

## TAULA D'EXPERIÈNCIES

# «La vinculació de la formació amb les necessitats i ofertes d'ocupació en el territori»

**Nacho Sequeira.** Fundació Èxit

*És el seu director. Va estudiar Econòmiques a la Universitat Pompeu Fabra. Postgrau en Treball Social i Educatiu amb immigrants a la Universitat Ramon Llull i Curs de direcció d'ONG a ESADE. Ha estat treballant en el món de la formació i inserció de joves amb risc d'exclusió. Primer a Cintra, al centre de justícia juvenil l'Alsina; després al projecte Èxit de la Fundació Comtal, i des del 2003 a Fundació Èxit.*

Jo m'he apuntat cinc temes pels que avui sortiré molt content. El primer, principalment, és que ens hem ajuntat a una sala gent de la formació reglada, de la formació no-reglada i d'empresa, menys, però crec que algú hi ha o com a mínim hi havia al principi. I per mi aquest és un punt diferenciador d'aquesta Coordinadora Catalana de Fundacions. Crec que és urgent i bàsic que ens ajuntem gent diversa, que si no estem a departaments molt estancs. El segon punt que em dóna molta alegria és que l'Esther Sánchez ens ha promès que s'acabarien les píndoles de les formacions breus perquè hi haurà acompanyaments integrals per joves. Això, tu que ets periodista (en referència a la moderadora, Rita Marzoa), i si hi ha algun periodista més, això que es publiqui demà perquè és una grandíssima notícia. La tercera alegria màxima és que la Teresa Casanovas farà una web on tindrem els sectors de futur a l'abast de tothom. La quarta és que al Cercle d'Economia no funcioni el projector. Si això arriba a passar a una escola o a una entitat social, dirien que són *cutres*. Però el cinquè encara em dóna més alegria i és que la Marta Colomer –que per mi és un far– ha dit que a Catalunya hi ha nens invisibles. Així doncs, i amb una mica de sort, hi haurà un americà que t'haurà sentit que farà un vídeo viral i en uns mesos ho tindrem solucionat (*en referència al fenomen a Internet del vídeo Kony 2012 sobre els nens invisibles de Uganda*).

Què vull dir amb tot això? Nosaltres ens trobem –com a Fundació Èxit– centrats com deia la Marta Colomer i la Begonya Gasch en aquest col·lectiu de *nens invisibles*: de 16 a 21 anys, amb fracàs escolar i l'anomenat risc d'exclusió social. Tot i ser un concepte ambigu, jo el centraria en aquells casos més complexes. De joves que moltes vegades no tenen referents familiars, que estan a centres de menors o juvenils. O també ens trobem amb un col·lectiu de joves per reagrupament familiar, joves estrangers que tenen unes situacions de mancances de regularització de documentació per poder treballar... Per tant, jo crec, que és bo que aquest col·lectiu es visibilitzi i crec que aquí també és important que el visibilitzem.

Què fem nosaltres amb aquest col·lectiu? Penseu que la dada que tothom té més al cap, que és el 50% d'atur juvenil, quan parlem de joves dels 16 als 19 anys, de qualsevol extracte social i nivell formatiu, és del 69%, gairebé d'un 70%. Si a més afegim aquesta idea de risc d'exclusió ens estem anant a uns índexs que no te'ls diu ningú però que seran brutals. Ens han dit avui que quan més formació, més

possibilitats de trobar feina. Per tant, quan nosaltres vam plantejar-nos que podíem fer amb aquests joves que no tenen formació, i que a la majoria dels casos estan poc motivats per formar-se perquè, d'una banda, la sensació és que : “No hay nada que hacer”, amb 5 milions i escaig d'aturats... A part de no tenir aquesta gran motivació, hi ha aquesta desorientació. Jo diria que no és només dels joves, sinó que és una desorientació de tots els professionals que treballem en la orientació. I és greu dir que els orientadors estem desorientats, perquè aleshores la cosa –realment– està molt complicada.

