

## UNA MIRADA SOCIOEDUCATIVA A LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'OCUPACIÓ PER A JOVES EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

**Daniel Sáez i Quetglas.** *Universitat de Barcelona. Membre del Grup de Pedagogia Social (GPS)* <sup>1</sup>

39

### Resum

*L'article que es presenta gira entorn l'àmbit de la inserció sociolaboral de joves en risc o vulnerabilitat d'exclusió social. Pretén establir una primera definició del grup d'incidència i dels factors d'ocupabilitat principals que s'han de tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques públiques i programes d'intervenció socioeducatius i d'orientació laboral. També recull el posicionament personal de l'autor respecte el principal programa que s'ha posat en marxa des del Servei d'Ocupació de Catalunya per tal de combatre l'atur juvenil. Finalment i a tall d'exemple, es presenten els trets principals de la proposta tècnica del projecte PASSWORK, una iniciativa de caràcter integral i innovadora que es desenvolupa en el marc de la Garantia Juvenil a la ciutat de Barcelona i sobre la que aportarem una primera anàlisi relativa a l'inici del seu desplegament.*

**Paraules clau:** inserció laboral, joves en risc o vulnerabilitat social, factors crítics d'ocupabilitat, abandonament prematur del sistema educatiu, Garantia Juvenil, acompanyament educatiu.

Data de recepció: 15/06/2016

Data d'acceptació: 29/06/2016

<sup>1</sup> La versión en castellano de este artículo se puede encontrar a partir de la página 58



## Introducció.

Quan vaig valorar si podia escriure un article sobre joves i inserció sociolaboral per a l'edició de maig de la revista *RES, Revista de Educación Social*, reconec que una de les primeres coses en les quals vaig pensar és en la idoneïtat i l'oportunitat del tema a tractar. I ho és per dues raons principals, la primera té a veure amb als elevats índexs d'atur que es venen arrossegant des de l'inici de la crisi econòmica i que no s'han reduït en la mesura desitjable per a donar resposta a les expectatives de molta gent jove. La segona raó respon a la iniciativa que ha tingut el Servei d'Ocupació de Catalunya i el Govern de la Generalitat per dissenyar, aprovar i desplegar amb l'ajuda d'entitats socials, administracions locals i empresa privada, un paquet ample de polítiques actives adreçades a combatre l'atur que afecta a aquest segment de població.

Feta la menció a l'encert per la temàtica escollida, m'agradaria començar acotant la qüestió objecte d'anàlisi.

### Què entenem per inserció laboral?

D'entrada separem els dos conceptes, inserció i laboral. Respecte al primer, sota el meu punt de vista, "inserció" és el procés que fa una persona per incorporar-se al mercat de treball. Quan existeixen persones que no aconsegueixen o no poden fer aquest procés per si mateixes és quan cal activar polítiques que acompanyin aquest camí des de l'orientació, la formació i la intermediació laboral. Es tracta de polítiques actives que impulsen les administracions públiques competents, en el nostre cas principalment el Servei d'Ocupació de Catalunya (en endavant SOC), i les implementen entitats del tercer sector, promocions econòmiques municipals i cada cop més organitzacions amb afany de lucre.

Pel que fa al segon concepte, "laboral", l'accent l'hem de posar a les empreses, en el funcionament del mercat de treball. Necessitem saber en temps real i en cada territori quines són les ocupacions en alça i quines en recessió, quina és la normativa legal que regula les relacions laborals, conèixer les competències més valorades, les vies d'accés a l'empresa i com s'estan fent els processos de selecció o reclutament, entre moltes altres qüestions.

Un i altre concepte van de la mà, necessiten estar connectats i comunicats a través de mecanismes àgils, eficaços, eficients i innovadors. Si hi ha un tret que caracteritza la societat del nostre temps i sobre el qual existeix consens entre el món de l'empresa i el món acadèmic,

aquest és el canvi. No ens movem en estructures estables, el coneixement pràctic es modifica amb rapidesa, els avenços tecnològics i la digitalització de la vida quotidiana marquen la tendència cap a una societat on està en dubte el mateix concepte del treball tal i com s'ha entès des de la revolució industrial, passant per la societat de producció i fins arribar a una societat de consum. I és que cada cop es més habitual cobrar per la feina feta i els resultats obtinguts i no pas per les hores de permanència en una determinada organització, les fronteres entre el món físic (permanència en un lloc de feina) i el món virtual definitivament s'estan eliminant i això també té efectes en les organitzacions (de la Garza Toledo, E. 2009). Avui sense moure't de casa pots desenvolupar diferents tasques per a diferents clients o empreses. I així podríem seguir durant 10 pàgines més assenyalant els canvis que s'han produït i els que encara s'han de produir en el funcionament del mercat de treball. Tots aquests canvis d'escenari demanden un sistema educatiu i formatiu molt més àgil i flexible, i unes polítiques actives tan o més connectades amb l'empresa i amb l'ús de models didàctics centrats en el desenvolupament de competències professionals.

Seguint amb aquesta línia argumental, les informacions que ens arriben des de tots els fronts fan pensar que les transformacions dels propers 10 o 15 anys encara seran molt més profundes. Cada cop es parla més de la desaparició progressiva de llocs de feina poc qualificats que amb l'automatització i digitalització de processos, la incursió de la robòtica, la gestió de serveis mitjançant internet, etc.. poden transformar o fer desaparèixer molts dels perfils professionals que coneixem i formen part del nostre quotidià: cambrer/a d'habitacions, venedor, caixers/es de supermercat, conductors de transport públic, operaris de producció, treballadors del sector serveis, treballadors de la llar, etc... Per contra, també sabem que faran falta perfils professionals nous per gestionar aquesta revolució. Amb un afegit, tots aquests perfils seran de mitja i alta qualificació (Munera, 2016).

És evident que els canvis no es produiran d'un dia per l'altre, i que durant un temps serà necessari la pervivència de perfils professionals de baixa qualificació, però no preveure el nou escenari i no fer res al respecte és segurament una imprudència que tindrà conseqüències greus.

En un país, Catalunya, on un 19% de la població continua en situació d'atur després de 8 anys de crisi econòmica i un percentatge molt elevat d'aquests no disposen de formació o



qualificació tècnica mitja o alta és previsible que moltes persones tinguin dificultats d'accés i manteniment actiu en el mercat de treball.

Aleshores, una altra pregunta que sorgeix és: continuen tenint vigència certes polítiques actives d'ocupació actuals o fins i tot el format d'itineraris d'inserció lineals entorn a formacions concretes i tancades que hem aplicat molts dels dispositius d'orientació fins ara?

Tot seguit definiré quin és el grup d'incidència i en un punt posterior ja abordaré aquesta qüestió.

### **Sobre quins i quines joves hem de posar l'accent prioritàriament en aquestes polítiques i accions concretes?**

Amb dades sobre atur registrat podem observar una desocupació juvenil en el tram de 16 a 24 anys per sobre del 30% (en contrast amb un 12 % de mitjana a la UE) i del 60% si acotem la franja de 16 a 19 anys. Clarament Catalunya i Espanya en el seu conjunt presenten una situació desfavorable per a que un jove accedeixi i es consolidi al mercat de treball. Amb tot, cal fer un seguit de matisos en aquesta afirmació. No tots els joves es situen amb les mateixes condicions de dificultat ni es trobaran amb les mateixes oportunitats. Les dades indiquen que els joves sense estudis suposen el 80% dels aturats en la franja 16-19 i dupliquen als joves amb formació tècnica o universitària en la franja 16- 24 (IDESCAT, 2016). Com expliquen Malo & Cueto (2014:3):

*“(...) Hay que tener en cuenta que aquellos trabajadores con más baja productividad (los menos cualificados) van a verse más afectados por una crisis, sean jóvenes o mayores. Al terminar una expansión son los primeros trabajadores de los que una empresa prescindirá. Por tanto quedan en “el margen” de ser contratados en el momento en el que la contratación comienza a caer. Así, los trabajadores de baja cualificación van a tender a sufrir más y por más tiempo los problemas asociados al desempleo”.*

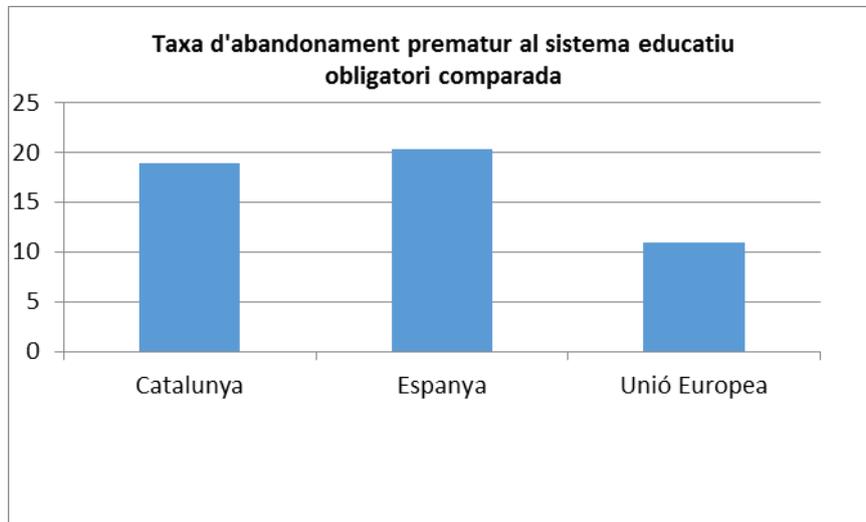
En conseqüència tenen totes les paperetes d'accedir més tard a una feina que no pas un/ a jove que s'ha format en un sector professional concret i també tindran moltes més dificultats per mantenir-se en el cas que l'obtinguin.

Per altra banda, Catalunya presenta unes dades d'abandonament prematur del sistema educatiu del 19% si posem la mirada només en els joves que no han obtingut la titulació de l'ESO en el darrer any, però que està molt per sobre del 25% si considerem abandonament



escolar també aquells joves que només han obtingut l'ESO i no disposen de cap formació professional mitja o superior finalitzada.<sup>2</sup>

Gràfic 1: Dades comparatives de l'abandonament prematur entre Catalunya, la mitjana de la resta de l'Estat espanyol i la Unió Europea.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'exercici 2015 obtingudes a IDESCAT.

L'abandonament prematur del sistema educatiu és un fenomen multi causal i multidimensional que sovint comença en etapes inicials de l'ensenyament obligatori i que es consolida durant l'etapa de l'ESO. En aquest sentit existeixen diferents causes que ens poden ajudar a situar aquest forat negre: en primer lloc podem parlar de factors socials i de la incapacitat del propis sistema educatiu per donar respostes ajustades a la multiplicitat de necessitats dels i de les joves. Es qüestiona així la igualtat d'oportunitats real en funció de la procedència de classe, de la estimulació familiar i cultural de l'entorn més proper i fins i tot d'un cert fracàs en les polítiques de compensació educativa quan existeix el doble d'abandonament entre joves d'origen immigrant respecte a joves d'origen nacional, entre moltes altres raons (Fernández & Col. 2010).

