

THE ADECCO GROUP

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

Estudio sobre prácticas internacionales de

PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

En colaboración con:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

COMITÉ DE CONSULTA

PRESIDENTE

Enrique Sánchez Presidente de Adecco Group Iberia

DIRECTOR

Juan Alfaro Secretario General del Club de Excelencia en Sostenibilidad

COMITÉ DE CONSULTA ADECCO

Germán Lusarreta Director de Patrocinios

Francisco Mesonero Director RSE y Director General Fundación Adecco

Santiago Soler Secretario General

COMITÉ DE CONSULTA CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

Iñigo Sagardoy Vicepresidente Centro de Estudios Sagardoy

Jesús Mercader Director Académico Centro de Estudios Sagardoy

Ana María Pérez Castillo Gerente Centro de Estudios Sagardoy

EQUIPO

Irene Alarcó Club de Excelencia en Sostenibilidad

ÍNDICE

I. Introducción | 4

II. Objetivo | 5

III. Análisis del contexto | 6

IV. Políticas públicas de promoción del empleo juvenil | 19

España | 21

Comparativa de políticas públicas a nivel internacional | 32

A. Evitar el abandono escolar prematuro | 32

B. Inserción en el mercado laboral: la formación profesional, los contratos de prácticas y otras fórmulas de transición del sistema educativo al mercado laboral | 36

C. El caso de la Garantía Juvenil en los países escandinavos | 55

V. Experiencias empresariales exitosas nacionales e internacionales de formación e inserción laboral de jóvenes | 56

A. Primera oportunidad | 58

B. Formación en alternancia | 66

C. Sistemas de apoyo al emprendimiento | 70

VI. Reflexiones y recomendaciones | 76

Anexo | 79





I. INTRODUCCIÓN

La grave situación de desempleo que sufrimos a nivel global tras la crisis financiera del 2008 y que afectó en mayor medida al colectivo más joven de la población activa, hizo que numerosos gobiernos, empresas e instituciones internacionales aunaran esfuerzos por tratar de resolver la situación. Gracias a la progresiva recuperación económica y a las numerosas iniciativas desarrolladas por conseguir un empleo joven de calidad, la situación ha mostrado cierta mejoría en los últimos años.

Los jóvenes son el futuro.

El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) es: Trabajo decente y crecimiento económico. Sus metas definen a los jóvenes como público objetivo clave para impulsar la transición hacia un sistema de empleo sostenible.

Además, el Pacto Mundial para el Empleo, firmado por todos los miembros de la Organización Mundial del Trabajo en el 2009, tiene como uno de sus principios fundamentales el de aumentar el apoyo a los jovenes[1].





1. Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo (9ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2009).



II. OBJETIVO

El Club de Excelencia en Sostenibilidad y Adecco[2], con la colaboración del Gobierno de España – Ministerio de Empleo y Seguridad Social, han elaborado este Estudio sobre las mejores prácticas internacionales de promoción del empleo juvenil para, a través del minucioso análisis del contexto nacional e internacional, contribuir al crecimiento económico, social y educativo español, fomentando la creación de empleo y, con ello, posicionar a España como un modelo de lucha contra el desempleo juvenil y la superación de obstáculos que impiden el acceso al empleo.

Además, gracias a la experiencia y el compromiso por el empleo joven del grupo de expertos que forman parte de su consejo asesor, el estudio pretende proporcionar una serie de recomendaciones clave de las que puedan servirse el tejido empresarial, la administración pública y las instituciones educativas para favorecer la inserción de los jóvenes al mercado laboral.

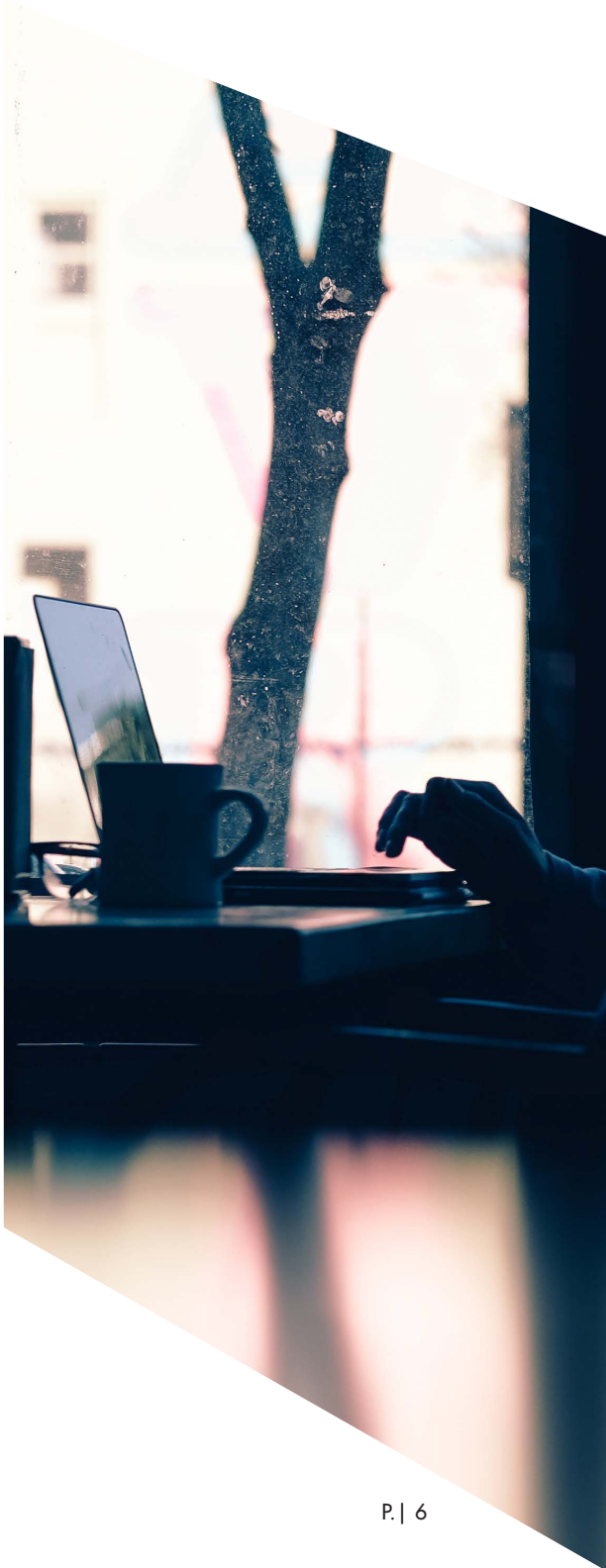
2. Adecco, la consultora de recursos humanos líder en España, ha querido contribuir a mejorar la situación del mercado laboral español y ha constituido el Observatorio de innovación en el Empleo (OIE). Cuenta con la participación de 23 grandes empresas procedentes de distintos sectores económicos, que quieren ser el motor de un compromiso por parte del sector privado para intentar cambiar la situación actual del empleo en España. Durante el primer año, la temática se ha centrado en abordar el problema del paro juvenil tratando de aportar soluciones prácticas a este colectivo.

III. ANÁLISIS DE CONTEXTO

Desempleo

En España, el 2017 cerró con una tasa de desempleo del 16,4%. Esta cifra que permite vislumbrar una mejoría en la economía y el mercado laboral español, ya que marca niveles mínimos en siete años. Sin embargo, 3,4 millones de personas siguen teniendo dificultades para obetener un empleo en nuestro país. Para los jóvenes, la tasa de desempleo fue del 36,8% en el mismo periodo, siendo de las cifras más altas de la Unión Europea. En España, 558.000 menores de 25 años se encuentra en situación de desempleo[3].

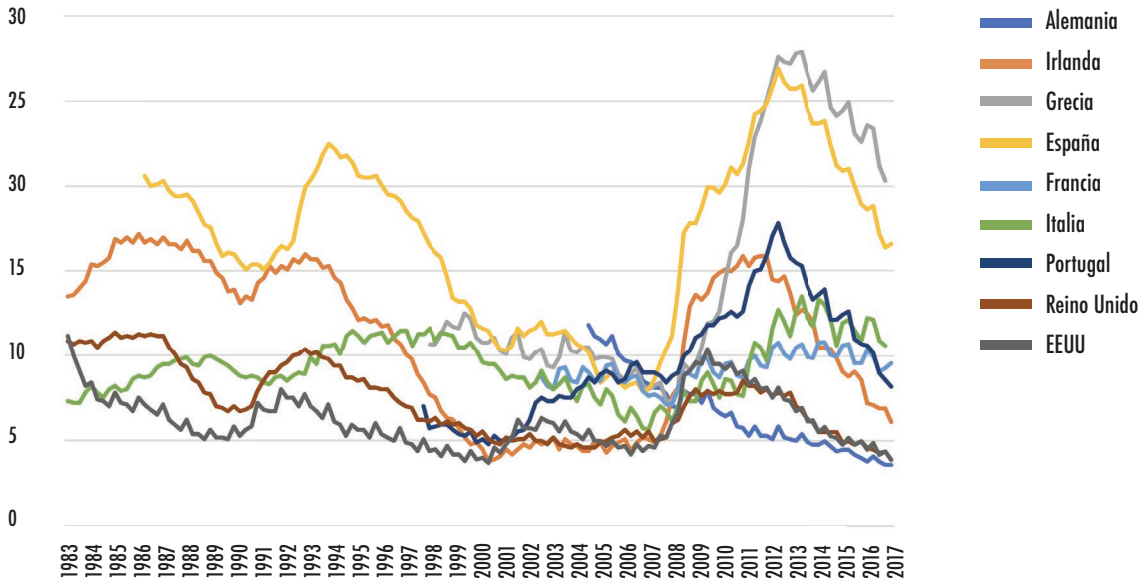
El desempleo juvenil es una de las mayores problemáticas que afectan al mercado de trabajo en España y la Unión Europea. Grecia, España, Croacia, Portugal, Chipre, Francia, Italia y Eslovaquia son países todos ellos que enfrentan una situación laboral muy complicada en este segmento de población. En torno a 4 millones de jóvenes entre 15 y 24 años se encuentran en situación de desempleo en la Unión Europea [4]. En España y Grecia casi uno de cada dos jóvenes no encuentra una oportunidad laboral.



3. Encuesta de la población activa en España (cuarto trimestre 2017).

4. Eurostat.

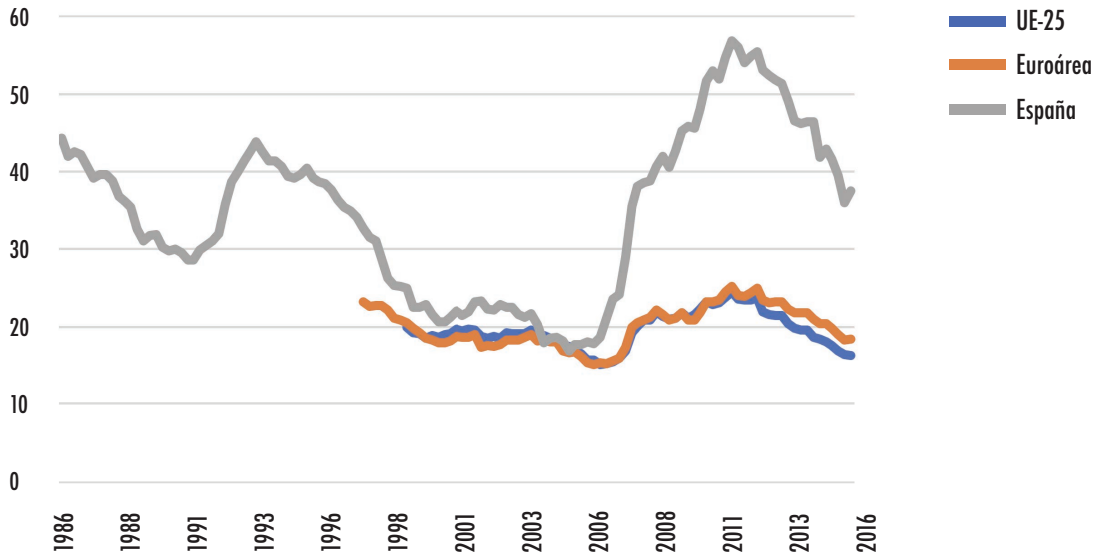
Gráfico 1. Evolución de la tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) en España y países de su entorno (1983Q1-2017Q4).



Evolución del desempleo juvenil en España (Centro de Estudios Sagardoy, 2017)
Fuente: Eurostat

Los orígenes del elevado paro juvenil de la zona euro varían de un país a otro. Hay una diferencia de más de 40 % entre el estado miembro que tiene el índice más bajo del desempleo juvenil (Malta 7,1% en el segundo trimestre 2016) y el estado miembro con la tasa más alta, Grecia (50,3 %, en el mismo periodo). A Grecia le siguen España, Italia y Croacia.

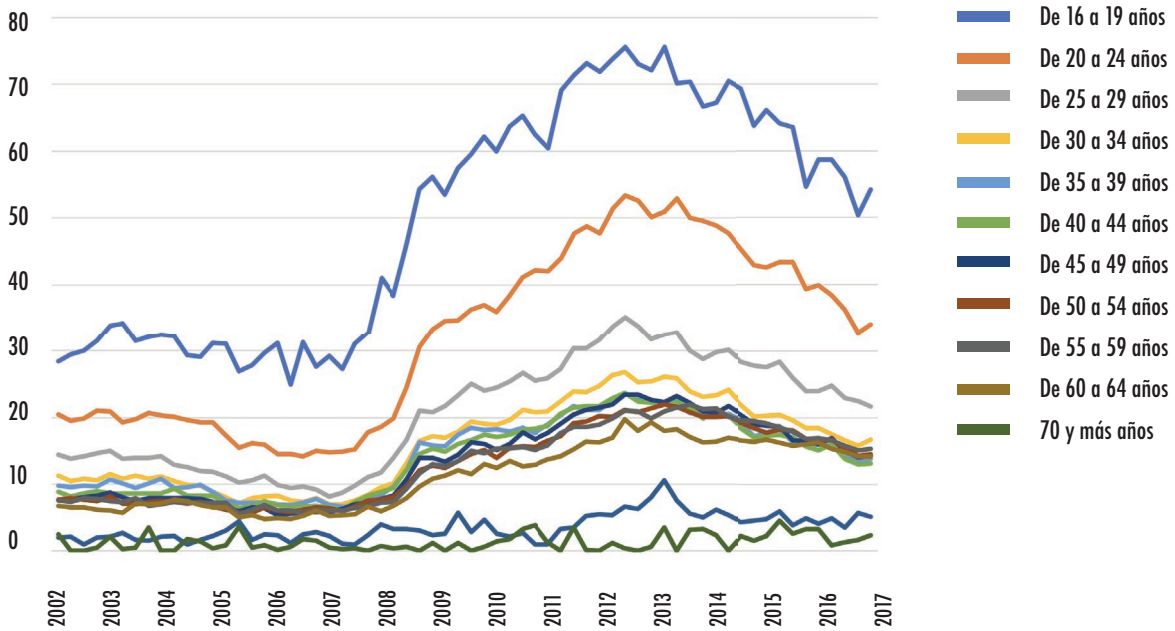
Gráfico 2. Evolución de la tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) en España y en el ámbito comunitario (1986Q1- 2017Q4).



Evolución reciente del desempleo juvenil en España (Centro de Estudios Sagardoy, 2016)
Fuente: Eurostat

Se observa una considerable disminución de la brecha de desempleo juvenil entre España y la media de la Unión Europea ocasionada tras la crisis financiera del 2008.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo por estratos de edad (2002T1- 2017T4).



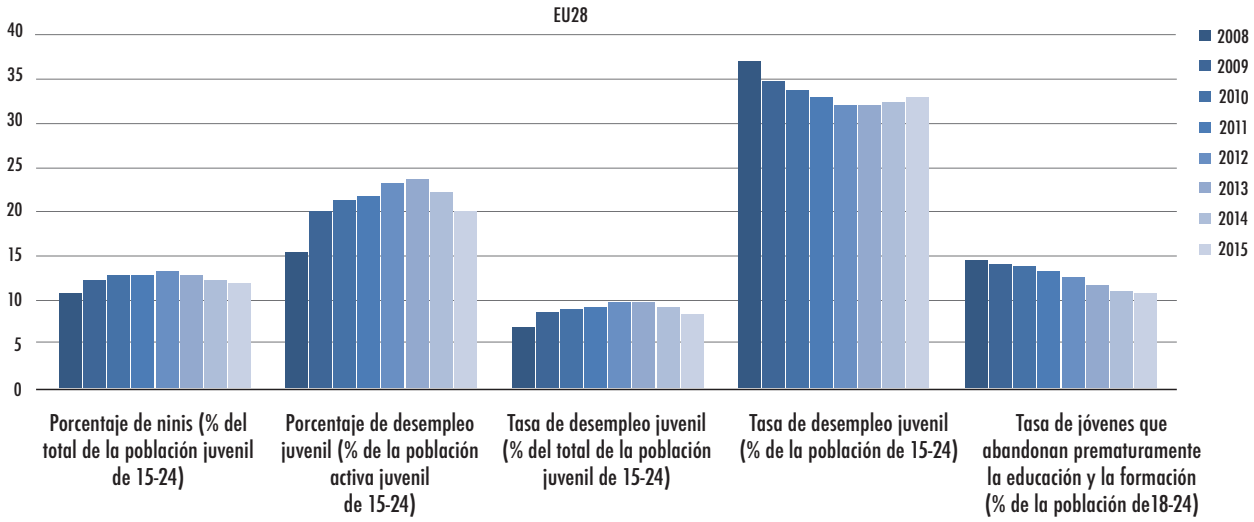
Elaboración propia. Fuente de los datos: Encuesta de Población Activa. INE

El desempleo afecta en mayor medida a los segmentos más jovenes de la población.

Abandono Escolar

En Europa alrededor de 5 millones de personas han abandonado la escuela y el 40% de éstas se encuentran desempleadas. Si bien los niveles de abandono escolar prematuro están disminuyendo poco a poco, lo que permite avanzar hacia el objetivo de situarlo por debajo del 10% antes de 2020[5], los niveles más elevados se dieron, precisamente, en España y Malta, con unos porcentajes superiores al 20%[6].

Gráfico 4. Tasa de empleo, tasa de desempleo, ninis, jóvenes que abandonan prematuramente la educación y la formación y tasa de desempleo en la UE, 2008- 2015.

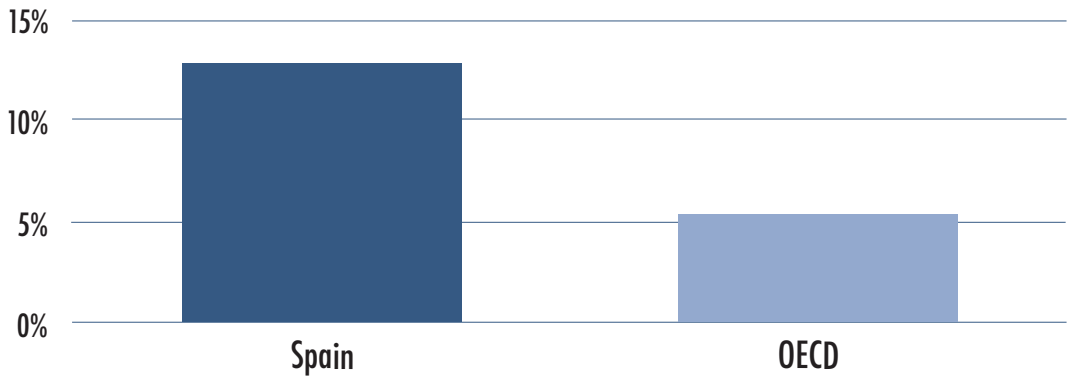


Fuente: Eurostat (EPA)

5. La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años (Comisión Europea 2016).

6. IBIDEM.

Gráfico 5. Low-skilled NEETs are a particularly vulnerable group. Percentage of youth population aged 15-29, 2015.



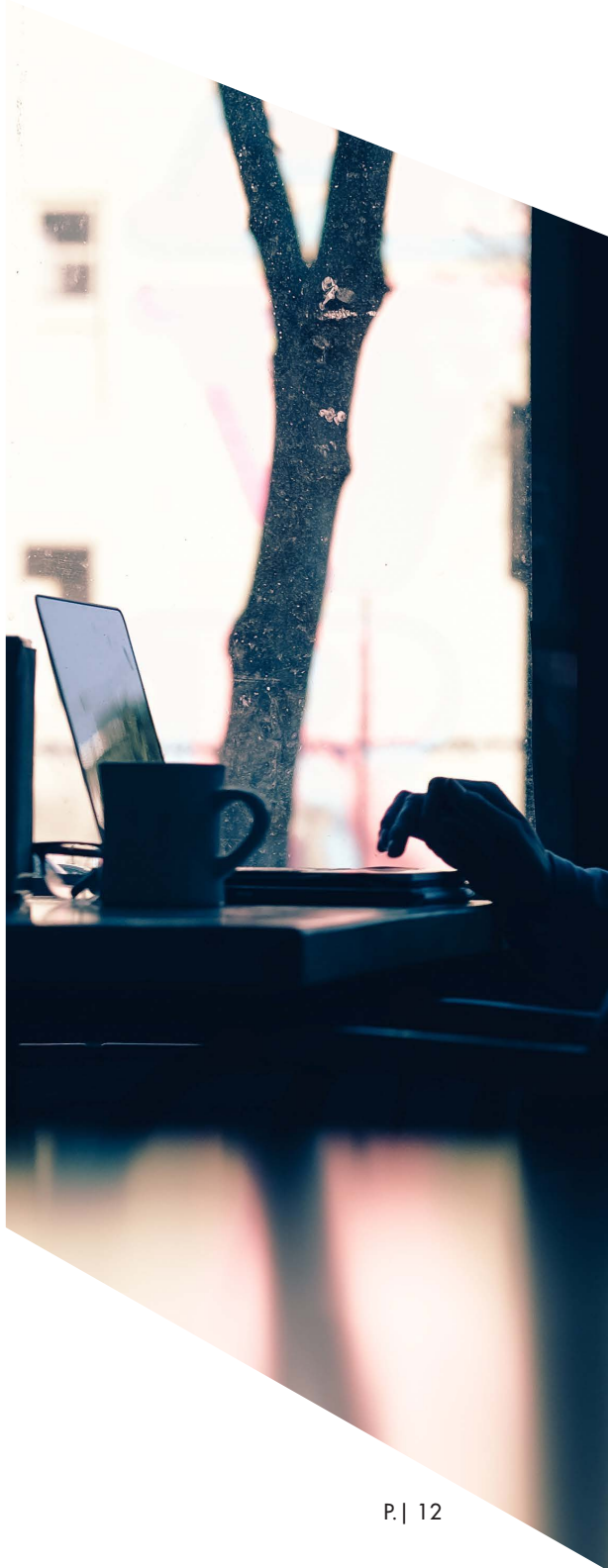
Note: Low-skilled NEETs are youth neither in employment nor in education or training who have not finished upper secondary schooling.

