

# APTE



## APTE : A pathway to employment



# TABLA DE CONTENIDOS

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1. El proyecto	1
2. Los socios	1
3. El informe	3
<b>¿Qué es la economía social?</b>	<b>4</b>
1.1. Economía social en Europa	4
1.1. Elementos de definición	4
1.2. Desafíos socioprofesionales actuales	6
1.3. Estrategia europea	7
2. Economía social y empleo en los países socios	8
2.1. Bélgica	8
2.2. Francia	9
2.3. Hungría	10
2.4. España	11
<b>¿Cómo acompañar a los demandantes de empleo?</b>	<b>12</b>
1. APTE : ENCUESTA Y GRUPO DE DISCUSIÓN	12
1.1. Panorama general	12
1.2. Análisis demográfico	14
1.3. Principales resultados	16
2. PISTAS PARA UNA VÍA DE ACCESO AL EMPLEO	20
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>23</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>24</b>





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Partners

Groupe One, *Belgium*

Pour la Solidarité-PLS, *Belgium*

Pro Bono Lab, *France*

Onkentes, *Hungary*

Work for Social, *Spain*

## Coordinator

Pro Bono Lab

## Design

Pour la Solidarité - PLS, 2023

Project Number : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

*This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# INTRODUCCIÓN

---

## 1. EL PROYECTO

**APTE** (un camino hacia el empleo) es un proyecto europeo que quiere permitir a los jóvenes con poca o ninguna cualificación académica, así como a los adultos mayores de 45 años que buscan trabajo, integrarse social y profesionalmente gracias a un programa innovador. Este itinerario se centrará en el descubrimiento y el aprendizaje de la economía social y sostenible, a través de la teoría en talleres, y a través de la práctica implicándose con ONG. La **mentoría**, las misiones **pro bono** y los **diversos talleres**, se utilizarán como herramientas para ampliar el campo de posibilidades, hacer que esas personas en búsqueda de empleo conozcan sus habilidades y facilitar su acceso al empleo en sectores de futuro. La mezcla de estos dos grupos, los jóvenes de 18 a 25 años y los adultos de más de 45, permite crear vínculos intergeneracionales a través de la mentoría entre iguales, pero también, puesto que están buscando trabajo, ayudarles a descubrir un sector y unas profesiones de futuro.

Para lograr nuestros objetivos:

1. Llevamos a cabo un **grupo de discusión y una encuesta** online para identificar las dificultades, necesidades y motivaciones de los jóvenes y de los mayores de 45 años solicitantes de empleo.
2. **Crearemos herramientas** para establecer un itinerario de empleabilidad centrado en el descubrimiento de la economía social y sostenible. Este itinerario se establecerá y se probará en 4 países para anticiparse a diferentes situaciones y entornos.
3. Crearemos herramientas complementarias para **facilitar la duplicación y la difusión** del proyecto para los actores que acompañan a los solicitantes de empleo, los que participan en la mentoría y los del voluntariado.

## 2. LOS SOCIOS

Este proyecto europeo reúne a 5 organizaciones asociadas con conocimientos complementarios de cuatro Estados miembros.

**Pro Bono Lab**, una organización con sede en Francia, es el líder de este proyecto. Creada en 2011, Pro Bono Lab moviliza equipos de voluntarios para prestar servicios de voluntariado basados en competencias (es decir, pro bono) a pequeñas y medianas organizaciones sin ánimo de lucro. Están acostumbrados a realizar estudios, medir el impacto y producir recursos que permitan la duplicación de un proyecto. A lo largo de los años, han adquirido una metodología que garantiza la pertinencia de un formato de compromiso basado en las competencias tanto para la asociación beneficiaria como para los voluntarios implicados. Pro Bono Lab ha llevado a cabo programas de compromiso para jóvenes y solicitantes de empleo, y ha medido los beneficios para ellos, como el hecho de que el compromiso ayuda a recuperar la confianza y/o a desarrollar habilidades. Han realizado estudios sobre los beneficios para los voluntarios, han organizado talleres sobre

la identificación de habilidades y quieren ir más allá en la participación de grupos vulnerables

**Work for Social** es una asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es promover la práctica del pro bono (voluntariado profesional) en diferentes sectores, dotando así a las ONG de talento y recursos. Es el primer intermediario pro bono en España y el primero en este país en incorporarse a la Global Pro Bono Network (en 2015). Como intermediario, pone en contacto a ONG y otras organizaciones sociales con empresas y particulares dispuestos a ofrecer sus servicios profesionales de forma gratuita a las primeras.

**Önkéntes Központ Alapítvány** (Voluntariado Hungría - Centro de Innovación Social) - ÖKA se fundó en 2002 como una ONG independiente con el objetivo de desarrollar y coordinar todos los esfuerzos para mejorar el entorno del voluntariado y fomentar la participación comunitaria en Hungría. En los últimos 15 años, ha coordinado numerosos proyectos locales, nacionales e internacionales en el ámbito del desarrollo y la formación del voluntariado. Cuenta con una amplia red de cooperación con ONGs, agencias gubernamentales y la comunidad empresarial. ÖKA tiene una amplia experiencia en el apoyo al empleo a través del voluntariado y la formación.

**POUR LA SOLIDARITÉ (PLS)** es un think tank europeo, independiente y comprometido con una Europa solidaria y sostenible, que trabaja para defender y consolidar el modelo social europeo, un sutil equilibrio entre desarrollo económico y justicia social. PLS cuenta con casi veinte años de experiencia en la coordinación y ejecución de proyectos europeos. Pionero en Bruselas en el tema de la mentoría, PLS trabaja activamente en el tratamiento de los problemas de acceso al empleo de los grupos vulnerables, la integración de los jóvenes poco o nada cualificados y la integración profesional de los mayores de 45 años con títulos no reconocidos. Ya han llevado a cabo programas de mentoría y cuentan con una metodología propia. Ahora quieren pensar en una vía diferente añadiendo misiones pro bono que permitan a los beneficiarios ejercer sus competencias.

Fundada en 1997, **GROUPE ONE ASBL** es una estructura asociativa que apoya la autocreación de empleo. Tiene su sede en Bélgica, tanto en la región de Bruselas como en la de Valonia. Group One ofrece un enfoque basado en la pedagogía activa a través de juegos de rol interactivos, métodos de cambio como la neuro gestión y técnicas de inteligencia colectiva. Groupe One ofrece un servicio gratuito de apoyo profesional a cualquier responsable de proyecto y, en particular, a los demandantes de empleo para orientarlos en la creación de su plan de empresa y su búsqueda de financiación en un enfoque de desarrollo sostenible. Para ello, la asociación ha desarrollado una serie de herramientas sencillas e innovadoras de gestión financiera, adaptadas a las pequeñas empresas, para ayudarles a crear puestos de trabajo sostenibles y de proximidad.

### 3. EL INFORME

Con este informe queremos **sensibilizar y poner de relieve** el potencial de una **economía social** y sostenible en Europa, haciendo hincapié en cada uno de los países socios. En efecto, para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, los ciudadanos deben tomar conciencia de los retos sociales, societarios y medioambientales a los que se enfrentan nuestras sociedades. Esperamos poder despertar el interés por los sectores del futuro. También queremos **entender las necesidades, los deseos y las motivaciones** de los principales beneficiarios y destinatarios de este proyecto, que son los jóvenes poco cualificados o los mayores de 45 años en búsqueda de empleo. Para ello, organizamos grupos de discusión con profesionales y organizaciones que trabajan con nuestro público objetivo. También realizamos un estudio más cuantitativo con un cuestionario distribuido a jóvenes poco cualificados y mayores de 45 años demandantes de empleo. Además, queremos hacer **recomendaciones y complementar los recursos de los actores de la economía social** y de las organizaciones que acompañan a estas personas o desean hacerlo (especialmente los actores de la tutoría) para que dispongan de elementos de defensa que apoyen su acción. Por último, este informe será **la base sobre la que se construirán nuestras acciones para este proyecto**. Si bien tenemos fuertes intuiciones sobre las herramientas que hay que poner en marcha para crear un itinerario innovador y pertinente, también queremos confirmarlas con cifras concretas e identificar los elementos que mejorarían este itinerario y lo harían realista para una mejor duplicación.