Hi ha un altre punt al que feia referència abans, entre el món educatiu i el món de l'empresa. Si no estan connectats aquests dos móns, això serà complicadíssim. I després, per mi hi ha una part que és molt important, que és la xarxa de contactes. No conec l'estadística actual, però avui en dia trobar una feina sense xarxa de contactes em sembla que és gairebé impossible. Quina xarxa de contactes tenen aquests joves que es mouen amb els seus educadors, els seus col·legues de barri i poca cosa més? Tot això ens va portar ja fa 4 anys a iniciar el Projecte Coach

Bàsicament el que fem és encarregar-nos de formar voluntaris d'empresa perquè rebin els joves durant 6 sessions a les pròpies empreses i, a través d'una metodologia molt pautada, els hi ensenyin com és el dia a dia de l'empresa des de dintre i els ajudin a definir el seu projecte professional.

Com ho fem? I és un punt també important que poso sobre la taula. Com a Fundació Èxit som 8 persones, 5 a Barcelona i 3 a Madrid. No ho fem sols. Ho fem amb un treball en xarxa i, en aquest cas, sí que volem remarcar el treball en xarxa de veritat. No reunir-nos cada 4 dies, sinó treballar confiant que una part de la feina la farà un altre i la farà bé. Jo tinc una part de la feina a fer i intentaré fer-la bé. Això ens ha portat, ara mateix, a treballar fins a 17 entitats socials, també Via laboral de l'Administració. Per citar algunes de les entitats socials: Escola Pia, Cruïlla, Fundació Adsis, Casal dels Infants... Tota aquesta gent ja està fent processos de formació amb aquests joves i nosaltres el que fem és complementar-los durant la fase d'orientació amb el projecte Coach, per aconseguir que, des de bon començament els joves puguin tenir un contacte amb el món de l'empresa que els orienti i els motivi per aguantar un itinerari d'inserció que serà més llarg del que segurament ells voldrien (les empreses exigeixen cada cop més formació).

Estem parlant de xavals que estan en curs d'abans del PQPI, o sigui prelaborals, o xavals de PQPI. El que fem és que vagin durant aquests 6 sessions a l'empresa i aquí hem estat buscant comandaments intermitjos o directius d'empresa que puguin fer de mentors o de *coach* per aquests joves. Això, al que ens està ajudant és -d'una banda- a augmentar la motivació dels joves. Joves que estan acostumats a passar-se els últims anys de l'institut o l'escola a l'últim pupitre perdent el temps, perquè hi havia la sensació que no hi havia res a fer amb ells, de sobte els està rebent a una empresa algú que “de los que mandan” i això els motiva. El conèixer de primera mà un sector laboral a través d'un expert que t'està dient com està aquell sector en aquells moments, quins perfils poden tenir més futur i quins perfils no, entenem que és molt interessant.

Que puguis desenvolupar una sèrie de competències transversals, que dèiem que són crítiques. Pensem que és de les millors maneres per poder-ho treballar. Des de moure't per actuar amb diferents persones, el *coach* o mentor ha de portar al jove per diferents departaments de l'empresa. Per tant, aquí, totes aquestes competències transversals entenem que es poden treballar moltíssim.

I aquesta part que us deia que és activar la xarxa de contactes. Són joves que surten després d'aquesta experiència amb un contacte que està inserit –i ben inserit– en el món laboral. Amb tot plegat entenem, i els hi diem, que han de cuidar aquest contacte.

L'objectiu d'aquest projecte no és la inserció directa. Això és important. Se li remarca al jove i a l'empresa. No és la inserció directa. Com ha de sortir d'aquí és amb la motivació, la idea i el projecte definit per a formar-se. Ara bé, cuida aquesta relació amb el temps, perquè en el moment que estiguis amb disposició de posar-te a treballar, entenem que sí que val una trucada, un mail, un missatge a Facebook, un WhatsApp o el que vulguis per tornar a activar a una persona que sí et pot ajudar a entrar en el mercat laboral.

Així molt ràpid, aquest és el projecte d'orientació en el que estem centrant més esforços.

