



 Apprenticeship
for **NEETS**

Folleto de integración

Sector

METALURGIA



Fulleto de integración
Sector

METALURGIA

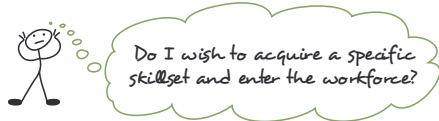


Financiado por el Programa Erasmus+ de la UE

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no implica el aval del contenido, que refleja únicamente la opinión de los autores, y la Comisión declina toda responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información en ella contenida.

Contenido

Introducción	6
Retos para la integración de ninis	9
Recomendaciones para la integración de ninis	10
Integración de ninis	11
Mejores prácticas en metalurgia	12



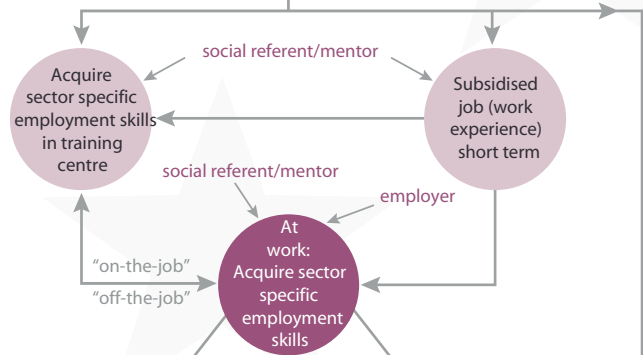
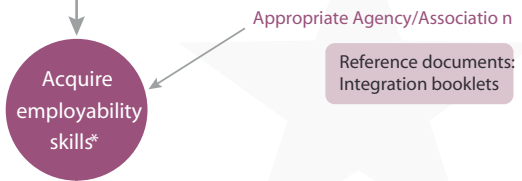
Pathways for learning



Sourcing & identification phase

Integration phase

*Adaptability for work
Respect for authority/rule
Motivation
Self confidence



Integration phase

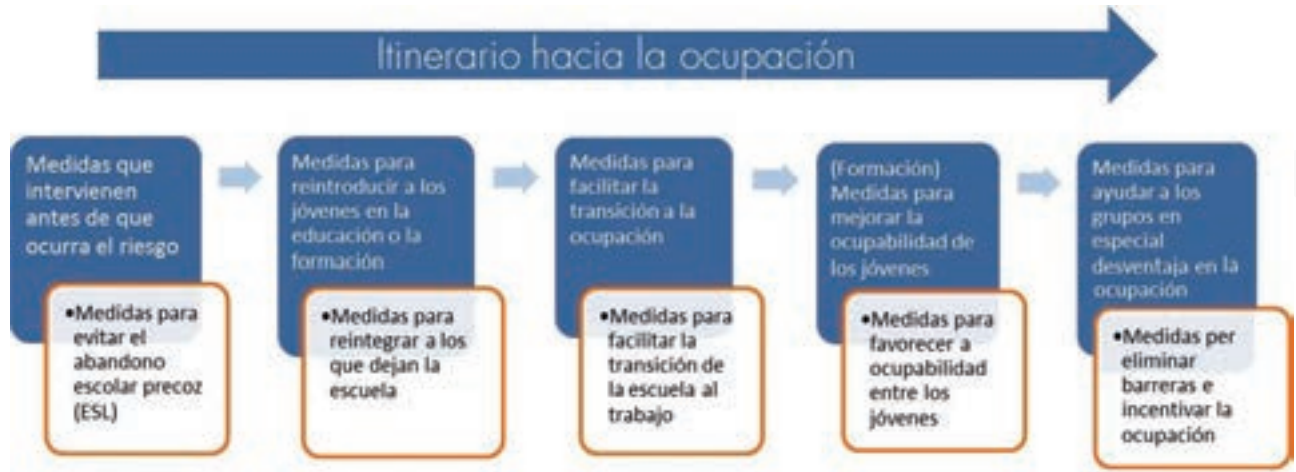


Introducción

En Europa, los denominados ninis (que ni estudian, ni trabajan ni reciben formación) están considerados como uno de los grupos más problemáticos en el contexto del desempleo juvenil. Así, según Eurostat, en 2011 7,5 millones de personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años y 6,5 millones de personas entre 25 y 29 años de edad estaban excluidas del mercado laboral y el sistema educativo en Europa. En 2012, la población de ninis alcanzó un nivel de unos 15 millones entre los jóvenes de 15 a 29 años de edad (Eurofound, 2012a). Es un problema persistente a nivel nacional. Los ninis son una de las prioridades de Europa en términos de empleo e inclusión de personas jóvenes en toda Europa.



Las políticas implementadas por los Estados miembros para asegurar una mayor participación de los jóvenes en la educación y el empleo implican una gran variedad de iniciativas diferentes. Estas políticas a menudo intervienen en diferentes puntos del itinerario hacia el mercado laboral, lo que describe el camino que recorren los jóvenes a través de la educación formal y su transición al mercado laboral y el empleo.



