



 Apprenticeship
for **NEETS**

Folleto de integración
Sector
TECNOLOGÍA



Folleto de integración
Sector

TECNOLOGÍA

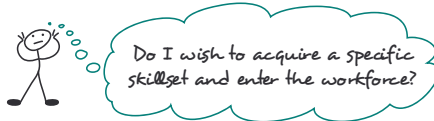


Financiado por el Programa Erasmus+ de la UE

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	8
Recomendaciones para la integración de ninis	9
Integración de ninis	10
Mejores prácticas en el sector de las Tecnologías	11



pathways for learning



No

my life will continue as it currently is!

Yes

Training centre
School

NGO
Social inclusion actors
Social protection dept



reference document
integration brochure

Sourcing & identification phase

Integration phase

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



Appropriate Agency/Association

Reference documents:
Integration booklets



social referent/mentor



social referent/mentor

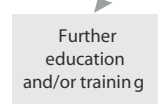
employer



"on-the-job"

"off-the-job"

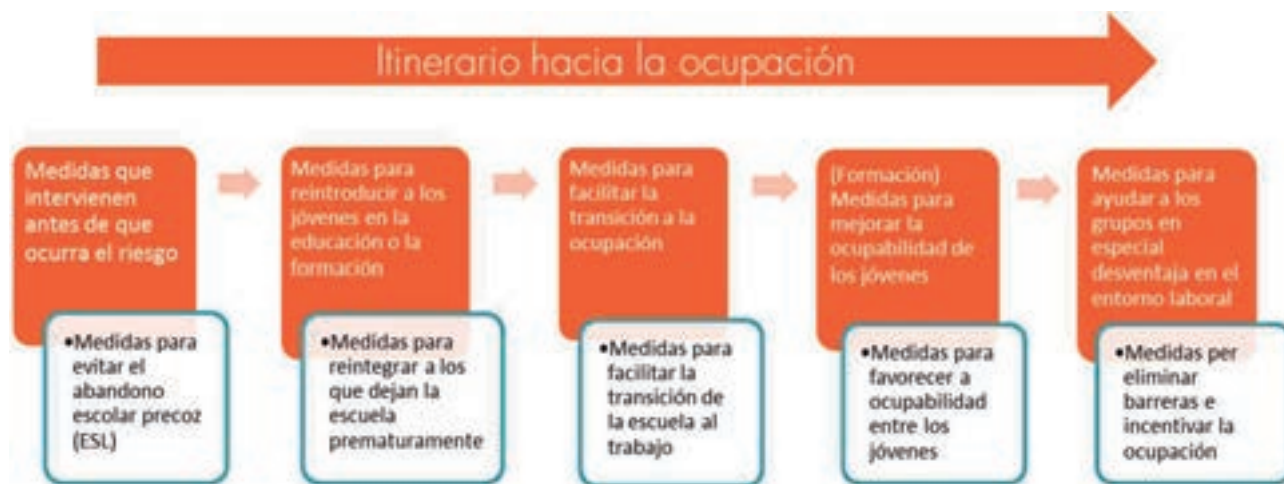
Integration phase



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.



Medidas para mejorar los servicios disponibles para los jóvenes

Fuente: Eurofound (2012:108)¹

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.



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 descarrado 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.

Este folleto está diseñado para ayudar a los empleadores solidarios y profesionales de orientación profesional a hacer que los ninis tomen decisiones informadas sobre sus futuras trayectorias profesionales en el sector de las tecnologías de la información. Las intervenciones exitosas redundarán en beneficio del joven, el empleador y la sociedad.

El objetivo de este Folleto de integración es proporcionar a los potenciales empleadores, al personal de agencias de formación y a los mismos ninis información general que les sirva de ayuda para acceder a ofertas de empleo inicial y/o acceder al sector de las tecnologías de la información.