Fuente: OECD Employment Outlook 2016

La Idiosincrasia de España

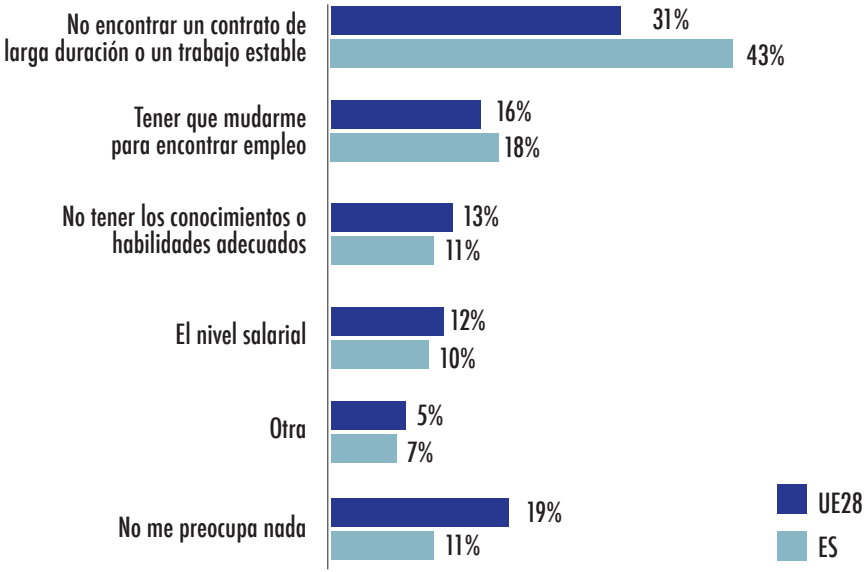
En España, la problemática del desempleo juvenil se debe a distintos factores, no siempre comunes con los del resto de países de la Unión Europea:

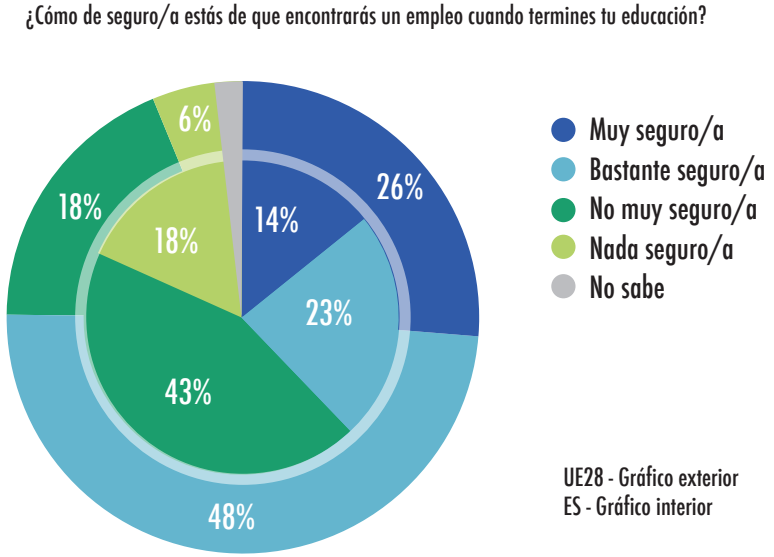
- El boom y posterior pinchazo de la burbuja de la construcción.
- La competencia de los salarios bajos en el sector industrial procedente de los países emergentes, obligando a las empresas a reemplazar la mano de obra por maquinaria o el traslado de su producción a países con una menor remuneración.
- Desconocimiento de todas las posibilidades de búsqueda activa de empleo.
- La falta de "diálogo" entre el sistema educativo y el mercado laboral.
- La tendencia del mercado laboral al ajuste de costes mediante la destrucción del empleo temporal (tipo de empleo más frecuente entre las personas jóvenes)
- El nivel de formación de los jóvenes (el 19% de los jóvenes españoles abandona los estudios sin completar la educación secundaria)
- El desempleo de larga duración (más de 1 millón de jóvenes son desempleados de larga duración)[7]



7. El camino hacia el empleo juvenil: qué puede hacer la empresa (Observatorio empresarial contra la pobreza).

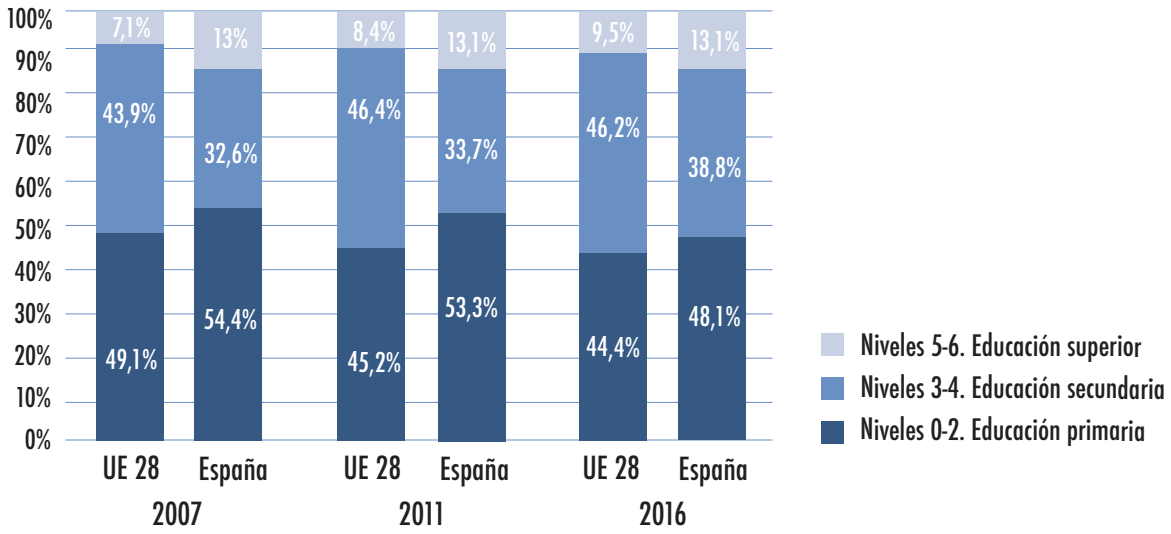
Gráfico 6. Las expectativas de los jóvenes en su inserción al mercado de trabajo





Fuente: Eurobaromentro juventud europea. publicado en abril del 2015.

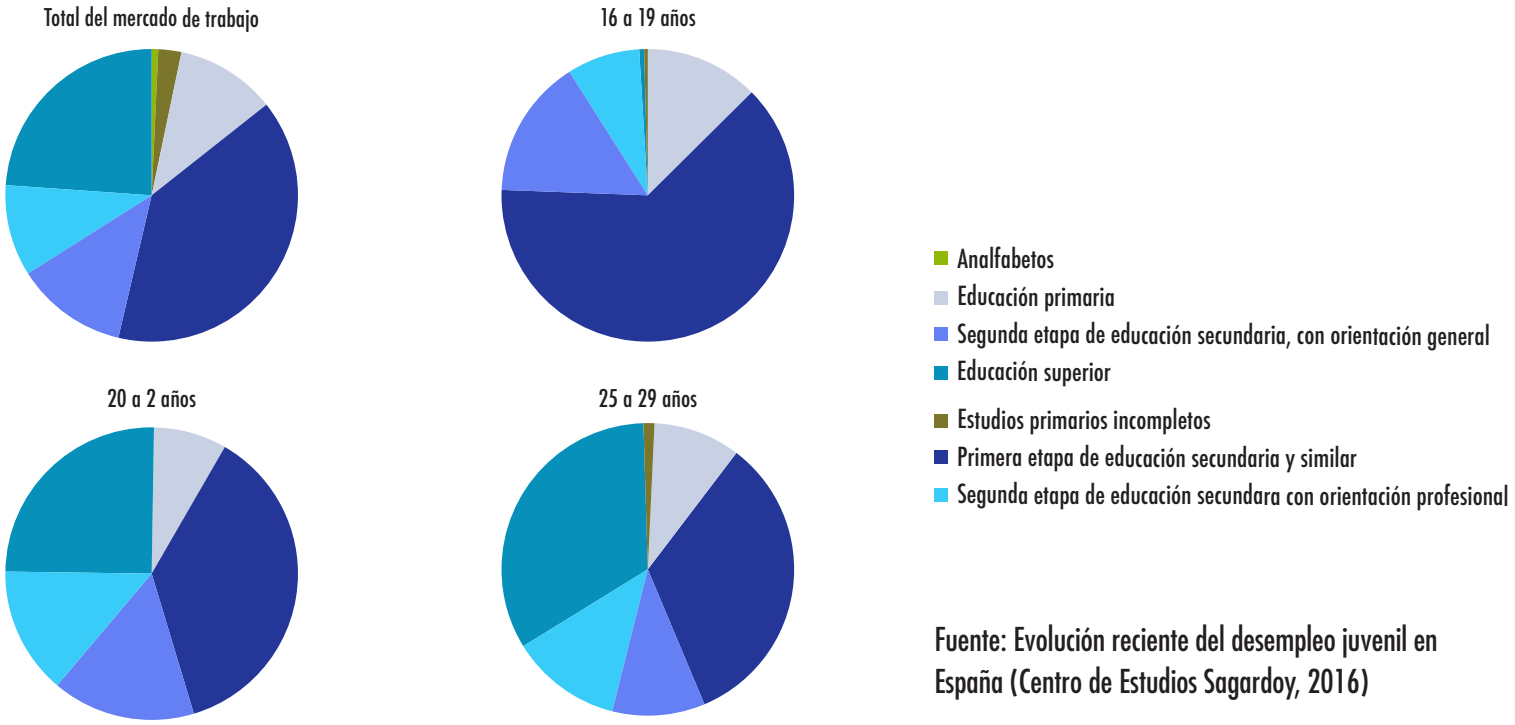
Gráfico 7. Nivel de formación alcanzado por los jóvenes españoles comparado con Europa



Elaboración propia. Fuente de los datos: Encuesta de Población Activa. INE

El dato más relevante parece ser que el porcentaje de jóvenes que alcanza una formación superior es más elevado en España (24%) que en la media de la UE (20%). Esto demuestra la fuerte polarización de la educación en nuestro país bebido a la baja apuesta de los jóvenes por una formación más técnica (FP Dual).

Gráfico 8. Distribución según el nivel formativo, de los desempleados jóvenes según grado de formación en cada estrato de edad y en el total nacional (2016T4).



Fuente: Evolución reciente del desempleo juvenil en España (Centro de Estudios Sagardoy, 2016)

Entre los trabajadores de 25 a 29 años (para los cuales tiene un mayor peso el nivel formativo superior), existe un número similar de desempleados con una formación "básica" o bien "superior". Esto refleja un problema estructural en el mercado laboral español que tiene dificultades a la hora de ubicar a trabajadores de alto capital humano.

Algo Está Cambiando en el Mercado de Trabajo

La situación económica en la Unión Europea ha ido mejorando, en líneas generales, en los últimos dos años y la mayoría de los estados miembros ya han registrado crecidas en positivo de su PIB. También las cifras de empleo están mejorando – a pesar de que aún hay ratios de desempleo considerablemente altos, con diferencias significativas entre los estados miembros. Este incremento en el acceso al mercado laboral incluye también a esos países que, aunque tienen cifras de desempleo altas, las están mejorando, tales como Grecia y España. Podría decirse que la evolución del desempleo se ha dividido en dos periodos desde el inicio de la crisis económica: crecimiento (del 2008 al 2013) y disminución (del 2014 al 2017). En la misma línea, las cifras de desempleo entre los jóvenes también han disminuido desde el 2013 en el conjunto de la Unión Europea, pese a que aún arrojan cifras elevadas. Esta mejora se debe en gran medida gracias a que el desempleo juvenil ha ocupado un lugar primordial en la agenda de la Unión Europea, que ha impulsado números iniciativas tales como la Garantía Juvenil y el Pacto Europeo por la Juventud.

La Garantía Juvenil

En el 2013, la unión y todos sus estados miembros aprobaron la creación de la Garantía Juvenil. Su objetivo es velar por que todos los jóvenes reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizo o periodo de prácticas en un plazo máximo de cuatros meses desde que terminen sus estudios o entren en una situación de desempleo.

La Garantía Juvenil se ha financiado a través de fondos comunitarios como el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

Desde su lanzamiento en el 2014, la Garantía Juvenil ha desarrollado resultados muy positivos. 18 millones de jóvenes se registraron en programas de Garantía Juvenil y 11 millones aceptaron una oferta de trabajo, educación, periodo de prácticas o formación de aprendices[8].

8. La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de cuatro años (Comisión Europea, 2017).

El Pacto Europeo por la Juventud

El Club de Excelencia en Sostenibilidad, como miembro español de CSR Europe, ha firmado el Pacto Europeo por la Juventud. El Pacto, que tiene por finalidad la creación de 100.000 nuevos puestos de prácticas y nuevo empleo, alumbra, no obstante, un objetivo más ambicioso, dirigido a dar respuesta a los millones de jóvenes entre 15 y 24 años que no tienen un empleo, educación o acceso a la formación, a través del elemento clave que es la colaboración entre las partes y el compromiso del mundo empresarial. Porque Europa no puede dar la espalda a esos jóvenes que han quedado fuera de un sistema propiciado por una crisis que ellos no han provocado, y porque hablar de empleo juvenil es hablar de mucho más que de la creación de empleo, es hablar de una relación mutuamente beneficiosa en la que los jóvenes se integran en la sociedad. El Pacto Europeo por la Juventud es un pacto por un mundo más sostenible y su éxito, más allá de los números, implicará un cambio sistémico, un cambio que solo puede producirse gracias a la colaboración. La colaboración es la clave para el futuro y la competitividad en Europa.

Desde Adecco, Club de Excelencia en Sostenibilidad y CSR Europe queremos hacer ese llamamiento a la colaboración y ayudar a crear ese marco de colaboración público privada entre empresas, administraciones y personas, individuos y asociaciones, para propiciar el cambio, a través de propuestas como la presente iniciativa.

Los objetivos principales del Pacto son:

- Aumentar el número y la calidad de los partenariados entre empresas e instituciones del ámbito educativo para lograr una mayor empleabilidad e inclusión
- Reducir la distancia entre las habilidades que se enseñan en el entorno educativo, y las que requiere el mercado laboral actual
- Contribuir a las políticas nacionales para la competitividad y la empleabilidad

Para ello se propone la creación de 10.000 partenariados empresa educación de calidad, con el objetivo compartido de crear por lo menos 100.000 nuevos puestos de prácticas o primer empleo, de calidad. Se trata, no obstante, de un objetivo cuya finalidad última es servir de inspiración. Todo ello se articulará a través de 28 planes de acción nacionales, en colaboración con CSR Europe. Los resultados y propuestas conjuntas que se deriven del Pacto se presentaron en la 1° European Enterprise Summit a finales de 2017. Los resultados de la iniciativa han sido los siguientes:

- 23,000 partenariados empresa- educación.
- 160,000 nuevas oportunidades de prácticas, formación de apréndices o contratos de trabajo.
- 3 propuestas de políticas públicas para soluciones de largo plazo.

IV. POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

- España
  - Nivel nacional
  - Ámbito autonómico
- Comparativa de políticas públicas a nivel internacional
  - Evitar el abandono escolar prematuro
  - Inserción en el mercado laboral
  - El caso de la Garantía Juvenil en los países escandinavos

IV. POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

Si se ponen en relación las circunstancias ya mencionadas, el abandono escolar, el desempleo juvenil, y las características propias del entorno español, cabe plantearse que un factor determinante de la alta tasa de desempleo puede ser, sin duda, el abandono escolar prematuro. La educación es un pilar importante para garantizar una mejor empleabilidad y que requiere una solución a largo plazo y una visión integral, que permitan configurar una sociedad con mayores niveles de formación, lo que se traducirá en una mayor cualificación laboral, permitiendo que las personas salgan al mundo laboral con competencias adecuadas para un mayor abanico de puestos de trabajo, evitando la limitación o relegación a puestos donde no se requiere un alto perfil. Cuanto mayor tiempo transcurran los jóvenes sin trabajo, será más común que sólo reciban salarios bajos y sufran pérdidas laborales constantes, debidas, en muchos casos a la falta de formación, educación y experiencia.

Y con este enfoque a largo plazo, si bien es cierto que las secuelas del desempleo juvenil y de la crisis que lo condujo persistirán por varios años, los efectos de la educación serán cada vez más visibles, como sucede en los países escandinavos o Alemania en donde la tasa de paro se situó en el 4% en mayo de 2016, siendo el minimo historico desde la reunificación del país.

Por ello, resulta fundamental analizar las propuestas de políticas públicas tanto en el contexto español como en el panorama internacional, para buscar fórmulas válidas de estímulo del empleo entre los jóvenes desde una perspectiva integral que tenga en cuenta que el camino hacia la recuperación pasa por ofrecer un abanico en la oferta de trabajo de buena calidad, con la que se invierta en la juventud mediante diferentes programas de acceso del sistema educativo al trabajo, a través de programas de prácticas, becas o similares. Esta oferta de trabajo debe caracterizarse por adaptarse a la necesidad de cada joven en el momento de su búsqueda.

Resulta en este punto crucial la colaboración público privada, entre las autoridades competentes, tanto nacionales, como el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, como supranacionales – Unión Europea; así como también del tejido empresarial y de las instituciones del sistema educativo.

ESPAÑA

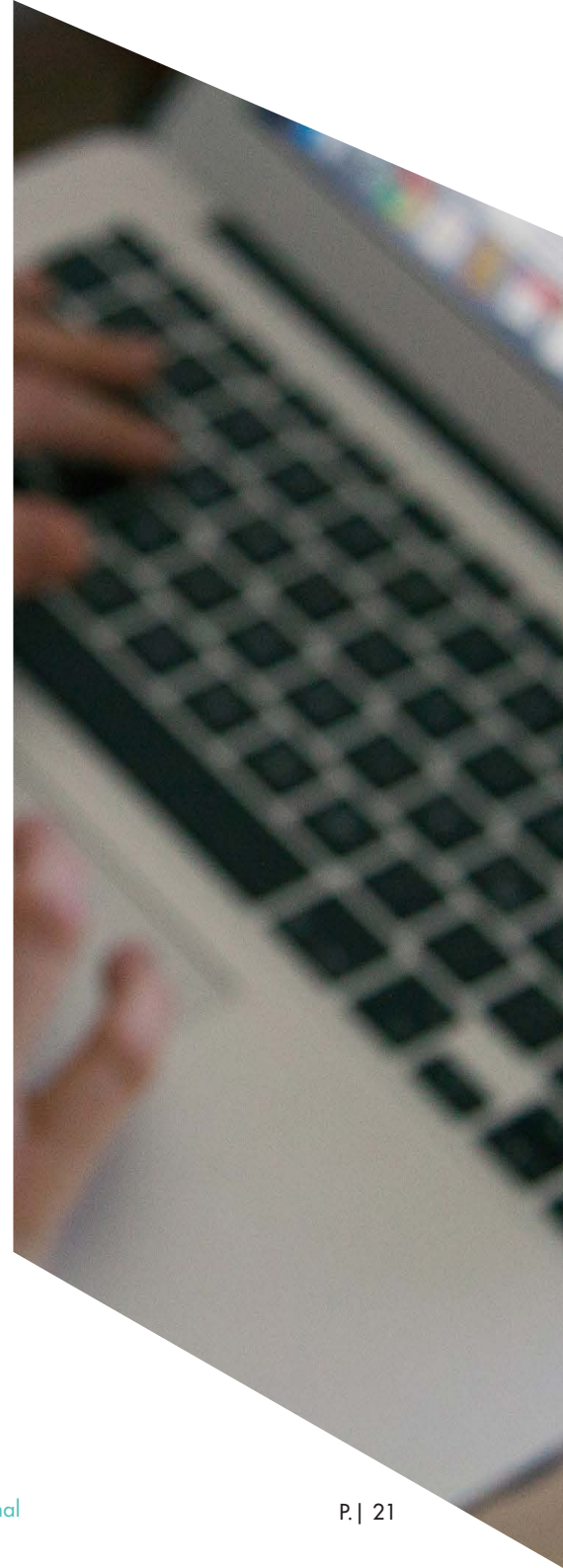
A nivel nacional

Desde el 2014, el mercado de trabajo ha marcado un cambio de comportamiento en España. En los tres últimos años, el paro ha disminuido y la contratación y la afiliación a la Seguridad Social han aumentado. Este cambio de comportamiento también se ha notado entre los jóvenes[9].

- En el cuarto trimestre del 2017, la tasa de paro juvenil en España fue de 36,8%. En el mismo periodo del año anterior, el paro entre los menores de 25 años era un 42,9%.
- Aunque los contratos temporales siguen suponiendo un 25% del total, se ha mejorado mucho en este campo ya que antes de la crisis suponían un 32%[10].

Estos progresos se han obtenido en gran medida a la entrada en vigor del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tiene por finalidad que los jóvenes menores de 25 años no ocupados, ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo o formativa. A través de este sistema:

- Se han puesto en funcionamiento los medios telemáticos para inscribirse como beneficiario de la Garantía Juvenil, para que los beneficiarios puedan obtener información relativa a las medidas del sistema y para hacer un seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.



9. Plan Anual de Política de Empleo 2016, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

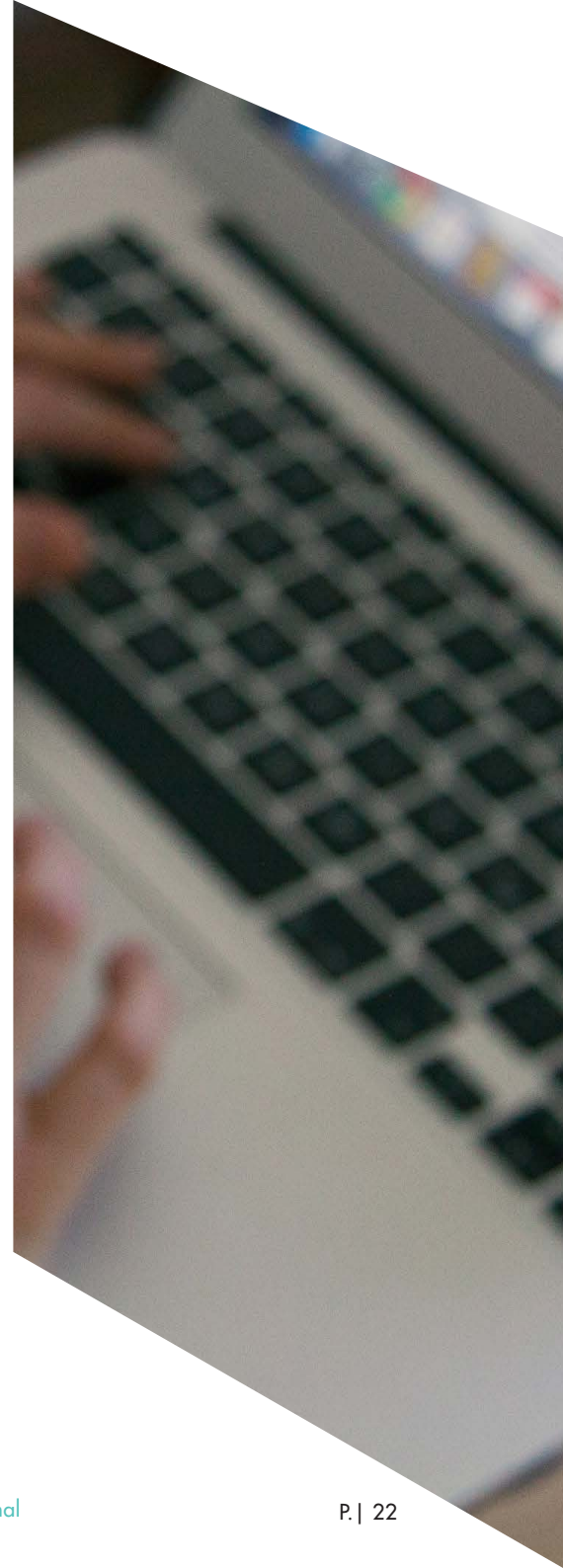
10. OECD Employment Outlook 2016: Labour Markets Developments in Spain.