Medidas para mejorar los servicios disponibles para los jóvenes

Fuente: Eurofound (2012:108)¹

¹NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf

Para muchos jóvenes, este itinerario de la educación al empleo no es un camino recto y aquellos que están en situación de nini se han descarriado en algún punto del camino. En consecuencia, las políticas que abordan el problema de los ninis son intervenciones preventivas para evitar que los jóvenes abandonen este camino o bien intervenciones para afrontar el problema de conseguir que los jóvenes 'retomen el camino', desarrollen sus habilidades y participen activamente en la sociedad.

El objetivo de este Folleto de integración es proporcionar a los potenciales empleadores y al personal de agencias de formación



Este folleto ayudará a los empleadores solidarios y profesionales de orientación profesional a hacer que los ninis tomen decisiones informadas sobre sus futuras trayectorias profesionales y comprendan mejor cómo conseguir en el futuro su inclusión laboral en el sector de metalurgia/ingeniería. Esto redundará en beneficio del joven, el empleador y la sociedad.

información general que les sirva de ayuda para ofrecer a los ninis la oportunidad de acceder a ofertas de empleo inicial y/o acceder al sector metalúrgico.

Este Folleto de integración es el resultado de la estrecha colaboración, cooperación e intercambio de experiencias entre empresas y centros de formación de jóvenes durante la fase de investigación del proyecto.

Algunos de los ejemplos de “mejores prácticas” que se incluyen muestran cómo es posible integrar a los ninis en el sector de metalurgia/ingeniería, lo que les alentará a proseguir una trayectoria profesional en este desafiante e importante sector.

Retos

para la integración de ninis

Integrar a ninis puede suponer un reto por diversos motivos (educativos, de comportamiento y profesionales), sin embargo nuestra investigación demuestra que puede ser muy enriquecedor para el empleador y el/la joven.

Estos retos pueden ser:

- Los ninis pueden tener un nivel educativo muy bajo y dificultades para comprender y para expresarse, lo que sigue suponiendo un obstáculo para muchos candidatos.
- Los ninis pueden tener poca experiencia laboral práctica.
- Los ninis pueden tener dificultades para aceptar las disciplinas y las estructuras del lugar de trabajo y les puede faltar motivación.

- Ofrecer a un nini una oportunidad de formación y/o empleo puede permitir al joven desarrollar su potencial inherente, lo que beneficiará al empleador, la sociedad y el mismo trabajador.
- Los ninis suelen tener una baja autoestima, lo que hace que les cueste imaginarse como trabajadores calificados y competentes.
- Los problemas de movilidad y de transporte al trabajo pueden plantear problemas prácticos.



Recomendaciones

para la integración de ninis

Considerando los retos mencionados anteriormente y sobre la base de la investigación y las entrevistas realizadas con partes interesadas relevantes durante los proyectos ANEETs, a continuación se ofrecen algunas recomendaciones para la captación, identificación y posterior integración de jóvenes ninis:

Captación e identificación de ninis

- La captación de ninis debe realizarse principalmente con agentes de inclusión social. Las relaciones cercanas entre las empresas, los centros de formación y los agentes sociales demostraron ser eficaces. Es importante que los agentes sociales y centros de formación conozcan las necesidades de las empresas y las futuras oportunidades de empleo.
- Es importante que las empresas participen durante todo el proceso de contratación de

ninis y no solo durante la fase de integración.

- Establecer sesiones de información y centros de orientación. Es útil designar a un equipo de divulgación que organice sesiones informativas para que los centros de formación informen y eduquen a los candidatos a formación. Asimismo, puede establecerse un centro de orientación donde se ofrezca información detallada sobre las iniciativas de formación y las oportunidades de empleo a nivel local.



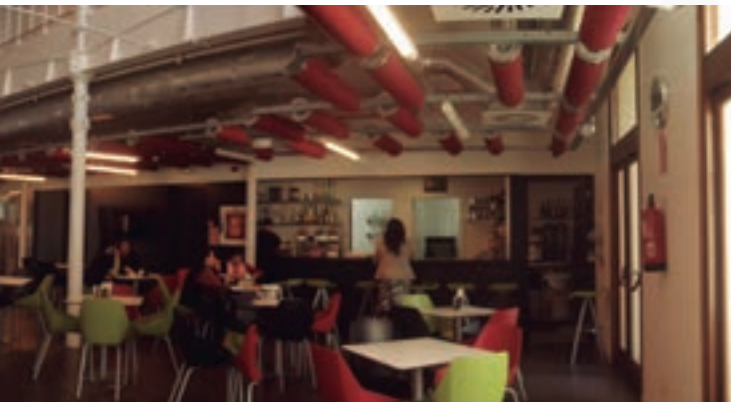
Integración de ninis

Es importante que la contratación de ninis la realice un profesional calificado que esté familiarizado con los ninis y sus circunstancias particulares.

- Supervisar el progreso de los ninis antes y durante el contrato. Es esencial realizar evaluaciones periódicas del progreso del joven. Durante el proceso, es esencial prestar atención a: la motivación, las habilidades interpersonales, las habilidades técnicas y

la adecuación entre las necesidades de la empresa y las expectativas profesionales del candidato.

- Es necesario crear dinámicas interactivas reales entre el mundo de la empresa y los centros de formación para poder proporcionar información de retorno a los centros de formación y que estos puedan responder a tiempo a las dificultades encontradas.
- Un requisito clave de la persona encargada del proceso es que sea previsor y tenga capacidad y flexibilidad para identificar posibles problemas lo antes posible y para adoptar medidas correctoras y destinar los recursos necesarios rápidamente para corregir los problemas que puedan surgir.



