



# PROJECT FINAL REPORT

**NO NEETs - NEW OPPORTUNITIES FOR THE NOT IN EMPLOYMENT EDUCATION  
OR TRAINING**

**n° 2017-1-IT01-KA202-006197**

**ERASMUS + KA 2 programme Cooperation for innovation and the  
exchange of good Practices – Strategic Partnerships – VET**

## **DIRECTRICES, INDICACIONES OPERATIVAS Y RECOMENDACIONES**

El proyecto NO-NEETs ha sido diseñado para dar lugar a RESULTADOS e IMPACTOS CONCRETOS, a medio y largo plazo, sobre los distintos beneficiarios previstos y de manera genérica en los sistemas políticos locales, nacionales y europeos dispuestos a reducir el problema de las personas jóvenes NEET y sus consecuencias a través de la innovación de los sistemas de formación a lo largo de toda la vida.

El primer y principal objetivo que perseguía el proyecto era la creación de APRENDIZAJE INSTITUCIONAL, es decir, capacitación de las personas responsables de la toma de decisiones y de los actores de las políticas en favor de la inclusión social y profesional de los/las jóvenes NEET para adquirir una nueva conciencia sobre las características de este fenómeno, sus causas y sus consecuencias. Esto ha de conducir a permitirles afrontar el problema de forma eficaz y eficiente, gracias a los enfoques, instrumentos, metodologías y técnicas aplicadas por otros actores en los distintos Estados miembros, con sus ventajas e inconvenientes, y la distinta situación de urgencia del fenómeno.

El segundo objetivo ha sido la "difusión" de los conocimientos y la información del aprendizaje adquirido a nivel local, nacional y europeo.

Para que los aprendizajes generados por proyecto sean más fácilmente entendibles y transferibles, resulta necesario RESUMIR, ESQUEMATIZAR Y SINTETIZAR los resultados de forma simple, sencilla y efectiva, en beneficio de las numerosas partes interesadas, tanto dentro como fuera del proyecto.

De este modo, al finalizar el proceso de aprendizaje y después de una revisión cuidadosa de las diferentes fases del proyecto, mediante la metodología peer review, y de las indicaciones resultantes, es posible confeccionar una serie de CONCLUSIONES importantes para la consecución de los objetivos descritos anteriormente.

Estas conclusiones se clasifican en directrices, indicaciones operativas y recomendaciones, elaboradas por el socio líder y compartidas con los demás socios en la reunión final del proyecto.

Desde un punto de vista semántico, debe explicarse el significado de las tres definiciones para evitar interpretaciones distorsionadas.

Las DIRECTRICES son opciones de macro, a nivel escenario o sistema, que se sugiere adoptar para abordar el problema de forma adecuada o para hacer más efectivas las indicaciones más concretas que se proponen.

Por INDICACIONES OPERATIVAS se definen las metodologías, herramientas y acciones de diseño que se consideran válidas independientemente del condicionamiento que cada contexto local determina inevitablemente. También son aquellos aspectos de las buenas prácticas consideradas "transferibles" porque son "válidos independientemente" de las normas institucionales, reguladoras y sociales en los que cada operador de políticas está llamado a intervenir.

Por último, por RECOMENDACIONES no se deben entender las indicaciones "más o menos vinculantes" a través de las que órgano jurídicamente superior define metas, propósitos e instrumentos que pueden ser utilizados para abordar un tema o problema específico, sino, a un nivel más operativo, son las "advertencias", las opciones que deben adoptarse en relación con

ciertas metodologías, instrumentos o dispositivos que pueden utilizarse a un nivel más operativo.

Este enfoque se ha utilizado para garantizar la flexibilidad del sistema y evitar imprevistos o resultados engañosos.

Con la finalidad de dar “valor” a cada fase del proceso de aprendizaje desarrollado en los distintos contextos en los que se realizaron los Eventos de Formación del Personal individuales durante el proyecto, se ha tratado de esbozar algunas pautas características, a partir de la experiencia extraída por cada uno de los socios, generando algunos consejos y recomendaciones.

