

Proyecto:

**Establishing a
partnership to set up
a youth guarantee
scheme in Aragon**



1 Marco y Objetivo del proyecto

El 29 de junio de 2012, el Consejo Europeo insta a los Estados Miembros a incrementar los esfuerzos para combatir el desempleo juvenil con “el objetivo de que en pocos meses finalizados los estudios, los jóvenes tengan acceso a una oferta de calidad en materia de formación, empleo, educación permanente, etc. y la oportunidad de tener su primera experiencia laboral”

La convocatoria de propuestas VP/2012/012 tiene como objetivo el apoyo a asociaciones compuestas por actores relevantes, para el desarrollo de medidas de apoyo al colectivo de jóvenes de entre 16-25 años, a través de proyectos de acciones preparatorias en este contexto, y focalizados a nivel local, regional o nacional.



Objetivo: Diseño y elaboración de una metodología, compuesta por itinerarios de aprendizaje dual, dirigida a los diferentes segmentos del colectivo de jóvenes, que posibilite su formación-educación, con un empleo con periodos de práctica profesional en la empresa, a través del desempeño de un trabajo remunerado.

2 Destinatarios-as

El proyecto está dirigido al colectivo de jóvenes de entre 16 y 24 años; segmentado en los siguientes sub-grupos:

16-19 años sin cualificación profesional

16-19 años con cualificación profesional

20-24 años sin cualificación profesional

20-24 años con cualificación profesional

3

Datos generales del proyecto

- **Lidera: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)**
- **Coordina: Confederación de Empresarios de Aragón (CREA)**
- **Duración: 30 diciembre 2013 al 31 de diciembre 2014**
- **Presupuesto: 208.549 € (subvención: 198.122 €)**
- **Socios de apoyo del proyecto: 10 organizaciones/entidades locales y nacionales**

4

Datos básicos

	ARAGÓN	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA
Superficie (km2):	47.720	505.988	4.364.591
Población (habitantes)	1.347.150	47.129.783	507.416.607
Número de empresas:	88.114	3.119.310	21.646.386
Tamaño de empresas:			
micropymes (menos de 10 trabajadores)	95,5%	95,8%	92,3%
pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores)	99,3%	99,3%	98,8%
pymes (menos de 250 trabajadores)	99,9%	99,9%	99,8%
Tasa paro:	18,4%	23,7%	10,1%
Tasa paro juvenil : menos de 25 años	50,1% (según EPA)	52,4% (según EPA)	21,6% (según Eurostat)
Número de parados	119.700	5.427.700	24.512.000
Número de parados menores de 25 años	22.000 (18,38%)	867.700 (16%)	4.988.000 (20,35%)
Contratos de formación y aprendizaje (en-oct 201	2.000	115.475 (0,85%)	No hay datos
80% contratos son con jóvenes 20-29			
60% solo tienen estudios superiores			

5

Principales actividades desarrolladas

- **Entrevistas personalizadas con 15 orientadores profesionales**
- **3 Grupos de discusión con la participación de 30 jóvenes**
- **Encuestación directa al colectivo joven. 400 respuestas**
- **Entrevistas con 15 Asociaciones empresariales intersectoriales y sectoriales**
- **Encuestación directa a empresas de todos los sectores. 180 respuestas**
- **Realización de experiencias piloto de FP dual en sector transporte-logística y peluquería/estética. 12 empresas contratantes.**
- **Desarrollo de 8 talleres de formación en habilidades transversales clave para el empleo, con la participación de 70 jóvenes**

6

Conclusiones principales – DAFO - fortalezas

FORTALEZAS

JÓVENES DE 16 A 19 AÑOS

- Trabajando: no tienen sesgos adquiridos, son polivalentes y están satisfechos con su vida.
- No trabajando: tienen apoyo familiar, flexibilidad e ilusión por empezar a trabajar, conocen la tecnología y son conscientes de que deben aprovechar las oportunidades.

JÓVENES DE 20 A 24 AÑOS

- Trabajando: se auto motivan y esfuerzan, manejan fluidamente las TIC, tienen alta capacidad de aprendizaje, disponibilidad y flexibilidad horaria.
- No trabajando: dan importancia a la experiencia laboral y tienen interés en programas de prácticas, muestran mayor apertura mental/disposición para trabajar, están familiarizados con el uso de redes sociales/aplicaciones tecnológicas y conocen el mercado laboral.

MERCADO LABORAL Y TEJIDO PRODUCTIVO

- Positiva predisposición a participar en un sistema de formación dual y visión de la misma como fórmula para conectar mejor la formación a las necesidades de las empresas.
- Comienzan a mejorar las previsiones de contratación en algunos sectores y categorías, especialmente en el caso de técnicos, auxiliares o equivalentes y en las áreas de producción y gestión comercial, susceptibles de incorporarse a la formación dual.
- Necesidad de relevo generacional en algunos sectores y posibilidad de iniciar con este tipo de contratación carreras con progresión en la escala laboral.

7

Conclusiones principales – DAFO - debilidades

DEBILIDADES

JÓVENES DE 16 A 19 AÑOS

- **Trabajando:** baja cualificación y carencias en competencias transversales: trabajo en equipo, toma de decisiones, iniciativa,.
- **No trabajando:** abandono escolar temprano, bajos movilidad geográfica, nivel en idiomas, autoestima y desarrollo de competencias transversales (responsabilidad, hábitos de esfuerzo y constancia, tolerancia a la frustración), desmotivación y falta de hábitos y recursos para la búsqueda de empleo

JÓVENES DE 20 A 24 AÑOS

- **Trabajando:** poco desarrollo de competencias transversales: trabajo en equipo, resolución de conflictos, autonomía.
- **No trabajando:** desmotivación, impulsividad, escaso autoconocimiento y dificultades en la reincorporación al sistema educativo/formativo.