# ¿QUÉ ES LA ECONOMÍA SOCIAL?

El objetivo del proyecto APTE es sensibilizar a las personas en búsqueda de empleo sobre la economía social y sostenible para ampliar sus horizontes y abrirles nuevas perspectivas profesionales. Indirectamente, también queremos promover el desarrollo de este sector atrayendo una diversidad de perfiles. Por ello, en la siguiente sección, trataremos de definir la economía social, las oportunidades que ofrece y los retos a los que se enfrenta a nivel europeo y a nivel nacional para cada uno de los países del consorcio.

## 1. LA ECONOMÍA SOCIAL EN EUROPA

### 1.1. ELEMENTOS DE DEFINICIÓN

#### **Economía social**

En 2011, la Comisión Europea presentó la Iniciativa Empresarial Social (IES). Esta SBI establece una acción a nivel europeo a través de medidas concretas para establecer un entorno favorable para las empresas sociales. El trabajo realizado durante los 10 años siguientes ha dado como resultado el Plan de Acción Europeo[1] para la Economía Social (ES) en diciembre de 2021. Este plan organiza las acciones que deben realizar tanto la Comisión como los Estados miembros y las partes interesadas para desarrollar la ES en los próximos diez años.

Tradicionalmente, el término economía social se refiere a cuatro tipos principales de entidades que proporcionan bienes y servicios a sus miembros o a la sociedad en general: las cooperativas, las mutualidades, las asociaciones (incluidas las organizaciones benéficas) y las fundaciones. Son entidades privadas, independientes de los poderes públicos y con formas jurídicas específicas. En la actualidad, las empresas sociales se entienden generalmente como parte de la economía social.[2]

Más recientemente, en junio de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proporcionó la primera definición tripartita[3] de la **economía social y solidaria (ESS)**. Según esta definición, "la ESS engloba a las empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales al servicio del interés colectivo y/o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática y/o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y del fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes y/o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la formal y operan en todos los sectores de la economía"[4].

[1] Comisión Europea: Plan de Acción para la Economía Social (2021)

[2] Ibid

[3] La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el único organismo de las Naciones Unidas cuyos miembros son representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores.

[4] ILC.110/Resolución II: Resolución sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria

La economía social desempeña **dos funciones principales** en el sistema económico: en primer lugar, una **función reparadora** al atender las necesidades sociales no cubiertas por la economía de mercado y las acciones públicas; en segundo lugar, una **función transformadora** al experimentar y poner en práctica formas innovadoras de organizar la actividad económica de una manera más inclusiva y sostenible. (5)

## Entidades

En Europa, la economía social se refiere principalmente a: cooperativas, mutualidades, asociaciones (incluidas las benéficas), fundaciones y empresas sociales. (6)

Las **cooperativas** designan a las empresas centradas en las personas que son propiedad conjunta y están controladas democráticamente por y para sus miembros, con el fin de alcanzar objetivos sociales y económicos comunes. Proporcionan una solución para los trabajadores que desean comprar conjuntamente su empresa.

Las **mutualidades de previsión social** son entidades privadas propiedad de sus miembros y gobernadas por ellos. Desempeñan un importante papel en los seguros de salud y en la prestación de servicios sanitarios, de cuidados de larga duración y otros servicios de seguridad social buenos, asequibles y de acceso universal. Se rigen por los principios de solidaridad, asequibilidad, no discriminación y no exclusión, y a menudo son socios clave para las autoridades públicas, proporcionando servicios sociales innovadores, como la asistencia sanitaria y los servicios de atención general.

Las **asociaciones** ofrecen un espacio único donde los ciudadanos se comprometen con intereses comunes y generan cohesión social y entendimiento mutuo.

Las **fundaciones de utilidad pública** se basan en los activos y se orientan a fines concretos, y se centran en ámbitos que van desde el medio ambiente, los servicios sociales, la sanidad y la educación, hasta la ciencia, la investigación, las artes y la cultura. Ahora las empresas sociales también se consideran parte de la economía social. Funcionan proporcionando bienes y servicios para el mercado de forma emprendedora y a menudo innovadora, teniendo objetivos sociales y/o medioambientales como razón de su actividad comercial. Los beneficios se reinvierten principalmente en la consecución de su objetivo social.

## Cifras clave

La economía social es un actor socioeconómico importante en la economía europea. Hay **2,8 millones de empresas y organizaciones de la economía social**, desde pequeños hasta grandes grupos europeos [7]. En el conjunto de todos los sectores, los agentes de la economía social dan empleo a **13,6 millones de personas** (aproximadamente el 6,2% de la población activa de la UE) y representan el 8% del producto interior bruto (PIB) de la UE.

[5] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (julio de 2020), La economía social y la crisis COVID-19: funciones actuales y futuras

[6] Preguntas y respuestas: el Plan de Acción de la Economía Social (europa.eu)

[7] Plan de acción para impulsar la economía social y crear empleo (europa.eu)



Este sector también moviliza a muchos voluntarios. De hecho, nada menos que el equivalente a **5,5 millones de trabajadores a tiempo completo** se movilizan en torno a los actores de la ESS. Además, en Europa, más de 232 millones son miembros de cooperativas, mutuas o entidades similares.

## 1.2. DESAFÍOS SOCIOPROFESIONALES ACTUALES

La economía social y solidaria es una fuente de empleo directo e indirecto. Algunos empleos se crean directamente en las entidades de la ESS. Otros se crean y se mantienen a través de los bienes y servicios proporcionados por estas entidades en diversos sectores, que van desde la alimentación y la vivienda hasta el cuidado de niños y ancianos y los servicios financieros. Aunque la economía social y solidaria desempeña un papel en la creación de empleo e ingresos, siguen existiendo importantes retos [8].

### Financiación

A pesar de su ambición de ofrecer una alternativa, la economía social sigue incrustada en la economía capitalista y su lógica de mercado [9]. Así, el acceso a la financiación es un reto importante para el desarrollo de la economía social. Algunas características de las entidades de la ESS facilitan el acceso a formas de financiación como las subvenciones, los préstamos públicos asequibles o los sistemas monetarios complementarios. Por otro lado, el acceso de estas unidades de ESS al sistema bancario tradicional suele ser muy limitado. Se enfrentan a obstáculos similares a los que suelen encontrar las pequeñas y medianas empresas. Además, la falta de información sobre los programas de apoyo y el elevado coste de los servicios de consultoría son obstáculos importantes para el desarrollo de la ESS. Sin embargo, sigue existiendo el temor de que el uso de mecanismos de financiación convencionales pueda socavar los valores y las prácticas de la economía social y solidaria, especialmente en lo que respecta a la gobernanza democrática y la limitación del reparto de beneficios. En un momento en el que las unidades de la ESS de diferentes sectores están desarrollando y diversificando sus actividades y en el que parece probable que aumente su necesidad de capital, es muy probable que sea necesario garantizar que estas unidades tengan acceso a una gama más amplia de instrumentos financieros.

