

APOYO AL EMPLEO JOVEN



servicio navarro
de empleo -
nafar lansare



CCOO



El acceso a la formación y al empleo de calidad de la población joven es un eje central de las estrategias y políticas de empleo impulsadas por la Unión Europea y desarrolladas a nivel estatal y local. Los Servicios Públicos de Empleo, en nuestro caso SNE-NL, toman el protagonismo en la implementación de las actuaciones diseñadas para ello. El momento actual propicia un espacio de reflexión para valorar y, en el caso de que se considere necesario, reforzar las líneas de trabajo más efectivas.

Informe realizado por:

Luis Javier Fernández Liras, Manuel Rodríguez Rodríguez y Marta Lasterra Aznárez

APOYO AL EMPLEO JOVEN

Índice

1. INTRODUCCIÓN

Políticas Activas de Empleo y Juventud Pag.8

2. DIAGNÓSTICO

La población joven en Navarra ante el empleo y recursos existentes Pag.18

2.1. Situación de la población joven en Navarra frente al empleo Pag.18

2.2. Recursos de Empleo disponibles Pag.42

3. BUENAS PRÁCTICAS

Identificación de buenas prácticas
en recursos de inserción sociolaboral para jóvenes Pag.66

3.1. Buenas prácticas en Navarra (SNE-NL) Pag.66

3.2. Buenas prácticas en otras CCAA y países de la UE Pag.68

4. PROPUESTAS

Líneas de trabajo para la mejora de los recursos dirigidos
a facilitar el acceso de la población joven navarra al empleo a la formación Pag.90

ANEXOS

Referencias estadísticas y bibliográficas Pag.97

Guión entrevistas Pag.98

1.

Presentación



1. Presentación

Políticas Activas de Empleo y Juventud

Motivación

Recientemente, la Unión Europea ha instado a los Estados Miembros a invertir en actuaciones para la mejora del acceso al empleo y a la formación/aprendizaje de las personas jóvenes, para lo que ha constituido el “youth employment support package”, que cuenta con una financiación de 22 billones de euros procedentes del Plan Next Generation EU.

Con esta partida económica la UE pretende apoyar a los Estados miembros en la reducción del desempleo juvenil y la inactividad. Concretamente, el objetivo es *“ayudar a los y las jóvenes a desarrollar su potencial para dar forma al futuro de la UE e impulsar las transiciones digitales y verdes hacia delante”*.

La UE apuesta por promover la vida activa de las personas más jóvenes a través de las siguientes líneas:

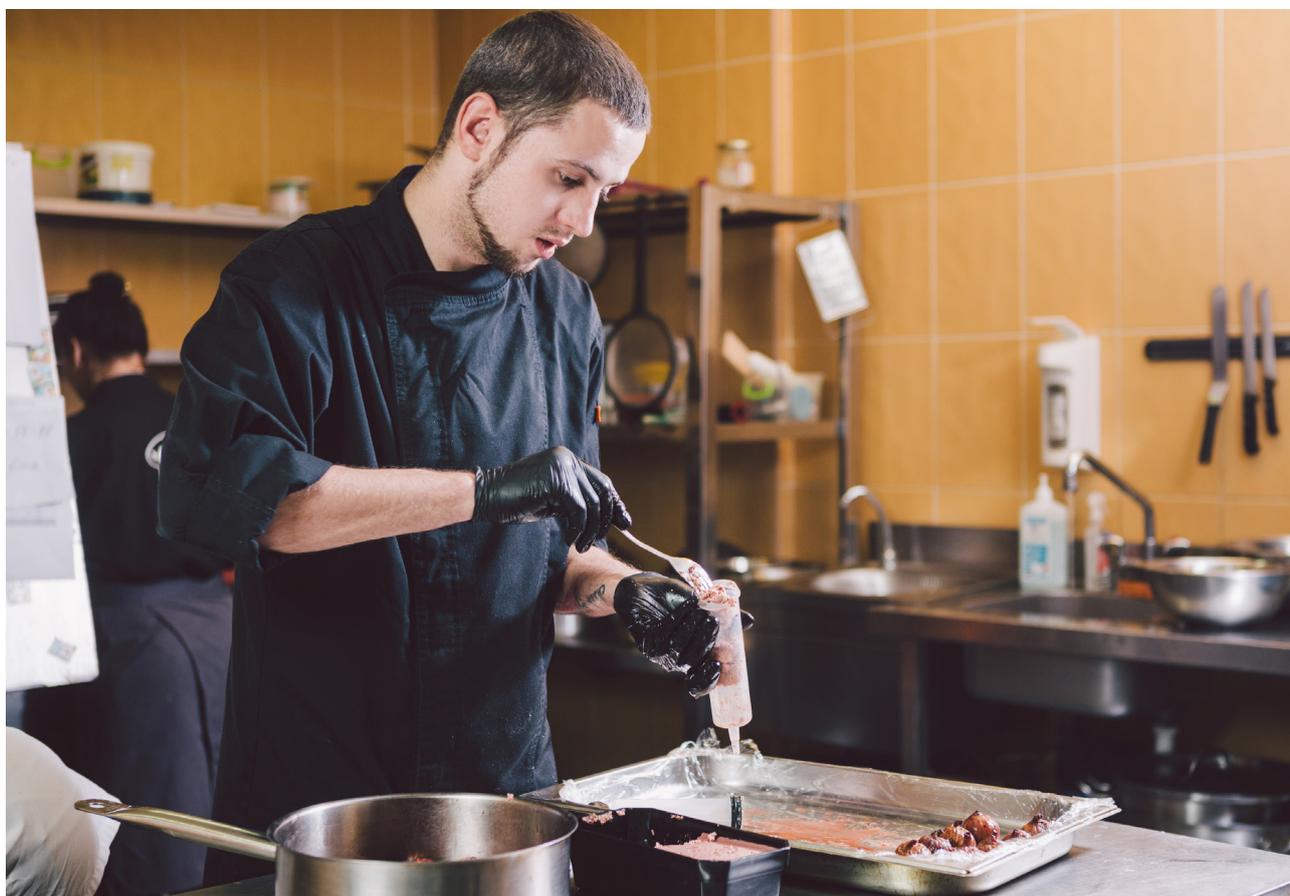
- El refuerzo de las buenas prácticas identificadas a lo largo de casi una década de desarrollo de la “Garantía Juvenil” y de la Iniciativa de Empleo Joven (Youth Employment Initiative_YEI).
- El desarrollo de sistemas formación y aprendizaje más modernos, atractivos y adecuados para facilitar una transición de la “escuela” al trabajo más fluida.
- Un nuevo impulso para el aprendizaje a través de la alternancia entre la “escuela” y el trabajo, para facilitar el acceso al empleo de las personas jóvenes.
- Y el refuerzo de otros elementos que apoyan el empleo juvenil como la capacidad de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, el Plan de Acción para la Economía Social y el acceso a la protección social de los y las jóvenes.

Insistiendo también en la necesidad de acercar y adaptar los recursos a los más vulnerables entre las personas jóvenes, sin duda a las mujeres, a las personas que viven en el ámbito rural, a aquellas en situación de inactividad, o con dificultades añadidas como enfermedades, discapacidades, problemáticas sociales, etc.

Este momento, en el que la crisis está haciendo especial mella entre la población joven, convirtiéndolos en uno de los grupos más afectados por la pandemia en materia de empleo;

“Durante 2020 (media anual) la población más joven (menores de 25 años) ha sufrido un incremento del desempleo del 41,4%, concretamente 1.211 jóvenes parados y paradas más en un año, hasta alcanzar los 4.137, lo que representa el 10,7% del desempleo total, y supone una tasa del 25,6% dentro de este colectivo (recordamos que la tasa de paro en Navarra se sitúa en el 10,1%)”

Informes de sobre la incidencia de la Covid-19 en el empleo en Navarra. Observatorio de la Realidad Social. Gobierno de Navarra.



Es el contexto más apropiado para el refuerzo de las medidas más efectivas de empleo joven.

Lo que requiere una reflexión profunda, desde el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, sobre lo hecho hasta el momento, las lagunas existentes y los puntos fuertes identificados, de cara a aprovechar y rentabilizar al máximo posible los recursos europeos a nuestra disposición, definiendo las líneas de trabajo más efectivas para mejorar la accesibilidad al empleo y la formación de las personas jóvenes en Navarra, potenciando su participación en la sociedad.

Se suele hablar del desempleo de los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin formación y competencias básicas como la población diana de mayor importancia, siendo menos habitual referirse al grupo de jóvenes adultos con menor formación. Esto tiene implicaciones sociales relevantes, ya que advierte de las dificultades que estos jóvenes mayores de 25 años van a tener para ser empleados si no se invierte en su formación, o bien las dificultades para acceder a un empleo de calidad.

A esto hay que añadir que se trata de jóvenes en edad de formar pareja y familia, por lo que la no reducción del desempleo de este colectivo tendrá consecuencias en su vulnerabilidad económica, en la fecundidad y en las posibles situaciones de pobreza de estas familias.

Los datos apuntan a la diversidad que presenta el joven desempleado, más allá del calificativo de «desempleo juvenil». Aunque las tasas son siempre más elevadas en el grupo de 15 a 24 años, la diferencia según niveles educativos es muy importante y muestra una evolución similar en los dos grupos a lo largo del tiempo.

“

Los datos apuntan a la diversidad que presenta el joven desempleado, más allá del calificativo de «desempleo juvenil».

Objetivos

El estudio plantea generar un punto de inflexión en la implementación de actuaciones dirigidas a la mejora del acceso al empleo de las personas jóvenes en Navarra. Para ello se establecen una serie de objetivos iniciales:

- **Conocer la situación actual frente al empleo, de la población joven en Navarra.**
-

- **Conocer las medidas desarrolladas por SNE-NL dirigidas a este colectivo durante el último lustro, así como volumen y características de las personas participantes.**
-

- **Generar un espacio de reflexión en el propio SNE-NL sobre la idoneidad, eficacia, “éxito”, de las medidas desarrolladas hasta el momento.**
-

- **Realizar un análisis de “buenas prácticas” en la materia.**
-

- **Plantear líneas de trabajo de SNE-NL, en la materia.**

Proceso y metodología

La metodología empleada ha sido fundamentalmente de carácter cualitativo y de revisión de fuentes secundarias, así como de explotación y análisis de bases de datos estadísticos:

- **Explotación estadística de fuentes secundarias para la realización del análisis sobre la situación de la población joven ante el empleo, en Navarra.**

- **Revisión de los datos del SNE sobre las actuaciones dirigidas a población joven realizadas y los niveles de participación en las mismas (características de los participantes).**

- **Entrevistas en profundidad a personal técnico del SNE-NL sobre sus percepciones y valoraciones respecto a las actuaciones y a la participación de las personas jóvenes en las mismas.**

- **Análisis “buenas prácticas” en materia de empleo joven.**

- **Definición de propuestas de actuación en la materia.**

- **Definición de líneas de actuación de SNE-NL en materia de apoyo al empleo joven.**

Productos resultantes

El informe final resultante se estructura en dos apartados que reproducirán las conclusiones de la parte diagnóstica y de la propositiva:

DIAGNÓSTICO

- **Situación ante el empleo de la población joven en Navarra.**
- **Actuaciones desarrolladas por SNE-NL en la materia y participación.**

PROPUESTAS

- **Debilidades y puntos fuertes identificados a través del personal técnico de SNE-NL.**
- **Identificación de “buenas prácticas”.**

Para finalmente presentar UNA PROPUESTA PARA ESTABLECER LAS LÍNEAS DE TRABAJO DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSARE, EN RELACIÓN CON LA MEJORA DEL ACCESO DE LA POBLACIÓN JOVEN NAVARRA, AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN.