En contraposició, ja hi ha qui posa l'accent en un altre dimensió, en una perspectiva mèdica o biològica. Des d'aquest paradigma una de les principals raons que ajuden a explicar la inadaptació social en l'adolescència i joventut i per descomptat, l'abandonament prematur de l'escola, és la manca d'un diagnòstic de trastorns associats a l'aprenentatge i al

<sup>2</sup> "La baixa graduació a la secundària inferior (ESO i l'elevat abandonament a la secundària superior (Cicles Formatius i Batxillerat) són les principals causes de la baixa qualificació de la població jove a Catalunya" (Valiente & Col., 2014: 186).

desenvolupament en etapes inicials de l'escolarització i l'absència d'aplicació d'un tractament adient durant tot l'ensenyament obligatori. Com a conseqüències, alguns estudis preliminars assenyalen ja que els joves afectats acaben presentant una major prevalença en el consum reiterat de drogues, en l'aparició de comportaments violents i d'agressivitat cap els altres, a més de promoure la construcció de personalitats inestables emocionalment en l'edat adulta. Aquest és el cas de l'estudi del Dr. Miquel Cases i el seu equip que afirmen que una quarta part de l'alumnat català presenta trastorns neuropsicològics però només un 10% disposa de diagnòstic (La Vanguardia, 2014). Sota el meu parer, cap de les dues perspectives explica per si sola la realitat dels resultats en el nostre sistema educatiu, però complementades entre sí, i incorporant l'anàlisi crítica del sistema (la manca de recursos reals al model d'escola comprensiva, la deficiència en el sistema de formació, selecció i suport al professorat, el predomini de metodologies tradicionals per damunt d'altres més actives, etc.) ens poden ajudar a fer una lectura multifactorial.

Tanmateix la crisi ha frenat l'entrada de mà d'obra poc qualificada al mercat de treball i l'efecte crida que molta població jove havia tingut durant la dècada anterior (fins l'any 2008 aprox.) ha donat pas a un increment dels índexs de permanència al sistema educatiu postobligatori i un increment de la demanda de places al sistema de formació professional inicial.

*“La matrícula s’ha incrementat més del 30% des de l’inici de la crisi als estudis professionals (...). La crisi econòmica i l’increment de l’atur jove ha fet que creixi la matrícula dels joves majors de 20 anys als CFGM (Cicles Formatius de Grau Mig”.* (Valiente & Col., 2014:190).

A les dificultats exposades de fracàs escolar i increment de l'atur juvenil cal afegir els canvis produïts en les vies d'accés al mercat de treball. Per una banda no podem obviar el posicionament de l'empresa en els processos de reclutament. Segons el l'Informe *PAMO, Projecte de prospecció empresarial del Baix Llobregat*, (Colomer & Col, 2011), avui ja no s'aposta per la figura de l'aprenent com en altres èpoques, s'aspira a contractar personal que disposi de totes les competències professionals que es necessiten per desenvolupar- amb un nivell alt d'execució- el lloc de feina concret que es vol cobrir. Destacant especialment el domini de determinades competències personals i relacionals que marquen la diferència entre un treballador/a mediocre, un bon treballador o el millor possible. Sens dubte l'empresa vol contractar el millor possible (tot i que no sempre està disposada a oferir-li unes condicions de

feina ajustades a valor). I per descomptat un jove de 16 a 19 anys que cerca feina però no s'ha format i no pot demostrar que hagi estat actiu en un procés per construir el seu projecte professional, simplement és invisible, no és una opció en els processos de reclutament.

L'últim element sobre el qual reflexionar en aquest ràpid i sintètic anàlisi de l'ocupabilitat en població juvenil de risc, passa en primer lloc per establir el promig de l'edat d'emancipació de Catalunya, que actualment ronda els 30 anys, gairebé 10 anys per sobre de la mitjana de la UE. Dos factors són claus a l'hora d'entendre les causes d'aquest retard: les dificultats econòmiques d'accés a un habitatge de lloguer o de compra i les dificultats d'accés i manteniment d'un lloc de feina en condicions dignes. Sobre aquest darrer punt, a les dades d'atur juvenil ja esmentades cal afegir que quasi el 90% de la contractació aliena durant el 2015 ha estat temporal, en molts casos amb contractes parcials i per hores. Tanmateix, molts joves que tenen un context familiar desfavorable, que han passat pel sistema de protecció de menors o pel sistema de justícia juvenil es troben abocats a un procés d'emancipació forçada molt per sota del promig de la resta de joves catalans.

Lliguem caps, si diem que el mercat de treball descarta joves poc formats, que el futur passa per una major qualificació tècnica i l'adquisició de competències personals i socials clau, que les condicions de feina són cada cop més inestables i poden ser precàries havent d'aprendre a conviure amb aquesta realitat, que altrament l'accés a l'habitatge i l'emancipació és complexa i depèn molt de la retribució i estabilitat laboral, i en darrera instància, l'abandonament prematur és un indicador de pronòstic força clar respecte a l'ocupabilitat de la població jove en edat de treballar, ja tenim potser els ingredients per elaborar un retrat general de quin/a jove hauria de ser el principal damnificat a l'hora de parlar d'unes bones polítiques actives i de millors programes i projectes ajustats a les seves necessitats i dificultats, però també a les seves possibilitat i oportunitats.

Per ser més complert en aquest perfil, em falta ubicar l'etapa vital per la que passa un/a jove en transició de l'adolescència a l'adulthood. En referir-nos a aquesta etapa ho fem des d'un constructe social i cultural concret. Així, la referència del nostre context és la d'una societat postmoderna i capitalista caracteritzada, entre d'altres aspectes per l'individualisme, el consumisme i l'abandonament d'una moral tradicional sense que necessàriament l'haguem substituït per un altre codi de convivència normatiu (Colomer, 2013).

Obviar aquest context quan fem una aproximació dels joves del segle XXI seria un error, ja que incideix en el seu procés de maduració i construcció de la identitat. Normalment la visió que es té de l'adolescència presenta més connotacions negatives que no pas positives, es diu que

*... els nois i les noies estan en permanent estat de rebel·lia, en contra sistemàticament de les persones adultes que actuen com a referents, que no saben què volen, moguts per impulsos al marge de la reflexió. És una visió reduïda que emfatitza els aspectes negatius i no reconeix tots aquells altres aspectes que caracteritzen els adolescents a partir dels 16 anys i que fan referència a tot el seu potencial.* (Colomer, 2013: 2)

En absoluta consonància amb aquesta afirmació i amb la idea de presentar l'adolescent com una persona amb capacitat, competències i actituds positives, a continuació es llisten un seguit d'elements que també podem associar en aquesta etapa vital:

- *Un funcionament amb major independència i autonomia.*
- *Un sentit d'identitat pròpia més clara i cohesionada.*
- *Amb capacitat per examinar les experiències internes i habilitats per pensar amb les conseqüències de les pròpies idees.*
- *Ús de pensament abstracte i capacitat de formular hipòtesis de raonament deductiu.*
- *Entrenament en la presa de decisions especialment en qüestions operatives i de la vida quotidiana.*
- *Augment de la capacitat per posposar la gratificació o la satisfacció personal.*
- *Augment de la capacitat de preocupació cap els altres. Creació de vincles d'amistat.*
- *Manteniment de la importància del grup d'iguals, al qual atorga un lloc adequat entre els seus altres interessos".* (Colomer, 2013:13)

La llista continua i és considerable. Sens dubte, no és una fotografia que puguem estandarditzar. Precisament quan parlem de joves amb molts factors de risc, la tendència és a pensar en negatiu, en tots els comportaments que molesten l'adult i afecten la bona convivència. Tanmateix haurem de conèixer i reconèixer en el jove tots els elements de competència positius que ja porta i els que li són propis per procés maduratiu perquè representen una oportunitat per treballar el creixement i la recuperació personal des de l'orientació i la inserció amb una perspectiva educativa.

Després de definir el "què" i el "qui" ara posaré el focus d'atenció sobre els diferents "com". Seguint amb la mateixa lògica interrogativa, em qüestiono:

## Com haurien de ser les polítiques actives adreçades a la millora de l'ocupabilitat d'aquestes persones?

D'entrada, haurien de ser integrals en el seu enfocament. Això vol dir atendre totes les fases del procés de construcció d'un projecte professional sense deixar de banda la necessitat de construir-se com a persones més enllà d'assolir un objectiu laboral. Partint d'aquesta base cal un plantejament interdepartamental en el disseny, coordinació i execució d'una política activa adreçada a joves amb molts factors de risc socials i personals associats (ocupació, ensenyament, benestar social i salut). Val a dir que per primera vegada s'estan produint moviments interessant en aquest sentit.<sup>3</sup>

Per altra banda, l'enfocament metodològic és clau en la definició de propostes tècniques que realment cerquin algun impacte real en el/la jove. Per aquest motiu, la meua aposta inclouria el disseny de programes plurianuals, és a dir dos anys com a mínim i la possibilitat de continuïtat en aquelles iniciatives que presentin resultats clarament positius, la figura del tutor/a referent desenvolupant una funció d'acompanyament educatiu personalitzat al llarg de tot el procés, la flexibilitat a l'hora de programar accions formatives, disposant d'un calendari obert i un menú ample de possibilitats per treballar les àrees de millora dels joves en el moment en el que les necessitin, la incorporació de l'empresa i altres agents socials desenvolupant una funció educativa i de suport a l'acompanyament, mitjançant el mentoratge, el voluntariat corporatiu i altres expressions de col·laboració entre el món de l'empresa i el món social amb l'articulació de polítiques públiques pel mig.

A tot plegat, li afegiria encara alguns aspectes rellevants per adobar-ho bé! En primer lloc la millora dels processos d'orientació vocacional i laboral, amb una fase inicial i experimental que hauria de començar en els propis centres educatius i instituts i que enllaçaria amb els projectes concrets que administracions locals i entitats socials estiguessin desplegant sota la lògica de programes d'orientació, formació i inserció. Per a que una proposta així funcioni és clau que la majoria de professionals i serveis que tenen la funció d'orientar entenguin el mateix, comparteixin un o més d'un model per tal d'ajudar els joves en la definició i execució del seu projecte professional. A tall d'exemple, des del tercer sector, a través de la plataforma de segon nivell ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social), portem anys construint i

<sup>3</sup> El programa de Noves Oportunitats pot esdevenir una experiència pilot.



compartint una proposta metodològica d'orientació, acotada específicament a joves amb alta vulnerabilitat.

En segon lloc, existeix una preocupació raonable per assegurar que els recursos que s'inverteixen en polítiques d'ocupació tinguin uns resultats elevats, gairebé amb percentatges per sobre del 50% respecte a insercions comptabilitzades al finalitzar les accions. Malgrat entendre i compartir la responsabilitat del que suposa gestionar recursos públics, sóc del parer, que els objectius s'han de construir en diàleg amb la realitat. Treballar amb aquests joves suposa sovint posar més l'accent en la recuperació de la persona que no pas facilitar la seva incorporació al treball, de fet aquesta última és conseqüència de l'anterior. Dit d'una altra manera, no podem demanar-li als professionals del sector social que en poc temps, molta pressió i recursos limitats aconseguixin el miracle, amb la penalització, normalment econòmica, sinó s'obtenen els resultats previstos. Ni el sistema educatiu ni el sistema de protecció social abans han estat capaços de donar una resposta eficaç, però en canvi li demanem a les entitats que implementin projectes d'acompanyament a la inserció pensant en un impacte elevat en l'apartat final dels resultats, quan la clau definitivament està en allò que es fa durant el procés educatiu i d'orientació. Amb aquest argument no vull justificar que no s'hagin d'establir objectius clars, i esperar resultats ambiciosos, tot el contrari, l'exercici de responsabilitat i transparència ha de ser molt important per part de les entitats socials i l'administració.