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 las tecnologías de la información, lo que les alentará a proseguir una trayectoria profesional en este dinámico 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,



se, 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 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 las tecnologías

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

- Elementos básicos de Tecnología
- Habilidades con el teclado
- Procesamiento de textos

Capacitaciones para el empleo


- Eficacia personal
- Seguridad en el lugar de trabajo
- Matemáticas funcionales

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.

Theo Benning GmbH

Descripción	<p>Theo Benning GmbH es una empresa familiar que diseña, construye y prueba una amplia variedad de equipos electrónicos, como probadores eléctricos de mano, cargadores y placas de circuitos impresos (PCI) para diversos sectores. Su fábrica en Irlanda se encuentra en el polígono industrial de Whitemill, en la ciudad de Wexford. Theo Benning GmbH tiene una plantilla de unos 100 empleados en su fábrica de Wexford.</p>
Metodología	<p>La empresa tiene un proceso de selección muy estructurado para la contratación de jóvenes trabajadores, algunos de los cuales se contratan localmente o los recomienda el centro de formación local, el YouthTrain Centre. El centro, ubicado también en el polígono industrial de Whitemill, trabaja en estrecha colaboración con la empresa. Este centro tiene espacios de formación para jóvenes en TI básicas y competencias básicas en ingeniería, por lo que su personal docente está bien preparado para evaluar la adecuación de los potenciales candidatos para trabajar en Theo Benning GmbH.</p> <p>Durante el proceso de selección, la empresa busca personas motivadas con buena aptitud profesional, buena ética laboral demostrable y una razonable destreza manual.</p> <p>El candidato seleccionado sigue la formación “en el lugar de trabajo” estructurada, formal e informal, para la o las tareas concretas para las cuales ha sido contratado, así como formación “fuera del lugar de trabajo”. La formación es diseñada, realizada y evaluada por un cuadro de especialistas en formación “internos”. Estos formadores están todos calificados conforme a los estándares nacionales de acreditación (QQI Level 6). El progreso se supervisa atentamente durante todo el proceso y se proporciona ayuda/apoyo adicional cuando es necesario.</p>

	<p>Los gerentes promueven el desarrollo de una fuerte cultura del trabajo de mejora continuada e implicación del empleado en la fábrica. Esta filosofía es impulsada por el Comité directivo conjunto de los sindicatos (JUMST), cuya función es promover activamente el trabajo práctico en equipo en toda la planta. Todos los empleados reciben formación formal y calificación conforme a los estándares nacionales de acreditación (EQF Level 4). El uso práctico de diversas habilidades de resolución de problemas (“brainstorming”, análisis de Pareto, diagramas de causa-efecto, etc.) es habitual en toda la planta.</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>La fábrica de Theo Benning GmbH en Wexford es muy consciente del lugar que ocupan en la comunidad y la sociedad locales. Son un empleador respetado en el área. Trabajan en estrecha colaboración con el YouthTrain Centre y han contratado a jóvenes locales a través de este centro.</p>
<p>Contacto</p>	<p>Theo Benning GmbH Whitemill Industrial Estate, Wexford, Irlanda Pauline Stamp, director de RRHH +353539176904 pstamp@BENNING.ie</p> 

