



Diputació
Barcelona

Noves oportunitats educatives 4.10

Estratègies de col·laboració amb entitats i empreses per impulsar noves oportunitats educatives des del món local

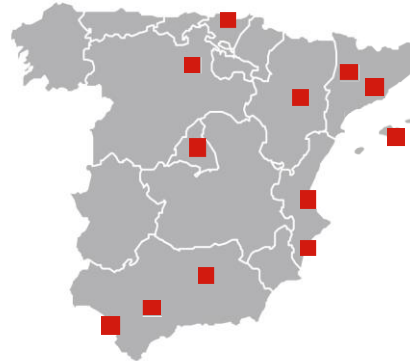
14 de novembre de 2022. De 9.30 a 11.30 h
En línia





Fundació Èxit

La nostra missió és **reduir l'abandonament educatiu prematur de joves en situació de vulnerabilitat social** a través de projectes formatius innovadors i escalables, que aportin valor afegit a les empreses, potenciïn el treball en xarxa i promoguin la **inserció laboral**.



Estem presents
en **12** ciutats

Han participat en els nostres projectes:

- +13.500 joves
- +7.900 voluntaris/es d'empresa.
- +900 empreses multinacionals i pimes.
- +600 centres educatius i entitats socials.

Disseny centrat en la persona: els i les joves protagonistes de les NOE



Administracions públiques, empreses i entitats



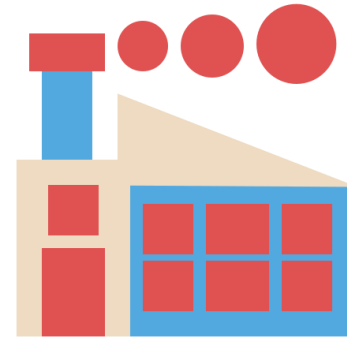
GENERALITAT

- Educació formal
- Sanitat



ENS LOCALS

- Catalitzadors de l'ecosistema



EMPRESSES

- Feina

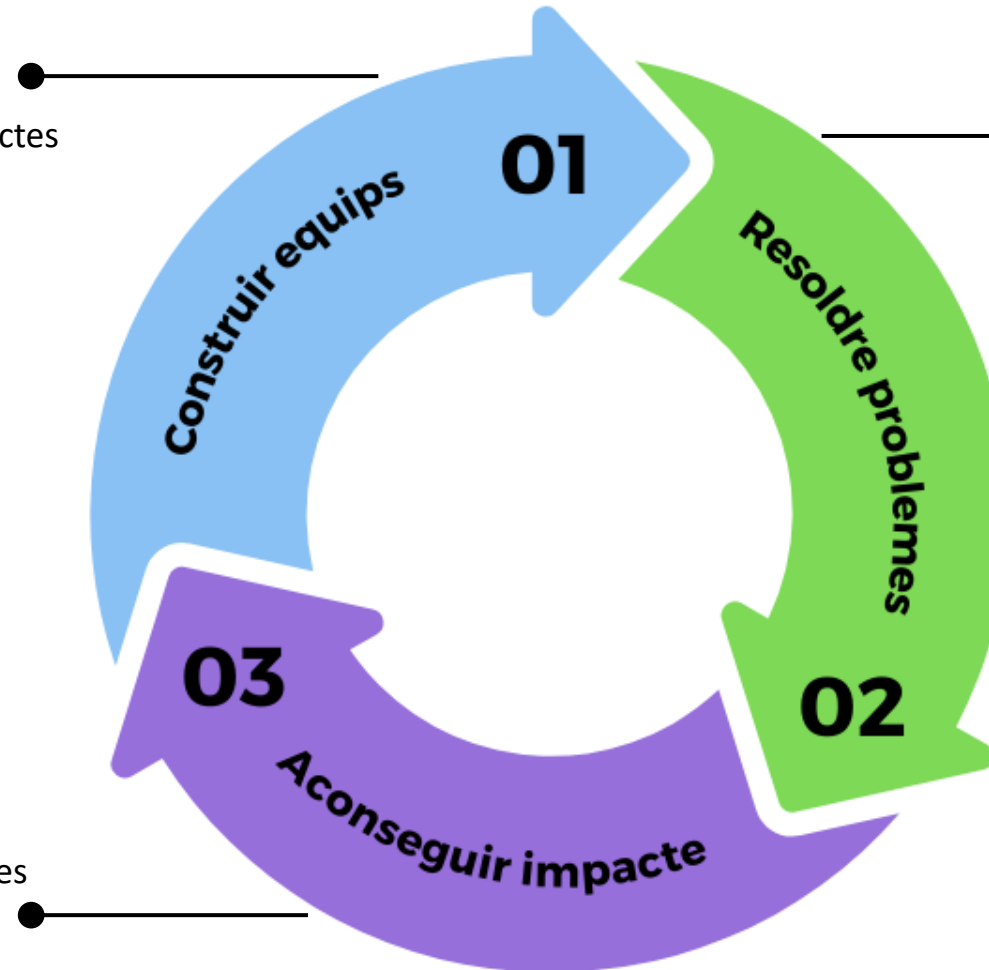


ENTITATS SOCIALS

- Educació lleure
- Esports
- Sanitat en temes específics (sexualitat, drogues...)

Competències crítiques per a un lideratge multisectorial

- Construir confiança
- Gestionar dinàmiques de poder i conflictes
- Fomentar una cultura pro innovació