### Doble transición: digital y ecológica

#### Digital

Al igual que las empresas tradicionales, las organizaciones de la economía social también están aprovechando las oportunidades que ofrece la digitalización [10]. Las entidades de la economía social están ayudando a que las transiciones digitales sean más equitativas.

[8] Informe VI: El trabajo decente y la economía social y solidaria (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

[9] Economie sociale : les financements privés (Marian Foy, septiembre de 2021),

[10] Documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre la vía de transición (Comisión Europea, 9/12/2021)

Al conectar las empresas y los clientes directamente con los empleados, las plataformas digitales de trabajo están transformando los procesos empresariales y tienen profundas implicaciones para el futuro del trabajo.[11] Al igual que las plataformas comerciales, las plataformas cooperativas utilizan sitios web o aplicaciones móviles para vender bienes o servicios. Su principal diferencia con las plataformas comerciales es que se basan en la gestión democrática y/o la propiedad compartida. Aunque la digitalización aporta enormes beneficios, existe una brecha digital, especialmente entre aquellos segmentos de la comunidad que carecen de las habilidades o el equipamiento necesarios. La crisis de COVID-19 hizo aún más visible esta brecha digital. Por lo tanto, la transición digital del ecosistema tiene muchas barreras y desafíos que superar. Se han identificado cuatro áreas clave[12] :

1. Formación y habilidades para fomentar la inclusión social
2. Acceso a tecnología avanzada, asequible, adaptada y abierta/compartida
3. Inversión en operatividad, escalabilidad y visibilidad
4. Inversión en infraestructura de almacenamiento descentralizado y análisis de gestión de datos

### **Ecológico**

Las unidades de economía social y solidaria contribuyen a una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental. Aunque las cooperativas y otras entidades de la economía social requieren una atención y una asistencia especiales para llevar a cabo una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, a menudo no se da prioridad a la transición verde en términos de tiempo, inversión y capacidad de organización. Las competencias verdes, definidas como los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias para vivir, desarrollar y apoyar una sociedad sostenible y eficiente en el uso de los recursos, faltan en las entidades de economía social y de proximidad. La falta de competencias debe abordarse en todos los niveles de la empresa: gestión (proceso, gobernanza, impactos, etc.), empleados (diseño, proceso, comunicación, etc.), pero también compañeros (concienciación) [13]

### **Reconocimiento**

La economía social y solidaria adolece de una falta de reconocimiento de sus aportaciones por parte de los ciudadanos y de los interlocutores sociales y financieros. Muchos consumidores quieren comprar de forma más consciente, en cuanto al origen de los bienes y servicios que desean adquirir, pero no siempre saben cómo hacerlo. Por ello, la Comisión se compromete a reforzar sus actividades de comunicación, a facilitar el desarrollo de datos estadísticos específicos sobre la ESS y a contribuir a la elaboración de estudios comparativos que abarquen a todos los Estados miembros. [14]

[12] European Commission (November, 2022), *Transition pathway for proximity and social economy*

[13] Ibid

[14] Ibid

## 1.3. ESTRATEGIA EUROPEA

En noviembre de 2017, la Comisión Europea adoptó un Pilar Europeo de Derechos Sociales para relanzar una Europa más social a través de compromisos presupuestarios, iniciativas legislativas o la coordinación de políticas nacionales[15]. Los principios y derechos del pilar europeo se estructuran en torno a **tres ejes: (1) igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, (2) condiciones de trabajo justas, (3) protección social e inclusión social**. Esto proporciona un marco común para los derechos sociales de los ciudadanos europeos y ha dado lugar a un nuevo Plan de Acción para la Economía Social adoptado en diciembre de 2021. El plan pretende impulsar la innovación social, apoyar el desarrollo de la economía social y reforzar su poder de transformación económica y social. Propone una serie de acciones para el periodo 2021-2030. El Plan de Acción y sus diversas acciones tienen tres objetivos principales[16] :

- (1) Establecer una política de apoyo y un marco legal para el desarrollo de la SE <sup>2</sup>
- (2) Ofrecer a las organizaciones de la economía social la oportunidad de empezar y expandirse
- (3) Garantizar el reconocimiento de la SE y su potencial

## 2. ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO EN EL PAÍS DE LOS SOCIOS

### 2.1. BÉLGICA

En Bélgica, la economía y el empleo son competencia de las regiones. Por lo tanto, las tres regiones de Flandes, Bruselas-Capital y Valonia tienen políticas públicas específicas relativas a la promoción de la economía social. En Valonia y Bruselas, la economía social se define de forma bastante similar a la europea, es decir, cualquier "actividad económica desarrollada por asociaciones, cooperativas, mutuas y fundaciones y que no tenga como objetivo la maximización del beneficio"[17]. En 2018 se aprobó en Bruselas un decreto para definir qué es una empresa social en base a los criterios de EMES. Según esta red de investigadores, "una empresa social cumple con los siguientes principios: (a) la realización de un proyecto económico; b) la persecución de un fin social; c) el ejercicio de una gobernanza democrática". En estas dos regiones de Bélgica, empresa social y economía social se utilizan a menudo como sinónimos, lo que no ocurre en Flandes. De hecho, históricamente la economía social en Flandes tendía a limitarse a la integración de trabajadores poco cualificados en el mercado laboral (WISEs - Work Integration Social Enterprises), pero esto ha evolucionado con el tiempo. La economía social se define legalmente desde 2012 mediante un decreto (Ondersteuningsdecreet [18]) como un conjunto de "valores empresariales sociales" desarrollados dentro de diversas formas organizativas y sectores de actividad. Por lo tanto, la economía social se considera un subconjunto del emprendimiento social y la empresa social. No obstante, estas diferencias de interpretación entre las regiones tienden a desvanecerse, a la luz del trabajo de uniformización de este concepto tanto a nivel europeo como internacional. [19]

[15] Plan de acción para impulsar la economía social y crear empleo (europa.eu)

[16] Análisis del plan europeo de economía social (Labo ESS, enero de 2022)

[17] Catálogo de publicaciones - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu)

[18] Ondersteuningsdecreet | Sociale Economie

[19] Las empresas sociales y sus ecosistemas en Europa. Informe actualizado de Bélgica.pdf

## Distribución del empleo por forma jurídica (2020)

	BRUSSELS	WALLONIA
	NUMBER OF WORKERS	
ASSOCIATIONS	81 216	136 301
COOPERATIVES	2 305	2 338
FOUNDATIONS	2 542	2 034
MUTUAL BENEFIT SOCIETIES	6 107	4 040
SOCIAL ENTERPRISES	705	9 707
TOTAL	<b>92 875</b>	<b>154 420</b>

Las asociaciones emplean a la gran mayoría de los trabajadores de la economía social (88%). Las mutuas (4,1%) y las empresas con fines sociales (4%) completan el podio, por delante de las cooperativas (1,9%) y las fundaciones (1,9%) [20].

