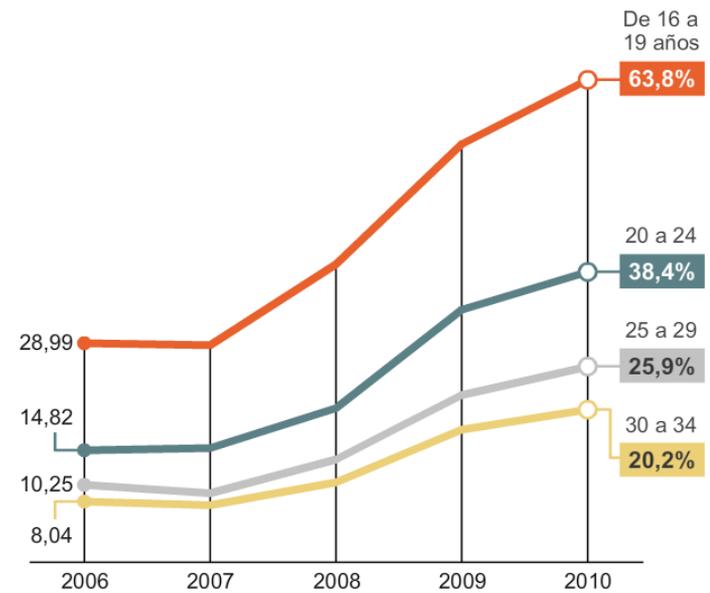
Fuentes: INE, Eurostat, OCDE

Gráfico: Alejandro Meraviglia

Tasa para menores de 25 años

Desempleo por tramos de edad

Emancipación y temporalidad

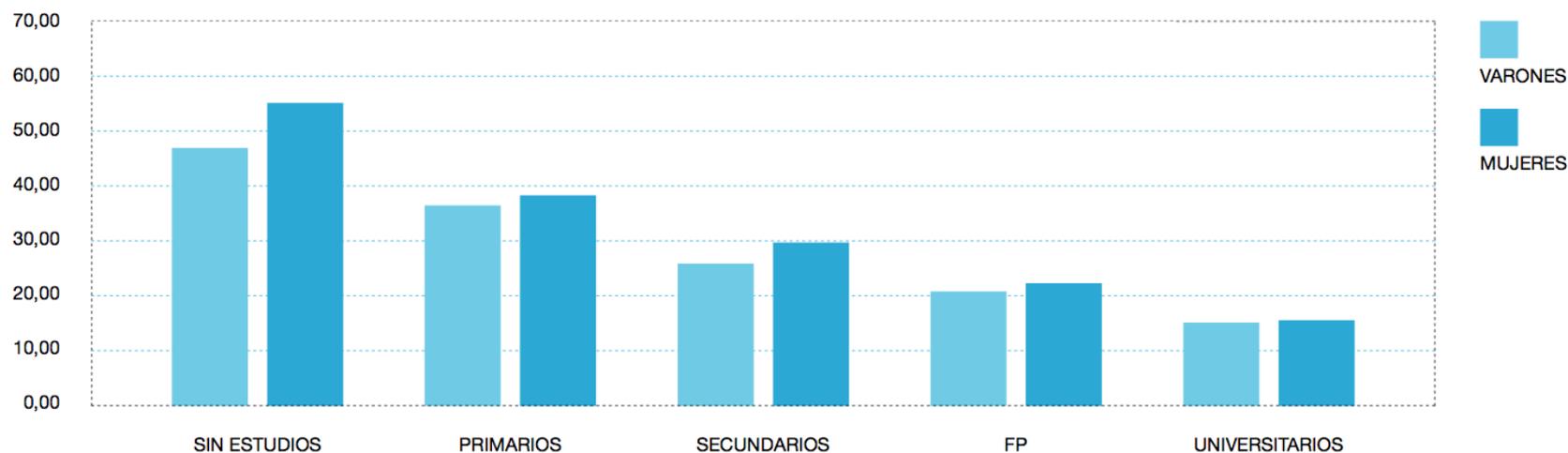


Fuente: CJE

Gráfico: Alejandro Meraviglia

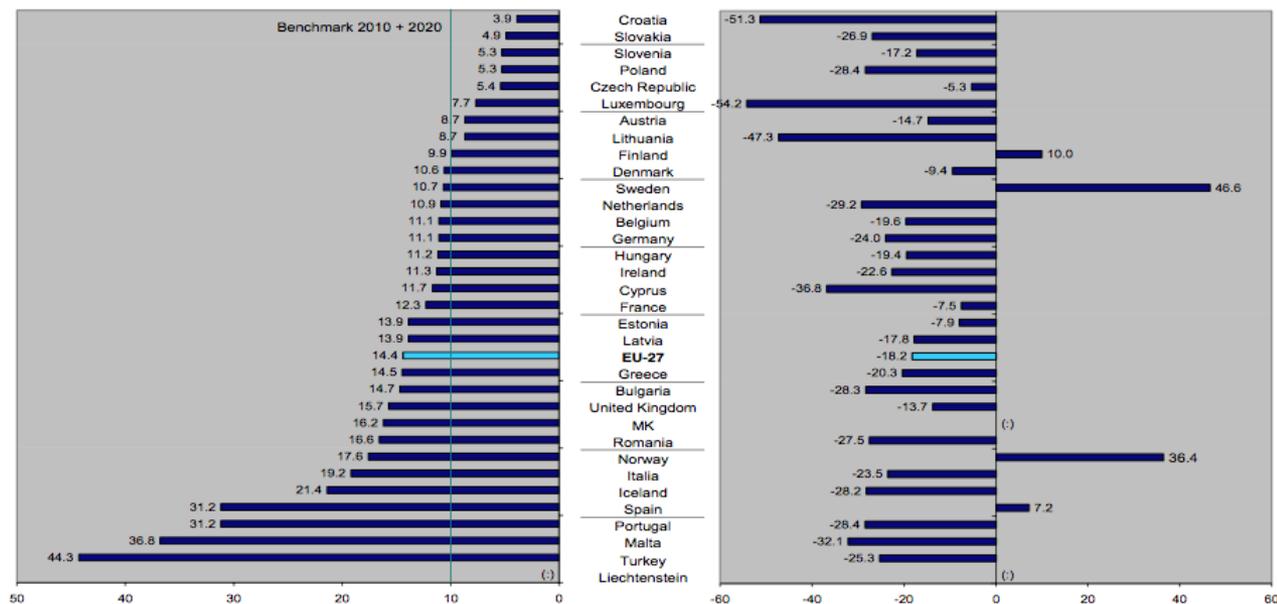
GRÁFICO 7A.