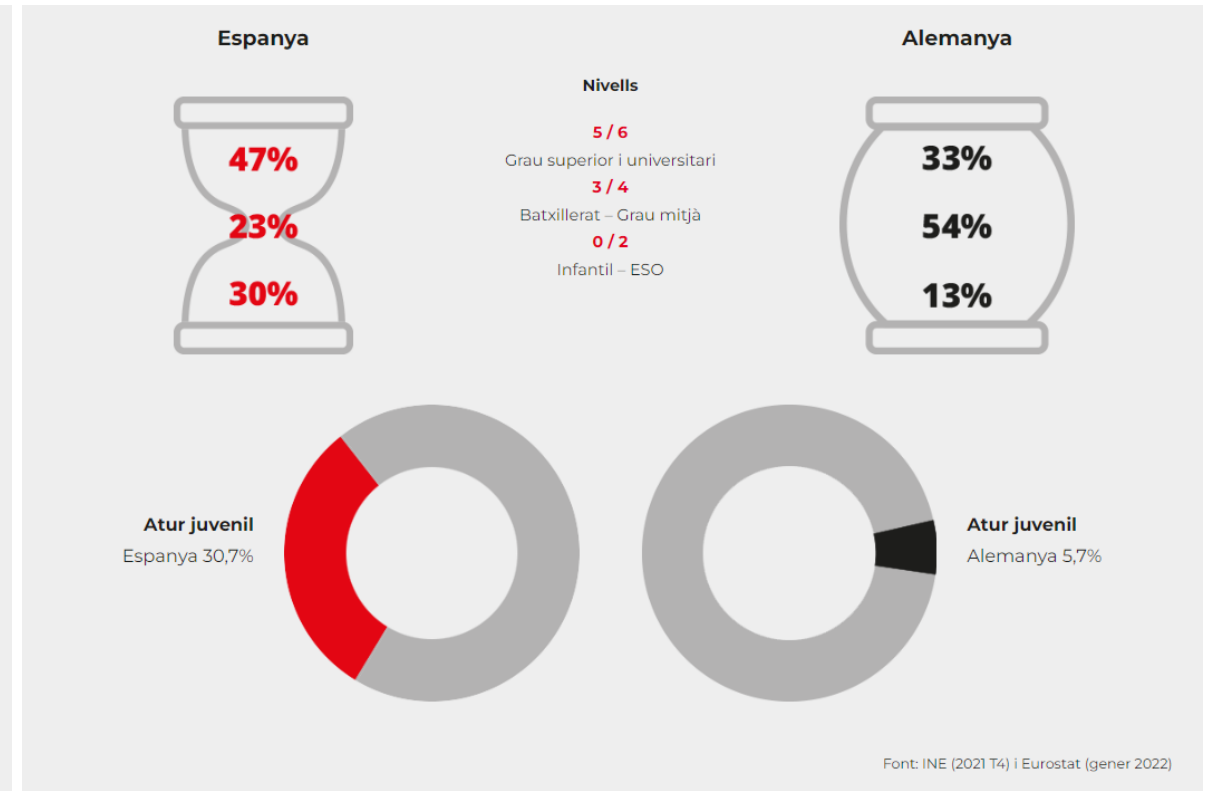