## 2.2. FRANCÍA

Los orígenes de la economía social se encuentran en Francia desde el siglo XIX. El concepto se ha institucionalizado progresivamente en el país, primero con la creación de secretarías de Estado para la economía social en 1984, luego para la economía solidaria en 2000, todo ello consolidado por una ley en 2014[21] . Desde julio de 2014, una Ley marco de Economía Social y Solidaria define la economía social y solidaria en Francia[22] . Esta ley tiene como objetivo identificar los puntos e intereses comunes entre los actores de los diferentes sectores de actividad. La ley francesa esboza cuatro principios en la base de la economía social y que las empresas sociales deben respetar :

1. La búsqueda de la utilidad social
2. La búsqueda de un modelo económico viable
3. Gobernanza democrática
4. Rentabilidad limitada o rentabilidad al servicio del fin social

Según la Comisión Europea, el ámbito de la economía social y solidaria en Francia incluye asociaciones, cooperativas, mutualidades, fundaciones y empresas sociales y solidarias. Además, la ley francesa incluye también a las organizaciones que operan bajo un estatus comercial, pero que observan en sus normas de funcionamiento varias características fundamentales como la gobernanza democrática, la búsqueda de una utilidad social, la distribución limitada de beneficios por normas estatutarias, etc. Esto es lo que la ley define como el estatus de utilidad social de una organización, lo que significa que su principal misión social es apoyar a las personas en situaciones vulnerables, luchar contra la exclusión y la desigualdad, promover la educación para la ciudadanía, la cohesión social y el desarrollo sostenible. [23]

[20] El estado de la economía social 2019-2020

[21] La institucionalización de la economía social y solidaria: Estado y sociedad civil organizados en Francia de 1981 a 2017

[22] ESS: ¿de qué hablamos? | Avise.org

[23] FR-Empresas sociales y sus ecosistemas.pdf



## Distribución del empleo por forma jurídica (2020) [24]

ASOCIACIONES	1 852 000
COOPERATIVAS	308 532
FUNDACIONES	85 771
SOCIEDADES DE BENEFICENCIA	138 415
TOTAL	2,4 MILLONES DE TRABAJADORES

### 2.3. HUNGRÍA

Hungría es uno de los países de la UE donde el reconocimiento del concepto de economía social por parte de los propios actores del sector es muy bajo. Esto se ve acentuado por la falta de consenso sobre las diferentes formas jurídicas que pueden adoptar las empresas sociales. El concepto no puede reducirse a una única forma jurídica, sino que se identifica en la presencia simultánea de objetivos sociales y actividades empresariales (Grants Europe 2018)[25] . Por lo tanto, utilizan la normativa sobre las diferentes formas jurídicas utilizadas (por ejemplo, asociación, fundación, empresa sin ánimo de lucro o cooperativa social) y sobre las actividades de interés público para reconocer, financiar y regular las empresas sociales. Sobre la base de esta información, la economía social en el país puede describirse como "un conjunto de actividades económicas sin ánimo de lucro y orientadas al consumidor, limitadas en el tiempo y en el espacio, llevadas a cabo por agentes no gubernamentales y sin ánimo de lucro (ONG) en el marco de la economía de mercado, y centradas en formas innovadoras de satisfacer las necesidades insatisfechas de los otros dos sectores". [26] Estas empresas operan principalmente en los sectores social y de servicios públicos. Su actividad económica está destinada a complementar las donaciones privadas y las licitaciones públicas.

## Distribución del empleo por forma jurídica

COOPERATIVES AND ASSOCIATIONS	28 177
FOUNDATIONS	19 689
MUTUAL BENEFIT SOCIETIES	12 807
SOCIAL ENTERPRISES	5 159
TOTAL	65 832

[25] Grants Europe Consulting Kft. (2018) "Pénzügyi eszközök és pénzügyi eszközök kihelyezése társadalmi vállalkozásokhoz" kutatás, Budapest: OFA.

[26] Lipták-Siposné-Nagy: Áttekintés a magyarországi szociális gazdaságról és gazdasági szervezetéről 2019

## 2.4. ESPAÑA

La economía social en España se define como el conjunto de actividades económicas y empresariales que las entidades del sector privado realizan siguiendo el interés económico y social general.

Este concepto ha alcanzado el reconocimiento público y está regulado explícitamente por ley desde 2011. Esta ley construye un marco legal para todas las entidades que conforman la economía social. Esta ley no crea (ni regula) un nuevo tipo de entidad jurídica, sino que simplemente agrupa (a efectos de identificación y promoción) a las entidades con formas jurídicas específicas que existían anteriormente. Sin embargo, estipula que todas las entidades incluidas en este sector deben seguir valores basados en ciertos principios como:

- la supremacía de la persona/objetivo social sobre el capital
- el reparto de los beneficios que no estén en función de la dotación de capital
- la dedicación a los sectores sociales
- la independencia del poder público

Por otra parte, la Ley de 2011 reconoce a las entidades que tradicionalmente han formado parte de la economía social, como las cooperativas, las mutuas, las WISEs y las asociaciones y fundaciones dedicadas a actividades económicas, entre otras. Sin embargo, la ley también incluye en la economía social a "todas aquellas empresas cuya actividad económica se basa en los principios presentados anteriormente".

En cambio, el concepto de empresa social ha recibido un menor reconocimiento público, con un desarrollo inadecuado de la regulación explícita. Sin embargo, aunque las empresas sociales no estén reconocidas por una ley específica, no significa que no exista un marco legal para las organizaciones que podrían definirse como empresas sociales. De hecho, las empresas sociales pueden ser incluidas en la Ley general de Economía Social.

### Distribución del empleo por forma jurídica

	<u>NUMBER</u>
<u>COOPERATIVES</u>	20,348
<u>FOUNDATIONS</u>	14,729
<u>SOCIAL ENTERPRISES</u>	10,313
<u>INSERTION ENTERPRISES</u>	7,134
<b>TOTAL</b>	<b>52 524</b>

# I. ¿CÓMO ACOMPAÑAR A LOS DEMANDANTES DE EMPLEO?

## 1. APTE: ENCUESTA Y GRUPO DE DISCUSIÓN

### 1.1. PANORAMA GENERAL

El proyecto APTE quiere que los jóvenes poco o nada cualificados y los adultos mayores de 45 años que buscan trabajo se integren social y profesionalmente gracias a un programa innovador. La mezcla de estos dos grupos permite crear vínculos intergeneracionales a través de la mentoría mutua, pero también, ya que están buscando trabajo, ayudarles a descubrir un sector y unas profesiones de futuro. Este itinerario se centrará en el descubrimiento y el aprendizaje de la economía social y sostenible, a través de la teoría en los talleres, y a través de la práctica involucrándose con las ONG. Mediante 3 tipos de actividades - mentoría, módulo de aprendizaje/talleres y actividades de voluntariado pro bono- queremos abrir su campo de posibilidades, hacerles conscientes de sus habilidades y facilitarles el acceso al empleo en sectores del futuro.

La siguiente sección consiste en un análisis comparativo de los datos recogidos en los cuatro países (Bélgica, Francia, Hungría y España) en el que se destacan las similitudes y diferencias más marcadas. Todos los datos y cifras fueron analizados y elaborados para ser incluidos en este informe, que abarca tanto la encuesta como los grupos de discusión.

#### **METODOLOGÍA**

Para alcanzar nuestros objetivos, el primer resultado intelectual (IO1) de este proyecto se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo -investigación documental y grupos de discusión con profesionales que trabajan con solicitantes de empleo- y cuantitativo - encuesta en línea para solicitantes de empleo-. El objetivo principal de los grupos focales era conocer el punto de vista de los trabajadores sociales profesionales sobre la realidad del apoyo y la búsqueda de empleo para los solicitantes de empleo mayores de 45 años y los jóvenes poco cualificados. Las reuniones con estos profesionales se celebraron a distancia vía Zoom o en persona durante un máximo de 3 horas. Las preguntas que se formularon tenían como objetivo:

- identificar los obstáculos y dificultades que encuentran las estructuras en el apoyo a personas de 45 años y jóvenes poco cualificados en su búsqueda de empleo
- identificar los obstáculos y dificultades que encuentran los demandantes de empleo mayores de 45 años y los jóvenes poco cualificados según la percepción de las estructuras de apoyo
- anticipar las necesidades de los solicitantes de empleo mayores de 45 años y de los jóvenes poco cualificados, tal y como las perciben las estructuras de apoyo
- identificar los obstáculos al empleo de los solicitantes de empleo mayores de 45 años y de los jóvenes poco cualificados
- identificar las inversiones necesarias (tiempo/recursos/personal) para conseguir que las personas mayores de 45 años y los jóvenes poco cualificados accedan al empleo.

