

FÓRMULA JOVE **a la comarca de la Selva**

2014

**Projecte de formació i inserció laboral per a Joves,
a partir del desenvolupament
de les competències professionals**



1. PRESENTACIÓ

El Fòrmula Jove és un programa de formació i inserció laboral desenvolupat des de fa 4 anys per la Direcció General de Joventut (DGJ) per a joves que tenen moltes dificultats per entrar en el mercat laboral. El seu objectiu principal és oferir una oportunitat per a la formació i la millora de l'ocupabilitat de persones joves d'entre 16 i 24 anys amb baixa qualificació i que estan en una situació en què no estudien ni treballen (Not in Education, Employment or Training, NEET).

El projecte pretén millorar les competències professionals d'aquests joves a l'hora que se'ls forma en un ofici –diferent en funció de les demandes de feina del territori.

La metodologia del projecte és el treball per competències. Els i les joves reben una formació en competències professionals bàsiques, transversals, i en competències específiques del sector on es vol fer la inserció. Han de fer pràctiques de l'ofici en una empresa del sector on es busca la inserció, posant en pràctica aquelles competències que s'han treballat a la formació.

Els i les joves reben una formació en activitats polivalents d'auxiliars de magatzem i comerç, que permetrà treballar les competències professionals i les altres competències específiques en el que es farà la inserció, posant en pràctica allò que s'ha treballat a la formació. La metodologia del projecte és el treball per competències. Tot el procés es realitza amb l'acompanyament d'un tutor o tutora.

Els cinc pilars del projecte són:

- La formació.
- Les pràctiques.
- El desenvolupament de les competències professionals.
- L'acompanyament educatiu en tot el procés.
- La inserció laboral i/o la reincorporació en el sistema educatiu.

2. JUSTIFICACIÓ

El problema

L'atur juvenil és un dels reptes que, en aquest moment, cal abordar amb més contundència des de les diferents administracions públiques. Segons les darreres dades publicades de l'EPA¹, la taxa d'atur de **les persones joves** d'entre 16 i 29 anys és molt alta, del 37,4%, i augmenta fins a un 49,4%, **entre els que tenen entre 16 i 24 anys**, i fins el 72,1% entre els de 16 i 19 anys².

Encara que el problema de l'atur juvenil a Catalunya és estructural, ja que en l'època on hi havia una millor situació econòmica, les persones joves ja mostraven unes taxes d'atur per sobre de les de la mitjana de la població, el creixement d'aquest els darrers anys ha estat considerable.

A més d'aquesta manca d'ocupació hi hem d'afegir altres aspectes relacionats amb la vulnerabilitat laboral de les persones joves: contractació temporal, sobrequalificació, etc. L'atur està directament relacionat amb el nivell d'estudis. Les persones joves amb estudis superiors mostren taxes d'atur més baixes que les persones joves que no han finalitzat els estudis mínims obligatoris. El **49,4% dels joves que només tenen l'ESO o estudis inferiors** estan aturats. En canvi, la taxa baixa a 29,2% entre els que han assolit estudis post-obligatoris.

A aquesta constatació cal afegir que, durant els anys en què la situació econòmica era més favorable, el mercat laboral atreïa a persones joves amb baixa formació, que abandonaven els estudis per a incorporar-se a un mercat laboral que oferia oportunitats d'inserció en categories de baixa qualificació. Aquest és un dels aspectes que han contribuït a dibuixar l'estructura educativa de la joventut catalana, una estructura polaritzada, on trobem uns percentatges de persones joves amb estudis superiors per sobre de la mitjana europea, però també taxes d'abandonament prematur dels estudis i de fracàs escolar molt superiors a les mitjanes europees³.

Molts joves van abandonar i continuen abandonant els estudis acabada l'ESO, o abans, amb l'expectativa d'incorporar-se de manera ràpida al mercat laboral. Però, amb la crisi econòmica, es troben en una situació de doble vulnerabilitat: d'una banda, la manca d'experiència prèvia els situa en desavantatge respecte altres col·lectius socials, d'altra banda, la baixa qualificació i la desconexió del sistema educatiu els hi dificulta el retorn al sistema educatiu i l'accés als recursos per a millorar la seva ocupabilitat.

Actualment, el percentatge de població estrangera⁴ dins del contingent juvenil arriba al 25,3%: entre els més joves de 15 a 19 anys el percentatge és del 18,2%, aquest augmenta al 31% en la franja de 25 a 29 anys. Alguns d'aquests joves han arribat al nostre país (per immigració individual, per reagrupament familiar...) quan ja havien complert els 16 anys i no han accedit al circuit de formació reglada o hi han accedit de manera tardana, fet que els ha dificultat poder seguir els estudis, evidenciant un altre desavantatge en el mercat laboral: el fet de ser estrangers. Així, mentre l'**índex d'atur** entre les persones joves amb nacionalitat espanyola és del 31,8%, s'eleva fins el **52,8% entre les estrangeres**.

Podem resumir com s'afirma en l'informe de l'EPA del quart trimestre de 2013: "L'atur afecta més als nois⁵, als més joves, als joves sense estudis i als joves estrangers". La voluntat de

¹ "Situació laboral de la població jove a Catalunya 4rt trimestre 2013." Informe elaborat a partir de les darreres dades de l'Enquesta de Població Activa. Observatori Català de la Joventut. Departament de Benestar Social i Família.

² L'atur afecta amb més força als més joves. Tot i que cal dir que en aquestes edats és on hi ha menys població activa (perquè molts estan estudiant).

³ L'abandonament prematur dels estudis (sense haver assolit l'ESO, o només amb l'ESO) representa el 24% entre els i les joves de 18 a 24 anys. SIjove, Sistema d'indicadors de la joventut de Catalunya. Observatori Català de la Joventut, Direcció General de Joventut

⁴ "Situació laboral de la població jove a Catalunya 4rt trimestre 2013." Informe elaborat a partir de les darreres dades de l'Enquesta de Població Activa. Observatori Català de la Joventut. Departament de Benestar Social i Família.

⁵ Encara que les diferències no són tan grans com en altres aspectes, sí que són significatives: mentre que les

molts d'aquests joves és poder treballar, però es troben en una situació que els col·loca en **desavantatge** per entrar al mercat laboral: estan poc qualificats, sense experiència laboral, alguns són menors d'edat, a vegades tenen dificultats amb l'idioma i desconeixen el mercat de treball i els recursos (ocupacionals, formatius, de joventut...) del seu entorn. A més, les alternatives formatives són poques ja que han quedat fora de l'escolarització formal i tenen desconeixements o dificultats per accedir a altres recursos, (escoles d'adults, formació ocupacional o recursos més professionalitzadors), que dependran de l'oferta existent en el territori.

En relació a la comarca de la Selva

La comarca de la Selva està formada per 26 municipis i compta amb una població de 173.128 habitants⁶ dels quals 15.668 són joves en edats compreses entre els 16 i 24 anys, 26.394 joves d'entre 16 a 29 anys, que en total suposen un 15% de la població total, i 43.959 joves d'entre 16 a 35 anys, que representen un 25% de la població total. La proporció de joves de la comarca és similar al percentatge de joves a Catalunya i als joves a la província de Girona, que representen un 9% del total de població respectiva.

Si ens fixem en les darreres dades de l'Observatori de Treball de la Generalitat de Catalunya del darrer mes de gener del 2014 en relació a la comarca, podem observar que:

- A la comarca de la Selva hi ha 14.660 aturats dels quals 3.972 són joves de 16 a 34 anys que suposen un 27% de l'atur registrat. D'aquest atur juvenil, cal subratllar que un 33% fa referència als joves que tenen entre 16 i 24 anys, dada molt significativa si es té present que l'atur registrat tan sols recull aquells joves inscrits al servei d'Ocupació de Catalunya, i no a tots aquells joves que es troben en situació de recerca de feina.
- Del total de joves aturats de 16 a 35 anys el 88% disposen d'estudis d'ESO o inferiors, dada que creix fins al 93% amb el col·lectiu diana del nostre projecte, joves de 16 a 24 anys.
- L'índex d'atur entre les persones joves amb nacionalitat espanyola és del 38%, que s'eleva fins el 55% entre les estrangeres.

dones joves pateixen un 34,3% d'atur, entre els homes joves és del 40, 2%.