## **1) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN HERTOGENBOSCH (NL)**

### **DIRECTRICES**

- a) Los cursos de formación y las intervenciones de reinserción social y laboral deben tener un FUERTE CARÁCTER DE PERSONALIZACIÓN (HECHO A MEDIDA);
- b) La formación profesional tradicional es en su mayor parte INSUFICIENTE y, a veces, incluso un instrumento INÚTIL para la reactivación de las personas beneficiarias que han abandonado el sistema educativo;
- c) Las acciones dirigidas a la recuperación de HABILIDADES OPERATIVAS LIGADAS CON LA CREATIVIDAD, EL ARTE Y LA CULTURA EN GENERAL son a menudo significativos para recobrar la autoestima personal y el espíritu de emprendimiento;
- d) La INTEGRACION EN ACTIVIDADES DE TRABAJO DE NATURALEZA SEMI-ASISTIDA de contenido sencillo y repetitivo, pero con una fuerte INTERACCIÓN DE GRUPO Y APOYO AL APRENDIZAJE INDEPENDIENTE puede ser importante para la recuperación de las personas beneficiarias que nunca entraron en el mercado laboral, o que han estado fuera de él durante un largo período de tiempo.

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

- 1. La activación de itinerarios personalizados requiere de una evaluación continua de los intereses y competencias en desarrollo;
- 2. La activación de los esquemas de COACHING, y específicamente de LIFE COACHING, es a menudo CRUCIAL ya que crea una estrecha sinergia entre el coach (orientador) y el/la participante;
- 3. La mejora y el uso de los INSTRUMENTOS COMO LOS TIPO TALLERES (LABORATORIO) es a menudo eficaz para la recuperación de la autoestima, para dejar que las emociones surjan y para promover la creatividad;
- 4. El uso de las técnicas de relación y de autoaprendizaje a través de actividades al aire libre con cierto carácter desafiante es muy valorado y apreciado por los y las jóvenes;
- 5. La realización de trabajos sencillos en contacto con la naturaleza bajo la supervisión de personal experimentado en motivar y apoyar a las personas puede ser muy eficaz. En este sentido, la creación de equipos multidisciplinares es muy recomendable.

## **RECOMENDACIONES**

1. La formación de los orientadores que trabajan en los procesos de reactivación es crucial. Estos no han de tener un alto nivel de capacidad de análisis psicológico, pero, sobre todo, deben ser capaces de desempeñar un papel de liderazgo con determinación y carácter;
2. Se recomienda evitar la estandarización de los recorridos y predefinir su duración, especialmente en lo que se refiere a las sesiones de taller (laboratorio) NEET;
3. El acceso a los instrumentos de apoyo debe ser voluntario y gratuito, con opciones de salvaguardia y posible recuperación;
4. La integración laboral en contextos semi-asistidos debe tener una duración limitada, de acuerdo con las características individuales de las personas beneficiarias, evitando la permanencia de personas frágiles en estructuras no abiertas al mercado;
5. Los grupos objetivo complejos requieren herramientas de intervención para una profesionalización adecuada, bastante flexibles y articuladas;
6. Resulta aconsejable establecer una estrecha colaboración entre las instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil;
7. Es esencial que los instrumentos de intervención no aislen a las personas beneficiarias del sistema del mercado y de un enfoque progresivo hacia los instrumentos de formación ordinarios y de las políticas de empleo;
8. El trabajo con las familias de las personas participantes puede ser de gran utilidad;
9. Es importante evaluar a medio y largo plazo y no tan solo los resultados inmediatos (corto plazo);
10. Debe evitarse un posible efecto estigmatizador de las personas participantes;
11. El programa individual de las personas beneficiarias debe durar el mayor tiempo posible.

## **2) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN BERLIN (D)**

### **DIRECTRICES**

- a) Las COMUNIDADES Y REDES DE COOPERACIÓN entre diversos actores, tanto públicos como privados, pueden ser bases válidas sobre las que la sensibilidad y fortalecimiento de la autoestima se pueden establecer, así como la recuperación del sentido de utilidad personal;
- b) La MOVILIDAD puede ser un vehículo de aprendizaje, especialmente si se orienta hacia contextos de ENRIQUECIMIENTO que favorecen métodos de aprendizaje en alternancia.

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Mejorar el SERVICIO DE VOLUNTARIADO, ASISTIDO Y GUIADO, dedicado a apoyar los diversos colectivos de la comunidad que experimentan diferentes problemáticas donde hay niños afectados;
2. Apoyar programas de FORMACIÓN Y APRENDIZAJE puede ser una herramienta para resolver problemas conectados a itinerarios tradicionales donde la formación es abstracta y descontextualizada.

