



Conferencia "Garantía Juvenil en España: Perspectivas de futuro"

Conclusiones principales

OBJETIVO DE LA CONFERENCIA

La Conferencia se plantea como un espacio de encuentro entre los actores clave que participan en la Garantía Juvenil (GJ), ya sea desde las administraciones públicas como entidades privadas, desde las políticas de empleo, pero también de educación, juventud y servicios sociales.

Tras un debate abierto y propuestas concretas para lograr una complementariedad real y una puesta en marcha efectiva de políticas para los jóvenes, la conferencia contribuye a proporcionar un apoyo más integrado para la plena inserción de los jóvenes en el mercado laboral y en la sociedad en general.



CONTEXTO POLÍTICO

Los esfuerzos realizados por España han permitido mejorar las cifras de la participación en la GJ y del desempleo juvenil. El compromiso de la Comisión Europea para luchar contra este fenómeno y mejorar la situación social y laboral de los jóvenes se reitera, no solo en la misma GJ, sino también en distintas iniciativas enmarcadas en el Pilar europeo de Derechos Sociales:

- **Erasmus+:**

Con un presupuesto de 14.700 millones de euros, el programa europeo de apoyo a la educación, formación, juventud y deporte ofrecerá oportunidades de estudio, adquisición de experiencia y voluntariado a más de 4 millones de europeos.

El programa Erasmus+, que se extiende hasta 2020, no se dirige solo a los estudiantes. En él se han fusionado siete programas anteriores y ofrece oportunidades a una amplia variedad de personas y organizaciones.

- **Cuerpo Europeo de Solidaridad:**

Esta iniciativa europea pretende crear oportunidades para que los jóvenes (17-30 años) trabajen como voluntarios o colaboren en proyectos — en sus propios países o en otro Estado miembro — que beneficien a comunidades y ciudadanos de toda Europa.

Tras un sencillo proceso de inscripción, se realiza la selección de los participantes, que podrán incorporarse a una amplia gama de proyectos relacionados, por ejemplo, con la ayuda a la prevención de catástrofes naturales o a la posterior reconstrucción, la asistencia en centros de acogida de solicitantes de asilo u otros problemas de tipo social. Los proyectos tendrán una duración comprendida entre dos meses y un año.

- **Nueva Agenda de Capacidades:**

La Nueva Agenda insta a los Estados miembros y a las partes interesadas a mejorar la calidad de las capacidades y su adecuación al mercado de trabajo. En diálogo con la industria y a través del fomento de las capacidades transversales y una mejor anticipación de las necesidades del mercado laboral, se pretende mejorar las oportunidades individuales y fomentar un crecimiento sostenible, integrador y equitativo y una sociedad cohesionada.

Para hacer frente a los retos en materia de capacidades, la Comisión pondrá en marcha diez acciones al respecto. Estas acciones pretenden hacer más visibles las capacidades y mejorar su reconocimiento a escala local, nacional y europea, desde los centros escolares y universitarios hasta el mercado laboral.

Se identifican como **retos pendientes** llegar a los jóvenes más vulnerables y con baja cualificación, mejorar la calidad de las ofertas de trabajo, reforzar la capacidad de los servicios de empleo y desarrollar alianzas basadas en el dialogo y el compromiso.