- Se ha definido un catálogo de medidas a desarrollar por el Estado y las Comunidades Autónomas, según sus competencias. Entre tales medidas, destacan las que tienen por objeto mejorar la casación de oferta y demanda de empleo y la mejora de las competencias profesionales de los beneficiarios.
- Se han introducido incentivos a la contratación de las personas beneficiarias de la Garantía Juvenil. Destaca la bonificación a las cuotas de Seguridad Social de hasta 300€ mensuales por la contratación indefinida de beneficiarios de la Garantía Juvenil (compatible con otros incentivos como la tarifa plana o el mínimo exento de cotización), así como nuevos incentivos para fomentar la celebración de contratos formativos (con nuevas bonificaciones para contratos en prácticas y financiar la formación y tutorización inherente al contrato de formación y aprendizaje).

Otra medida que ha contribuido a estos progresos ha sido la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que se aprobó para combatir el alto nivel de desempleo entre los jóvenes españoles. Esta estrategia contó con 100 medidas para favorecer la inserción laboral de los jóvenes ya sea por cuenta ajena o por emprendimiento. De esas 100 medidas, 15 fueron de impacto inmediato y han mostrado unos resultados bastante positivos, sobretodo en el ámbito de la contratación con vinculación formativa y la contratación en prácticas.

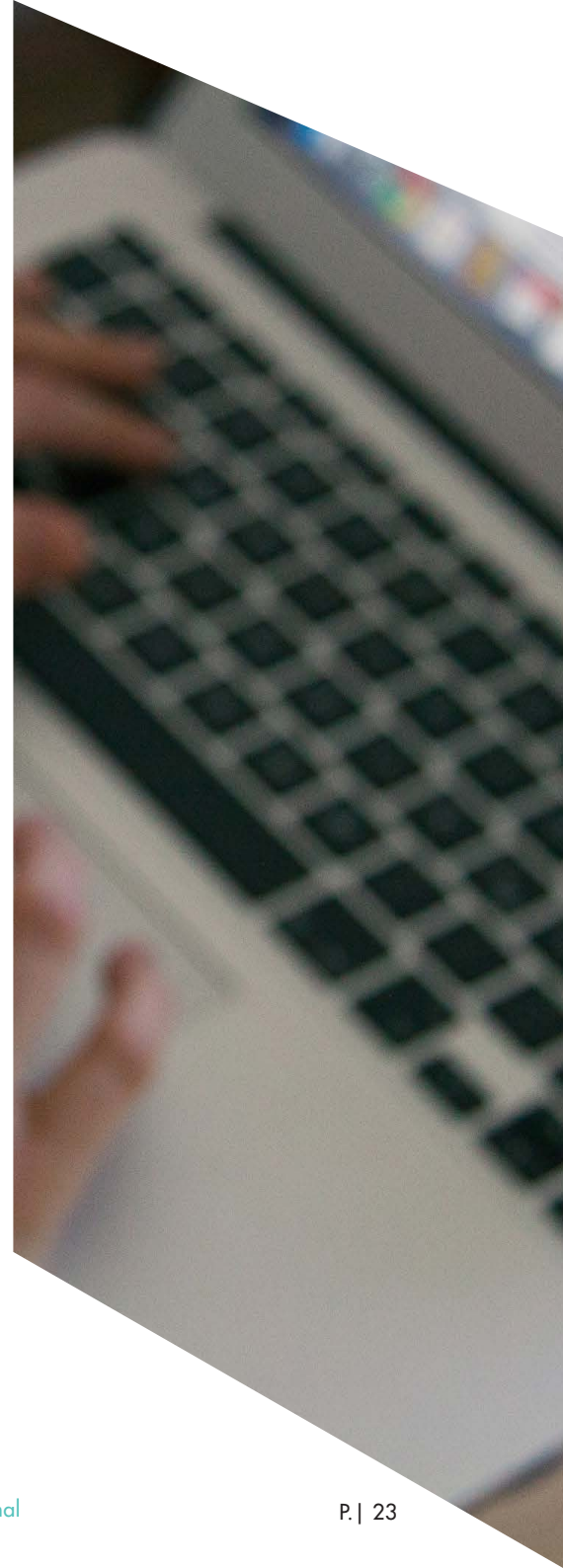
Finalmente, también son de relevancia a efectos de combatir el desempleo juvenil las medidas adoptadas para procurar una mayor coordinación entre las políticas de empleo y las políticas educativas y aumentar la relevancia de la formación para la inserción en el mercado de trabajo.

Durante 2014, también se siguieron desarrollando medidas para incrementar la calidad de la educación y formación profesional, en particular, para reforzar la coordina-



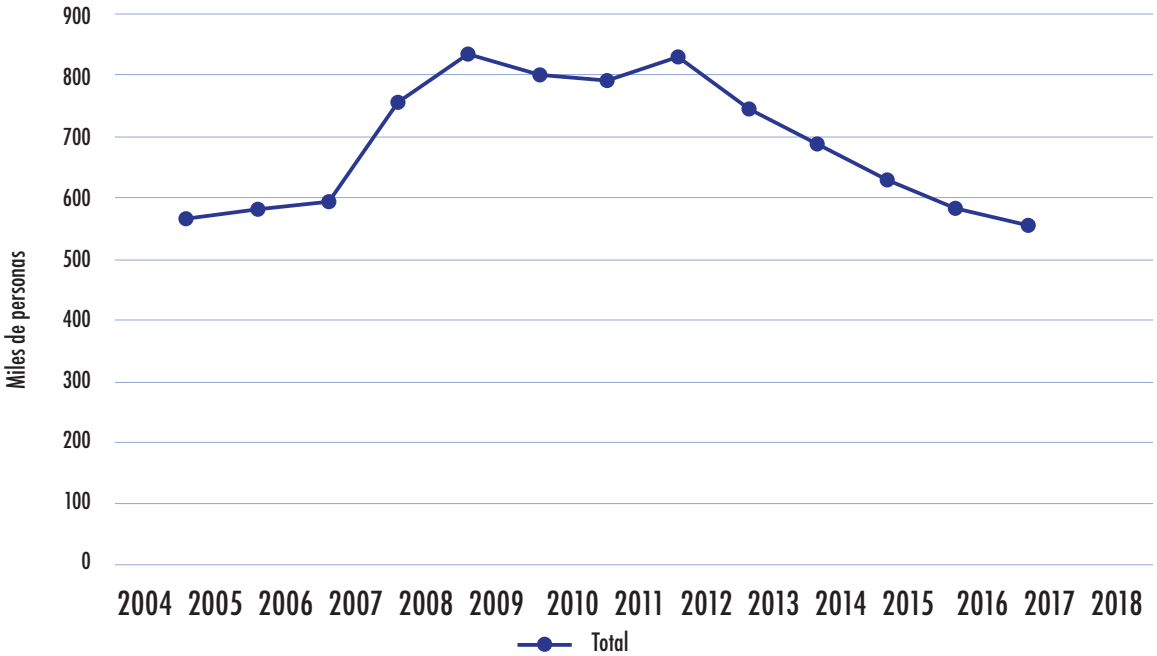
ción de las políticas de empleo y educativas y mejorar la formación para el empleo. Destacan:

- Puesta en marcha de la reforma para la calidad educativa en educación primaria en el curso 2014-2015. Destacan las nuevas evaluaciones individualizadas para la detección precoz de dificultades de aprendizaje, las medidas de atención individualizada al estudiante y el incremento de la carga lectiva en competencias clave para el desarrollo académico.
- Medidas para combatir el abandono escolar prematuro a través de un Plan específico para 2014-2020 que complementa la reforma educativa. El Plan pretende coordinar las actuaciones de las diversas Administraciones educativas, es de carácter general, y fija las líneas estratégicas de actuación y unos indicadores para evaluar los avances en cada línea según los planes territoriales específicos.
- Medidas para potenciar una formación profesional más orientada al mercado de trabajo y más eficaz. Así:
    - » En el curso 2014-2015 se implantó la Formación Profesional Básica. Esta Formación refuerza los contenidos formativos y permite obtener un título profesional incluso a aquellos que no han finalizado la educación obligatoria.
    - » Las medidas de políticas activas de empleo impulsadas en 2014 (Estrategia Española de Activación para el Empleo y Reglamento sobre la cartera común de los servicios públicos de empleo) buscan mejorar las competencias profesionales como elemento central y transversal de las actuaciones de los servicios públicos de empleo. Las competencias profesionales son tenidas en cuenta en el diagnóstico individualizado y en la fijación de itinerarios formativos y de búsqueda activa de los desempleados. Se introducen reglas

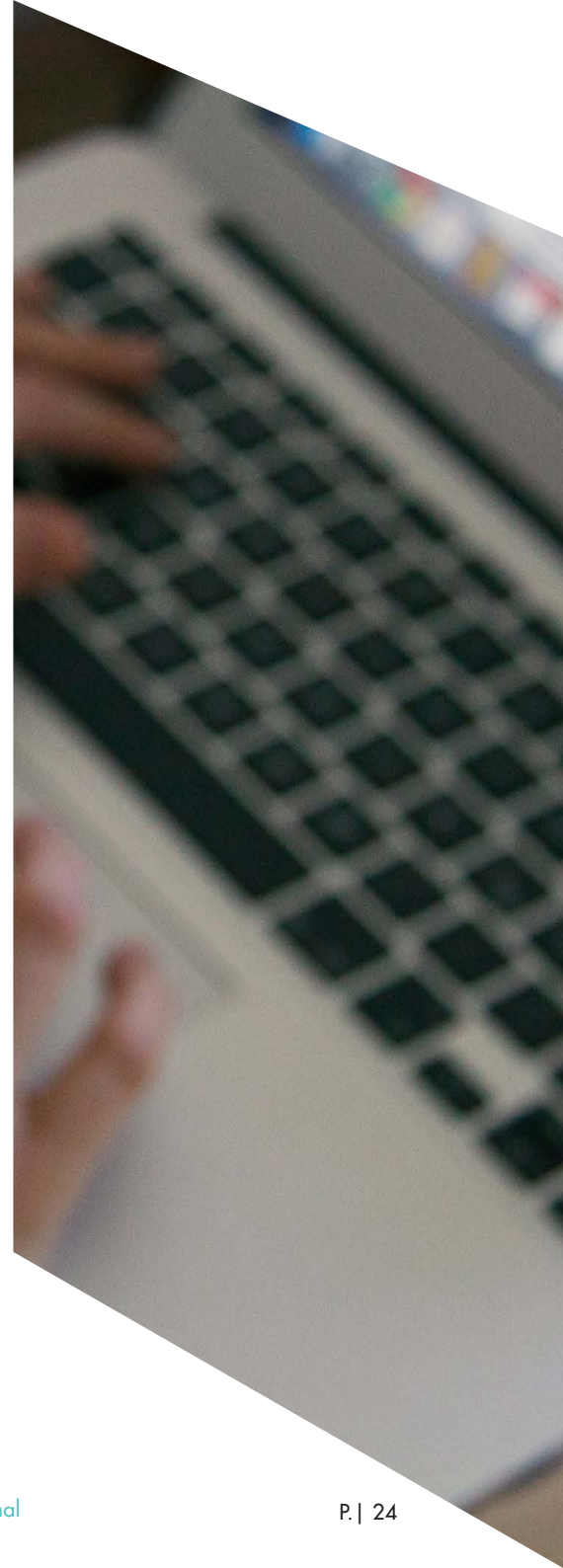


y herramientas (concurrencia competitiva entre centros, cuenta de formación, formación profesional dual, etc.) para que los servicios públicos de empleo presten servicios de formación de calidad adaptados a las necesidades de las empresas y a los perfiles de trabajadores y desempleados.

Gráfico 7. Evolución del colectivo NEETs. 2007 - 2015



Fuente: EPA (microdatos).
Datos para personas de entre 16 y 24 años no ocupadas que no reciben educación reglada ni cursan formación no reglada



» Se crea un procedimiento más flexible que agiliza la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad). Este procedimiento permite un desarrollo adecuado de la reforma educativa en lo relativo a la formación profesional y a formación profesional dual a través del contrato para la formación y aprendizaje.

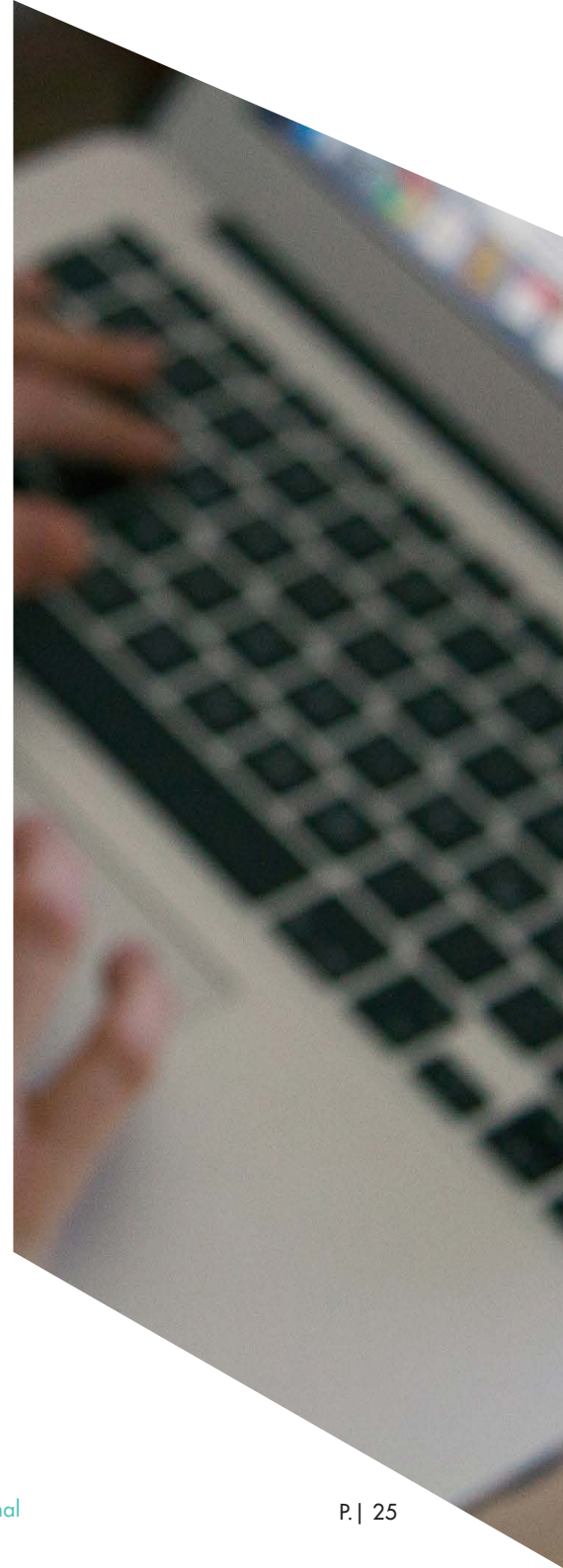
Estas medidas se han complementado con otras como: la reforma del sistema de formación profesional para el empleo que mejora la adaptación a las necesidades productivas y la calidad de la formación profesional a trabajadores ocupados y desempleados financiada con recursos públicos; y la Estrategia Nacional de Competencias en colaboración con la OCDE, que identifica las competencias clave que deben desarrollarse y activar en España para impulsar el empleo.

Finalmente, el Plan Nacional de Política de Empleo 2016, establece los objetivos a alcanzar en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se van a emplear para medir el grado de consecución.

Cuenta con 5 objetivos estratégicos:

- Jóvenes y Plan de Implementación de la Garantía Juvenil
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo
- Reforzar la vinculación entre políticas activas y pasivas
- Impulsar el emprendimiento[11]

11. Plan Nacional de Política de Empleo 2016.



Real Decreto Ley para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, marzo de 2015[12]

La reforma tiene por finalidad favorecer el acceso al empleo de mayor calidad y contribuir a la lucha contra la desigualdad. Además, fortalecerá la transparencia y el control contra el fraude, que en algunos casos ha estado ligado a la formación y a los fondos para el empleo. El modelo de Formación Profesional para el Empleo vigente es un sistema "consolidado en el tiempo" que hoy utilizan 475.000 empresas. Sin embargo, adolece de falta de planificación estratégica, calidad y transparencia. Además, existe un desajuste entre la oferta de contenidos formativos y las demandas de empleo.

Entre sus objetivos: favorecer la creación de empleo estable y de calidad; mejorar la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación; ofrecer garantías de mejora de la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores y consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación. Además, la reforma pretende lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos y que el sistema sea evaluable.

El nuevo modelo se aplicará a todas las Administraciones Públicas y los agentes sociales seguirán teniendo un papel trascendente, sobre todo en la planificación y programación de la formación (…). Otra novedad es que se hará una planificación estratégica plurianual para que la formación sea coherente con las necesidades actuales y futuras. También se implantará una cuenta-formación asociada a cada trabajador que certificará los conocimientos recibidos durante toda su vida laboral. Se apostará por la teleformación y por la formación permanente dentro de la empresa; en especial, se impulsará en las de tamaño pequeño y mediano.

La reforma implica también un "cambio radical" en el modelo de formación de oferta o subvencionada y que la gestión se realizará en régimen de concurrencia competitiva en un cien por cien, de tal manera que "los centros accederán a las convocatorias de formación en igualdad de condiciones y será el mercado el que elija a aquellos de mayor calidad". En relación con los desempleados, la novedad es la implantación del cheque-formación mediante el que la persona parada elegirá el centro donde se quiera formar y la administración correspondiente pagará a esa entidad la formación directamente.

El proceso de evaluación se configura con carácter permanente para conocer el impacto de la formación. Y para evitar el fraude, una unidad especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y se elevarán las sanciones para aquellas empresas que utilicen de forma irregular los fondos recibidos. No podrán trabajar para la administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años.

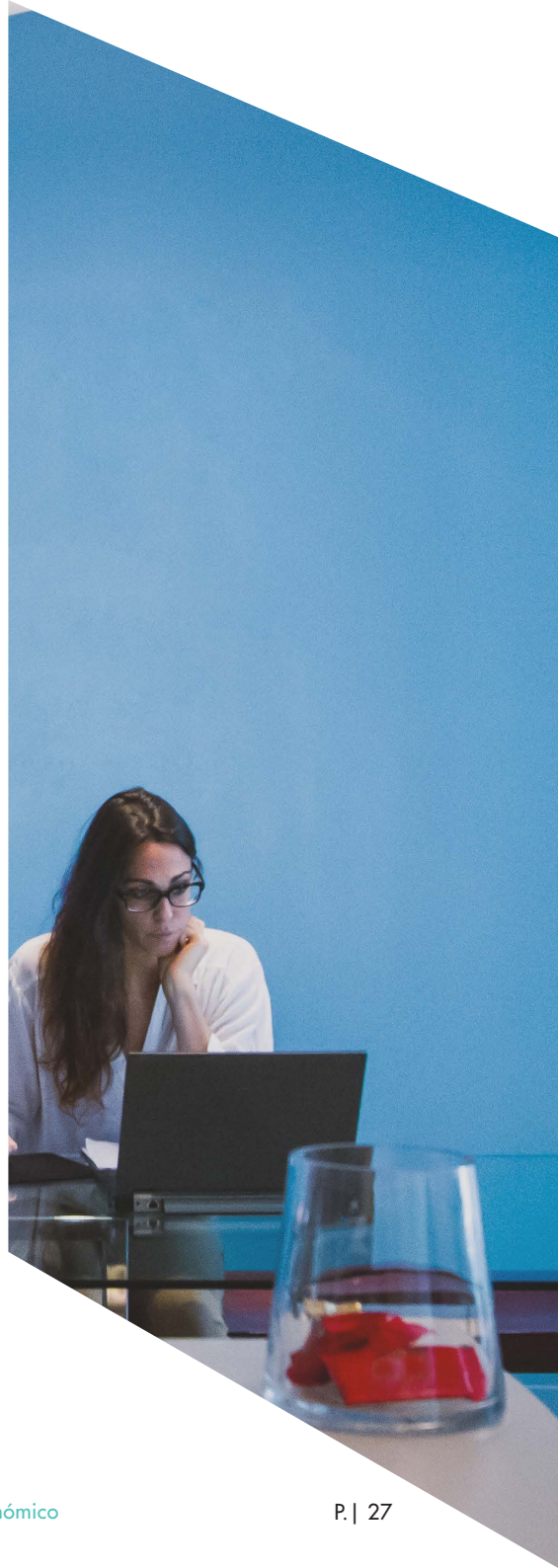
12. http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2015/200315-consejo.aspx

Ámbito autonómico

Plan de Empleo Juvenil de la Comunidad de Madrid, con fecha de implementación en 2015, tiene como objetivo principal implementar las medidas de mejora de la empleabilidad y fomento de la contratación, mediante un programa de prácticas profesionales para jóvenes cualificados. El objetivo es fomentar la contratación de estos jóvenes en ocupaciones directamente relacionadas con su titulación para proporcionarles la experiencia profesional necesaria acorde al nivel de formación y estudios cursados, así como activarlos para la posterior búsqueda de empleo. Se subvencionan los gastos derivados de la contratación durante un periodo de seis meses por un máximo de 1.000€ al mes.

Destaca también el Programa de cualificación profesional para aprendices, en el cual se ofrece la realización de un periodo de formación de aprendiz a los jóvenes sin cualificación con el fin de que obtengan en un régimen de alternancia laboral retribuida con actividad formativa mediante la subvención de su contratación bajo la modalidad del contrato de formación y aprendizaje. Se subvencionan los costes salariales hasta un límite de 650 € y los costes de formación por importe de 8€ la hora, durante un periodo de 8 meses.

Prácticas profesionales no laborales en despachos profesionales, Gobierno de Extremadura. Esta iniciativa, implantada en noviembre de 2013, involucra 25 colegios profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El objetivo principal persigue la mejora de la empleabilidad, facilitando a los jóvenes titulados una primera experiencia laboral, y proporcionando a los mismos los conocimientos y prácticas adecuados para su inserción en el mercado de trabajo.

