



**Ajuntament  
de Barcelona**

**Institut Municipal de Serveis Socials  
Àrea de Drets Socials**

**Informe de Govern**  
**Programa Làbora**  
(Creació d'un Mercat Laboral Reservat  
a persones en risc d'exclusió social)

IMSS  
Àrea de Drets Socials

Comissió de Drets Socials, Cultura i Esports  
17 de maig de 2016

## Índex.

1.	Introducció.....	3
2.	Situació i context de la desocupació a Barcelona, Catalunya i Espanya en 2015. ....	4
3.	Objectiu general i objectius específics.....	6
4.	Els valors diferencials d'un projecte innovador.....	7
5.	Persones destinatàries del projecte.....	8
6.	Abast territorial del projecte.....	8
7.	El model de governança del programa.....	8
8.	Model de gestió per competències i circuit d'intervenció.....	9
	8.1 Circuit d'intervenció Làbora.....	11
	8.2 Instruments.....	12
	8.2.1 La Plataforma tecnològica.....	12
	8.2.2 Els Estudis.....	13
	8.3 Els programes de millora de l'ocupabilitat vinculats al Programa Làbora.....	15
9.	Altres projectes derivats del Programa Làbora.....	15
	9.1 I Jornada de networking.....	15
	9.2 Programa de lluita contra la pobresa energètica i d'inserció laboral ("100x5.000")..	16
	9.3 Benchmarking.....	17
10.	Principals indicadors any 2015.....	18
	10.1 Quadre resum impacte Programa Làbora.....	18
	10.2 Evolució del nombre de persones ateses.....	18
	10.3 Insercions Làbora 2015.....	20
	10.3.1 Ofertes gestionades i insercions.....	21
	10.3.2 Qualitat de les insercions.....	21
	10.4 Bons Compromís. Barcelona es compromet.....	22
11.	Indicadors primer trimestre i reptes any 2016.....	22
	11.1 Persones derivades al Programa Làbora per districtes.....	22
	11.2 Persones derivades per sexe i districte.....	23
	11.3 Persones derivades per edat.....	24
	11.4 Persones derivades a recursos externs (millora ocupabilitat).....	24
	11.5 Insercions pròpies de l'equip Làbora per sexe (primer trimestre 2016).....	24
	11.6 Insercions pròpies de l'equip Làbora per edat.....	24
	11.7 Reptes Programa Làbora 2016.....	25
12.	Liquidació del pressupost 2015.....	26
13.	Pressupost 2016.....	26

## 1. Introducció.

El present informe de govern té per **objectiu descriure el Programa Làbora**, que es va posar en marxa a finals de 2014 i que **es va consolidar durant l'any 2015**. Es tracta d'un projecte pel foment de **l'ocupació de les persones amb especials dificultats d'accés al mercat de treball impulsat per l'IMSS** amb la **col·laboració de les entitats socials Creu Roja, ECAS i FEICAT** i del **teixit empresarial** de la ciutat.

El projecte pretén implementar i gestionar un **mercat laboral reservat** a persones vinculades a algun dels programes i serveis de l'Àrea de Drets Socials del consistori que es troben en situació de risc o en exclusió social i que han manifestat de manera explícita al seu referent de Serveis Socials una demanda d'ocupació.

D'una banda, **ofereix una borsa de candidatures** on les empreses troben la persona que millor encaixa en les seves necessitats de contractació laboral, donant suport en la selecció del millor perfil i acompanyant en l'adaptació de la persona al lloc de treball. De l'altra, treballa pel procés de **millora competencial** de les persones usuàries del Programa Làbora. Així mateix també contribueix al seu acompanyament i reconeixement, per a que el procés contribueixi a l'apoderament de la persona, sovint una de les raons de fons de les dificultats per trobar feina, el que s'inscriu dins la visió integral del procés cap a la inclusió social.

Un servei destinat a preparar i acompanyar les persones en risc d'exclusió sociolaboral en l'assoliment de les competències necessàries per a la recerca de feina en general, i per a esdevenir candidats/es a les ofertes de feina aconseguides per l'equip de prospecció del programa, en particular. Es tracta d'un servei d'acollida, orientació laboral, capacitació en competències bàsiques i tècnic-professionals, formació professionalitzadora i seguiment personalitzat.

Un equip de prospecció intermèdia amb les empreses, les ajuda amb la publicació d'ofertes de treball, la preselecció de candidatures i acompanya en la inserció.

El Programa Làbora permet formar part d'un projecte de ciutat que treballa per **afavorir la igualtat d'oportunitats entre la ciutadania, alhora que promou canvis en la responsabilitat social de les empreses, i combat l'estigmatització de l'atur de llarga durada**.

El programa suposa refermar el **vincle entre els Serveis Socials i el referent laboral**. Emmarca l'actuació sociolaboral dins la intervenció dels Serveis Socials i Serveis específics.

En el moment en què, els Centres de Serveis Socials comptabilitzen un augment dels casos atesos en què la **desocupació** és un dels **elements principals de la intervenció**, el Programa Làbora aporta la possibilitat d'una actuació sociolaboral de caràcter integral, tot refermant el vincle entre els serveis socials i el referent laboral.

## 2. Situació i context de la desocupació a Barcelona, Catalunya i Espanya en 2015.

**L'atur registrat al desembre de 2015** a la ciutat de **Barcelona** era de **89.398 persones**, segons dades del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya. Es detecta un enquistament de la borsa d'atur estructural, així com un augment en el volum de persones amb risc d'exclusió social i laboral. Igualment també s'evidencia un increment de la precarietat del mercat de treball, amb contractes més breus, menys segurs i amb sous més baixos, una característica cada cop més instal·lada en la realitat laboral a la nostra societat.

Així doncs, es fa palesa la necessitat de fer un pas més en la definició de **polítiques públiques orientades a la inserció laboral d'aquests col·lectius** en situació d'especial **vulnerabilitat**, així com **alinejar i millorar les accions fetes entre els Serveis Socials i l'ocupació** dels col·lectius més vulnerables. Per tal de millorar la inserció laboral d'aquesta població, i d'aquesta manera les seves condicions de vida, es preveu el disseny i la implementació d'accions orientades a la creació d'un "**mercat laboral de treball reservat**", concebut dins una perspectiva d'**atenció el més integrada possible**.

No cal oblidar que l'exclusió social i la integració laboral requereixen d'estratègies i de **programes concertats**. Per tot això, es fa necessària la creació a Barcelona d'un **partenariat de col·laboració públic-social** que treballi de forma conjunta per a donar resposta tant a les necessitats de l'oferta com de la demanda laboral.

Així mateix també es tracta d'una acció positiva cap a certs col·lectius especialment vulnerables davant els efectes de la crisi i colpits de manera més accentuada per una situació d'atur molt elevat i de llarga duració i davant dels quals els serveis públics d'ocupació (tampoc per suposat els privats) no estaven funcionant, no estaven sabent donar resposta.

El nombre de persones actives a Catalunya era de 3.770,5 milers al quart trimestre de 2015, dada que es tradueix en un 0,9% per sota del valor corresponent al mateix trimestre de l'any anterior. La taxa d'activitat es situava en el 62,04%. Pel que fa a l'ocupació, hi havia 3.101,9 milers de persones ocupades, un 1,8% més que al quart trimestre de 2014. Quan a l'atur, la població desocupada era de 668,6 milers de persones, quantitat que reflecteix una variació interanual del -11,6%. La taxa d'atur era del 17,73%; per sexe, la dels homes era del 16,53% i la de les dones del 19,09%. Per grups d'edat, la taxa d'atur més elevada era la de 16 a 24 anys (39,03%). A Espanya, la taxa d'activitat era del 59,43%, la d'ocupació del 47,01% i la d'atur del 20,90%.

Segons l'EPA, el nombre d'actius desocupats va caure amb força a Barcelona durant el darrer trimestre de 2015. En conseqüència, la taxa d'atur accentuava la tendència baixista iniciada a principi de 2013.