PARO JUVENIL POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO⁴.

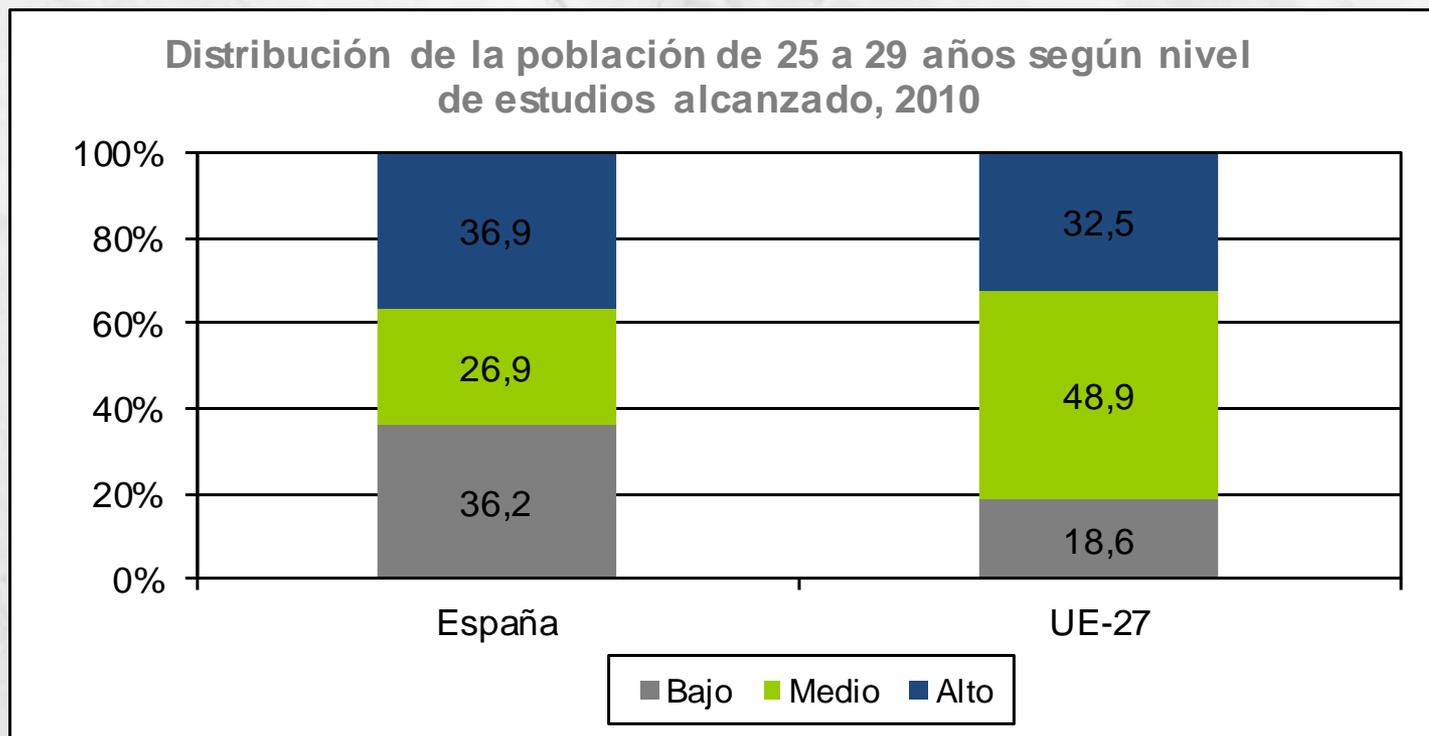


CONTEXTO: FRACASO ESCOLAR

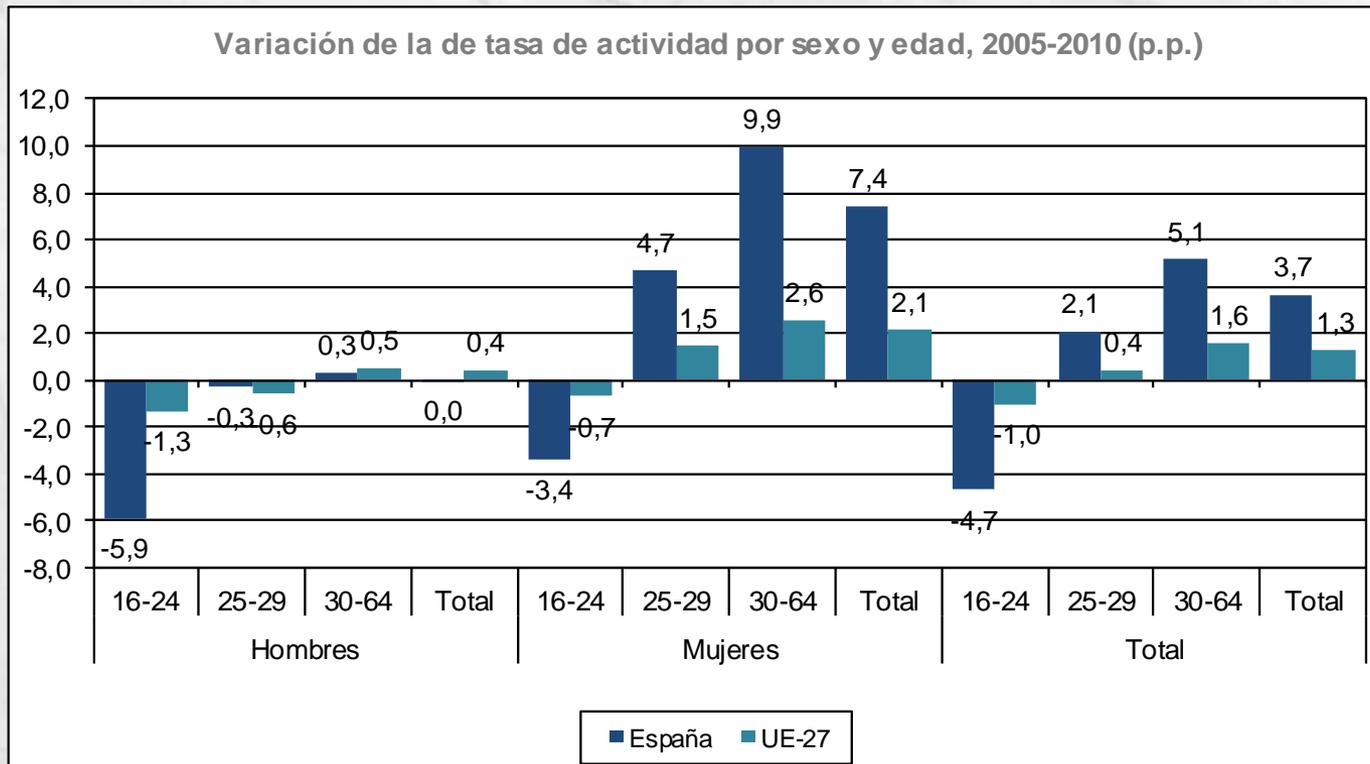
Chart 1: Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education and not in education or training (2009) and evolution 2000-2009 (% relative change)³