Accenture

Descripción	<p>Accenture es una empresa de referencia a nivel internacional en consultoría y tecnología que colabora estrechamente con grandes empresas y gobiernos en todas las fases del procesamiento, desde la estrategia hasta la implementación. Como empresa internacional que opera en 120 países y tiene más de 370 000 empleados, Accenture se beneficia de una red global de excelencia y una metodología reconocida que garantizan experiencia y rendimiento en muchos sectores: sector seguros/bancario, telecomunicaciones, aerospacial, distribución de energía, salud, consumo, medios, turismo, industria automovilística.</p> <p>En un momento de grandes cambios tecnológicos, Accenture ayuda a incrementar el rendimiento de sus clientes aportando soluciones que transforman sus organizaciones, ofertas de productos, canales de distribución y relaciones con los clientes.</p> <p>Estando convencidos de que la diversidad es una fuente de rendimiento, se esfuerzan por crear un entorno en el que todas las personas puedan prosperar profesionalmente y desarrollar una carrera exitosa. Este entorno reconoce la singularidad de todos los empleados y promueve el respeto, la realización personal y la gestión responsable.</p>
Metodología	<p>Accenture Foundation contrató a 50 aprendices en Francia a través de su servicio de RSC, que funciona como puente con la dirección.</p> <p>Actualmente seleccionan tutores en función del grupo objetivo de aprendices ninis y aprendices con discapacidades, a los que denominan “consejeros profesionales”.</p> <p>Los “tutores de pasaporte” se especializan en este grupo objetivo y son formados por asociaciones de inclusión. Los trabajos adaptados para los ninis son de diseñador web, “community manager”, consultor de analíticas web y consultor en ciberseguridad. Estos trabajos están adaptados específicamente a los ninis por el nivel educativo que requieren.</p> <p>Se motiva y contrata a los jóvenes a través de eventos de empleo y jornadas de acompañamiento.</p>
Detalles de la MP (mejor práctica)	<p>En 2015, se realizaron un total de 56 contrataciones con la ayuda de diversos socios y un agente especialista, Mozaik RH. En 2016, el programa “Skills to Succeed as Employer” se ha fijado el objetivo de contratar a 50 jóvenes de Mozaik HR. Este compromiso se concretó en Bercy en presencia de Emmanuel Macron, Ministro de Economía, Industria y Mundo digital.</p> <p>Las siguientes funciones de Accenture participan en el programa:</p> <ul style="list-style-type: none">• La iniciativa Top Accenture Leadership, que presta asistencia en el proceso.• Los equipos de “Business” trabajan en el proceso de integración de jóvenes en sus equipos de Mozaik RH

- El encargado de contratación en la diversidad trabaja con RRHH y con el socio para identificar los perfiles adecuados, acompaña a los candidatos en el proceso de contratación y asegura la integración en un equipo de cliente.
- Accenture Foundation, que supervisa el programa y la correcta coordinación de los socios participantes
- Externamente, iMozaik HR.
- HR Mozaik es una agencia de contratación que proporciona gestión de RRHH para permitir a las empresas e instituciones identificar y contratar a candidatos de diversas procedencias en base a sus habilidades y capacidades. HR Mozaik contrata a candidatos en todo el país. HR Mozaik propone detectar los mejores perfiles y puede aportar un valor añadido real a las empresas que buscan competencias.
- Análisis de prerequisites entre Mozaik HR y el equipo de “Skills to succeeds” de Accenture
- Divulgación por Mozaik RH
- Captación de candidatos por Mozaik RH
- Cribado telefónico de candidatos por Mozaik RH
- Presentación por parte de HR Mozaik de candidatos que se ajustan a los perfiles buscados por Accenture
- Acompañamiento y preparación de los candidatos elegidos por Accenture.
- Supervisión de la integración del candidato de Mozaik HR, ahora empleado de Accenture.

El programa se inició en 2014 y no tiene una duración definida. Se renueva cada año con el apoyo de la alta dirección de Accenture.

Accenture aspira a mejorar estructuralmente el ecosistema económico y social a través de su fundación en Francia, convencidos de la necesidad de centrar la atención particularmente en cada territorio. Durante más de un año, Accenture ha desarrollado su modelo organizativo y sus prácticas de contratación para reforzar su diversidad social y contratar desde la diversidad de los vecindarios en su estructura.

“Como directivos de empresa creemos en la diversidad del talento y queremos que nuestros futuros equipos de gestión sean representativos de todos los componentes de nuestro país. La pluralidad de nuestros equipos debe ser una realidad, no solo por imperativo moral sino porque esta diversidad es nuestra garantía de eficiencia e innovación. “


“Manifiesto por la diversidad del talento en la escuela y en las empresas” del que Christian Ni-bourel (presidente de Accenture para Francia y Benelux) es signatario.