Amb la part més de formació especialitzada. Des de fa 3 o 4 anys el tema de la inserció s'ha posat per a aquestes joves, i per tothom, molt més difícil. Aquesta idea d'invisibilitat ho fa molt més complicat. Què hem pogut fer? Nosaltres, al 2007, vam tenir la sort que ens convidessin a una jornada a Berlín des de la Cambra de Comerç d'Alemanya per conèixer tot el tema de la formació dual. I fa 4 anys vam tornar emocionats i vam començar a dir que fèiem un projecte de formació dual. Evidentment, no té res a veure amb el que es fa allà, però sí que era a nivell aspiracional un objectiu anar arribant al seu model. Entenem que s'han de fer experiències en les que empresa i entitat social o entitat educativa uneixin esforços per dissenyar uns currículums que siguin molt més aterrats en el què realment estan necessitant les empreses. Però, afegint el valor que pot aportar un especialista en el món educatiu o social per realment que aquestes joves tinguin una formació com podem necessitar. Això ho vam començar, com comencen aquestes coses, gairebé per pura casualitat. Parlant amb la Directora de Recursos Humans de Desigual ens va dir: "Jo ara, d'aquí a dos mesos, obro una botiga a La Maquinista. Si tinguessis joves preparats, jo els contractaria". Jo vaig dir: "Fem-ho al revés. Ajuda'm a preparar-los i contracta'ls". Parlant ens vam adonar que ells tenien una escola-botiga al barri Gòtic on fan la formació dels seus comandaments intermitjos i directius i on també fan petites formacions pels seus propis treballadors. "Deixa'm aquests materials que estàs utilitzant. Jo els hi faig una vernissada per veure com els podem aterrar més a la realitat dels nostres joves i a partir d'aquí, fem un curs a mida pels nivells més bàsics –en aquest cas– que necessitaven a l'empresa". I així vam muntar aquest equip mixt, entre treballadors de la fundació i treballadors de l'empresa. Que, perquè us ho imagineu, també té relació amb la famosa responsabilitat corporativa, que tothom en parla però que costa aterrar-la.

Durant aquells dies, van passar des d'un dissenyador per explicar com es dissenya una campanya, a l'encarregat de magatzem per explicar els tipus de teixits, un encarregat de botiga per explicar com s'atén al públic, s'alarmo o es doblega la roba... tota aquesta gent estava implicant-se. En un tema, els valors de les empreses, que es posa tant en entredit amb aquesta experiència estàvem aconseguint fer-los tangibles.

Però per l'empresa aquest tipus de projecte també aporta tot un seguit de *feedbacks* positius i que poden ser interessants per a ells. I pels joves, què us haig d'explicar? Va ser una experiència de formació breu, van ser 3 setmanes. Però 3 setmanes d'una formació d'una qualitat –com ens deia la Begonya Gasch– és que no té res a veure. Des de seure't a una taula i que et diguin “ahora te imaginas que esto es una tienda” a estar a una botiga de veritat. Una escola-botiga, i al sortir estaven fent les pràctiques. I d'aquells 12 joves d'entre 16 i 21 anys, amb un percentatge de joves que venien de centres de menors, el 50% d'aquells joves van ser contractats al finalitzar el curs. Això ho hem pogut anar repetint amb Desigual. Ho hem pogut fer amb el Grupo Tragaluz amb el tema de restauració. Aquest any amb l'Escola Pia Calassanç, amb una conversa similar amb Probike, amb el tema de les bicicletes. Cada cop hi ha més quilòmetres de carril bici a Barcelona i no hi ha una formació d'auxiliar de mecànica de bicis. “Si feu alguna cosa, jo m'apunto”. Vam tirar d'aquell fil, l'Escola Pia Calassanç aquí també va fer una aposta important. “Anem a intentar que des d'Ensenyament ens aprovin un PQPI d'Auxiliar de Vehiclos de Mecànica Lleugera, ara no sé com li diuen, però el què farem serà Mecànica de bici”. Es va fer tota una negociació amb l'Administració i amb l'empresa perquè ens passés realment quins continguts eren necessaris per obrir portes a diferents empreses del sector, perquè també la gent pogués venir a fer xerrades i a donar materials. I amb tot això hem muntat aquest any aquest PQPI que, a més, li hem donat un plus, perquè part de les bicis que reparin –a través del banc de recursos– les enviarem al Txad perquè les puguis utilitzar gent d'allà.

Penso que hi ha un potencial de lligar històries. Crec que en un moment de crisi el que toca és innovar i veure què actors hi ha. I si de cop entren en sinèrgies diferents, surten històries diferents.