Las diferentes preguntas se trataron primero en subgrupos antes de ser debatidas con todos los participantes para recoger las diferentes propuestas. Los resultados de los grupos focales de cada país se compartieron (en inglés o francés) en un documento de presentación de Word o PowerPoint.

El **enfoque cuantitativo** de este informe se basó en un cuestionario en línea para solicitantes de empleo. El cuestionario iba dirigido a un público más amplio que los actuales demandantes de empleo. De hecho, incluimos en nuestra encuesta a los jóvenes con baja cualificación y a los mayores de 45 años que se habían encontrado recientemente en esa situación, aunque tuvieran actualmente un empleo. A través de este cuestionario, tratamos de identificar :

- los obstáculos y dificultades a los que se han enfrentado durante su búsqueda de empleo
- las necesidades y expectativas en términos de apoyo durante su búsqueda de empleo
- su motivación para encontrar un trabajo
- su interés por un programa como el propuesto por la APTE que ofrece mentoría, descubrimiento de sectores relacionados con el desarrollo sostenible y la economía social, y actividades pro bono.

El cuestionario fue diseñado en inglés por PLS con aportaciones de todos los socios. Cada país se encargó de la traducción a su propio idioma y de la difusión digital o física del cuestionario al público objetivo. Los diferentes resultados se compartieron (en inglés o francés) mediante un archivo Excel.

Al tener en cuenta la realidad de los profesionales, pero también la de las personas directamente implicadas en la búsqueda de empleo, esperamos poder recopilar información que complete, contradiga o se superponga. Estas informaciones serán útiles para la puesta en marcha de un programa de apoyo tan ambicioso como APTE. Nuestro programa quiere ofrecer las respuestas más adecuadas a las necesidades y expectativas de los demandantes de empleo, pero también intenta superar las dificultades y los obstáculos que suelen encontrar los demandantes de empleo y los agentes locales.

## **PARTICIPANTES**

Para los grupos de discusión, entrevistamos a un total de 32 profesionales de 25 organizaciones diferentes de tres de los países del consorcio. Estas personas tienen perfiles diversos.

Van desde formadores hasta directores de agencias de empleo locales, pasando por agentes del sector del voluntariado que trabajan con personas de origen inmigrante. Para el cuestionario, no alcanzamos nuestro objetivo inicial de 200 encuestados (50/países), pero aún así conseguimos obtener respuestas de 129 personas. El perfil de los encuestados se detalla a continuación.

Resumen de la audiencia alcanzada por el socio del consorcio para esta OI1:

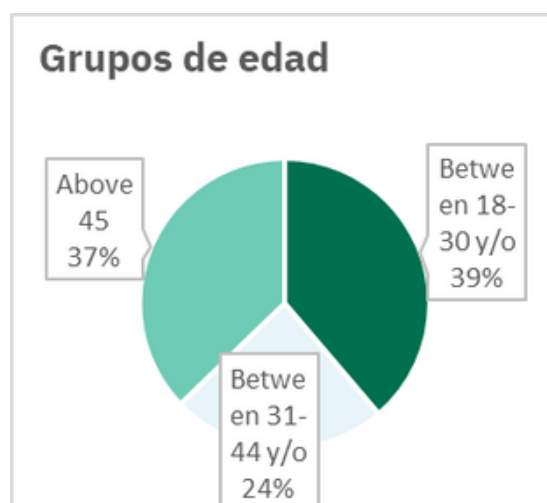
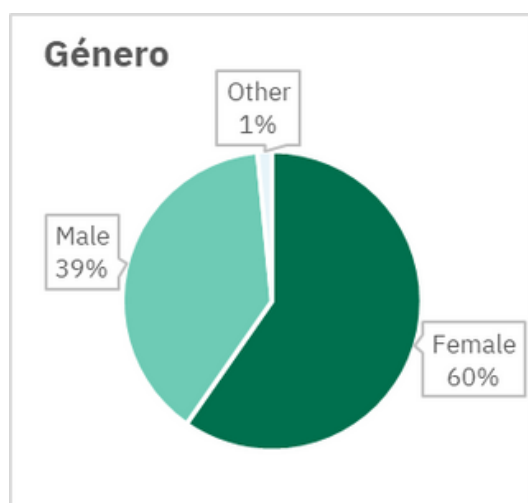


	<b>Survey</b>	<b>Focus Groups</b>
PLS & G1 - Belgium	43	13 participants / 13 organisations
PBL - France	30	11 participants / 6 organisations
OKA - Hungary	16	No focus group
WFS - Spain	40	8 participants / 6 organisations
Total	129	32 participants / 25 organisations

## 1.2. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

### Edad y sexo

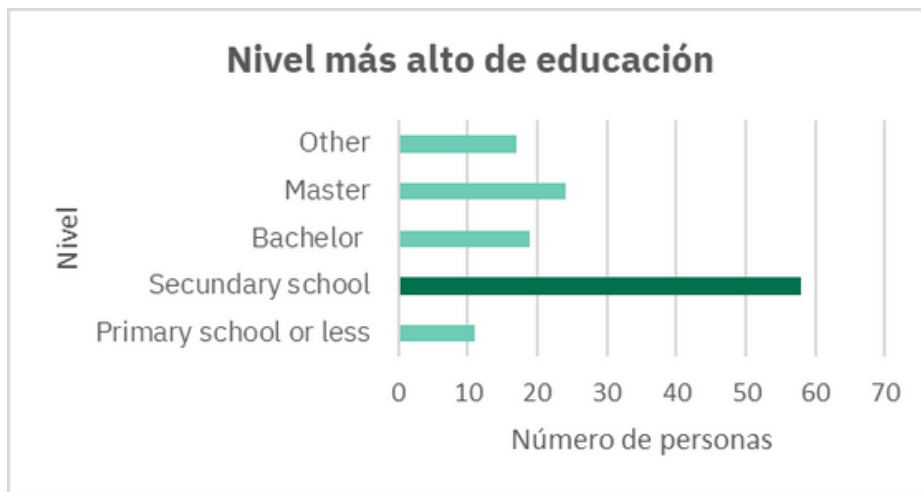
Un total de 129 personas respondieron a la encuesta desde Bélgica, Francia, España y Hungría. De ellos, 77 eran mujeres y 50 hombres, y los 2 restantes se identificaron como "otros" o "no binarios". En cuanto a la edad de estos encuestados, 50 pertenecían al grupo de 18 a 30 años y 48 al de más de 45 años, mientras que el resto estaba en el grupo de 31 a 44 años (31). Una pequeña mayoría de los participantes indicaron que eran solteros (51,2%), seguidos de los que indicaron que estaban casados o convivían con su pareja (30,1%), divorciados (10,6%) y viudos (2,5%). Aunque el itinerario que queremos desarrollar con este proyecto se dirige a los demandantes de empleo de una categoría de edad específica (18-25 y más de 45 años) con poca o ninguna cualificación. El cuestionario se dirigía a un público más amplio de personas que buscan un empleo o que han estado recientemente en esta situación. Además, la mayoría de los encuestados tienen la nacionalidad (102 de 129) del país europeo en el que se realizó la encuesta y dominan el idioma o una de las lenguas oficiales de ese país.