En qualsevol cas es posa de manifest que les polítiques públiques d'ocupació durant molt temps s'han edificat des del desconeixement del col·lectiu, de les seves necessitats i de les exigències reals del mercat de treball.

Però avui tenim una oportunitat única per començar a caminar en una direcció diferent. Deixeu-me situar els precedents més immediats: l'any 2014 des de la UE s'impulsa la *Iniciativa de Empleo Juvenil* amb l'objectiu de combatre les elevades taxes d'atur i la manca d'oportunitats que afecten els joves, especialment en països de la "perifèria". L'any 2015 l'Estat espanyol adapta aquesta línia de finançament estratègica definint el Plan Nacional de Garantía Juvenil. I finalment també l'any 2015 el SOC llença un pla operatiu (en endavant POGJ) pensat per executar-lo en diferents fases, 2015-2017 i 2018- 2020. Aquest Pla inclou un paquet ampli de programes que s'adrecen a qualsevol jove en situació de desocupació i inactivitat, dins el tram d'edat dels 16 als 29 anys. En resum, incorpora tres línies d'acció



principals: la primera impulsa projectes que ofereixen només accions de millora de l'ocupabilitat, la segona projectes centrats només amb accions d'intermediació i inserció i la tercera projectes que combinen ambdues línies i a més incorporen l'orientació, amb un enfocament de la intervenció molt més integral.

Val a dir que el desplegament a nivell estatal, ha estat molt desigual i en general es pot afirmar que ha arrencat amb molta lentitud. Segons informació publicada en *El Periódico de Catalunya*, de 15 de març de 2016 (citant fonts del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) només s'ha gastat un 12% del pressupost assignat per a 2015, essent Catalunya la quarta regió amb més despesa (Fuentes, 2016). Les causes d'aquest desajust són diverses segons cada regió, segurament ha influït el complex sistema d'inscripció dels joves mitjançant una plataforma única i centralitzada des de Madrid, la desconfiança dels governs autonòmics a l'hora d'avançar finançament i posar en marxa programes amb un cost d'inversió tan elevat i la dificultat per articular programes i projectes quan no es disposa d'una xarxa formada per agents i entitats socials, centres formatius i empreses amb expertesa en el col·lectiu i coneixement en el territori, que es puguin posar a actuar coordinament amb rapidesa.

Amb major o menor encert el SOC ha tingut la valentia i la responsabilitat per no deixar passar aquesta oportunitat i intentar donar resposta als joves del nostre país. I almenys, aquest reconeixement se'l mereix i el té per part meva. Sobre tot si tenim en compte que durant els anys durs de la crisi econòmica (2012 i 2013) hi va haver retallades molt importants que afectaren a les polítiques actives, en concret a les adreçades a joves, en un moment en què aquest col·lectiu necessitava acompanyament i sosteniment. Ara no podíem deixar passar la possibilitat d'invertir en l'orientació, la formació i la inserció d'una part tan sensible de la població.

Des totes les actuacions que s'estan desplegant en el marc del POGJ la més rellevant pels interessos dels joves que hem definit anteriorment en el grup d'incidència, és la línia de Noves Oportunitats. Es tracta d'una iniciativa experimental que recull algunes de les demandes històriques que les entitats expertes en la intervenció socioeducativa i en metodologies d'inserció amb aquest col·lectiu venim demandant des de fa molt temps: pivotar la proposta educativa a partir de metodologies d'acompanyament subjectiu, permetre itineraris de mig i llarg recorregut, assegurar el pas per un procés d'orientació sistemàtic previ a l'inici

d'un itinerari formatiu, assegurar unes ràtios d'intervenció equilibrades,<sup>4</sup> incorporar l'empresa i altres organitzacions de l'entorn en els processos d'orientació i de formació, definir un projecte professional i personal que el jove consideri propi, l'identifiqui i sigui capaç de defensar-lo.

Desplegar una proposta en el marc d'aquesta línia de programa no és cosa fàcil, les entitats que ens hi hem implicat a fons tenim un repte majúscul per endavant i ho sabem. De moment ens pot la il·lusió i la responsabilitat per fer quelcom distint, cercant sempre un impacte qualitatiu sobre aquest col·lectiu. En tot projecte experimental es corre el risc de caminar per terrenys desconeguts, de trobar-se amb obstacles imprevists i d'invertir moltes hores i molts esforços per posar uns fonaments sòlids a l'inici, i aquest programa no és pas una excepció! El temps, la feina d'implementació en cada projecte de Noves Oportunitats i la capacitat de resposta col·lectiva (incloent el SOC com agent promotor però també com aliat en aquest procés) davant les dificultats inherents a l'acció ens diran si som capaços d'obtenir un model vàlid, eficaç i eficient per donar resposta als joves amb més risc de caure en l'exclusió social i laboral.

### **Com passar de les línies generals d'un programa experimental a una proposta d'intervenció concreta? La iniciativa del projecte PASSWORK.**

Hem deixat per la part final de l'article la presentació d'una proposta concreta que s'emmarca en les línies metodològiques enunciades en l'apartat anterior. Es tracta d'un projecte que ha iniciat la seva singladura el mes de gener de 2015 i es desplegarà al llarg de quasi bé dos anys d'activitat. Per tal d'estructurar i fer més entenedora la seva presentació seguirem l'ordre següent: antecedents, objectius generals, principals línies d'actuació i un avançament dels primers resultats.

#### **Antecedents.**

Respecte en aquest punt identifiquem 3 situacions que han donat peu al naixement d'aquest projecte:

---

4 El programa es divideix territorialment en 8 lots adreçats per atendre a 270 joves a cada un dels 8 territoris, amb ràtios d'intervenció 1/ 15 com a mitjana recomanable.



- a) Les elevades dades d'atur juvenil a Catalunya, concentrades en la franja d'edat 16- 24 i especialment 16-19, associades principalment a joves amb baix nivell de qualificació i abandonament prematur del sistema educatiu.
- b) La iniciativa del Servei d'Ocupació de Catalunya de posar en marxa un programa pilot, en el marc de la Garantia Juvenil, adreçada als joves que es troben més lluny del mercat de treball (la línia de *Noves Oportunitats pels Joves*).
- c) Respecte al lideratge de PASSWORK,<sup>5</sup> indicar que és el resultat de la unió estratègica de dues organitzacions socials, Fundació Adsis,<sup>6</sup> i Fundació Èxit,<sup>7</sup> que comparteixen una llarga trajectòria de suport a la inserció sociolaboral de joves en situació de vulnerabilitat a la ciutat de Barcelona. A l'expertesa amb el col·lectiu cal sumar la coincidència en el model metodològic que apliquen a tots els seus projectes d'intervenció: l'ocupabilitat per competències. A més, ambdues organitzacions es complementen perfectament, ja que mentre una s'ha dedicat a l'acompanyament i l'acció tutorial amb els i les joves (Fundació Adsis), l'altra ha contribuït generant projectes amb valor afegit, implicant empreses en els processos d'orientació i formació a través d'accions de voluntariat corporatiu, mentoratge i coaching. La idea d'aquesta unió és bàsicament aprofitar les nostres fortaleces per tal d'experimentar amb noves metodologies i generar un model de treball amb el col·lectiu de joves diana.

### Objectius.

La proposta tècnica pilota sobre 3 objectius generals, dos adreçats als i les joves participants i un enfocat a la part metodològica:

- Facilitar i promoure el retorn al sistema educatiu postobligatori de joves en situació de risc i o vulnerabilitat social.
- Millorar l'ocupabilitat, facilitar la inserció laboral i la consolidació en el mercat de treball de joves amb baixa qualificació professional i poca experiència laboral.
- Experimentar i identificar un model eficaç d'intervenció amb el col·lectiu diana que permeti que sigui replicable i transferible a altres contextos.

5 Per ampliar informació podeu visitar la pàgina web del projecte: <http://www.projectepasswork.org>

6 Per ampliar informació sobre els projecte de la Fundació visitar la web de l'organització: <https://www.fundacionadsis.org/es>

7 Per ampliar informació sobre els projecte de la Fundació visitar la web de l'organització: <https://www.fundacionexit.org>



## Línies generals.

Dit això, les línies generals sobre les que pilota la proposta tècnica són les següents:

a) Un fase d'orientació sistematitzada en diferents accions centrades en la definició d'un projecte professional a partir d'una doble exploració: la identificació de les pròpies capacitats, habilitats i destreses personals i socials i el coneixement de perfils d'ocupació determinats a partir del interessos i motivacions prèviament expressats pels i per les joves.

b) Una oferta en formació professional certificada molt diversa partint de centres formatius homologats. El plantejament és que els i les joves aprenguin a moure's per la ciutat i utilitzin diferents recursos per assolir els objectius establerts en el seu pla de millora. L'oferta formativa es caracteritza per ser flexible en la seva organització i gradual en les seves possibilitats. És a dir, es pot passar d'un nivell inicial a un de major especialització i fins i tot d'una formació ocupacional a una formació reglada, segons els itineraris múltiples que puguin traçar jove i tutor al llarg del projecte (amb un extensió màxima que pot arribar a ser de 20 mesos en alguns casos).

c) La incorporació de l'empresa com agent educatiu, realitzant funcions d'acompanyament puntuals als joves en diferents moments. Aquests suports sempre estaran supervisats pels educadors socials referents del projecte però pensem que reforçaran els missatges continus de l'equip educatiu per al sosteniment del procés dels joves. Identifiquem accions de mentoratge en la fase inicial d'exploració, quan encara no s'ha decidit l'objectiu laboral (sessions corporatives, visites a empresa, professionals a mà, accions de shadowing..), durant el procés formatiu (clarificar funcions i tasques, familiaritzar-se amb el perfil, pràctiques formatives, formacions a mida, ..) i durant el procés de recerca de feina (participacions a speed dating,<sup>8</sup> entrevistes tribunal, accions de tutoria en el disseny del pla de recerca de feina i accions de networking).

d) El desplegament d'espais educatius que facilitin l'entrenament i millora de competències personals i socials. A PASSWORK hem definit principalment 4 espais d'activitat: un espai multiesportiu, un espai artístic i expressiu, un espai audiovisual i finalment un espai de desenvolupament de competències. Aquest darrer suposa realitzar

---

<sup>8</sup> Fa referència a sessions grupals en les quals el/ la jove ha de presentar en 3 minuts la seva candidatura davant professionals de recursos humans de diferents empreses. Un cop finalitzada la ronda d'entrevistes curtes es fa un retorn en grup per part dels experts en selecció per donar pautes de millora als participants i valorar els punts forts detectats.



monogràfics un cop al mes sobre una competència determinada, posem per cas, la comunicació i identificar estratègies d'aplicació per a la millora d'elements concrets, com ara l'escolta activa, la comunicació estructurada o l'ús adequat del to de veu, per citar-ne alguns. La idea és poder aplicar a la resta d'espais transversals tot el que s'aprengui en aquests monogràfics.

e) L'activació d'accions de segona oportunitat educativa. En sintonia amb un dels objectius clau del projecte, facilitar el retorn al sistema educatiu, específicament al sistema de formació professional reglat, hem previst una oferta formativa que combina la formació tècnica amb alguna especialitat d'interès amb l'adquisició i millora de competències bàsiques orientades a la superació de la prova d'accés a grau mig. Aquesta oferta inclou el format de Programes de Formació i Inserció (PFIs, a través de la certificació del Departament d'Ensenyament) i Certificats de Professionalitat (a través del SOC). La finalitat no només és proporcionar els suports necessaris als i les joves perquè assoleixin l'objectiu d'accés a una formació més llarga i de major reconeixement, sinó també acompanyar i sostenir el seu procés un cop hi hagi accedit, mitjançant l'acció tutorial i accions de reforç educatiu si s'escau.

f) Ens proposem igualment treballar el projecte vital del jove a partir del pla d'acció tutorial i d'una sèrie de mòduls que tenen per objectiu ampliar la visió que el/ la jove té respecte el seu entorn (visites a entitats on es fa acció social a persones amb necessitats específiques, espais d'oci i educació no formal partint dels interessos dels propis joves, càpsules formatives de gestió funcional, economia de la vida quotidiana...). Però també hem previst accions pensades per entrenar habilitats i comportaments específics que han de permetre millorar el seu posicionament vital. Aquí parlem d'organitzar espais de mentoratge en anglès o implicar-los en voluntariat donant suport en el pla de millora d'altres joves en fases de formació més inicials.