⁶ Dades del padró continu d'habitants de 2013 - Idescat

Una comarca amb molta heterogeneïtat

Geogràficament parlant, la comarca se situa entre la Serralada Transversal (Montseny i Guillerries) i la Costa Brava, de manera que manifesta una forta heterogeneïtat en els seus paisatges naturals que van de la costa fins les muntanyes (passant per paisatges forestals, agrícoles, urbanitzats, industrials, etc.) i, en conseqüència, dels seus municipis.

Per tal de sectorialitzar i conèixer les activitats productives i de mercat, podem diferenciar, per la seva situació geogràfica i característiques socio-econòmiques, quatre grups de municipis:

- Els municipis propers al massís Montseny i Guillerries: Arbúcies i Sant Hilari Sacalm
- Municipis orientats a la part sud-est de la comarca: Riells i Viabrea, Breda, Hostalric o Sant Feliu de Buixalleu
- Els municipis costaners: Blanes, Lloret de Mar i Tossa de Mar.
- Els municipis de la Plana: Fogars de la Selva, Maçanet de la Selva, Massanes, Vidreres, Caldes de Malavella, Sils, Riudarenes, Santa Coloma de Farners, Brunyola, Vilobí d'Onyar, Riudellots de la Selva.
- Els municipis de la conca del Ter-Brugent – Selva Nord: Anglès, Amer, La Cellera de Ter, Osor, Sant Julià de Llor i Bonmatí i Susqueda.

El territori s'ha caracteritzat per una feble estructuració i cohesió territorial i l'absència de centres urbans forts que ha provocat un conjunt de disfuncions territorials i socioeconòmiques. L'àrea costanera s'ha caracteritzat per un fort creixement demogràfic vinculat al turisme i al lleure, mentre que el corredor de l'autopista AP7 ha rebut la implantació de noves activitats industrials i de nous espais residencials. Cal esmentar que la comarca de la Selva, hi ha un gran nombre d'urbanitzacions i de nuclis disseminats que justifica en part la feble cohesió territorial. L'àrea de Montseny i Guillerries i de Ter Brugent ha manifestat un creixement econòmic lent així com la desaparició d'algunes activitats industrials com el tèxtil, la transformació de la fusta o el suro.

En relació a aspectes de mobilitat, la Selva es troba en una situació peculiar en relació a les comarques que l'envolten. Tot i estar situada en una ubicació avantatjosa dins del territori català (a peu entre dos capitals importants com Girona i Barcelona), la mobilitat intra-comarcal és bastant precària. Els ciutadans disposen de la línia ferroviària que comunica Barcelona amb Girona i poblacions del nord de Catalunya i sud de França, a través de 6 estacions. En la part costanera, Blanes està connectada amb Barcelona, el Maresme i la línia ferroviària de Girona D'aquesta manera, la capital comarcal, Santa Coloma de Farners, queda desproveïda de connexió ferroviària així com tota la zona interior del Montseny-Guillerries i Ter-Brugent. La comarca disposa de diferents línies d'autobus que resulten insuficients tenint en compte, per exemple, que els habitants del Montseny-Guillerries només poden accedir directament a Santa Coloma de Farners a través de transport privat, així com passa a municipis de la mateixa Plana de la Selva.

Sectors productius de la comarca

A partir del 2007 els quatre sectors econòmics a la comarca es veuen afectats per la recessió econòmica i financera, havent-hi una destrucció de 1.272 empreses, 1.672 autònoms i 9.514 treballadors. Com en d'altres comarques, el sector més afectat per la pèrdua d'empreses va ser el de la construcció. Subsectors industrials històrics a la comarca, com el tèxtil, la fusta i el suro i la fabricació de mobles han patit un procés irreversible de pèrdua de llocs de treball durant els darrers sis anys.

En el mes de juny del 2013, la comarca la Selva compta amb 5.767 empreses, 176 menys que el 2012 i 1272 menys que el 2007. En relació al número de treballadors també hi ha una caiguda de 1.074 treballadors el 2012 i 9.514 des del 2007.

TIPOLOGIA	JUNY 2007	JUNY 2012	JUNY 2013
Empreses	7.039	5.943	5.767
Treballadors	52206	43.766	42.692

L'estructura productiva de la comarca es basa principalment en el sector serveis que representa el 78% del total d'empreses de la comarca, seguit d'empreses de la construcció (10%), la indústria (11%) i l'agricultura (1%). El sector serveis 4.481 empreses, 27.727 treballadors i 8.497 autònoms. Malgrat, respecte les xifres del 2012 mostren una disminució d'empreses (-49) i autònoms (-112), han augmentat el nombre de treballadors (+55 treballadors)

De les diferents activitats industrials a la comarca, la indústria agroalimentària destaca com a sector estratègic amb 113 empreses, 4.626 treballadors i 464 autònoms al mes de juny de 2013 (120 empreses, 4.352 treballadors i 239 autònoms el mateix mes de 2007). Es tracta d'una de les activitats industrials que més ocupa treballadors a la comarca.

La comarca de la Selva també destaca per les seves activitats turístiques, sobretot a la zona de la selva marítima, sector que ocupa més treballadors i genera més empreses. Dins d'aquestes destaquen les relacionades amb comerç al detall, l'allotjament, el menjar i les begudes

TAULA. Comparativa dels sectors de comerç i hoteleria entre 2007 i 2013

SECTOR	JUNY 2007	JUNY 2013
Comerç al detall		
Empreses	1.174	1.098
Treballadors	4.023	3.875
Autònoms	2.765	2.320
Hoteleria (allotjament, menjar i begudes)		
Empreses	1.080	1.119
Treballadors	9.812	9.452
Autònoms	1.777	1.701

La tipologia d'empreses de la Selva acostumen a ser petites i mitjanes, conformant la base econòmica de la comarca. Cal destacar la rellevància de la micro-empresa i dels treballadors autònoms que actualment ascendeixen a 12.264 persones, tot hi que s'ha reduït la xifra en un 13,37% respecte l'any 2007. Al 2013 el 71,95% de l'ocupació a la comarca el generen les empreses de menys de 50 treballadors i els autònoms.

TAULA. Comparativa de tipologia d'empreses per número de treballadors entre 2007 i 2013

JUNY 2007	DE 0 A 10	DE 11 A 50	MÉS DE 50	TOTAL
Empreses	6.046	849	144	7.039
Treballadors	16.908	17.983	17.315	52.206
Ocupació	32,39%	34,45%	33,17%	

JUNY 2013	DE 0 A 10	DE 11 A 50	MÉS DE 50	TOTAL
Empreses	5.002	642	123	5.767
Variació (2007-2012)	-10,44 %	-2,07 %	-0,21 %	
Treballadors	13.549	13.900	15.243	42.692
Variació (2007-2012)	-33,59	-40,83 %	-20,72	

En relació al grup de municipis diana

Degut a l'heterogeneïtat esmentada, sumat als problemes de mobilitat amb transport públic, el projecte es realitzarà a la zona Selva nord amb alguns municipis limítrofs de la zona de la Selva centre com són Sta. Coloma de Farners, Riudellots, Vilobí i Brunyola.

S'ha escollit estratègicament aquestes dues zones de la comarca de la Selva perquè:

- Malgrat ser zones on la crisi de la indústria tèxtil va marcar molt el territori, actualment disposa empreses d'altres sectors.
- No hi ha molts programes que treballin específicament l'ocupabilitat juvenil.