Els resultats del darrer trimestre de l'any passat recuperaven la trajectòria notablement baixista del nombre d'aturats del primer semestre i s'acostava a la cota dels cent mil. La pèrdua de població activa ja no és l'únic factor explicatiu. Serveix, això sí, per explicar que a la capital catalana el nombre d'aturats s'hagi reduït a un ritme que supera el 20%, pràcticament el doble que a la resta del país. Pel que fa a les taxes d'atur, es manté la tendència descendent a tots els àmbits considerats i l'accentuació observada a la de Barcelona respon a l'esmentada intensitat de la reducció del nombre d'aturats.

Els senyals que apunten a un lleu alentiment del ritme de creixement de l'economia espanyola i europea no s'observen, de moment, en l'evolució de l'atur. Tant a l'àrea de Barcelona com al conjunt de Catalunya, el primer trimestre de 2016 s'ha tancat amb un descens interanual del nombre d'aturats que supera el 12%, el més intens del que va de segle. El col·lectiu masculí continua sent el més beneficiat de la recuperació del mercat laboral tant a Barcelona com a la resta del país.

Les darreres xifres disponibles confirmen la solidesa de la trajectòria descendent iniciada ara fa tres anys. El saldo del primer trimestre d'enguany —uns 1.600 barcelonins menys en situació d'atur— contrasta amb els poc més de 700 actius incorporats a l'atur durant el mateix període de 2015. Una situació que es repeteix a l'entorn metropolità i que fins a cert punt respon a factors estacionals. L'evolució del mes d'abril ho confirmarà o no. Convé no oblidar, però, que malgrat la favorable evolució del darrer trienni, els actuals registres d'actius desocupats que busquen feina superen en un 75% els mínims d'abans de l'anomenada Gran Recessió.

D'altra banda, però, no podem ignorar que les condicions laborals d'aquells qui tenen contracte estan presidides per la precarietat. Aquesta és la paraula que millor defineix la realitat de l'enorme majoria de les persones amb feina. Un 85% dels contractes signats el 2015 eren temporals. I d'aquests, més de la meitat tenien una duració de menys de 3 mesos (un 40% aproximadament de menys d'un mes).

El detall per sexes posa de manifest que aquest procés de reducció del nombre d'aturats residents a la capital ha estat i és especialment intens entre els homes. Un biaix que a la resta de Catalunya està sent tant o més pronunciat com a conseqüència del major pes relatiu de l'ocupació al conjunt del secundari, inclosa la construcció. En conseqüència, la variació acumulada al llarg dels darrers tres anys de descens interanual sostingut és clarament favorable al col·lectiu masculí. Dels 26.000 barcelonins que —en termes de saldo— han sortit dels registres de l'atur, més del 60% són homes. Això ajuda a explicar la consolidació del canvi de perfil de l'atur registrat. Un canvi que, d'altra banda, sembla respondre al tomb que, segons l'EPA, s'ha produït darrerament en la composició de la població activa de la ciutat i que s'ha plasmat en un creixent pes relatiu del col·lectiu femení. El resultat més visible és que l'atur novament va adquirint cara de dona tant a la capital com a la resta del país.

L'article 107 de la **Carta Municipal** de Barcelona assenyala que l'activitat de prestació dels serveis socials ha de contribuir a fer real i efectiva la igualtat, tot garantint i facilitant a tots els ciutadans l'accés als serveis que tendeixin a afavorir un desenvolupament lliure i ple de la persona i dels col·lectius dins la societat, especialment en el cas de limitacions i mancances. A més, dins el conjunt de línies estratègiques, objectius i compromisos d'acció que hauran d'orientar en els propers anys l'**estratègia d'inclusió social** de la ciutat de Barcelona, es concreta l'objectiu de desenvolupar tant estratègies per a la **cobertura de necessitats bàsiques** com d'**inserció laboral**.

En aquest sentit, malgrat aquesta tendència cal millorar la taxa d'ocupació de les persones en risc d'exclusió social a la ciutat de Barcelona amb la creació d'un mercat reservat, amb un fort èmfasi i enfoc en l'ocupació i no només en l'ocupabilitat dels col·lectius més vulnerables. En aquest sentit cal reconèixer la debilitat i dificultats dels serveis públics en l'atenció a aquests sectors. Cal doncs augmentar la publicació d'ofertes adequades i reservades a aquests col·lectius. És per això, que a mitjans de 2014 es va encarregar a l'Institut Municipal de Serveis Socials la posada en marxa d'un programa que tingués com a

resultat l'ocupació dels col·lectius més vulnerables a partir de la creació d'un mercat laboral reservat.

**Fonts: Idescat, Barcelona.cat, Consell Econòmic i Social de Barcelona.**

### 3. Objectiu general i objectius específics.

L'**objectiu principal** del Programa Làbora és **millorar la taxa d'ocupació de les persones en risc d'exclusió social a la ciutat de Barcelona**, alhora que millora el seu desenvolupament personal, el seu reconeixement i l'apoderament de la persona.

L'estratègia dissenyada a tal efecte per tal de fer-ho possible va quedar definida a partir dels següents objectius específics:

- Crear un servei integrat de finestra única per a l'atenció a la ciutadania que acudeix als Centres de Serveis Socials i altres Serveis específics.
- Generar instruments d'atenció a les problemàtiques sociolaborals per als Centres de Serveis Socials i altres Serveis específics.
- Emfatitzar en l'enfoc en l'ocupació (no només en l'ocupabilitat) dels col·lectius més vulnerables.
- Racionalitzar i coordinar els recursos d'ocupabilitat existents dirigits a persones en risc d'exclusió social.
- Augmentar i racionalitzar la recerca i publicació d'ofertes laborals adequades i reservades a aquests col·lectius a Barcelona.
- Disposar d'un canal de derivació de persones usuàries dels centres de Serveis Socials i d'altres Serveis específics de l'Ajuntament, per a la formació i capacitació i la inserció laboral amb capacitat de resposta a les necessitats.
- Enfortir i reforçar el model de contractació responsable de l'Ajuntament.
- Alinear els serveis d'ocupació de la ciutat amb els Serveis Socials i Serveis específics municipals.
- Racionalitzar tots els esforços tendents a dotar de llocs de treball a aquests col·lectius per fer-ho més eficient i optimitzar els resultats.
- Vincular a les entitats del Tercer Sector, a les empreses amb responsabilitat social corporativa i a les empreses adjudicatàries d'obres i serveis públics municipals en les ofertes de llocs de treball reservats.
- Estudiar la viabilitat de creació de noves ocupacions aptes pel públic definit.

- Generar un projecte “tractor” que faci visible l’aposta municipal per a aquest col·lectiu i que estimuli la participació de tots els actors implicats.

#### 4. Els valors diferencials d’un projecte innovador.

El Programa Làbora és un **projecte innovador** dissenyat per assolir el millor **encaix** entre l’**oferta** del lloc de **treball** i la **candidatura** adreçat a persones en **risc d’exclusió social**.

Aquest objectiu s’aconsegueix gràcies a un seguit de **valors diferencials** que té el **projecte**:

√ **Cooperació públic-social**. Projecte **impulsat des de l’administració pública**, dissenyat i gestionat en **cooperació amb el Tercer Sector**.

√ **Treball en xarxa** per a un sistema públic basat en l’equitat, en la racionalització i en l’alineament dels actors implicats. **Xarxa entre els diferents actors**.

√ **Observatori** d’anàlisi i acció per a donar resposta als perfils en risc d’exclusió social, **identificar les seves necessitats i actuar per donar-los-hi resposta**.

√ **Visió integral** de les persones en risc d’exclusió social. Proporciona les eines necessàries per donar **resposta a les necessitats sociolaborals**. Els **professionals dels Centres de Serveis Socials** coneixen online la situació de les seves persones usuàries.

√ Crea un **mercat laboral protegit/reservat** per a persones amb més dificultats d’inserció en el mercat laboral ordinari.