### **Avançament dels primers resultats:**

Portem 5 mesos d'ençà que PASSWORK va iniciar la seva singladura. Estem encara lluny de tenir consolidades totes i cada una de les línies d'acció esmentades. Ja hem posat els ciments per construir "l'edifici", i anem a bon ritme amb les "parets mestres".

A la taula 1 que presentem a continuació es poden observar alguns dels indicadors de procés i d'impacte sobre els quals ja tenim les primeres dades.

Taula 1: Resum del resultat respecte els principals indicadors tant de procés com d'impacte del Projecte PASSWORK a 30 de juny de 2016.

INDICADORS	RESULTATS ESPERATS A DESEMBRE DE 2017	RESULTATS OBTINGUTS A JUNY DE 2016
Nº de joves derivats		450 joves
Nº de joves que han finalitzat el procés d'orientació. <sup>9</sup>	270 joves	250 joves
% mitjana d'assistència	85%	75%
Nº de joves que han passat per execució. <sup>10</sup>	270 joves	180 joves
Nº de joves que s'han inscrit a la PAGM. <sup>11</sup>	94 joves	40 joves
Nº de joves que superen l'examen d'ingrés a CFGM. <sup>12</sup>	40%	47,5% (respecte els que s'han presentat a la prova de 2016)
Nº de persones inserides en el mercat de treball	121 joves	<i>Degut a les fases inicials amb les quals es troba el projecte no disposem d'informació relativa en aquest indicador</i>

Font: Elaboració pròpia a partir de les eines de gestió i control del projecte PASSWORK (Equip de Direcció).

Sense entrar a analitzar cada un dels indicadors que es reflecteixen a la taula anterior, es farà esment en aquells que considerem més clau. En aquest sentit, val la pena assenyalar que el ritme de derivacions ha estat constant des de l'arrencada del projecte, fet que ens confirma que el treball en xarxa amb els principals agents derivadors està funcionant correctament. Atribuïm el resultat a la comunicació eficaç que s'ha anat fent de PASSWORK i la confiança que transmet la proposta pedagògica dissenyada. Entre les principals organitzacions derivants destaquem: el programa *Impulsors*<sup>13</sup> del propi SOC amb l'Ajuntament de Barcelona i diferents ajuntaments de la comarca del Barcelonès, entitats del sistema de protecció de menors, instituts públics de Barcelona i Barcelonès, Serveis Socials i EAIA,<sup>14</sup> serveis de justícia juvenil, altres entitats socials especialitzades en el treball amb joves en risc, ... i cada cop més arriben joves per iniciativa pròpia, senyal que està esdevenint un recurs conegut i normalitzat dins el territori.

La població atesa majoritàriament es situa en una edat entre els 16 i els 19 anys (60% del total) i predominen els i les joves sense la titulació en ESO (pròxim al 70%). La resta com a

9 Joves que han passat per la fase d'acollida i orientació del projecte i disposen d'un pla de millora professional i vital definit.

10 Relatiu a joves que estan ja en fase de formació i executant el seu pla de millora professional i vital.

11 Prova d'Accés a Cicles Formatius de Grau Mig.

12 Cicles Formatius de Grau Mig.

13 Es tracta d'un projecte estès a tota Catalunya en col·laboració amb les entitats locals (ajuntaments) per donar a conèixer el programa operatiu de Garantia Juvenil, ajudant els joves en el procés d'inscripció i orientant i assessorant perquè accedeixin als projectes i recursos més idonis en funció de les necessitats detectades i demandes expressades. Per a més informació vegeu: <https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/>

14 Equips d'Atenció a la Infància i Adolescència.



màxim disposen dels estudis secundaris obligatoris finalitzats però no tenen acreditat cap cicle formatiu de grau mig i encara menys un batxillerat.

Un altre indicador interessant a comentar són els joves que després d'haver passat per un procés d'orientació de varies setmanes on han pogut fer una autoexploració de les seves competències transversals i conèixer de manera superficial ocupacions d'interès, passen a iniciar una formació de caràcter integral. En 5 mesos s'han engegat fins a 12 grups o itineraris formatius pels quals han arribat a passar 180 joves, la majoria dels quals segueixen desenvolupant accions del seu pla de millora. Un dels reptes del projecte serà donar continuïtat als processos engegats per i per les participants més enllà de les primeres accions amb l'afany d'acabar tenint impacte positiu en la seva ocupabilitat.

En definitiva, tenim clar que l'assoliment dels objectius passa per un recorregut de mitja i llarga distància<sup>15</sup> i amb aquesta perspectiva hem de llegir els petits èxits i també els fracassos puntuals. Tanmateix tenim un compromís amb els i les joves del projecte per oferir "noves oportunitats" en la construcció del seu projecte personal i professional.

### Referències consultades:

- CC.OO Educació (2013). *Informe sobre la Formació Professional (FP)*. Barcelona: CCOO. Recuperat el 9 de maig de 2016 a: [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/Dossier\\_de\\_prensa\\_FP\\_13febrer2015.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/Dossier_de_prensa_FP_13febrer2015.pdf)
- Colomer, M. (2013). *Eina per a la Identificació de la competència social*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Colomer, M. (2015). *Joves Ni-Ni*. La Bruixola, Punt de Trobada de la Xarxa d'Orientació Pública de Catalunya.
- Colomer, M. & Col. (2008). *Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves*. Barcelona: ECAS, Entitats Catalanes d'Acció Social.
- Colomer, M. & Col. (2011). *PAMO, projecte de prospecció empresarial del Baix Llobregat*. Barcelona: PEI Jove – Departament d'Empresa i Ocupació.

<sup>15</sup> Entenem per mig i llarg recorregut joves que fan entre 6 mesos i un any i mig de formació en competències tècniques, bàsiques i transversals.



- Consell de la Joventut de Barcelona (2014). *Informe estat de la joventut 2014*. Barcelona.
- Daigre Blanco, C., Ramos-Quiroga, J. A., Casas, M., & Roncero, C. (2014). *Relación entre los trastornos por uso de sustancias y el trastorno por déficit de atención con hiperactividad en adultos*. Barcelona, UAB. Departament de Psiquiatria i de medicina legal. Recuperat el 10 de maig de 2016 a: <http://ddd.uab.cat/record/127473?ln=ca>
- De la Garza Toledo, E. (2006). *Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Editorial Anthropos.
- De los Santos, P. J., Rueda, P. O., & Romero, A. P. (2015). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *Educación 2015*, v 51, pàgs. 211-224. Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.
- ECAS (2014). *Monogràfic joves – Informe INSOCAT per a la millora de l'acció social. Indicadors socials a Catalunya en relació al context estatal i europeu*. Barcelona. INSOCAT. Recuperat el 10 de maig de 2016 a: <http://acciosocial.org/que-fem/informes-i-publicacions/insocat-informe-dindicadors-socials/>
- FEDAIA (2012). *Informe FEDAIA, fracàs escolar a Catalunya*. Barcelona: FEDAIA.
- Fernández Enguita, M., Mena, L. & Riviere, J. (2010). Fracaso y abandono escolar en España. Barcelona. *Colección Estudios Sociales*, núm. 29. Recuperat el 9 de maig de 2016 a: <http://ignucius.bd.ub.es:8180/jspui/bitstream/123456789/932/1/Fracaso%20y%20abandono%20Oescolar%20en%20Esp.pdf>
- Fuentes, A. (2016). Las autonomías gastan solo el 12% del fondo europeo contra el paro juvenil. *El Periódico*. 27 de març de 2016.
- IDESCAT (2015). *Informe sobre atur registrat per sexe i grups d'edat*. Recuperat a 29 d'abril de 2016 a: <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0607&lang=es&dt=201512&x=11&y=8>
- Machperson, A. (2014). Vall d'Hebron detecta algun trastorno de aprendizaje en más del 20% de los escolares. *La Vanguardia*. 17 de maig de 2014. Recuperat el 9 de maig de 2016 a: <http://www.lavanguardia.com/vida/20140517/54408008382/vall-d-hebron-trastorno-aprendizaje-escolares.html>
- Malo & Cueto (2014). El bloqueo de los jóvenes en España: Del bloqueo en la entrada del mercado de trabajo a los Programas de Garantía Juvenil. *MPRA, Paper (Revista en línia)*, núm. N° 59473. Recuperat el 9 de maig de 2016 a: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59473/>
- Munera, I. (2016). Profesiones que desaparecen y otras que son el futuro pero aún no existen. *El Mundo*. 30 de gener de 2016.
- Observatori d'Empresa i Ocupació (2016). *Indicadors bàsics de producció, ocupació i atur*. Recuperat el 10 de maig de 2016 a: [http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/ca/obs\\_ambits\\_tematic/obs\\_mercat\\_de\\_treball/obs\\_poblacio\\_activa\\_ocupacio\\_i\\_atur/](http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/ca/obs_ambits_tematic/obs_mercat_de_treball/obs_poblacio_activa_ocupacio_i_atur/)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *Programa Operativo Empleo Juvenil*. Madrid. Recuperat el 10 de maig de 2016 a: [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa\\_Operativo\\_Empleo\\_Juvenil.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa_Operativo_Empleo_Juvenil.pdf)



- SOC. (2014). *Bases per a l'estratègia d'ocupació juvenil a Catalunya, Garantia Juvenil 2014- 2020*. Consell de Direcció del SOC. Recuperat el 9 de maig de 2016 a: [http://garantiajuvenil.gencat.cat/web/.content/documents/GARANTIA\\_JUVENIL.pdf](http://garantiajuvenil.gencat.cat/web/.content/documents/GARANTIA_JUVENIL.pdf)
- Rocha Sánchez, F. (2012). El desempleo juvenil en España, situaciones y recomendaciones políticas *Colección Informes - Fundación 1º de Mayo (CCOO)*, núm. 50. Madrid: CCOO.
- Valiente, O., Zancajo, A. i Tarrío, A. (2014). *La formació professional i l'ocupació a Catalunya, una ullada als indicadors des d'una perspectiva comparada*. Barcelona: Col·lecció polítiques, Fundació Jaume Bofill.