En relació al nombre de joves a qui va dirigit el **programa representa un 17% del total de joves de la comarca.**

TAULA 1. Població total i població jove dels municipis diana⁷

	Població total	Població 16 a 24 anys	% 16-24 anys	Població 25 a 29 anys	Població de 30 a 35 anys	TOTAL JOVES 16 - 35 ANYS	% joves 16 a 35 anys	% immiració
Amer	2.283	155	7%	127	189	471	20,63%	10,42%
Anglès	5.662	521	9,20%	356	538	1415	24,99%	21,34%
Brunyola	393	20	5,09%	26	30	76	19,35%	3,82%
La Cellera de Ter	2.062	156	7,57%	108	161	425	20,61%	11,78%
Osor	456	30	6,58%	21	41	92	20,19%	6,36%
Riudellots de la Selva	2.051	174	8,48%	141	223	538	26,24%	13,31%
Sant Julià del Llor i Bonmatí	1.264	106	8,39%	70	133	309	24,45%	13,45%
Santa Coloma de Farners	12.601	1200	9,52%	813	1.248	3261	25,88%	22,02%
Susqueda	101	2	1,98%	6	8	16	15,86%	8,90%
Vilobí d'Onyar	3.108	231	7,43%	205	318	754	24,26%	9,46%
TOTAL	29.981	2.595		1.873	2.889	7.357,71		

En termes generals, **el 35% tenen una edat entre 16 i 24 anys**, un 25% entre 25 i 29 anys i un 39% de 30 a 35 anys.

L'atur registrat entre els joves de 16 a 24 anys suposa un 24% del total de joves aturats. Tot i així, cal subratllar que la taxa d'atur es molt superior, com s'evidencia en el primer quadrimestre del 2014 a Catalunya que se si situa al voltant del 65,3 en joves entre 16 a 19 anys⁸.

⁷ Dades del padró continu d'habitants. Idescat. 2013

⁸ Taxa d'atur per grups d'edat 1r trimestre del 2014. Enquesta de població activa. Idescat.

TAULA 2. Població jove en situació d'atur i aturats total per sectors econòmics – Gener 2014⁹

	Atur	fins 24	%	De 24 fins 34	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Sense ocup. ant
Amer	129	7	5%	18	0	5	3	14	3
Anglès	417	29	21%	79	3	10	22	59	14
Brunyola	15	0	0%	3	0	0	0	2	0
La Celler de Ter	126	8	6%	20	1	4	2	19	2
Osor	39	0	0%	7	0	2	1	3	1
Riudellots de la	97	7	5%	23	1	8	2	17	2
Sant Julià del Llor i Bonmatí	99	3	2%	16	0	2	7	8	2
Santa Coloma	972	74	53%	192	12	23	31	171	29
Susqueda	3	0	0%	0	0	0	0	0	0
Vilobí d'Onyar	181	12	9%	35	3	3	4	30	7
TOTAL	2.078	140	100%	393	20	57	72	323	60

Del total de joves aturats, un 14% provenen del sector de la construcció i un 61% del sector serveis. La comarca de la selva, com molts altres regions del nostre país, la crisi ha colpejat sectors anteriorment estratègics com el de la construcció. Aquesta situació ha produït que molts joves que treballaven en el sector i tenien baixa qualificació professional tinguin en l'actualitat dificultats d'inserció laboral. La Selva es caracteritza per una alta estacionalitat i alta temporalitat de contractació, que afecta especialment a la població jove que es veu sovint encadenant diferents contractes temporals.

En relació al grup de municipis diana – Sectors productius

Els municipis diana, segons l'observatori de treball de la Generalitat el 4t trimestre del 2013 **disposen de 1070 empreses**, de les quals un 69% provenen del sector serveis, un 18% de la indústria, un 11% de la construcció i tan sols un 2 % de l'agricultura. Cal subratllar també que hi ha 2.518 autònoms i 10.966 treballadors.

Per tal de fer una bona radiografia dels sectors productius de la zona que ens ocupa, a continuació es descriurà de forma separada els pobles que formen part del Ter Brugent (Amer, Anglès, Osor, Susqueda, la Celler de Ter, St. Julià de Llor i Bonmatí i Osor) i els municipis de la plana limítrofs.

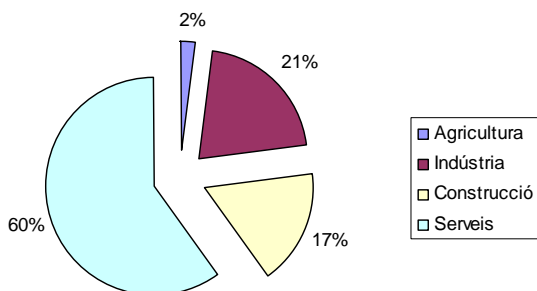
La zona del Ter-Brugent en les darreres dècades ha patit una pèrdua dels usos industrials vinculats amb activitats pròpies d'èpoques anteriors, especialment aquells relacionats a les indústries tèxtils. Segons les dades extretes, **disposa de 305 empreses, 879 autònoms i 2.437 treballadors.**

Un 60% de les empreses són del sector serveis, un 21% al sector industrial, un 17% de la construcció i tan sols uns 2% de l'agricultura. Malgrat els anys 2007 i anteriors es va caracteritzar per una destrucció d'empreses tèxtil, a partir del 2009 fins el 2013 han

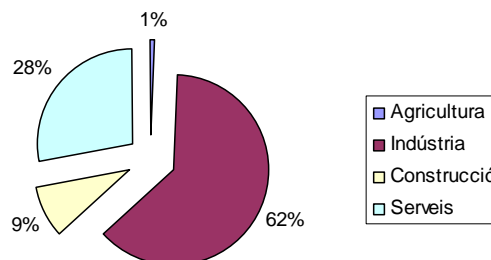
⁹ Dades extretes de l'Observatori de la Generalitat de Catalunya. Gener 2014

desaparegut 53 empreses vinculades especialment al sector serveis (29 empreses) i el de la construcció (23).

Gràfic 1 Estructura productiva de la zona del Ter Brugent



Gràfic 2 Treballadors afiliats i sectors de treball a la zona del Ter Brugent

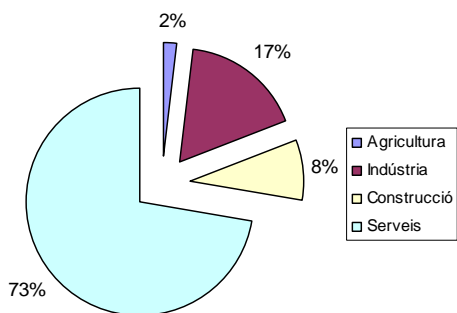


Tot i que la majoria d'empreses són del sector serveis, el sector que **major nombre de treballadors ocupa és el de la indústria (62%)**, seguit del sector serveis (28%) i el de la construcció (9%). En relació al tamany de les empreses, **el 50% dels treballadors treballa en petites empreses (inferiors a 50 treballadors)**, seguit de mitjanes empreses (33%) i multinacionals. A tall d'exemple algunes de les grans empreses que treballen a la zona són Hipra (multinacional dedicada a la realització de vacunes d'animals i situada a Amer) i empreses mitjanes com Antex (empresa tèxtil localitzada a Anglès)

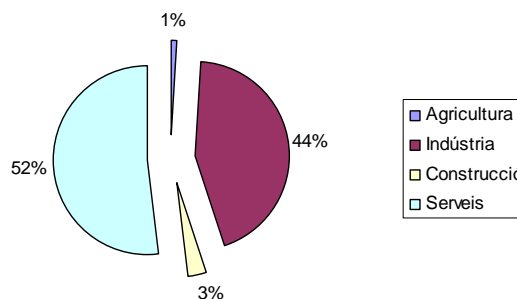
Els 4 municipis de la plana en el que se situarà el projecte (Sta. Coloma de Farners, Vilobí, Riudellots de la Selva i Brunyola) disposen d'un major nombre d'empreses¹⁰, 765, 1.639 autònoms i 8.529 treballadors afiliats.

El gran nombre de les empreses amb **un 73% (553 empreses) són del sector serveis**, seguides del sector industrial amb un 17% i del sector de la construcció amb un 8%.

Gràfic 3 Estructura productiva de municipis de la plana



Gràfic 4 Treballadors afiliats i sectors de treball a municipis de la plana



¹⁰ Dades extretes del 4rt trimestre de l'observatori de treball del 2013

Del 2009 fins l'actualitat els municipis esmentats han perdut 43 empreses, especialment del sector de la construcció, tot i que s'han creat 27 de noves del sector serveis.

Malgrat el gran nombre d'empreses es troba en el sector serveis, hi ha un major nombre de treballadors en el sector industrial (52%) que en el sector serveis (44%).

Els treballadors majoritàriament treballen en petites empreses (51%) seguides de mitjanes empreses (23%) i d'empreses multinacionals que suposen el 26% dels llocs de treball.