√ Metodologia de treball centrada en el **model de competències i la seva avaluació**.

√ La **Plataforma tecnològica** es converteix en una eina de gestió i de treball. Permet l’avaluació i el **matching per competències**. **Eina de treball** pels **equips Làbora**, referents **dels Centres de Serveis Socials**, **persones usuàries** i cerca de **candidatures** per a les **empreses i entitats**.

√ Ofereix **assessorament a empreses** i acompanyament en el procés d’inserció. Es potencia la **interlocució** amb les empreses per respondre a les **necessitats de cada lloc de treball**, combatent l’estigma i millorant la qualitat de la contractació.

√ **Separa** les funcions d’**orientació** de les de **prospecció** i de l’**assessorament** a l’empresa.

√ Posa l’accent en l’**ocupació (inserció laboral)** així com en l’**ocupabilitat (formació i capacitació)**.

√ **Vinculació** entre els **Centres de Serveis Socials** i l’**ocupació social**.

## 5. Persones destinatàries del projecte.

Les persones beneficiàries de l'acció són persones en risc o en situació d'exclusió social, **usuaris/usuàries dels centres de Serveis Socials**, dels **Serveis específics** i d'**entitats del Tercer Sector** de la ciutat de Barcelona, que estiguin en situació de desocupació i que el seu/va referent social consideri oportú derivar-lo/la al programa a fi de poder-lo/la posar en contacte amb el mercat laboral ordinari i/o reservat.

Val a dir, però, que com era d'esperar les persones derivades per districtes posen de manifest també aquelles zones de la ciutat més afectades per l'elevat atur i per una situació social més vulnerable. Així el districte amb més persones derivades ha estat Nou Barris (veure quadre 11.1), seguit de Sant Martí i Ciutat Vella.

## 6. Abast territorial del projecte.

El projecte té com a àrea d'actuació tota la ciutat de **Barcelona** pel que fa a les **persones usuàries derivades** que han de ser **residents** a la ciutat de Barcelona, i l'**Àrea Metropolitana** de Barcelona, pel que fa a **empreses i entitats** participants en el programa.

## 7. El model de governança del programa.

Per tal d'articular l'estratègia, la direcció i l'operativa del Programa Làbora s'han definit diversos òrgans de govern que s'articulen de la següent manera:

### **Comissió Estratègica.**

Integrada per l'Institut Municipal de Serveis Socials (Aj. Barcelona), Creu Roja, ECAS, FEICAT, Intermèdia —entitat del Tercer Sector que va guanyar la licitació per la contractació de l'equip directiu—, Barcelona Activa i la direcció general del Programa Làbora. Es reuneix trimestralment per prendre decisions sobre aspectes estratègics sobrevinguts en el desenvolupament del projecte i per garantir una visió global del conjunt d'actuacions previstes.

### **Comissió de Direcció.**

Integrada per l'Institut Municipal de Serveis Socials (Aj. Barcelona), Creu Roja, ECAS, FEICAT, Intermèdia, Barcelona Activa, la direcció general i la direcció operativa del Programa Làbora. Es reuneix mensualment per garantir el seguiment i l'avaluació dels treballs en execució previstos, així com la implementació del Model que porta a terme aquest projecte innovador d'inserció laboral reservat.

La direcció general es reuneix setmanalment amb els diferents òrgans de govern del projecte l'IMSS, les tres federacions i Intermèdia (en aquesta darrera reunió s'incorpora també la direcció operativa).

### **Equip directiu.**



Integrat per la direcció general, la direcció operativa i els tècnics de prospecció, orientació, finances, comunicació i tecnologia. Es reuneix setmanalment.

La feina de l'**Equip de Prospecció Làbora (EPL)** és sensibilitzar el teixit empresarial per a què defineixi els llocs de treball per competències a fi de trobar el millor candidat que s'escaigui per aquella feina: prospectar des de la definició de competències.

El model de prospecció treballat i activat des del Programa Làbora s'articula tenint en compte els sectors d'activitat empresarial, juntament amb la tipologia i rol de prospector/a. Els principals sectors d'activitat són: atenció a les persones, neteja, administració i gestió, comerç i atenció al client, hoteleria i turisme, construcció i manteniment, logística i magatzem, transport, seguretat, medi ambient, agricultura i indústria.

L'**Equip d'Orientació Làbora (EOL)** és el vincle directe amb els Centres de Serveis Socials i altres Serveis específics que gestiona l'Ajuntament i que també participen en el projecte. L'Orientador/a Làbora és el/la professional referent en el procés d'inserció laboral, tant per a la persona usuària com per a l'agent derivant.

Mensualment, els equips d'orientació i prospecció es troben per treballar el model, tenir una perspectiva més territorial i de districte així com revisar el Pla Operatiu de Prospecció. Un cop cada tres mesos, la direcció operativa es reuneix amb els equips d'orientació i prospecció per revisar casos concrets. En aquestes trobades, també es convida els professionals dels centres de Serveis Socials. Semestralment hi ha sessions plenàries amb l'equip directiu, els equips d'orientació i prospecció i administració.

S'han previst també espais formatius de caràcter mensual per als professionals dels Centres de Serveis Socials sobre aspectes generals del Programa Làbora.

#### **Grup de treball Comissió Plataforma Tecnològica.**

Integrat per l'IMSS (Aj. Barcelona), Intermèdia i l'equip directiu del Programa Làbora. Analitza la implantació d'aquesta eina tecnològica en el Programa Làbora des del seu inici, així com detecta els possibles elements de millora de forma coordinada als plantejaments estratègics i les necessitats de futur del projecte.

## **8. Model de gestió per competències i circuit d'intervenció.**

El model que desenvolupa el Programa Làbora és el de gestió per competències. El model de competències pren una rellevància especial en el moment d'adequar els processos d'acompanyament a la inserció dissenyats pels i des dels diferents dispositius d'orientació. La principal raó és que aquest model permetrà que els i les usuàries recuperin els seus propis recursos i puguin transferir-los i posar-los en pràctica en el desenvolupament d'una ocupació determinada. També enfortir l'acompanyament en el moment d'iniciar el procés de recerca de feina en un mercat laboral molt competitiu i exclouent. S'ha vist que la competència integra un ampli ventall de recursos personals i que, per tant, qualsevol persona pot atresorar capital competencial.

En aquesta proposta, l'ocupabilitat, entesa com la posició d'una persona en un moment determinat de la seva vida respecte a una ocupació concreta, s'expressa en clau de dos grans tipus de factors:

- Els factors estructurals, vinculats al context.
- Els factors personals i competencials, vinculats a la persona, influïts també inevitablement pels determinants socials.

Tots conformen l'ocupabilitat d'una persona perquè la condicionen tot i que no la determinen.

La persona és un agent proactiu en la millora de la seva ocupabilitat. La millora de l'ocupabilitat té el seu element força en el desenvolupament competencial, tot i que es tracta d'un procés emmarcat en un context estructural i personal concret i condicionant. La competència professional és un sistema complex i integrat de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals de tipus tècnic, instrumental i transversal, que s'han d'articular de manera eficaç en funció dels requeriments d'una activitat professional concreta.

D'aquesta idea de l'ocupabilitat es desprenen alguns trets que la caracteritzen:

- A) Dinàmica: evoluciona al llarg de la vida de la persona i, per tant, pot millorar mitjançant un pla d'acció.
- B) Relativa: la persona pot tenir una ocupabilitat bona en relació amb una ocupació per diversos motius aïllats i/o conjugats: perquè té un ajust alt entre el seu capital competencial i les competències requerides, perquè és una ocupació inclosa en un sector creixent, perquè el context travessa una situació econòmica estable, etc. Seguint la mateixa lògica però a la inversa, la seva ocupabilitat pot baixar força en relació amb una altra ocupació.
- C) Variable: l'ocupabilitat canvia en funció de l'evolució i el comportament dels mercats econòmics i de l'impacte d'aquests sobre el mercat laboral. També una persona està en evolució permanent, es modifiquen els factors personals i competencials.
- D) Multifactorial: el que determina la inserció laboral d'una persona té un caràcter complex perquè depèn de molts factors de tipus econòmic, subjectiu, cultural i biogràfic. L'ocupabilitat resultarà de la interacció de tots aquests factors en cada moment.