(Versión en castellano)

## UNA MIRADA SOCIOEDUCATIVA A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

**Daniel Sáez y Quetglas.** *Universidad de Barcelona. Miembro del Grupo de Pedagogía Social (GPS).*

58

### Resumen

*El artículo que se presenta gira en torno al ámbito de la inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo o vulnerabilidad de exclusión social. Pretende establecer una primera definición del grupo de incidencia y los factores de empleabilidad principales que se deben tener en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas y programas de intervención socioeducativos y de orientación laboral. También recoge el posicionamiento personal del autor respecto al principal programa que se ha puesto en marcha desde el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) para combatir el paro juvenil. Finalmente, y a modo de ejemplo, se presentan los rasgos principales de la propuesta técnica del proyecto PASSWORK, una iniciativa de carácter integral e innovadora que se desarrolla en el marco de la Garantía Juvenil en la ciudad de Barcelona y sobre la que aportaremos un primer análisis relativa al inicio de su despliegue.*

**Palabras clave:** inserción laboral, jóvenes en riesgo o vulnerabilidad social, factores críticos de empleabilidad, abandono prematuro del sistema educativo, Garantía Juvenil, acompañamiento educativo.

Fecha de recepción: 15/06/2016

Fecha de aceptación: 29/06/2016



## Introducción.

Cuando me animaron a escribir un artículo sobre jóvenes e inserción sociolaboral para la edición de mayo de la revista RES, Revista de Educación Social, reconozco que una de las primeras cosas en las que pensé fue en la idoneidad y la oportunidad del tema a tratar. Y lo es por dos razones principales, la primera tiene que ver con los elevados índices de paro que se venden arrastrando desde el inicio de la crisis económica y que no se han reducido en la medida deseable para dar respuesta a las expectativas de mucha gente joven. La segunda razón responde a la iniciativa que ha tenido el Servicio de Ocupación de Cataluña y el Gobierno de la Generalitat para diseñar, aprobar y desplegar con la ayuda de entidades sociales, administraciones locales y empresa privada, un paquete amplio de políticas activas dirigidas a combatir el paro que afecta a este segmento de población.

Hecha la mención al acierto por el tema elegido, me gustaría empezar acotando la cuestión objeto de análisis.

### ¿Qué entendemos por inserción laboral?

De entrada separamos los dos conceptos, inserción y laboral. Respecto al primero, desde mi punto de vista, "inserción" es el proceso que hace una persona para incorporarse al mercado de trabajo. Cuando existen personas que no consiguen o no pueden hacer este proceso por sí mismas es cuando hay que activar políticas que acompañen este camino desde la orientación, la formación y la intermediación laboral. Se trata de políticas activas que impulsen las administraciones públicas competentes, en nuestro caso principalmente el Servicio de Ocupación de Cataluña (en adelante SOC), y las implementan entidades del tercer sector, promociones económicas municipales y cada vez más organizaciones con ánimo de lucro.

En cuanto al segundo concepto, "laboral", el acento debemos poner en las empresas, en el funcionamiento del mercado de trabajo. Necesitamos saber en tiempo real y en cada territorio cuáles son las ocupaciones en alza y cuáles en recesión, cuál es la normativa legal que regula las relaciones laborales, conocer las competencias más valoradas, las vías de acceso a la empresa y cómo se están haciendo los procesos de selección o reclutamiento, entre otras muchas cuestiones.

Uno y otro concepto van de la mano, necesitan estar conectados y comunicados a través de mecanismos ágiles, eficaces, eficientes e innovadores. Si hay un rasgo que caracteriza la sociedad de nuestro tiempo y sobre el que existe consenso entre el mundo de la empresa y el mundo académico, este es el vivir un escenario de cambio. No nos movemos en estructuras estables, el conocimiento práctico se modifica con rapidez, los avances tecnológicos y la digitalización de la vida cotidiana marcan la tendencia hacia una sociedad donde está en duda el mismo concepto del trabajo tal como se ha entendido desde la revolución industrial, pasando por la sociedad de producción y hasta llegar a una



sociedad de consumo. Y es que cada vez es más habitual cobrar por el trabajo realizado y los resultados obtenidos y no por las horas de permanencia en una determinada organización, las fronteras entre el mundo físico (permanencia en un puesto de trabajo) y el mundo virtual definitivamente se están eliminando y eso también tiene efectos en las organizaciones (de la Garza Toledo, E. 2009). Hoy sin moverte de casa puedes desarrollar diferentes tareas para diferentes clientes o empresas. Y así podríamos seguir durante 10 páginas más señalando los cambios que se han producido y los que aún han de producir en el funcionamiento del mercado de trabajo. Todos estos cambios de escenario demandan un sistema educativo y formativo mucho más ágil y flexible y unas políticas activas tan o más conectadas con la empresa y con el uso de modelos didácticos centrados en el desarrollo de competencias profesionales.

Siguiendo con esta línea argumental, las informaciones que nos llegan desde todos los frentes hacen pensar que las transformaciones de los próximos 10 o 15 años todavía serán mucho más profundas. Cada vez se habla más de la desaparición progresiva de puestos de trabajo poco cualificados que con la automatización y digitalización de procesos, la incursión de la robótica, la gestión de servicios mediante internet, etc. pueden transformar o hacer desaparecer muchos de los perfiles profesionales que conocemos y forman parte de nuestro cotidiano: camarero/a de habitaciones, vendedor, cajeros/as de supermercado, conductores de transporte público, operarios de producción, trabajadores del sector servicios, trabajadores del hogar, etc. Por el contrario, también sabemos que harán falta perfiles profesionales nuevos para gestionar esta revolución. Con un añadido, todos estos perfiles serán de media y alta cualificación (Munera, 2016).

Es evidente que los cambios no se producirán de un día para otro, y que durante un tiempo será necesario la pervivencia de perfiles profesionales de baja calificación, pero no prever el nuevo escenario y no hacer nada al respecto es seguramente una imprudencia que tendrá consecuencias graves.

En un país, Cataluña, donde un 19% de la población sigue en paro después de 8 años de crisis económica y un porcentaje muy elevado de estos no disponen de formación o cualificación técnica media o alta es previsible que muchas personas tengan dificultades de acceso y mantenimiento activo en el mercado de trabajo.

Entonces, otra pregunta que surge es: ¿siguen teniendo vigencia ciertas políticas activas de empleo actuales o incluso el formato de itinerarios de inserción lineales entorno a formaciones concretas y cerradas que hemos aplicado muchos de los dispositivos de orientación hasta ahora?

A continuación definiré cuál es el grupo de incidencia y en un punto posterior ya abordaré esta cuestión.



## ¿Sobre qué y qué jóvenes debemos hacer hincapié prioritariamente en estas políticas y acciones concretas?

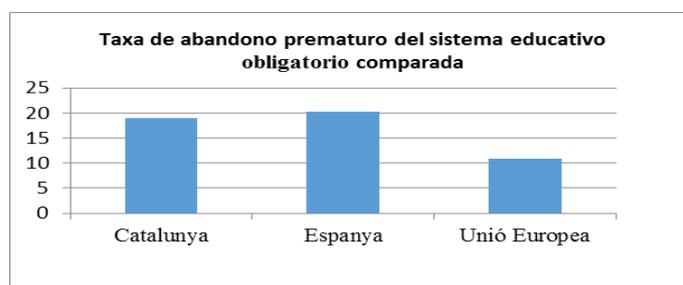
Con datos sobre paro registrado podemos observar un desempleo juvenil en el tramo de 16 a 24 años por encima del 30% (en contraste con un 12% de media en la UE) y del 60% si acotamos la franja de 16 a 19 años. Claramente Cataluña y España en su conjunto presentan una situación desfavorable para que un joven acceda y se consolide en el mercado de trabajo. Con todo, hay que hacer una serie de matices a esta afirmación. No todos los jóvenes se sitúan con las mismas condiciones de dificultad ni se encontrarán con las mismas oportunidades. Los datos indican que los jóvenes sin estudios suponen el 80% de los parados en el rango 16-19 y duplican a los jóvenes con formación técnica o universitaria en el rango 16- 24 (IDESCAT, 2015). Como explican Malo & Cueto (2014: 3):

*"(...) Hay que tener en cuenta que aquellos trabajadores con más baja productividad (los menos cualificados) van a verse más afectados por una crisis, sean jóvenes o mayores. Al terminar una expansión son los primeros trabajadores de los que una empresa prescindirá. Por tanto quedan en el "margen" de ser contratados en el momento en el que la contratación comienza a caer. Así, los trabajadores de baja cualificación van a tender a sufrir más y por más tiempo los problemas asociados al desempleo".*

En consecuencia tienen todas las papeletas de acceder más tarde a un trabajo que un / a joven que se ha formado en un sector profesional concreto y también tendrán muchas más dificultades para mantenerse en el caso de que la obtengan.

Por otra parte, Cataluña presenta unos datos de abandono prematuro del sistema educativo del 19% si ponemos la mirada sólo en los jóvenes que no han obtenido la titulación de la ESO en el último año, pero que está muy por encima del 25% si consideramos abandono escolar también aquellos jóvenes que sólo han obtenido la ESO y no disponen de ninguna formación profesional media o superior finalizada.<sup>1</sup>

Gráfico 1: Datos comparativos del abandono prematuro entre Cataluña, la media del resto de España y la Unión Europea.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ejercicio 2015 obtenidos a IDESCAT.

<sup>1</sup> "La baja graduación en la secundaria inferior (ESO y el elevado abandono en la secundaria superior (Ciclos Formativos y Bachillerato) son las principales causas de la baja calificación de la población joven en Cataluña" (Valiente & Col., 2014: 186).

El abandono prematuro del sistema educativo es un fenómeno multi causal y multidimensional que a menudo comienza en etapas iniciales de la enseñanza obligatoria y que se consolida durante la etapa de la ESO. En este sentido existen diferentes causas que nos pueden ayudar a situar este agujero negro: en primer lugar podemos hablar de factores sociales y de la incapacidad del propio sistema educativo para dar respuestas ajustadas a la multiplicidad de necesidades de los y las jóvenes. Se cuestiona así la igualdad de oportunidades real en función de la procedencia de clase, de la estimulación familiar y cultural del entorno más cercano e incluso de un cierto fracaso en las políticas de compensación educativa cuando existe el doble de abandono entre jóvenes de origen inmigrante respecto a jóvenes de origen nacional, entre otras muchas razones (Fernández & Col., 2010).

En contraposición, ya hay quien hace hincapié en otra dimensión, en una perspectiva médica o biológica. Desde este paradigma una de las principales razones que ayudan a explicar la inadaptación social en la adolescencia y juventud y por supuesto, el abandono prematuro de la escuela, es la falta de un diagnóstico de trastornos asociados al aprendizaje y el desarrollo en etapas iniciales de la escolarización y la ausencia de aplicación de un tratamiento adecuado durante toda la enseñanza obligatoria. Como consecuencias, algunos estudios preliminares señalan ya que los jóvenes afectados acaban presentando una mayor prevalencia en el consumo reiterado de drogas, en la aparición de comportamientos violentos y de agresividad hacia los otros, además de promover la construcción de personalidades inestables emocionalmente en la edad adulta. Este es el caso del estudio del Dr. Miquel Casas y su equipo que afirman que una cuarta parte del alumnado catalán presenta trastornos neuropsicológicos pero sólo un 10% dispone de diagnóstico (La Vanguardia, 2014). Bajo mi opinión, ninguna de las dos perspectivas explica por sí sola la realidad de los resultados en nuestro sistema educativo, pero complementadas entre sí, e incorporando el análisis crítico del sistema (la falta de recursos reales al modelo de escuela comprensiva, la deficiencia en el sistema de formación, selección y apoyo al profesorado, el predominio de metodologías tradicionales por encima de otras más activas, etc.) nos pueden ayudar a hacer una lectura multifactorial.