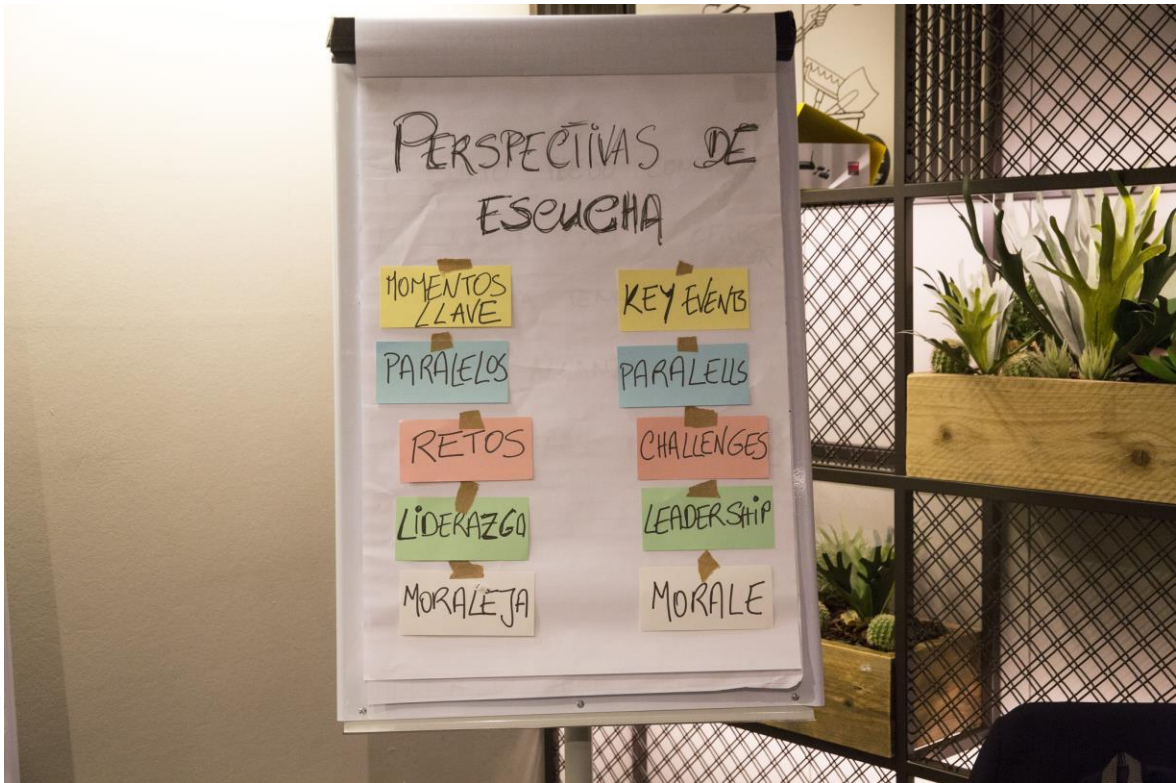


Por otro lado, desde el Servicio Público de Empleo Estatal, se resalta la labor de coordinación entre entidades y la necesidad de adaptación a la realidad de las distintas Comunidades Autónomas mientras se subraya la creación del **Fichero Único**. Además, se plantean como retos futuros mejorar la información del fichero único, reforzar las políticas activas de empleo, mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos humanos de las administraciones nacionales y regionales y reunir las buenas prácticas.



Durante el debate con el panel de Expertos, se abordan elementos clave sobre el empleo de los jóvenes y se proponen propuestas concretas. Para **mejorar la difusión y alcance** es necesario crear alianzas con todas las entidades, así como adaptar las campañas a los jóvenes y en especial a los colectivos más vulnerables. Además, se identifica a las **agencias locales de empleo** como elemento clave a la hora de abordar distintos perfiles. Se subraya la importancia de enseñar a emprender, tanto en la fase de asesoramiento como acompañamiento durante la actividad empresarial.

GRUPOS DE TRABAJO: DESAFÍOS Y PROPUESTAS



Los participantes se reparten en cuatro grupos de trabajo y debaten sobre los temas siguientes: capacitación y mejora de habilidades, movilidad geográfica, asociación y alcance, y emprendimiento. Partiendo de desafíos anteriormente identificados por ellos mismos, los participantes intercambian experiencias e ideas, e identifican colectivamente posibles soluciones.

GRUPO DE TRABAJO 1: RECAPACITACIÓN Y MEJORA DE HABILIDADES

DESAFÍO 1: Identificar y reducir el desajuste de competencias en el mercado laboral

SOLUCIONES POSIBLES:

- Estandarizar el lenguaje y el método de identificación de las competencias
- Constituir foros permanentes sectoriales de diálogo y negociación con participación de las administraciones y de las empresas del sector, para identificar las futuras demandas de competencias y poder responder a las evoluciones muy rápidas de las necesidades de las empresas debidas, en particular, a la digitalización y la disrupción tecnológica
- Elaborar un sistema de perfilado común a todos los agentes involucrados
- Fortalecer y mejorar la capacidad en RRHH de los servicios públicos de empleo (PES)
- Flexibilizar y agilizar los sistemas de identificación de competencias y reforzar el papel de los agentes sociales, en particular, las empresas
- Impulsar centros nacionales de referencia
- Identificar e impulsar la provisión de las habilidades blandas
- Mejorar la coordinación entre PES y sistema educativo para que el sistema educativo pueda difundir competencias en demanda