³ Eurostat (Labour Force Survey); MK= former Yugoslav Republic of Macedonia;



Fuente: elaboración Fundación CIREM a partir de los datos de la EPA (INE) y la LFS (Eurostat).

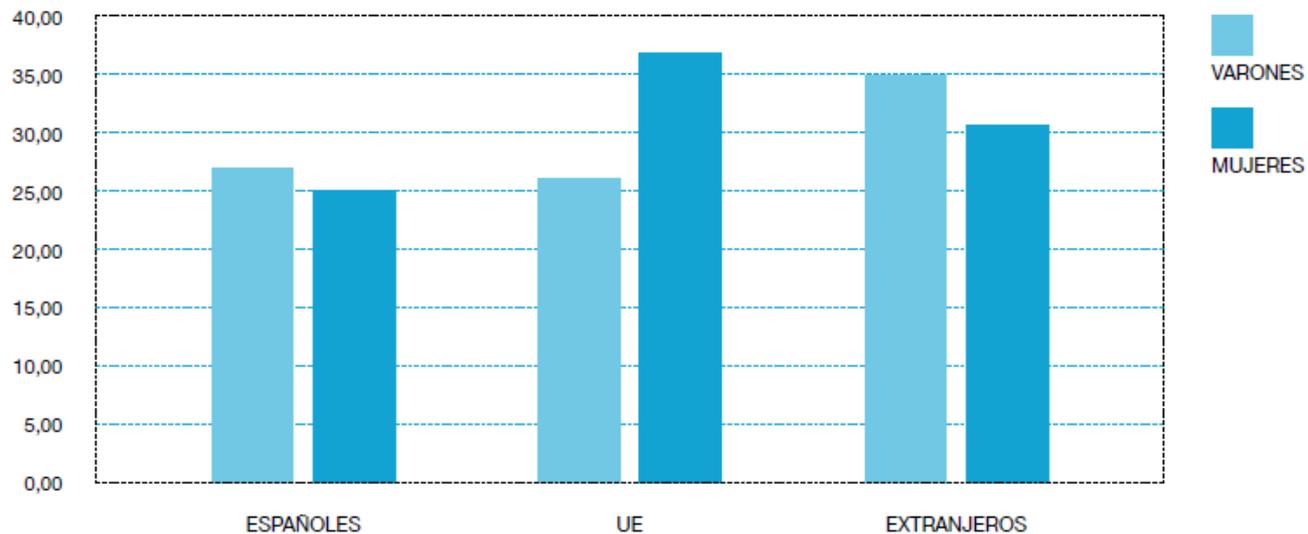


Fuente: elaboración Fundación CIREM a partir de los datos de la EPA (INE) y la LFS (Eurostat).

CONTEXTO: PARO JUVENIL POR ORIGEN

GRÁFICO 8.

TASA DE PARO JUVENIL POR ORIGEN Y SEXO.

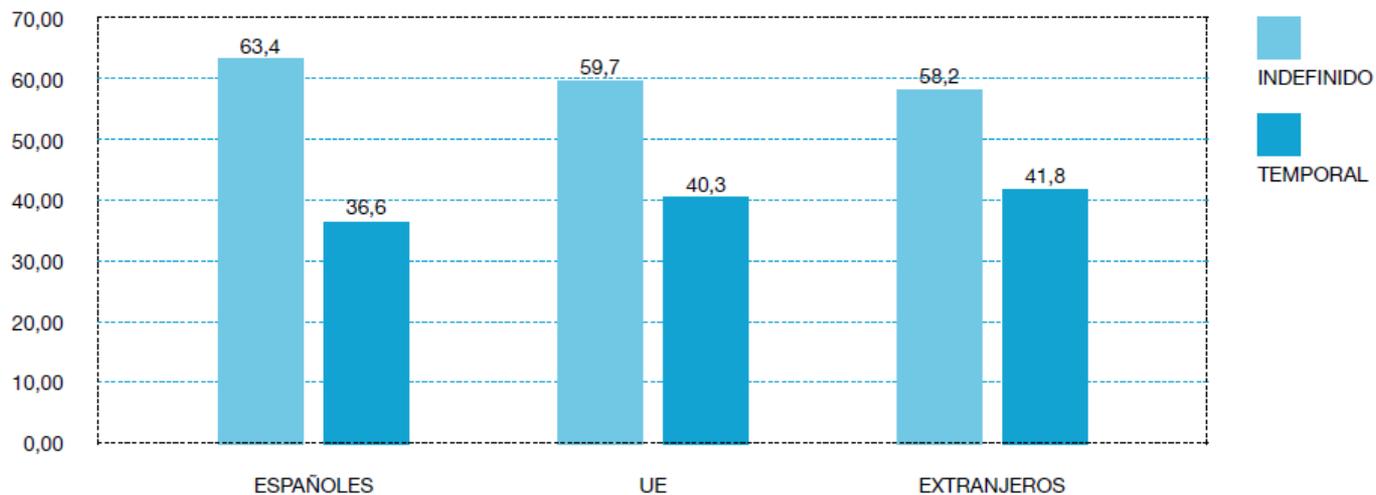


Fuente: Observatorio Joven de Empleo en España IV Trimestre 2010 (edades 16-34 años)

CONTEXTO: TIPO DE CONTRATO POR ORIGEN

GRÁFICO 15.