Sin embargo la crisis ha frenado la entrada de mano de obra poco cualificada en el mercado de trabajo y el efecto llamada que mucha población joven había tenido durante la década anterior (hasta el año 2008 aprox.) Ha dado paso a un incremento de los índices de permanencia en el sistema educativo postobligatoria y un incremento de la demanda de plazas en el sistema de formación profesional inicial.

*"La matrícula se ha incrementado más del 30% desde el inicio de la crisis a los estudios profesionales (...). La crisis económica y el incremento del paro joven ha hecho que crezca la matrícula de los jóvenes mayores de 20 años a los CFGM (Ciclos Formativos de Grado Medio)". (Valiente & Col., 2014: 190).*



A las dificultades expuestas de fracaso escolar e incremento del paro juvenil hay que añadir los cambios producidos en las vías de acceso al mercado de trabajo. Por un lado no podemos obviar el posicionamiento de la empresa en los procesos de reclutamiento. Según el *Informe Pamo (Proyecto de prospección empresarial del Baix Llobregat)*, (Colomer & Col, 2011), hoy ya no se apuesta por la figura del aprendiz como en otras épocas, se aspira a contratar personal que disponga de todas las competencias profesionales que se necesitan para desarrollarse con un nivel alto de ejecución- el puesto de trabajo concreto que se quiere cubrir. Destacando especialmente el dominio de determinadas competencias personales y relacionales que marcan la diferencia entre un trabajador / a mediocre, un buen trabajador o lo mejor posible. Sin duda la empresa quiere contratar lo mejor posible (aunque no siempre está dispuesta a ofrecerle unas condiciones de trabajo ajustadas a valor). Y por supuesto un joven de 16 a 19 años que busca trabajo pero no se ha formado y no puede demostrar que haya estado activo en un proceso para construir su proyecto profesional, simplemente es invisible, no es una opción en los procesos de reclutamiento.

El último elemento sobre el que reflexionar en este rápido y sintético análisis de la empleabilidad en población juvenil de riesgo, pasa en primer lugar para establecer el promedio de la edad de emancipación de Cataluña, que actualmente ronda los 30 años, casi 10 años por encima de la media de la UE. Dos factores son claves a la hora de entender las causas de este retraso: las dificultades económicas de acceso a una vivienda de alquiler o de compra y las dificultades de acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo en condiciones dignas. Sobre este último punto, a los datos de paro juvenil ya mencionadas hay que añadir que casi el 90% de la contratación ajena durante el 2015 ha sido temporal, en muchos casos con contratos parciales y por horas. Sin embargo, muchos jóvenes que tienen un contexto familiar desfavorable, que han pasado por el sistema de protección de menores o por el sistema de justicia juvenil se encuentran abocados a un proceso de emancipación forzada muy por debajo del promedio del resto de jóvenes catalanes.

Atando cabos: si decimos que el mercado de trabajo descarta jóvenes poco formados, que el futuro pasa por una mayor cualificación técnica y la adquisición de competencias personales y sociales clave, que las condiciones de trabajo son cada vez más inestables y pueden ser precarias habiendo de aprender a convivir con esta realidad, que de otro modo el acceso a la vivienda y la emancipación es compleja y depende mucho de la retribución y estabilidad laboral, y en última instancia, el abandono prematuro es un indicador de pronóstico bastante claro respecto a la empleabilidad de la población joven en edad de trabajar, ya tenemos quizás los ingredientes para elaborar un retrato general de por qué el/la joven debería ser el principal destinatario a la hora de hablar de unas buenas políticas activas y de mejores programas y proyectos ajustados a sus necesidades y dificultades, pero también a sus posibilidad y oportunidades.



Para ser más completo en este perfil, faltaría ubicar la etapa vital para la que pasa un/una joven en transición de la adolescencia a la adultez. Al referirnos a esta etapa lo hacemos desde un constructo social y cultural concreto. Así, la referencia de nuestro contexto es la de una sociedad posmoderna y capitalista caracterizada, entre otros aspectos por el individualismo, el consumismo y el abandono de una moral tradicional sin que necesariamente la hayamos sustituido por otro código de convivencia normativo (Colomer, 2013).

Obviar este contexto cuando hacemos una aproximación de los jóvenes del siglo XXI sería un error, ya que incide en su proceso de maduración y construcción de la identidad. Normalmente la visión que se tiene de la adolescencia presenta más connotaciones negativas que positivas, se dice que

*... Los chicos y las chicas están en permanente estado de rebeldía, en contra sistemáticamente de los adultos que actúan como referentes, que no saben qué quieren, movidos por impulsos al margen de la reflexión. Es una visión reducida que enfatiza los aspectos negativos y no reconoce todos aquellos otros aspectos que caracterizan a los adolescentes a partir de los 16 años y que hacen referencia a todo su potencial. (Colomer, 2013: 2)*

En absoluta consonancia con esta afirmación y con la idea de presentar al adolescente como una persona con capacidad, competencias y actitudes positivas, a continuación se listan una serie de elementos que también podemos asociar en esta etapa vital:

- Un funcionamiento con mayor independencia y autonomía.
- Un sentido de identidad propia más clara y cohesionada.
- Con capacidad para examinar las experiencias internas y habilidades para pensar con las consecuencias de las propias ideas.
- Uso de pensamiento abstracto y capacidad de formular hipótesis de razonamiento deductivo.
- Entrenamiento en la toma de decisiones especialmente en cuestiones operativas y de la vida cotidiana.
- Aumento de la capacidad para posponer la gratificación o la satisfacción personal.
- Aumento de la capacidad de preocupación hacia los demás. Creación de vínculos de amistad.
- Mantenimiento de la importancia del grupo de iguales, al que otorga un lugar adecuado entre sus otros intereses". (Colomer, 2013: 13)

La lista continúa y es considerable. Sin duda, no es una fotografía que podamos estandarizar. Precisamente cuando hablamos de jóvenes con muchos factores de riesgo, la tendencia es a pensar en negativo, en todos los comportamientos que molestan el adulto y afectan la buena convivencia. Sin embargo tendremos que conocer y reconocer en el joven todos los elementos de competencia positivos que ya lleva y los que le son propios para proceso madurativo porque representan una oportunidad para trabajar el crecimiento y la recuperación personal desde la orientación y la inserción con una perspectiva educativa.

Después de definir el "qué" y el "quien" ahora pondremos el foco de atención sobre los diferentes "cómo". Siguiendo con la misma lógica interrogativa, me cuestiono:

### **¿Cómo deberían ser las políticas activas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de estas personas?**

De entrada, deberían ser integrales en su enfoque. Esto significa atender todas las fases del proceso de construcción de un proyecto profesional sin dejar de lado la necesidad de construirse como personas más allá de alcanzar un objetivo laboral. Partiendo de esta base hay un planteamiento interdepartamental en el diseño, coordinación y ejecución de una política activa dirigida a jóvenes con muchos factores de riesgo sociales y personales asociados (empleo, enseñanza, bienestar social y salud). Cabe decir que por primera vez se están produciendo movimientos interesantes en este sentido.<sup>2</sup>

Por otra parte, el enfoque metodológico es clave en la definición de propuestas técnicas que realmente busquen algún impacto real en el/la joven. Por este motivo, mi apuesta incluiría el diseño de programas plurianuales, es decir dos años como mínimo y la posibilidad de continuidad en aquellas iniciativas que presenten resultados claramente positivos, la figura del tutor/a referente desarrollando una función de acompañamiento educativo personalizado a lo largo de todo el proceso, la flexibilidad a la hora de programar acciones formativas, disponiendo de un calendario abierto y un menú amplio de posibilidades para trabajar las áreas de mejora de los jóvenes en el momento en el que las necesiten, la incorporación de la empresa y otros agentes sociales desarrollando una función educativa y de apoyo al acompañamiento, mediante el *mentoraje*, el voluntariado corporativo y otras expresiones de colaboración entre el mundo de la empresa y el mundo social con la articulación de políticas públicas por medio.

A todo ello, le añadiría todavía algunos aspectos relevantes para adobarlo bien. En primer lugar, desde la mejora de los procesos de orientación vocacional y laboral, con una fase inicial y experimental que debería comenzar en los propios centros educativos e institutos, y que enlazaría con los proyectos concretos que administraciones locales y entidades sociales estuvieran desplegando bajo la lógica de programas de orientación, formación e inserción. Para que una propuesta así funcione es clave que la mayoría de profesionales y servicios que tienen la función de orientar entiendan lo mismo, compartan uno o más de un modelo para ayudar a los jóvenes en la definición y ejecución de su proyecto profesional. A modo de ejemplo, desde el tercer sector, a través de la plataforma de segundo nivel ECAS (Entidades Catalanas de Acción Social), llevamos años construyendo y compartiendo una propuesta metodológica de orientación, acotada específicamente a jóvenes con alta vulnerabilidad.

---

2 El programa de Nuevas Oportunidades puede convertirse en una experiencia piloto.



En segundo lugar, existe una preocupación razonable para asegurar que los recursos que se invierten en políticas de empleo tengan unos resultados elevados, casi con porcentajes por encima del 50% respecto a inserciones contabilizadas al finalizar las acciones. Pese a entender y compartir la responsabilidad de lo que supone gestionar recursos públicos, soy de la opinión, que los objetivos se deben construir en diálogo con la realidad. Trabajar con estos jóvenes supone a menudo poner más énfasis en la recuperación de la persona que no facilitar su incorporación al trabajo, de hecho esta última es consecuencia de lo anterior. Dicho de otro modo, no podemos pedirle a los profesionales del sector social que en poco tiempo, con mucha presión y recursos limitados, logren el milagro, con la penalización, normalmente económica, sino se obtienen los resultados previstos. Ni el sistema educativo ni el sistema de protección social han sido capaces antes de dar una respuesta eficaz, pero en cambio le pedimos a las entidades que implementen proyectos de acompañamiento a la inserción pensando en un impacto elevado en el apartado final de los resultados, cuando la llave definitivamente está en lo que se hace durante el proceso educativo y de orientación. Con este argumento no quiero justificar que no se hayan de establecer objetivos claros, y esperar resultados ambiciosos, todo lo contrario, el ejercicio de responsabilidad y transparencia debe ser muy importante por parte de las entidades sociales y la administración.

En cualquier caso se pone de manifiesto que las políticas públicas de empleo durante mucho tiempo se han edificado desde el desconocimiento del colectivo, de sus necesidades y de las exigencias reales del mercado de trabajo.