Lligat a aquesta darrera característica, es parteix d'un conjunt de factors descriptors que operen en l'ocupabilitat de les persones:

FACTORS VICULATS AL CONTEXT	FACTORS VINCULATS A LA PERSONA	
FACTORS ESTRUCTURALS	FACTORS PERSONALS	FACTORS COMPETENCIALS
Factors externs que condicionen l'ocupabilitat malgrat que la seva modificació queda fora de l'abast de la persona: - Conjuntura econòmica i laboral - Conjuntura del sector ocupacional - Polítiques econòmiques i socials - Infraestructura econòmica i social	Factors individuals que tenen a veure amb les característiques objectives i subjectives del currículum, el propi entorn i el comportament individual: - Trajectòria vital - Trajectòria laboral - Trajectòria formativa - Disponibilitat vers el procés i el	Aquells que identifiquem amb la competència professional: - Competències tècniques - Competències de base - Competències d'accés a l'ocupació - Competències instrumentals bàsiques i específiques - Competències transversals

- Factors de discriminació social	treball	- Competències d'identificació - Competències de relació - Competències d'afrontament
-----------------------------------	---------	---

Així, l'ocupabilitat no és exclusiva de l'individu, va més enllà del que la persona vol i pot a títol personal, el context hi té una incidència que de vegades pot arribar a constituir un obstacle per a alguns grups que presenten serioses dificultats personals i competencials d'accés a l'ocupació. Una manera gràfica de veure-ho:

POSICIÓ		
D'UNA PERSONA → ↓	EN UN MOMENT DETERMINAT → ↓	RESPECTE A UNA OCUPACIÓ EN CONCRET ↓
Encara que els factors estructurals tinguin un impacte sobre un ampli espectre de població, caldrà analitzar l'efecte en relació amb cada persona.	És un indicador de posició orientatiu, ja que és canviant al llarg del temps: permanentment la persona acumula experiència, desenvolupa competències, varia la seva disponibilitat o situació personal. A banda, el mercat laboral fluctua constantment.	És un indicador de posició relatiu, cal contemplar els factors estructurals i els de la persona. S'ha d'analitzar contrastant els factors de la persona en relació amb una ocupació (fruit de la concreció dels factors estructurals).

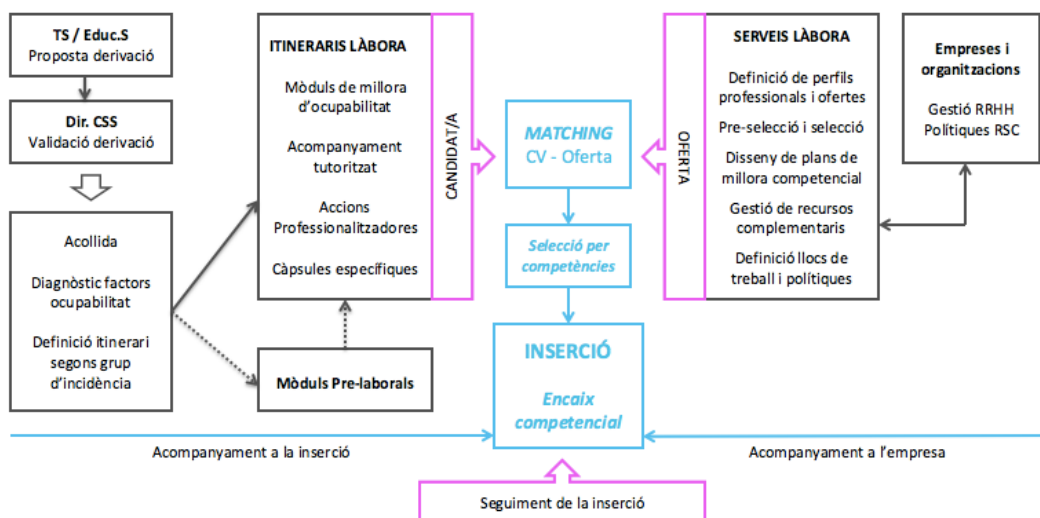
## 8.1 Circuit d'intervenció Làbora.

Cadascun dels 10 districtes de Barcelona disposa d'unes quotes de derivació de persones en risc d'exclusió social a través dels Centres de Serveis Socials i dels Serveis específics. Un cop la persona és derivada al programa se li fa una entrevista individual que serveix de primer contacte, presentació del programa i identificació de la seva situació personal. A aquesta primera entrevista, li segueix la identificació i validació de les seves competències transversals. A partir de dinàmiques competencials es diagnostiquen els seus factors d'ocupabilitat, així com es defineix el seu itinerari segons el grup d'incidència.

En funció de si està més a prop o més allunyada del mercat laboral, la persona derivada al Programa Làbora farà les accions de suport a la millora de l'ocupabilitat definides al seu grup d'incidència—mòduls formatius de millora de l'ocupabilitat, mòduls pre-laborals, càpsules formatives específiques, formacions tècniques específiques, accions de formació professionalitzadora i/o derivació a recursos externs o externalitzats— i disposarà d'un acompanyament tutoritzat individual. La superació d'aquesta part, la portarà a ser inclosa com a persona candidata dins els llocs de treballs ofertats i dins un procés de selecció per competències que busca a través de la plataforma tecnològica el millor encaix (*matching*) entre l'oferta del lloc de treball i la candidatura.

Un cop inserida, l'equip de prospecció Làbora farà un seguiment de la inserció a través de 3 tutories individuals.

A continuació es detalla el circuit d'intermediació Làbora:



## 8.2 Instruments.

### 8.2.1 La Plataforma tecnològica.

La PLATAFORMA DARWIN 3.0 PER A LA INSERCIÓ LABORAL és el software que l'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS) de l'Ajuntament de Barcelona ha adquirit com a base tecnològica per a la gestió i desenvolupament del projecte. Eral Grup és l'empresa proveïdora en exclusiva d'aquesta plataforma telemàtica.

Conseqüentment, amb l'objectiu de donar cobertura tecnològica a aquest projecte, es determina imprescindible comptar amb una tecnologia intel·ligent que assoleixi els següents objectius:

1. Generar una base de dades tant de les persones usuàries (candidates) com de les ofertes laborals presentades per les empreses implicades al projecte i poder gestionar les ofertes i demandes corresponents.
2. Permetre la comunicació i l'execució dels processos de derivació entre els agents implicats en el projecte, assegurant la traçabilitat de la informació registrada.
3. Donar cobertura al desenvolupament i certificació competencial de les persones usuàries.
4. Gestionar, la derivació a recursos d'ocupabilitat a través de la racionalització dels programes de formació i capaciació actualment presents a la ciutat de Barcelona.
5. Permetre dissenyar i executar el seguiment dels itineraris a realitzar per part de les persones usuàries.

La plataforma d'Eral Grup compta ja amb 10 anys d'experiència provada, demostrant també la capacitat d'adaptar-se a les necessitats específiques de diferents col·lectius.

Presenta un seguit d'aspectes diferencials en relació a la resta de plataformes existents, ja que es basa en un model d'avaluació construït a partir de conductes observables al llarg del temps (*assessment online*), permetent, a través d'una anàlisi dels comportaments de la persona usuària, una avaluació de competències que va més enllà dels qüestionaris, extraient-ne conclusions objectives sobre els seus nivells competencials.

A través dels comportaments detectats, personalitza els itineraris de desenvolupament competencial i els nivells de seguiment a l'interès i les necessitats de les persones usuàries.

És, alhora, un sistema de seguiment i acompanyament, aportant a l'orientador/a laboral eines d'avaluació, seguiment, ajuda i contacte personal amb les persones que tutoritza, possibilitant la personalització de dinàmiques de treball per objectius, acompanyament en un pla d'acció personal, avaluació 360 graus, DAFO, necessitats formatives, etc.