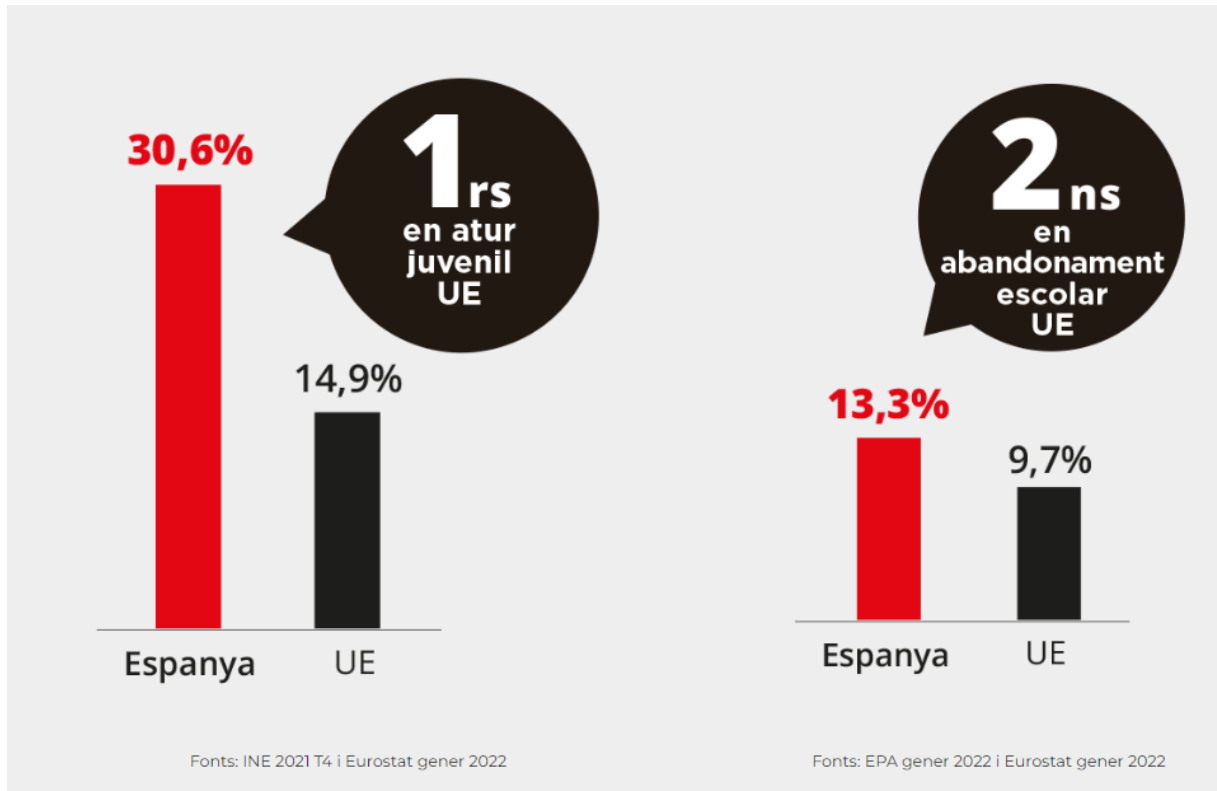