Algunos apuntes introductorios

Antes de pasar al desarrollo del proyecto sería de interés formular algunas de las cuestiones que podemos considerar claves en la situación de los jóvenes ante el empleo en la realidad de Navarra.

Es destacable la **pérdida de peso de la población joven** en la estructura demográfica de Navarra.

El descenso del peso de la población joven en el conjunto de la sociedad tiene una serie de consecuencias inmediatas

- procesos de envejecimiento, muy significativamente en las edades activas
- dificultades ciertas de reposición laboral derivado de lo anterior
- descenso de la natalidad agudizando el problema demográfico, donde la caída del índice juventud se aúna con las dificultades de emancipación de este colectivo.
- dificultades de mantenimiento de las estructuras productivas por falta de mano de obra suficiente
- tensiones en el sistema de pensiones debido al desequilibrio que se produce entre población activa e inactiva

Esta realidad está más agudizada en las zonas rurales debido a los procesos de **emigración de los jóvenes más formados, mayoritariamente entre las mujeres**, a los espacios urbanos, más deseados y con mayores oportunidades laborales y de vida.

En cierta medida la reducción de población joven está siendo paliada por **la llegada de nuevos residentes de origen extranjero**, aunque esto no se da de manera homogénea por todo el territorio. Además, esta población, por sus especiales características, acompaña nuevos retos en materia, fundamentalmente, de inclusión social y laboral.

En términos específicos de empleo **la población joven acapara de forma importante las cifras de desempleo**, siendo la población entre 25 y 35 años la más propensa a encontrarse en esa situación. Y, sobre todo, **sufre una fuerte precariedad laboral** con porcentajes de temporalidad de más del 70% en la población de 16 a 24 años y del 40% en la de 25 a 34 años.

Estas condiciones más precarias inciden de forma determinante en dos cuestiones claves: el salario y la salud laboral.

Las **brechas salariales son intensas** en jóvenes hombres de menos de 25 años llegando al 61,4% en 2018. Independientemente de este hecho, en términos generales las brechas salariales se mueven en términos cercanos o por encima del 50%.

De igual manera **la siniestralidad en este colectivo es mucho mayor** que en el conjunto de la población activa. Si es conocido que la precariedad conlleva incremento de riesgos, los datos no hacen sino confirmarlo. En 2019 los índices de siniestralidad se mueven entre el 61,4% de las personas entre 16 y 19 años, el 56,0% de las personas entre 20 y 24 años, el 41,6% de personas entre 25 y 29 años y, por fin el 39,9% entre 30 y 34 años. Es muy visible que la experiencia y la mejora de las condiciones laborales en el tiempo impactan de forma positiva en la salud laboral y, sobre todo, en los accidentes laborales.

En materia formativa es destacable el **10,8% de abandono/fracaso escolar**, que, si bien está por debajo de la situación en el conjunto del estado, no deja de ser un dato preocupante. En línea con esto podemos ver las variaciones de las **personas jóvenes que ni estudian ni trabajan**, que se mueven en el ámbito del 14%, si bien son datos que deben tenerse con cautela dada la escasa representatividad de las muestras existentes. Lo que sí es constatable es que este colectivo tiene vaivenes en función de las realidades del mercado de trabajo, incrementándose de forma notable en períodos de destrucción de empleo.

Debemos resaltar, igualmente, que **el riesgo de pobreza es más elevado en cuanto se tiene menor edad**, lo que debería incitar a proyectos de prevención de forma intensa, pero, sobre todo en el marco que nos ocupa, intentar paliar las profundas desigualdades en las condiciones laborales y de empleo de las personas jóvenes respecto al resto de la población activa.

Por último, hay que destacar que se está produciendo una **minoración importante en el uso de los recursos de las administraciones laborales** por parte de las personas jóvenes. Pasando de 77.000 personas atendidas en 2017 a poco más de 41.000 en 2020.

A fecha 30 de 2021, hay inscritas en Navarra 22.287 personas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Podría ser interesante, aunque no podamos cuantificarlo por el nivel de estratificación que requiere y la falta de información tan específica..., considerar también las diferentes realidades y necesidades, dentro del propio colectivo joven, de mujeres, personas de nacionalidad extranjera, personas con discapacidad...

2.

Diagnostico



2. Diagnostico

La población joven en Navarra ante el empleo y recursos existente

La contextualización de este proyecto se plantea a través del análisis de la situación de la población joven en Navarra, no solo a nivel laboral, sino también considerando otros aspectos sociodemográficos. Se persigue generar una fotografía integral de la situación de los jóvenes en nuestra Comunidad, en la que se acaba poniendo el foco en su papel ante y en el empleo y en su protagonismo en las políticas activas de empleo, a partir del grado de participación de éstos en los recursos gestionados por el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.n joven, convirtiéndolos en uno de los grupos más afectados por la pandemia en materia de empleo;

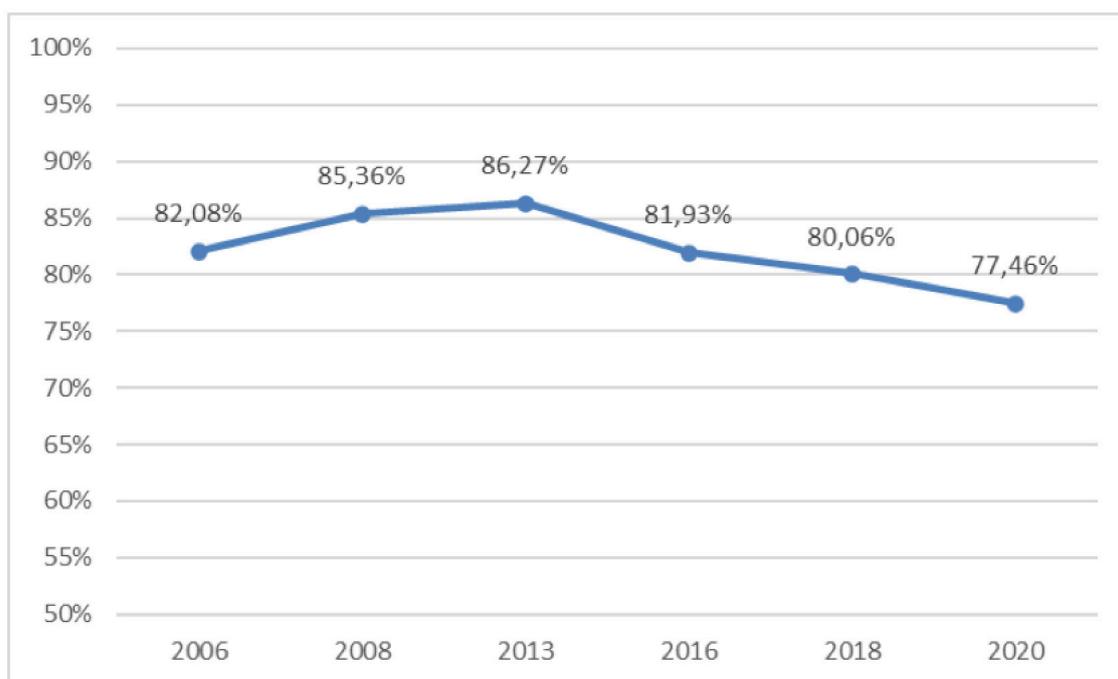
2.1. Situación de la población joven en Navarra frente al empleo

El análisis de la población joven en Navarra pasa, como se ha avanzado, por observar su situación desde diferentes perspectivas. La demográfica, resulta fundamental para conocer el peso de esta población en el conjunto y su evolución más reciente. La social, nos aportará información sobre la vulnerabilidad de este colectivo. La laboral, dará explicación a parte de esta vulnerabilidad. Y la formativa, a su vez, permitirá entender algunos condicionantes ante el empleo de este grupo de personas. En conjunto, todos los factores contemplados, nos permitirán explicar mejor la realidad de un colectivo que, por otra parte, no va a ser homogénea.

Demografía

El envejecimiento y sobre envejecimiento de la sociedad navarra se encuentra claramente contrastado. En este contexto el peso de la juventud sobre el conjunto de la población es determinante. De hecho, el descenso del índice de juventud¹ en Navarra, a partir de 2013 es una constante. En los últimos 7 años este indicador se ha visto reducido en 5,21 puntos.

GRÁFICO 1. ÍNDICE DE JUVENTUD



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo (menores de 18 años)

1. Proporción de la población entre 0-15 años respecto del total de la población de 65 años y más.

A través del Gráfico 2 se puede apreciar el descenso continuado del peso demográfico de la población joven hasta 2016. Si bien a partir de ese año se aprecia un incremento hasta el 2019, apenas es de 0,5 puntos. En cualquier caso, las tendencias demográficas nos avisan de que esta situación se va a extender en el tiempo, impactando en el equilibrio demográfico, así como en múltiples cuestiones sociales vinculadas a la misma.

El descenso del peso de la población joven en el conjunto de la sociedad conlleva procesos de envejecimiento, dificultades ciertas de reposición laboral, descenso de la natalidad agudizando el problema demográfico, dificultades de mantenimiento de las estructuras productivas, tensiones en el sistema de pensiones, etc.

De ahí que junto con el debilitamiento demográfico de la juventud se prevea un incremento similar de la población inmigrante, con las consecuencias sociales, de convivencia y de adaptación que ello exige. Incremento deseable y necesario para el sostenimiento del llamado Estado de Bienestar de que nos hemos dotado.

En cuanto al peso según sexo, se observa que los hombres tienen algo más de peso frente a las mujeres, pero de forma leve. De hecho, a lo largo de los años aquí analizados esa diferencia incluso se ha ido reduciendo, pasando de 1,52 puntos en 2006 a 1 punto en 2019.

GRÁFICO 2. PESO DEMOGRÁFICO (%) DE LA POBLACIÓN JOVEN (14-30 AÑOS) EN NAVARRA_SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de "Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019"_Nastat

Si hacemos este análisis, pero teniendo en cuenta las diferentes zonificaciones de Navarra (Zonificación Navarra 2000), podemos observar dos fenómenos. El primero es que las tendencias son similares en todas las zonas y el segundo es que las diferencias de peso entre algunas zonas son notables. Las zonas con la reducción de peso demográfico de población joven más notable son Ribera Alta (3%), Tudela (3%) y Noroeste (2,70%). La zona con un menor porcentaje de reducción es Tierra Estella con 1,7 puntos. Pirineo ha visto reducido su peso en 1.9 puntos, Navarra Media Oriental 2 puntos y Pamplona 2,3 puntos.