La Plataforma permet, a més, fer un *datamining* sectorial. El sistema permet generar informes competencials estadístics a partir de l'explotació de la base de dades que genera, essent possible extreure conclusions a través de creuament de dades i permetent avaluar l'eficiència dels processos, així com obtenir una radiografia de les necessitats detectades.

Finalment, la plataforma permet també la càrrega de recursos ja existents així com la creació de cursos online classificats a través de competències. Un sistema eficient que respon a les necessitats del projecte.

### 8.2.2 Els Estudis.

Amb l'objectiu de transformar el Programa Làbora en un "servei paraigua" de l'ocupació social a Barcelona que atengui a persones derivades de Serveis Socials, es pretén aconseguir una articulació coherent i pertinent entre els grups d'incidència, les accions de millora de l'ocupabilitat i els itineraris d'inserció per a la implementació de la intervenció durant 2016.

Per tal d'implementar aquests valors diferencials el projecte, metodologia i, en paral·lel a la posada en marxa del Servei del Programa Làbora, es va encarregar la realització de tres Estudis: *Estudi sociodemogràfic de persones en risc d'exclusió social a la ciutat de Barcelona, Mapeig i catàleg de les entitats del Tercer Sector dedicades a la capacitat i inserció laboral a la ciutat de Barcelona* i *Definició de perfils laborals i conceptualització del model estratègic de prospecció i gestió d'incentius*. Aquests Estudis van ser elaborats per entitats del Tercer Sector. En el decurs de 2016 està previst fer-ne l'adaptació dels seus productes al funcionament del programa.

#### **ESTUDI SOCIODEMOGRÀFIC DE L'UNIVERS DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL I DELS TARGETS ESPECÍFICS**

Inclou una síntesi dels 10 targets clau del programa, per la qual cosa és molt important el "diàleg" o l'encaix amb l'estudi dels perfils sociolaborals. Inclou tant perfils d'ocupació (però en risc), com perfils d'ocupabilitat. També estableix el número aproximat de persones potencialment usuàries del Làbora.

Sobre els perfils sociodemogràfics que conformen el target del Programa Làbora, ho fa des de la doble perspectiva qualitativa i quantitativa.

Del conjunt de persones aturades i registrades a la ciutat de Barcelona al desembre de 2015 —89.398 persones— l'estudi portat a terme per la Fundació Pere Tarrés va calcular que entre el 10% i el 15% són persones en risc d'exclusió social, d'acord amb els atributs definits.

### **MAPEIG I CATÀLEG DE LES ENTITATS DEL TERCER SECTOR DEDICADES A LA CAPACITACIÓ I INSERCIÓ LABORAL, DE LA SEVA PROGRAMACIÓ I IDENTIFICACIÓ DELS PERFILS ESPECÍFICS ATEOS PER LES MATEIXES**

L'objectiu d'aquest Estudi ha estat, en primer lloc, conèixer els recursos d'inserció laboral a la ciutat, i, en segon lloc, el de disposar d'una classificació i una descripció competencial dels mapes d'ocupació i dels llocs de feina claus per a la inserció dels/de els/les usuaris/es del Programa Làbora. El catàleg de recursos i entitats d'inserció laboral de Barcelona es troba online per facilitar l'accessibilitat i la seva actualització.

### **DEFINICIÓ DE PERFILS LABORALS I CONCEPTUALITZACIÓ DEL MODEL ESTRATÈGIC DE PROSPECCIÓ I GESTIÓ D'INCENTIUS**

L'objectiu d'aquest Estudi ha estat el d'identificar els llocs de feina claus per inserir els/les usuaris/es dels projectes de formació i d'inserció sociolaboral. Recull la descripció dels principals perfils sociolaborals de les persones usuàries del Làbora (característiques, perfil competencial, expectatives laborals relacionades i encaix amb l'estudi sociodemogràfic), i una relació dels sectors econòmics i principals llocs de feina on aquests s'insereixen. L'Estudi també inclou l'estratègia de prospecció; el focus del vincle amb el teixit empresarial.

S'ha realitzat un treball de camp amb les entitats participants al Programa Làbora en dues fases. Durant la primera fase es van realitzar entrevistes en profunditat amb una mostra de 13 entitats, identificant les dificultats que obstaculitzen la inserció laboral de les seves persones usuàries i uns principis estratègics per a la prospecció d'empreses, que posteriorment han sigut validats amb les empreses entrevistades.

Durant la segona fase, es va sol·licitar a la resta d'entitats participants d'omplir un qüestionari. En total, s'han identificat 15 perfils sociolaborals de les persones usuàries i un total de 36 llocs de feina corresponents a 15 sectors d'activitat.

El treball de documentació ha permès recollir un total de 38 mapes d'ocupació corresponents a 18 famílies professionals, que identifiquen 168 llocs de feina i desenvolupen els llocs competencials de 42 llocs de feina i 4 perfils competencials de llocs de feina que no estaven inclosos.

D'altra banda, es van relacionar aquests perfils amb certificats de professionalitat, fitxes d'ocupació de Barcelona Activa i del SOC.

### **8.3 Els programes de millora de l'ocupabilitat vinculats al Programa Làbora.**

Aquests són els programes de millora de l'ocupabilitat vinculats al Programa Làbora en el decurs de 2015. Enguany el PISL-PROPER s'ha integrat com a recurs dins els mòduls de millora de l'ocupabilitat.

#### **PISL – PROPER**

El Programa d'Inserció Sociolaboral (PISL) i el Programa Personalitzat de Recerca de Feina (PROPER) tenen per objectiu atendre a persones en situació d'atur, derivades principalment dels Centres de Serveis Socials amb l'objectiu de millorar la seva ocupabilitat i donar-los un grau més elevat d'autonomia en el procés de recerca de feina. És un programa que executa Femarec en el 2015 per Barcelona Activa al qual s'han derivat 1.475 persones provinents del Programa Làbora de les quals han estat actives en itineraris 1.192.

#### **TREBALL ALS BARRIS**

Aquest programa ofereix un acompanyament personalitzat en el procés de recerca de feina, oferint la possibilitat de participació en activitats flexibles de durada diferent per la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral. És un programa que executa Barcelona Activa al qual se n'han derivat 142 persones.

#### **FEINA AMB COR**

Feina amb Cor de Càritas treballa des de 2014 un programa professional, personalitzat i gratuït per acompanyar les persones que estan en atur des de fa temps. El programa ha aconseguit 48 persones provinents del Làbora.

A aquests programes de millora de l'ocupabilitat caldria afegir les accions professionalitzadores que han desenvolupat les ENTITATS DEL TERCER SECTOR.

## **9. Altres projectes derivats del Programa Làbora.**

### **9.1 I Jornada de networking.**

L'Ajuntament de Barcelona, Creu Roja, ECAS i FEICAT van organitzar una jornada de networking per crear un mercat laboral reservat a persones en risc d'exclusió social.

El dia 8 de juny de 2015 el Mercat del Born de Barcelona va acollir l'Espai Làbora, una iniciativa innovadora per desenvolupar un mercat laboral reservat per a persones en risc d'exclusió social. En el decurs de la Jornada, 35 empreses i entitats es van entrevistar —de manera individual i/o amb entrevistes grupals— amb persones candidates per cobrir llocs de treball o formar part de les seves bosses de treball. En total, van assistir al voltant de 300 persones usuàries a la jornada integrants del Programa Làbora. En el moment de tancar aquest document, 30 persones s'han inserit laboralment fruit de les entrevistes fetes en l'Espai Làbora, però en poden ser més, atès que les empreses i entitats participants es van emportar els currículums dels assistents i han pogut contractar sense fer-ho explícit als organitzadors de la jornada o als/les orientadors/es.