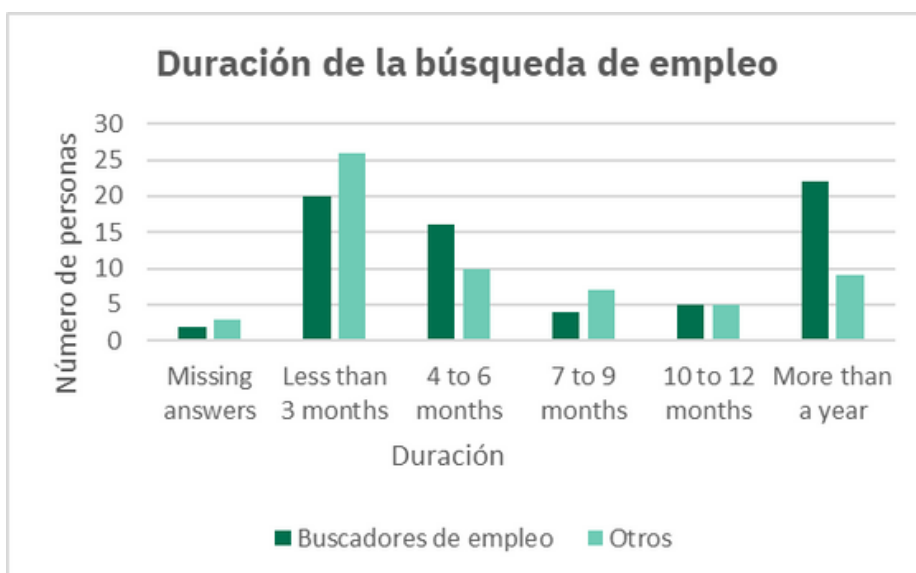
### Educación y empleabilidad

Menos de la mitad de las personas que respondieron al cuestionario (58 participantes) tienen un nivel de educación secundaria como máxima cualificación. De estas personas, el 65% (38/58) son demandantes de empleo. Aunque el itinerario que se desarrollará en este proyecto está dirigido a los demandantes de empleo mayores de 45 años y a los menores de 25 con poca o ninguna cualificación, decidimos dirigirnos a una muestra más amplia. De los que respondieron al cuestionario, 69 personas buscaban actualmente un empleo.

Para 20 de ellas la duración de la búsqueda de empleo era inferior a 3 meses y para 22 de ellas esta duración era superior a un año. En general, los demandantes de empleo de nuestro cuestionario son personas poco cualificadas, lo que corresponde al público del itinerario que queremos desarrollar.



El resto de los participantes (60 personas) eran principalmente trabajadores (por cuenta ajena o por cuenta propia) o estudiantes. De estos 60 no demandantes de empleo, cuando se les pidió que indicaran el tiempo que habían tardado en encontrar su actual o último empleo, más de un tercio de ellos (26/60) indicaron que habían tardado menos de 3 meses.



## Experiencia

De nuestros 69 encuestados que buscan empleo, 22 (32%) tienen menos de un año de experiencia laboral y 27 (39%) tienen más de 5 años de experiencia. En cuanto a la duración de la búsqueda de empleo, observamos que los valores extremos ("poca experiencia" frente a "muchoa experiencia"; "breve duración de la búsqueda de empleo" frente a "larga duración de la búsqueda de empleo") son aquellos en los que se encuentra la mayoría de los participantes. Estos valores pueden relacionarse con los públicos que nos interesan para nuestro itinerario. Los jóvenes con poca cualificación suelen ser inexpertos, lo que dificulta su entrada en el mundo laboral. Mientras que las personas mayores de 45 años que buscan trabajo tienen experiencia, pero su edad puede impedirles reincorporarse al mercado laboral.



## 1.3. PRINCIPALES RESULTADOS

### Desafíos

Para evaluar los retos a los que se enfrentan durante la búsqueda de empleo, se pidió a los participantes que identificaran hasta 3 retos a los que se enfrentan durante la búsqueda de empleo. La prevalencia del tipo de retos y dificultades encontradas varía según los países de origen de los participantes. Sin embargo, en todos los países la **falta de experiencia** parece ser uno de los principales retos a los que se enfrentan durante la búsqueda de empleo. Otro reto que es común a la mayoría de los países asociados es la capacidad de **encontrar ofertas de trabajo**.

Si analizamos más detenidamente los diferentes países socios, vemos que en Hungría, más de la mitad de los solicitantes de empleo entrevistados identificaron la falta de **relevancia de sus cualificaciones** para el mercado laboral como la principal dificultad en su búsqueda de empleo (10 de 16). Otras dificultades de los participantes de Hungría fueron el escaso o **nulo reconocimiento de las cualificaciones** y el bajo salario ofrecido. También se adujeron otras razones, como no ser húngaro, el no reconocimiento de las competencias por parte de los empresarios o la falta de experiencia en la búsqueda de empleo, pero con menor frecuencia.

Para los encuestados franceses, la principal dificultad a la que se enfrentaron durante la búsqueda de empleo fue la de encontrar ofertas de trabajo. La falta de experiencia, la **movilidad geográfica** y el hecho de ser de origen extranjero se mencionaron igualmente como retos a los que se enfrentan los demandantes de empleo. A estas observaciones hay que añadir otras realizadas durante los grupos focales en Francia, como son: el desconocimiento de la forma de abordar el mercado laboral, el desconocimiento de los códigos de empresa, la falta de metodología en la búsqueda de empleo, la falta de una red de contactos, pero también la falta de confianza y la dificultad para sacar el máximo partido a la propia carrera. Vinculado a esta última observación, los profesionales también observan que estos jóvenes o mayores que buscan empleo tienden a centrarse en los elementos "negativos" relacionados con su perfil, lo que puede llevarles a autolimitarse o auto despreciarse. Para los encuestados españoles, **encontrar ofertas de trabajo** fue la principal dificultad a la que se enfrentaron durante su búsqueda de empleo. La falta de experiencia, la movilidad geográfica y el salario insuficiente fueron igualmente mencionados como retos a los que se enfrentaron los demandantes de empleo. Durante los grupos de discusión, los profesionales también señalaron las dificultades sociales que hacen que los ciudadanos, especialmente los jóvenes con poca cualificación, tengan a menudo trabajos de subsistencia. Están atrapados en una "red de iguales", lo que les lleva a tener empleos precarios y no regulados, que impiden un proyecto profesional a largo plazo. Esta urgencia por trabajar reduce por tanto su desarrollo personal y profesional. Además, estas poblaciones no pueden superar los prejuicios y estereotipos, por lo que acaban sintiéndose **identificadas** con esos trabajos precarios.

En Bélgica, la **falta de experiencia** es la principal dificultad a la que se enfrentan las personas que buscan un empleo. La búsqueda de ofertas de trabajo, la falta de reconocimiento del nivel de estudios o la desigualdad de la formación fueron igualmente mencionadas como dificultades por los encuestados. Estas diferentes razones también se mencionaron durante los grupos de discusión. Los profesionales también añadieron que una de las dificultades de los más jóvenes es que no saben lo que quieren hacer. Tal y como se identificó en Francia y España, los estereotipos y prejuicios a los que se enfrentan estos grupos, y en particular los jóvenes, les desmotivan debido a la discriminación que provocan.