Entre las diferentes zonas se puede señalar que en 2019 que la diferencia entre la zona con más peso demográfico de personas jóvenes (Pamplona) y la de menos (Pirineo) es de 4 puntos. Seguramente, el efecto tractor de lo urbano sobre lo rural está detrás de estas diferencias y apunta a los procesos de <huida ilustrada>² (CAMARERO y SAMPEDRO, 2008) de las jóvenes hacia las ciudades, donde las oportunidades y las expectativas son mayores para quienes cuentan con una mochila de conocimientos, pero también para otras personas jóvenes que carecen de esas habilidades.

En el año 2013 la mayor diferencia se encontraba entre la zona de Ribera Alta y Pirineo, con 4,7 puntos de diferencia. Aunque no es objeto de este análisis, la mayor presencia de población inmigrante (más joven por estrategia y naturaleza) en determinadas zonas conforma realidades demográficas diferentes. En el caso mencionado no es baladí que sea la Ribera Alta la Comarca con mayor presencia de inmigrantes (21,4%) y el Pirineo la de menor presencia (5%).

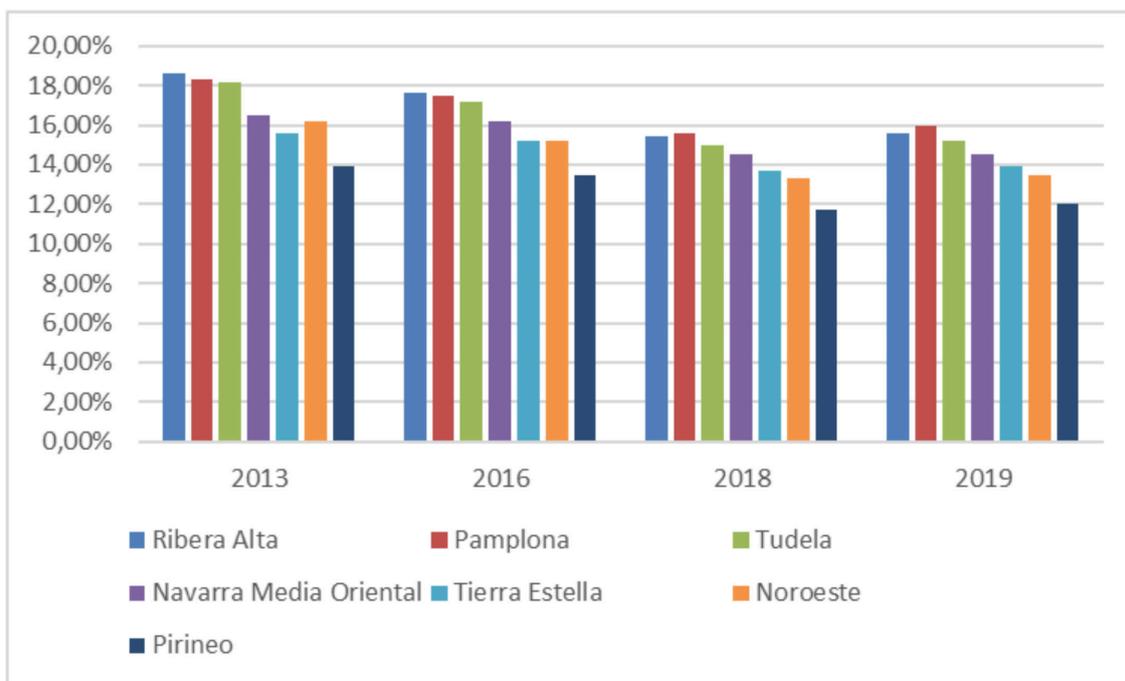
Esto incide en la estructura de edades de las diferentes Comarcas; dado lo reciente del fenómeno la inmigración es mayoritariamente joven todavía. De hecho, podemos afirmar que la “juventud inmigrante” se está constituyendo socialmente en la tercera etapa del ciclo migratorio en España y esto, posiblemente, se configure como uno de los grandes retos en el futuro inmediato.

“El proceso de “transición profesional” que caracteriza a la juventud en general se produce de un modo muy diferente entre los jóvenes inmigrantes según cual sea su origen: para los comunitarios o de países desarrollados es muy similar a las pautas (diversas) de los españoles, pero para los no comunitarios se aproxima mucho más a pautas de juventud obrera”. (CACHON, L., 2003, p. 9)³

2. La «huida ilustrada» es una estrategia de cualificación formativa que permite dejar atrás el mundo rural/agrario, haciendo posible el ascenso social mediante el ejercicio de una ocupación o profesión cualificada. (CAMARERO, L. y SAMPEDRO, R. (2008) Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. REIS. 124, Madrid

3. CACHON, L. (2003) Inmigrantes jóvenes en España; sistema educativo y mercado de trabajo. INJUVE, Madrid

GRÁFICO 3. PESO DEMOGRÁFICO (%) DE LA POBLACIÓN JOVEN (14-30 AÑOS) EN NAVARRA_ZONIFICACIÓN 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de “Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019”_Nastat

Analizando el peso demográfico de la población joven de nacionalidad extranjera, se aprecia el incremento de este hasta el año 2008, durante los años de estabilidad y bonanza económica. En ese año comenzó la crisis económica y financiera y ello tuvo su repercusión en este fenómeno, ya que entre el 2008 y el 2016 el peso de esta población se redujo de manera notable (6,20 puntos).

Es en los últimos años cuando ha vuelto a aumentar este indicador, pero de manera tímida (+1,10 entre 2016 y 2019). Estas variaciones apuntan a confirmar el hecho de que la inmigración de carácter económico (la mayoritaria en nuestra Comunidad) funciona en perfecta sintonía con los vaivenes económicos, desmintiendo, en cierta manera, la idea de una inmigración impermeable a la existencia de puestos de trabajo.

Respecto al peso según sexo, no se aprecian grandes diferencias. No obstante, resulta remarcable que antes de la crisis los hombres tenían algo más de peso (+0,40 en 2008) mientras que después son las mujeres las que tienen más (+1,50 en 2019).

GRÁFICO 4. PESO DEMOGRÁFICO (%) DE LA POBLACIÓN JOVEN (14-30 AÑOS) EN NAVARRA_NACIONALIDAD EXTRANJERA

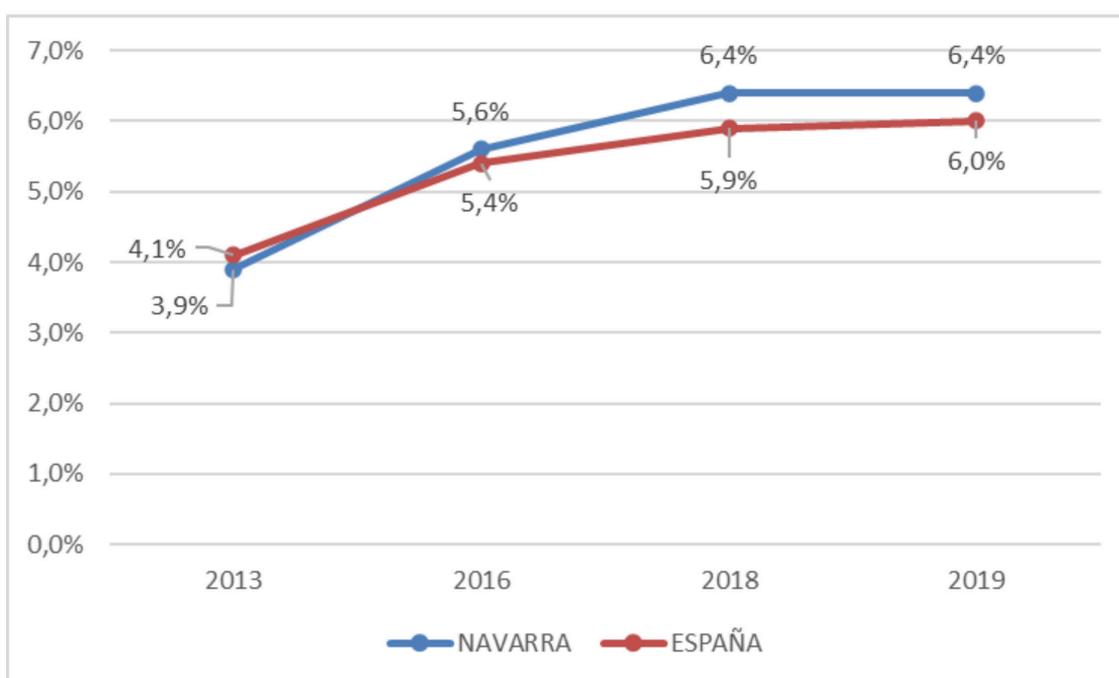


Fuente: Elaboración propia a partir de "Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019"_Nastat

En el gráfico 5 podemos apreciar dos puntos. El primero es que ha ido aumentando el porcentaje de personas jóvenes en el extranjero tanto de la media española como la navarra y el segundo es que, a partir de 2013, el porcentaje de las personas jóvenes de Navarra es superior al de las personas jóvenes de España. Si en el año 2013, había un 0,2% más de personas jóvenes españolas en el extranjero, en el 2019 hay un 0,4% más de personas navarras en el extranjero. En ambos casos, el aumento entre esos años ha sido de alrededor de un 2%.

Esta situación viene ocasionada por la falta de oportunidades laborales y de dificultades de acceso a la vivienda que vive esta parte de la población, a pesar de la mejora en el contexto macroeconómico que ha tenido todo el estado. Habría que sumar a esto las situaciones insatisfacción y frustración de expectativas que sufre las personas jóvenes más formadas en un territorio que no es capaz de aportar oportunidades empleo en condiciones dignas. La pérdida de talento, junto con el despilfarro de recursos que supone la salida de estas personas deberían conllevar una reflexión sobre la necesidad de garantizar a las personas jóvenes una transición al empleo de mayor calidad.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN (%) DE LA POBLACIÓN JOVEN (15-29 años) RESIDENTE EN EL EXTRANJERO_NAVARRA Y ESPAÑA