Mejores prácticas

en el sector de la Metalurgia

Todo el proceso de formación se anota y verifica en el pasaporte de ninis.

La lista indicativa de empleabilidad y capacitación para el empleo se incluye a continuación y se debe anotar en el pasaporte:

Capacidades de empleabilidad

- Comunicaciones
- Concienciación sobre seguridad
- Matemáticas funcionales


Capacitaciones para el empleo

- Formación de equipos
- Teoría y práctica en taller
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El diagrama de flujo detallado ya mostrado resume las mejores prácticas generales acordadas en el proyecto ANEETs.


A continuación se muestran ejemplos como descripción de las actuales “mejores prácticas” entre empleadores de los países socios de la UE.

Mines Tara de Boliden

<p>Descripción</p>	<p>Las minas Tara de Boliden son una mina subterránea, la mayor mina de cinc de Europa y la novena mayor del mundo.</p> <p>En la mina Tara, adquirida por Boliden a comienzos de 2004, se inició la producción ya en 1977. Durante estos años se han extraído más de 80 millones de toneladas de mineral. Aproximadamente 2,6 millones de toneladas de mineral para la producción de concentrado de cinc y plomo se extraen y concentran cada año.</p> <p>Mediante exploración y adquisiciones se ha incrementado la reserva y los recursos minerales. Los últimos años, Tara se ha centrado en mejorar su posición de costes, medida como coste en efectivo, realizando inversiones diseñadas para potenciar medidas de productividad y ahorro de costes.</p> <p>Las minas Tara de Boliden dan trabajo a 600 personas en Irlanda.</p>
<p>Metodología</p>	<p>La empresa tiene un proceso de selección muy riguroso para la contratación formal de aprendices de ingeniero. Estos jóvenes se contratan a nivel local y tienen una calificación académica adecuada para la formación de aprendices en su oficio concreto. Además, la empresa exige una actitud correcta, fortaleza de carácter y buena ética laboral como requisitos básicos.</p> <p>El candidato seleccionado realiza la formación de aprendiz formal y estructurada, que incluye períodos de formación en el trabajo y fuera de él. Su progreso se supervisa minuciosamente durante todo el proceso y un especialista en RRHH está a su disposición para ayudarle con cualquier problema que pueda surgir.</p> <p>Toda la información acreditativa de la formación, incluidas las pruebas realizadas y sus resultados, y los logros adicionales y/o especialidades se anotan en el Diario del aprendiz. Esta información es verificada independientemente por el proveedor de formación y/o la empresa</p> <p>En Irlanda es frecuente que se proponga a los aprendices, cuando completan la formación, ampliar su experiencia práctica trabajando en otras empresas. Esto les permite ganar nuevas habilidades y experiencias laborales. A los jóvenes que están en esta fase de su desarrollo de capacidades se les conoce a menudo como "journeymen" y es un proceso informal que finaliza solo cuando se les considera "master craftsmen".</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>En las minas Tara son muy conscientes del lugar que ocupan en la comunidad y la sociedad locales. Tienen completas políticas de Responsabilidad Social Corporativa, que respetan escrupulosamente.</p>
<p>Contacte</p>	<p>Mines Tara de Boliden Knockumber Road, Navan, Co. Meath Eoghan O Neill, director de RRHH 0035346908200 Eoghan.oneill@boliden.com</p> 


Garatge Plana Mercedes Benz Girona

Descripción	<p>La empresa es distribuidor autorizado de Mercedes-Benz y tiene más de 70 años de experiencia en el sector del automóvil. Venden vehículos nuevos, de segunda mano, furgonetas y caravanas, además de ofrecer amplios servicios para camiones. También hacen reparación y pintado de vehículos.</p> <p>Mercedes Benz tiene 4 establecimientos en el área de Girona: Girona, Blanes, Vilamalla y Monràs.</p> <p>Se especializan en:</p> <ul style="list-style-type: none">- La unidad con la que trabajamos en Girona realiza venta y posventa, reparación de carrocerías y pintura de coches, camiones y furgonetas.- Venta y posventa de automóviles y furgonetas solo en los otros tres establecimientos.
Metodología	<p>Es un sistema y programa de toda la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none">• La primera semana se dedica a estudiar en el ordenador (en línea) los procedimientos, información sobre marcas comerciales, todos los modelos de MB, riesgos laborales, procedimientos de salud y seguridad, etc.• Hasta 2-3 meses de trabajo junto a una persona con experiencia, nunca solos• Hasta 3 meses de trabajo autónomo con supervisión, normalmente en la unidad de mantenimiento técnico de vehículos• En esta etapa se evalúa al empleado en cuanto a: actitud, adaptabilidad y motivación. Es necesaria una puntuación mínima del 80% para continuar con la formación.• Después del primer año, el nuevo empleado puede empezar la formación en el oficio. Esta consiste en: técnico de mantenimiento, técnico de sistemas y técnico de diagnóstico. El proceso es completo y es necesario completar todas las partes del programa para pasar a ser empleado de pleno derecho. Posteriormente, a medida que se va adquiriendo responsabilidad/experiencia, se refleja en el salario.• En esta fase, para conservar su estatus los empleados deben asistir a formación sobre nuevos modelos y presentaciones de nuevos motores.• Es importante participar en el programa de formación continua.• Por último, pueden realizar un proceso de especialización.