Contacto

Fondation Accenture
 118, avenue de France, 75013 París
 Angelina Lamy, directora general y responsable de RSC en Francia,
 Holanda y Bélgica
 +33632736338 - angelina.lamy@accenture.com



FUNOC

Descripción	<p>Desde 1977, FUNOC - Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi (Formación para la Universidad Abierta de Charleroi) desarrolla 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 a niños mediante un trabajo 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 considerar nuevos proyectos vitales.• “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.
Detalles sobre la práctica	<ul style="list-style-type: none">• Número de jóvenes que se integran en la formación: 1500 (aproximadamente un 20 % son niños)• Número de tutores/formadores: Formadores, agentes de integración, guías para el empleo (20)• Número de niños 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 niños: Integración social y profesional, establecer el enlace, permitir a los jóvenes volver a vincularse con su entorno.
Contacto	<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>  <p>FUNOC Formation pour l'Université ouverte de Charleroi</p>

BTM Sound

Descripción	BTM SOUND SL es una empresa creada en 1992 con la intención de ofrecer un servicio completo para el montaje y la producción de espectáculos y eventos sociales. Se han convertido en una referencia de profesionalismo en el sector. Tienen una amplia experiencia en el campo del sonido, la iluminación y la imagen para espectáculos en directo y eventos corporativos. Actualmente tienen capacidad para diseñar y crear cualquier proyecto o espacio. Se adaptan a los requisitos del mercado y las necesidades de los clientes.
Metodología	BTM trabaja de forma habitual con varios programas de formación para ayudar a los ninis a ganar experiencia laboral. Sin embargo, hay algunos obstáculos para una empresa como BTM: el coste de los equipos personales es de unos 150 € por persona. Asimismo, por cuestiones de seguros no pueden trabajar en ubicaciones externas montando equipos de sonido e iluminación (para escenarios, teatros, etc.) A menudo los aprendices quieren trabajar con los equipos más nuevos y potentes, puesto que suelen ser más nuevos que los equipos que tienen en el centro de formación. Pero tienen que empezar con lo básico.
Detalles de la MP (mejor práctica)	Hasta la fecha, la experiencia de inclusión de ninis entre el personal de BTM ha sido muy positiva. BTM tiene actualmente dos aprendices en su plantilla que provienen de un programa de formación para ninis. En el trabajo, BTM proporciona una persona de referencia de su propia plantilla. El mentor trabaja siempre codo a codo con los aprendices aunque realicen tareas distintas. El material con el que trabaja BTM es muy caro y algunas tareas son peligrosas. Los aprendices empiezan con tareas básicas en el almacén, como mantenimiento, ordenar material, carga y descarga de camiones. Solo posteriormente empiezan a trabajar programando equipos de sonido. En esta fase pueden adquirir competencias específicas y conocimientos teóricos.
Contacto	BTM Sound SL Major de Salt, 345 - 17190 Salt - España www.btmsound.com Xavier Morell (director general) +34 972 242927 infor@btmsound.com




GRN Serveis Telemàtics Internet

Descripción	<p>Antes de junio de 1995, las pocas personas de Girona que querían conectarse a Internet tenían que desplazarse largas distancias para llamar por teléfono, a una tarifa de veinte euros la hora. A finales de junio de 1995 empezó a estar operativo el nodo de acceso local a Internet de GRN Serveis Telemàtics, ofreciendo la posibilidad de conectarse a Internet mediante una llamada local. GRN celebra su 20 aniversario este año recordando los inicios de la era de Internet.</p> <p>GRN está en el mundo de Internet desde su aparición. Sus productos y servicios tienen por objetivo cubrir todos los aspectos: conectividad, alojamiento de dominios, correo electrónico, alojamiento en servidores dedicados y virtuales, telefonía IP, consultoría tecnológica en el entorno Linux, cortafuegos, diseño web, movilidad, nuevas filosofías de la nube y cualquier nuevo tema tecnológico.</p> <p>GRN nació en 1995 con una infraestructura formada por un servidor Linux BBS y, por tanto, su historia con este sistema operativo se remonta a los comienzos, y esa ha sido la clave para su éxito y para mantenerse como ISP independiente. Esta trayectoria reafirma a GRN como consultores de Linux. Actualmente, la variedad de dispositivos que funcionan con Linux es inmensa. En las empresas podemos encontrar desde servidores de archivos, bases de datos, servidores web con PHP y MySQL, servidores de correo, cortafuegos, proxies, enrutadores y un largo etcétera. GRN puede proporcionar ayuda a los usuarios para encontrar la solución adecuada en cada caso y para integrar productos de código abierto para obtener una solución a medida.</p>
Metodología	<p>El objetivo es enseñarles los hábitos y los requisitos generales de la empresa y del sector en general. Queremos que alcancen un buen nivel de conocimientos del mundo de la empresa privada.</p>