Detecció de necessitats dels joves

La conjuntura socioeconòmica actual ofereix escasses possibilitats d'inserció als joves que disposen d'escassa o nul·la experiència o formació professional. Conèixer les necessitats dels joves i al mateix temps les necessitats del mercat de la comarca, ofereix un avantatge competitiu a l'hora de realitzar el programa Fórmula Jove.

El Consell Comarcal de la Selva, mitjançant els seus programes i serveis d'ocupació i de joventut, ha detectat tot un seguit de necessitats laborals, que coincideixen amb l'estudi realitzat per l'ECAS el 2010, sobre les dificultats que tenen molts joves:

- Conèixer més i millor el mercat de treball; d'àmbit general (el context laboral actual, l'estructura, la organització, els sectors d'ocupació...) a més concret (les ocupacions, els perfils ocupacionals, les funcions i competències requerides...)
- Assessorament per a l'exploració dels seus propis interessos; per a poder construir un projecte professional que parteixi realment de les seves motivacions.
- Necessitat d'accedir a recursos per a una capacitat tècnica de qualitat; (cursos, tallers, pràctiques laborals o formatives, formació a mida...) que afavoreixin el desenvolupament competencial en relació a l'objectiu laboral.
- Els/les joves subratllen sovint la importància de l'acompanyament individual, i demanden referents professionals que els/les assessorin en el procés d'inserció, estimulants l'anàlisi, la reflexió i la presa de decisió.
- Els/les joves necessiten participar en processos d'inserció que parteixin de les seves possibilitats a potenciar i dificultats a vèncer; per a enfocar el procés des de les oportunitats, i no, només, des de les mancances.
- Els/les joves tenen la necessitat de participar pro-activament en el desenvolupament del seu projecte professional; per a això cal afavorir que els/les joves identifiquin, reflexionin, analitzin i contrastin variables i que defineixin objectius.

Centrant-nos en el grup d'incidència, joves entre 16 i 24 anys s'evidencia una certa exclusió social lligada a factors estructurals com són:

- Al ser joves sense massa experiència, les empreses tendeixen a excloure'ls/les i les ofertes laborals acostumen a ser poc qualificades i amb condicions laborals precàries que els/les aboquen a una situació de temporalitat, i discontinuïtat. És un peix que es mossega la cua: no estan prou preparats/des, per tant accedeixen a feines precàries i això no els permet millorar i preparar-se. Per tant, s'observa una necessitat que la mateixa empresa/institució hauria de ser, també, un espai formatiu.

- Tot i que es dissenyen polítiques actives d'ocupació i formació específiques per a joves, aquestes o d'altres de genèriques, en ocasions, estan allunyades de la realitat i necessitats dels/les joves. Moltes vegades estan segmentades, provocant ruptures en els itineraris formatius i d'inserció dels/les joves. D'altres són restrictives, perquè no hi tenen accés els/les joves menors i/o en situació irregular; o no promouen fórmules novadores de formació en el treball, dificultant així la transició de la vida formativa a la laboral.
- Els/les joves s'han d'enfrontar també a factors de discriminació social en forma d'estereotips i prejudicis que condicionen les possibilitats d'accés al mercat. Prenen forma en la poca disposició que mostren les empreses a contractar-los al·legant manca de responsabilitat, compromís, capital competencial... Conseqüentment, justifiquen les ofertes precàries o poc qualificadores que posen a l'abast dels/les joves.
- En el cas dels/les joves immigrants impacta específicament, una legislació que restringeix el seu accés al mercat de treball. I en el cas de les joves, algunes situacions de discriminació per raó de gènere: per exemple, en les possibilitats d'accés a llocs de feina tradicionalment dirigits als joves o la sobre-representació en alguns sectors d'ocupació.
- Els joves en aquest context, acostumen a estar desmotivats/des, dubtosos/es, amb una actitud d'espera, amb demandes "impossibles", enfadats/es i amb poc coneixement i reconeixement del seu capital competencial.

El programa Fórmula Jove

Encara que, com hem vist, les persones joves amb baixa qualificació es trobin en una situació poc favorable en el mercat laboral, també s'identifica que es troben en un moment de canvi en les seves trajectòries vitals, moment propici a poder transformar algunes trajectòries formatives-laborals. I aquesta és l'oportunitat de canvi que persegueix el programa.

El programa Fórmula Jove (FJ) pretén incidir en la situació de joves que responen a un aspecte o un altre al perfil descrit. La seva voluntat és millorar l'ocupabilitat d'aquests joves, amb formació professionalitzadora adaptada al territori, incentivant el retorn a la formació i/o treballant per a la seva inserció laboral.

El programa aspira a millorar les capacitats de les persones, creure en elles, en el seu potencial i a estimular que identifiquin els propis recursos i els potenciïn.

Encara que a Catalunya existeixen altres programes i actuacions dins les PAO (polítiques actives d'ocupació) que tenen l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de les persones joves apropant-les, igual que fa el Fórmula Jove, al món laboral a través de la formació i les pràctiques en un ofici, el FJ té unes característiques específiques diferencials com és l'adaptació de cada projecte al seu territori.

A més, el FJ posa un especial èmfasi en: el treball per competències professionals i la tutorització i acompanyament en tot el procés. En l'edició del 2014 s'han volgut desenvolupar encara més aquests aspectes.

El treball per competències professionals.

En els projectes FJ es treballa amb el model de competències, i es posa l'èmfasi en aquelles competències que han estat considerades claus per a l'ocupació de les persones joves¹¹. Els projectes han de treballar per tal que cada jove sigui capaç de conèixer les seves competències i confrontar-les amb aquelles que són més demanades i valorades en el mercat laboral, per així identificar aquells elements competencials que necessita desenvolupar. El FJ ofereix accions per a poder desenvolupar la millora d'alguns dels elements d'aquestes competències i espais on poder-les experimentar, tant en contextos més formatius com en aquells més pràctics.

El procés de **tutorització i acompanyament** a la persona jove. És necessari que tot el procés d'aprenentatge estigui orientat per un professional que guiï a la persona jove en la identificació i el desenvolupament de les pròpies competències, així com en el procés d'inserció en el mercat laboral i/o el retorn al sistema educatiu.

¹¹ Encara que les diferències no són tan grans com en altres aspectes, sí que són significatives: mentre que les dones joves pateixen un 34,3% d'atur, entre els homes joves és del 40,2%.

3. PERSONES DESTINATÀRIES

Aquest projecte no està destinat a joves d'un col·lectiu concret, ni pretén que es lligui el concepte de joves que no estudien ni treballen amb joves d'un determinat perfil. Els destinataris són joves amb unes dificultats i necessitats comunes: baixa qualificació i baixa o nul·la experiència laboral.

En definitiva, les persones destinatàries del programa són nois i noies **joves d'entre 16 i 24 anys** amb baixa qualificació, que **han abandonat l'educació formal**, que no estan treballant en l'actualitat i que **tenen dificultats d'inserir-se en el mercat de treball**.

El nombre de destinataris establert en aquest projecte és de 15 joves d'entre 16 a 24 anys dels municipis de la zona del Ter Brugent com són: Amer, la Cellera de Ter, Anglès, St. Julià i Bonmatí, Susqueda i Osor i els municipis limítrofs de la plana de la Selva com són Santa Coloma de Farners, Vilobí d'Onyar, Riudellots de la Selva i Brunyola.

4. OBJECTIUS DEL PROGRAMA

Com s'ha descrit anteriorment, el projecte pretén millorar les competències professionals de les persones joves de 16 a 24 anys amb baix perfil formatiu i dificultats per accedir al mercat laboral mitjançant una formació específica en un ofici i adaptada a les necessitats del territori per a incrementar les seves oportunitats en la realització de la transició escola-treball.

Els seus objectius estratègics són:

- Incentivar el retorn en el circuit educatiu, preferentment formal però també en altres opcions formatives, de les persones joves amb baixa qualificació.
- Millorar l'ocupabilitat i la inserció al mercat laboral de les persones joves amb baixa qualificació.
- El disseny del programa respon a la idea que, millorant la capacitat de les persones joves per a detectar les seves pròpies mancances i potencialitats, es produirà una millora en la motivació respecte la pròpia trajectòria de vida que hauria de motivar el retorn al sistema educatiu o la inserció laboral a partir de l'aprenentatge d'un ofici.