<p>Detalles de la MP</p>	<p>Principales pasos del programa</p> <p>Hay un programa de toda la empresa, con metodología y sistema en línea formado por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de formación de aprendices: Una semana de estudio (en línea) de los procedimientos generales, información general sobre marcas comerciales, riesgos laborales, procedimientos de salud y seguridad, etc. Hasta 3 meses de trabajo con una persona con experiencia, nunca solos. Hasta 3 meses más de trabajo autónomo bajo la supervisión, normalmente en la unidad de mantenimiento técnico de vehículos En este momento, las capacidades de empleabilidad del aprendiz son evaluadas: actitud, adaptabilidad, motivación, etc. 2. Al cabo de un año, el nuevo empleado puede iniciar la formación en el oficio. Consiste en: técnico de mantenimiento, técnico de sistemas y técnico de diagnóstico. Se dedica especial atención a la participación en el programa de educación continua 3. Por último, pueden realizar un proceso de especialización. <p>Duración del programa</p> <p>El Programa de acceso (1-2) dura unos 6 meses, pero puede realizarse en menos tiempo si el aprendiz es entusiasta y muestra pleno compromiso. La empresa tiene capacidad para incluir a 2 aprendices a la vez.</p> <p>La formación en el oficio y el programa de especialización dependen del empleado, de sus estudios y de su progreso en la empresa. Ningún empleado podrá permanecer en la empresa si no realiza estos 3 pasos.</p>
<p>Contacto</p>	<p>GARATGE PLANA MERCEDES BENZ GIRONA</p> <p>Ctra. Nacional II, km. 711 Fornells de la Selva - España</p> <p>http://bit.ly/1OQdHv8</p> <p>Ricard Ventura, servicio posventa</p> <p>+34972476969</p> <p>csf.gplana@mercedes-benz.es</p>  <p>Mercedes-Benz</p>


Institut Montsoriu

Descripción	<p>El instituto de Arbúcies realiza educación secundaria y educación profesional, EFP. Diversas empresas de construcción de carrocerías en Arbúcies, un área en la que son líderes del sector en España, requirieron que se hicieran cambios a finales de la década de 1990 para cubrir las necesidades educativas del entorno industrial en evolución. Las empresas carroceras crearon un nuevo currículo profesional en el centro público de EFP existente en Arbúcies. Desde 1998 se han especializado en la construcción y el montaje de autocares, respondiendo a la necesidad de trabajadores especializados de las 4 empresas de la zona. En España hay 10 empresas que fabrican carrocerías para autocar, 4 de ellas en el pequeño pueblo de Arbúcies, cerca de Girona.</p>
Metodología	<p>El instituto tiene un convenio con estos cuatro fabricantes de autocares y el Departamento de Educación del Gobierno de Catalunya. Este convenio incluye talleres sobre el trabajo en la empresa, pero además las cuatro empresas proporcionan al instituto instalaciones y la maquinaria necesaria para realizar una formación de calidad. El estudiante en el primer curso realiza cursos teóricos y prácticos iniciales en el instituto y después una formación práctica en la empresa durante 350 horas. Es esencial para el estudiante ser considerado apto en ambas áreas para aprobar el curso. El segundo y tercer curso, el estudiante hace lo mismo, pero ahora con prácticas laborales en la empresa. El estudiante tiene un tutor en el instituto y un trabajador encargado en la empresa durante el período que pasa en el programa de EFP.</p>
Detalles de la MP (mejor práctica)	<p>Los estudiantes que se integran en el programa pueden ser jóvenes que han tenido dificultades o malas experiencias en la escuela. La mayoría de ellos han tenido una experiencia traumática en la educación obligatoria y se sienten “inútiles”. Una primera etapa importante es recuperar la confianza y el autoestima.</p>

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>Algunos de ellos abandonaron los estudios, pero necesitan una alfabetización y unos conocimientos matemáticos básicos para acceder al programa. Cada año, más de 200 estudiantes participan en el programa. El programa dura tres años, pero algunos estudiantes necesitan repetir uno o más años. El segundo y tercer año del curso, los estudiantes dedican el mismo tiempo al aprendizaje teórico y práctico, en el trabajo y fuera de él, y además tienen un contrato de prácticas en la empresa. El contrato viene determinado por el éxito del estudiante. Para poder transmitir motivación, responsabilidades y destacar su contribución, los estudiantes que progresan adecuadamente reciben una paga. Esta paga se puede considerar un primer salario, pero también un premio y un incentivo para seguir progresando. El estudiante tiene un tutor del instituto y un trabajador encargado en la empresa durante el período que pasa en el programa de EFP. Los tutores son muy competentes identificando las dificultades específicas a las que pueden enfrentarse algunos jóvenes. El programa tiene un índice de éxito muy alto, el 95% de los estudiantes que completan su formación encuentran trabajo, la mayoría de las veces en la empresa donde se formaron. Las empresas están muy contentas con esta colaboración. La incorporación de jóvenes ha renovado la mano de obra de las empresas con nuevos trabajadores calificados que ya están bien integrados en la empresa. Lo que es más, la energía y el entusiasmo que aportan estos nuevos empleados son muy apreciadas y valoradas en las empresas.</p>
<p>Contacto</p>	<p>Instituto de Educación Secundaria Profesional MONTSORIU Dr. Carulla sn, 17401 Arbúcies - España Josep Masanas, coordinador de prácticas +34 972860154 jmasana3@xtec.cat</p> 