### **RECOMENDACIONES**

1. Resulta conveniente que los y las jóvenes voluntarios/as sean ACOMPAÑADOS POR UN TUTOR que guíe su acción, permita una acción eficaz y una capacidad adecuada de autodiagnóstico;
2. El establecimiento de comunidades y redes requiere tiempo, sensibilidad y pasos de verificación progresiva;
3. Si las comunidades y redes nacen y se sostienen sobre la base de la buena voluntad de una sola persona, se debe asegurar que las experiencias iniciadas no mueran a medida que esta figura se aleja;
4. Es esencial que las redes estén bien coordinadas y dotadas de personal para evitar posibles molestias;
5. Debe evitarse el riesgo de proporcionar cualificaciones desconectadas de las nuevas necesidades del mercado laboral;
6. Resulta necesario que las personas participantes en las acciones de la red de apoyo se reúnan con sus equipos de apoyo;
7. Las expectativas, disposiciones, actitudes y competencias de los actores asociados a los proyectos de redes deben ser analizadas antes de su implementación evitando inversiones inapropiadas;
8. Los programas de aprendizaje no deben considerarse un instrumento útil para la reactivación de jóvenes NEET si las causas de su desmotivación o abandono no están relacionadas con problemas sociales, económicos o educativos (en el caso de los grupos más desfavorecidos, el sistema dual es a veces inadecuado);
9. La formación dual responde a las necesidades específicas de las empresas y, por lo tanto, debería crear las condiciones para una alta empleabilidad y un empleo estable;
10. La formación de aprendices para personas jóvenes extranjeros no debe conducir a riesgos de exclusión social;
11. Los centros de empleo también deberían activar y supervisar los planes de aprendizaje;
12. La movilidad de los y las aprendices en el extranjero debe incluir una fase bastante intensiva de preparación lingüística.

### **3) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN BARCELONA (ES)**

#### **DIRECTRICES**

- a) Para hacer frente al fenómeno de los y las jóvenes NEETs, puede ser útil crear LUGARES DE CONFIANZA en las COMUNIDADES URBANAS Y RURALES, que ayuden a resolver los problemas relacionados con el colectivo NEETs. Esto a menudo significa supone actuar en beneficio de las familias de los jóvenes (especialmente si están en condiciones de pobreza o carecen de redes sociales);
- b) Estos espacios de confianza deben incluir también enfoques a la introducción al empleo y apoyo a la integración laboral;
- c) La COOPERACIÓN SOCIAL y el VOLUNTARIADO deben considerarse como entornos privilegiados que permitan la ACCCIÓN SOBRE EL TERRITORIO Y SOBRE LAS PERSONAS, así como lugares de socialización y de orientación laboral a personas desfavorecidas;
- d) Si el fenómeno NEET presenta una tasa elevada en áreas rurales, con escasas oportunidades de empleo y en fase de despoblación, resulta conveniente intervenir en los distintos ámbitos con acciones más globales para apoyar el desarrollo económico de estas zonas.

#### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Si se busca la creación de ESPACIOS DE ENTORNOS DE RELACIÓN SOCIAL para jóvenes y sus familias, es importante utilizar equipos de educadores especializados (educadores sociales, trabajadores sociales, tutores de talleres) y, si es necesarios, tutores de aprendizaje;
2. En las zonas rurales, el fenómeno de los NEETs está conectado a problemas relacionados con la despoblación y la fuga de recursos que dificultan la creación y conservación de empresas.

#### **RECOMENDACIONES**

1. Es importante que la comunidad -taller social y educativo-, sea también capaz de proporcionar APOYO EMOCIONAL Y MOTIVACIONAL, por lo que es necesario preparar a los operadores como “tutores de calle”;
2. Resulta importante garantizar la estabilidad y regularidad de la financiación pública para garantizar que sólo se implementen herramientas eficaces de forma regular;
3. La disponibilidad de personal voluntario, incluidos los del servicio cívico europeo, es un valor añadido importante;
4. Debe evitarse el riesgo de un trabajo mal remunerado encubierto como trabajo voluntario;
5. Es importante que en los ESPACIOS orienten a las personas jóvenes que participen de ellos hacia una formación profesional y especializada;
6. Es esencial vincular los cursos de formación organizados con sistemas eficaces para certificar las competencias adquiridas,
7. Debe garantizarse que los cursos realizados de forma voluntaria y las consiguientes competencias adquiridas, están estrechamente relacionadas con la demanda de mano de obra expresada por las empresas y las oficinas de empleo;
8. En áreas rurales, las medidas para combatir el fenómeno NEETS deben ir acompañados de instrumentos de apoyo al retorno de recursos humanos, económicos e instrumentales capaces de promover el desarrollo económico, social y cultural;
9. En zonas deprimidas a menudo es importante invertir en la captación de talento que puedan apoyar la creación o la preservación de empresas en el territorio.