- Entendre l'impacte en les persones
- Adoptar un enfoc sistèmic
- Definir resultats i utilitzar dades

- Alinear motivacions i valors
- Utilitzar punts d'apalancament
- Compartir coneixements i aprenentatges

Smith, D; Becker, J. (2018): *The Essential Skills of Cross Sector Leadership*. Stanford Social Innovation Review

El repte de l'Abandonament Escolar Prematur i l'Atur Juvenil



Les empreses, un actor clau en la lluita contra l'AEP

WORLD ECONOMIC FORUM | Agenda | Initiatives | Reports | Events | About

Chapter 1: The Future of Jobs and Skills

Introduction

Disruptive changes to business models will have a profound impact on the employment landscape over the coming years. Many of the major drivers of transformation currently affecting global industries are expected to have a significant impact on jobs, ranging from significant job creation to job displacement, and from heightened labour productivity to widening skills gaps. In many industries and countries, the most in-demand occupations or specialties did not exist 10 or even five years ago, and the pace of change is set to accelerate. By one popular

EL MUNDO | España | Opinión | Economía | Internacional | Deportes | Cultura | Tv | Papel | Más ▾

PAPÉL | PORTADA | HISTORIAS | LÍDERES | FUTURO | BOTICARIA GARCÍA | CULTURA | GASTRO

El 65% de los empleos que ocuparán nuestros niños aún no se ha 'inventado'

JORGE BENÍTEZ | 16 OCT. 2017 | 03:58

randstad | candidatos | empresas | tendencias360 | HRtech | nosotros

employer branding | estrategia y gestión de RRHH | mercado laboral | webinars | ver todos

La mayoría de puestos de trabajo que van a impulsar la economía en el 2030, a día de hoy no existen y serán ocupados por el 65% de menores que se encuentran actualmente Primaria, según revela un estudio de la Universidad Europea de Madrid.



Figure 3.1 • Concentration of occupational expectations by gender, 2000 and 2018: percentage of girls expecting to do ten most common jobs at age 30

2000		2018	
Occupation	%	Occupation	%
1 Teachers	11.1	Doctors	15.6
2 Doctors	11.0	Teachers	9.4
3 Lawyers	6.2	Business managers	5.0
4 Psychologists	3.9	Lawyers	4.6
5 Nursing and midwives	3.2	Nursing and midwives	4.5
6 Business managers	3.0	Psychologists	3.7
7 Veterinarians	2.9	Designers	3.0
8 Writers/journalists	2.6	Veterinarians	2.8
9 Secretaries	2.6	Police officers	2.3
10 Hairdressers	2.5	Architects	2.1
Total	49.0		52.9

Source: PISA 2000 and 2018 databases. Countries reporting career expectations in PISA 2000 and 2018.

Figure 3.2 • Concentration of occupational expectations by gender, 2000 and 2018: percentage of boys expecting to do ten most common jobs at age 30

2000		2018	
Occupation	%	Occupation	%
1 Business managers	6.8	Engineers	7.7
2 ICT professionals	6.1	Business managers	6.7
3 Engineers	4.9	Doctors	6.0
4 Doctors	4.5	ICT professionals	5.5
5 Sportspeople	4.0	Sportspeople	4.9
6 Teachers	3.9	Teachers	4.6
7 Lawyers	2.7	Police officers	4.0
8 Motor vehicle mechanics	1.9	Motor vehicle mechanics	2.8
9 Architects	1.9	Lawyers	2.4
10 Police officers	1.9	Architects	2.2
Total	38.4		46.8

Source: PISA 2000 and 2018 databases. Countries reporting career expectations in PISA 2000 and 2018.