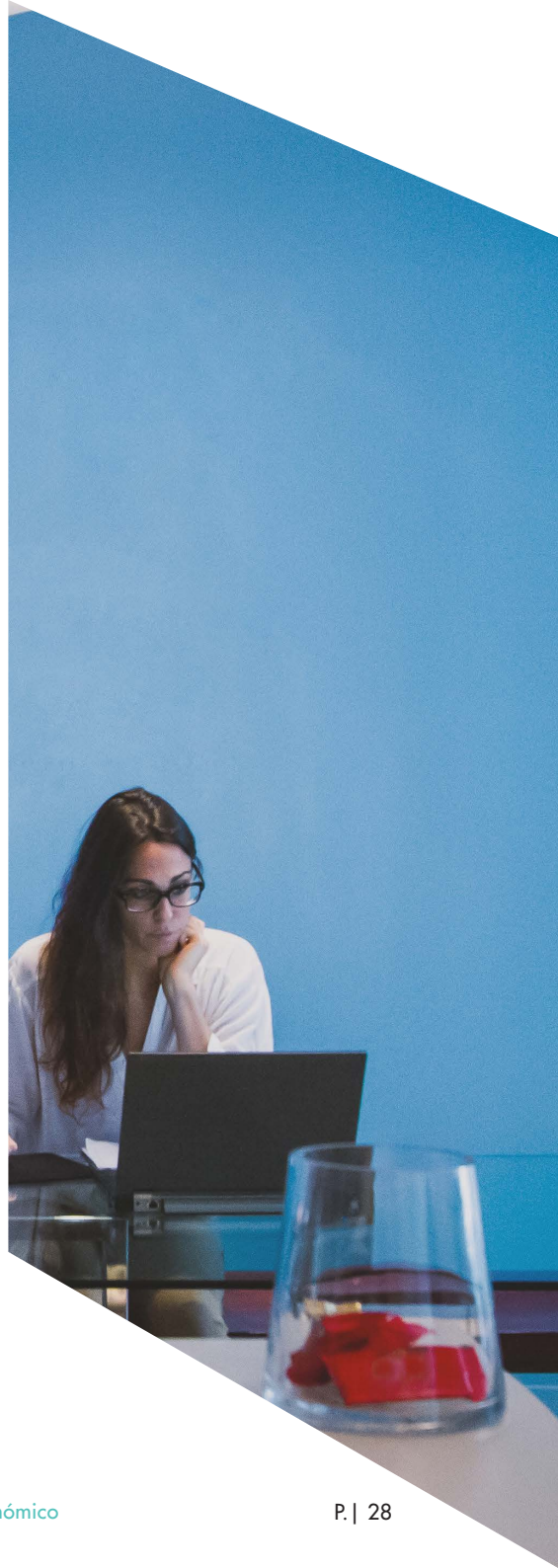


Las ayudas que concede el SEXPE (Servicio Extremeño Público de Empleo) tratan de adecuar la realización de prácticas no laborales en despachos de profesionales, cuyos titulares formalicen convenios con el Servicio Extremeño Público de Empleo al amparo de alguno de los Convenios Marco suscritos entre el SEXPE y los Colegios Profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura y van dirigidas, conforme a lo establecido en el artículo 3.1, del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, a jóvenes entre 18 y 25 años. Los destinatarios de las subvenciones han sido los profesionales colegiados que tengan en sus despachos a personas jóvenes de hasta 25 años que hayan finalizado los estudios universitarios, para el desarrollo de prácticas no laborales durante un periodo de nueve meses y con una jornada de 35 horas semanales.

En 2014 se concedieron 95 ayudas a profesionales colegiados, de las que se beneficiaron 101 jóvenes titulados. El 13 de abril de 2015 se publicó un nuevo decreto que amplía esta medida a un segundo programa de subvenciones destinadas a financiar prácticas no laborales en empresas, con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura, de jóvenes titulados.

El Plan de Empleo Joven de Aragón 2015/2016 tiene como objetivo proporcionar a los jóvenes aragoneses los conocimientos y habilidades que mejoren su empleabilidad, a través de un conjunto de acciones de información, orientación, formación y fomento del empleo. El Plan está basado en cuatro ejes que recogen un conjunto de acciones y medidas concretas:

- Intermediación: mejora de la activación temprana y del perfeccionamiento de los procesos de intermediación y movilidad laboral: orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, actuaciones con agencias de colocación, programas de movilidad y Red Eures.

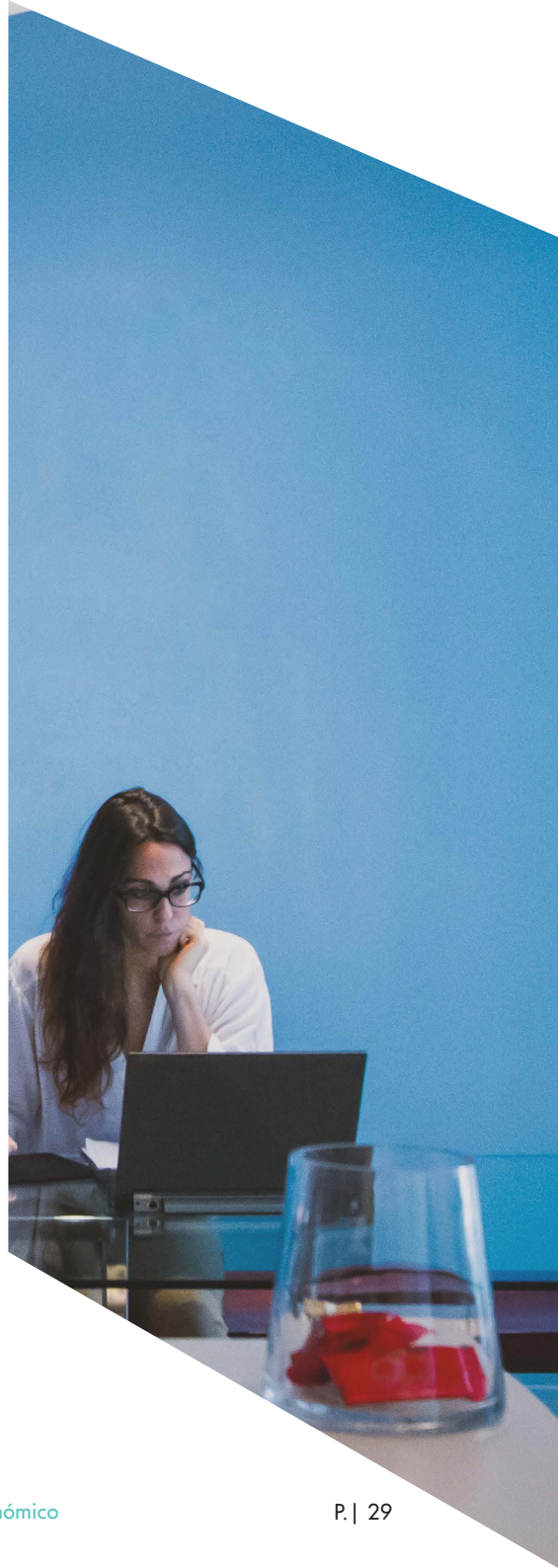


- Empleabilidad: mejora de las aptitudes y competencias profesionales: formación con compromiso de contratación, formación en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación, prácticas no laborales en empresas, formación profesional dual, formación para la obtención de certificados de profesionalidad, desarrollo de Escuelas Taller y programas mixtos de empleo y formación.
- Apoyo a la contratación: incentivar la inserción laboral de jóvenes por medio de subvenciones para apoyar su contratación. También se incluyen medidas para favorecer la integración laboral de jóvenes con discapacidad o en situación de exclusión a través, respectivamente, de centros especiales de empleo y de empresas de inserción.
- Apoyo al emprendimiento: apoyar el espíritu emprendedor, fomentando el autoempleo, prestando servicios de apoyo a la creación de empresas, en especial, con una cooperación más estrecha entre el INAEM y las entidades y organismos de apoyo a los emprendedores. Se desarrollarán también medidas para favorecer el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social[13].

Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven 2018/2020.

El 6 de abril de 2018, el Gobierno de Aragón presentó junto a los Agentes Sociales este plan, que cuenta con un presupuesto de más de 90'5 millones de euros para estos tres años. El objetivo es mejorar la empleabilidad y fomentar la contratación de los jóvenes de hasta 35 años que suponen el 30,3% del total de desempleados aragoneses.

El Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven nace ante la necesidad de fomentar la contratación indefinida y de calidad entre este colectivo, de retener el talento joven que se genera en nuestra Comunidad y de nutrir de profesionales con las competencias profesionales necesarias a los sectores estratégicos aragoneses, como la automoción,



13. Plan de Empleo Joven de Aragón 2015/2016.

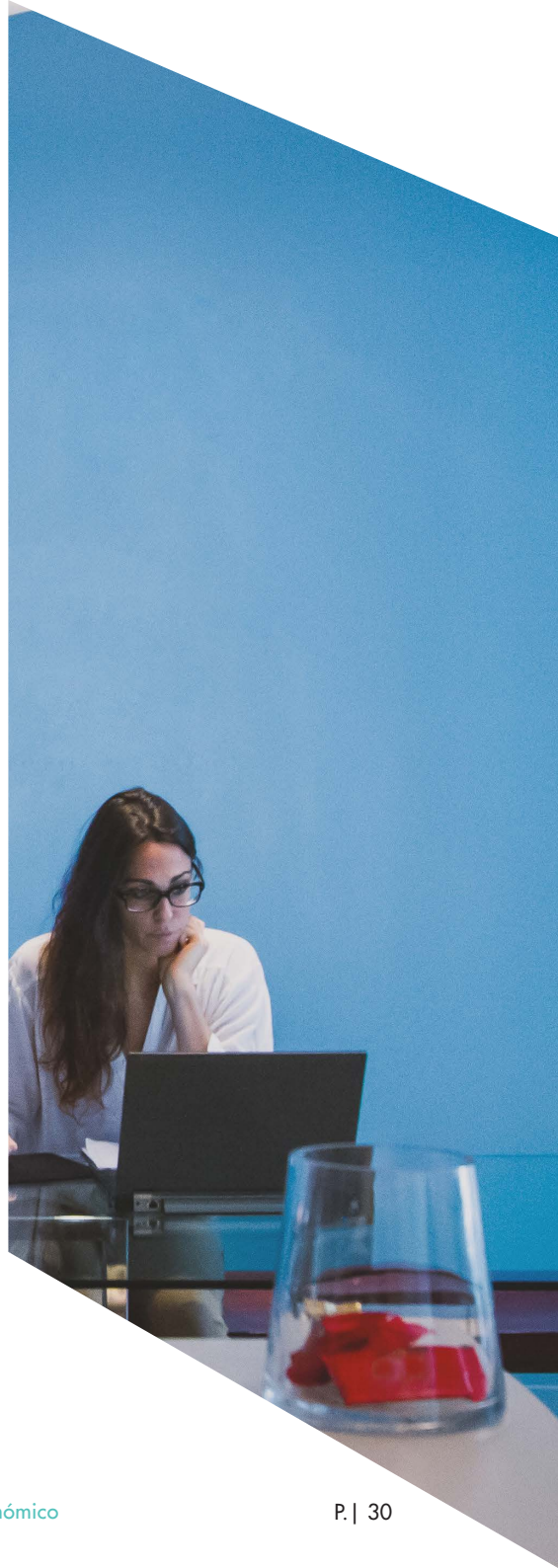
el sector TIC, la agroindustria, las energías renovables, la logística o el comercio, entre otros.

Cuenta con 35 medidas que se estructuran en 3 ejes:

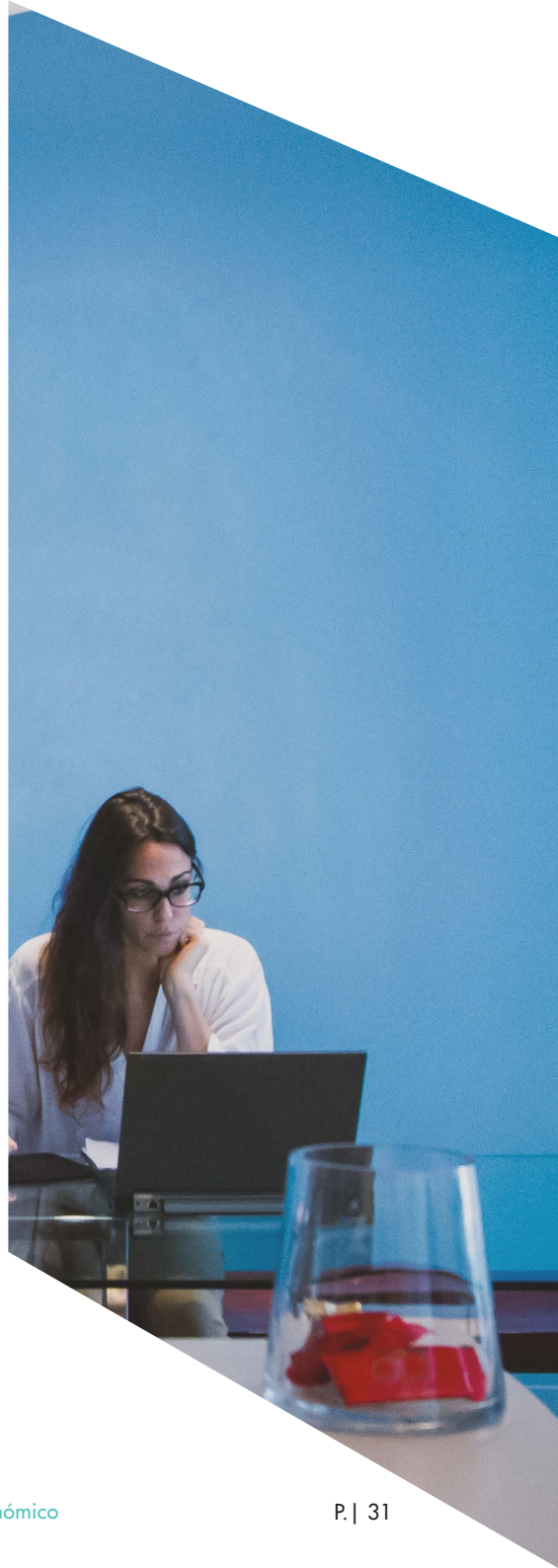
- Mejora de la empleabilidad.
- Acompañamiento hacia la inserción laboral.
- Oportunidades de contratación y de emprendimiento.

Medidas destacadas:

- Creación de una línea de ayudas equivalentes a los costes de la Seguridad Social para impulsar la contratación de calidad de los jóvenes en Aragón.
- Programas de recualificación del talento joven hacia sectores estratégicos, que permitirán orientar, formar y proporcionar prácticas en empresas a personas jóvenes que puedan reorientarse y desarrollar una satisfactoria carrera profesional en, por ejemplo, el campo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Puesta en marcha de programas experimentales para personas jóvenes a través de una convocatoria para financiar proyectos que apliquen metodologías novedosas y acciones que mejoren la empleabilidad de los jóvenes en determinados ámbitos geográficos y sectores.
- Programa de Recién Egresados, diseñado para la incorporación en empresas con puestos disponibles en Aragón de jóvenes universitarios en un plazo máximo de un año desde que finalicen sus estudios.



- Formación Profesional dual para personas jóvenes en el ámbito laboral, que permitirá al alumno obtener un Certificado de Profesionalidad y a la empresa, adecuar el perfil del trabajador a sus necesidades. Con financiación de los "Tutores de la Empresa" y ayudas para la posterior conversión del contrato en indefinido.
- Orientación profesional especializada para el empleo y el autoempleo de los jóvenes, que permitirá diseñar un itinerario personal a través de las actuaciones y medidas del plan.



COMPARATIVA DE POLÍTICAS PÚBLICAS A NIVEL INTERNACIONAL

A. EVITAR EL ABANDONO ESCOLAR PREMATURO[14]:

Existen diferentes iniciativas para evitar esta circunstancia en el entorno europeo. Algunas de estas inciativas se describen en las siguientes páginas.

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

España

Estonia

Finlandia

Holanda

Luxemburgo

Malta

Polonia

14. Eurydice Brief. Tackling Early Leaving from Education and Training. Unión Europea. Educación y Formación. 2015.

En **Alemania**, la guía sobre las carreras profesionales son tratadas como una asignatura específica más, o dentro de otras asignaturas, desde los primeros niveles de la educación.

Austria: reducción del número de alumnos que repiten un curso entero. Para ello, desde 2013 y con el objetivo de que esté plenamente implementado en 2017, las clases y los exámenes de los cursos superiores de la educación obligatoria están organizados por semestres. Los estudiantes tienen que aprobar todos los módulos, pero pueden pasar al siguiente nivel incluso si suspenden dos módulos, o incluso, en circunstancias excepcionales, tres. En tal caso, reciben lecciones específicas de refuerzo. Esto ayuda a que los alumnos no tengan que repetir un curso entero, lo que les permite continuar con su clase y su círculo de amigos.

Desde el área más de gestión, **Bélgica** tiene una figura institucional específica para luchar contra el abandono escolar prematuro, apoyada por un grupo de trabajo específico que incluye al regulador, la sociedad, organizaciones del ámbito educativo. Además, un equipo intersectorial se reúne, por lo menos una vez al año, para implementar el Plan de acción específico en la materia.

España: la Fundación Secretariado Gitano ha implementado un programa denominado "Cuando sea mayor, quiero ser…" que tiene como objetivo destacar la importancia de la educación entre los estudiantes gitanos y sus familias y que incorpora a las Administraciones Públicas en su lucha contra la desigualdad en la educación. Para ello, una caravana hace fotos de los "sueños" de estos niños y sus padres, con el mensaje clave de que "cualquiera que sea tu sueño, termina la educación secundaria" y "Gitanos con educación son gitanos con futuro".

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

España

Estonia

Finlandia

Holanda

Luxemburgo

Malta

Polonia

En **Estonia** existe una iniciativa similar denominada "Aprendizaje continuo y plan de carrera", cuyo objetivo es asegurar que los estudiantes están bien preparados para incorporarse al mercado laboral, tomar decisiones de manera independiente, adoptar diferentes roles y seguir aprendiendo durante toda su carrera laboral. Desde este punto de vista se fomenta que los estudiantes valoren la formación a lo largo de su carrera como una vía para desarrollar ésta, así como conocer y profundizar en sus habilidades, intereses y conocimiendo sobre las oportunidades de trabajo y estudios y aplicarlas en sus decisiones laborales.

En **Finlandia** existen programas que proveen consejos a través de actividades extra curriculares, que incluyen, por ejemplo, días para conocer el trabajo del equipo de los colegios o días fuera del colegio en los lugares de trabajo de los padres.

Holanda: la recogida y unificación de datos de estudiantes en los Países Bajos, con información sobre edad, género, localidad donde estudia, origen étnico, tipo de educación y escuela e historia de la institución; lo que puede ligarse con los datos socio económicos de cada región, ciudad y vecindario. Todos aquellos que abandonan la escuela antes de cumplir la edad hasta la que la educación es obligatoria, son considerados casos de abandono prematuro. Además, desde 2009, todos los colegios están obligados por ley a llevar un registro de absentismo escolar.

Luxemburgo: desde el Ministerio de Educación y FP se imparte formación específica a profesores sobre desmotivación y abandono.

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

España

Estonia

Finlandia

Holanda

Luxemburgo

Malta

Polonia

Malta: El Plan estratégico para la prevención del abandono escolar en Malta, adoptado en 2014, recoge acciones específicas para optimizar el tiempo que los estudiantes están en la escuela, desde la niñez hasta los últimos años de la educación obligatoria, acciones que comprenden asistencia médica, adaptación de las necesidades educativas de los niños a través de las posibilidades que ofrece el e-learning, e itinerarios educativos y laborales, en colaboración con los padres y profesores.

Polonia: existe apoyo específico para evitar el abandono prematuro de estudiantes de áreas más desfavorecidas, que incluye apoyo económico y cubre la educación y los materiales necesarios.

B. INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL:

la formación profesional, los contratos de prácticas y otras fórmulas de transición del sistema educativo al mercado laboral

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

Chipre

Dinamarca

Hungría

Reino Unido

Suecia

En el entorno europeo

Existen numerosas iniciativas de políticas publicas para el fomento del empleo entre los jóvenes en el entorno europeo, reforzadas además por el impulso que desde la Unión Europea se está dando a los programas de formación profesional / aprendizaje y las prácticas en el mercado laboral. Así, la European Alliance for Apprenticeships, impulsada por la Comisión Europea, tiene como objetivo mejorar la calidad y oferta de los programas en la Unión Europea, de manera que haya un cambio en la mentalidad del aprendizaje mediante la inserción de estos[15].

15. El concepto de Apprenticeship, asimilable en España al de Formación Profesional es recogido en el glosario Terminology of European education and training policy editado por CEDEFOP – EuropeanCentre for the Development of Vocational Training- que lo traduce como aprendizaje profesional / formación de aprendices y lo define como el programa formativo sistemático de duración prolongada que alterna periodos en un lugar de trabajo con otros en un centro educativo o formativo. El aprendiz está vinculado contractualmente con el centro de trabajo y percibe una remuneración (salario o compensación). El centro de trabajo o el empleador asumen la responsabilidad de impartir al aprendiz una formación conducente a una profesión específica. Notas:

- en francés y español, el término «aprendizaje» designa tanto la formación de aprendices como el proceso cognitivo de aprender (véase definición de «learning»);
- el denominado «sistema dual» alemán es un ejemplo de aprendizaje profesional.

Fuente: Cedefop, 2004. Término emparentado: formación en alternancia.

Además, los estados miembros acordaron el Quality Framework for Traineeships (QFT), que sirve de referencia para la determinación de un periodo de prácticas de calidad bajo la Garantía Juvenil[16] y garantizará que todos los traineeships y aprenticeships estén amparados bajo un contrato por escrito, en el que se asegure la cobertura del contenido estipulado y las condiciones de trabajo.

En la comparativa de lo que están haciendo los países, existen algunos documentos de referencia con una enumeración exhaustiva de diferentes políticas públicas en la materia. El departamento de empleo, políticas sociales e inclusión de la Comisión Europea publica un informe anual que recoge el estado de las políticas que cada país está adoptando relativas a la Garantía Juvenil. Dada la exhaustividad y grado de detalle de estos informes, destacaremos a continuación solo algunas políticas públicas de países miembros[17].

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

Chipre

Dinamarca

Hungría

Reino Unido

Suecia

16. EUROPEAN COMMISSION, Adressing youth unemployment in the EU, p.2.

17. The Youth Guarantee country by country (2016).

Alemania:

El sistema dual de Alemania que reúne en la formación profesional el aprendizaje práctico en talleres o empresas con estudios teóricos impartidos en escuelas de formación profesional, lo que tiene una función crucial dentro de las vías de cualificación profesional de este país. La gran ventaja del sistema alemán de formación profesional es su cercanía al mercado laboral. Por una parte, las empresas tienen la posibilidad de preparar a su futuro personal especializado teniendo en cuenta los requerimientos prácticos de sus actividades. Por otra, los profesionales formados por esta vía tienen por lo general mejores oportunidades para obtener un contrato de trabajo en la misma empresa que los ha preparado. La formación profesional, que abarca por lo general tres años, supone una vía directa y segura para los jóvenes hacia una integración temprana e indefinida en el mercado laboral, garantizándoles de esta forma ingresos estables y una plena integración social.

Los principales problemas a los que se enfrenta Alemania en materia de FP dual son: hay ciertas regiones donde los jóvenes han de enfrentarse a una oferta muy escasa; hay regiones con un gran número de puestos de formación profesional no ocupados; y hay problemas progresivos de falta de compatibilidad entre la oferta empresarial y la demanda. El gobierno alemán considera de gran importancia el fortalecimiento del sistema de formación profesional dual dentro de sus políticas de empleo y educación. Por ello, ha venido desarrollando en los últimos años numerosos pactos y alianzas entre empresas y centros educativos, como la reciente Alianza para la Formación Profesional y Formación Continua 2015-2018 [18].

18. National Implementation Plan to establish the EU Youth Guarantee in Germany.

Austria:

Entre las medidas relacionadas con empleo joven decretadas por el gobierno de Austria destacan las "Productions Schools", cuyo objetivo es reintegrar a los jóvenes que han abandonado sus estudios o aprendizajes, a la educación y a un sistema de formación que les permita entrar en el mundo laboral; y "Youth Coaching", intervención temprana del abandono de la escuela y apoyo a los jóvenes en su último año de escuela obligatoria, hasta los 19 años y aquéllos que reciben educación especial o discapacitados, en la transición de la escuela al trabajo. Aparte de estas medias el Gobierno de Austria brinda subsidios, incentivos a la calidad y al mercado laboral, para que las empresas se motiven, establezcan programas de aprendizaje, y mejoren la calidad de las prácticas de alrededor de los 130.000 aprendices que hay por año.