#### **4) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN TORINO (I)**

##### **DIRECTRICES**

- a) La reactivación e integración de los/las jóvenes NEETs en las políticas de empleo y en los itinerarios generales de formación exigen un esfuerzo considerable por parte de los SERVICIOS DE ORIENTACIÓN;
- b) Debe prestarse una atención similar al refuerzo de servicios especializados de búsqueda de trabajo (JOB MATCHING), al menos en los casos de las personas jóvenes NEET aptos para el empleo y que deben su situación como NEET a la falta de oportunidades laborales. En estos casos la organización de eventos públicos, donde se presenten las demandas de las empresas y las capacidades de las personas jóvenes que buscan trabajo, son muy útiles;
- c) El acercamiento de las personas jóvenes a la escuela y a la formación pueden pasar por procesos de reactivación y motivación, así como por la adquisición de perfiles de autonomía personal, mediante el uso de varias metodologías que puedan responder mejor a los intereses de los/las jóvenes, como la creación de comunidades, el deporte, etc;
- d) Se pueden activar diferentes tipos de experimentos para crear nuevas herramientas y metodologías para acercarse a los/las jóvenes NEETs, pero es preciso recoger sus resultados y difundir y sistematizar su práctica, ya que de lo contrario es un despilfarro de energía y experiencias.

##### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Las necesidades de orientación y de adecuación de la demanda de mano de obra de las personas jóvenes, en particular de jóvenes NEETs, precisan de financiamiento y recursos ESPECIALIZADOS;
2. Los instrumentos que utilizar pueden ser muy diversos, pero requieren personal calificado y de FORMACIÓN CONTINUA;
3. Los servicios a los que se hace referencia deben prestarse no solo en áreas urbanas, sino en otras zonas de la región;
4. Los servicios destinados a identificar y hacerse cargo de los y las jóvenes beneficiarios/as deberán caracterizarse por un enfoque multisectorial (escuela, formación, salud, búsqueda de empleo, etc.), multidisciplinar y multiservicio (centros de empleo y servicios sociales).

##### **RECOMENDACIONES**

1. Deben preverse sesiones estructuradas para el intercambio de buenas prácticas entre unidades pertenecientes a la misma entidad institucional;
2. La mejora de la comunicación y el uso de diferentes canales e instrumentos para ello es esencial para identificar diferentes grupos de edad, hábitos y actitudes. El uso de las redes sociales y, para las personas jóvenes, el uso de metodologías “amigables” pueden ser particularmente útil;
3. Las acciones de comunicación y de job-matching deben coordinarse a nivel territorial e institucional;
4. En lo referente a los instrumentos de orientación, se debe dar preferencia a los enfoques personalizados, sin predefinición de las fechas ni de los lugares de aplicación.
5. Los servicios de orientación personalizada y de job-matching requieren una disponibilidad significativa de personal cualificado en relación con el grupo destinatario (NEET).

6. El número potencialmente importante de usuarios/as conlleva el riesgo de estandarizar las respuestas y reducir la calidad de las ofertas de empleo.

## **5) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN TORINO (I) CON EXPERIENCIAS DE LUGANO**

### **DIRECTRICES**

- a) El apoyo al desarrollo y al funcionamiento de las empresas sociales de inserción social en el mercado puede ser una inversión especialmente eficaz para ayudar a la activación de las personas jóvenes vulnerables ya que se enfrentan a tareas reales de un trabajo y, al mismo tiempo, promueven la recuperación de las competencias básicas, la orientación y la reactivación de habilidades y destrezas, con el fin de reintegrarse en una formación básica;
- b) Es importante que las empresas sociales puedan crear e impulsar redes de operadores públicos y privados en torno a ellas;
- c) El desarrollo de un enfoque multifactorial basado en la colaboración público-privado en cada contexto local resulta vital

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Los servicios personales, a pesar de su variada composición, pueden ser un sector útil para la actividad de las empresas sociales;
2. Las empresas sociales también pueden ser un contexto útil para la introducción en formación en alternancia i/o aprendizaje, en consonancia con las capacidades y habilidades cognitivas reales del individuo;
3. Instrumentos como la orientación y la capacitación laboral suelen ser particularmente útiles para lograr resultados satisfactorios;
4. El fortalecimiento de las competencias básicas también puede ser útil, si se transmite en contextos que no están basados en los esquemas tradicionales de la educación;
5. Las empresas sociales también pueden estructurarse en términos de comunidad si la situación de vulnerabilidad y/o el riesgo de exclusión es elevado.