Les empreses, un actor clau en la lluita contra l'AEP



How youth explore, experience and think about their future

A new look at effective career guidance



The Career Readiness team undertook new analysis of:



12 datasets



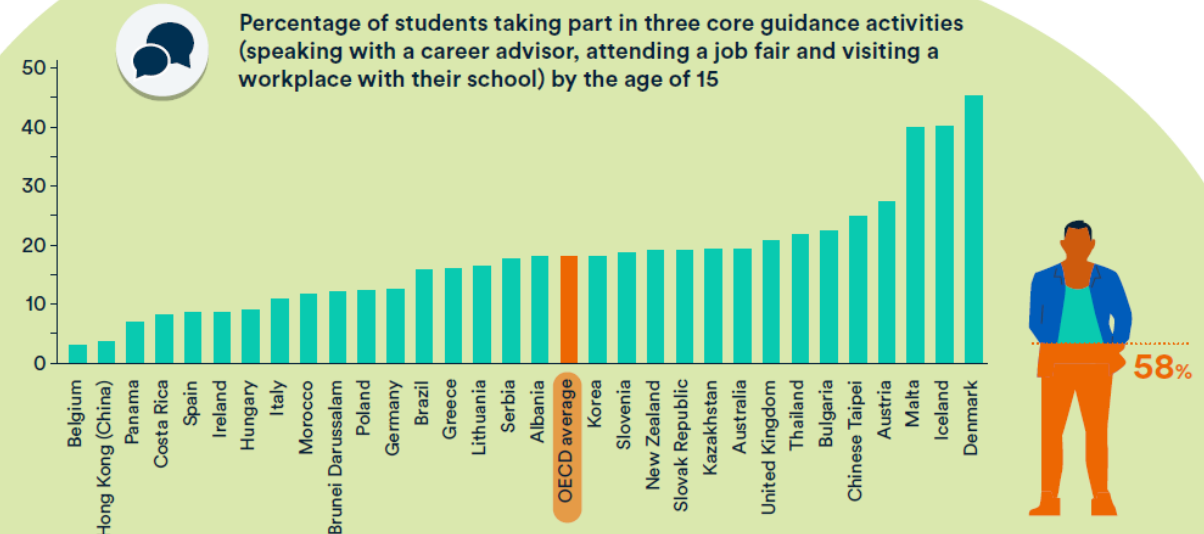
From 10 countries



Involving some 67 000 students

Regression analysis was used to identify relationships between career guidance-related attitudes/activities overwhelmingly at ages 14-16 and better outcomes in employment 10-15 years later in terms of:

1. Lower rates of youth not in education, employment or training (NEET)
2. Higher wages
3. Greater job, career or life satisfaction



Only **four out of ten** students on average across the the OECD report having taken part in a workplace.