	1 <sup>st</sup> Challenge	2 <sup>nd</sup> Challenge	3 <sup>rd</sup> Challenge
<b>Belgium</b>	Lack of experience	Finding job offers	Little to no recognition of the diploma
<b>France</b>	Finding job offers	Lack of experience	Geographical mobility
<b>Hungary</b>	Qualifications not relevant to the labour market	Lack of experience	Little or no recognition of skills
<b>Spain</b>	Finding job offers	Lack of experience	Geographical mobility

## Apoyo

En general, en los cuatro países del consorcio, los solicitantes de empleo expresaron que se sentían **bien apoyados durante su búsqueda de empleo**. Esto se explica en particular por la calidad del apoyo recibido desde un punto de vista individual. En efecto, los demandantes de empleo parecen estar más satisfechos con el apoyo recibido cuando se ponen a su disposición diferentes recursos, se establece una relación de confianza y las estructuras de apoyo proporcionan una asistencia adaptada a sus necesidades. **Los demandantes de empleo que no se sienten apoyados** señalan principalmente la falta de interacción, especialmente de las grandes estructuras regionales/locales, durante su búsqueda de empleo. Señalan que estas estructuras no suelen ponerse en contacto con ellos o no ofrecen soluciones que se correspondan con sus competencias o intereses.

## Motivaciones

Este cuestionario abordaba la motivación en la búsqueda de empleo de **dos maneras diferentes**. Por un lado, queríamos identificar el grado de importancia que los encuestados conceden a diferentes elementos relacionados con la elección de su empleo (oportunidades profesionales, salario, horario de trabajo, vínculos sociales,...). Por otro lado, queríamos identificar las concesiones o compromisos que los participantes estaban dispuestos a aceptar y hacer para evitar el desempleo. En ambos casos pudimos observar similitudes pero también elementos más específicos de determinados países. En todos los países del consorcio, una motivación importante para los participantes es la **"seguridad laboral"**. Según el Consejo Nacional de Información Estadística francés (CNIS)[27], la seguridad en el empleo se refiere al hecho de que una persona siga empleada sin ninguna interrupción "a largo plazo", aunque haya un cambio de empresa. Por tanto, puede referirse, pero no necesariamente, al tipo de contrato (fijo/indefinido, temporal, a tiempo parcial, etc.). Otro elemento que parece central en el empleo buscado en todos los países, excepto en Hungría, es el **aspecto social** asociado al empleo buscado. Los participantes parecen buscar empleos que les permitan crear vínculos sociales y ayudar a los demás.

[27] IE 16 JANVIER 2008 (cnis.fr)- Une nouvelle définition de la sécurité de l'emploi- HRSquare

Para los encuestados franceses y belgas, encontrar un **trabajo** que les **interese** también parece ser importante. La importancia del salario también destaca como motivación, especialmente para los encuestados españoles. En cuanto a las motivaciones para dejar el desempleo, dos elementos parecen ser comunes a los encuestados belgas, franceses y españoles. Los encuestados de los tres países estarían dispuestos a **adquirir nuevas competencias** (a través de la formación, por ejemplo) y a aceptar un **salario más bajo**.

Otro compromiso común a España y Bélgica se refiere a la **movilidad geográfica**. Los encuestados de ambos países parecen estar abiertos a la idea de trabajar más lejos de casa para evitar el desempleo. Hungría se diferencia de los demás países en que los participantes **no** parecen **estar a favor de ninguna concesión para dejar de estar en el paro**. Por el contrario, los húngaros se oponen firmemente a todas las sugerencias de la pregunta, especialmente a la movilidad geográfica.

Motivations to choose a job			
	1 <sup>st</sup> motivation	2 <sup>nd</sup> motivation	3 <sup>rd</sup> motivation
<b>Belgium</b>	Interesting job	Job security	Social tie
<b>France</b>	Job security	Interesting job	Job that helps others
<b>Hungary</b>	High salary	Job security	Flexible schedule
<b>Spain</b>	Job security	Career opportunity	Useful job

Motivations to leave unemployment			
	1 <sup>st</sup> motivation	2 <sup>nd</sup> motivation	3 <sup>rd</sup> motivation
<b>Belgium</b>	New skills	Working further	Lower paid
<b>France</b>	Part-time job	New skills	Lower paid
<b>Spain</b>	New skills	Working further	Part-time and lower paid

## Necesidades

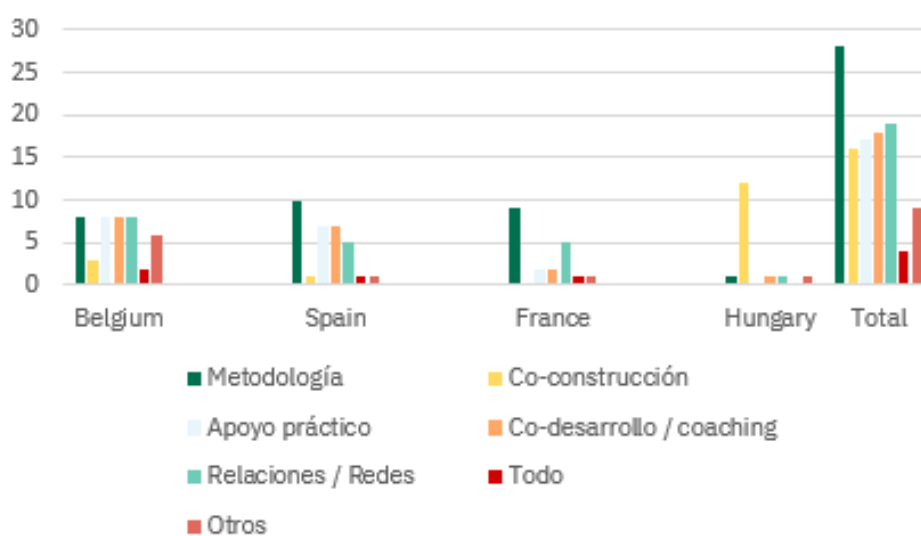
De los 129 encuestados, 111 compartieron el tipo de apoyo que les gustaría recibir durante su búsqueda de empleo. Se pidió a los participantes que eligieran uno de los apoyos mencionados o que precisaran si querían una combinación de dos o más. El tipo de **apoyo** que destaca es el **metodológico/técnico**. En efecto, una cuarta parte de los encuestados (28 participantes) desearía beneficiarse de herramientas para mejorar la calidad de su búsqueda de empleo, trabajando en los métodos de investigación y en las herramientas para encontrar ofertas relevantes para su perfil, el CV, la entrevista.

En segundo lugar (19 participantes) está la necesidad de abrir su **red** (profesional), como reuniones con reclutadores y empresas. En tercer lugar, existe la necesidad de un mayor apoyo personal centrado en la **autoconfianza, la autoestima y la motivación** (18 participantes). De hecho, durante los grupos focales en todos los países, se destacó a menudo que algunos de los obstáculos que encuentran los solicitantes de empleo se deben a los prejuicios que ellos mismos asocian con su origen.

Por tanto, es interesante observar que los demandantes de empleo también están dispuestos a trabajar en este aspecto más mental de su situación. Además, algunos participantes (17 participantes) también hicieron hincapié en la necesidad de una inmersión de apoyo **más práctica** en el mundo profesional. Tal y como identificaron los profesionales en los grupos de discusión, los demandantes de empleo, especialmente los más jóvenes, carecen de conocimientos sobre los códigos asociados al lugar de trabajo.

Otros (16 participantes) destacaron la necesidad de una ayuda más **transversal en el apoyo** ofrecido, con asistencia en la co-construcción de su proyecto y un análisis conjunto de las necesidades. El resto de los participantes (13 participantes) querían una mezcla de todos los apoyos sugeridos o una combinación de 2 o 3 de los apoyos mencionados.