Bélgica:

Bélgica es un gran ejemplo de lucha por la inserción de jóvenes al mercado laboral. En 1989 se introdujo la obligación para los empleadores del sector privado de promover la activación del empleo de los colectivos más vulnerables a través de una contribución económica del 1% o superior de la masa salarial global de las empresas. Esta obligación se ha ido renovando hasta día de hoy y una cuarta parte de su contribución ha sido destinada a medidas de promoción de empleo para los jóvenes.

En marzo del 2015, el gobierno decidió reforzar dicha obligación de las empresas a favor de los jóvenes estableciendo que al menos la mitad de la contribución debe ir destinadas a la empleabilidad de los menores de 26 años. Con esta medida, el gobierno belga pretende promover la creación de 8.000 puestos de formación profesional. Además, para el periodo 2016-2017 se aprobó un presupuesto complementario de 12 mil millones de euros para ayudar a financiar los esfuerzos del sector privado en esta materia[19].

La ley belga establece la obligación colectiva del conjunto de los empleadores del sector privado de crear un número de plazas para la formación-aprendizaje equivalente como mínimo al 1% del efectivo global de las plantillas existentes en las empresas en el segundo trimestre del año anterior (el cómputo se realiza en número de trabajadores equivalentes a tiempo completo). La obligación colectiva es aplicable a todas las empresas, sin que se tenga en cuenta ni el tamaño de la empresa ni el número de trabajadores de la plantilla de la empresa. La legislación ha introducido un nuevo concepto jurídico de formación, que se dirige exclusivamente a los jóvenes menores de 26 años, denominada "prácticas de inserción profesional". Se trata de un concepto global que incluye todos los sistemas de formación profesional para los jóvenes organizados a través de las Oficinas Regionales de

19. Bélgica: marco de acciones del empleo juvenil, Gobierno de España.

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

Chipre

Dinamarca

Hungría

Reino Unido

Suecia

Empleo (formación en alternancia tradicional, prácticas de inserción, plan de formación profesional individual, contrato de trabajo-formación, etc.…). La normativa define las prácticas de inserción profesional como la formación impartida en el marco de los contratos de primer empleo (CPE) en empresas del sector privado en sentido estricto, en organismos del sector público, en empresas del sector privado con fines sociales (asociaciones sin ánimo de lucro) o del sector de la enseñanza, cuyo objetivo consiste en facilitar a los jóvenes menores de 26 años una formación que les permita incorporarse cuanto antes al mercado laboral.

En Bélgica, los jóvenes disponen, según su edad, nivel de estudios y experiencia profesional, de otras medidas para facilitar su búsqueda de empleo, recogidas en la página WEB del Ministerio de Empleo belga[20].

20. Actualidad Internacional Sociolaboral no 176.

Chipre:

El "Scheme for The Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates" se desarrolló con el objetivo de ayudar a los jóvenes graduados a encontrar un empleo productivo y adecuado a través de la adquisición de experiencia laboral y conocimiento especializado. El programa se centra en modernizar el management y mejorar la competitividad de las empresas a través del empleo cualificado, mediante un desarrollo clave de los recursos humanos. El Programa incluye seis meses de formación práctica y experiencia en la empresa y 20 horas de participación flexible en seminarios. Los graduados reciben un salario mínimo de €1.100 mensualmente con un nivel máximo de subsidio de €1.200, a la vez que se le brinda ayudas a las empresas 80% (pequeña), 70% (mediana), 60% (gran empresa). Los graduados deben haber completado al menos tres años de educación en cualquier disciplina y no tener más de 12 meses de experiencia laboral relevante[21].

21. Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary-Education Graduates, European Employement Strategy, European Commission.

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

Chipre

Dinamarca

Hungría

Reino Unido

Suecia

Dinamarca:

El Gobierno danés pactó un acuerdo sobre la formación profesional mediante el cual se garantiza una mejor calidad de la enseñanza y la posibilidad de acceder a una enseñanza superior a través de la formación profesional. Entre las medidas acordadas destacan la introducción de notas de corte para acceder a la formación profesional y de itinerarios profesionales especiales para alumnos dotados, además de la formación continua del profesorado y el aumento de horas de enseñanza para los alumnos.

La nueva reforma de la formación profesional mejora el ciclo básico de acceso en el que los jóvenes obtienen una introducción a las formaciones profesionales. Por otra parte, los jóvenes más dotados y motivados tendrán la posibilidad de obtener un título equivalente al bachiller y una formación superior a través de la formación profesional. Se garantiza a los alumnos las prácticas profesionales en centros de formación tras haber superado el ciclo básico. Los alumnos mayores de 25 años no cualificados tendrán mejores posibilidades para obtener una formación profesional. En este sentido, se establecerán itinerarios de formación reglada adaptados al nivel de enseñanza y experiencia profesional que posean adultos que hayan cumplido los 25 años. Se mejorará la calidad de la enseñanza mediante un aumento de las horas de enseñanza, una mejor relación entre la teoría y la práctica, una mayor diferenciación de la enseñanza y una mejor formación del profesorado y de los responsables de la administración de los centros docentes.[22]

22. Páginas Web del Gobierno danés. Actualidad Internacional Sociolaboral no 177.

Hungría:

El Gobierno de Hungría ha impulsado numerosas medidas para impulsar el empleo entre los menores de 26 años. En otoño del 2015 lanzó el programa "Camino hacia el empleo". A través de este programa se pretende que al menos 96.000 personas en situación de desempleo, especialmente aquellas de los colectivos más vulnerables, mejoren su empleabilidad o adquieran cualificaciones.

En el año 2016, se lanzó el Programa para el Emprendimiento Joven como una herramienta para combatir el desempleo juvenil y el bajo interés por parte de los jovenes hungaros por emprender su propio negocio. El programa consiste en ofrecer soporte a aquellos jovenes que decidan montar su propio negocio y en fomentar el emprendimiento desde la educación básica[23].

23. SUPPORTING YOUTH ENTREPRENEURSHIP IN HUNGARY, OECD REPORT.

Entorno Europeo

Alemania

Austria

Bélgica

Chipre

Dinamarca

Hungría

Reino Unido

Suecia

Reino Unido:

El 13 de enero de 2015 el Gobierno británico anunció su promesa a las empresas de que tendrían pleno control de los fondos destinados a las prácticas de los aprendices, lo que permitiría que éstas seleccionen las actividades que más se adecuen a las necesidades de capacitación de los noveles, mejorando la calidad de las prácticas. El Gobierno se comprometió a crear un proceso para la dotación de fondos a empresas y a colaborar con el sector empresarial para asegurarse que se alcanzan los resultados previstos. Cerca de 1.000 empresas de los sectores de ingeniería, servicios de asesoría legal y salud y asistencia social, forman parte ahora de éste vanguardista programa para el que, en diciembre pasado, se publicaron 22 nuevas normas, entre las que se encuentra la atribución a los empresarios de la dirección del diseño de prácticas en análisis de datos, construcción y mantenimiento de aeronaves.

A finales del 2015, el desempleo juvenil en Reino Unido era un cuarto de millón más bajo que en el 2010 y el número de NEETs se situaba en su nivel más bajo desde el 2005. A pesar de estos resultados, el Gobierno sigue decidido a continuar trabajando para que todos los jóvenes encuentren trabajo o terminen sus estudios. Para ello se están poniendo en marcha los siguientes proyectos:

- Ganar o aprender (Earn or Learn): los servicios de empleo públicos, JobCentres, están ayudando a los jóvenes para que superen los obstáculos que encuentren en su camino hacia el empleo o formación:
    - » Los asesores de los centros de empleo pueden dedicar más tiempo a los jóvenes para mejorar sus habilidades de búsqueda de trabajo.
    - » Los jóvenes reciben consejo de especialistas sobre su carrera.

» Los asesores pueden transferir a los jóvenes a programas de experiencia laboral.

» Además, desde octubre, se ha intensificado la asistencia a los desempleados de entre 18 y 24 años que perciben el crédito universal.

- Atención en colegios: los asesores de empleo están acudiendo a los colegios para ayudar a los estudiantes a decidir sobre sus planes de futuro (empleo, estudios superiores o trabajo-formación).
- Contratos Formativos: el Gobierno pretende crear tres millones de puestos de trabajo-formación y prácticas en los próximos cinco años.
- Movement to Work: programa puesto en marcha hace dos años por las empresas británicas con el objetivo de ofrecer a los jóvenes acceso a trabajo-formación, aprendizaje y prácticas. Hasta el momento 25.000 jóvenes se han beneficiado de esta iniciativa[24].

Todas estas reformas están contribuyendo a que los aprendices sean más receptivos y estén más atentos a las necesidades de los empresarios. En estos momentos más de 1.000 empresas están involucradas en el desarrollo de nuevos programas de aprendizaje de alto nivel como parte del exitoso y pionero plan del Gobierno cuyos nuevos programas abarcan un amplio espectro que va desde el sector nuclear, a la moda, el derecho, la banca y las fuerzas armadas[25].

24. Actualidad Internacional Sociolaboral nº197.

25. Actualidad Internacional Sociolaboral no 187.

Suecia:

El gobierno sueco lanzó en el 2015 una serie de medidas para fomentar el empleo joven. Entre ellas destacan:

- Puestos de trabajo con prácticas (traineejobs): Un traineeejob consiste en un empleo del 50 por ciento en combinación con una formación profesional del 50 por ciento. El programa va dirigido principalmente al sector del bienestar en el cual el empleador percibe una subvención de instructor de 2.200 coronas suecas al mes. El programa tambien es aplicable a todo el mercado laboral en donde haya escasez de trabajadores calificados.
- Contratos de formación para jóvenes desempleados: el objetivo de este programa es que los jovenes parados comiencen o reanuden sus estudios con el objetivo de completar su educación secundaria. El programa comprende varias opciones de estudios: jornada completa o jornada parcial combinada con prácticas o un empleo.
- Promover la cooperación local contra el desempleo juvenil: el gobierno sueco ha creado una delegación que contribuya a las actividades que promueven la interacción local entre el municipio y los servicios públicos de empleo (Arbetsförmedlingen). En el 2017 está previsto que se destinen 25 millones de coronas suecas[26].

26. Actualidad Internacional Sociolaboral nº 189.

Latinoamérica

Argentina

Bolivia

Brasil

Chile

Colombia

Honduras

México

Paraguay

Perú

Argentina:

Empleo Joven está dirigido a jóvenes de 18 a 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y estén desempleados, ofrece la posibilidad de hacer el Curso de Orientación al Mundo del Trabajo, aprender un oficio, terminar los estudios primarios y/o secundarios, generar un emprendimiento productivo, realizar prácticas laborales y contar con asesoramiento para conseguir un empleo. Existe un incentivo a las empresas que generen proyectos de formación y certificación para los trabajadores, a través de créditos fiscales. Además, el presidente Macri ha desarrollado un proyecto de ley de primer empleo para promover la creación de empleo formal y facilitar el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo[27].

Bolivia:

El Ministerio de Trabajo es responsable del programa Mi Primer Empleo Digno, dirigido a jóvenes entre 18 y 24 años, de escasos recursos económicos, que hayan culminado el segundo año de secundaria, del área urbana y peri urbana de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz, para facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y varones, a través de pasantías y capacitaciones. Se lanzó en el año 2008 y continua en ejecución, financiado en parte por el Banco Mundial, la AECID y GTZ[28].

Latinoamérica

Argentina

Bolivia

Brasil

Chile

Colombia

Honduras

México

Paraguay

Perú

27. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.

28. Aproximación a las iniciativas de Primer Empleo en América Latina, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015.

Brasil:

ProJovem va dirigido a jóvenes en situación de desempleo y con ingresos inferiores del 50% del salario mínimo. El obejtivo es capacitar tecnicamente a estos jovenes para facilitar su acceso al mercado de trabajo. El programa se divide en cuatro modalidades dependiendo del perfil del joven que lo solicite:

- Adolescente: para la reinserción en el sistema educativo de jovenes entre 15 y 17 años.
- Urbano: para jovenes entre 18 y 29 años que a pesar de estar alfabetizados no concluyeron la enseñanza básica.
- Campo: enfocados a jovenes agricultores excluidos del sistema formal de enseñanza para que concluyan los estudios básicos a la vez que trabajan.
- Trabajador: prepara a los jovenes a acceder al mercado de trabajo[29]

29. Programa capacita jovens para o mercado de trabalho, Governo Federal do Brasil.

Chile:

El plan de empleabilidad juvenil permite aumentar los ingresos de los jóvenes a través del desarrollo de competencias para acceder a un empleo dependiente o independiente. El programa incluye capacitación, acompañamiento, asesoría para buscar un empleo y financiamiento para participar de un plan de inserción laboral. Las plazas de inscripción se abrieron en marzo de 2017. Pueden ser beneficiarios de este programa todos los jóvenes de entre 18 y 24 años de edad que cumplan los siguientes requisitos:

- Encontrarse dentro del 40% más vulnerable del Registro Social de Hogares, o pertenezcan a una familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades o Chile Solidario.
- Se encuentren desempleados, buscando trabajo por primera vez, o tengan un empleo precario.
- Residir en una comuna donde se desarrollará el programa[30].

Colombia:

El congreso aprobó una Ley en mayo del 2016 "por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones". La Ley recoge diferentes medidas para promocionar el empleo joven. Entre ellas: el apoyo a la pequeña empresa joven, las iniciativas de promoción del empleo juvenil en el sector público y la normalización las condiciones de prácticas laborales (salario mínimo y seguridad social)[31].

30.Chile Atiende.

31.Ley 1780 del 02 de mayo de 2016, Ministerio de Trabajo, Presidencia de la República de Colombia.

Honduras:

El Programa Chamba Joven se lanzó en el 2016 con la intención de generar al menos 150 mil empleos en el país. La iniciativa se aprobó en el consejo de ministros y será financiada a través de fondos nacionales y las alianzas público-privadas. Los principales sectores en los que se pretende invertir para generar empleo son infraestructura, desarrollo social, microempresas, turismo, vivienda, ganadería y agricultura[32].

México:

El Programa Empleo Joven, fue impulsado en el 2016 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo es que el programa beneficie en el corto plazo a tres millones de jóvenes con oportunidades labores.

La iniciativa consiste en la creación de una Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes. Además se busca colocar a los jóvenes en el centro de la discusión sobre el desarrollo nacional y pretende ser una herramienta de coordinación, articulación y vinculación de los actores y sectores que conforman el mercado laboral.

Para alcanzar el objetivo trazado, se han definido tres procesos dinámicos multidireccionales e independientes entre sí mismos: Vinculación Escuela-Trabajo; Inserción, Reinserción y Permanencia en el Trabajo; y Emprendimiento; dentro de los cuales se forman las trayectorias laborales y de vida de las y los jóvenes mexicanos. Asimismo, cuenta con cuatro ejes: Diálogo Social; Inclusión de la Perspectiva de Juventud; Generación de Competencias Laborales; y Capacitación Permanente y Constante[33].

32. Programas, Gobierno de la República de Honduras.

33. Gobierno de México.

Paraguay:

El programa SAPE'A fue impulsado en el 2015 por Plan Internacional y el Gobierno de Paraguay y financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), para mejorar las condiciones sociales y económicas de 8.000 adolescentes y jóvenes de entre 15 y 24 años en Paraguay.

El programa consiste en la impartición de un total de 25 cursos de formación profesional que aumentarán las posibilidades de empleo y autoempleo de los cuatro departamentos de la región este más pobres: Paraguarí, Caaguazú, San Pedro y Guairá. Dichos cursos, tratan temas como la elaboración de CV, la preparación de entrevistas, habilidades para la vida, ejercicios prácticos, etc. Una vez terminadas las formaciones, los jóvenes podrán elegir entre practicar lo aprendido en unas prácticas laborales, a través de convenios con cerca de 30 empresas locales, o emprender su propio negocio. Las empresas, si están satisfechas con el trabajo de los jóvenes, les ofrecerán un contrato laboral de un año, mientras que alrededor de 200 planes de negocios tendrán una financiación inicial[34].

34. Plan Internacional.

Latinoamérica
Argentina
Bolivia
Brasil
Chile
Colombia
Honduras
México
Paraguay
Perú

Perú:

El Plan Estratégico Nacional de Juventudes 2014 - 2021: Rumbo al bicentenario es un documento que expresa la política pública en materia de juventud en Perú. El plan está basado en 8 ejes distintos.

El eje 3 se centra en la educación inclusiva y de calidad y tiene como acciones estrátegicas:

- Promover el acceso, permanencia y culminación a educación secundaria de los jóvenes.
- Promover la formación técnico y profesional de los jóvenes que contribuyan al desarrollo del país.

El eje 5 se centra en el trabajo decente, emprendimiento y empleabilidad y cuenta con las siguientes acciones estrategicas:

- Promover un marco normativo para la promoción del Trabajo Decente en igualdad de oportunidades entre jóvenes.
- Contribuir al establecimiento de mecanismos específicos para la protección de derechos laborales de los jóvenes, así como coadyuvar acciones orientadas a la reducción de la informalidad laboral.
- Promover la empleabilidad,inserción laboral, el emprendimiento y el autoempleo de los jóvenes[35].

35. Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2014-2021: Rumbo al Bicentenario.

Latinoamérica
Argentina
Bolivia
Brasil
Chile
Colombia
Honduras
México
Paraguay
Perú

C. EL CASO DE LA GARANTÍA JUVENIL EN LOS PAÍSES ESCANDINAVOS

Como hemos mencionado anteriormente, la Garantía Juvenil ha supuesto que cada estado miembro de la Unión Europea ha tenido que diseñar un plan nacional para favorecer la inserción laboral de los jóvenes.

Finlandia y Suecia son dos ejemplos de éxito de el desarrollo y aplicación de la Garantía Juvenil, en base a un peritaje realizado por el Fondo Europeo en el año 2011 en el que tras los tres primeros meses registrados en el paro, el 83.5% de los jóvenes que buscaban empleo, recibieron una oferta de calidad[36].

En 1984 se introdujo en Suecia por primera vez la Garantía Juvenil, seguido por Noruega en 1993, Dinamarca y Finlandia en 1996. Todas estas han contado con varias revisiones tras su implantación y han sido relanzadas atendiendo a la problemática vivida en los 90's.

Los servicios públicos de empleo, permiten a los jóvenes tener una evaluación personalizada de su necesidad y una vez identificada proceden con el desarrollo de un plan de empleo que concuerda con el objetivo de la garantía. No sólo se trata de conseguirle un trabajo, en muchas ocasiones lo que requieren es una oportunidad de estudio académico o profesional, o de alguna otra medida de activación, por lo cual la clave está en la evaluación de cada caso particularmente.

36. Obtenido de: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079

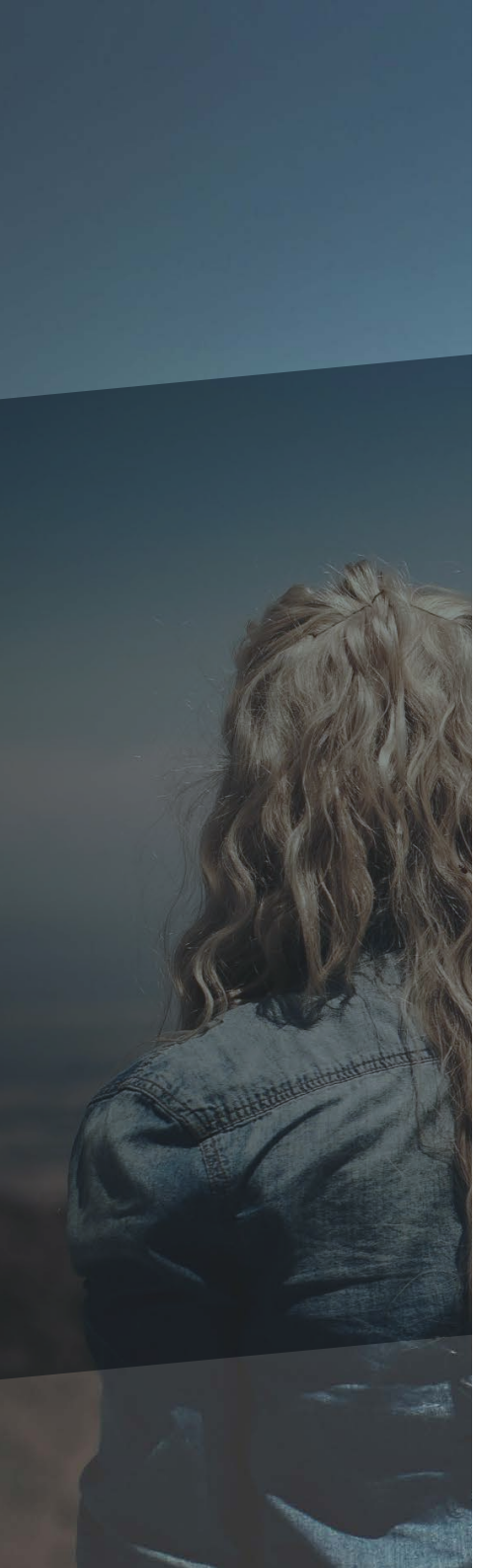
Tabla. Descripción abreviada de las medidas[37]

Garantía Juvenil, Finlandia Nuorten Yhteiskuntatakuu	Garantía de trabajo para gente joven, Suecia En jobbgaranti for ungdommar
Grupo Objetivo: Jóvenes desempleados menores de 25 (a partir de 2013 se han incluido también los jóvenes titulados menores de 30).	**Grupo Objetivo:** Jóvenes desempleados 16 a 24 años que están registrados con PES (public employment services), durante más de tres meses duración.
Finalidades y Objetivos: Reducir el tiempo sin trabajar y sin estudiar de los jóvenes, mediante la mejora de sus posibilidades de encontrar trabajo o una oportunidad educativa.	**Finalidades y Objetivos:** Ofrecer servicios de empleo con rapidez para ayudar a los jóvenes a mejorar sus posibilidades de encontrar oportunidades de empleo y educación.
Actividades: El PES está obligado, dentro de los tres primeros meses de una persona joven que es registrada como demandante de empleo a: 1) Desarrollar un plan de desarrollo personal para la búsqueda de empleo; 2) Llevar a cabo una evaluación de las necesidades y apoyos necesarios para encontrar empleo; 3) Ofrecer un trabajo, lugar de estudio (académico o profesional) u otra medida de activación que pueda ayudar a la empleabilidad de la persona que busca empleo (formación, asesoramiento, orientación, trabajo subvencionado, financiación inicial).	**Actividades:** El apoyo en la búsqueda de empleo que ofrece el PES se divide en tres fases: 1) Registro en PES; 2) En los tres meses siguientes se lleva a cabo una evaluación en profundidad de las necesidades y aspiraciones de la búsqueda de empleo; 3) Después de tres meses de paro, las actividades de búsqueda de empleo se intensifican y se combinan con medidas activas del mercado laboral, tales como prácticas laborales, apoyo en el acceso a la educación y la formación, y la financiación de puesta en marcha.

37. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2012, p.2.

V. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES EXITOSAS NACIONALES E INTERNACIONALES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES

- A. Primera oportunidad
- B. Formación en alternancia
- C. Sistemas de apoyo al emprendimiento

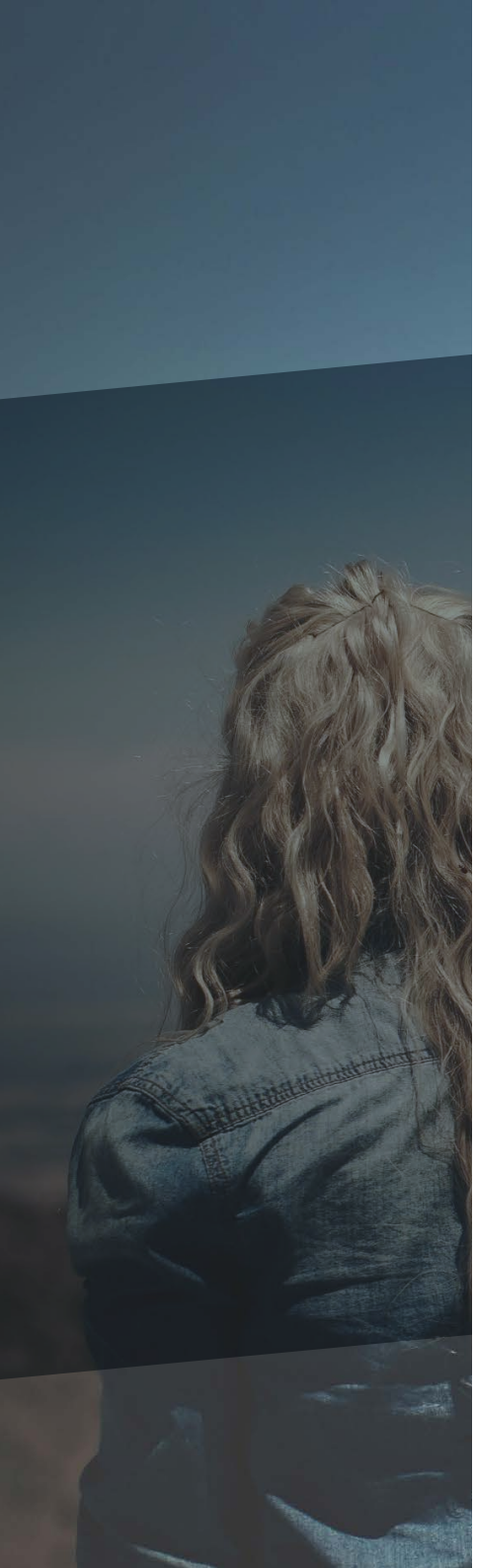


A. PRIMERA OPORTUNIDAD

ABB, empresa del sector de equipamiento eléctrico y automatización industrial en 2012 puso en marcha el programa Global Trainee, una iniciativa de carácter global que tiene como objetivo principal la formación internacional de recién titulados con alto potencial de desarrollo los cuales disfrutan de estancias en otros países en los que se encuentra ABB y la sede central en Zurich, rotando por distintas funciones dentro del ámbito de su especialización. Los jóvenes contratados sirven como transmisores de las mejores prácticas entre distintos países. Entre las lecciones aprendidas destaca el aprendizaje más rápido de los jóvenes titulados, con poca resistencia al cambio y un crecimiento y desarrollo profesional más rápido. Es importante gestionar las expectativas del empleado respecto a su puesto de trabajo una vez finalizado el programa.

BSH Electrodomésticos España, S.A. El programa Trainee Program BSH es una vía de entrada de perfiles altamente cualificados y con movilidad internacional. Para la realización del Trainee Program, BSH se ha puesto en contacto con las mejores universidades españolas en busca de aquellos candidatos con buen expediente académico, alto nivel de inglés y alemán y con movilidad geográfica. El Programa tiene una fase nacional y otra internacional. Durante la etapa nacional los trainees rotan por diferentes áreas productivas y no productivas, lo que les permite conocer la estructura, organización y valores de BSH. La etapa internacional se desarrolla íntegramente en el extranjero y permite al trainee profundizar en las áreas previamente conocidas, así como el intercambio de experiencias con el resto de personal y trainees de otros países.

IBM, compañía del sector de la tecnología, ofrece la oportunidad de incorporarse a su equipo de Recursos Humanos a estudiantes con discapacidad que quieran desarrollar su carrera en este área. Se trata de un programa de becas al que pueden optar los estudiantes matriculados en la universidad que hayan superado al menos el 50% de los créditos de la carrera. IBM está buscando estudiantes con diferentes capacidades y titulaciones con un nivel de inglés preferible-

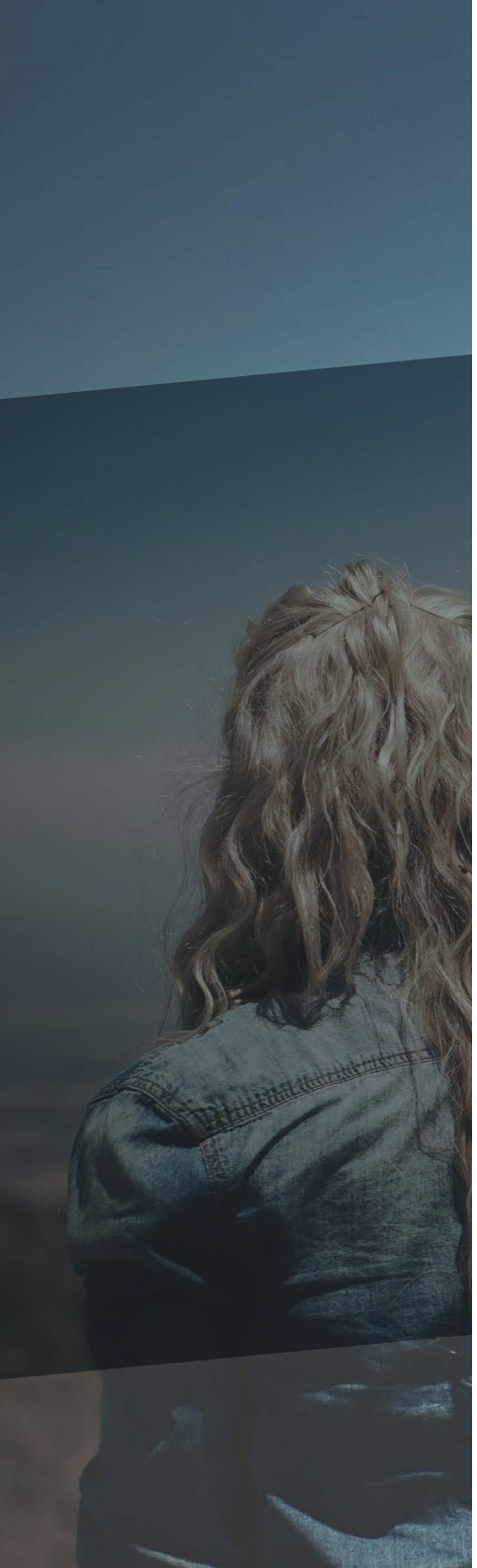


mente alto, para realizar funciones de soporte y coordinación de aquellos proyectos e iniciativas desarrolladas en el área de diversidad a nivel nacional e internacional, teniendo como finalidad el desarrollo y mantenimiento de un ambiente y política de empresa que favorezca el desarrollo de las capacidades de todo el equipo que conforma IBM.

Leroy Merlin cuenta con dos programas, uno de prácticas y becas con el que la empresa busca actuar como apoyo en la formación profesional y universitaria, formando a los alumnos en el negocio y oficio en grandes superficies especializadas, y para ello colabora con más de 150 centros de formación profesional y más de 50 Universidades y Escuelas de Negocio a nivel nacional, además de haber firmado convenios de colaboración para la realización de prácticas/becas de alumnos/as de Formación Profesional con el Gobierno de distintas provincias españolas. El segundo programa, dirigido a jóvenes graduados, da la oportunidad a recién titulados a formarse y adquirir experiencia en una gran empresa incorporándose desde el primer día a la plantilla y descubriendo el negocio desde el trabajo en el terreno hasta acciones formativas relacionadas con dinámica comercial, gestión económica-financiera, organización y logística, desarrollo de habilidades de gestión de equipos y estrategia[38].

Mahou San Miguel y su fundación tienen un alto compromiso con el empleo joven. Por ello, han desarrollado varias iniciativas como el programa Creamos Oportunidades en Hosteleria que consiste en un programa de formación para el empleo en el sector hostelero, orientado a brindar una oportunidad laboral a jóvenes en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad intelectual. Los participantes obtienen formación profesional y oficial en Escuelas de Hostelería, así como masterclass y formación complementaria. Además, tras su periodo de formación tienen la oportunidad de realizar prácticas profesionales en clientes de Mahou San Miguel, seleccionados por su compromiso social y que han ejercido de tutores para los jóvenes. En el 2017 se realizó la tercera edición del programa en el cual participaron 150 jóvenes en las provincias de Madrid, Burgos, Bilbao, Barcelona y Granada.

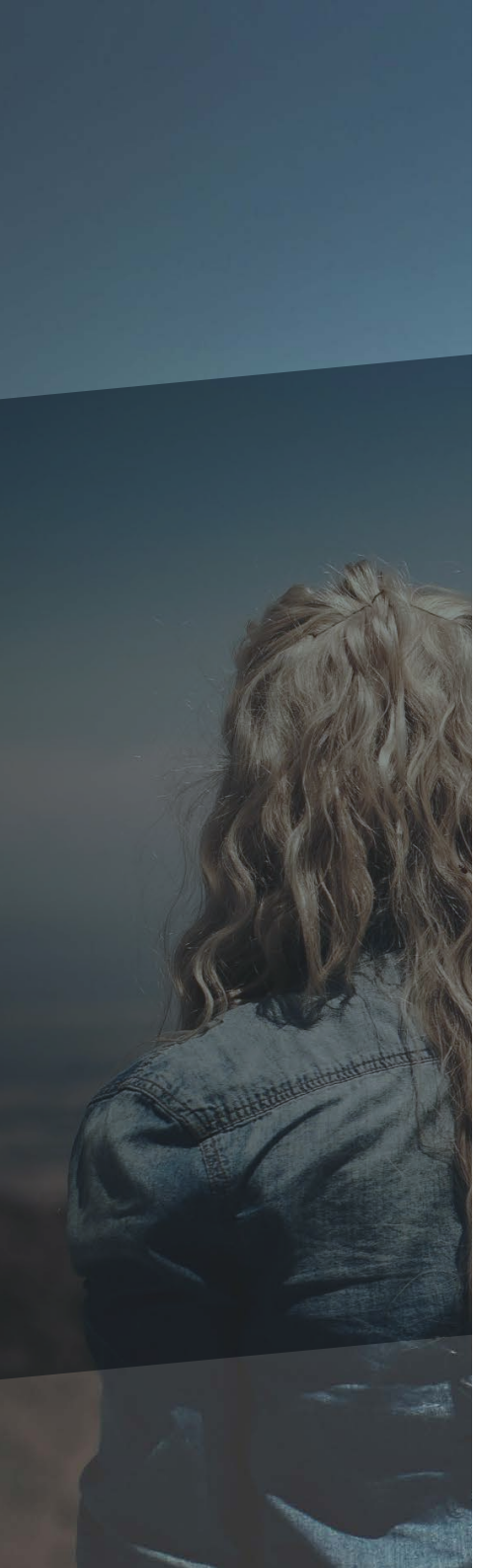
38. http://graduadosybecas.leroymerlin.es/becas



Business Leaders Forum ha puesto en marcha el programa Manager Shadowing - Learn from the best. Se trata de uno de los primeros proyectos que han conectado de manera satisfactoria el mundo académico con las empresas, y, como resultado, ha creado una cooperación beneficiosa para ambas partes. El proyecto está integrado por estudiantes de master de todos los años de las escuelas y universidades quienes, durante su estancia en la empresa, se convierten en la "sombra" de los managers de las más reputadas empresas, lo que les permite identificar prácticas de gestión y ganar experiencia, lo que complementa los conocimientos teóricos adquirios en las escuelas. Las prácticas tienen una duracion de 10 días laborables, durante los que trabajarán directamente con el director de la empresa o alguno de los directivos senior. Y si bien el programa está dirigido principalmente a estudiantes de Master, también pueden incorporarse estudiantes pre-universitarios.

Mark & Spencer, compañía británica del sector del retail posee en Reino Unido el programa Make your Mark desde el año 2013. Make your Mark está diseñado en asociación con The Prince's Trust para desarrollar las habilidades y confianza de los jóvenes que necesitan un trabajo. El objetivo de Make your Mark es proveer a los jóvenes de experiencia trabajando en M&S, dándoles formación en habilidades de empleabilidad y el apoyo de un formador y amigo. El programa tiene una duración de cuatro semanas dentro de la tienda donde se realiza la formación de empleabilidad para jóvenes locales en riesgo de exclusión junto con The Prince's Trust para así llegar a aquellos jóvenes en el entorno local que no tienen educación y tampoco formación, ofreciéndoles la oportunidad de completar sus habilidades con M&S. Los jóvenes que participan de este programa pueden solicitar cualquier vacante en M&S sin tener que hacer una entrevista o un assessment center. Además, en 2016 este programa se incorporó en las oficinas centrales de Londres (Paddington Offices).

McKinsey Social Initiative, fundación que posee el programa Generation, en 150 localidades y más de 65 ciudades. Generation es el primer programa incubado por McKinsey Social Initiative en colaboración con un extenso grupo de entidades. Generation es un programa de formación

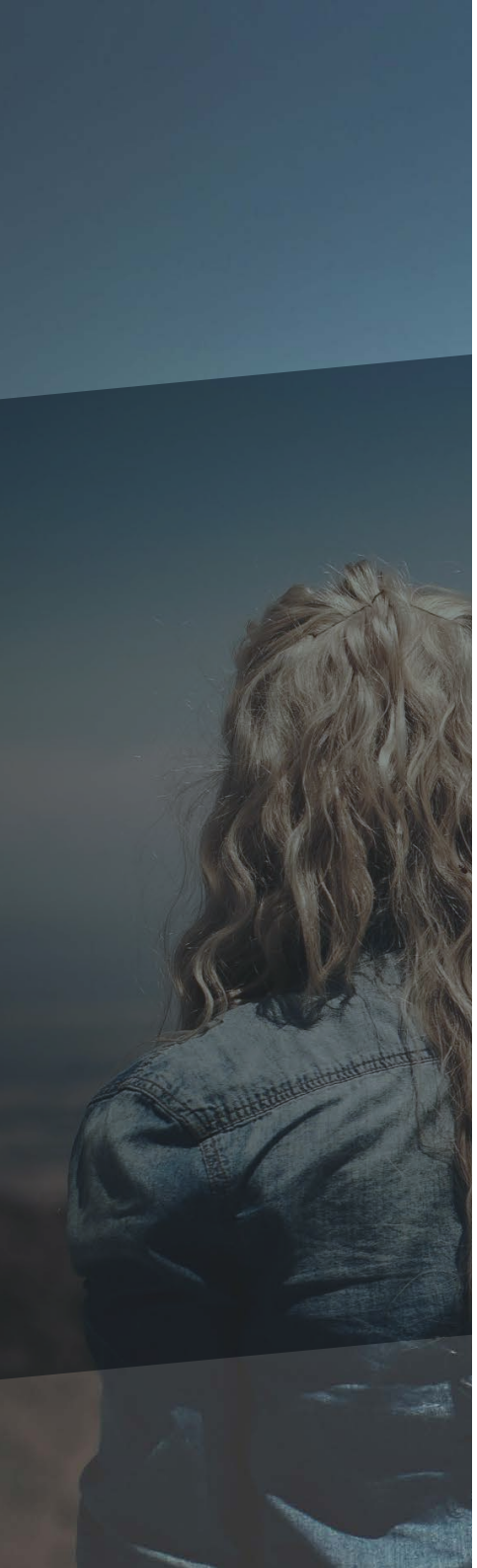


intensiva, para acelerar el aprendizaje en aquellas áreas de empleo más demandadas, para así ayudar a los jóvenes desempleados a acceder a puestos de trabajo donde no solo podrán poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos, sino también potenciar las habilidades personales y recibir el apoyo necesario para alcanzar una carrera profesional exitosa que cambie su trayectoria vital. Generation busca candidatos entre 18 y 29 años, que estén en situación de desempleo, con ganas de aprender y crecer profesionalmente. El nivel de formación mínimo es de bachillerato y se busca un grupo diverso de estudiantes con raíces homogéneas. El programa es a tiempo completo y no compatible con otro tipo de actividades laborales y tiene una duración de entre dos y tres meses, dependiendo del programa. Para 2020 este programa habrá formado a 1 millón de jóvenes sin empleo en 5 paises.

Fundación Mapfre: cuenta con el programa Accedemos de ayudas al empleo para la contratación de jóvenes desempleados con edades comprendidas entre los 18 y los 29 años (ambos inclusive) y, como novedad en la convocatoria de 2015 incluyó a los mayores de 50 años en situación legal de desempleo. El programa ofrece 500 ayudas dotadas cada una de ellas con la cantidad máxima de 500€ al mes durante los seis primeros meses de contrato, hasta un máximo de 3000€ por cada contrato que se firme, preferiblemente indefinido. Estas ayudas se brindan a la pequeña empresa con un máximo de 50 empleados y una facturación anual inferior a 10 millones de euros, registrada en España, al corriente de las obligaciones de pago de cuotas e impuestos con la Seguridad social y con las demás Administraciones Públicas y que no hayan despedido a ningún trabajador desde noviembre del 2016. Ya son 5000 las empresas y trabajadores que se han beneficiado de esta iniciativa[39].

Nestlé Global Youth Initiative, es la iniciativa internacional que agrupa todos los esfuerzos de Nestlé para apoyar a los jóvenes en todo el mundo, tanto a nivel individual como de forma conjunta con otras compañías, como es el caso de Alliance for YOUth. El objetivo es mejorar la empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años a través de cuatro pilares de actuación: el impulso de oportunidades laborales, oportunidades de formación, el impulso del programa "Readiness for Work", cuyo objetivo es asesorar a los jóvenes en la búsqueda de empleo, y el impulso

39. Quinta convocatoria (2017) de ayudas al empleo "Accedemos" bases generales.

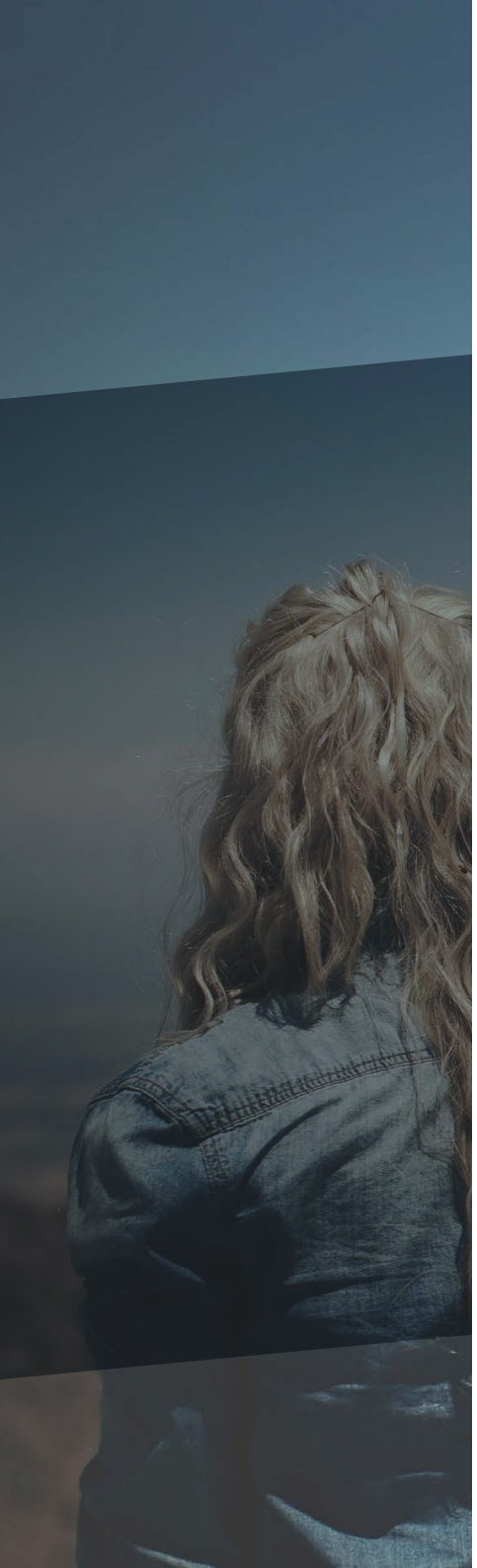


de una Aliazna con proveedores y clientes de Nestlé para ampliar el impacto de la iniciativa. En septiembre del 2017, Nestlé anunció la nueva ambición de ayudar a 10 millones de jóvenes de todo el mundo a acceder a oportunidades económicas, ampliando su iniciativa al 2030. En España, durante el periodo 2013-2017 se han beneficiado 5822 jóvenes.

Red Eléctrica de España, empresa del sector de la energía con 1700 empleados aproximadamente, posee el programa Práctica+. El objetivo principal de Practica+ es potenciar la formación práctica de jóvenes titulados, encaminándolos a tener acceso al mercado laboral y apoyando su futura incorporación al mundo empresarial. Practica+ consiste en "impulsar acciones encaminadas a la formación de nuevos profesionales y a la creación y mantenimiento del empleo", en colaboración con la Fundación SEPI. Mediante la creación del programa de prácticas, que va destinado a jóvenes que hayan finalizado determinados estudios universitarios o ciclos formativos de grado superior, se provee de una formación práctica en los centros de REE, bajo la supervisión de tutores idóneos. Las becas tienen una duración de nueve meses, contados a partir de la fecha de incorporación de los becarios. En 2017 se convocaron 61 becas.

Repsol, multinacional de energía española, con especial presencia en el mercado de hidrocarburos, posee el Programa de Formación para Nuevos Profesionales de Repsol, con el cual brinda a los titulados superiores la posibilidad de conocer los diferentes negocios, unidades y áreas de la compañía durante los dos primeros años de estancia. Los candidatos seleccionados son contratados y realizan un programa de formación previo a la incorporación al puesto de trabajo que les brinda la oportunidad de:

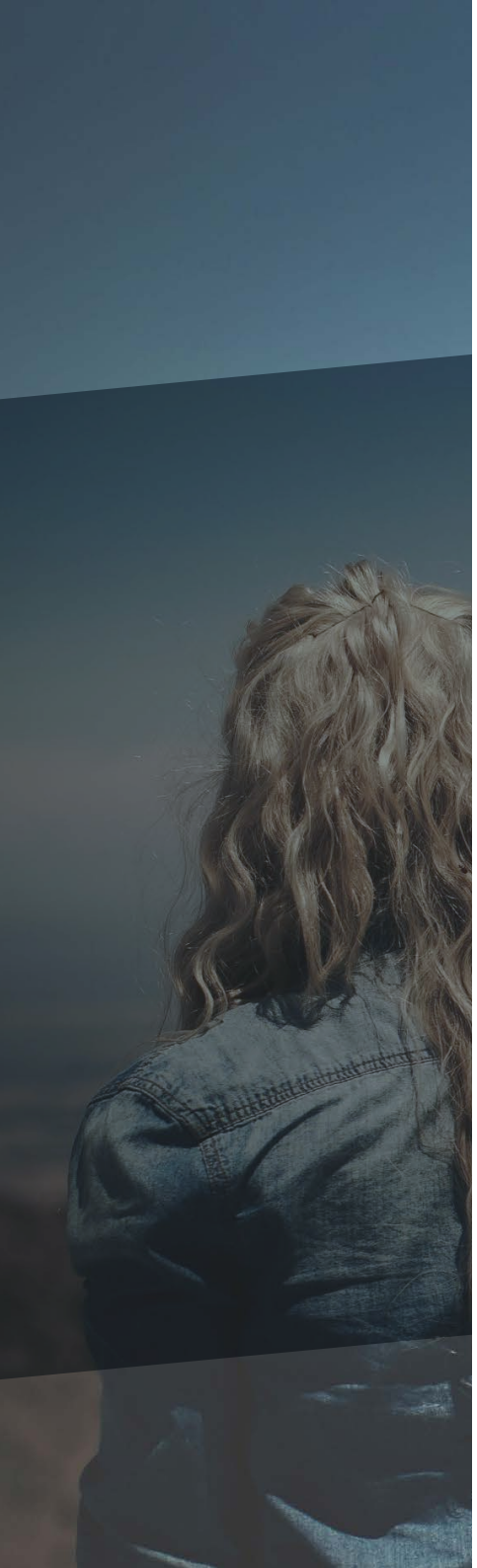
- Conocer y comprender los diferentes negocios de la compañía.
- Adquirir conocimientos básicos de gestión empresarial y modelos de gestión y decisión de una empresa internacional.
- Desarrollar habilidades para mejorar su efectividad profesional, vinculadas a la cultura y estilo profesional de Repsol.