Beulas

Descripción	<p>BEULAS es una empresa familiar que inició su actividad en 1934 y no ha dejado de crecer a lo largo de tres generaciones. 1934-1936 - Ramon Beulas y Narcís Pujol crean Carrocerías Beulas. Construían carrocerías de madera, aprovechando los recursos de su entorno. Su plantilla la formaban 12 empleados en la década de 1930; durante la Guerra Civil española, Beulas construyó carrocerías de ambulancia para el ejército. Después de la guerra, las carrocerías se realizaban a medida, produciendo unas 6 unidades al año. La década de 1950 fueron años de transición; la empresa llegó a los 40 empleados y construyó carrocerías de madera, metálicas y mixtas. En 1963-66 la superficie de la empresa se amplió con 900 metros cuadrados adicionales. Entonces se producían chasis con el motor frontal y el motor trasero, con largos de 12 m y 59 plazas. En 1975-77 se creó una nueva carrocería con diseño y personalidad propios, llamada BEULAS 75. Volvió a ampliarse el recinto de la empresa con otros 10 000 metros cuadrados. En 1988-1992 se añadió una nueva ampliación de 4000 metros cuadrados de la fábrica y el número de trabajadores aumento hasta 96. 1993-1999 fue un período de crecimiento de la exportación (Alemania, Inglaterra). Beulas empezó a participar en ferias internacionales. En 2005 la empresa tenía una plantilla de 190 empleados y producía 200 unidades al año. Los nuevos modelos incorporaban importantes mejoras tecnológicas. Su producto más exportado es actualmente el autocar pequeño de 18-35 plazas.</p>
Metodología	<p>Teniendo en cuenta el importante número de empresas que trabajan en el sector de la metalurgia/ingeniería, y más concretamente en la construcción de carrocerías y autocares, se necesitaba una forma de ampliar/aumentar la mano de obra de las empresas locales. Conjuntamente con el Depto. de Educación del Gobierno catalán, diseñaron un itinerario alternativo para que</p>

<p>Metodología</p>	<p>las empresas pudieran atraer a las personas calificadas que necesitaban para cubrir las nuevas demandas del negocio. Beulas tiene un convenio de colaboración con el Instituto Montsoriu. Este convenio incluye la realización de talleres formativos en la empresa y las empresas además suministran al instituto instalaciones adecuadas para realizar una formación de calidad.</p>
<p>Detalles de la BP (mejor práctica)</p>	<p>Los estudiantes realizan cursos teóricos en el instituto de EFP y posteriormente un itinerario de formación práctica en la empresa (350 h). La evaluación es integrada para cubrir ambas áreas. Después del primer año, el estudiante sigue el mismo plan, pero con un contrato de prácticas en la empresa. Se les asigna un tutor en la escuela y un oficial responsable en la empresa. Se les proporciona todas las herramientas, materiales y flexibilidad necesarios para que sean responsables en sus tareas combinadas. Al cabo de 3 años pueden pasar a formar parte de la plantilla de la empresa y algunos pueden decidir ir a la universidad a estudiar un grado de Ingeniería.</p>
<p>Contacto</p>	<p>BEULAS S.A.U Riera Xica, s/n, 17401 Arbúcies - España http://beulas.net/ Dolors Beulas - directora comercial +34972860400 info@beulas.net</p> 


ArcelorMittal

Descripción	<p>Con una capacidad de producción anual alcanzable de aproximadamente 92,5 toneladas de acero crudo y 209 000 empleados en 60 países, ArcelorMittal es la mayor empresa siderúrgica y minera del mundo.</p> <p>Con presencia industrial en 19 países, son líderes en todos los principales mercados globales del acero, incluida la automoción, construcción, electrodomésticos y embalaje, con investigación y desarrollo y tecnologías pioneros, sustanciales recursos propios de materias primas y excelentes redes de distribución.</p> <p>Su filosofía central es producir acero seguro y sostenible. Al hacerlo, su principal prioridad es la seguridad y su objetivo es ser la empresa siderúrgica y minera más segura del mundo.</p> <p>Como empresa, se han comprometido a ‘transformar el mañana’. Para ello les sirven de guía los valores de sostenibilidad, calidad y liderazgo.</p>
Metodología	<p>ArcelorMittal colabora estrechamente con los centros de formación con antelación. Cuando reciben una selección de candidatos, contactan con los posibles candidatos por teléfono para asegurarse de que están suficientemente motivados y son adecuados para el trabajo.</p> <p>Luego, durante la fase de contratación, trabajan con el tutor para satisfacer las expectativas de la empresa.</p> <p>En la fase de selección utilizan una prueba de adecuación personal. Una vez seleccionados los candidatos, crean un archivo individual, un documento que se va actualizando a lo largo de la formación de aprendices, en colaboración con el tutor y el departamento de RRHH.</p>