### **RECOMENDACIONES**

1. Las empresas sociales, que permiten la interacción entre trabajadores/es “expertos” y jóvenes vulnerables, son una oportunidad para la socialización y la orientación profesional cuando se identifica una figura o equipos de referencia para las personas jóvenes recién llegadas;
2. Resulta importante que la permanencia en las empresas sociales sea limitada en el tiempo, favoreciendo así progresivamente el acceso a un entorno laboral “desprotegido” y al mercado laboral ordinario;
3. En el caso de que la empresa social sea un lugar de terapia o prevención para personas con problemas complejos, como trastornos psicológicos, es importante garantizar un enfoque multidisciplinar de las desventajas;
4. Antes de hacerse cargo parcial o totalmente de una persona, es esencial realizar una entrevista y una encuesta de motivación a esta.

## **6) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN TOLEDO (ES)**

### **DIRECTRICES**

- a) Para evitar problemas como el que representa la elevada presencia de NEETs, es esencial una acción firme y convincente a nivel escolar, para reducir el abandono escolar prematuro mediante acciones de acompañamiento, apoyo e incentivación;
- b) Igualmente eficaz es la mejora de los instrumentos de educación y formación en la empresa, potenciando medidas como las prácticas, el aprendizaje y, en general, de alternancia;
- c) Además de acciones preventivas, son particularmente útiles los instrumentos de “segunda oportunidad”, que también se dirigen específicamente a las personas jóvenes, orientadas a la adquisición o readquisición de habilidades básicas;
- d) El empleo, incluido el juvenil, se promueve mediante el apoyo al desarrollo de empresas como fuentes de demanda de mano de obra;
- e) En las zonas rurales es especialmente útil reforzar las políticas de recuperación sociodemográficas a través de tres vectores de desarrollo: la digitalización del territorio, el fomento del espíritu empresarial y la atención a los procesos de desarrollo sostenible;
- f) el desarrollo del espíritu empresarial de las personas jóvenes también puede ser aplicado a las personas especialmente desfavorecidas o incluso a las personas discapacitadas;
- g) El acceso al mercado laboral de las personas jóvenes con discapacidad también puede facilitarse mediante la creación de empresas sociales inclusivas;
- h) En los ámbitos de despoblamiento, los programas de “retorno de talentos” pueden ser eficaces como catalizador de iniciativas y recuperación económica.

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. El abandono escolar y el desempleo juvenil se combaten también mediante la aplicación de instrumentos de protección social y económica para las familias en riesgo o situación de pobreza;
2. Es importante apoyar el espíritu empresarial, incluido el de las personas más jóvenes, mediante apoyo económico, tutorías y medidas de asesoramiento;
3. Los incentivos a la contratación pueden ser especialmente eficaces cuando los márgenes de la empresa no son muy elevados;
4. es esencial que las fases de SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN, MENTORÍA, INCUBACIÓN E IMPULSO de empresas creadas para emplear personas vulnerables, también a través de su espíritu emprendedor, estén acompañadas por profesionales expertos, formados específicamente para este fin;
5. Los programas de “retorno de talentos” requieren el desarrollo de condiciones particularmente atractivas y la activación de servicios de asistencia técnica y de mediación.

### **RECOMENDACIONES**

1. La creación y el éxito de las empresas para las personas con discapacidad requiere una intensa implicación de todos los actores locales;
2. En una empresa inclusiva, los participantes con un papel activo y proactivo se sienten más implicados en el contexto económico, social, profesional y comunitario;
3. Las empresas inclusivas necesitan un apoyo público permanente para resistir la competencia del mercado;
4. La eficiencia y la rentabilidad no deben ser olvidadas en la gestión de las empresas inclusivas;

5. Es esencial que, como consecuencia de los programas para el “retorno del talento”, las personas retornadas sean capaces de expresar y difundir las competencias adquiridas en el extranjero;
6. El retorno de talentos debería fomentarse mediante ayudas económicas: para la contratación, el espíritu empresarial y los costes del retorno;
7. Además de la ayuda económica, también debe proporcionarse información y orientación;
8. Para promocionar el programa de retorno, debe promoverse y difundirse los casos de éxito.