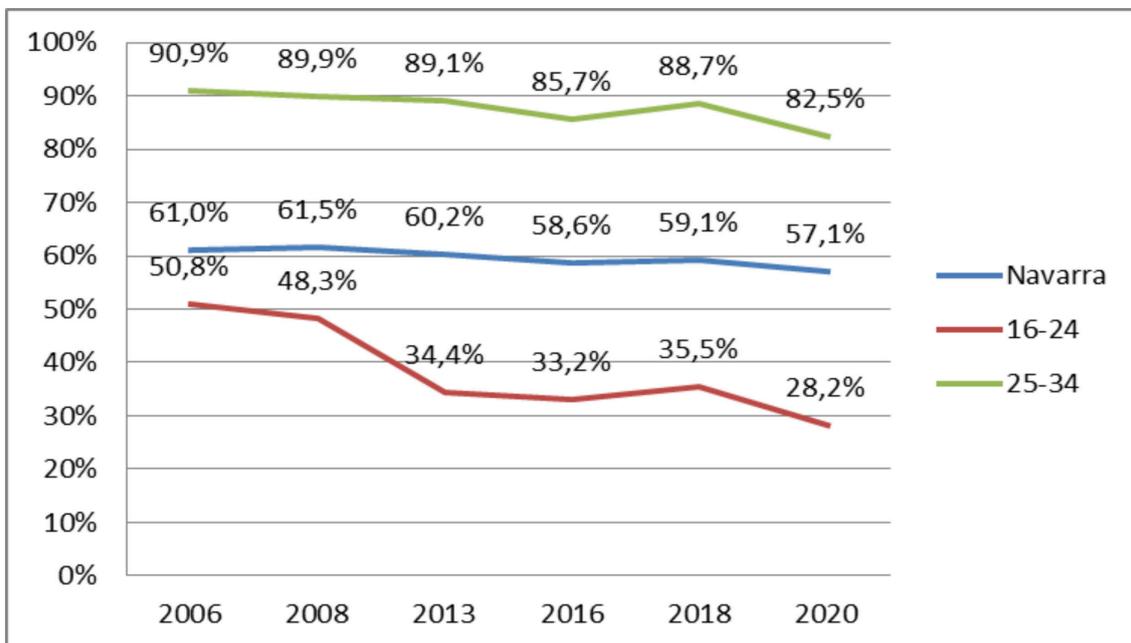
Fuente: Elaboración propia a partir de "Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019"_Nastat

Empleo

El mercado de trabajo en Navarra no es una excepción y se encuentra inmerso en continuas transformaciones de carácter global, así como afectado por las crisis más recientes, la última todavía en curso. En este contexto, la situación de la población joven ante el empleo se encuentra, a su vez, claramente condicionada. Este colectivo, como veremos, es especialmente vulnerable a algunos de los principales cambios producidos durante los últimos años en el empleo.

Así, si bien la tasa de actividad de la media en Navarra ha descendido en los últimos años (-3,9%), este hecho es especialmente remarcable entre la población de 16 a 24 años (-22,6). Los momentos más duros para este grupo han sido la crisis económica de 2008 y la crisis ocasionada por el COVID-19. Entre 2008 y 2016 se produjo una reducción de -15,1% y entre 2018 y 2020 de -7,3%. Este descenso se puede explicar porque, en contextos de crisis, la población joven suele continuar o volver al circuito formativo, ante la falta de oportunidades laborales. Algo similar sucede con el grupo de 25 a 34 años, aunque de manera menos drástica. Entre 2008 y 2016 se redujo la tasa en un -4,2% y entre 2018 y 2020 en un -6,2%. En los años analizados se ha reducido un -8,4%.

GRÁFICO 6. TASA DE ACTIVIDAD



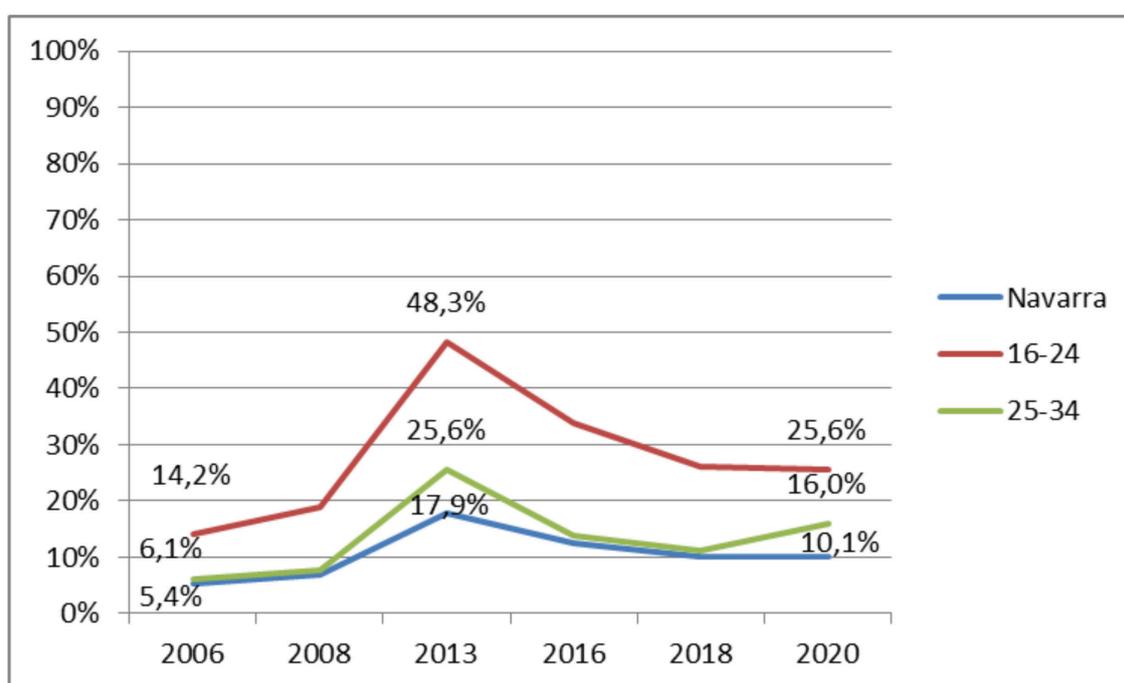
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. Banco de Datos ORS

En el gráfico 7 se observa la especial incidencia que tiene el desempleo entre la población joven, sobre todo entre las personas entre 16 y 24 años. Entre 2006 y 2020 la tasa de paro entre este grupo ha aumentado en un +11,4%. En el caso del grupo de entre 25 y 34 años el aumento ha sido de un +9,9% y el de la media navarra de un +4,7%. Nuevamente se aprecia la incidencia de la crisis de 2008 que elevó la tasa de paro del grupo de 16-24 años en +34,1%, hasta el 48,3% en 2013. No obstante, el descenso hasta el año 2020 ha sido continuo, pero sin llegar a los niveles anteriores a la crisis.

El grupo de personas entre 25-34 vio aumentado su tasa de paro entre 2008 y 2013 en un +19,5%, menor que el descenso del grupo de 16-24 años, pero mayor que la media de Navarra (12,5%). Remarcable resulta que este grupo vio aumentada su tasa de paro entre 2008 y 2020 en 4,9 puntos, mientras que la media navarra lo hizo en 0,1% y el grupo de 16-24 incluso disminuyó un 0,6%.

El hecho de que la tasa de desempleo sea mayor en las personas más jóvenes puede indicar que las dificultades para encontrar empleo son mayores para las personas que abandonan el circuito formativo y educativo de manera temprana.

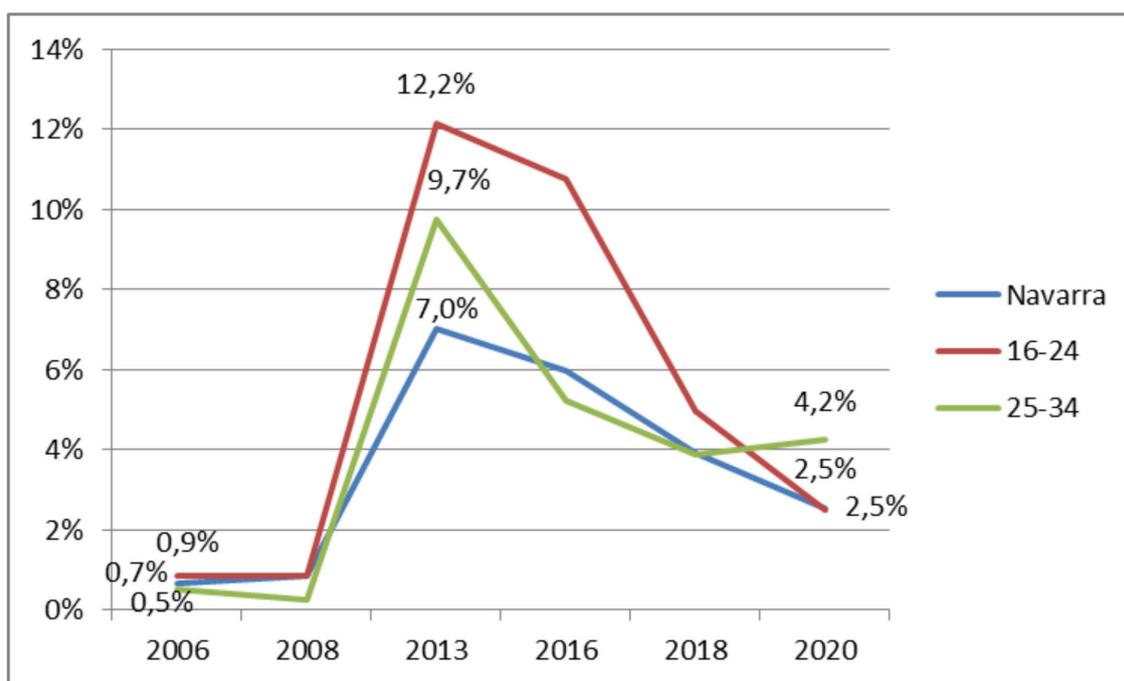
GRÁFICO 7. TASA DE PARO



Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. Banco de Datos ORS

Dentro del tipo de paro, el más preocupante es el de larga duración. En este punto también son las personas jóvenes las más afectadas. En este apartado observamos nuevamente diferentes tendencias según el grupo de edad. Entre 2008 y 2013 tanto la media navarra como la de los grupos de 16-24 y 25-34 aumenta, y entre el 2013 y 2020 disminuyen las tres medias. Sin embargo, el grupo de 25-34 años ve aumentada su tasa entre 2018 y 2020.