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>El número de jóvenes integrados en el programa cada año es 40 Estos son los principales agentes que participan en la gestión del programa de formación de ninis / jóvenes vulnerables:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los socios de los Centros de formación de Dunkerque 2. La industria nacional de la metalurgia 3. 1 tutor en la fase en el lugar de trabajo <p>Estos son los principales pasos del programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El primer mes de formación se dedica a riesgos medioambientales / seguridad en instalaciones peligrosas - Luego se asignan las primeras tareas básicas, como ayudar a los trabajadores de la planta - Dependiendo del nivel educativo, se les asignarán tareas con dificultad variable. <p>La duración del programa es variable. Dependiendo del programa. 3 años para un itinerario de bachillerato, pero pueden acortar el bachillerato profesional a dos años si las condiciones de los jóvenes cumplen determinados criterios.</p> <p>El valor añadido de la contratación de un nini / joven vulnerable es que con esta actividad la empresa participa activamente en el cambio social y demuestra su sólido sentido de ciudadanía</p>
<p>Contacto</p>	<p>ArcelorMittal Dunkerque rue du Comte Jean - CS 52508, F-59381 Dunkerque Cedex 1, Francia http://corporate.arcelormittal.com/ Sylvie Guillaudeau, responsable de RRHH de contratación en movilidad +33328297770 silvye.guillaudeau@arcelormittal.org</p> 


PSA Peugeot

Descripción	<p>Con 200 años de historia industrial, PSA Peugeot Citroën está firmemente anclada en el Grupo del territorio francés.</p> <p>El Grupo produjo 919 900 vehículos en 2013. Esto representa una contribución de 4,5 billones de euros a la balanza comercial del país. El 85% de sus motores y cajas de cambios y el 33% de sus automóviles se fabrican en Francia.</p> <p>En 2013, PSA Peugeot Citroën vendió más de 2,8 millones de vehículos, el 42% de ellos fuera de Europa. Al tiempo que mantiene una fuerte presencia local en Francia, con 83 930 empleados, y en Europa excluyendo Francia, con 62 664 empleados, el Grupo ha optado por desarrollarse en tres áreas prioritarias: China, América Latina y Rusia. Estas áreas geográficas son los principales motores del crecimiento global y aquellas en las que las necesidades de movilidad son mayores.</p>
Metodología	<p>La empresa tiene una fuerte y probada política de RSC, que se respeta estrictamente en el territorio. Promueven la diversidad y la cohesión social.</p> <p>Trabajan codo con codo con agentes sociales locales y el centro de ocupación, y en su política de RRHH se comprometen a alcanzar el 25% de aprendices o anteriores aprendices con contrato fijo en 2016.</p> <p>Los formadores reciben formación sobre las necesidades específicas de las personas desfavorecidas y están acompañados por el administrador de aprendices y utilizan un enfoque intergeneracional. Es un trabajo específico a tiempo completo en la empresa. Se anima a los aprendices a obtener certificados profesionales y a crear redes con otros colegas aprendices y antiguos aprendices de la empresa. Los trabajos ofrecidos están relacionados con las ocupaciones en las que hay escasez en el territorio.</p>

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>En 2014 se formó a 51 jóvenes y 68 finalizaron el programa de formación de aprendices.</p> <p>Las personas que participan en la gestión del programa de formación de ninis / jóvenes vulnerables son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un agente de inserción laboral 2. Un fisioterapeuta 3. 3 agentes de RRHH 4. Un tutor <p>Los principales pasos del programa son:</p> <p>Se realiza una primera fase de preformación financiada por el consejo regional y por la oficina de empleo cuyo objetivo es validar las capacidades de empleabilidad.</p> <p>La segunda fase es una formación interna en PSA Peugeot. Esta formación "en el lugar de trabajo" es dirigida por el tutor, un agente de inserción laboral y un fisioterapeuta, e incluye seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>La duración del programa es de 8 semanas (5 para las capacidades de empleabilidad y 3 semanas en el lugar de trabajo). Al final de este período, si hay una respuesta positiva del candidato, se ofrece un contrato mínimo de 6 meses.</p> <p>El valor añadido de la contratación de jóvenes vulnerables es principalmente que la empresa puede utilizar sus recursos para favorecer la inclusión social con sus trabajadores bien formados.</p>
<p>Contacto</p>	<p>PSA Peugeot Citroën 45 Rue Jean Pierre Timbaud, 78300 Poissy http://www.psa-peugeot-citroen.com/en Xavier GUISSSE, director RRHH y responsable RSC +33670210206 xavier.guisse@mpsa.com</p> 



FUNOC

Descripción	<p>Desde 1977, FUNOC - Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi (Formación para la Universidad Abierta de Charleroi) ha desarrollado una serie de planes de formación para jóvenes y adultos con baja calificación y con poca educación en el área de Charleroi. Cada año más de mil personas tienen la oportunidad de obtener formación y capacitación en FUNOC.</p> <p>FUNOC desarrolla acciones para atraer la atención de niñas en las áreas desfavorecidas de Charleroi, trabajando paralelamente en temas culturales, pintura y arte de la calle.</p>
Metodología	<ul style="list-style-type: none">• Rehabilitación profesional: toda la formación está orientada a mejorar las opciones de encontrar o recuperar el empleo.• Reintegración en capacitación profesional: FUNOC actúa de "puente" entre las personas que buscan capacitación profesional y los centros que requieren ciertos prerrequisitos.• La recuperación de la autoestima y la "resocialización" para encontrar la dignidad y la fuerza para explorar nuevos itinerarios de aprendizaje.• "Evaluación social": un resultado esperado es permitir a los participantes adquirir habilidades para actuar y participar en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. Una mejor comprensión de los mecanismos económicos, sociales y culturales les permite hacer elecciones responsables.