Sota aquesta hipòtesi, les persones usuàries del programa participen en sessions formatives on a través de dinàmiques i exercicis dissenyats per a la identificació i el desenvolupament adquireixen un seguit de competències que han estat seleccionades per a donar resposta als objectius estratègics descrits¹². Aquestes sessions s'acompanyen de pràctiques professionals en un ofici polivalent d'atenció al client/auxiliar de magatzem, que permeten posar en pràctica les competències treballades a la formació i alhora aprendre, al lloc de treball, els procediments i tasques que són pròpies de l'ofici seleccionat.

¹² En aquesta edició es proposa treballar de manera prioritària sobre tres competències transversals: comunicació, disposició a l'aprenentatge i organització. Tot i aquesta acotació, la definició de competències, i per tant el treball vinculat a elles, no s'organitza a través de compartiments estancs, sinó que s'interrelacionen entre elles a partir d'elements que són comuns. Per això, es recullen altres competències transversals que, tot i no ser objecte de treball, sí que s'han de tenir en compte pel correcte funcionament del programa.

5. ACTIVITATS: FASES I ACCIONS DEL PROJECTE

Fase 1. DEFINICIÓ DEL PROJECTE

Acció 1.1. Definició de l'ofici i dels continguts de la formació professionalitzadora

Segons les dades que hem exposat anteriorment, a la comarca de la Selva hi predominen les empreses del sector serveis (78%) i es caracteritzen per ser petites i mitjanes empreses.

Arrel dels contactes amb les empreses realitzats a través dels programes comarcals, es detecta que el en sector serveis i d'indústria, les activitats d'auxiliars de comerç i d'auxiliars de magatzem són dos de les activitats que més demanda d'ocupació tenen actualment. Per aquest motiu es considera adient fer una formació polivalent **d'auxiliar de magatzem i comerç** que permeti al jove adquirir els següents coneixements:

- Preparar comandes de forma eficaç i eficient, seguint procediments establerts.
- Realitzar les operacions auxiliars de recepció, col·locació, manteniment i expedició de càrregues en el magatzem de forma integrada en l'equip.
- Manipular i traslladar productes en la superfície comercial i en el repartiment de proximitat, utilitzant porta palets i carretons de mà.
- Proporcionar atenció i informació operativa, estructurada i protocol·litzada als clients.
- Realitzar operacions auxiliars de reposició, disposició i condicionament de productes en el punt de venda.

Amb aquest tipus de formació permetria al jove poder accedir a petits comerços locals realitzant tasques polivalents d'atenció al públic i reposador, com també a empreses del sector agroalimentari o de logístic que poguessin necessitar un perfil de mosso de magatzem.

Acció 1.2. Definició i planificació dels mòduls formatius i de l'acompanyament educatiu

La formació, la selecció i l'acompanyament dels joves es planificarà conjuntament amb l'empresa adjudicatària de la formació i l'ens impulsor, l'Oficina Jove de la Selva del Consell Comarcal.

Les **competències tècnico-professionals**, que es treballaran s'han definit partint de les unitats de competències del certificat de professionalitat d'auxiliar de magatzem i comerç i a través de les aportacions dels diferents agents que formen part del projecte: formadors tècnico-professionals, empreses en la que els joves realitzaran pràctiques, tècnics de treball i formació de la comarca...

Les **competències bàsiques i transversals** a desenvolupar estan ja definides per la tipologia del projecte de Fórmula Jove, però s'adaptaran a la realitat de cada territori, a l'àmbit professional en què s'hagi concretat el projecte i al perfil final de joves.

Planificades la formació i l'acompanyament educatiu, abans i durant la realització de les formacions, es duran accions de prospeccions entre els tècnics que executaran el projecte formatiu i els tècnics de l'Oficina Jove de la Selva, per tal d'oferir als joves una oportunitat de pràctiques reals en una empresa i un acompanyament educatiu. Els agents involucrats en aquestes parts participaran en la seva definició i planificació.

Els criteris de selecció dels joves i els canals de selecció dels joves, seran definits per l'Oficina Jove de la Selva, prioritzant els joves que hagin format part del Servei o vinguin derivats d'entitats d'orientació socio-laboral del territori.

Acció 1.3 Definició i presentació del projecte

Un cop definit els aspectes abans esmentats, s'ha redactat el present document en el que s'ha fet un esforç important d'adaptació del projecte a la realitat del territori, connectant les necessitats de les empreses i dels joves a través d'un nucli formatiu que té com a fita l'empoderament del joves, i la creació de sinèrgies amb el màxim nombre d'agents del context . El projecte pretén definir no només què i com ho farem sinó esdevenir una eina de treball que ens permeti definir una calendarització, una organització (agents, funcions i metodologia); una correcta comunicació i ús dels recursos així com una avaluació quantitativa i qualitativa ajustada a la realitat.

Fase 2.- IMPLEMENTACIÓ DEL PROJECTE

Acció 2.2. Difusió, captació i selecció de joves

La difusió del projecte es durà a terme des dels diferents canals i serveis del Consell Comarcal de la Selva, com per exemple el servei de treball de l'Oficina Jove de la Selva.

Els canals de difusió que s'utilitzaran serà la web, correus electrònics, xarxes socials i es valorarà la difusió amb cartells informatius en les zones en els que es treballi el tècnic compartit de l'Oficina Jove, sobretot en els municipis de Selva Nord i Selva centre.

La selecció dels candidats es realitzarà a través d'una entrevista per competències on es tindrà en compte aspectes claus com l'actitud i la motivació, la facilitat de desplaçament al municipi en el que es realitzaran les formacions i el compromís en la realització del projecte.

Acció 2.3. Formació

- **Mòdul formatiu figura professional: bloc de competències tècnico-professionals**

Durada: **120 hores.**

Aquest mòdul formatiu estarà especialitzat en el sector **d'auxiliar de magatzem i comerç**, activitat laboral en el qual es vol capacitar les persones joves participants.

El temari inclourà unitats formatives del certificat de professionalitat d'activitats de comerç i auxiliars de magatzem. Es treballaran així les competències tècnico-professionals necessàries pel desenvolupament de l'activitat, a través de les unitats formatives relacionades amb:

- Manipulació de càrregues utilitzant porta-palets i carretons de mà,
- Preparar comandes de forma eficaç i eficient a través dels diferents procediments establerts.

- Realitzar les operacions auxiliars de recepció, col·locació, manteniment i expedició de càrregues en el magatzem de forma integrada en l'equip .
- Proporcionar atenció i informació operativa, estructurada i protocol·litzada als clients.
- Aquesta unitat tindrà un important pes respecte el contingut general de la formació.

Prenent atenció de les demandes que les empreses del sector han realitzat als serveis d'ocupació del Consell Comarcal de la Selva, serà d'utilitat, la realització de formacions externes que permetin obtenir una certificació homologada d'higiene i seguretat alimentària (8h) i de porta-palets i carretons elevadors.

Les competències tècnico-professionals s'adquiriran a partir de l'experiència vivencial realitzada amb els agents i les empreses del sector.

• Mòdul formatiu en competències bàsiques i transversals

Durada: **60 hores**.

En aquest mòdul es treballaran, per una banda, les competències de base i, per una altra, les competències transversals.

- Bloc de competències de base

Les competències de base són el conjunt de coneixements instrumentals, habilitats i actituds relacionats amb el mercat laboral, amb el coneixement del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per a accedir a una ocupació. Són competències que s'haurien d'haver adquirit a l'ESO, però que algunes de les persones joves destinatàries no les han assolit degut a l'abandonament prematur dels estudis o a no haver aconseguit les competències bàsiques de la secundària obligatòria.

La finalitat de treballar les competències bàsiques en el FJ és per tal de millorar les oportunitats de l'accés a l'ocupació i del retorn al sistema educatiu, però sense deixar de banda el seu desenvolupament com a ciutadà o ciutadana.

En el FJ, d'entre les competències d'accés a l'ocupació es treballarà especialment la competència **funcionament del mercat laboral**.