Pero hoy tenemos una oportunidad única para empezar a caminar en una dirección diferente. Dejéme situar los precedentes más inmediatos: el año 2014 desde la UE impulsa la *Iniciativa de Empleo Juvenil* con el objetivo de combatir las elevadas tasas de desempleo y la falta de oportunidades que afectan a los jóvenes, especialmente en países de la "periferia". En 2015 España adapta esta línea de financiación estratégica definiendo el Plan Nacional de Garantía Juvenil. Y finalmente también en el año 2015 el SOC lanza un Plan Operativo (en adelante POGJ) pensado para ejecutarlo en diferentes fases, desde 2015 hasta 2017 y 2018- 2020. Este Plan incluye un paquete amplio de programas que se dirigen a cualquier joven en situación de desempleo e inactividad, en el tramo de edad de los 16 a los 29 años. En resumen, incorpora tres líneas de acción principales: la primera impulsa proyectos que ofrecen sólo acciones de mejora de la empleabilidad, la segunda proyectos centrados sólo con acciones de intermediación e inserción y la tercera proyectos que combinan ambas líneas y además incorporan la orientación, con un enfoque de la intervención mucho más integral.

Cabe decir que el despliegue a nivel estatal ha sido muy desigual y en general se puede afirmar que ha arrancado con mucha lentitud. Según información publicada en *El Periódico de Cataluña*, de 15 de marzo de 2016 (citando fuentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) sólo se ha gastado un



12% del presupuesto asignado para 2015, siendo Cataluña la cuarta región con más gasto (Fuentes, 2016). Las causas de este desajuste son diversas según cada región: seguramente han influido el complejo sistema de inscripción de los jóvenes mediante una plataforma única y centralizada desde Madrid, la desconfianza de los gobiernos autonómicos a la hora de avanzar financiación y poner en marcha programas con un costo de inversión tan elevado y la dificultad para articular programas y proyectos cuando no se dispone de una red formada por agentes y entidades sociales, centros formativos y empresas con experiencia en el colectivo y conocimiento en el territorio, que puedan ponerse a actuar coordinadamente con rapidez.

Con mayor o menor acierto el SOC ha tenido la valentía y la responsabilidad para no dejar pasar esta oportunidad e intentar dar respuesta a los jóvenes de nuestro país. Y cuando menos, este reconocimiento se lo merece y lo tiene por mi parte. Sobre todo si tenemos en cuenta que durante los años duros de la crisis económica (2012 y 2013) hubo recortes muy importantes que afectaron a las políticas activas, en concreto a las dirigidas a jóvenes, en un momento en que este colectivo necesitaba acompañamiento y sostenimiento. Ahora no podíamos dejar pasar la posibilidad de invertir en la orientación, la formación y la inserción de una parte tan sensible de la población.

Desde todas las actuaciones que se están desplegando en el marco del POGJ la más relevante para los intereses de los jóvenes que hemos definido anteriormente en el grupo de incidencia, es la línea de *Nuevas Oportunidades*. Se trata de una iniciativa experimental que recoge algunas de las demandas históricas que las entidades expertas en la intervención socioeducativa y en metodologías de inserción con este colectivo venimos demandando desde hace mucho tiempo: pivotar la propuesta educativa a partir de metodologías de acompañamiento subjetivo, permitir itinerarios de medio y largo recorrido, asegurar el paso por un proceso de orientación sistemático previo al inicio de un itinerario formativo, asegurar unas ratios de intervención equilibradas,<sup>3</sup> incorporar la empresa y otras organizaciones de la entorno en los procesos de orientación y de formación, definir un proyecto profesional y personal que el joven considere propio, lo identifique y sea capaz de defenderlo.

Desplegar una propuesta en el marco de esta línea de programa no es cosa fácil, las entidades que nos hemos implicado a fondo tenemos un reto mayúsculo por delante y lo sabemos. De momento nos puede la ilusión y la responsabilidad para hacer algo distinto, buscando siempre un impacto cualitativo sobre este colectivo. En todo proyecto experimental se corre el riesgo de caminar por terrenos desconocidos, de encontrarse con obstáculos imprevistos y de invertir muchas horas y muchos esfuerzos por poner unos cimientos sólidos al inicio, y este programa no es una excepción. El tiempo, el trabajo de implementación en cada proyecto de Nuevas Oportunidades y la capacidad de respuesta

3 El programa se divide territorialmente en 8 lotes dirigidos para atender a 270 jóvenes en cada uno de los 8 territorios, con ratios de intervención 1/15 como media recomendable.



colectiva (incluyendo el SOC como agente promotor pero también como aliado en este proceso) ante las dificultades inherentes a la acción nos dirán si somos capaces de obtener un modelo válido, eficaz y eficiente para dar respuesta a los jóvenes con más riesgo de caer en la exclusión social y laboral.

### **¿Cómo pasar de las líneas generales de un programa experimental en una propuesta de intervención concreta? La iniciativa del proyecto PASSWORK.**

Hemos dejado para la parte final del artículo la presentación de una propuesta concreta que se enmarca en las líneas metodológicas enunciadas en el apartado anterior. Se trata de un proyecto que ha iniciado su andadura en enero de 2015 y se desarrollará a lo largo de casi dos años de actividad. Para estructurar y hacer más comprensible su presentación seguiremos el orden siguiente: antecedentes, objetivos generales, principales líneas de actuación y un avance de los primeros resultados.

#### **Antecedentes.**

Respecto a este punto identificamos 3 situaciones que han dado pie al nacimiento de este proyecto:

a) Las elevadas tasas de paro juvenil en Cataluña, concentradas en la franja de edad 16- 24 y especialmente 16-19, asociadas principalmente a jóvenes con bajo nivel de cualificación y abandono prematuro del sistema educativo.

b) La iniciativa del Servicio de Ocupación de Cataluña de poner en marcha un programa piloto, en el marco de la Garantía Juvenil, dirigida a los jóvenes que se encuentran más lejos del mercado de trabajo (la línea de Nuevas Oportunidades para los Jóvenes).

c) Respecto al liderazgo de PASSWORK,<sup>4</sup> indicar que es el resultado de la unión estratégica de dos organizaciones sociales, Fundación Adsis,<sup>5</sup> y Fundación Éxit,<sup>6</sup> que comparten una larga trayectoria de apoyo a la inserción sociolaboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad en la ciudad de Barcelona. En la experiencia con el colectivo hay que sumar la coincidencia en el modelo metodológico que aplican a todos sus proyectos de intervención: la empleabilidad por competencias. Además, ambas organizaciones se complementan perfectamente, ya que mientras una se ha dedicado al acompañamiento y la acción tutorial con los y las jóvenes (Fundación Adsis), la otra ha contribuido generando proyectos con valor añadido, implicando empresas en los procesos de orientación y formación a través de acciones de voluntariado corporativo, mentoraje y coaching. La idea de esta

4 Para ampliar información pueden visitar la página web del proyecto: <http://www.projectepasswork.org/>

5 Para ampliar información sobre los proyectos de la Fundación visitar la web de la organización: <https://www.fundacionadsis.org/es>

6 Para ampliar información sobre los proyectos de la Fundación visitar la web de la organización: <https://www.fundacionexit.org/>



unión es básicamente aprovechar nuestras fortalezas para experimentar con nuevas metodologías y generar un modelo de trabajo con el colectivo de jóvenes diana.

### Objetivos.

La propuesta técnica pelota sobre 3 objetivos generales, dos dirigidos a los y las jóvenes participantes y un enfocado en la parte metodológica:

- Facilitar y promover el retorno al sistema educativo postobligatoria de jóvenes en situación de riesgo y o vulnerabilidad social.
- Mejorar la empleabilidad, facilitar la inserción laboral y la consolidación en el mercado de trabajo de jóvenes con baja cualificación profesional y poca experiencia laboral.
- Experimentar e identificar un modelo eficaz de intervención con el *colectivo diana* que permita que sea replicable y transferible a otros contextos.

### Líneas generales.

Dicho esto, las líneas generales sobre las que pilota la propuesta técnica son las siguientes:

- a) Un fase de orientación sistematizada en diferentes acciones centradas en la definición de un proyecto profesional a partir de una doble exploración: la identificación de las propias capacidades, habilidades y destrezas personales y sociales y el conocimiento de perfiles de empleo determinados a partir de los intereses y motivaciones previamente expresados por los y las jóvenes.
- b) Una oferta en formación profesional certificada muy diversa partiendo de centros formativos homologados. El planteamiento es que los y las jóvenes aprendan a moverse por la ciudad y utilicen diferentes recursos para alcanzar los objetivos establecidos en su plan de mejora. La oferta formativa se caracteriza por ser flexible en su organización y gradual en sus posibilidades. Es decir, se puede pasar de un nivel inicial a uno de mayor especialización e incluso de una formación ocupacional a una formación reglada, según los itinerarios múltiples que puedan trazar joven y tutor a lo largo del proyecto (con una extensión máxima que puede llegar a ser de 20 meses en algunos casos).
- c) La incorporación de la empresa como agente educativo, realizando funciones de acompañamiento puntuales a los jóvenes en diferentes momentos. Estos soportes siempre estarán supervisados por los educadores sociales referentes del proyecto pero pensamos que reforzarán los mensajes continuos del equipo educativo para el sostenimiento del proceso de los jóvenes. Identificamos acciones de mentoraje en la fase inicial de exploración, cuando todavía no se ha decidido el objetivo laboral (sesiones corporativas, visitas a empresa, profesionales a mano, acciones de shadowing...), durante el proceso formativo (clarificar funciones y tareas, familiarizarse con el perfil, prácticas formativas,



formaciones a medida...) y durante el proceso de búsqueda de empleo (participaciones speed dating,<sup>7</sup> entrevistas tribunal, acciones de tutoría en el diseño del plan de búsqueda de trabajo y acciones de networking).

d) El desarrollo de espacios educativos que faciliten el entrenamiento y mejora de competencias personales y sociales. En PASSWORK hemos definido principalmente 4 espacios de actividad: un espacio multideportivo, un espacio artístico y expresivo, un espacio audiovisual y finalmente un espacio de desarrollo de competencias. Este último supone realizar monográficos una vez al mes sobre una competencia determinada, por ejemplo, la comunicación e identificar estrategias de aplicación para la mejora de elementos concretos, como la escucha activa, la comunicación estructurada o el uso adecuado del tono de voz, por citar algunos. La idea es poder aplicar al resto de espacios transversales todo lo que se aprenda en estos monográficos.

e) La activación de acciones de segunda oportunidad educativa. En sintonía con uno de los objetivos clave del proyecto, facilitar el retorno al sistema educativo, específicamente en el sistema de formación profesional reglada, hemos previsto una oferta formativa que combina la formación técnica con alguna especialidad de interés con la adquisición y mejora de competencias básicas orientadas a la superación de la prueba de acceso a grado medio. Esta oferta incluye el formato de Programas de Formación e Inserción (PFIS, a través de la certificación del Departamento de Enseñanza) y Certificados de Profesionalidad (a través del SOC). La finalidad no sólo es proporcionar los apoyos necesarios a los y las jóvenes para que alcancen el objetivo de acceso a una formación más larga y de mayor reconocimiento, sino también acompañar y sostener su proceso una vez haya accedido, mediante la acción tutorial y acciones de refuerzo educativo en su caso.

f) Nos proponemos igualmente trabajar el proyecto vital del joven a partir del plan de acción tutorial y de una serie de módulos que tienen por objetivo ampliar la visión de que el/la joven tiene respecto a su entorno (visitas a entidades donde se hace acción social a personas con necesidades específicas, espacios de ocio y educación no formal partiendo de los intereses de los propios jóvenes, cápsulas formativas de gestión funcional, economía de la vida cotidiana...). Pero también hemos previsto acciones pensadas para entrenar habilidades y comportamientos específicos que permitirán mejorar su posicionamiento vital. Aquí hablamos de organizar espacios de mentoraje en inglés o implicarlos en voluntariado apoyando en el plan de mejora de otros jóvenes en fases de formación más iniciales.