GRÁFICO 8. TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN

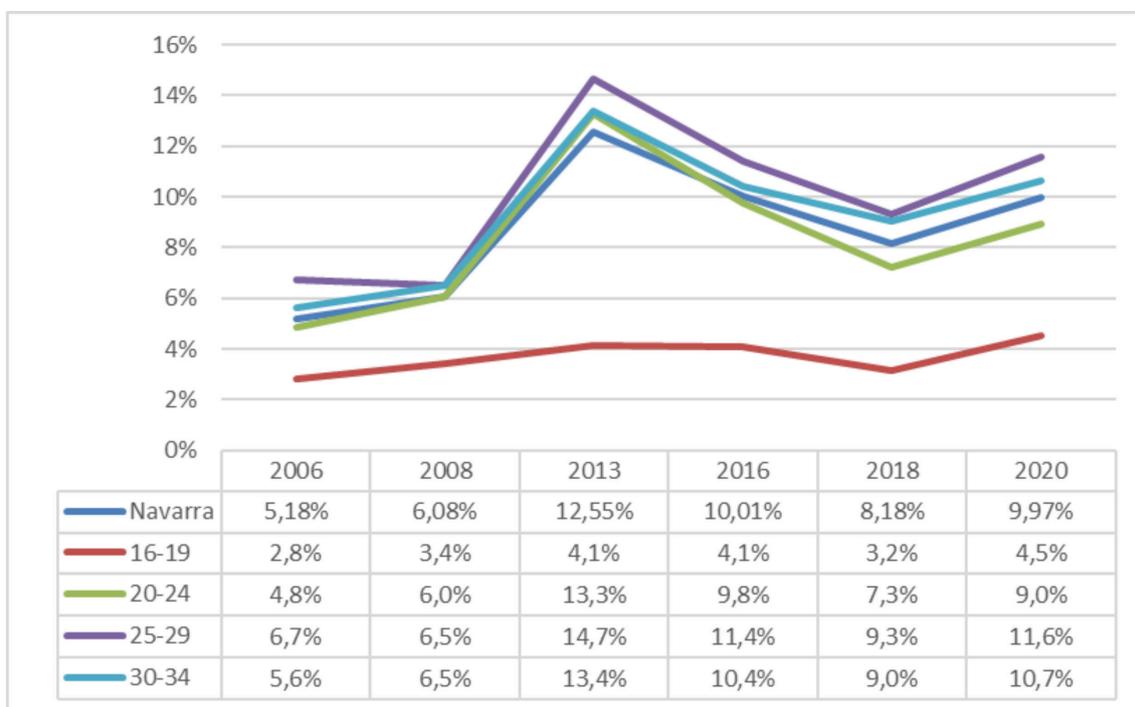


Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. Banco de Datos ORS

Prestando atención a los datos del índice de paro registrado de la población joven, se observa que las tendencias son similares entre todos los grupos de edad, siendo el de 16-19 años que menos incidencia tiene. El grupo de edad que tiene mayor índice de paro es el de 25-29 años.

La precariedad del mercado de trabajo a nivel general tiene un impacto más importante en los colectivos que todavía no han sido capaces de estabilizar su presencia en el empleo, a pesar de encontrarse en segmentos de edad que deberían ser las puertas de sus trayectorias laborales futuras.

GRÁFICO 9. ÍNDICE DE PARO REGISTRADO



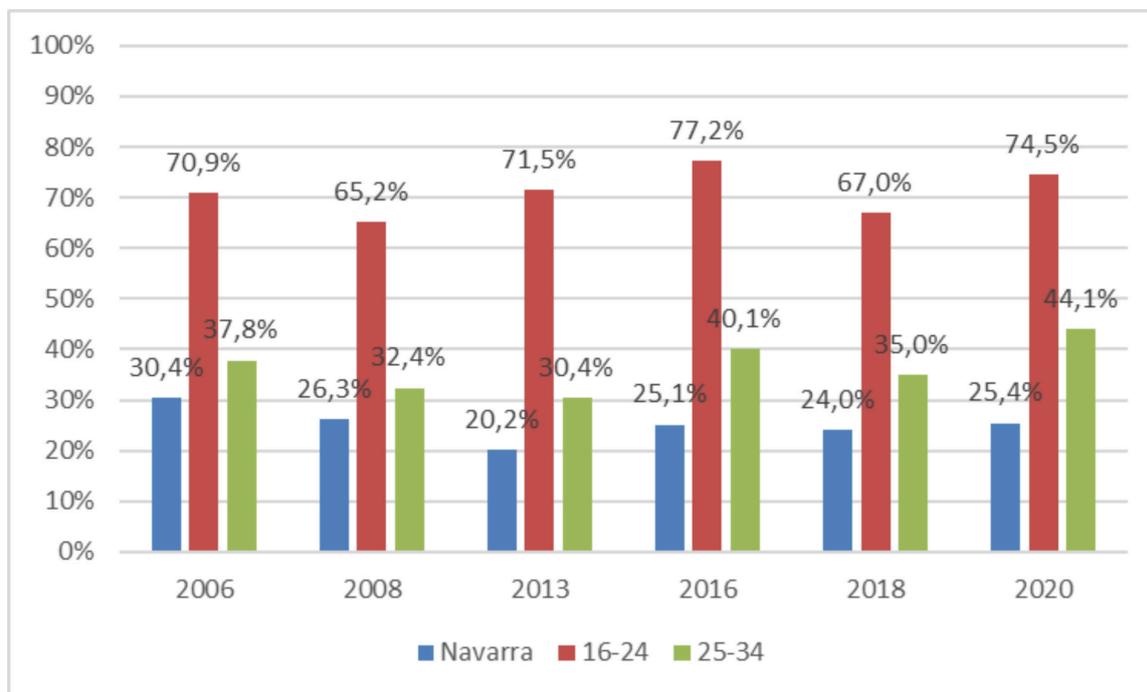
Fuente: Elaboración propia. SISPE. Media Anual. Banco de Datos ORS.

La tasa de temporalidad entre la población de entre 16 y 24 años supera en todos los años analizados el 65%. En este grupo de edad vemos que desde el año 2008 ha ido en aumento la temporalidad hasta el 2018, para volver a aumentar en 2020.

El año 2016 coincide que es la tasa de temporalidad más alta en este grupo en los años analizados y a la vez, es el año en el que la diferencia respecto a la media de Navarra es la más alta, con 52% de diferencia. En todo caso hablamos de tasas de temporalidad inauditas, impropias de una Comunidad donde el sector industrial tiene un gran peso.

Esta incertidumbre en cuanto a los ingresos acaba por involucionar los procesos de emancipación y condenan a las nuevas generaciones a una fuerte dependencia de sus progenitores, con consecuencias como el retraso en la procreación y, por tanto, en la necesaria sustitución de personas trabajadoras que podría implicar un problema real de carencia de mano de obra para las empresas, como ya algunas vienen avisando. El grupo de edad de 25 a 34 años supera también el porcentaje de temporalidad respecto a la media navarra, aunque en menor medida que el grupo de 16 a 24 años. Es en el año 2020 en el que este colectivo tiene los datos más altos de temporalidad (44,1%) y a la vez son los más alejados de la media, siendo un 18,6% más.

GRÁFICO 10. TASA DE TEMPORALIDAD



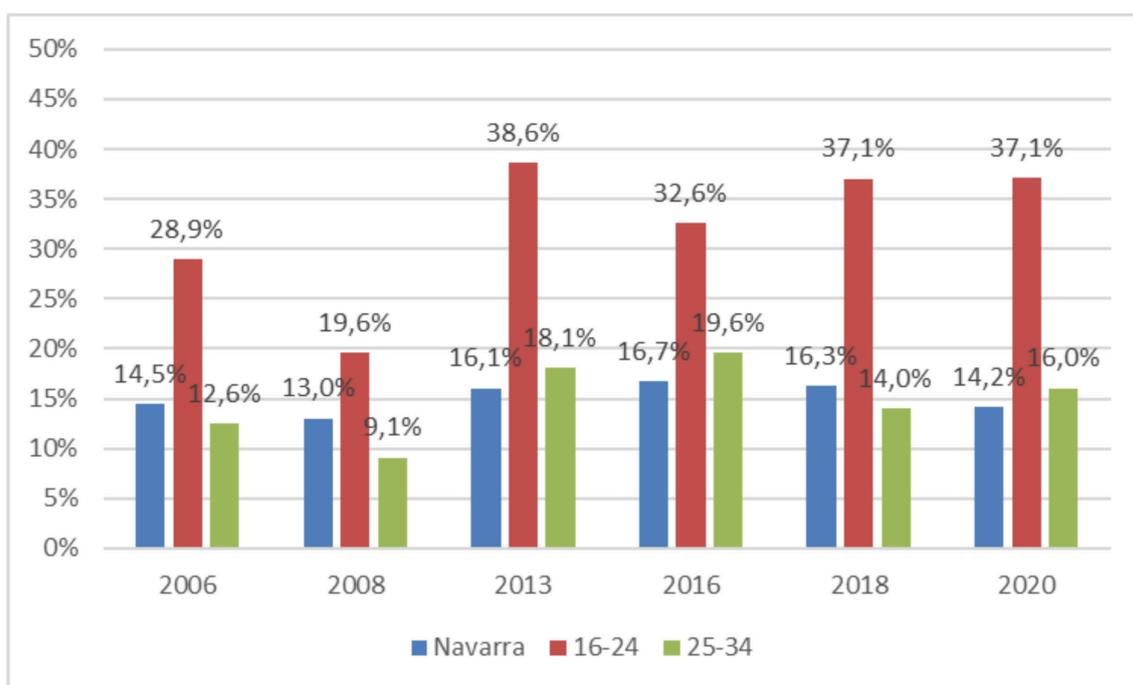
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. Banco de Datos ORS

Respecto a la parcialidad laboral, es de nuevo el grupo de 16 a 24 años, el que tiene un porcentaje más alto. En este aspecto, los dos grupos de edad joven analizados no han vuelto a recuperar los datos previos al estallido de la crisis económica y financiera de 2008.

La diferencia del conjunto de las personas de entre 16 y 24 años respecto a la media de Navarra es prácticamente similar (e incluso superior) la de 2020 (22.9%) a la de 2013 (22,5%). Esto demuestra el castigo similar que ha sufrido y está sufriendo este grupo de edad en las dos crisis. Sería de interés conocer hasta qué punto esta parcialidad es obligada o buscada como complemento de otras actividades como pueden ser los estudios.

El porcentaje de personas entre 25 y 34 años con jornada parcial es más variable en cuanto a la diferencia con la media de Navarra. Mientras que, en los años 2006, 2008 y 2018 ha sido inferior, en el resto de los años ha sido superior. No obstante, nunca ha habido una diferencia mayor del 3%. Podemos inferir, por tanto, un comportamiento en el mercado de trabajo similar en este aspecto

GRÁFICO 11. TASA DE PARCIALIDAD

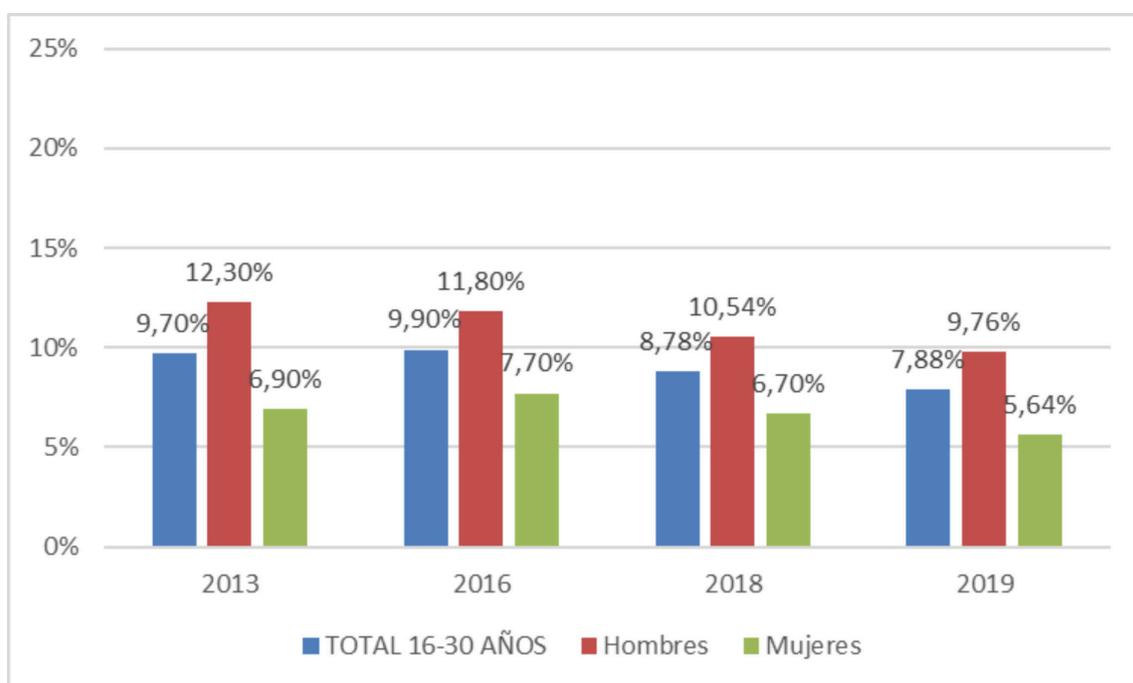


Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. Banco de Datos ORS

Encontramos que la tasa de emprendimiento entre las personas jóvenes va decreciendo paulatinamente a través de los años analizados. Así pues, el pico tuvo lugar en 2016 con una tasa del 9,9% para descender hasta el 7,88% en 2019.