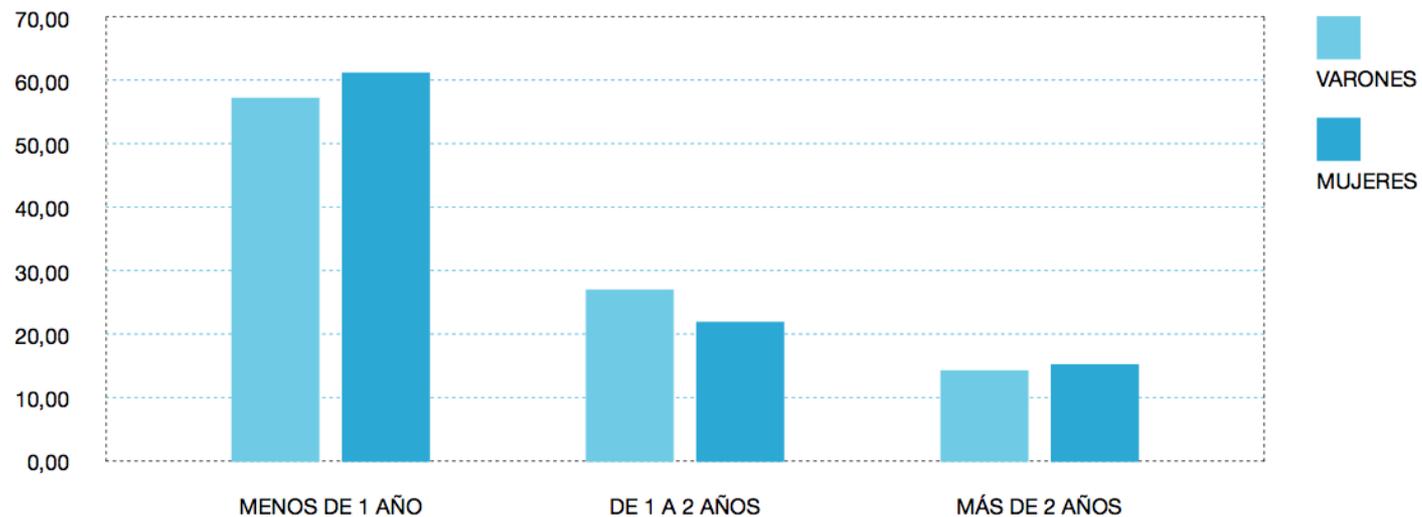
TIPO DE CONTRATO DE LA JUVENTUD POR ORIGEN.



Fuente: Observatorio Joven de Empleo en España IV Trimestre 2010 (edades 16-34 años)

GRÁFICO 9.

TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS JÓVENES POR SEXO.



Fuente: Observatorio Joven de Empleo en España IV Trimestre 2010 (edades 16-34 años)



¿QUÉ NOS DICEN LOS EXPERTOS?

Dominique Strauss-Kahn
Ex Director Gerente del FMI

“La crisis del Empleo está afectando de forma especialmente dura a los jóvenes, lo que debería haber sido un breve periodo en el desempleo se está convirtiendo en una sentencia a cadena perpetua, posiblemente para toda una **generación perdida**”

“En la próxima década, cuando 400 millones de jóvenes se sumen a la fuerza laboral, el mundo tendrá ante sí un reto sobrecogedor. Ante nosotros se abre la perspectiva de una generación perdida de jóvenes destinados a sufrir un **empeoramiento de las condiciones laborales y sociales** durante toda su existencia”



JUVENTUD SIN FUTURO
SIN CASA
SIN CURRO
SIN PENSIÓN
SIN MIEDO



¿QUÉ NOS DICEN LOS EXPERTOS?

Androulla Vassiliou

Comisaria de Educación Cultural, Multilingüismo y Juventud UE

“El alto índice de **abandono escolar** en España, en especial de jóvenes que dejaron sus estudios para trabajar en la construcción durante el “boom” inmobiliario, y el **desequilibrio entre la formación universitaria y las cualificaciones que demanda el mercado laboral** son las dos causas fundamentales que explican el alto nivel de desempleo entre los jóvenes españoles”

“Es necesaria una mejor correlación entre oferta y demanda y una mejor comunicación entre las universidades y el mundo de la industria”

“El reto de la UE para el 2020 es reducir la tasa de abandono escolar por debajo del 10% e incrementar la tasa de diplomados hasta al menos el 40%”





¿QUÉ NOS DICEN LOS EXPERTOS?

Klaus Shwab

Presidente del Foro de Davos

“La tasa de desempleo juvenil en España no es sostenible a largo plazo”

“Nos hemos enfrentado a un crisis financiera, que se ha transformado en una crisis económica y, en muchos países, en un crisis social, y **que amenaza con convertirse en una guerra generacional**. Es por eso que no descarto la hipótesis de un nuevo Mayo del 68. Entonces la juventud se rebeló contra la estructura autoritaria de la familia y el Estado, es probable que un día la generación actual tenga que afrontar una revuelta por su negligencia de cara al futuro”.



**TOMA LA
CALLE
15.05.11**



¿CÓMO HA AFECTADO LA SITUACIÓN A NUESTROS JÓVENES?