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de jóvenes que se integran en la formación: 1500 (aproximadamente un 20 % son ninis) • Número de tutores/formadores: Formadores, agentes de integración, guías para el empleo (20) • Número de ninis que integran la formación: 30 • Programa (principales características): Sensibilización, información y orientación, talleres en clase, trabajos en obras de construcción de escuelas, períodos de prácticas. El programa dura 12 semanas (3 sesiones al año) • Valor añadido del trabajo con ninis: Integración social y profesional, establecer el enlace, permitir a los jóvenes reevaluar su entorno.
<p>Contacto</p>	<p>F.U.N.O.C Avenue des Alliés, 19 , 6000, Charleroi, Bélgica www.funoc.be Joëlle Van Gasse, director +32497039082 j.vangasse@funoc.be</p> <div data-bbox="1217 733 1383 1020" style="text-align: right;">  <p>FUNOC Formation pour l'Université ouverte de <u>Charleroi</u></p> </div>


AUDI Brussels S.A/N.V

Descripción	<p>La marca Audi tiene una planta de montaje en Bruselas para la producción de automóviles Audi A1. AUDI Brussels produjo 116 250 automóviles y tenía 2513 empleados en 2015. La empresa está formando actualmente a 31 aprendices. Basándose en las buenas prácticas y la larga experiencia con la formación de aprendices en Alemania, el proyecto de formación desarrollado en Bruselas es considerado como un gran éxito por AUDI Bélgica. De hecho, la empresa se considera un pionero en este campo en Bélgica. Este proyecto concreto de formación forma parte de su política de responsabilidad social corporativa. Esta política se ha adaptado específicamente para la fábrica para promover el anclaje territorial.</p>
Metodología	<p>El proyecto de formación desarrollado por AUDI Bruselas se centra en dos tipos de profesiones en las que la empresa tiene escasez de mano de obra: técnico de instalación y técnico de mantenimiento. El proyecto fue creado por la empresa para:</p> <ul style="list-style-type: none">• Responder al problema de escasez de mano de obra en el origen, implicándose directamente en el proceso de formación.• Iniciar una situación “win-win”, ofreciendo empleo a los jóvenes y obteniendo candidatos perfectamente adaptados a las necesidades de la empresa en términos de conocimientos y competencias relacionados con su ámbito de actividad.• Formar a personas jóvenes para trabajos calificados que requieren un alto nivel técnico.

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de jóvenes que integran la formación: 31 • Número de tutores/formadores: 29. Son también técnicos de instalación o mantenimiento. Dado que la mayoría no tenían aptitudes pedagógicas, se desarrolló un programa denominado “formar al formador” en cooperación con la Cámara de Comercio de Bélgica, Luxemburgo y Alemania AHK de belux, para proporcionarles los conocimientos básicos en este ámbito. • Número de ninis que integran la formación: n.d. • Programa: Estrecha cooperación con dos escuelas asociadas. Los estudiantes de instituto que eligen este itinerario educativo específico reparten su tiempo entre la escuela y la empresa. Durante los dos primeros años de la formación de aprendices, pasan 300 horas al año en la empresa y el resto en la escuela. El último año, los estudiantes se sumergen el 90% del tiempo del programa en la empresa o en aulas de formación equipadas por la empresa en las que realizan cursos prácticos y teóricos. • Valor añadido del trabajo con ninis: Ser un socio de confianza para las instituciones públicas y una empresa activa en responsabilidad social corporativa.
<p>Contacto</p>	<p>AUDI Brussels S.A/N.V Boulevard de la 2ème armée britannique, 201, 1190 Bruselas, BÉLGICA</p> <p>http://www.audibrussels.com Andreas Cremer, secretario general +3223482402 andreas.cremer@audi.de</p>  


L'Outil

Descripción	<p>L'Outil es lo que se conoce como una “empresa de formación a través del trabajo” (entreprise de formation par le travail, EFT). Este tipo de empresas tienen capacidad para proporcionar formación en situaciones de trabajo reales (in situ y/o en talleres). Ofrecen apoyo individualizado para ayudar a las personas con problemas de integración a acceder al mercado laboral. Estas empresas se consideran parte de la economía social.</p> <p>Las “empresas de formación a través del trabajo” deben obtener el consentimiento de la región para poder trabajar con este estatus. Se ajustan a unos criterios específicos establecidos por decreto: sus aprendices deben ser mayores de 18 años, estar inscritos como demandantes de empleo y tener un certificado de educación secundaria superior.</p> <p>L'Outil forma a 30 jóvenes alienados del mundo laboral en profesiones relacionadas con la rehabilitación de edificios y la metalistería artística.</p>
Metodología	<p>Al principio, el aprendiz trabaja en su propio proyecto profesional con un trabajador de inclusión. Durante el período de formación, se realizan evaluaciones sobre cuestiones sociales y técnicas que pueden dar lugar a un reajuste de las opciones elegidas inicialmente.</p> <p>El equipo pedagógico se reúne una vez al mes. El mentor encargado del aprendiz explica y comparte su progreso y sus dificultades con los otros miembros del equipo. El objetivo de estas reuniones es obtener una visión compartida, pues un enfoque plural permite comprender mejor las cualidades y dificultades del aprendiz.</p>