<p>Metodología</p>	<p>Los nuevos empleados suelen estar bien formados, como mínimo con una formación básica de EFP. Las tareas en la empresa requieren un mínimo de conocimientos técnicos. Aunque necesitan adaptación al entorno laboral y algunos hábitos específicos de la empresa. El perfil más adecuado del formador es el de psicólogo.</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>GRN es una mediana empresa y solo integra la formación de aprendices de uno en uno. GRN integra a los nuevos aprendices en la empresa ubicándolos junto a un miembro de la empresa bien integrado con un buen nivel técnico y capacidad para formar a nuevos empleados. GRN utiliza mentores en el proceso de adaptación de los nuevos empleados. Los empleados técnicos jubilados cooperan gustosamente en algunas actividades de la empresa. Estas personas conocen muy bien las tareas profesionales necesarias y las demandas del sector tecnológico. La formación de aprendices es un proceso esencialmente práctico, estructurado con comentarios y apoyo del mentor durante el proceso. La comunicación positiva es muy importante para alcanzar este objetivo.</p>
<p>Contacto</p>	<p>GRN Serveis Telemàtics Oviedo, 46, 17005 Girona, España www.grn.cat Esteve Camós, Administrador +34972230000 esteve@grn.cat</p> 

Hewlett-Packard CDS

Descripción	<p>Hewlett-Packard CDS es una filial totalmente participada de Hewlett-Packard que, si bien está integrada en Delivery Operations EMEA, es una entidad jurídica independiente que proporciona capacidades de servicio de múltiples proveedores para clientes de HP.</p> <p>La oferta de servicios de HP se incluye en una única cartera de servicios de la marca HP, que realizan tanto los equipos de servicio de HP CDS como los de HP. HP CDS se especializa en la entrega in situ para productos y servicios de múltiples proveedores.</p> <p>Hewlett-Packard CDS ofrece una ventaja competitiva al Grupo HP en base al elevado rendimiento de la prestación de servicios. Estas son las cualidades que la distinguen en el mercado:</p> <ul style="list-style-type: none">• La satisfacción del cliente (orientación a la calidad del servicio)• Agilidad en el diseño de soluciones• Costes de eficiencia
Metodología	<p>HP CDS ha creado el Observatorio tecnológico y tiene un acuerdo con la Universidad de Girona y diversas instituciones educativas para supervisar los proyectos de los estudiantes y ayudarles durante los períodos de formación en la empresa. Cuando finaliza el proyecto o el período de formación, la empresa contrata a los estudiantes que mostraron interés y potencial (más del 90% de los casos) por un período de seis meses.</p> <p>Para asegurar la correcta supervisión y adaptación de los nuevos aprendices, la empresa les asigna un tutor que acompaña al aprendizaje durante el período inicial.</p>