AÑO 2005



AÑO 2011



fundación
exit



LA SITUACIÓN HA
CAMBIADO
RADICALMENTE Y
NOSOTROS...¿CÓMO
HEMOS
REACCIONADO?



PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN



Fases de un itinerario de inserción standard



2ª Experiencia:
CONEXIÓN FORMACIÓN-EMPRESA

FORMACIÓN DUAL



PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN



Fases de un itinerario de inserción standard



*Desmotivación, desorientación,
falta de formación, barreras de
entrada en el mercado laboral*

*No hay € para temas sociales,
necesidad de trabajadores
formados a medida, motivación
de plantilla*



*Faltan recursos,
orientar...¿hacia dónde?*



HISTÓRICO

Puntualmente sesiones de formación en las empresas durante la fase de orientación:

- *OK para motivar a los jóvenes*
- *KO para motivar a las empresas*

Programa financiado por la Administración Pública “Forma y Contrata”. Problemas:

- *Compromiso de contratación mínimo del 60%*
- *Mucho papeleo*

fundación
exit



PROYECTO
FORMACIÓN
DUAL



Cursos de formación "a la carta" desarrollados de forma conjunta por la empresa y Fundación Exit.

Se realizan en la propia empresa contando con los trabajadores como formadores en las competencias técnicas. Fundación Exit se encarga de la selección de los jóvenes, la coordinación con las entidades derivadoras y el seguimiento desde el punto de vista pedagógico y social del curso.

La empresa consigue trabajadores formados a la medida de sus necesidades, según la cultura de la compañía. También ofrece un voluntariado a sus trabajadores en la propia empresa y haciendo lo que mejor saben hacer: su especialidad. Los clientes y proveedores ven en directo la acción de Responsabilidad Social Corporativa.

Los jóvenes participan en un curso de formación totalmente conectado con las necesidades del mercado, con unas instalaciones y unos formadores excepcionales y una motivación clara: los mejores serán contratados por la empresa.

EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO:

Dezigual.