Se encuentran diferencias entre los datos de emprendimiento de hombres y mujeres. En estos años, si bien no hay diferencias abismales, la tasa de emprendimiento ha sido siempre superior entre hombres que, entre mujeres, siendo la mayor diferencia con un 5,4% en 2013 y la menor de 3,84 en 2018. Este comportamiento puede deberse a las diferentes expectativas laborales, muy vinculadas a las especialidades formativas segmentadas por sexo.

GRÁFICO 12. TASA DE EMPRENDIMIENTO JÓVENES POR SEXO

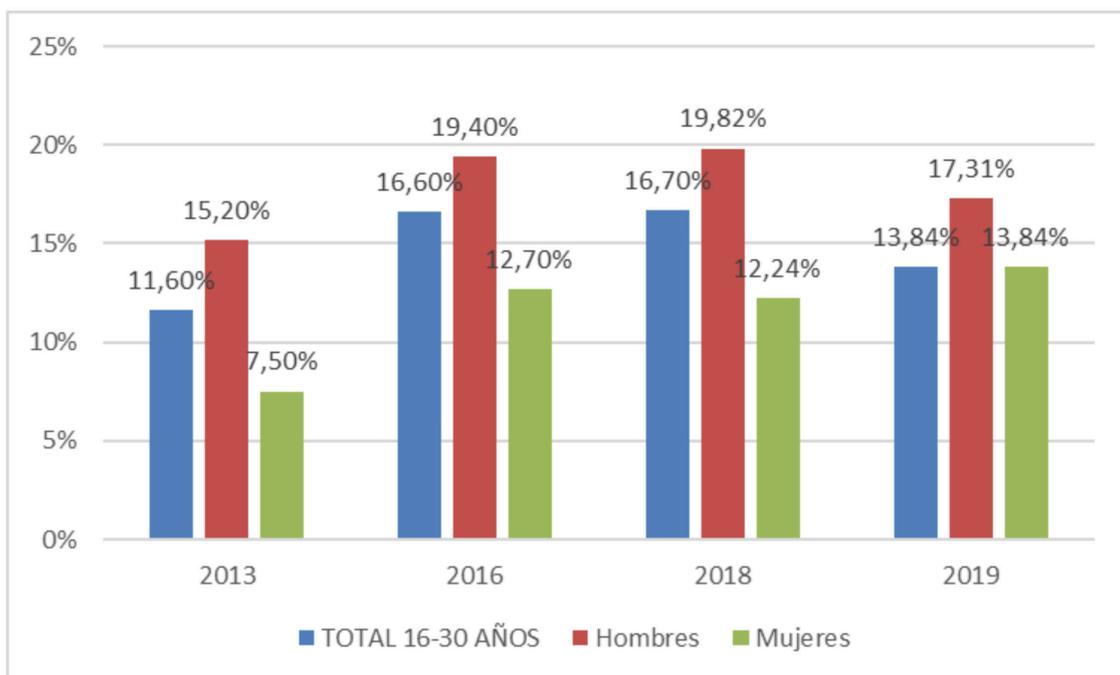


Fuente: Elaboración propia a partir de "Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019" _
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)_Nastat

Superior resulta la tasa de emprendimiento en la población joven de nacionalidad extranjera, que en los años analizados ha oscilado entre el 11,6% (2013) y el 16,7% (2018). La mayor dificultad en el acceso al empleo, así como ciertos hábitos laborales, incide de forma directa en las estrategias de los colectivos, y es este un caso paradigmático de búsqueda de alternativas a las escasas oportunidades que se dan de encontrar un empleo estable o de cierta calidad para un segmento de población que se está enquistando en las posiciones más débiles del mercado laboral.

La diferencia entre sexos se ha ido reduciendo a lo largo de estos años. Si en 2013 la diferencia era de 7,7 puntos en favor de los hombres, en el 2019 se redujo a los 3,47 puntos.

GRÁFICO 13. TASA DE EMPRENDIMIENTO NACIONALIDAD EXTRANJERA JÓVENES POR SEXO



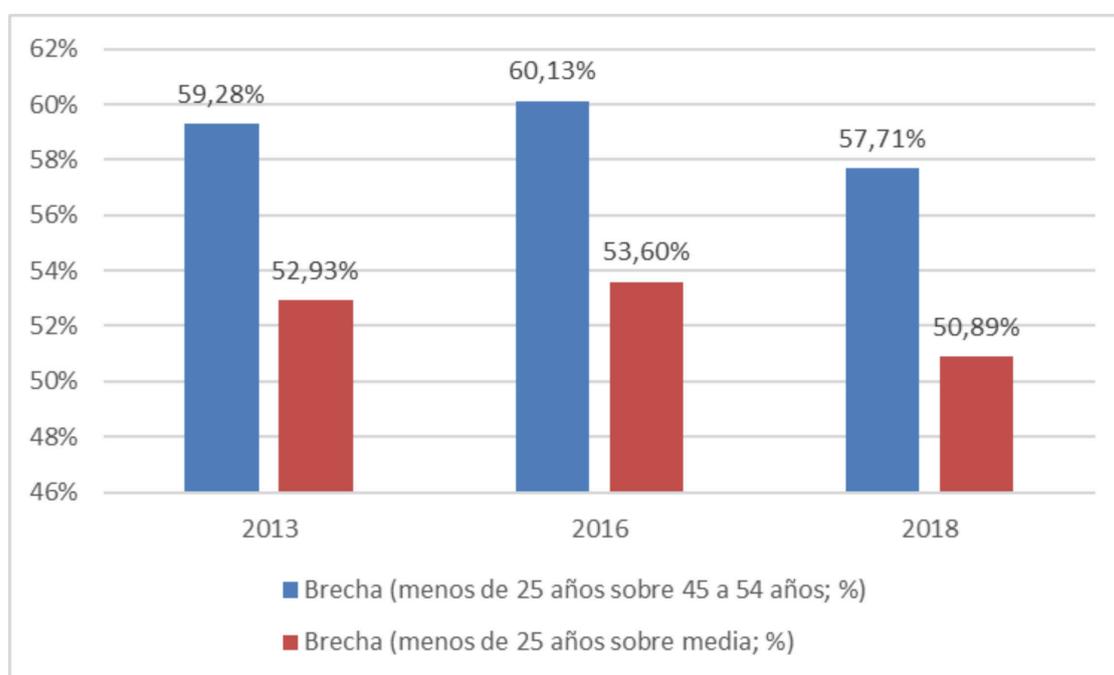
Fuente: Elaboración propia a partir de "Diagnóstico de la Juventud de Navarra 2019" - Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)_Nastat

En cuanto a la brecha salarial entre las personas jóvenes menores de 25 años y la media de Navarra, podemos observar que en los años analizados se ha reducido, pero no llega al 3% esa reducción. A pesar de esa pequeña reducción seguimos hablando de una brecha de más del 50% en el año 2018.

Esta brecha tiene dos factores desencadenantes visibles. Por un lado, los proyectos laborales tienen inicialmente un menor reporte salarial; las promociones laborales y la antigüedad están vinculadas al paso del tiempo en la empresa. Pero, por otro lado, el mayor efecto viene de la mano de la altísima precariedad de la población trabajadora joven, creando una polarización extremadamente grave, a la vez que acabará por reducir su acceso a los derechos sociales vinculados al empleo.

La ruptura de la <norma salarial> tiene efectos individuales, mayor vulnerabilidad social, menores prestaciones sociales, y efectos colectivos como el incremento de las tensiones en la caja de la Seguridad Social o la cronificación de una sociedad que se mueve a dos velocidades con los riesgos de deslegitimación social y la posibilidad de generar conflictos intergeneracionales.

GRÁFICO 14. BRECHA SALARIAL TOTAL JÓVENES



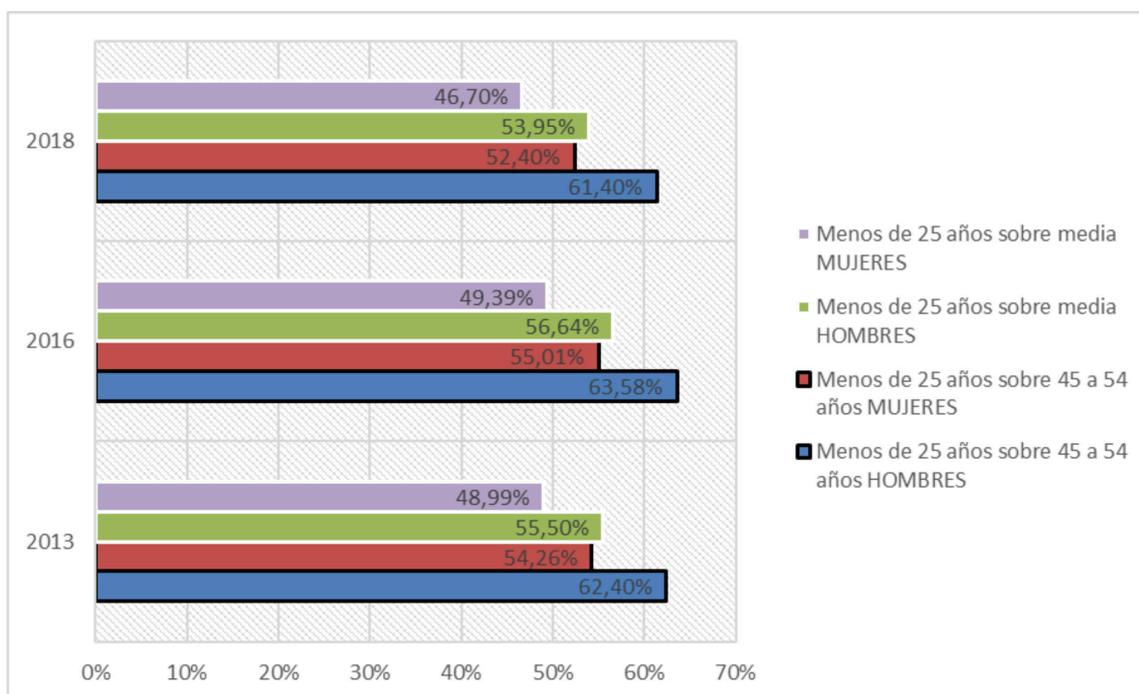
Fuente: Elaboración propia. Estadística Municipal de Estructura Salarial. Nastat

Más llamativa resulta la diferencia del grupo de jóvenes con la del grupo de personas entre 45 a 54 años, ya que en el año 2016 alcanzó el 60%. Si bien en el año 2018 se ha visto reducida, lo ha hecho sin llegar al 3%.