Competència	Norma	Elements
Funcionament del mercat laboral	Conèixer la normativa bàsica del món laboral. Apropar-se al context del mercat laboral local. Identificar i saber utilitzar els recursos i les tècniques de recerca per aconseguir una ocupació que s'adeqüi al propi perfil.	<p>Conèixer les normes, els drets i les obligacions en les relacions laborals.</p> <p>Conèixer el mercat laboral local.</p> <p>Conèixer els recursos d'ocupació, orientació i formació del territori. Saber utilitzar les tècniques de recerca de feina.</p>

En aquest primer mòdul, en el que participarà activament l'Oficina Jove de la Selva, es treballaran les competències d'accés a l'ocupació en el que s'informarà als joves dels

diferents recursos laborals de la comarca a través del contacte amb diferents tècnics que hi treballen. L'objectiu de les sessions són que per una banda, i d'altra banda, les persones joves participants tinguin un coneixement dels sectors més propers al propi perfil, així com dels seus drets i obligacions en el mercat de treball.

L'objectiu d'aquestes sessions també seran el d'apropar als joves als recursos i serveis d'orientació i inserció laboral del territori, així com a saber utilitzar les eines per a la recerca de feina, aprenent a planificar-se o a presentar-se a una oferta laboral. Aquest coneixement es desenvoluparà mitjançant classes presencials, però també visites als serveis (Oficina Jove de la Selva), organitzacions i entitats (Càritas, Creu Roja), i associacions empresarials (com l'Associació de comerciants de la Selva) rellevants del territori.

- Bloc de competències instrumentals específiques

En el FJ es treballaran dues competències instrumentals específiques: llengua adaptada a l'ofici i ús de les TIC.

Llengua adaptada a l'ofici

Primer de tot, cal aclarir que els i les joves participants en el FJ han de tenir uns mínims lingüístics per a poder seguir adequadament la formació del projecte i desenvolupar les pràctiques en l'ofici.

Respecte a la resta de competències lingüístiques bàsiques, si no estan assolides, cal orientar a les persones joves que ho necessitin cap a altres recursos d'aprenentatge (formació lingüística, auto-aprenentatge, cursos a distància...).

El que es pot incloure en aquest bloc, si es diagnostica escaient, és un bloc de llengua catalana aplicada a l'entorn o a l'ofici (competències instrumentals específiques), per a un millor ús de la llengua i coneixement del vocabulari en la professió.

Competència	Norma	Elements
Llengua adaptada a l'ofici	Conèixer el vocabulari específic de l'ofici	Saber utilitzar adequadament el vocabulari i expressions propis de l'ofici.

Ús de les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació)

De la mateixa manera que cal tenir uns mínims de competències lingüístiques, per participar en el FJ, també s'hauria de demanar un mínim de coneixements en l'ús de les TIC. Aquest no és un projecte on es pugui fer alfabetització digital (si és aquesta la necessitat haurem de derivar a l'alumne/a al recurs corresponent), el que en el FJ es pot treballar és a aprendre a fer servir les eines TIC per a la recerca de feina i quina pot ser l'aplicació de les TIC en l'ofici en què s'estan formant.

Competència	Norma	Elements
Ús de les TIC	Saber utilitzar les eines bàsiques de les TIC per a la recerca de feina i l'aplicació en l'ofici. Ser capaç de cercar allò que es necessita i destriar la informació rellevant.	<p>Ser capaç d'utilitzar eines i recursos informàtics pel desenvolupament de la feina.</p> <p>Ser capaç d'utilitzar eines i recursos informàtics per a la recerca de feina.</p> <p>Tenir criteri per analitzar i seleccionar la informació.</p>

- Bloc de competències transversals

Entenem per competències transversals aquelles capacitats, habilitats i actituds necessàries per a donar resposta a situacions laborals diverses. No estan directament relacionades amb un àmbit professional concret sinó que acostumen a ser necessàries, comunes i transferibles a diferents llocs i àmbits de treball.

Des de l'ECAS¹³ s'han identificat 9 competències transversals claus per a l'ocupabilitat de joves: organització, disposició a l'aprenentatge, comunicació, adaptabilitat, gestió de les emocions, identificació, iniciativa-autonomia, relació interpersonal i responsabilitat.

Encara que en aquest bloc es proposa treballar el conjunt d'aquestes competències, el FJ 2014 proposa desenvolupar amb més profunditat tres d'elles: organització, disposició a l'aprenentatge i comunicació, per les quals es proporcionaran eines didàctiques específiques.

Organització

Competència	Norma	Elements
Organització	Conèixer les funcions i tasques del de feina i saber-les planificar i prioritar per desenvolupar-les en l'ordre i temps adequat.	<p>Identificar i prioritzar tasques</p> <p>Saber-se gestionar en el temps</p> <p>Saber mantenir l'ordre</p>

¹³ Les entitats ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social) ha definit en el *Diccionari normatiu de competències transversals clau per a l'ocupabilitat de joves* 9 competències clau per a l'ocupació de joves.
<http://acciosocial.org/organitzacio/que-fem/publicacions-ecas/diccionari-ocupabilitat-djoves/>

Disposició a l'aprenentatge

Competència	Norma	Elements
Disposició a l'aprenentatge	Identificar i valorar els propis interessos i les necessitats de millora. Tenir motivació per aprendre. Saber com planificar i assolir objectius de millora. Reconèixer necessitats d'aprenentatge.	Motivació per a l'aprenentatge. Plantejar fites d'aprenentatge assolibles a curt, mitjà i llarg termini. Tenir una actitud perseverant en l'aprenentatge i saber recórrer a alternatives per assolir fites.

Comunicació

Competència	Norma	Elements
Comunicació	Capacitat d'entendre i expressar-se dominant els aspectes bàsics de la llengua en el llenguatge verbal, en el no verbal i en l'escrit. Ser capaç d'intercanviar idees i opinions argumentant les pròpies i respectant les dels altres, adequant-se als diferents contextos en què les persones interaccionen.	Entendre i saber expressar-se. Domini de les destreses bàsiques de la llengua. Adaptar-se a diferents contextos comunicatius. Saber-se expressar assertivament.

Amb aquestes competències es vol seguir un procés pautat i uniformat amb tots els i les joves participants en el FJ 2014 que inclogui un procés d'identificació de la competència, de desenvolupament i de millora de la mateixa.

Per a fer-ho es proporcionarà una guia didàctica que proposarà una metodologia de treball d'aquestes competències, així com propostes concretes d'activitats (que caldrà adaptar a la realitat de cada territori i/o a l'àmbit professional en què s'estigui desenvolupant). Aquesta guia pot servir de base per a desenvolupar el treball de les altres competències.

Al final del procés hi ha d'haver almenys una sessió amb el noi o la noia jove per a analitzar el nivell d'assoliment dels aprenentatges plantejats en el procés i com continuar el desenvolupament de les competències més enllà del FJ.

b) L'orientació i assessorament en el procés d'inserció laboral i/o retorn al sistema educatiu.

Les activitats de motivació, orientació i assessorament per a fomentar la inserció laboral i/o el retorn al sistema educatiu s'han de desenvolupar durant tot el projecte, treballant-les de manera col·lectiva però també individual. Un espai per incidir-hi més a fons pot ser el de les tutories.

El tutor/a complementarà les accions que es desenvolupin de manera més grupal (d'orientació laboral: contacte amb empreses, aprenentatge d'eines de recerca de feina per part l'alumnat, derivació a altres recursos específics, orientació en els processos de selecció...; d'orientació formativa i coneixement dels recursos existents) amb una orientació i assessorament més individual.

El nombre de tutories pot variar depenent del projecte, però s'haurien de desenvolupar un **mínim de tres tutories individuals**:

- Primera tutoria: d'identificació i plantejament d'objectius personals.
- Segona tutoria: de seguiment, del desenvolupament de les competències i de replantejament d'objectius personals.
- Tercera tutoria: de tancament i avaluació del procés de desenvolupament de les competències. En aquesta sessió també s'ha de treballar quines seran, un cop finalitzat el projecte professional de l'alumnat, les accions per a la formació i/o la inserció que desenvoluparà a partir d'ara de manera autònoma i quins són els recursos o serveis amb els quals pot comptar.