fight care
Group of services

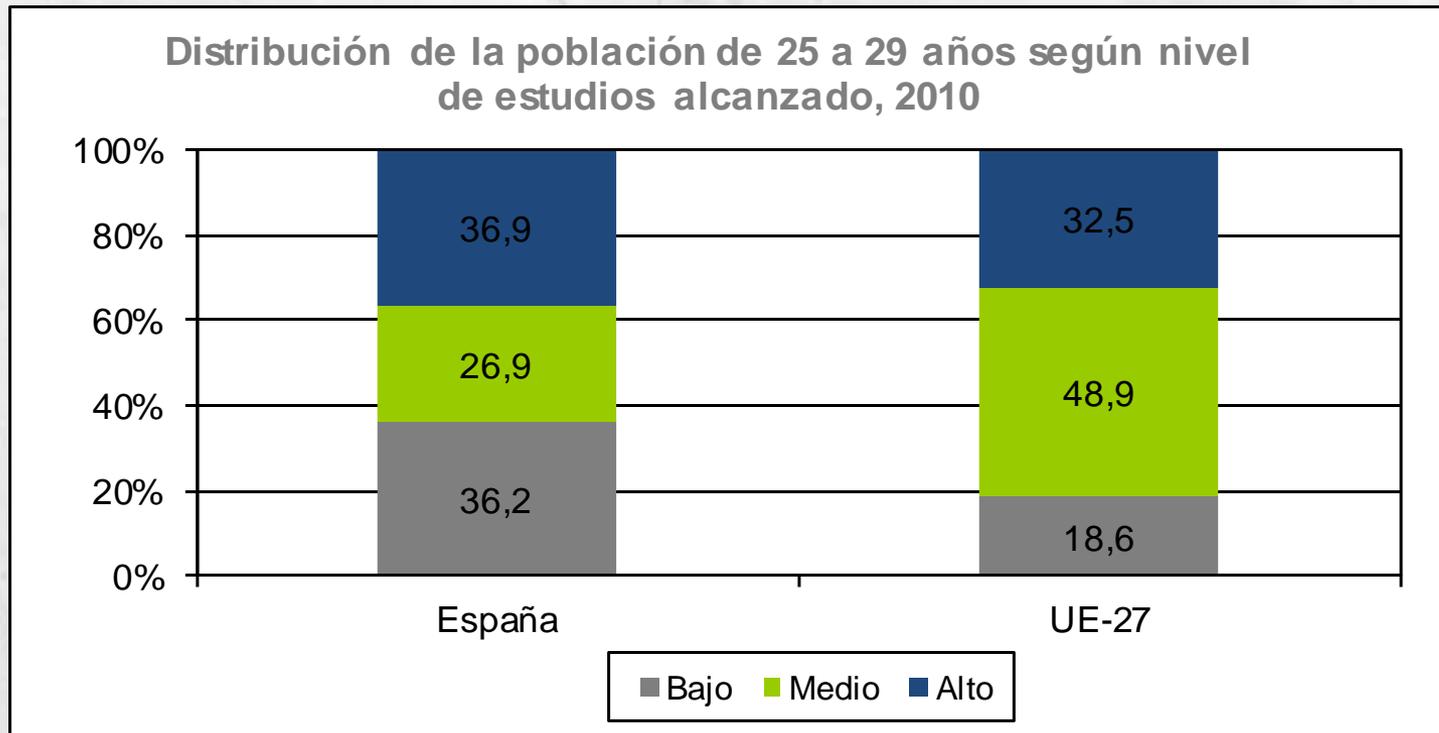
wagaboo
FUN ERTING

GRUPO
TRAGALUZ

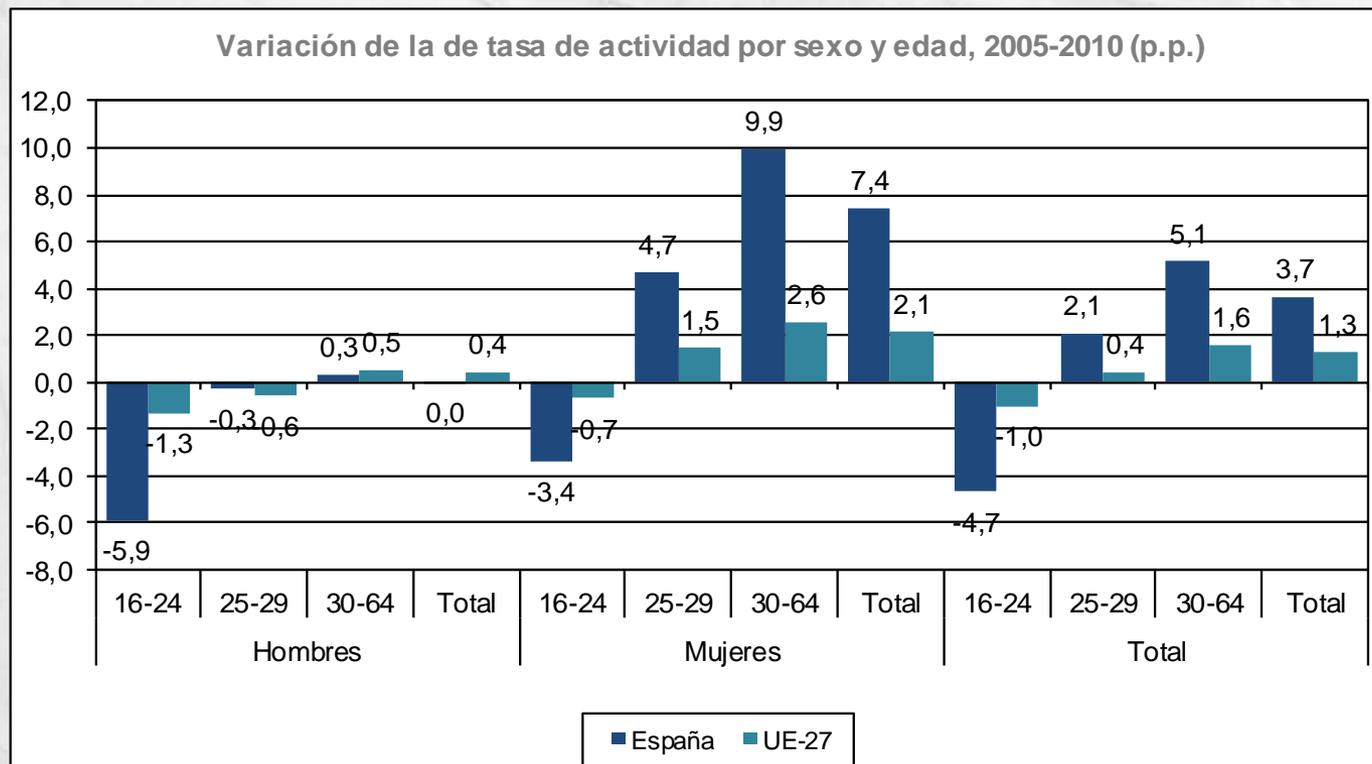
NUEVAS EMPRESAS CURSO 2011/12:

Grupo
VIPS

FUNDACIÓN
MUTUA MADRILEÑA



Fuente: elaboración Fundación CIREM a partir de los datos de la EPA (INE) y la LFS (Eurostat).



Fuente: elaboración Fundación CIREM a partir de los datos de la EPA (INE) y la LFS (Eurostat).



METODOLOGÍA

- *Búsqueda de empresas, argumentar INVERSIÓN, no gasto*
- *Dos modalidades:*
 - *Curso Breve 2-3 semanas*
 - *Curso Largo: 1-2 años*
- *Se abre a muchas entidades que derivan y Exit hace 1ª preselección, la empresa hace la selección final. Todos los alumnos han de tener formación en el sector y/o experiencia laboral*
- *Exit y empresa consensuan diseño curso*
- *Trabajadores empresa formación técnica, Exit tutoría, apoyo en el aula y asesoramiento contratación (especialmente importante en inmigrados)*



OBJETIVOS

DE CARA A LOS JÓVENES

- **Ofrecer una formación** alineada con las necesidades de la empresa
- **Insertar** el mayor número de los participantes en la empresa (u otras empresas del sector)
- Para los jóvenes no contratados **mejorar el CV** (carta de recomendación) y experiencia excepcional

DE CARA A LAS EMPRESAS

- **Contratar a jóvenes** formados “a la carta” y altamente motivados
- **Ofrecer un proyecto de RSC a sus trabajadores:** mejora del ambiente laboral
- Poder **comunicar a grupos de interés** acción RSC tangible



POTENCIAL/RIESGOS DEL MODELO

POTENCIAL

Si hay que hacer un **upgrading** en la formación de nuestros jóvenes:

- Se la podrán permitir si la alternan con trabajo **(a nivel económico)**
- Se plantearán estudiar más si lo alternan con trabajo **(a nivel motivacional)**

BARRERAS/RIESGOS

- **A nivel legal** no existe este formato en España. Algunos partidos políticos lo están incluyendo en su programa electoral.
- Mal aplicado puede ser una fuente más de **trabajo precario**

fundación
exit



ALGUNAS
HERRAMIENTAS
ÚTILES...

fundación
exit



ARGUMENTARIO PARA EMPRESAS

fundación
exit



SER UN
EMPLEADOR
RESPONSABLE

- *Condición necesaria (¡pero no suficiente!)*
- *Reto cada vez más complejo (crisis, presión interna, externa...)*
- *Crear empleo, pagar salarios, ofrecer formación, seguridad y salud laboral*
- *Inserción laboral de colectivos desfavorecidos*



fundación
exit



SELECCIONAR Y
RETENER A LOS
MEJORES
TALENTOS

- *¿Sólo salario? Importancia de la reputación social y ambiental de una empresa*
- *Crece el valor de los activos intangibles*
- *Gestión de la diversidad/Capacidad de llegar a diferentes grupos de interés*



fundación
exit



CREAR
INCENTIVOS
PARA UN MEJOR
DESEMPEÑO

- *Aumenta la motivación del trabajador que se identifica con los valores de la empresa*
- *Aprender de los socios de la comunidad*
- *Incluir temas sociales en evaluación trabajadores*



fundación
exit



POTENCIAR LAS
COMPETENCIAS
CLAVE

- *La acción social puede ser ideal para desarrollar competencias clave*
- *Nuevas demandas de un mundo cambiante*





Una imagen vale más...