Si tenemos en cuenta el sexo podemos ver en los años expuestos que las brechas salariales en las mujeres son menores que en los hombres. La diferencia entre las mujeres menores respecto a la media y los hombres menores respecto a la media, ha sido mayor de 8 puntos en los años analizados, incluso 9 en el 2018. En el caso de las mujeres menores y las de 45 a 54 años y los hombres menores y los de 45 a 54 años la diferencia ha sido de 6,51% en 2013 y 7,25% en 2016 y 2018.

La brecha en las mujeres menores de 25 años respecto a la media de mujeres de Navarra se ha reducido un 2,29% entre 2013 y 2019, y la de mujeres menores de 25 y las de entre 45 y 54 años se ha reducido un 1,86%.

GRÁFICO 15. BRECHA SALARIAL JÓVENES POR SEXO Y EDAD



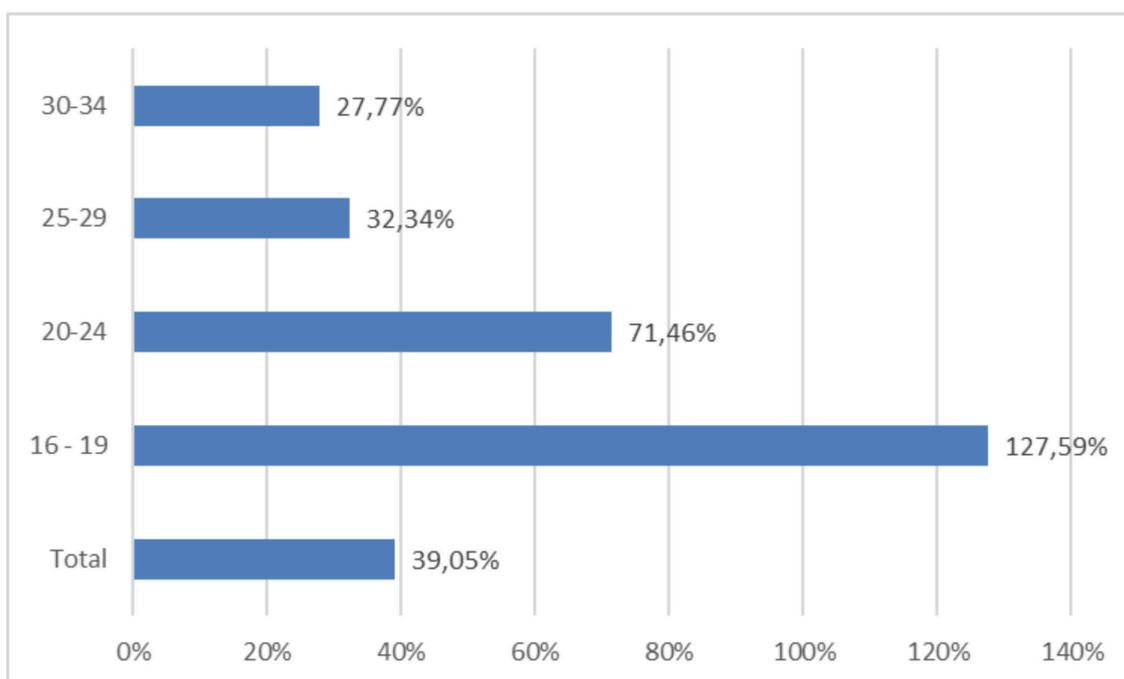
Fuente: Elaboración propia. Estadística Municipal de Estructura Salarial. Nastat

Exploramos a continuación la siniestralidad laboral, viendo la diferencia del número de accidentes entre 2016 y 2019 según grupos de edad. Tenemos que la media del número de accidentes en Navarra ha sufrido un aumento del 39,05%.

El dato más llamativo es el aumento de un 127,59% en el grupo de jóvenes de entre 16 y 19 años, seguido del de 20-24, el cual ha aumentado un 71,46%.

Ya cercanos a la media de Navarra se encuentra el grupo de 25 a 29 años, y 13 puntos por debajo, el grupo de 30 a 34 años.

GRÁFICO 16. DIFERENCIA % DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO (2016-2019)



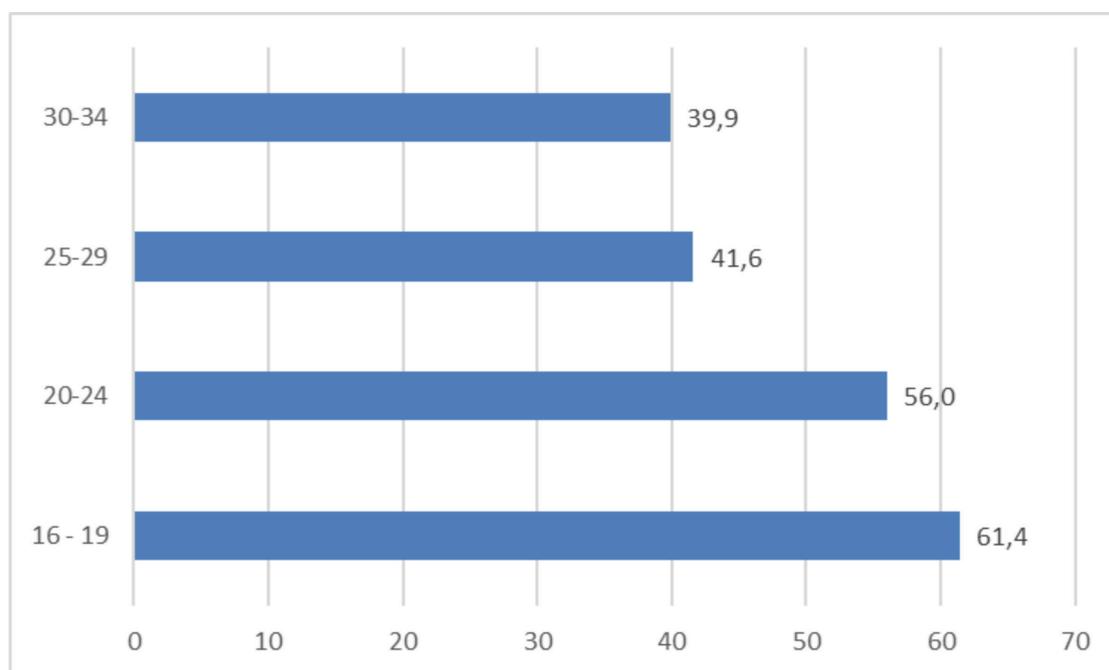
Fuente: Acumulado Enero-diciembre. ISPLN

Ligado a estos datos se encuentra que, el grupo de edad con mayor índice de incidencia en accidentes laborales en 2019 es el de 16 a 19 años, con un 61,4.

Si hay algo que está absolutamente constatado en las relaciones laborales es la relación directa entre la precariedad y la siniestralidad, no es, por tanto, más que la reafirmación de esa lógica la que nos lleva a situar los colectivos más precarios en las peores situaciones en términos de riesgo. La falta de experiencia y de aprendizaje, la eventualidad con los continuos cambios de trabajo, los ritmos incorporados en procesos que compiten en costes salariales, son algunas de las causas de este resultado.

En segundo lugar, se encuentra el grupo de 20 a 24 años, con un índice de 56. Ya algo más alejados están los grupos de 25-29 años (41,6) y 30-34 (39,9)

GRÁFICO 17. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR 1000 TRABAJADORES/AS 2019



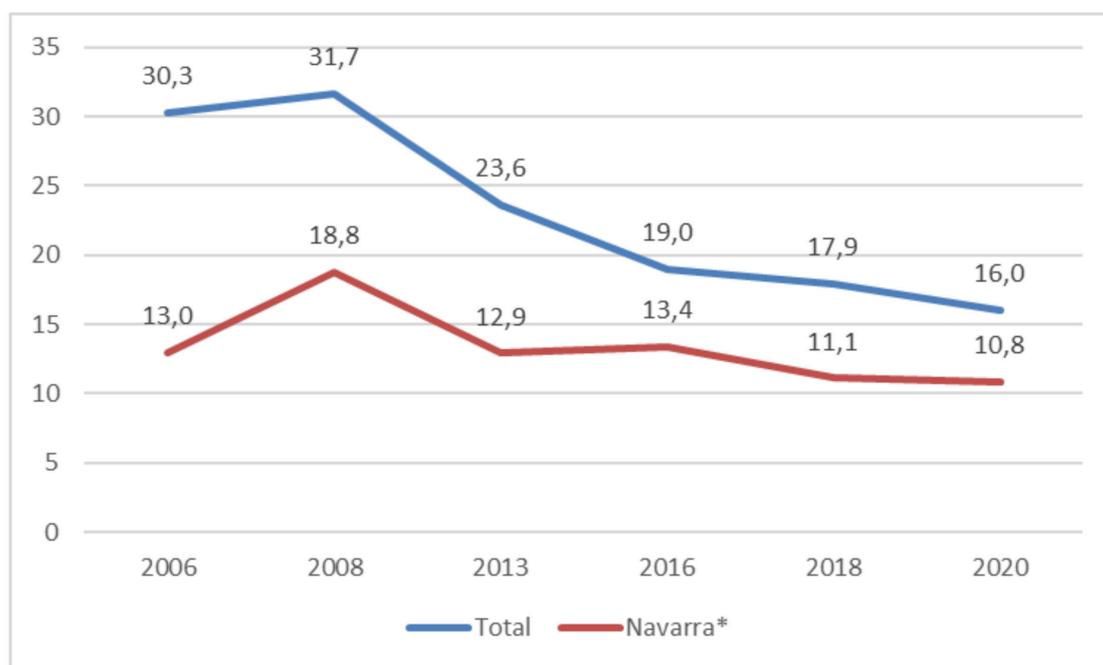
Fuente: Acumulado Enero-diciembre. ISPLN

Formación

A continuación, realizamos un análisis de la situación de la población joven respecto a la formación. Uno de los indicadores más importantes en este sentido y que tiene grandes implicaciones tanto personales como sociales, es la tasa de abandono escolar temprano.