Fase 3. AVALUACIÓ

L'avaluació del projecte estarà present durant tot el procés d'implementació del FJ. Es tracta de recollir i analitzar sistemàticament informació que permeti valorar com el projecte s'està implementant i quins impactes té. L'avaluació ha de facilitar la presa de decisions i millorar les intervencions.

Els **objectius d'anàlisi** de l'avaluació del FJ són dos:

- **Avaluar la implementació** del programa. Analitzant la relació entre allò que el programa preveu inicialment (pel que fa a recursos, les activitats i els productes) i el que haurà passat amb aquests components durant el desenvolupament del programa.
- **Avaluar l'adquisició de competències.** En aquest bloc analític es proposa aproximar-nos a la capacitat del programa per incidir en l'adquisició de competències de les persones joves participants.
- Per portar a terme aquesta avaluació s'aplicaran eines quantitatives i qualitatives, que detallarem més endavant.
- Els participants de l'avaluació seran tots els agents implicats: l'Agència Catalana de Joventut, el Consell Comarcal, l'alumnat, les empreses..., encara que la seva implicació en l'avaluació dependrà de la fase del projecte i del tipus d'avaluació que es desenvolupi.

Fase 4. TANCAMENT I LLIURAMENT DE CERTIFICATS

Un cop realitzada tota la fase d'implementació, es procedirà a fer el **tancament i avaluació** del projecte amb tots els agents implicats: les entitats, les empreses de pràctiques i l'alumnat. En aquest tancament es preveurà com es durà a terme el seguiment amb les persones joves participants, seguiment que l'Oficina Jove, com a servei de referència a la comarca, tindrà un paper clau.

A la finalització del projecte hi haurà una **reunió final d'avaluació** amb els i les professionals que han desenvolupat el projecte: tant els de l'ens impuls (ens local), els de l'ens que hagi implementat la part formativa i de seguiment del projecte (ens local, entitat, empresa) i els tècnics i tècniques de Coordinació territorial de Joventut de l'ACJ/DGJ.

L'alumnat que hagi finalitzat tant la part de formació com les pràctiques disposarà d'un **certificat** emès per la DGJ. En el certificat es detallaran la figura professional que s'ha desenvolupat en el projecte, les hores de formació i de pràctiques, així com les institucions i empreses involucrades. El **lliurament dels certificats** es farà en un acte públic on es pugui reconèixer i valorar el treball desenvolupat.

6. METODOLOGIA DE TREBALL PER COMPETÈNCIES

El FJ es desenvolupa amb la metodologia del treball per competències, ja que el programa vol incidir en les competències professionals de les persones joves amb baixa qualificació per tal de millorar la seva ocupabilitat.

Les **competències professionals** són aquell conjunt de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral¹⁴. Les competències són capacitats demostrades en situacions de treball o estudis i en el desenvolupament professional i personal.

Per treballar les competència es proposen dos passos:

- a) **Identificació.** En primer lloc, cal que cada jove reconegui i prengui consciència de quins són aquells elements de les competències que ja té assolits i quins altres li caldria millorar. El context social i l'àmbit laboral concret orientarà sobre quines són aquelles competències, o elements d'aquestes, més necessàries en el mercat de treball i que caldrà que desenvolupin.
- b) **Desenvolupament.** Un cop identificat aquests elements i aspectes de millora, en segon lloc, es proposaran objectius i activitats per a desenvolupar aquells elements de la competència que s'hagin de millorar.

La identificació ha de servir com a presa de consciència que **motivi l'aprenentatge**, amb el desenvolupament es podran potenciar els elements competencials que es fixin com a objectius.

La identificació i el desenvolupament de les competències del FJ ha de ser col·lectiva (aquells elements de les competències que tot el grup necessita desenvolupar), però també individual (el nivell que cada persona ha de treballar de cada competència). El treball per competències del FJ s'ha basat en model ISFOL13, el qual organitza les competències professionals en 3 blocs: les tècnico-professionals, les de base i les transversals.

Aquest model s'ha adaptat al programa i s'han escollit algunes de les competències per treballar.

Tècnico- professionals	De base	Transversals
	<ul style="list-style-type: none">• D'accés a la ocupació• Instrumentals bàsiques• Instrumentals específiques	<ul style="list-style-type: none">• Identificació• Relació• Afrontament

¹⁴ Marta Colomer "Tècniques d'anàlisi de competències professionals I. Fonaments metodològics" SOC- UOC.

a) Les competències tècnico-professionals

Què són?	Com es treballaran?
Coneixements i habilitats necessaris per a desenvolupar una determinada activitat laboral. En el FJ dependran de l'àmbit o sector i de la figura professional en què s'hagi concretat cada projecte. S'hauran d'identificar i definir conjuntament amb les empreses i gremis de cada sector, adaptant-les a cada context.	Es treballaran en el mòdul de formació en l'ofici. Es posaran en joc en les pràctiques a les empreses

b) Les competències de base

Què són?	Com es treballaran?
Conjunt de coneixements instrumentals, habilitats i actituds relacionades amb el mercat laboral, amb el coneixement del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per a accedir a una ocupació. Són competències que s'haurien d'adquirir a l'ESO i, per tant, algunes de les persones joves destinatàries no les han assolit degut a l'abandonament prematur dels estudis. El FJ proposa treballar algunes competències de base que s'exposen a continuació.	Es poden adquirir, enfortir i complementar amb la formació, però també amb les experiències pràctiques. En el FJ es treballen tant en les accions formatives com en les pràctiques.

Accés l'ocupació

Nom de la competència	Norma	Elements
Funcionament del mercat laboral	Conèixer la normativa bàsica del món laboral. Apropar-se al context del mercat laboral local. identificar i saber utilitzar els recursos i les tècniques de recerca per aconseguir una ocupació que s'adeqüi al propi perfil.	Conèixer les normes, els drets i les obligacions en les relacions laborals. Conèixer el mercat laboral local. Conèixer els recursos d'ocupació, orientació i formació del territori. Saber utilitzar les tècniques de recerca de feina.

Instrumentals específiques

Nom de la competència	Norma	Elements
Ús de les TIC	Saber utilitzar les eines bàsiques de les TIC per a la recerca de feina i l'aplicació en l'ofici. Ser capaç de cercar allò que es necessita i destriar la informació rellevant.	Ser capaç d'utilitzar eines i recursos informàtics pel desenvolupament de la feina. Ser capaç d'utilitzar eines i recursos informàtics per a la recerca de feina. Tenir criteri per analitzar i seleccionar la informació.
Llengua adaptada a l'ofici	Llengua adaptada a l'ofici	Conèixer el vocabulari específic de l'ofici

c) Competències transversals

Què són?	Com es treballaran?
<p>Capacitats, habilitats i actituds necessàries per a donar resposta a situacions laborals diverses. Acostumen a ser necessàries, comunes i transferibles a diferents llocs i àmbits de treball. Des de l'ECAS s'han identificat 9 competències transversals claus per a l'ocupabilitat de joves. D'aquestes en el FJ treballarem amb més profunditat les tres primeres.</p>	<p>Es treballaran en la formació, així com en el procés de tutorització, posant especial èmfasi en tres d'aquestes competències. Es proporcionarà una guia didàctica per a treballar aquestes tres competències. Es posaran en joc en les pràctiques i en el procés de retorn a la formació i/o inserció laboral.</p>

Nom de la competència	Norma	Elements
Organització	Conèixer les funcions i tasques del lloc de feina i saber-les planificar i prioritzar per desenvolupar-les en l'ordre i el temps adequat.	Conèixer les funcions i tasques del lloc de feina i saber-les planificar i prioritzar per desenvolupar-les en l'ordre i el temps adequat.
Disposició a l'aprenentatge	Identificar i valorar els propis interessos i les necessitats de millora. Tenir motivació per aprendre. Saber com planificar i assolir objectius de millora.	<p>Reconèixer necessitats d'aprenentatge. Motivació per a l'aprenentatge. Reconèixer necessitats</p> <p>d'aprenentatge. Motivació per a l'aprenentatge.</p>
Comunicació	<p>Capacitat d'entendre i expressar-se dominant els aspectes bàsics de la llengua en el llenguatge verbal, en el no verbal i en l'escrit. Ser capaç d'intercanviar idees i opinions argumentant les pròpies i respectant les dels altres, adequant-se als diferents contextos en què les persones interaccionen.</p>	<p>Entendre i saber expressar-se. Domini de les destreses bàsiques de la llengua. Adaptar-se a diferents contextos comunicatius. Saber-se expressar assertivament.</p>

Altres competències transversals claus per a l'ocupació

Nom de la competència

- **Adaptabilitat**
- **Gestió de les emocions**
- **Identificació**
- **Iniciativa-autonomia**
- **Relació interpersonal**
- **Responsabilitat**

Com es treballaran?