- Además la compañía ofrece Programas de Master "in Company" destinados a favorecer la integración efectiva de los nuevos profesionales en Repsol, adquiriendo conocimiento técnico, funcional y de compañía necesario para un desempeño profesional excelente.

Sanofi, compañía líder farmacéutica, ha implementado desde hace cindo años el programa internacional de búsqueda de talentos, Talent Graduate Program cuyo objetivo principal es desarrollar jóvenes licenciados con potencial, a través de una experiencia en una empresa multinacional de primer nivel y prepararlos para afrontar los retos del mundo profesional. El programa dura dos años: durante el primero, Sanofi subvenciona un master y en paralelo el estudiante está realizando prácticas en un área de la compañía que puede ser marketing, finanzas, etc; el alumno tiene, además, acceso a cursos de inglés. Los alumnos con mejor desempeño pasan al segundo año con un contrato laboral – el contrato del primer año es un contrato de prácticas-. Y rotan cada tres meses en los diversos departamentos. Aquellos que pasan el segundo año, pueden optar a puestos internacionales.

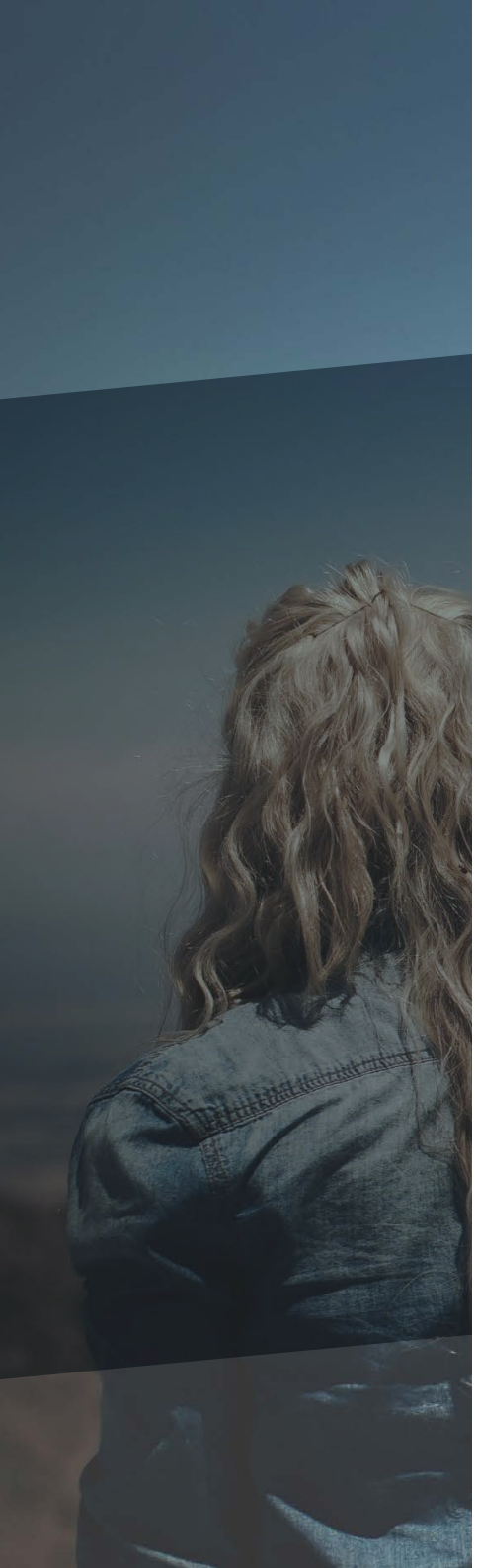
SEAT S.A., compañía dedicada a la automoción, cuenta con el programa StartUp Europe Trainee Program para fomentar la empleabilidad de jóvenes ingenieros españoles, desarrollándoles en el Grupo VW para obtener los mejores profesionales, que surgió como respuesta al alto porcentaje de desempleo para ingenieros jóvenes en España y la necesidad de ingenieros con idiomas en el Grupo VW. El programa permite a jóvenes ingenieros españoles recién licenciados y con un expediente destacable un contrato de prácticas por dos años con estancia en SEAT de 3 a 6 meses más estancia en el Grupo VW de 18 a 21 meses, además de que les provee de una formación on the job y off the job (formación del idioma alemán, curso de interculturalidad, curso de trabajo en equipo, entre otras). Mediante el StartUP Europe Trainee los participantes reciben una evaluación y feedback continuo para el desarrollo y seguimiento –Learning by doing (proyectos asignados para cubrir objetivos y adquirir conocimientos de la compañía y departamento). Tras los dos años de prácticas, en caso de que haya vacantes se les ofrece una contratación indefinida como es el caso de los 43 contratados para VW y 41 contratados para AUDI.



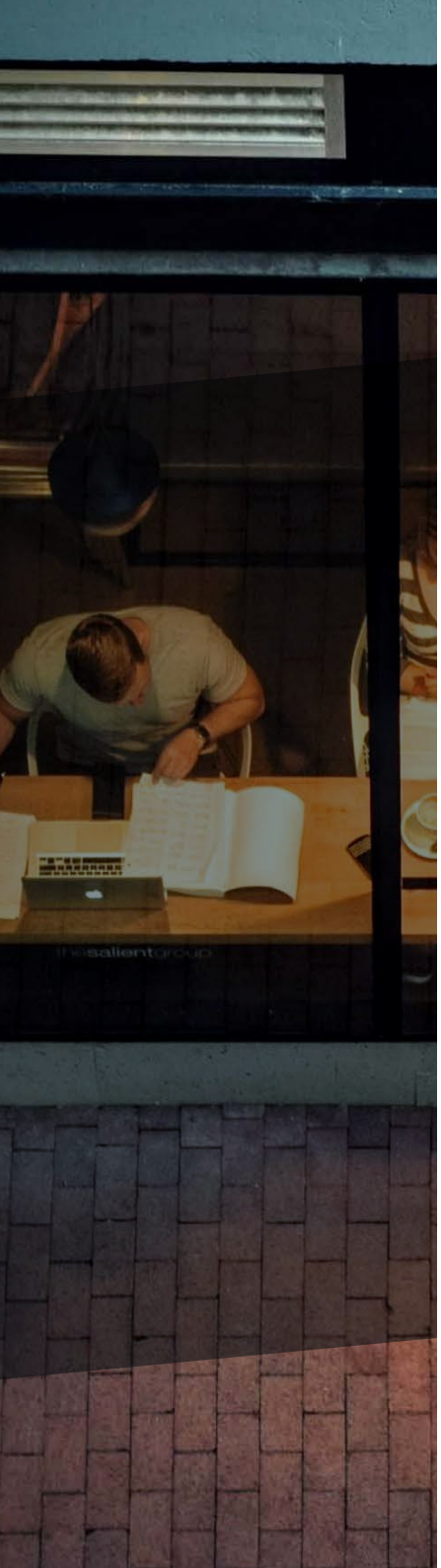
Sony, compañía del sector de la tecnología posee un programa "HQ Global Recruitment" con la finalidad de reclutar a los mejores talentos mundialmente para trabajar en la Sede Central en Japón. De esta manera los jóvenes introducen mayor diversidad en Sony Japón y promueven la esencia de la filosofía corporativa "The Sony Spirit". El proceso de reclutamiento es abierto para recién graduados de todo el mundo y los aspirantes que tengan éxito serán contratados por Sony Corporations o algún otro miembro de la familia Sony en Japón.

Vodafone España, empresa del sector de Operadoras y Telecomunicaciones con 6.000 empleados en España posee los programas Discover Graduate Program y Programa Becas Talento.

- Discover Graduate Program es un programa global, en el cual participan personas de todo el mundo, cuyo objetivo es brindarles la oportunidad de formar parte del equipo Vodafone a los mejores licenciados de cada país. Se trata de un programa de selección de jóvenes con poca experiencia laboral pero mucho potencial y ganas de aprenter. Tiene como objetivo principal, posicionar a Vodafone como una compañía que apuesta por el talento joven, además de atraer a los mejores recién licenciados, identificar talento joven y desarrollar sus habilidades como parte de su equipo. Los seleccionados que forman parte del programa son incorporados a la plantilla desde el primer día con contrato indefinido, además de un plan de desarrollo de 24 meses y formación que aporta al candidato las competencias necesarias para acelerar su carrera profesional. Se ofrecen puestos en todas las áreas con una rotación y la posibilidad de realizar una rotación internacional a través del programa Columbus. El proceso de selección es digital a través de un vídeo entrevista y una evaluación online. Cada año se contratan a 40 graduates a través de este programa.
- El Programa Becas Vodafone Yu, es una primera oportunidad laboral a jóvenes del último curso de grado/licenciatura o máster que quiere iniciar su carrera profesional en una gran compañía multinacional. Los jóvenes seleccionados participan desde el primer día en proyec-



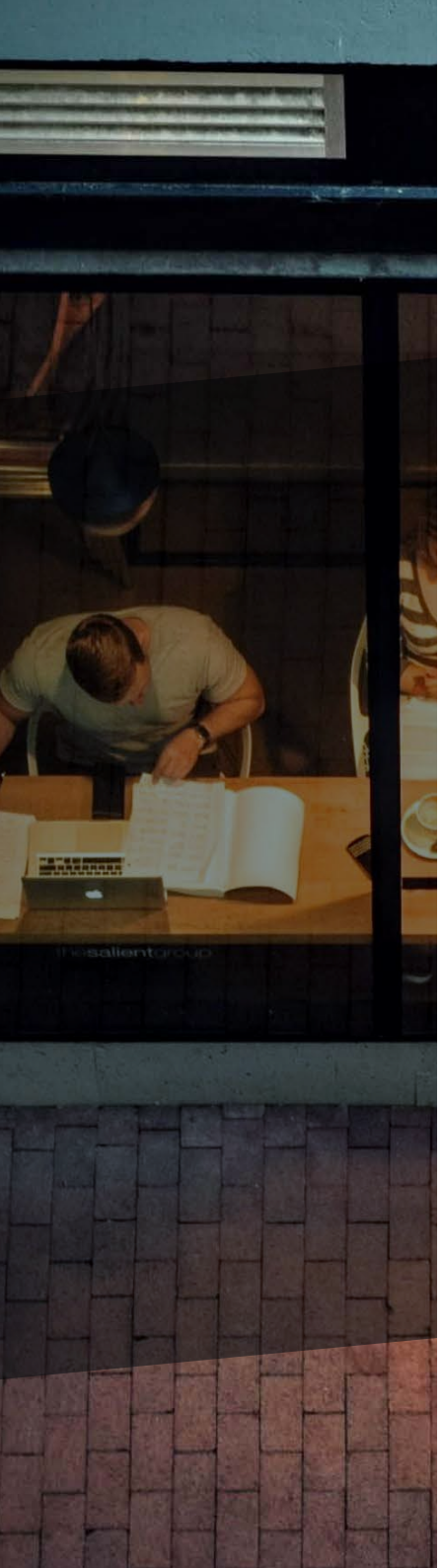
tos de gran envergadura, acompañados de su mentor durante todo el itinerario. Se les provee de una remuneración competitiva, red de contactos, seguimiento y feedback, así como de la oportunidad de participar en el otro programa, el Discover Graduate Program, e incorporarse con contrato indefinido una vez finalizada la beca. Vodafone, mediante estos programas de desarrollo conjunto con Universia, pretende apostar por la diversidad en el personal, compromiso con la empleabilidad juvenil en términos de capacitación y aceleración de carreras profesional e invertir en talento en términos de contratación y formación, de manera que haya una transformación permanente del programa con la finalidad de emplear y atraer a los mejores. El 60% de los 60 becarios al año acceden posteriormente al programa Discover Graduates.



B. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Estudio Azovstal (Metinvest), empresa ucraniana perteneciente al sector de la metalurgia ha desarrollado el programa School- University- Plant Program. El objetivo del mismo es resolver la falta de trabajo en especialidades de prestigio entre los jóvenes. Este programa se caracteriza por la formación de especialistas altamente cualificados, con formación específica en escuelas, a través de disciplinas adicionales - psicología industrial, gestión de calidad en las plantas de hierro y acero, control potencial de la producción, toma de decisiones empresariales y la gestión de riesgos- que se imparten mediante conferencias, a las que se suman prácticas laborales en PJSC Azovstal Hierro y Acero. Pueden acceder a este programa en la Universidad Técnica del Estado Pryazovskyi (PGTU) los egresados que tienen buena preparación escolar, financiados/becados por el Estado y, una vez superado el tercer año y el examen correspondiente, sobre la base del mismo se forman grupos según las diferentes capacidades para trabajar en la empresa. El grupo de estudiantes que se gradúan obtienen un certificado que acredita su calificación, una recomendación para el empleo con Azovstal. En el 2008-2011 fueron contratados 630, en el 2012, 166 y en el 2013, 251. La empresa Azostval ha sido reconocida por esta práctica como ganadora del Primer Concurso Nacional de Casos de Responsabilidad Corporativa en la categoría de relaciones laborales en el 2012, 166 y en el 2013, 251. La empresa Azostval ha sido reconocida por esta práctica como ganadora del Primer Concurso Nacional de Casos de Responsabilidad Corporativa en la categoría de relaciones laborales.

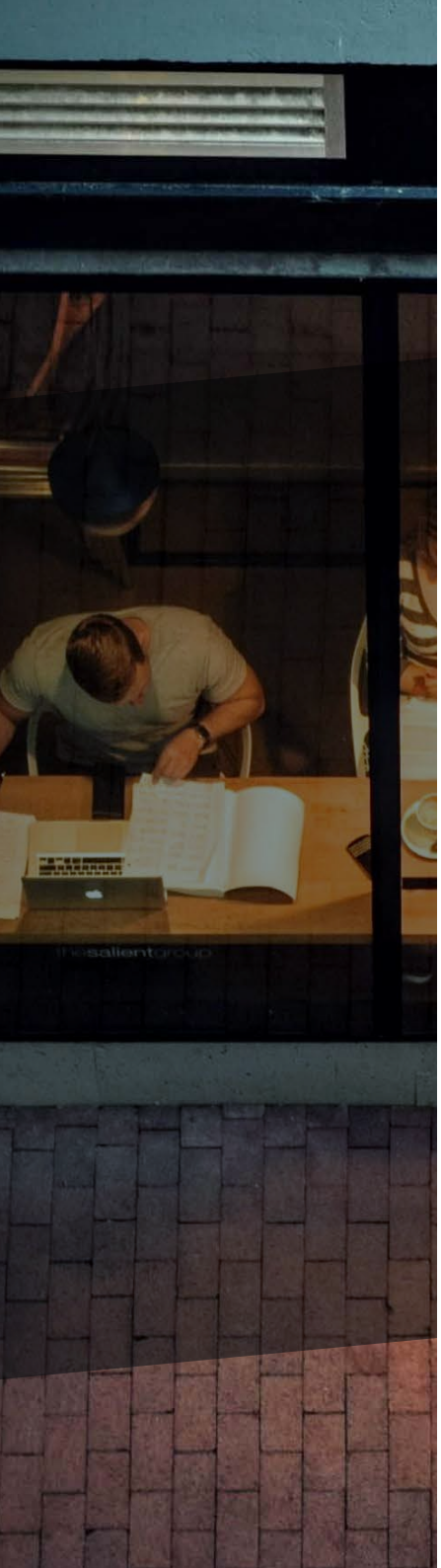
BASF, multinacional alemana del sector químico, lleva desde 2013 impartiendo un programa de FP Dual Transnacional. Se trata de un Ciclo Formativo de Grado Superior de Química Industrial, a través del cual se imparten enseñanzas en dos centros de formación: en la escuela y en la empresa. Al finalizar sus estudios y las prácticas en los centros de producción que BASF tiene en Tarragona y en Ludwigshafen (Alemania), tienen un puesto de trabajo garantizado. Llevan cinco ediciones de este proyecto con muy buenos resultados, y el 95% de los estudiantes los ha superado con éxito y tiene un contrato fijo. El ciclo tiene una duración de 2 años y 4 meses y se imparten además 460 horas de clases de alemán durante todo el programa.



BSH Electrodomésticos España, cuenta con el programa Formación Dual BSH, el cual pretende facilitar el acceso a una cualificación atractiva para sus propios empleados y desempleados en general, ofrecer una oportunidad profesional, cubrir las necesidades de las plantas de producción del grupo, y proveer de especialistas a los proveedores suyos u otras empresas. Actualmente el programa de Formación Dual BSH cuenta con dos promociones y se extiende a lo largo del año, contando con 350 horas de prácticas formativas en la empresa, 490 horas de teoría y 60 horas de formación en el sistema de producción BSH, alternadas en el calendario de forma que aquellos conocimientos técnicos que se ven puedan más tarde practicarse en la empresa. El profesorado es del centro educativo y de la empresa y los contenidos formativos han sido adaptados a las necesidades de la compañía, haciendo hincapié en aquellos aspectos más relevantes para la empresa y haciendo uso de documentación interna. De la tercera promoción once estudiantes han superado con éxito este grado.

DTEK, compañía del sector de la electricidad con 140000 empleados en Ucrania ha creado el programa DTEK Generation con la finalidad de reforzar la enseñanza teórica adquirida por los estudiantes en los institutos y transmitir las técnicas científicas modernas usadas por las compañías líderes de Ucrania e internacionales. Para ello DTEK selecciona jóvenes promesas, para que tomen cursos especiales creados por expertos de DTEK al mismo tiempo que su programa universitario. Como parte de estos cursos especiales, los managers de la compañía imparten seminarios, conferencias y clases máster, todo ello en colaboración con institutos de educación superior que también permiten a los estudiantes tomar clases de producción y pre- diploma en DTEK. Además la compañía provee de fondos a las universidades para mejorar sus niveles de educación técnica. El proyecto de DTEK fue galardonado como la mejor práctica en el fomento de los graduados y jóvenes profesionales en Ucrania y Rusia.

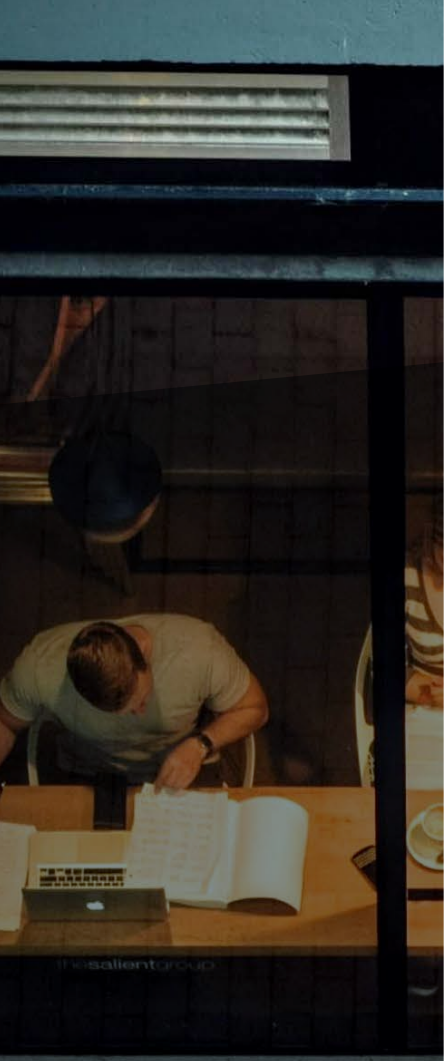
Endesa, empresa perteneciente al sector energético, cuenta con 11705 empleados y tiene el programa STEP. STEP pretende facilitar el contacto con el mundo laboral, acercando a la realidad de las empresa los recién titulados, compartiendo conocimiento y opiniones para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, posibilitándoles la realización de prácticas en la empresa con el valor añadido que proporciona una formación experiencial en la misma, con la cual pueden desarrollar sus compe-



tencias personales, para mejorar su inserción profesional y así favorecer la aplicación de herramientas de planificación empresarial a la vida personal. Es por ello que STEP está dividido en dos partes, una de formación específica en la empresa, llevada a cabo mediante prácticas tuteladas en la empresa y un plan académico de formación, impartido por la Universidad Camilo José Cela, que viene a ser un complemento a las tareas que se llevan a cabo en la empresa o bien sobre la formación que ya tiene el candidato. Endesa ofrece 120 becas al año y tiene un ratio de 20% de incorporaciones externas, las cuales proceden de becarios.

Gestamp Automoción, compañía perteneciente al sector industrial/automoción, cuenta con más de 32000 empleados y tiene el Master in International Industrial Project Management. El Master fue implementado junto con la Universidad Pontificia Comillas- ICADE & ICAI, donde se desarrolla la figura de jefe de Proyectos Internacional, y se crea una cantera de profesionales cualificados, competitivos y capaces de interactuar en el complejo escenario global empresarial. El master está dirigido a recién graduados españoles e internacionales en Ingeniería, en Administración y Dirección de Empresas (ADE), así como en otras disciplinas universitarias relacionadas con la gestión de proyectos. Los alumnos realizan un periodo de prácticas empresariales de 4 meses gestionando proyectos reales en los centros de trabajo de Gestamp a nivel mundial. Anualmente se reciben 2000 candidaturas y se seleccionan 30 alumnos al año. El 54% de los alumnos son nacionales y 46%, internacionales. El ratio de contratación es de 60% de los estudiantes y el ratio de retención es del 83%.

Iberdrola, compañía dedicada al sector energético, con 30.532 empleados posee el programa Luces y Acción en la Fundación Tomillo (Madrid) y la Escuela de Formación Iberdrola (San Agustín de Guadalix- Madrid). El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de los jóvenes y promover sus capacidades, autonomía y aspiraciones para su acceso al mercado laboral. De esta manera 28 profesionales voluntarios de Iberdrola imparten clases a alumnos de 1° y 2° de Formación Profesional Básica de las especialidades de Electricidad y Administración. En el curso 2016-2017 se han entregado 61 certificados de estudios a jóvenes de entre 16 y 19 años en riesgo de exclusión social de la Comunidad de Madrid. Estos estudiantes han recibido formación complementaria teórico-práctica, durante siete meses.



NH Hotel Group, dedicada al sector turismo, cuenta con 18.889 empleados y posee el programa ***SPRINT***. SPRINT nace en un marco en el que confluyen por un lado la dificultad para acceder al empleo en España, más aún para los colectivos más vulnerables socialmente, y la dificultad de la Unidad de Negocio de NH Hotel Group en Centro Europa para cubrir puestos de personal base cualificado en Hostelería en hoteles de Múnich y Viena. SPRINT tiene como objetivo principal ofrecer la oportunidad de trabajar en hoteles de Centro Europa a jóvenes en riesgo de exclusión, formados en hotelería por la Fundación Tomillo, de manera que puedan desarrollar sus competencias técnicas y personales gracias a la implicación directa de los empleados de los hoteles que, a través del acompañamiento y orientación, realizan una valiosa labor de voluntariado y coaching. El departamento de Responsabilidad Corporativa es el encargado, junto al de Operaciones de NH Europa Central, de coordinar el "mentoring" en el que participan empleados voluntarios, quienes se encargan de velar por los jóvenes seleccionados (5 jóvenes) por la Fundación Tomillo, que a su vez cuenta con apoyo financiero de la Fundación Barclays. Los seleccionados reciben un salario de 22.000€ brutos anuales, mediante un contrato laboral.



C. SISTEMAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO

Adecco Way to Work es el programa que Adecco ha puesto en marcha en 80 empresas clientes, candidatos jóvenes y universidades para actuar contra el desempleo juvenil, mejorar la empleabilidad de los jóvenes y resolver el "global talent mismatch". Esta iniciativa global de Adecco Group, que se dirige desde Adecco España, coordina a los empleados de Adecco en más de 50 países para actuar contra el desempleo juvenil y se enfoca en dar capacidades a los jóvenes y experiencia laboral, dos factores que son los mayores obstáculos para ellos a la hora de encontrar un empleo. Se ha repartido más de 100 becas en 50 países, con un 52% de ellos que han encontrado un trabajo posteriormente. Para ello, Adecco Way to Work da la oportunidad única a un jóven de convertirse en CEO por 1 mes del grupo a nivel mundial. Además proporciona becas en empresas líderes como Adidas, Ikea o Microsoft y una plataforma de soporte y consejos para enfrentarse a la búsqueda de trabajo. Cada año además, los 31000 empleados de Adecco a nivel mundial salen a la calle en el Adecco Street Day para poner en manos de los jóvenes las herramientas que necesitan para encontrar un empleo. Durante ese día, se celebran, en más de 50 países, workshops, actividades y formaciones dirigidas a enseñar a los jóvenes a enfrentarse a la búsqueda de trabajo.

Bridgestone y el Pacto Europeo por la Juventud Bridgestone se ha comprometido a apoyar la iniciativa europea del Pacto para la Juventud, un compromiso mutuo entre empresas líderes y la Unión Europea para desarrollar e intensificar los acuerdos universidad-empresa dirigidos a fomentar el empleo juvenil y la inclusión. El compromiso lo firmó Franco Annunziato, CEO y presidente de Bridgestone EMEA, en la Cumbre de Empresas 2020, de la que Bridgestone era uno de los patrocinadores. Dos meses antes, Bridgestone Europa había lanzado una gran campaña de contratación de ingenieros para su centro europeo de Desarrollo e Investigación que tenía como objetivo encontrar alrededor de 40 ingenieros con diferentes niveles de experiencia, desde recién graduados hasta profesionales reputados. Con la firma del acuerdo, Bridgestone muestra su continuo compromiso para crear oportunidades económicas a través de la creación de empleo y de la inclusión. Apoyaremos el programa mediante la mejora de



nuestros programas de prácticas y de becas, así como reforzando nuestra relación con organizaciones y centros educativos de prestigio. El compromiso de Bridgestone para apoyar el empleo juvenil y la inclusión está basado en su misión corporativa de "servir a la sociedad con productos de calidad superior", que se ha mantenido desde la fundación de la compañía en 1931. Las iniciativas de Bridgestone en relación con los jóvenes incluyen una iniciativa en España que promueve la innovación y el emprendimiento. Este programa, dirigido en colaboración con la Universidad Nebrija y con las autoridades locales de Tráfico, invita a los estudiantes a desarrollar soluciones viables en materia de sostenibilidad, movilidad y seguridad vial. En sus tres exitosas ediciones, el programa ha ofrecido a los estudiantes formación y experiencia para garantizarles mayores oportunidades de encontrar un empleo tras la graduación. Bridgestone centrará sus esfuerzos en desarrollar la iniciativa del Pacto para la Juventud, para ayudar a maximizar el impacto social de la compañía y mejorar la empleabilidad de la gente joven[40].

COOPFOND, dedicada en Italia al sector financiero, tiene el programa COOPSTARTUP, con el cual se pretende la creación de co-operative startups. Nace de la necesidad de promover el emprendimiento entre los jóvenes, alentándolos a la adopción del modelo de cooperativa y afirmando la presencia de éstas en los nuevos mercados y en el sector de las tecnologías y las innovaciones sociales. El programa fue lanzado en noviembre 2013.

Fundación Botín cuenta con el programa Talento Solidario, que nace con el doble objetivo de fomentar la innovación en las formas de trabajar de las organizaciones sociales explorando nuevos caminos que les ayuden a ganar en eficiencia social y contribuir a que dichas organizaciones trabajen en entornos colaborativos para la creación de proyectos de mayor impacto social. Para ello, selecciona proyectos de organizaciones sociales y abre la convocatoria a profesionales cualificados en situación de desempleo que quieran incorporarse al Tercer Sector (ONG, asociaciones y fundaciones). La Fundación invierte cerca de 400.000€ en incorporar a un profesional desempleado en cada una de las entidades seleccionadas, aportándoles además apoyo para innovar a través de formación y asesoría. De esa cifra total, se destina un máximo de hasta 40.000€ a subvencionar el sueldo de cada profesional contratado, por un periodo de un año y con la posibilidad de sufragar una segunda anualidad. Además, colabora la Fundacion Mahou San Miguel y Porticus.

40. www.bridgestone.es



Todos los proyectos seleccionados han tenido que cumplir requisitos tales como ser innovadores, mejorar la eficiencia y la rentabilidad de la inversión e incluir un plan de sostenibilidad y viabilidad. Más de 1,8 millones de personas se han visto beneficiadas, de forma directa e indirecta, gracias a los 64 proyectos sociales innovadores puestos en marcha por el programa en los seis años de actividad que lleva. Además, Talento Solidario complementa su apoyo a estas organizaciones a través de una serie de servicios prestados ya a más de 2.702 entidades, tales como formaciones, encuentros profesionales, actividades orientadas al fortalecimiento interno de las entidades y la formación de sus gerentes y directores, entre otros. El éxito del programa queda demostrado porque el 93% de las organizaciones sociales que han sido seleccionadas hasta la fecha han podido garantizar la sostenibilidad de sus proyectos, encontrando otras formas de cofinanciación diferentes a la inicial de la Fundación Botín. Estas entidades han experimentado un incremento medio del 26,5% en el volumen de socios o voluntarios y, en el 70% de los casos, se mantiene al profesional incorporado a través de Talento Solidario sin estar recibiendo la ayuda económica de la Fundación Botín. Además, respondiendo a la apuesta de la Fundación Botín de incentivar fórmulas colaborativas de trabajo, el 95% de estas organizaciones han establecido sinergias con otras, siendo en el 85% de los casos a través de la propia Red Talento Solidario.

Gruppo Unipol, dentro del sector de las aseguradoras y bancos, implementó el programa Unipol Ideas en Boloña, Italia. Unipol Ideas tiene como objetivo la creación de una plataforma para la innovación, innovar el modelo de negocio de Unipol mediante la plataforma, replantear el enfoque institucional de la responsabilidad corporativa con el fin de crear valor compartido, abordar el desempleo y promover los talentos, así como, promover el emprendimiento concentrándose fuertemente en los valores y la responsabilidad y oportunidades del talento de la gente.

Orange, corporación del sector de las telecomunicaciones, cuenta con dos programas en la materia:

- Por un lado, el Programa Start, el cual fue implementado en Madrid. Start, surgió con el objetivo de apoyo a los estudiantes de Ingeniería de Telecomunicación de la Universidad Politécnica de Madrid que realizan su Proyecto Fin de Carrera enfocado a la creación de empresas tec-



nológicas. El proyecto Start tiene una duración de 6 meses donde se provee al alumno de una formación personalizada con tutorías periódicas, complementada con un curso, orientado a dotar al estudiante de las capacidades imprescindibles para el desarrollo de un proyecto empresarial. El curso, que es abierto a todos los estudiantes, estén o no participando como becarios en el proyecto, cuenta en sus clases con la presencia de emprendedores que ya han fundado sus propias empresas.

- Por otro, el Programa Lanzaderas de empleo (Líder Coach), con el objetivo principal de dar apoyo a los parados de larga duración en sus procesos de empleabilidad, mediante equipos de voluntarios de Orange los cuales, preferiblemente, tiene conocimientos en gestión empresarial. Los equipos de voluntarios han apoyado y coordinado 3 lanzaderas en total: Rivas, San Fernando de Henares y Sant Boi, en donde han utilizado sus conocimientos y experiencias personales y profesionales.

Youth Business Serbia, cuenta con un programa titulado Youth Entrepeneurship, el cual cuenta con el apoyo de varias entidades. El objetivo que se persigue con el Youth Entrepeneurship Serbia es proveer a los jóvenes con el soporte práctico que necesitan para empezar su propio negocio. El apoyo brindado consiste en cursos online de entrepeneurship, formación para el desarrollo de un plan de negocio, consultoría para mejorar su plan de negocio, acceso a Erste Bank, quien les brinda una línea de crédito favorable, así como business mentoring para todos los negocios que se han registrado con el apoyo del programa, por una duración de al menos un año, networking y promoción del nuevo negocio.

Unilever ha lanzado "SOY FRIGO®", un proyecto de ámbito mundial impulsado por Unilever a través de su marca de helados Frigo® y sus marcas filiales equivalentes en otros países. El objetivo de esta iniciativa es afrontar el grave problema de la tasa de desempleo juvenil, proponiendo una actividad de venta de helados en espacios públicos con el objetivo de disminuir las actuales cifras. Más allá de un empleo, el programa ofrece la posibilidad de vivir una experiencia única, basada en el aprendizaje, la autogestión laboral, la convivencia entre participantes, así como la mejora de aptitudes y capacidades para su empleabilidad futura. Además, Frigo® ofrece un gran premio final para los 3 me-



jores emprendedores; el premio estará orientado a continuar mejorando la empleabilidad de los jóvenes y por ello el ganador podrá escoger dentro de unas variedades el que más encaje con su desarrollo. El eje del proyecto es posibilitar la creación de puestos de trabajo durante la campaña de verano para jóvenes, tanto para los que buscan un trabajo complementario para compaginar con sus estudios superiores, como para aquellos que se encuentran en situación de desempleo. La diferencia del programa "SOY FRIGO®", en comparación con otras iniciativas de generación de empleo, es que es mucho más que un programa de empleo. Es un proyecto de desarrollo profesional y personal que busca ayudar a los jóvenes a reforzar sus habilidades para afrontar con mayor garantía su inserción y trayectoria en el mundo laboral. La iniciativa se enmarca en un proyecto mundial de Unilever, con el que el grupo prevé ayudar a generar 100.000 empleos a nivel mundial hasta el año 2020. Con esta acción, Unilever apuesta por el emprendimiento y se suma a la Estrategia de Empleo Joven y Emprendimiento del Gobierno de España. La fase inicial del proyecto "SOY FRIGO®" tuvo lugar durante el 2015 en España y Portugal, países pioneros en implementar el programa. Esta primera fase tenía el objetivo de sentar las bases de un modelo de negocio sostenible que pudiera ser replicado en otros países europeos en los que Unilever está presente. En 2015, Unilever, a través del Proyecto "SOY FRIGO®" hizo posible la creación de 400 puestos de trabajo en España destinados a estudiantes universitarios y a jóvenes con perfil de riesgo de exclusión laboral, todos ellos en situación de desempleo. Cada uno de ellos tuvo la oportunidad de gestionar comercialmente puestos fijos o móviles de venta de helados (quioscos, bicicletas, motocarros o carritos) ubicados en zonas de alto tránsito peatonal en grandes ciudades, cascos antiguos, zonas turísticas, jardines públicos y playas, así como en eventos y ferias especiales (festivales de música, fiestas patronales, etc.). Cada uno de los chicos contratados fue responsable de reponer el producto, incentivar las ventas y control y cierre de la caja a diario, siempre con el respaldo de un supervisor de Frigo® que les asesoró y guió en la gestión y ejecución del trabajo. Los jóvenes interesados en disfrutar esta experiencia única pasaron un proceso de selección. Para participar en el programa recibieron una formación donde adquirieron conocimientos en gestión de negocio (técnicas de venta, gestión de stocks, atención al cliente, habilidades sociales y de comunicación, cierre de caja, etc.). El tiempo durante el que cada joven gestionó su puesto dependía, entre otros factores, de la ubicación y sus necesidades es-



pecíficas. Para hacer realidad esta iniciativa, Frigo® contó con el apoyo de los propios jóvenes, padres, madres, instituciones, ONGs, así como la sociedad en general. La compañía ya está colaborando con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, además de diversos servicios de empleo de Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Áreas de Juventud, Servicios Sociales y ONGs.

Unilever es una compañía con presencia en más de 190 países cuya visión es crear un futuro mejor cada día satisfaciendo las necesidades diarias en Nutrición, Higiene y Cuidado Personal y del Hogar con marcas y servicios que ayudan a las personas a sentirse bien, a tener mejor aspecto y a sacarle más partido a la vida. Unilever cuenta con marcas muy relevantes en el mercado de la alimentación como Flora, Knorr, Frigo®, Magnum, Ligeresa, Calvé, Hellmann's y Maizena, entre otras, y en el de cuidado personal y del hogar como Pond's, Dove, Axe, Rexona, Skip y Mimosín. El Plan de Unilever para una Vida Sostenible se asienta en 3 pilares: salud y bienestar, medioambiente y calidad de vida. Bajo el último pilar, previamente mencionado, se enmarca el programa SOY Frigo®.

VI. REFLEXIONES y RECOMENDACIONES

Las dificultades de acceso al mercado laboral de los más jóvenes, el abandono escolar y la falta de comunicación entre el sistema educativo y el mercado laboral forman parte de un mismo problema que, si bien ha sido atajado con numerosas inicitivas públicas y privadas, requiere de un compromiso firme y estable y una alianza público - privada, para lograr una solución a largo plazo hacia un entorno laboral más competitivo en el que tengan cabida y recorrido los jóvenes.

Se trata, por tanto, de aplicar soluciones que den respuesta al reto global que supone el acceso al empleo por parte de los jóvenes, lo que implica iniciativas innovadoras de todo orden: económico, político y social, que contemplen cuestiones como el fomento de un marco educativo estable y de calidad, adecuado a la realidad del entorno, que se adapte a las necesidades del mercado y que genere valor añadido.

Ante ese panorma tan complejo, se requiere una visión multidisciplinar que contemple, más allá de los itinerarios tradicionales de educación e incorporación al mercado laboral, modelos alternativos, como, por ejemplo, el fomento y recuperación del prestigio de la formación profesional, también en su formato dual; el reconocimiento de competencias adquiridas por vías no formales o las escuelas de segunda oportunidad[41], que son una forma para reintegrar a los jóvenes en el sistema educativo, pero también en la sociedad, y, por ende, ser candidatos a una mejor inclusión en el mercado laboral.

41. La Unión Europea puso en marcha en 1999 el proyecto "Escuelas de la Segunda Oportunidad". Su objetivo es fomentar instituciones educativas cuyos planteamientos tengan en cuenta factores que motiven el aprendizaje de una forma diferente a los modelos tradicionales. La clave de estas escuelas es adaptarse a las necesidades de los jóvenes que han abandonado el sistema educativo, a través de la oferta de actividades de formación variadas y atractivas y la motivación por emprender nuevos caminos. Fuente: consumer.es

Hay que adaptar el sistema educativo para que pueda dar salida a las necesidades de cada colectivo, potenciando en algunos casos el talento o bien ayudando a la inclusión sociolaboral de aquéllos en riesgo de exclusión o con mayores dificultades de aprendizaje. Todo ello sin perder de vista que las políticas de competencias no deben estar destinadas exclusivamente a responder a las necesidades del mercado laboral, sino también a dotar a los individuos de las competencias transversales necesarias para desarrollarse como ciudadanos activos y responsables; dado que la educación y la formación no son exclusivamente un instrumento del mercado laboral ni están destinados a educar a futuros trabajadores, sino que constituyen principalmente un derecho fundamental y tienen valor intrínseco[42].

Es necesario construir, reforzar, y revisar, en su caso, los "puentes" entre el periodo erróneamente atribuido a educación y el que tradicionalmente se ha considerado posterior, el laboral. Las escuelas de segunda oportunidad pueden invertir el orden, y las prácticas durante la formación, convertirlos en fases coetáneas, y no sucesivas.

Para el éxito de la implantación de las políticas públicas de fomento del empleo juvenil, en la línea de la Garantía Juvenil o la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven, se requiere de marcos normativos estables y compromisos a largo plazo de los poderes públicos y de empresas e instituciones educativas. La colaboración público privada y la confianza en las relaciones, también entre empresas y centros de enseñanza, es fundamental.

Esa colaboración se hace patente también en la necesidad de desarrollar planes

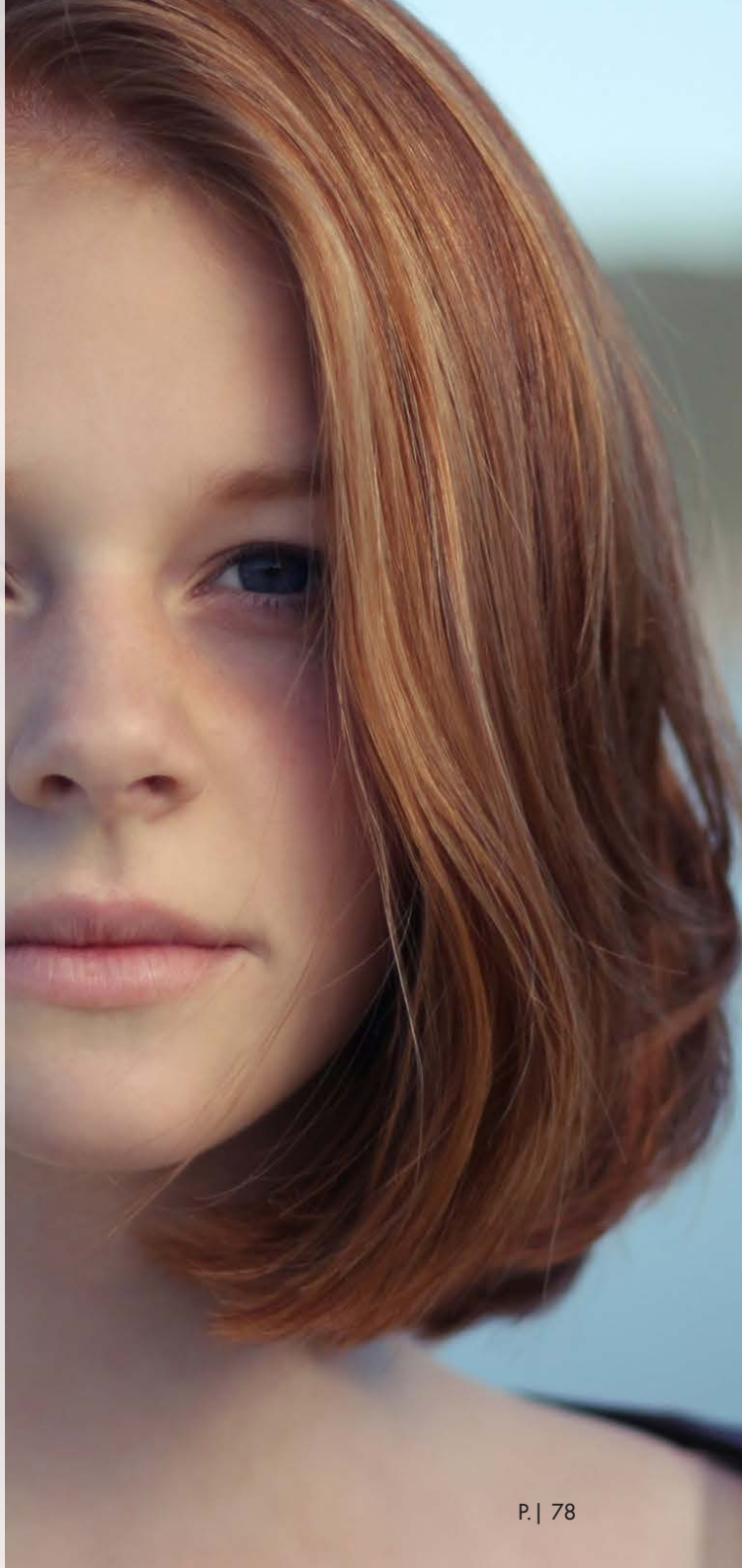
42. INFORME sobre la creación de un mercado de trabajo competitivo en la UE del siglo XXI: adecuación de las competencias y las cualificaciones a la demanda y las perspectivas de empleo como medio para recuperarse de la crisis (2014/2235(INI)). Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo. Ponente: Martina Dlabajová. 30/06/2015.

formativos y de desarrollo profesional de forma conjunta entre empresas y centros de enseñanza, con la participación activa de los jóvenes.

El fomento de programas de aprendizaje y prácticas, en cantidad y calidad, es ya una realidad, por el número creciente de buenas prácticas en este sentido, pero es fundamental seguir colaborando y fomentando no solo la implantación de estos programas, sino también su seguimiento y valoración de resultados.

La relación en materia de educación entre empresas y centros de enseñanza debe basarse en la complementariedad y no en la competencia. Los centros educativos tienen que seguir siendo el referente en la enseñanza de las cuestiones básicas propias del sector, mientras que las empresas pueden aportar el aprendizaje en cuestiones como procesos empresariales e industriales; la realidad de la empresas; cultura, principios y valores empresariales; comunicación verbal y no verbal en el entorno de trabajo; uso de informática aplicacada; ética profesional; idiomas… competencias que pueden adquirirse en programas formativos dentro de las propias empresas.

Especial atención requieren estos esfuerzos, además, en colectivos en riesgo de exclusión, con capacidades diferentes, minorías, inmigrantes y refugiados… En este caso la cooperación público - privada resulta, si cabe, aún más necesaria.



ANEXO

Enumeración de prácticas nacionales e internacionales

ABB: Global Trainee

Adecco: Adecco Way to Work

BASF

Bridgestone y el Pacto Europeo por la Juventud

BSH Electrodomésticos España:Trainee Program BSH y Formación Dual BSH

Business Leaders Forum: Manager Shadowing - Learn from the best-

Coopfond: CoopStarUp

DTEK: DTEK generation

Endesa: STEP

Fundación Botín: Talento Solidario

Gestamp Automoción: Master in International Industrial Project Management

Gruppo Unipol: Unipol Ideas

Iberdrola: Luces y Acción

IBM: programa de becas en el equipo de Recursos Humanos para estudiantes con discapacidad

Leroy Merlin: programa de prácticas y de becas

Mahou San Miguel: Creamos Oportunidades en Hosteleria

Mark & Spencer: Make your Mark

McKinsey Social Initiative: Generation

Metinvest (Azovstal): School- University-Plant Program

Fundación Mapfre: Accedemos

Nestlé Needs YOUth

NH Hotel Group: SPRINT

Orange: Start y Lanzaderas de Empleo

Red Eléctrica de España: Práctica+

Repsol: Programa de Formación para Nuevos Profesionales

Sanofi: Talent Graduate Program

SEAT: StartUp Europe Trainee Program

Sony: Sony Graduate Programme

Unilever: SOY FRIGO

Vodafone España: Discover Graduate Program y Becas Talento

Youth Business Serbia: Youth Entrepeneurship

SOCIOS DEL CLUB





































CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

CLUBSOSTENIBILIDAD.ORG | RESPONSABILIDADIMAS.ORG

C/ Serrano, 93 - 7°A. 28006 Madrid
Tel. 91 782 08 58 | info@clubsostenibilidad.org