### Tipo de apoyo necesario



## 2. PISTAS PARA UN CAMINO HACIA EL EMPLEO

El objetivo de estas encuestas y grupos de discusión era comprender y dar a conocer las necesidades, los deseos y las motivaciones de los jóvenes y los solicitantes de empleo poco cualificados y de los mayores de 45 años. Gracias al cuestionario y a los grupos de discusión, disponemos ahora de información adicional que nos permite adaptar mejor las actividades del itinerario que vamos a desarrollar.

Estos resultados también nos permiten proponer soluciones innovadoras para los actores que acompañan a los demandantes de empleo o desean hacerlo. El itinerario que se ofrecerá durante este programa en los 4 países del consorcio propondrá tutorías recíprocas, talleres y actividades pro bono para responder mejor y satisfacer las expectativas, retos y necesidades identificadas.

Una de las actividades centrales de este proyecto son las actividades colectivas propuestas en torno a la noción de economía social y sostenible. El objetivo de estos talleres es poner de relieve las profesiones y los sectores menos conocidos. Con este programa, y tal como subrayaron muchos profesionales durante los grupos de discusión, el objetivo no debe ser crear cosas nuevas. De hecho, ya hay muchas prácticas que no deben ser menospreciadas, por lo que los talleres servirán concretamente para realizar un verdadero seguimiento de las soluciones existentes para ver cómo pueden vincularse entre sí. Como se ha mencionado anteriormente, el sector de la economía social y sostenible es un sector que adolece de falta de reconocimiento por parte de los ciudadanos. Aunque los problemas que plantea el sector son bien conocidos, muchas personas siguen sin saber cómo pueden participar y contribuir a este sector a través de sus opciones profesionales. Por ello, este proyecto propone una serie de talleres y módulos de aprendizaje para ayudar a los demandantes de empleo a descubrir las oportunidades de desarrollo profesional y personal que hay detrás de este sector.

La mentoría es otro de los pilares de las actividades que ofrecerá el programa APTE. La mentoría es una relación interpersonal voluntaria y gratuita de apoyo, intercambio y aprendizaje en la que una persona con experiencia invierte su experiencia y su tiempo, con el fin de favorecer el desarrollo de otra persona que tiene competencias y habilidades que adquirir y objetivos profesionales y/o personales que alcanzar.<sup>(28)</sup> Lo que propondremos a través de este programa es una mentoría recíproca, es decir, entre dos demandantes de empleo, uno de los cuales será joven y el otro mayor de 45 años. Por lo que sabemos, este enfoque aún no se ha utilizado en los países del consorcio. Creemos que este enfoque puede ayudar a los demandantes de empleo a sentirse útiles al servir de apoyo y recurso a otra persona en su misma situación. Por lo tanto, la tutoría puede ser una forma de trabajar la confianza en sí mismos de los solicitantes de empleo. Trabajar en parejas también puede ser una oportunidad para que los demandantes de empleo trabajen en aspectos más concretos de su búsqueda de empleo - CV, carta de presentación o preparación de la entrevista - y tengan un feedback directo. Así pues, la mentoría es una de las formas que elegimos para responder a la necesidad de apoyo tanto práctico como personal identificada durante los grupos de discusión y la encuesta.

[28] Mentorat Québec: Définition et origine



Por último, el pro bono (en latín, "pro bono publico", para el bien público) es un acto voluntario por el que los profesionales ofrecen sus habilidades y talentos profesionales en diferentes campos en beneficio de proyectos sociales. El trabajo pro bono suele ser realizado por profesionales de la empresa que tienen muchos conocimientos técnicos en su campo y que pueden tener un gran impacto en la gestión de la entidad social. El impacto de una consulta pro bono para una entidad social suele ser alto y se mide a medio y largo plazo. Con este programa, queremos que los solicitantes de empleo puedan identificar sus habilidades, especialmente las blandas, y ponerlas al servicio de una organización. De este modo, el programa pro bono abordará tanto el reto de la falta de experiencia al que parecen enfrentarse a menudo los solicitantes de empleo como la oportunidad de identificar y desarrollar sus habilidades. Por último, también será una oportunidad para ampliar su red profesional.

# CONCLUSION

---

En general, a través de este proyecto, queremos que los jóvenes y los demandantes de empleo poco cualificados y los mayores de 45 :

- Adquieran conocimientos sobre la economía social y sostenible,
- Identifiquen y tomen conciencia de sus competencias,
- Identifiquen las profesiones de la economía social y sostenible y que esto despierte vocaciones en algunos,
- Se sientan útiles y capaces gracias a las actividades pro bono colectivas e individuales (voluntariado basado en competencias profesionales),
- Valoren esta experiencia pro bono en su CV, durante una entrevista, en LinkedIn por ejemplo
- Estén (más) abiertos a los intercambios con personas de otras generaciones,
- Encuentren un trabajo en los meses siguientes al curso o se inscriban en un curso de formación para reorientarse o desarrollar otras habilidades.

Este proyecto es innovador porque permite un itinerario completo con talleres de sensibilización sobre temas de transición (sostenible, digital), talleres de identificación de competencias, un compromiso con una asociación para beneficiarse de una experiencia concreta sobre el terreno y también permite un intercambio intergeneracional entre los dos grupos de demandantes de empleo.

También es innovador en cuanto al aspecto de la mentoría, ya que no habrá un mentor y un alumno, sino dos personas del mismo nivel que se prestarán apoyo mutuo: mentoría intergeneracional recíproca.

# BIBLIOGRAFÍA

---

## **LIBROS:**

- Duverger, Timothée., *L'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire : État et société civile organisée en France de 1981 à 2017* , Informations sociales, vol. 199, no. 1, 2019, pp. 28-35.

## **RECURSOS INSTITUCIONALES :**

- European Commission (January 2020), *Social enterprises and their ecosystems in Europe – Comparative synthesis report*, available online <https://rb.gy/ycrx05>
- European Commission (December 2021), *Social Economy Action Plan*, available online <https://rb.gy/ajmnm6>
- European Commission (December 2021), *Question/Answers : Social Economy Action Plan*, available online <https://rb.gy/urddhm>
- European Commission (December 2021), *Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs*, available online <https://rb.gy/grvzbm>
- European Commission (December 2021), *Staff working : Scenarios towards co-creation of a transition pathway for a more resilient, sustainable and digital Proximity and Social Economy industrial ecosystem*, available online <https://rb.gy/yxavqo>
- European Commission (November 2022), *Transition pathway for proximity and social economy*, available online <https://rb.gy/35xco4>
- International Labour Organisation (June 2022), *Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy*, available online <https://rb.gy/fragnr>
- International Labour Organisation (June 2022), *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire*, available online <https://rb.gy/g5ohca>
- Le Labo de l'économie sociale et solidaire (January 2022), *Analyse du plan d'action européen pour l'économie sociale*, available online <https://rb.gy/gjjqko>
- Observatoire de l'économie sociale (Juillet 2022), *L'état des lieux de l'économie sociale 2019-20*, available online <https://rb.gy/bcyvob>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (July 2020), *Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles* , available online <https://rb.gy/1wkajk>

## **SITIOS WEB:**

- Vlaanderen Sociale Economie, Ondersteuningdecreet, available online : <https://rb.gy/exmuu6>



Project Number : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus + Programme. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

[www.apteprobono.eu](http://www.apteprobono.eu)

**Project coordinator: Pro Bono Lab**

Pro Bono Lab  
6, Rue des Bateliers  
92110 CLICHY  
France  
[www.probonolab.org](http://www.probonolab.org)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union