## **7) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN NIKOBING (DK)**

### **DIRECTRICES**

- a) Es mucho lo que se puede hacer tanto en términos de prevención y "atención" con una adecuada formación;
- b) Los NEETs son a menudo personas jóvenes que no son capaces de seguir un curso ordinario de educación o formación, no solo como consecuencia de situaciones de discapacidad, sino también para síndromes bastante extendidos como la dislexia, la disgrafía y la discalculia. Para ello es necesario crear espacio de aprendizaje de confianza y cómodos que garanticen, en primer lugar, la adquisición de habilidades sociales, la confianza en sí mismos y el sentido de confianza en la formación que se les ofrece. Esto también facilita el desarrollo de las capacidades compensatorias y la autogestión de los propios límites;
- c) La vida y el aprendizaje deben considerarse dos aspectos particularmente relacionados entre sí, por lo que es esencial inducir un sentido de pertenencia, aceptación y dignidad.

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Los profesores, tutores y orientadores desempeñan un papel central en la aplicación de las directrices, y deben estar adecuadamente preparados para la tarea;
2. A menudo puede ser útil acompañar los itinerarios ordinarios con módulos y acciones "dedicadas" a superar y compensar las diversas formas de dificultad.

### **RECOMENDACIONES**

1. Asegurar estos resultados es particularmente difícil ya que los profesores deben estar motivados y adecuadamente preparados;
2. Las tecnologías pueden desempeñar un papel clave, capaces de transformar los procesos de enseñanza en atractivos, divertidos y adecuados para llenar o compensar las carencias de los/las participantes de las acciones formativas;
3. El acceso a las vías de apoyo debe ser gratuito y voluntario;
4. Los módulos complementarios deberían incluir grupos muy reducidos de participantes y un uso masivo de las nuevas tecnologías;
5. Los cursos deben estar diseñados para capacitar a las personas en el uso de aplicaciones y otros instrumentos tecnológicos para llenar los vacíos funcionales tanto en la educación, como en el lugar de trabajo y en la vida diaria.
6. El uso de estos instrumentos por parte de los empresarios también es útil.

## **8) EVENTO CONJUNTO DE FORMACIÓN DEL PERSONAL EN TRENTO (I)**

### **DIRECTRICES**

- a) Las personas jóvenes NEETs constituyen un grupo muy diverso en términos de conocimientos, aptitudes, actitudes, motivación y condiciones económicas, sociales y personales. Por lo tanto, los instrumentos de respuesta normalizados o estándar son inapropiados e ineficaces;
- b) A menudo es incluso difícil interceptar las personas jóvenes NEET (como resultado del desamino, escapan de las redes ordinarias de intervención), por lo que el primer problema es identificarlos y ser capaces de llegar a ellos con mensajes claros, pero también estimulantes;
- c) Los instrumentos ordinarios de las políticas activas de empleo (formación, orientación y el apoyo para adecuar la oferta y la demanda de empleo) no sólo son ineficaces para las personas jóvenes NEETs desanimados, sino que a veces incluso pueden causar rechazo, huida o repulsión;
- d) A menudo son instrumentos útiles para ROMPER con su propio mundo, su propia manera de vivir o sobrevivir, las experiencias “desafiantes” como periodos de prácticas guiadas en el extranjero.

### **INDICACIONES OPERATIVAS**

1. Un MENTOR, que puede hacerse cargo integralmente de los problemas del/la joven participante, en términos de servicios del territorio y de la intervención tradicional a menudo pueden ser útiles para los NEETs;
2. No es eficaz “esperar al o la joven” en un centro, sino identificarlo i localizarlo en el lugar donde pasa su tiempo y realiza sus actividades;
3. El vínculo con la escuela de la que proceden los/las posibles estudiantes que dejaron sus estudios pueden ser crucial para prevenir el abandono escolar prematuro;
4. La adquisición de conocimientos lingüísticos, utilizando métodos no tradicionales, ayuda a menudo a recrear un método de estudio y aprendizaje.

### **RECOMENDACIONES**

1. Los mentores deben estar adecuadamente formados y es absolutamente necesario no confundir los servicios ofrecidos por el mentor con los de un coach u orientador;
2. Deben evitarse contextos de intervención excesivamente formales;
3. Ha de evitarse los instrumentos estandarizados de elaboración de perfiles, especialmente si tienden a poner en relieve las carencias i no tanto los aspectos positivos;
4. La adquisición progresiva de habilidades para resolver problemas fortalece la autoestima mucho más que éxitos relacionado con el aprendizaje de habilidades más técnicas.