S'han de treballar, al llarg de tot el projecte, segons el model establert amb les competències d'organització, disposició a l'aprenentatge i comunicació. Primer caldrà pensar quins són els elements que es destaquen de cada competència, i a continuació pensar activitats d'identificació i de desenvolupament d'aquestes.

7. DURADA I SEQÜENCIACIÓ DEL PROJECTE

El projecte té una durada mitjana de 12 mesos, des del moment en què s'inicia la preparació, fins que es fa la darrera avaluació i es planteja amb una clara temporalització per facilitar l'assoliment dels objectius plantejats:

	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
Disseny i elaboració del projecte		■	■	■	■							
Difusió del projecte						■	■	■				
Procés de selecció								■	■			
Formació i pràctiques											■	■
Pla de desenvolupament competencial									■	■	■	■
Avaluació											■	■

La fase de preparació del projecte, captació de les persones participants, formació i pràctiques com es pot veure a la taula anterior es desenvoluparà en uns 6 mesos. Un cop acabada aquesta part, que és la part principal del projecte, el seguiment dels itineraris seguits per l'alumnat es realitzarà en els 6 mesos posteriors a la finalització del projecte.

8. INSTITUCIONS IMPLICADES I FUNCIONS DE CADASCUNA

ENS PROMOTOR: General de Joventut, a través de l'Agència Catalana de Joventut mitjançant l'Equip d'Interculturalitat de l'Àrea de Programes i els tècnics i les tècniques de Participació de les Coordinacions Territorials de Joventut.

- Aportació financera.
- Assessorament tècnic per a la planificació i la realització del projecte.
- Selecció i aprovació dels projectes presentats.
- Seguiment de la realització.
- Avaluació del projecte a nivell nacional.
- Coordinació del programa a nivell nacional.

ENS IMPULSOR: Consell Comarcal de la Selva

- Aportació tècnica per a la coordinació i gestió del projecte.
- Redacció del projecte.
- Signatura d'un contracte amb l'ACJ/DGJ.
- Facilitació i coordinació de la implementació.
- Primer nivell de contacte amb les empreses: relacions i difusió del projecte.
- Disposició de treballar amb els altres recursos locals (educatius, laborals, socials...)
- Coordinació permanent amb l'ens executor.
- Recolzament en la captació dels participants.

- Implicar-se (com a mínim) en les sessions de formació que tinguin a veure amb el coneixement del territori, la vinculació als recursos locals...
- Acompanyament de la persona jove durant el projecte i seguiment en el seu procés de recerca activa de feina un cop acabat el projecte.
- Avaluacions generals.

ENS EXECUTOR: Oscobe.

- Coordinació i seguiment tècnic del projecte al municipi.
- Implementació de la part tècnica del projecte.
- Formació.
- Segon nivell de contacte amb les empreses, per a concreció de les pràctiques i la inserció.
- Captació i selecció final dels i les participants (conjuntament amb l'ens impulsor).
- Tutorització i acompanyament.
- Seguiment de la persona jove en el seu procés de recerca activa de feina un cop acabat el projecte.
- Avaluació tècnica de l'assoliment o no de millora de les competències professionals.

10. RECURSOS

10.1. Econòmics

L'aportació de l'ACJ/DGJ per projecte és de **6.500 €** (IVA no inclòs).

10.2. Recursos humans

L'ens local impulsor, el Consell Comarcal de la Selva aportarà els recursos humans per a la gestió i la coordinació del projecte. Encara que es poden externalitzar algunes accions – com la formació o les tutories- la gestió i coordinació general del projecte anirà a càrrec de l'ens local.

10.3. Logístics i infraestructura

L'ens local, el Consell Comarcal de la Selva és el responsable de posar a disposició del projecte els recursos logístics i d'infraestructura que es requereixin. I especialment:

- Una aula o un espai adequat on realitzar la formació del projecte.
- Un espai equipat amb ordinadors i connexió a Internet on realitzar les sessions d'ús de les TIC.

11. AVALUACIÓ

11.1. Objecte de l'avaluació (objectius d'anàlisi)

L'avaluació del Fòrmula Jove es planteja en dos sentits: un de quantitatiu i un altre de qualitatiu. Amb més detalla l'avaluació se centrà en:

- Avaluar la implementació del programa.
- Avaluar l'adquisició de competències.
- Avaluació general del projecte.

a) Avaluació d'implementació

Aquesta avaluació pretén analitzar la relació entre allò que el programa preveu inicialment (pel que fa a recursos, les activitats i els productes) i el que haurà passat amb aquests components durant el desenvolupament del programa.

S'orienta a respondre tres preguntes:

- Quina és la població que està accedint al programa? I en aquesta pregunta es vol arribar a:
 - Quantificar aquesta població
 - Descriure les principals característiques sociodemogràfiques i d'origen.
 - Identificar trajectòries educatives i laborals dels i les joves que participen en el FJ.
 - Conèixer les principals característiques motivacionals.
 - I les expectatives (respecte els estudis, el treball i el projecte FJ).
- La població diana està rebent els serveis previstos? I saber:
 - La relació de la població beneficiària i la població amb aquest perfil.
 - Quins perfils no accedeixen.
 - Quina és la capacitat de cobertura del FJ (relació entre la població objectiu i beneficiaris/es finals –percentatge i característiques)
- El funcionament i l'organització interna del programa són adequats?
 - La relació entre recursos i activitats s'ha dut a terme tal i com s'esperava?
 - Les activitats previstes en el disseny s'estan duent a terme?
 - S'han aconseguit els productes esperats?

b) Avaluació de competències

Amb aquesta avaluació sospesarem la capacitat del programa per incidir en l'adquisició de competències (bàsiques, transversals i procedimentals) de les persones joves participants. Aquesta **avaluació** es concreta amb les preguntes següents:

- Les persones joves milloren les seves competències professionals (entorn i ofici)?
- Les competències motivacionals / milloren la seva motivació cap al treball? Cap als estudis?

c) Avaluació general del projecte

En l'avaluació també es recolliran dades sobre la inserció laboral i el retorn als estudis de les persones joves que han participat en el FJ. Per això els principals indicadors quantitius per a l'avaluació del projecte seran:

- El número d'alumnes que finalitzen el curs respecte el número d'alumnes inscrits.
- El número d'alumnes que s'insereixen al món laboral (fins a sis mesos més tard de la finalització del projecte).
- El número d'alumnes que es reincorporen a activitats formatives (en els següents sis mesos després de la finalització del projecte).

11.2. Eines d'avaluació

Les eines d'avaluació del projecte FJ 2014 seran:

- Qüestionaris inicials de l'alumnat, en els quals es recollirà de manera estandarditzada dades de les persones joves, el seu context i la seva situació respecte els estudis i l'ocupació; així com les disposicions cap a l'aprenentatge i motivacions per participar en el projecte. Aquests qüestionaris s'han de passar individualment a l'alumnat en la primera sessió del projecte i/o en la primera tutoria (prèvia a l'inici del projecte).
- Qüestionaris finals de l'alumnat, en el qual es recollirà si hi ha hagut algun canvi respecte a la predisposició a l'aprenentatge, la motivació per la formació, etc. Aquests qüestionaris s'han de passar individualment a l'alumnat, un cop realitzada tota la formació i les pràctiques, en una darrera sessió del projecte i/o en la darrera tutoria.
- Una entrevista d'avaluació al final del projecte amb els principals agents implicats (professionals dels ens locals, empreses de formació, formadors/es...), on s'avaluaran aspectes qualitius de la implementació del projecte.
- Altres eines per avaluar competències.
- Informe final.