Les persones usuàries participants van valorar la jornada de mitjana amb un 4 sobre 5. Les possibilitats reals de trobar feina, el fet de conèixer altres persones del territori amb la

mateixa situació i realitzar diverses entrevistes amb diferents empreses en un mateix dia són alguns dels aspectes que els usuaris van detectar com a oportunitats.

Pel que fa a aspectes a millorar cara a una nova edició de la jornada de networking, les persones participants en l'enquesta van destacar la necessitat d'augmentar el nombre d'empreses i entitats participants en l'espai d'entrevistes, així com incrementar la varietat de sectors econòmics de les mateixes.

En el decurs de la jornada, l'Ajuntament, a més, va lliurar el Diploma Làbora a les empreses i entitats que participen en el projecte, certificant el seu reconeixement com a organització col·laboradora (participa en la promoció i difusió del projecte) i/o responsable (contracta o està en procés de contractar). En total van rebre aquest distintiu 128 empreses i entitats.

El programa de la jornada també va incloure diversos tallers i seminaris formatius:

- Anàlisi de perfils oferts per les empreses
- Principals errors en la recerca de feina
- La Marca personal i les eines 2.0
- El coneixement personal previ a l'entrevista de treball
- Els aspectes principals del contracte de treball
- L'entrevista per competències

També es va fer una explicació tècnica de la plataforma del Programa Làbora, tant del que permet com a eina de comunicació com de possibilitats futures d'ús.

Les presentacions es poden consultar a: [www.bcn.cat/labora](http://www.bcn.cat/labora) Jornada Espai Làbora

El proper dia 6 de juny de 2016 està previst fer la II jornada de networking a l'espai del Born. Aquesta és una actuació que es preveu de caràcter anual.

## **9.2 Programa de lluita contra la pobresa energètica i d'inserció laboral ("100x5.000").**

Vinculat directament al Programa Làbora a finals de 2015 es va posar en marxa un programa de lluita contra la pobresa energètica. El projecte pretén combatre la pobresa energètica i millorar el parc d'habitatges dels barris més deprimits a través de la posada en marxa d'un servei d'auditoria energètica dirigit a les llars de Barcelona en situació de pobresa energètica.

Aquestes actuacions seran realitzades per persones beneficiàries del Programa Làbora, específicament requalificades professionalment pel desenvolupament dels objectius abans esmentats.

Per tant, el programa té un doble objectiu. D'una banda, reduir la pobresa energètica (al voltant de 5.000 llars auditades) i, de l'altra, incrementar l'ocupació (100 persones en risc



d'exclusió social en procés de requalificació professional procedents del Programa Làbora). D'aquestes 100 persones contractades durant 6 mesos, 75 realitzen les funcions d'agent energètic i les 25 restants són informants energètics.

El servei preveu realitzar una intervenció energètica a la llar que consisteix a:

- Diagnosticar la situació de l'habitatge, la despesa i l'ús energètic de la família.
- Receptar mesures estalviadores de baix cost que assegurin l'estalvi continuat (canvi d'hàbits fonamentalment).
- Realitzar petites intervencions in situ (instal·lació kit *low cost*).
- Detectar i donar resposta a situacions de greu vulnerabilitat o urgència en relació als subministraments d'electricitat, gas i aigua.

Aquest programa estarà vigent fins el 31 de juliol de 2016.

### 9.3 Impacte més enllà de Barcelona i coordinació local.

El Programa Làbora també ha despertat interès fora de la ciutat de Barcelona —tant a context català, espanyol com europeu— pel seu caràcter innovador i de col·laboració i coparticipació amb el Tercer Sector. S'ha compartit l'experiència amb Madrid, Navarra, Lleida, Colòmbia, etc.

A més també s'han fet diverses presentacions:

#### **Eurocities Social Affairs Forum: Inclusive Labour Market**

Inclusió i presentació del Programa Làbora dins la mostra i intercanvi de bones pràctiques en la promoció de mercats laborals inclusius a nivell local. Com a membre de la Comissió d'Afers Socials, la ciutat de Barcelona, i específicament l'Institut Municipal de Serveis Socials amb la seva experiència de creació i desenvolupament d'un programa per a la inserció laboral dels col·lectius més vulnerables de la ciutat, va ser escollida com a bona pràctica i convidada al Fòrum celebrat a Brussel·les a l'octubre de 2015.

#### **Foro de Ciudades por el Empleo**

Presentació del Programa Làbora i jornada tècnica sobre el projecte i la seva metodologia als responsables polítics i tècnics de l'ocupació de diverses ciutats espanyoles assistents. El Foro té com objectiu genèric millorar l'eficàcia de les polítiques d'ocupació i formació que desenvolupen els municipis, a través de la cooperació, la formació i l'intercanvi de bones pràctiques. Actualment en formen part a més de l'Ajuntament de Barcelona, el de Madrid, Alacant, Burgos, Màlaga, Móstoles, Múrcia, Pamplona, Sevilla, València, Valladolid i Saragossa. Desenvolupa els seus treballs amb una orientació política i tècnica.

#### **Presentació internacional del Programa Làbora a MISA**

Es tracta d'una entitat sueca que treballa tot facilitant el pas a la vida laboral a persones amb diferents discapacitats. A la reunió de treball, a què van assistir tècnics/es de MISA i

del Programa Làbora, també es va incloure l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament i la Xarxa d'Inserció Laboral al mercat ordinari, tenint en compte les persones que tenen un grau de discapacitat superior al 33%.

També hi ha hagut iniciatives solidàries d'empreses i entitats col·laboradores amb el Programa Làbora que busquen una implicació amb el projecte que van més enllà de les insercions laborals:

Oferta de la **Psico-Xarxa solidària** – Col·legi de Psicòlegs al Programa Làbora: Es tracta que psicòlegs col·legiats i amb experiència que volen ajudar des de la seva vessant professional i des de qualsevol dels àmbits (educatiu, esportiu, coaching, clínic, emergències...) ofereixen els seus serveis a persones derivades al Programa Làbora. Un cop rebuda la demanda de visita, l'equip busca el professional adient d'acord a les necessitats de la petició (si la persona no pot pagar el preu simbòlic de la visita el deriven a un professional que ha especificat que no cobra el preu simbòlic). A partir del moment en què es deriva la persona al psicòleg assignat, el lloc on queden, el número de sessions, el preu per sessió en cas que les dues parts estiguin d'acord, etc. és pactat entre ambdues parts.

## 10. Principals indicadors any 2015.

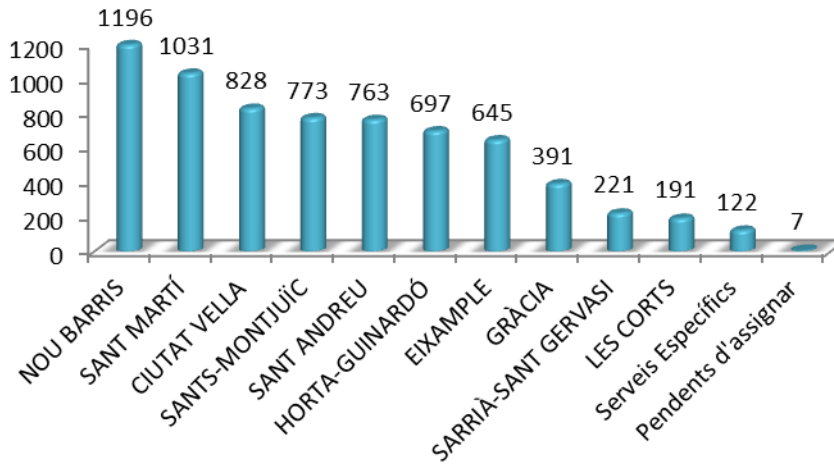
En el procés de creació i disseny del Programa Làbora s'han establert un seguit de dades per tal de mesurar l'impacte i els resultats del projecte. Pel que fa a l'any 2015 es disposa dels següents indicadors:

### 10.1 Quadre resum impacte Programa Làbora.

INDICADOR	RESULTAT
Persones derivades des de Serveis Socials	8.103
Persones en itineraris	6.865
Insercions	1.537 (22%)

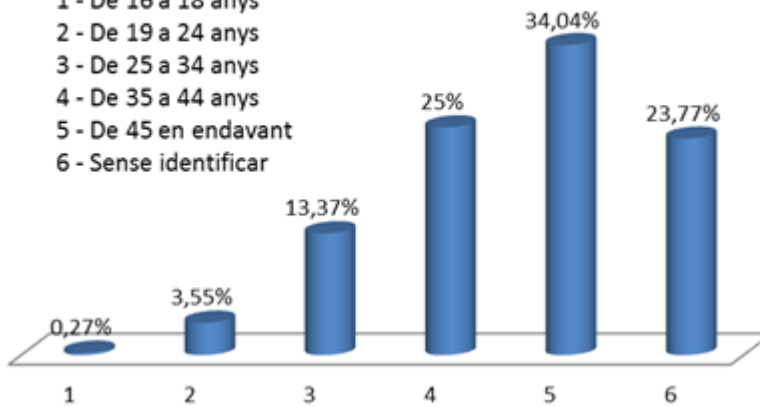
### 10.2 Evolució del nombre de persones ateses.