ALGUNOS TEMAS PARA EL TRABAJO EN GRUPOS...

Motivación	Escalabilidad de proyectos: ¿cómo replicarlos?
Orientación	Potenciación búsqueda trabajo en el extranjero
Financiación y falta de recursos: ¿trabajo en red?	Emprendimiento
Alineación de la formación con necesidades mercado	Mayor uso nuevas tecnologías
Potenciación networking para búsqueda activa trabajo	Medición impacto social



1ª Experiencia:
MOTIVACIÓN, ORIENTACIÓN,
NETWORKING

PROYECTO COACH



PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN



Fases de un itinerario de inserción standard

fundación
exit



PROYECTO
COACH

Fundación Exit forma a voluntarios corporativos de grandes empresas para que estos puedan hacer de coach a jóvenes en riesgo de exclusión social.

El joven conoce el mundo de la empresa por dentro. El voluntario se forma en una técnica que podrá aplicar en su día a día y además conoce a un joven del que también podrá aprender mucho y que le obligará a activar nuevas competencias de comunicación, atención a la diversidad, liderazgo, etc.

El voluntario durante las 6 sesiones “mueve” al joven por la empresa presentándole a otros compañeros. Se potencia el trabajo en equipo.



fundación
exit



EMPRESAS
Y
ENTIDADES
EDUCATIVAS
DEL
PROYECTO

Abantia

Deazigual

flight care

GRUPO
TRAGALUZ

DIESEL
FOR SUCCESSFUL LIVING



Timberland

Grupo Agbar

Unilever

Uni
Post

everis

Creede LEE HECHT HARRISON

BOSCH
Innovación para tu vida

grupo
VIPS

IBM

Fundación KPMG

GRAND HOTEL
CENTRAL
BARCELONA



Microsoft

DRAGADOS

urbaser

Grupo SAR

CESPA

eurotalent

AN
grup
restaurants
de confiança

MANGO

FOTOPRIX

SaraLee

SIEMENS

ESADE
Universidad Ramon Llull

Carrefour

HUSA
HOTELES

GRUPO
Damm

HOTEL
CALIPOLIS SITGES ****

Càritas
Diocesana de
Barcelona

CENTRE
CULTURAL

JRO

Escola Pia
Calassanci

salesians
SALESIANS SANT JORDI

lumbre

punt de referència
acompanyament
de joves extutelats

Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar Social
i Família

IES

La Rueca
asociación

ASOCIACION
Semilla
PARA LA INTEGRACION SOCIAL

Casal dels Infants
acció social als barris

adsis

norte joven
org
Ayudaes
a construir su futuro

nuevo
futuro:

panbendito

prelaborales
para
joven

FUNDACIÓN TOMILLO

PROYECTO HOMBRE

fundación
exit



¿CÓMO SE HA
CONSTRUIDO EL
"CÍRCULO VIRTUOSO"





Objetivos

- Generar en el joven un alto grado de **motivación** hacia el trabajo.
- Facilitar el proceso de **orientación** del joven que podrá conseguir información de primera mano de la realidad del mercado laboral
- **Aumentar la red de contactos** del joven de cara a una futura inserción laboral
- **Establecer un plan de acción** para que el itinerario formativo conecte con la demanda empresarial
- **Fomentar la sensibilización social** dentro de la empresa



FUNCIÓN DEL COACH

Alguien que hace de **punto de enlace** en la empresa y que articula el programa internamente