MERCADO LABORAL Y TEJIDO PRODUCTIVO

- Muy escaso conocimiento por parte de las empresas del sistema de formación dual, sus incentivos e implicaciones.
- Pequeño tamaño de la inmensa mayoría de las empresas y, por tanto, escasa disponibilidad de medios materiales y humanos para participar en experiencias de formación dual sin apoyo externo.

RECURSOS EDUCATIVOS Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Escasa interacción previa con el ámbito empresarial.
- En general, los planes de estudios no contemplan el adiestramiento en competencias generales y personales, y adolecen de falta de práctica profesional.
- Cierta desajuste entre la oferta formativa y la demanda de los alumnos.

8

Conclusiones principales – DAFO - oportunidades

OPORTUNIDADES
JÓVENES DE 16 A 19 AÑOS Y DE 20 A 24 AÑOS <ul style="list-style-type: none">• Trabajando: formación continua para recualificarse, teleformación, incremento del uso de la tecnología en las empresas.• No trabajando: impulso de la formación dual, programas de prácticas, formación para el empleo como oportunidad para capacitar o aumentar competencias, diversidad de recursos para el empleo juvenil.
MERCADO LABORAL Y TEJIDO PRODUCTIVO <ul style="list-style-type: none">• Posibilidad de convertir a las empresas en actores altamente implicados en la formación dual si en su diseño y puesta en práctica se tienen en cuenta sus necesidades, diversidad sectorial, territorial y de tamaño, etc.• Las positivas experiencias de otros países generan buenas perspectivas.• Las empresas echan de menos cualidades y perfiles a la hora de contratar que deberían poder cubrirse adecuadamente a través de la formación dual.• Existencia de un asociacionismo empresarial asentado y representativo, dispuesto a ejercer la necesaria labor de apoyo, asesoramiento y orientación hacia las empresas, especialmente pequeñas y medianas.• Existencia de un contrato específicamente vinculado a la formación profesional dual: el contrato para la formación y el aprendizaje.
RECURSOS EDUCATIVOS Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO <ul style="list-style-type: none">• La escasez de oportunidades de empleo ha hecho que aumente el número de jóvenes que decidan iniciar o retomar los estudios.

9

Conclusiones principales – DAFO - amenazas

AMENAZAS

JÓVENES DE 16 A 19 AÑOS

- Trabajando: mucha competencia en el mercado laboral y escasa actividad en las empresas.
- No trabajando: abundancia de personal cualificado disponible y flexible, requisitos de acceso a la formación que limita a los jóvenes sin ESO, alta protección de la legislación laboral a los menores de edad.

JÓVENES DE 20 A 24 AÑOS

- Trabajando: precarización de las condiciones laborales, desajuste entre oferta y demanda en un mercado laboral exigente.
- No trabajando: dispersión de la información para acceder al mercado de trabajo, ofertas de empleo escasas y muy cualificadas y específicas, lo que excluye a las personas más polivalentes; exigencias de nuevas competencias: idiomas, conocimientos tecnológicos, etc.

MERCADO LABORAL Y TEJIDO PRODUCTIVO

- Insuficiente labor de información y sensibilización hacia el sector empresarial y no siempre teniendo en cuenta que está integrado prioritariamente por pymes y, en ciertos sectores, muy marcado por la dispersión geográfica.
- Se echa en falta mayor liderazgo institucional y político articulado con el ámbito empresarial.
- Escasa adaptación de algunos requisitos de la formación dual a características básicas para algunos sectores como el trabajo a turnos o nocturno.
- Necesidad de adaptación y modificaciones normativas para adecuar algunos tipos de contrato a la formación dual.

RECURSOS EDUCATIVOS Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Visión por parte de las empresas como un sistema demasiado alejado y poco adaptado a sus necesidades reales de cualificación.
- La alta tasa de paro provoca desmotivación en los alumnos.
- La crisis económica hace difícil la implantación generalizada de la formación dual.

10

Conclusiones y recomendaciones – EMPRESAS

- Positiva predisposición de empresas hacia la formación dual, pero conocimiento muy limitado del sistema (el 55% no lo conoce)
- Tener en cuenta necesidades y peculiaridades sectoriales en su diseño; el programa formativo debe adaptarse a la actividad empresarial
- Se considera como solución al problema de relevo generacional de muchos negocios y para conectar al formación con las necesidades reales de las empresas
- El combinar formación formal con trabajo en puesto real aporta habilidades personales y profesionales transversales clave
- Se considera imprescindible la labor de organismos o intermediarios que conecten jóvenes-centros formación-empresas

11 Principales resultados y productos obtenidos

- 1.** Informe del colectivo de jóvenes menores de 25 años en Aragón
- 2.** Informe de análisis del mercado de trabajo en Aragón; sectores de actividad económica y ocupaciones idóneas para la formación dual
- 3.** Inventario de oferta formativa e educativa en Aragón compatible con formación profesional dual
- 4.** Metodología para el desarrollo de programas de formación dual en Aragón.
- 5.** Guía didáctica para la formación dual, dirigida a empresas y centros de formación
- 6.** 60 empresas adheridas al programa de Garantía Joven Aragón

Productos disponibles para su descarga en: www.garantiajovenaragon.com

Video de una de las experiencias piloto:

<http://europartv.europa.eu/es/player.aspx?pid=fe92b1db-cc1c-4b9f-bb27-a3c300ff6e41>