<p>Metodología</p>	<p>L’Outil es el primer paso en el desarrollo profesional del joven aprendiz, en el que adquiere “know-how para sí mismo” y “know-how para su trabajo”. Una vez completado este paso, el equipo pedagógico ayuda al joven aprendiz a seguir desarrollando su proyecto profesional. El aprendiz puede optar por cursar una formación de grado o una inmersión completa en una empresa a través de la inserción laboral.</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de jóvenes que integran la formación: 30 • Número de tutores/formadores: 6 (un formador para 5 aprendices) • Número de ninis que integran la formación: n.d. • Programa: Proyecto profesional con un agente de integración. Evaluaciones sociales y técnicas del aprendiz, libertad de reorientación, reuniones periódicas con el equipo de formadores. • Valor añadido del trabajo con ninis: Es una forma de desarrollar mecanismos de solidaridad, creando un entorno sólido y seguro en el que los aprendices puedan confiar.
<p>Contacto</p>	<p>CISP-EFT l’Outil du CPAS de Namur Rue Asty Moulin, 5, 5000 Namur, Bélgica Dewinter Annick, director +32496219976 y +3281408125 annick.dewinter@cpasnamur.be</p> 

Industrial Carrocera Arbuciense S.A., Indcar

Descripción	<p>Industrial Carrocera Arbuciense (Indcar) es una empresa privada española especializada en la fabricación de estructuras de autocares de pasajeros y adaptaciones de furgonetas. Indcar fue fundada en 1888 por Francesc Queralt Roca. Desde sus inicios, la empresa se ha dedicado a la producción de carrocerías, empezando en la producción de diligencias realizadas en madera. Inició la producción en Arbúcies, de donde nunca se ha ido. Indcar dedican esfuerzos al aspecto innovador de sus productos y sistemas de producción para poder satisfacer las expectativas de sus clientes internacionales, ofreciendo la calidad, la seguridad y el confort exigidos por el mercado. Los valores centrales de la empresa son tecnología, seguridad, diseño y medio ambiente.</p>
Metodología	<p>Indcar ha estado trabajando con el Instituto Montsoriu de Arbúcies y el Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya para diseñar un programa de formación de “Alternancia simple”. El programa se compone de un currículo teórico y uno práctico. Los estudiantes realizan 350 horas de prácticas al año durante tres años en Indcar y validan también sus conocimientos teóricos en el Instituto. En caso de aprobar el primer curso, al estudiante se le ofrece un contrato con un salario. Se indica claramente que los estudiantes están en período de formación y que necesitan ayuda; no van a trabajar sino a aprender. Indcar realiza la supervisión, pero de forma informal, para dar una evaluación final.</p> <p>Uno de los activos más importantes para Indcar son sus empleados y es por este motivo que trabajan para implementar medidas para mejorar la comunicación en todos los niveles y en ambas direcciones. Durante varios años, el grupo Indcar ha mantenido un compromiso con la comunicación interna como una de las principales herramientas de cambio y gestión del personal.</p>

<p>Metodología</p>	<p>El principal objetivo de este plan es promover la comunicación interna y crear espacios de convergencia entre las diferentes partes interesadas. También pretende establecer una integración de la cultura corporativa y la consecución de los objetivos anuales derivados del plan estratégico de la empresa. La empresa ha desarrollado en los últimos años una serie de iniciativas destinadas a consolidar su responsabilidad social y sostenibilidad.</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>La empresa tiene 150 trabajadores y entre tres y cuatro estudiantes en formación cada año. Indcar proporciona un mentor para cada estudiante. Los tutores se eligen teniendo en cuenta dos aspectos clave. En primer lugar, es importante un profundo conocimiento del proceso de producción, y a menudo se designa a una persona con responsabilidad en un departamento o área de producción para encargarse de la formación de aprendices. Por otro lado, el mentor debe tener excelentes dotes comunicativas para poder establecer un diálogo fructífero y positivo con el estudiante. Para el éxito de este tipo de programas es importante también mantener un contacto adecuado con el Instituto Montsoriu.</p> <p>Hasta ahora, la integración de estudiantes en la empresa ha sido beneficiosa para todas las partes: por un lado el estudiante aporta su experiencia técnica a la empresa y por el otro, la empresa ofrece una formación profesional al estudiante. En la mayoría de los casos ha sido una experiencia positiva. Prueba de ello es que muchos estudiantes trabajan ahora en la empresa.</p>
<p>Contacto</p>	<p>INDUSTRIAL CARROCERA ARBUCIENSE S.A. Polígono Industrial Torres Pujals, 4, 17401 Arbúcies - España http://www.indcar.es/en Judit Ferrés, Recursos Humanos +34972860165 judit.ferres@indcar.es</p> 

Socios

FACE

Les entreprises contre l'exclusion



Espiral

ENTITAT DE SERVEIS



POUR LA
SOLIDARITÉ

European think & do tank



ideas

institute

www.aneets.eu



Erasmus+