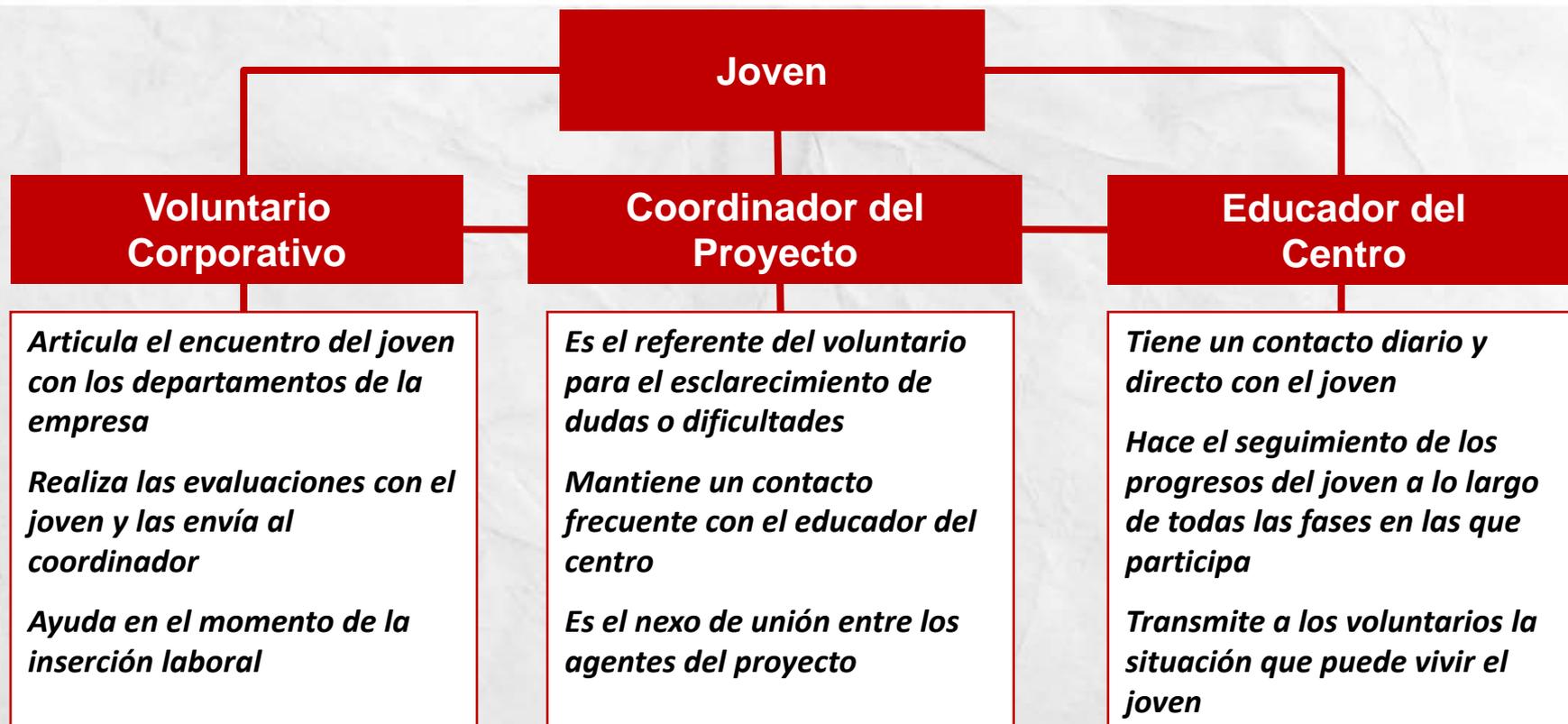


ORGANIZACIÓN INTERNA





ORGANIZACIÓN GENERAL





CONTENIDOS

DÍA 1

Presentación del voluntario/a y visita al centro educativo

DÍA 2

Presentación de la empresa y Plan de Acción

DÍA 3

Sector de Interés 1

DÍA 4

Sector de Interés 2

DÍA 5

1er contacto con RRHH

DÍA 6

Objetivo de mejora

fundación
exit



ALGUNAS
HERRAMIENTAS
ÚTILES...

CONTACTO

¿Tengo claro que quiero trabajar?

¿En qué momento estoy?
(Amistades, familia, obligaciones, aficiones...)

¿Trabajar entra en mis planes?
(¿Qué gano y a qué renuncio? ¿Es una opción que realmente me interesa?)

INICIO

¿Qué oportunidades y posibilidades de trabajar tengo?

¿Cómo es el trabajo que quiero? ¿Qué pido?

¿Qué oportunidades tengo? ¿Qué me ofrece el mercado laboral?

¿Cuáles son mis competencias? ¿Qué apporto yo?

**ENCAJE
COMPETENCIAL**

Los puestos en los que quiero y creo que puedo trabajar son...

OCUPABILIDAD

¿Qué posibilidades reales tengo de trabajar en los puestos escogidos?
(puntos fuertes y puntos débiles)

MI/S OBJETIVO/S LABORAL/ES

EJECUCIÓN

El Plan de trabajo para conseguir el objetivo

Para conseguir trabajo he de proponerme cambios, mejoras, hacer cosas... ¡RETOS!

**PLAN DE
MEJORA DE
COMPETENCIAS**

PLAN DE BÚSQUEDA DE TRABAJO



ESTABLECIENDO OBJETIVOS:



Medibles

Alcanzables

Resultados (orientado a)

Temporalizados

Específicos



EJEMPLO OBJETIVO

“Estudiar un ciclo formativo de grado medio de electricidad”

- ***¿Es medible?*** *¿Puedo saber si lo habré logrado o no? Huir de situaciones ambiguas*
- ***¿Se puede alcanzar?*** *¿Es realista? ¿Tengo la ESO aprobada? ¿Tengo que hacer una prueba de acceso?*
- ***¿Está orientado a resultados?*** *¿Me beneficiará hacer el ciclo? ¿Para qué?*
- ***¿Tiene un plazo de acción?***
- ***¿Es específico?*** *¿Vale cualquier ciclo o quiero este?*



¿CÓMO HACER PREGUNTAS "PODEROSAS"? (I)

- **Parfraseo o síntesi:** repetición de la idea relevante “si lo que entendí es correcto...”
- **Refuerzos positivos:** signos verbales y gestuales de aprobación del mensaje
- **Encuadres y reencuadres:** marcos de acción y resignificaciones esenciales “Y si...”
- **Empowerment:** “eres único, importante, puedes hacerlo”
- **Metáforas, citas provocadoras, imágenes metafóricas...**



¿CÓMO HACER PREGUNTAS "PODEROSAS"? (II)

- *Las preguntas dedicadas a explorar la realidad deberían comenzar casi siempre por los términos: **QUÉ, CUÁNDO, DÓNDE, QUIÉN y CUÁNTO***
- **Evita preguntas cerradas:** ya que eximen a la persona del esfuerzo de pensar, las preguntas abiertas les obligan a pensar por sí mismos. Evita el ¿Por qué? “¿Por qué quieres trabajar?”
- **Evita preguntas que insinúen respuestas:** “¿Te interesa hacer este curso de carpintería que es el único al que ahora mismo te puedes apuntar?”
- **Evita preguntas con carga crítica:** “¿Por qué dejaste de estudiar?”
- **Metáforas, citas provocadoras, imágenes metafóricas...** Arancha vs Steffi



TRATAMIENTO DE BLOQUEOS

A lo largo del proceso tendréis que trabajar con el joven para ayudarle a resolver bloqueos y limitaciones. El trabajo para la resolución de estos frenos se centrará en estos 3 aspectos:

- **Bloqueos por la forma de pensar:** *lo que el joven piensa. Trabajo con pensamientos, suposiciones y creencias. Creencias limitantes. “No valgo para estudiar”*
- **Bloqueos por la forma de sentir:** *lo que el joven siente. Trabajo con emociones. Emociones limitantes: miedo, ansiedad, culpa... “Si no encuentro curro no me dan piso”*
- **Bloqueos por la forma de hacer:** *Lo que el joven hace. Trabajo con comportamientos y hábitos. Autosabotaje. “Antes de que me echen me voy yo”*



Una imagen vale más...



Para ver el vídeo con los testimonios puedes clicar sobre la imagen o en el siguiente enlace: <http://www.fundacioexit.org/web/?pagina=videos&id=27>