## 6.865 Persones derivades

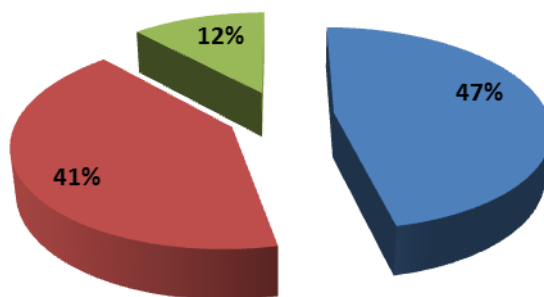


## Persones derivades per edat

- 1 - De 16 a 18 anys
- 2 - De 19 a 24 anys
- 3 - De 25 a 34 anys
- 4 - De 35 a 44 anys
- 5 - De 45 en endavant
- 6 - Sense identificar



## Persones derivades per sexe



■ Dones ■ Homes ■ Sense identificar

<u>Serveis Específics</u>	<u>Derivacions</u>
OPAI	10
SAIER	9
SARA	22
SAS	8
SASPI-SISFA	29
SIS	38
CD Poble Sec	5
PIAD	1
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>

### 10.3 Insercions Làbora 2015.

El 95% de les insercions s'han realitzat amb els participants al Programa Làbora per ofertes gestionades per l'equip de prospecció o a través d'autocandidatures. La resta, al voltant d'un 5%, amb candidatures aportades des de les pròpies empreses i/o per part d'entitats del Tercer Sector.

Inserció inferior a 3 mesos	564	36.70%
Inserció igual o superior a 3 mesos	870	56.60%
Inserció bons compromís que l'empresa col·laboradora aporta candidat/a provinent de centre de serveis socials	103	6.70%
<b>TOTAL</b>	<b>1.537</b>	<b>100%</b>

Per sectors, el que registra més volum d'insercions, amb prop d'un 60%, és el sector de la neteja tant industrial com vinculada al sector de l'Hoteleria (auxiliars de neteja, cambres de pisos, etc.). Són perfils professionals de baixa qualificació que les empreses han valorat molt per la seva experiència laboral i formació específica vinculada al sector professional.

Els sectors de sanitat i salut han suposat entre un 20% i un 25% de les insercions totals. Els perfils més demandats han estat: auxiliars de geriatría, administració i gestió, etc. És a dir, perfils de tecnificació mitja, amb molta experiència i titulació professional vinculada a les funcions requerides pel desenvolupament del lloc de feina.

La resta d'insercions, entre un 10% i un 15% es reparteixen, en els sectors de la construcció i manteniment, indústria (operaris, envasadors, auxiliars tèxtils, mecànics, etc.), màrqueting i publicitat (tele operadores i telemàrqueting), comerç i dependents (per petits comerços, grans superfícies comercials, operaris industrials (tèxtil, envasats, plàstics, etc.).

### 10.3.1 Ofertes gestionades i insercions.

En el decurs de 2015 l'Equip de Prospecció L'àbora va contactar 1.743 empreses, de les quals 1.124 li van fer devolució. Aquests contactes amb empreses i entitats van portar a l'equip a gestionar 668 ofertes de feina.

Les empreses han valorat de l'equip de prospecció, el model de preselecció i selecció de candidatures per competències, el coneixement de les persones candidates proposades i l'acompanyament individualitzat ofert, ajustant processos a les necessitats de les empreses, tant les dinàmiques de selecció grupal com individual.

L'equip de prospecció ha concentrat les seves tasques d'acompanyament entre la necessitat de difondre entre el teixit empresarial el Programa Labora i la necessitat de vincular-se a les empreses. Algunes d'aquestes empreses contactades amb devolució no presentaven necessitats de personal en el moment que es van prospectar, però sí en un futur. Altres empreses manifestaven no poder contractar donada la situació de crisi que estaven patint, però volien conèixer el programa com a referència per si, més endavant, es produïa un canvi que els facilitava pensar a incorporar més persones a les seves plantilles. Aquests fets podrien permetre recollir aquests fruits de l'equip en el decurs de 2016.

L'impacte de la crisi econòmica sobre el teixit productiu, com a factor estructural, també ha determinat el número final d'insercions, fins i tot tenint en compte els ajuts a la contractació que el programa oferia (Bons compromís...). Aquests incentius no han animat la contractació tant com es va pensar inicialment. Algunes empreses han valorat més la idoneïtat del candidat que el benefici econòmic que els podia aportar.

En molts casos, el treball d'ajustament i definició dels perfils professionals realitzats amb les empreses en clau de competències ha estat més llarg del previst. En primer lloc, entre un 90% i un 95% de PIMES no havien treballat mai amb aquest model i ha calgut que coneguessin la gestió i la selecció de persones per competències abans de començar cap procés. En segon lloc, que el moment per la contractació fos el més propici tant econòmicament, com per volum de contractació centrat en moments estacionals concrets (vacances, fires, esdeveniments, etc.). Finalment, en tercer lloc, els perfils professionals amb què es va començar a intermediar inicialment van canviar degut a la derivació per part de Serveis Socials de perfils amb més competències tècniques, de base i transversals, diversificant el perfils professionals que es podien oferir a les empreses, fet que ha permès adaptar-se més ràpidament a les seves demandes.

### 10.3.2 Qualitat de les insercions.

Inicialment, amb empreses de sectors com els de la neteja i serveis auxiliars, hoteleria i construcció —sectors molt estacionals i molt dependents de factors estructurals com ara l'afluència turística, l'endeutament familiar, un fort descens de l'obra pública i del sector immobiliari, etc.—, les condicions inicials de les insercions reflectien una contractació amb una forta temporalitat i sovint amb condicions laborals inadequades, sobretot fins que les empreses comprovaven si les persones candidates s'ajustaven als seus requeriments i a la cultura organitzativa de l'empresa. Al llarg de 2015, però, aquestes condicions han millorat amb modificacions substancials de les condicions de treball, augment del temps de

contracte i major estabilitat laboral, minvant les situacions d'inestabilitat o de contractacions de curta durada inicials.

A aquesta millora també ha contribuït la definició de l'estratègia de prospecció segmentada per sectors, activitats i empreses, centrada en empreses amb un àrea de RSC desenvolupada o amb una estratègia d'implementació d'aquesta a curt termini, la millora de l'ocupabilitat al lloc de feina de les persones contractades, l'acompanyament individualitzat de les empreses per part de l'equip de prospecció. També cal tenir en compte que la percepció empresarial ha anat millorant les perspectives de contractació durant el segon semestre de 2015.