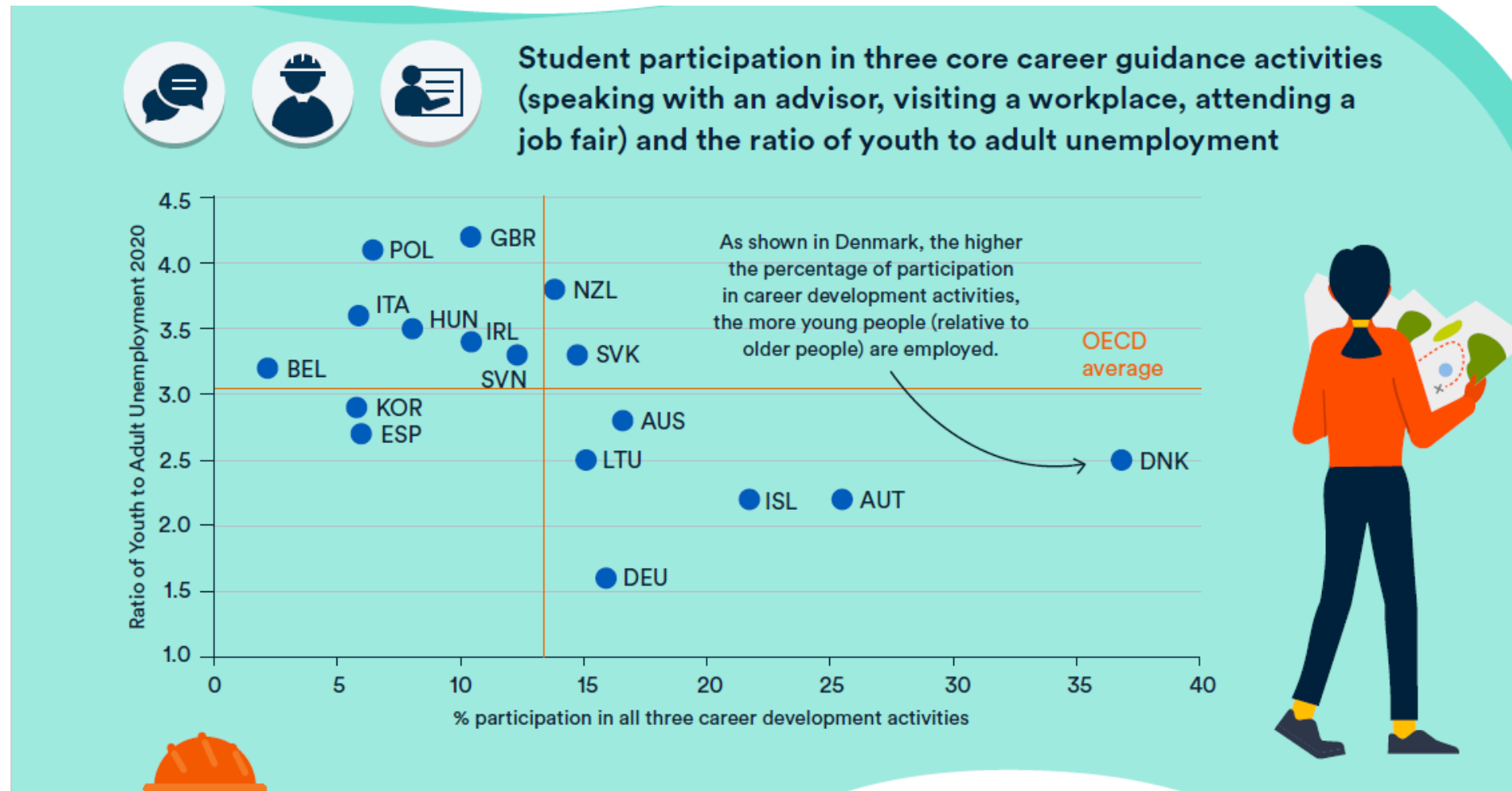


Fewer than **one in five** students have taken part in all three core guidance activities.



Only **half of students** on average across the OECD have spoken to a career guidance counsellor in school.

Les empreses, un actor clau en la lluita contra l'AEP



Evolució de la relació amb les empreses

DESCONFIANÇA

Falta
d'informació,
prejudicis,
desinterès



CONFRONTACIÓ

Campanyes de
denúncia
contra les
activitats de les
empreses



FILANTROPIA

Patrocini i
mecenatge



RSC

Marketing amb
causa, comerç
just i
voluntariat
corporatiu



SOSTENIBILITAT

Partenariat i
aliances
estratègiques



ACTIVISME EMPRESARIAL

El propòsit
passa a ser un
tema central
per algunes
empreses



Algunes claus per implicar les empreses en els projectes de NOE

Creixent importància de la "S"

Tot i que el pes inicial ha estat en criteris ambientals, cada cop agafen més pes els criteris socials (reducció bretxa salarial, no discriminació per sexe, edat, capacitats, etc.)