---

<sup>7</sup> Hace referencia a sesiones grupales en las que el/ la joven debe presentar en 3 minutos su candidatura ante profesionales de recursos humanos de diferentes empresas. Una vez finalizada la ronda de entrevistas cortas se hace un retorno en grupo por parte de los expertos en selección para dar pautas de mejora a los participantes y valorar los puntos fuertes detectados.



**Avance de los primeros resultados:**

Llevamos 5 meses desde que PASSWORK inició su singladura. Estamos todavía lejos de tener consolidadas todas y cada una de las líneas de acción mencionadas. Ya hemos puesto los cimientos para construir "el edificio", y vamos a buen ritmo con las "paredes maestras".

En la tabla 1 que presentamos a continuación se pueden observar algunos de los indicadores de proceso y de impacto sobre los que ya tenemos los primeros datos.

Tabla 1: Resumen del resultado respecto a los principales indicadores tanto de proceso como de impacto del Proyecto PASSWORK a 30 de junio de 2016.

INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS EN DICIEMBRE DE 2017	RESULTADOS OBTENIDOS EN JUNIO DE 2016
Nº de jóvenes derivados		450 jóvenes
Nº de jóvenes que han finalizado el proceso de orientación. <sup>8</sup>	270 jóvenes	250 jóvenes
% media de asistencia	85%	75%
Nº de jóvenes que han pasado por ejecución. <sup>9</sup>	270 jóvenes	180 jóvenes
Nº de jóvenes que se han inscrito a la PAGM. <sup>10</sup>	94 jóvenes	40 jóvenes
Nº de jóvenes que superan el examen de ingreso a CFGM. <sup>11</sup>	40%	47,5% (respecto a los que se han presentado a la prueba de 2016)
Nº de personas insertadas en el mercado de trabajo	121 jóvenes	<i>Debido a las fase inicial en la que está el proyecto no se dispone de información relativa en este indicador</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de las herramientas de gestión y control del proyecto PASSWORK (Equipo de Dirección).

Sin entrar a analizar cada uno de los indicadores que se reflejan en la tabla anterior, se hará mención en aquellos que consideramos más clave. En este sentido, vale la pena señalar que el ritmo de derivaciones ha sido constante desde el arranque del proyecto, lo que nos confirma que el trabajo en red con los principales agentes derivadores está funcionando correctamente. Atribuimos el resultado en la comunicación eficaz que se ha ido haciendo de PASSWORK y la confianza que transmite la propuesta pedagógica diseñada. Entre las principales organizaciones derivantes destacamos: el

8 Jóvenes que han pasado por la fase de acogida y orientación del proyecto y disponen de un plan de mejora profesional y vital definido.

9 Relativo a jóvenes que están ya en fase de formación y ejecutando su plan de mejora profesional y vital.

10 Prueba de Acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio.

11 Ciclos Formativos de Grado Medio.



programa *Impulsors*,<sup>12</sup> del propio SOC con el Ayuntamiento de Barcelona y diferentes ayuntamientos de la comarca del Barcelonés, entidades del sistema de protección de menores, institutos públicos de Barcelona y Barcelonès, Servicios Sociales y EAIA,<sup>13</sup> servicios de justicia juvenil, otras entidades sociales especializadas en el trabajo con jóvenes en riesgo, ... y cada vez más llegan jóvenes por iniciativa propia, señal que está convirtiéndose en un recurso conocido y normalizado dentro del territorio.

La población atendida mayoritariamente se sitúa en una edad entre los 16 y los 19 años (60% del total) y predominan los jóvenes sin la titulación en ESO (cerca del 70%). El resto como máximo disponen de los estudios secundarios obligatorios finalizados pero no tienen acreditado ningún ciclo formativo de grado medio y todavía menos un bachillerato.

Otro indicador interesante a comentar son los jóvenes que después de haber pasado por un proceso de orientación de varias semanas donde han podido hacer una autoexploración de sus competencias transversales y conocer de manera superficial ocupaciones de interés, pasan a iniciar una formación de carácter integral. En 5 meses se han puesto en marcha hasta 12 grupos o itinerarios formativos para los que han llegado a pasar 180 jóvenes, la mayoría de los cuales siguen desarrollando acciones de su plan de mejora. Uno de los retos del proyecto será dar continuidad a través del acompañamiento educativo y tutorial a los procesos iniciados de medio y largo recorrido<sup>14</sup> por y para las participantes más allá de las primeras acciones con el afán de acabar teniendo impacto positivo en su empleabilidad.

En definitiva, tenemos claro que el logro de los objetivos pasa por un recorrido de media y larga distancia y con esta perspectiva hemos de leer los pequeños éxitos y también los fracasos puntuales. Sin embargo tenemos un compromiso con los jóvenes del proyecto para ofrecer "nuevas oportunidades" en la construcción de su proyecto personal y profesional.

#### Referencias consultadas:

CC.OO Educació (2013). *Informe sobre la Formació Professional (FP)*. Barcelona: CCOO. Recuperado el 9 de mayo de 2016 en: [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/Dossier\\_de\\_prensa\\_FP\\_13febrer2015.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/Dossier_de_prensa_FP_13febrer2015.pdf)

Colomer, M. (2013). *Eina per a la Identificació de la competència social*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

---

12 Se trata de un proyecto extendido a toda Cataluña en colaboración con las entidades locales (ayuntamientos) para dar a conocer el programa operativo de Garantía Juvenil, ayudando a los jóvenes en el proceso de inscripción y orientando y asesorando para que accedan a los proyectos y recursos más idóneos en función de las necesidades detectadas y demandas expresadas. Para más información véase: [https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_ca/empreses/convocatories/ajuts\\_su\\_bv/2016/Xarxa\\_impulsors\\_GJ](https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/empreses/convocatories/ajuts_su_bv/2016/Xarxa_impulsors_GJ)

13 Equipos de Atención a la Infancia y Adolescencia.

14 Entendemos por medio y largo recorrido jóvenes que hacen entre 6 meses y un año y medio de formación en competencias técnicas, básicas y transversales.



- Colomer, M. (2015). *Joves Ni-Ni*. La Bruixola, Punt de Trobada de la Xarxa d'Orientació Pública de Catalunya.
- Colomer, M. & Col. (2008). *Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves*. Barcelona: ECAS, Entitats Catalanes d'Acció Social.
- Colomer, M. & Col. (2011). *PAMO, projecte de prospecció empresarial del Baix Llobregat*. Barcelona: PEI Jove – Departament d'Empresa i Ocupació.
- Consell de la Joventut de Barcelona (2014). *Informe estat de la joventut 2014*. Barcelona.
- Daigre Blanco, C., Ramos-Quiroga, J. A., Casas, M., & Roncero, C. (2014). *Relación entre los trastornos por uso de sustancias y el trastorno por déficit de atención con hiperactividad en adultos*. Barcelona: UAB. Departamento de Psiquiatría y de medicina legal. Recuperado el 10 de mayo de 2016 en: <http://ddd.uab.cat/record/127473?ln=ca>
- De la Garza Toledo, E. (2006). *Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Editorial Anthropos.
- De los Santos, P. J., Rueda, P. O., & Romero, A. P. (2015). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *Educación* 2015, v 51, págs. 211- 224. Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.
- ECAS (2014). *Monogràfic joves – Informe INSOCAT per a la millora de l'acció social. Indicadors socials a Catalunya en relació al context estatal i europeu*. Barcelona. INSOCAT. Recuperado el 10 de mayo de 2016 en: <http://acciosocial.org/que-fem/informes-i-publicacions/insocat-informe-dindicadors-socials/>
- FEDAIA (2012). *Informe FEDAIA, fracàs escolar a Catalunya*. Barcelona: FEDAIA.
- Fernández Enguita, M., Mena, L. & Riviere, J. (2010). Fracaso y abandono escolar en España. Barcelona. *Colección Estudios Sociales*, núm. 29. Recuperado el 9 de mayo de 2016 en: <http://ignucius.bd.ub.es:8180/jspui/bitstream/123456789/932/1/Fracaso%20y%20abandono%20escolar%20en%20Esp.pdf>
- Fuentes, A. (2016). Las autonomías gastan solo el 12% del fondo europeo contra el paro juvenil. *El Periódico*. 27 de marzo de 2016.
- IDESCAT (2015). *Informe sobre atur registrat per sexe i grups d'edat*. Recuperado a 29 de abril de 2016 en: <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0607&lang=es&dt=201512&x=11&y=8>
- Machperson, A. (2014). Vall d'Hebron detecta algun trastorno de aprendizaje en más del 20% de los escolares. *La Vanguardia*. 17 de mayo de 2014. Recuperado el 9 de mayo de 2016 en: <http://www.lavanguardia.com/vida/20140517/54408008382/vall-d-hebron-trastorno-aprendizaje-escolares.html>
- Malo & Cueto (2014). El bloqueo de los jóvenes en España: Del bloqueo en la entrada del mercado de trabajo a los Programas de Garantía Juvenil. *MPRA, Paper (Revista en línea)*, núm. N° 59473. Recuperado el 9 de mayo de 2016 en: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59473/>
- Munera, I. (2016). Profesiones que desaparecen y otras que son el futuro pero aún no existen. *El Mundo*. 30 de enero de 2016.
- Observatori d'Empresa i Ocupació (2016). *Indicadors bàsics de producció, ocupació i atur*. Recuperado el 10 de mayo de 2016 en: [http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/ca/obs\\_ambits\\_tematic/obs\\_mercat\\_de\\_treball/obs\\_poblacio\\_activa\\_ocupacio\\_i\\_atur/](http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/ca/obs_ambits_tematic/obs_mercat_de_treball/obs_poblacio_activa_ocupacio_i_atur/)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *Programa Operativo Empleo Juvenil*. Madrid. Recuperado el 10 de mayo de 2016 en:



[http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa Operativo Empleo Juvenil.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa_Operativo_Empleo_Juvenil.pdf)

SOC. (2014). *Bases per a l'estratègia d'ocupació juvenil a Catalunya, Garantia Juvenil 2014- 2020*. Consell de Direcció del SOC. Recuperado el 9 de mayo de 2016 en: [http://garantiajuvenil.gencat.cat/web/.content/documents/GARANTIA\\_JUVENIL.pdf](http://garantiajuvenil.gencat.cat/web/.content/documents/GARANTIA_JUVENIL.pdf)

Rocha Sánchez, F. (2012). El desempleo juvenil en España, situaciones y recomendaciones políticas. *Colección Informes - Fundación 1º de Mayo (CCOO)*, núm. 50. Madrid: CCOO.

Valiente, O., Zancajo, A. i Tarriño, A. (2014). *La formació professional i l'ocupació a Catalunya, una ullada als indicadors des d'una perspectiva comparada*. Barcelona: Col·lecció polítiques, Fundació Jaume Bofill.