#### **10.4 Bons Compromís. Barcelona es compromet.**

El llançament del Programa Bons Compromís Ocupació per part de Barcelona Activa pretenia la creació d'ocupació a la ciutat, amb un objectiu general de fomentar la contractació de 1.140 persones en situació d'atur amb especials dificultats per accedir al mercat de treball i diversos objectius específics com eren la dinamització del mercat de treball mitjançant el suport a les petites i mitjanes empreses compromeses amb la creació d'ocupació estable, la millora de la capacitació professional de les persones contractades, la promoció del creixement de les empreses beneficiàries i facilitar l'entrada al mercat laboral de persones amb especials dificultats d'inserció laboral.

A més dels Bons Compromís, l'equip de prospectors va ajudar a fer difusió entre les empreses i entitats dels ajuts i incentius econòmics existents per a la contractació (bonificacions socials per la contractació, ajuts a l'emprenedoria, etc.). Els/les prospectors/es també van ajudar i assessorar les empreses i entitats a fer la tramitació de la documentació.

[www.bcn.cat/empresa/cercadetreballadors](http://www.bcn.cat/empresa/cercadetreballadors)

### **11. Indicadors primer trimestre i reptes any 2016.**

En el decurs del primer trimestre de 2016 el Programa Làbora ha atès 4.733 persones, entre les persones derivades actives provinents de 2015 i noves derivacions.

#### **11.1 Persones derivades al Programa Làbora per districtes.**

CIUTAT VELLA	150	14,8%
EIXAMPLE	68	6,7%
GRÀCIA	35	3,5%
HORTA GUINARDÓ	107	10,6%
LES CORTS	23	2,3%
NOU BARRIS	190	18,8%
SANT ANDREU	100	9,9%
SANT MARTÍ	157	15,6%

SANTS-MONTJUÏC	102	10,1%
SARRIÀ-SANT GERVASI	78	7,7%
<b>TOTAL</b>	<b>1010</b>	<b>100%</b>

## 11.2 Persones derivades per sexe i districte.

ZONA	CANDIDAT SEXE	Total
<b>CIUTAT VELLA</b>	Sense determinar	1
	Femení	62
	Masculí	87
<b>TOTAL</b>		<b>150</b>
<b>EIXAMPLE</b>	Sense determinar	4
	Femení	37
	Masculí	27
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>
<b>GRÀCIA</b>	Femení	20
	Masculí	15
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>
<b>HORTA GUINARDÓ</b>	Sense determinar	2
	Femení	56
	Masculí	49
<b>TOTAL</b>		<b>107</b>
<b>LES CORTS</b>	Femení	10
	Masculí	13
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>
<b>NOU BARRIS</b>	Sense determinar	5
	Femení	89
	Masculí	96
<b>TOTAL</b>		<b>190</b>
<b>SANT ANDREU</b>	Sense determinar	4
	Femení	50
	Masculí	46
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>
<b>SANT MARTÍ</b>	Sense determinar	4
	Femení	86
	Masculí	67
<b>TOTAL</b>		<b>157</b>
<b>SANTS MONTJUÏC</b>	Sense determinar	4
	Femení	60
	Masculí	38

TOTAL		<b>102</b>
<b>SARRIÀ-SANT GERVASI</b>	Sense determinar	2
	Femení	49
	Masculí	27
TOTAL		<b>78</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1010</b>

### 11.3 Persones derivades per edat.

16-18	6	0,6%
19-24	36	3,6%
25-34	176	17,5%
35-44	280	27,7%
45-54	218	21,6%
Més de 54	91	9,0%
N/C	203	20,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1010</b>	<b>100%</b>

### 11.4 Persones derivades a recursos externs (millora ocupabilitat).

RECURS EXTERN	N/C	Femení	Masculí	Total
Feina amb Cor	1	22	12	35
PISL-PROPER	1	111	103	215
Treball als Barris		16	13	29
<b>TOTALS</b>	<b>2</b>	<b>149</b>	<b>128</b>	<b>279</b>

### 11.5 Insercions pròpies de l'equip Làbora per sexe (primer trimestre 2016).

INSERCIIONS LABORALS	N/C	Femení	Masculí	Total general
Inserció Làbora igual o superior a 3 mesos	11	40	70	121
Inserció Làbora inferior a 3 mesos	3	27	13	43
<b>Total general</b>	<b>14</b>	<b>67</b>	<b>83</b>	<b>164</b>

### 11.6 Insercions pròpies de l'equip Làbora per edat.



EDAT	Inserció Làbora igual o superior a 3 mesos	Inserció Làbora inferior a 3 mesos	Total general
16-18	0	1	1
19-24	2	1	3
25-34	7	4	11
35-44	31	10	41
45-54	46	22	68
més 55	21	3	24
N/C	14	2	16
<b>TOTALS</b>	<b>121</b>	<b>43</b>	<b>164</b>

### 11.7 Reptes Programa Làbora 2016.

Per a l'any 2016 els reptes que el Programa Làbora s'ha marcat són els següents:

- *Atendre 8.000 persones, entre noves derivacions i persones en itineraris actives des de 2015.*
- *Atendre 200 persones procedents dels Serveis específics de l'Àrea de Drets Socials.*
- *Aconseguir 2.000 insercions (25% de les persones derivades al Programa Làbora).*
- *Consolidar el model de gestió per competències que permet el millor encaix a ofertes laborals d'aquelles persones que han disposat de menys oportunitats. (escassa experiència professional, manca de formació, etc.) i que poden esdevenir la millor candidatura.*
- *Seguir millorant la Plataforma tecnològica per a convertir-a en el millor instrument que permet fer efectiu el treball en xarxa i la comunicació entre tots els actors implicats; gestionar les derivacions i accions a emprendre i fer-ne el seguiment. Al mateix temps, també ha de ser l'eina de treball en què es fonamenta el model, tot permetent l'avaluació i el matching per competències; essent una eina de treball per a l'equip d'orientació i per la mateixa persona usuària (amb test d'autoavaluació), així com un portal per a la recerca de candidatures per a les empreses.*
- *Seguiment de les condicions laborals de qualitat.*
- *Reforçar la inclusió social de persones en situació d'irregularitat administrativa per arrelament.*
- *Coordinació amb la OPAI i el SAIER.*
- *Vinçle i coordinació amb Barcelona Activa, i el Pla de Barris*
- *Treball en coordinació amb la Taula contra la feminització de la pobresa.*

## 12. Liquidació del pressupost 2015.

L'execució del pressupost durant l'any 2015 ha estat la següent:

Ajuntament de Barcelona.....	1.319.000€
Conveni amb Tercer Sector (ECAS, FEICAT, CREU ROJA).....	1.340.000€
Contractació Secretaria Tècnica (llicència, evolutius i hosting).....	72.000€
Contractació Plataforma Tecnològica.....	175.000€
Tercer Sector (20% Conveni).....	268.000€
<b>TOTAL.....</b>	<b>1.587.000€</b>

**Personal contractat per les entitats gestores del programa Làbora:** Equip directiu 7 persones, 4 administratius, 29 orientadors, 4 formadors i 12 prospectors.

## 13. Pressupost 2016.

El programa a inicis d'enguany consta dels següents recursos econòmics:

Ajuntament de Barcelona.....	2.632.000€
Aportació Conveni amb Tercer Sector (ECAS, FEICAT, CREU ROJA).....	2.880.000€
Compra llicència plataforma 2016.....	40.000€
Tercer Sector (10% Conveni).....	288.000€
<b>TOTAL.....</b>	<b>2.920.000€</b>

El Programa Làbora té com a partners principals de l'Ajuntament les entitats socials Creu Roja, ECAS i FEICAT. Els partners secundaris són: Intermèdia —entitat que va guanyar la licitació per la contractació de l'equip directiu—, Iniciatives Solidàries, Fundació Àmbit i Prevenció, Fundació Gentis, Fundació Acollida i Esperança, Fundació Comtal, Probens, Casal dels Infants, Associació In Via, Insercoop, Femarec, Salesians Sant Jordi, Fundació Adsis, Salta-Ared, Formació i Treball, Fundació Mercè Fontanilles, Trinijove, Fundació Èxit, Andròmines i Salut i Comunitat.

També han participat més de 1.000 empreses.