Obligació de reportar Informació No Financera

Les empreses grans (més de 250 treballadores) estan obligades a elaborar un estat d'informació no financera anualment

Finances sostenibles

Incorporen dins de qualsevol estratègia financera criteris Ambientals, Socials i de bona Governança



Importància de la taxonomia

La UE ha creat la taxonomia per la "A" (Ambiental) però esta pendent la social "S", la qual cosa dificulta un llenguatge comú així com la medició

ASG/ESG

Algunes claus per implicar les empreses en els projectes de NOE





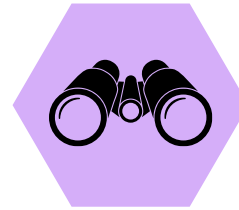
“Fases” d'un itinerari d'inserció



Activitats en les que es pot implicar una empresa en un itinerari NOE



ORIENTACIÓ
MOTIVACIÓ



Observatori d'ocupació

Les empreses són claus per identificar ocupacions amb bones expectatives d'inserció



Xerrades a l'aula

Les persones voluntàries poden anar als centres educatius per explicar perfils professionals, orientar i motivar l'alumnat



Visites a empreses

Els i les joves poden visitar les empreses per conèixer de primera mà la seva realitat



Mentoring/Coaching

Persones voluntàries corporatives poden fer de mentores o coaches dels i les joves



Jobshadowing

Els i les joves poden anar a les empreses per ser "l'ombra" d'una persona treballadora per conèixer en detall en què consisteix la seva feina



Activitats en les que es pot implicar una empresa en un itinerari NOE



ESPECIALITZACIÓ



FP Dual

Model d'alternança en el que part de la formació és al centre educatiu i part a la pròpia empresa (via contracte o beca formativa)



Formacions a mida

Formacions més breus que la FP Dual però que permeten complementar la formació rebuda a l'aula amb una formació a la pròpia empresa a mida segons les seves necessitats



Pràctiques no laborals

Permeten posar en practica els conceptes apresos durant la formació.



Donació d'eines/materials

Especialment important en sectors en constant actualització, per apropar la formació a la realitat del mercat laboral



Aportant formadors tècnics

Encara que sigui de forma puntual, pot aportar un gran valor afegit disposar de professionals tècnics impartint masterclasses



Activitats en les que es pot implicar una empresa en un itinerari NOE

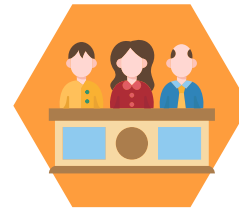


RECERCA DE FEINA
CONTRACTACIÓ



Speed Datings Laborals

Dinàmica d'entrevistes ràpides que permeten millorar la marca personal i confiança per superar entrevistes de feina



Entrevista tribunal

Persones voluntàries d'empresa van entrevistant un per un a un grup de joves per tal que millorin les seves autocandidatures



Revisió de CV/perfil LinkedIn

Revisió de CV o perfils LinkedIn amb propostes de millora. Activitat que pot ser síncrona o asíncrona.



Contractació a l'empresa

Contractació directa a l'empresa. També pot venir després de la realització de pràctiques o alguna de les col·laboracions anteriorment mencionades.



Contractació a cadena de valor

L'empresa pot avalar la candidatura de la persona jove entre els seus proveïdors i/o clients per tal de promoure la seva contractació



Exemple d'aliança estratègica Empresa-Entitat-AAPP en projecte NOE



De esta forma, el proyecto es resultado del **trabajo en red** llevado a cabo por múltiples agentes sociales que participan a lo largo del proceso:

Las **16 escuelas de hostelería** donde los alumnos reciben la formación.

Entidades sociales que realizan el seguimiento personalizado de los jóvenes.

230 establecimientos de hostelería que acogen a los jóvenes en prácticas y les ofrecen oportunidades reales de trabajo.

Mahou San Miguel, que aporta los vínculos con el sector, así como el talento de sus profesionales.

La Administración Pública, que dispone del marco institucional para poder llevarlo a cabo.

Fundación Mahou San Miguel, que facilita, a través del impulso y la coordinación de esta iniciativa, la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo.



MOLTES GRÀCIES!

@nachosequeira

@fundacionexit

www.fundacionexit.org