<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<p>HP selecciona aproximadamente a 4-6 estudiantes al año a partir de los mejores proyectos finales.</p> <p>Por descontado, los expertos son cruciales en el proceso de selección. Pero se les asigna a una persona clave implicada cuando se integran en la empresa.</p> <p>El trabajo ofrecido es para 6 meses.</p> <p>Uno de los principales objetivos del proyecto es implicar a estos estudiantes en proyectos reales justo cuando finalizan su formación. Aunque tengan problemas para encontrar trabajo al finalizar su contrato, al menos han tenido una experiencia laboral valiosa.</p>
<p>Contacto</p>	<p>HEWLETT-PACKARD CDS Emili Grahit, 91, Parc Científic i Tecnològic UdG, 17003 Girona - España https://www.hpcds.com/es/ Gerard Font, director de servicios +34670055906 gerard.font@hpcds.com</p> 

Droit et Devoir ASBL

Descripción	<p>Droit et Devoir es una empresa privada belga sin ánimo de lucro con tres misiones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Social, ayudando a las personas desempleadas a integrarse o reintegrarse en el mercado laboral asumiendo que el área de la informática requiere personal con baja calificación además de personal calificado.• Económico, contribuyendo en la creación de trabajos estables y de calidad.• Medioambiental, mediante el proceso de recuperación y reutilización de equipos informáticos obsoletos. <p>La empresa tiene una tienda de equipos informáticos de segunda mano y un centro de atención telefónica. Esta actividad económica se concilia con una misión de inserción social ofreciendo tres tipos de puestos de trabajo: montador informático, procesador de reciclaje y operador de centro de atención telefónica para mayores de 18 años.</p>
Metodología	<p>La formació es basa en una pedagogia basada en el treball. El participant asisteix a cursos teòrics a més de tallers pràctics i productius en situacions de treball autèntiques, ja sigui a les instal·lacions de Droit et Devoir o mitjançant un període de pràctiques en una empresa externa (pot dedicar fins a 520 hores a aquesta tasca).</p> <p>La formación se basa en una pedagogía basada en el trabajo. El participante asiste a cursos teóricos además de talleres prácticos y productivos en situaciones de trabajo auténticas, ya sea en las instalaciones de Droit et Devoir o mediante un período de prácticas en una empresa externa (puede dedicar hasta 520 horas a esta tarea).</p> <p>La empresa ha desarrollado un método de soporte personalizado denominado "4D.A Excellself" para tratar problemas de falta de motivación. A partir de herramientas del enfoque neurocognitivo y conductual, identifica mecanismos de motivación diferenciando dos categorías de motivaciones: motivaciones incondicionales (sustentable y resistente a fallos) y motivaciones condicionales</p>

	<p>(inestables porque dependen de los resultados y el reconocimiento en el trabajo). Este enfoque es una forma de identificar con precisión y objetivamente la personalidad de cada aprendiz y ayudarle a desarrollar su potencial y dedicarse más a sus proyectos/tareas. El método “4D.A Excellself” se compone de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico (identificar talentos y obstáculos) • Descodificación (desatar nudos como: no hay trabajo) • Desarrollo (desarrollar talentos y potencialidades) • Decisión (aprender a decidir hacer el paso, cuestionar) • Acción (iniciar el proceso, establecer prioridades) <p>Por otro lado, Droit et Devoir sigue un enfoque participativo en el que el aprendiz es el centro de su proyecto profesional y de aprendizaje, estimulando su expresión y creatividad.</p>
<p>Detalles de la MP (mejor práctica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de jóvenes que integran la formación: entre 80 y 100. • Número de tutores/formadores: 2,5 equivalentes a tiempo completo (mentores y profesionales calificados en el enfoque neurocognitivo y conductual ANC) y un tutor “laboral”. • Número de ninis que integran la formación: de 8 a 12 puestos. • Programa (principales características): Bienvenida, concienciación, conexión y orientación. El programa dura 12 semanas. • Valor añadido del trabajo con ninis: Personas creativas, emprendedores que inician una empresa desde cero, necesidad de sentido y valoración.
<p>Contacto</p>	<p>Droit et Devoir Asbl Rue du Fisch Club, 6, 7000 Mons, Bélgica www.droitetdevoir.com Bouchaïb SAMAWI, director +3265374251 general@droitetdevoir.com</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+