DESAFÍO 2: Poner en marcha mecanismos efectivos de evaluación de las competencias y habilidades de los demandantes de empleo

SOLUCIONES POSIBLES:

- Realizar un **diagnóstico realista de las competencias** de los trabajadores actuales para poder identificar lo que los PES tienen que poner en marcha
- **Elaborar estándares de evaluación** y establecer un sistema efectivo de acreditación de competencias por parte de la administración
- **Reforzar el papel del sistema educativo** para trasladar las competencias que las empresas demandan



DESAFÍO 3: Mejorar el uso de los recursos de los servicios públicos de empleo

SOLUCIONES POSIBLES:

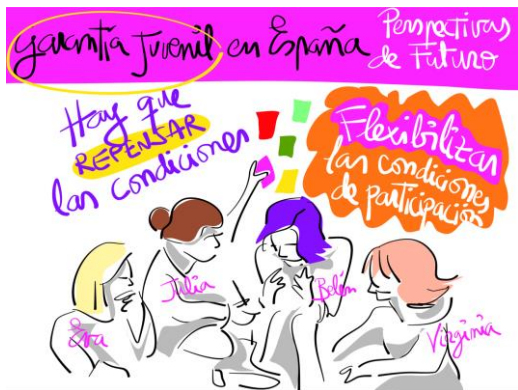
- **Concienciar las empresas sobre el papel que pueden jugar los PES** para animarlas a que comunican más fácilmente sus necesidades de competencias
- **Actualizar la oferta de formación** de los PES en función de las competencias demandadas por las empresas
- **Reforzar el papel informativo de los PES en dirección de las empresas**, en particular a las Pymes, sobre las competencias actuales y demandadas
- **Coordinación entre PES** (compartir buenas practicas)
- **Homogeneizar y compartir las bases de datos** entre PES
- **Aumentar la capacidad de los PES a utilizar sus datos para identificar las necesidades** de competencias, de formaciones, de actuaciones

GRUPO DE TRABAJO 2: ASOCIACIÓN Y ALCANCE

DESAFÍO 1: Activar a los jóvenes inactivos y más alejados del mercado laboral

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Asegurar un seguimiento e identificación temprana** desde el instituto de estos jóvenes, a través de una **estrecha colaboración entre educadores sociales, familias, ONGs**, etc.
- **Adaptar las campañas de comunicación a su público**, de manera que sean directas y efectivas. Por ejemplo, es necesario desplazarse a foros frecuentados por jóvenes, conciertos, aulas culturales, uso de bloggers, etc.



DESAFÍO 2: Ir más allá de las bonificaciones a la contratación (innovar dentro de la GJ)

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Aplicar alternativas como la formación, los itinerarios integrados de inserción socio-laboral, contratos**, etc.
- **Crear un ecosistema flexible que favorezca la innovación**
- **Involucrar a las empresas** como actor clave

DESAFÍO 3: Establecer alianzas eficientes y duraderas entre diferentes actores dentro de la Garantía Juvenil

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Establecer un escenario de responsabilidad** que defina claramente los niveles en los que se desea actuar y quién lidera cada uno de ellos
- **Identificar los beneficios obtenidos por las empresas al participar en la GJ**
- **Desarrollar una ventana única**, como medio de empezar a dar una respuesta adecuada



Para definir un marco de trabajo común y compartido que permita desarrollar con éxito una asociación/alianza, se propone el siguiente decálogo:

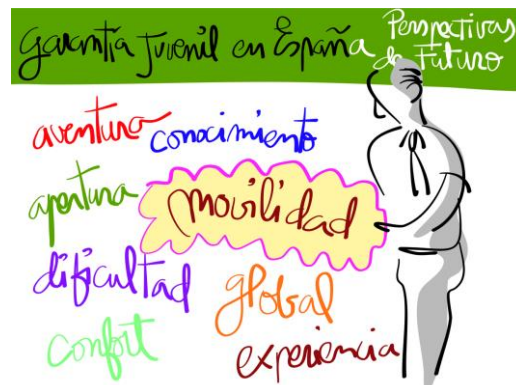
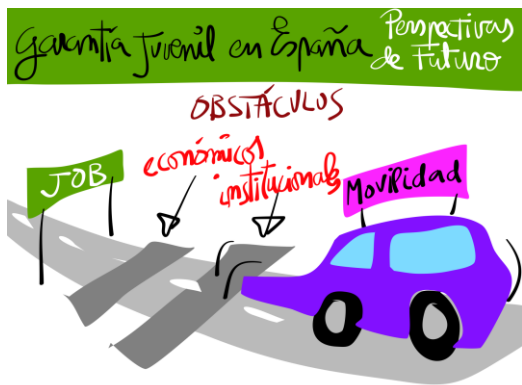
- 1. Identificar a los agentes y actores relevantes:** La respuesta debe ser común. Una respuesta compartida y en secuencia tiene mejor resultado que varias respuestas aisladas
- 2. Construir una alianza y definir el rol de cada socio** en esta alianza
- 3. Una alianza funciona con liderazgo:** Identificar que actor ejerce este liderazgo en cada alianza
- 4. Procurar un espacio común de actuación** para asegurarse de la complementariedad de las acciones, un espacio común de actuación que permita también identificar espacios que quedan sin cubrir (e intentar limitarles)
- 5. Pensar en procesos:** Cualquiera acción debe seguir una secuencia encadenada con otras acciones a través de un "itinerario" que se tiene que realizar hasta el final (formación + practicas + trabajo)
- 6. Fidelizar a los socios dentro de la alianza,** asegurándose que cada socio de esta alianza aporte y, a la vez, obtenga un beneficio (social, además de monetario). En particular, vincular/integrar más a las empresas dentro de estas alianzas
- 7. Flexibilizar para favorecer los itinerarios:** Suprimir las barreras administrativas y normativas para modernizar las administraciones
- 8. Buscar la operatividad de las acciones:** El feedback debe poder hacerse no solo de arriba abajo, pero también de abajo hacia arriba y de un lado hacia el otro. Procurar, facilitar y favorecer la participación de los actores locales en el desarrollo de cualquier proyecto
- 9. Crear una ventanilla única** que puede empezar en el propio registro
- 10. La materialización de estos pasos que consiste en el éxito**

GRUPO DE TRABAJO 3: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

DESAFÍO 1: Incentivar la movilidad interregional en España

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Asignar ayudas financieras concretas para facilitar la movilidad** de los jóvenes de cualquier región (para realizar entrevistas/formaciones en otros territorios, transporte, mudanzas, carnet de conducir, etc.)
- **Promover medidas de acompañamiento, asesoramiento y facilitación a la movilidad** para los jóvenes, estableciendo la movilidad como prioridad en las Políticas Activas de Empleo
- **Crear plataformas para acceder al mercado laboral a nivel interregional**
- **Eliminar las barreras administrativas** (mantener los derechos sociales, facilitar el acceso a la educación)
- **Sensibilizar a las grandes empresas** sobre la inclusión de medidas que apoyen la movilidad en su gestión de RRHH (contrato y alojamiento)



DESAFÍO 2: Incentivar la movilidad internacional

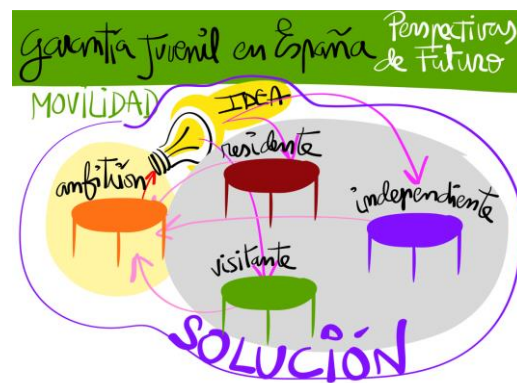
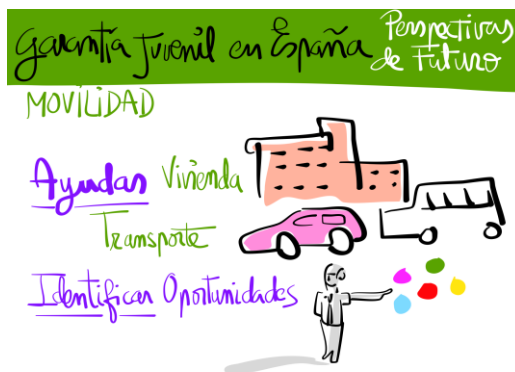
SOLUCIONES POSIBLES:

- **Servir de intermediario entre las empresas y los jóvenes** y detectar nichos del mercado laboral con demanda de trabajadores
- **Acompañar a los jóvenes** para que reciban la formación adecuada y luego intermediar con las empresas para que se insertan laboralmente

DESAFÍO 3: Apoyar la movilidad intrarregional

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Establecer dinámicas de intercambio**, donde los participantes tienen acceso garantizado a una vivienda además de una subvención al alquiler de la vivienda que ocupan si se comprometen a aportar un servicio a la comunidad



GRUPO DE TRABAJO 4: EMPRENDIMIENTO

DESAFÍO: Impulsar y acompañar el emprendimiento

SOLUCIONES POSIBLES:

- **Enseñar las habilidades básicas:** Inteligencia emocional, capacidad de adaptación, tolerancia al fracaso, capacidad de aceptar la frustración, etc.
- **Cambiar las mentalidades respecto al fracaso:** El fracaso puede dar a luz a una nueva idea, a una nueva oportunidad
- **Adaptar los PES al fomento del emprendimiento:** Formar el personal de los PES para que puedan asesorar el emprendimiento. Crear programas y formaciones específicos en cuestiones diversas. Optimizar recursos y ofrecer servicios de mejor calidad gracias a administraciones mejor coordinadas
- **Facilitar la identificación de oportunidades empresariales:** Incentivar la búsqueda de oportunidades, estimular la creatividad y la motivación, concienciar sobre los distintos niveles de emprendimiento
- **Simplificar y agilizar los procedimientos de ayudas:** Pasar de una cultura de subvenciones al emprendimiento a una visión más global incluyendo, no solamente instrumentos de financiación, pero también planes de consolidación empresarial
- **Utilizar el emprendimiento como herramienta para para luchar contra la despoblación de las zonas rurales** y fijar la población al territorio



EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA FORMACIÓN DUAL: EL CASO DE SEAT



Ramón Paredes, Presidente de la Comisión de Formación de la Cámara de Comercio de España y Vicepresidente de SEAT

Modelo SEAT de formación dual

El programa de formación profesional de alternancia de SEAT está basado en el sistema de formación dual alemán, con una duración de 3 años por un total de 4.624 horas:

- Ciclo formativo de grado medio de la especialidad elegida (1.700 horas distribuidas a lo largo de 3 años)
- Formación continua de especialización (470 horas durante el segundo y tercer año)
- Prácticas laborales en las propias plantas (2.454 horas)
- Calendario escolar, con jornada de 6,5 horas, el primer curso en la escuela
- Calendario laboral de SEAT, con jornada de 8 horas, los dos años siguientes
- Contrato para la formación y el aprendizaje, con remuneración establecida y duración de 3 años

Para que la formación profesional sea una garantía de excelencia en la educación y de capacitación profesional, es necesario que **el binomio empresa / centro educativo se convierta en una colaboración efectiva y positiva**. Además, hay que entender la formación profesional desde un sentido amplio y favorecer la movilidad geográfica entre regiones.

Es importante también mantener una **ejecución efectiva de los diferentes programas de apoyo a los jóvenes** y **revisar la oferta de cualificaciones para adaptarla a las demandas del mercado**. El mercado de trabajo requiere un **modelo flexible, abierto y adaptado a los cambios tecnológicos y las pymes**, que son las mayores generadoras de empleo en España, **necesitan mayor apoyo**. Así, cobra un papel muy importante el proceso de digitalización, el fomento del emprendimiento, de la cultura empresarial y la creatividad.

La formación dual debe dar respuesta a las demandas tecnológicas y creativas de nuestros jóvenes. Recuerda igualmente la importancia de tener en cuenta a las personas mayores de 45 años (más del 50% del paro de larga duración de España), poniendo en marcha medidas para evitar que el cambio tecnológico les expulse definitivamente del empleo.

garantía juvenil en España *Perspectivas
de futuro*



garantía juvenil en España *Perspectivas
de futuro*