Comparando los datos de España y Navarra, a primera vista se observa que la juventud navarra abandona la formación en menor medida que la española. No obstante, en ambos casos la tendencia es descendente desde el año 2008 hasta el 2020. En concreto en Navarra se ha reducido en un 8% entre esos años y en España, en mayor medida, en un 15,7%. La tasa de abandono del año 2008 podría ser explicada por la alta demanda laboral existente previo a la crisis económica posterior. Esta alta demanda produce la salida de las personas que se están formando del circuito formativo/educacional en favor de un puesto de trabajo. Aun así, las tasas de abandono escolar no dejan de ser preocupantes, máxime en un momento donde parece darse un cambio de paradigma en los procesos productivos (en todos los sectores) en favor del conocimiento como estrategia y herramienta de mayor valor.

GRÁFICO 18. ÍNDICE DE INCIDENCIA POR 1000 TRABAJADORES/AS 2019



Fuente: EDUCABASE. Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional

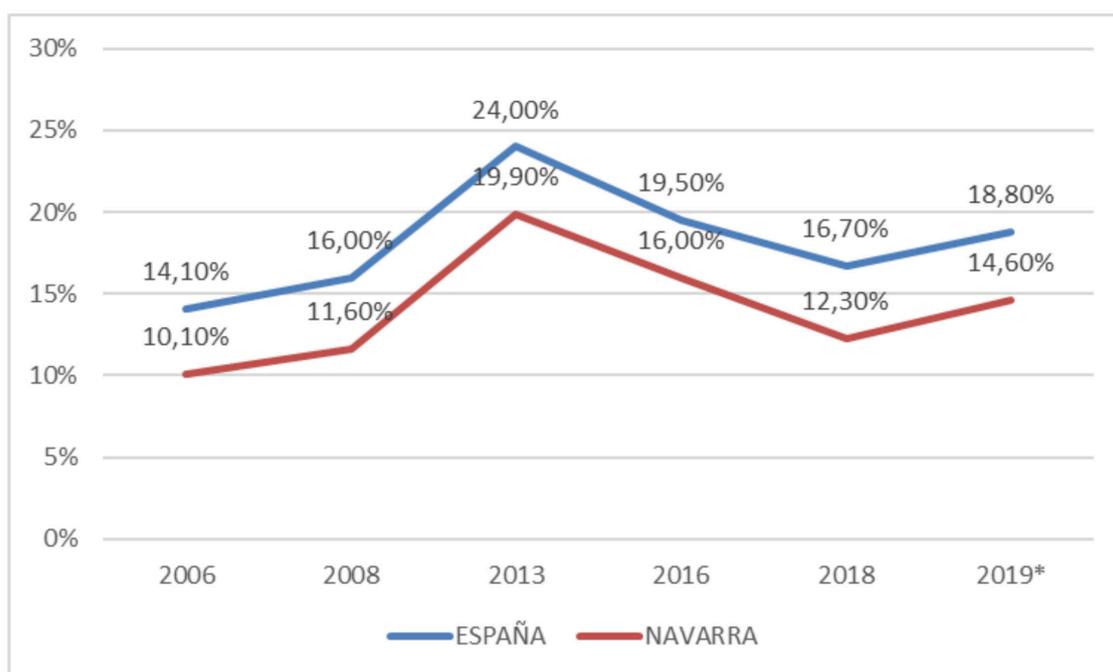
*Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

En cuanto a la tasa de población joven que ni estudia ni trabaja apreciamos que la tendencia es similar tanto en España como en Navarra. Pasamos de una tendencia al alza hasta el año 2013, año en el que cambia para descender hasta el 2018. Entre 2018 y 2019 se produce de nuevo un aumento.

Deberíamos tomar en cuenta que, aunque la crisis de financiarización se fecha en 2008, en Navarra alcanza su máxima expresión en los años 2012-2013.

Aunque con tendencias similares, la tasa de Navarra siempre es inferior. En el año 2006 existía una diferencia de 4 puntos, aumentando ligeramente a 4,20 en el año 2019.

GRÁFICO 19. PORCENTAJE DE POBLACIÓN JOVEN (15 A 34 AÑOS) QUE NI ESTUDIA NI TRABAJA



Fuente: EDUCABASE. Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE).
Ministerio de Educación y Formación Profesional

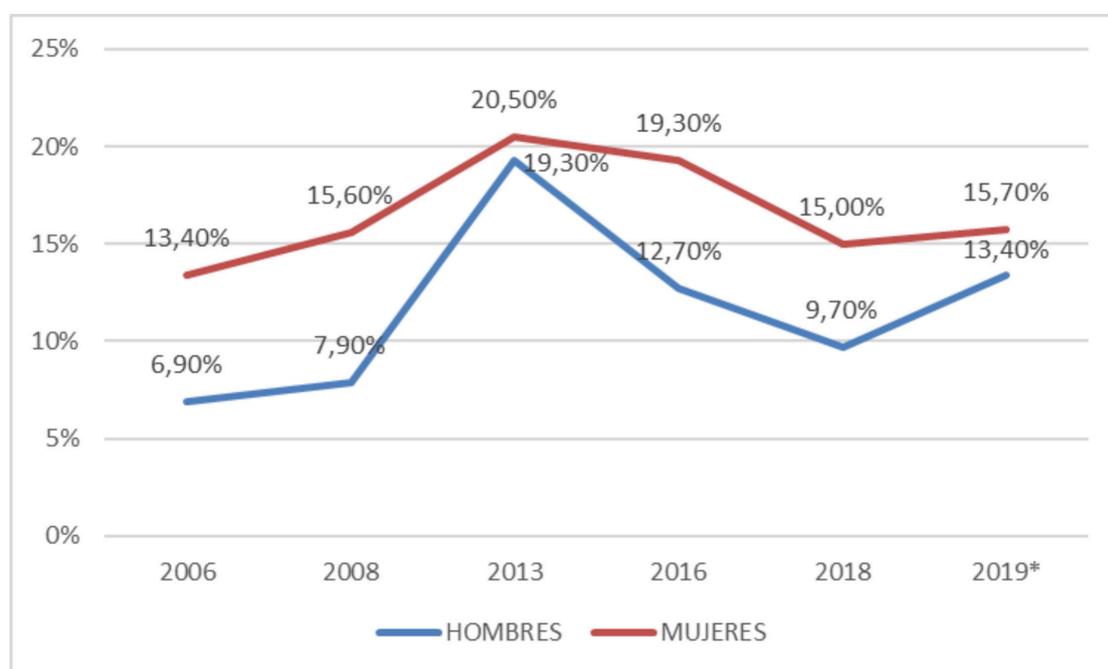
*Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

Separando estos datos en Navarra según sexo, se constatan varias diferencias. En primer lugar, el porcentaje de mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan ha sido siempre superior respecto a los hombres en los años estudiados. Solo en los años posteriores a la crisis de 2008 se han acercado ambas cifras debido al gran aumento de la tasa en los hombres.

Entre 2006 y 2013 la tasa aumentó en los hombres en 12,40 puntos, mientras que la de las mujeres lo hizo en 7,10 puntos. En ambos casos vuelve a descender hasta 2018 (hombres 9,60; mujeres 5,5) para aumentar en 2019.

Como vemos, si bien los ciclos son similares para ambos sexos, las diferencias más abruptas se encuentran en la tasa de los hombres, sobre todo en los años posteriores a la crisis de 2008. Esto es debido al fuerte impacto que tuvo esta crisis en los puestos de trabajo que estaban fuertemente masculinizados.

GRÁFICO 20. PORCENTAJE DE POBLACIÓN JOVEN (15-34 AÑOS) QUE NI ESTUDIA NI TRABAJA EN NAVARRA POR SEXO



Fuente: EDUCABASE. Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional

*Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

Formación

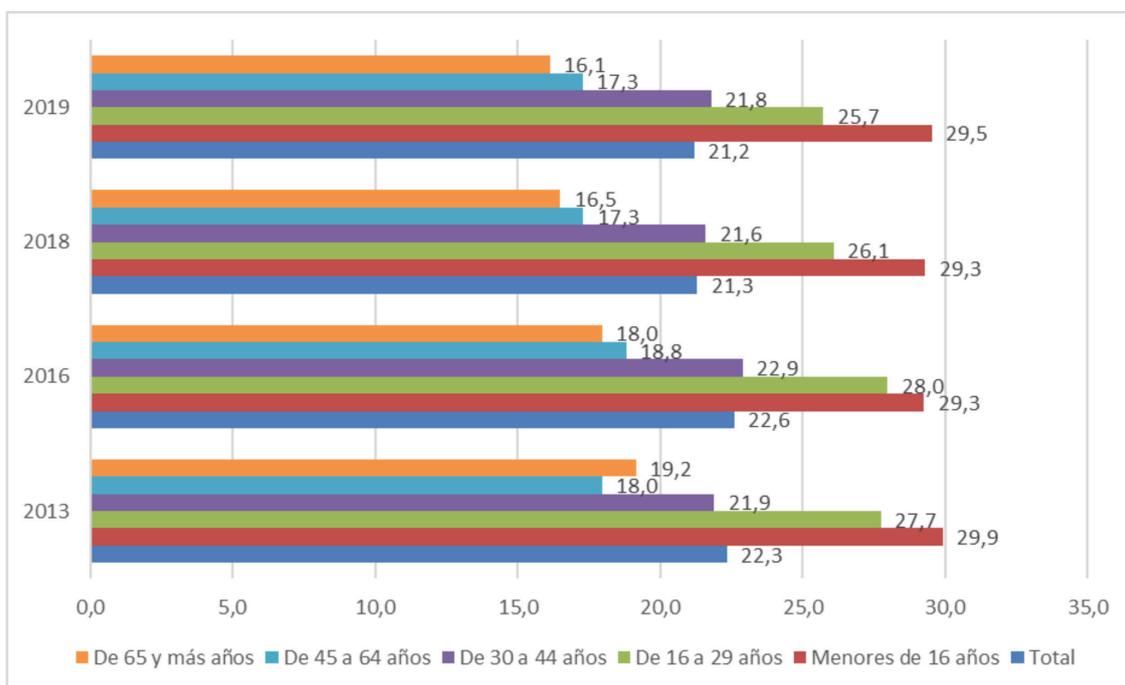
Analizamos ahora los datos relativos a la tasa de pobreza, en primer lugar, según grupos de edad y, en segundo lugar, solo personas jóvenes según sexo.

En los años analizados el grupo con más tasa de riesgo de pobreza es el de las personas menores de 16 años. Este grupo supera todos los años el 29% de tasa y la tendencia no desciende.

El siguiente grupo de edad con mayor tasa de riesgo de pobreza es el conformado por las personas jóvenes de entre 16 y 29 años. En este caso, entre el año 2013 y el 2019, su tasa se ha visto reducida en un 2%. El grupo más cercano a la media de Navarra es el de las personas de entre 30 y 44 años.

Los grupos de edad con menor tasa de riesgo de pobreza son los de 45 a 64 años y los de más de 65 años. En los años analizados ninguno de los grupos ha llegado a una tasa del 20. Si que se ha producido entre ellos algunos cambios, ya que en 2013 el grupo de más de 65 años tenía mayor tasa de riesgo de pobreza que la del grupo de 45-64 años, pero en los años posteriores es este último grupo el que tiene más.

GRÁFICO 21. TASA DE RIESGO DE POBREZA NAVARRA POR EDAD



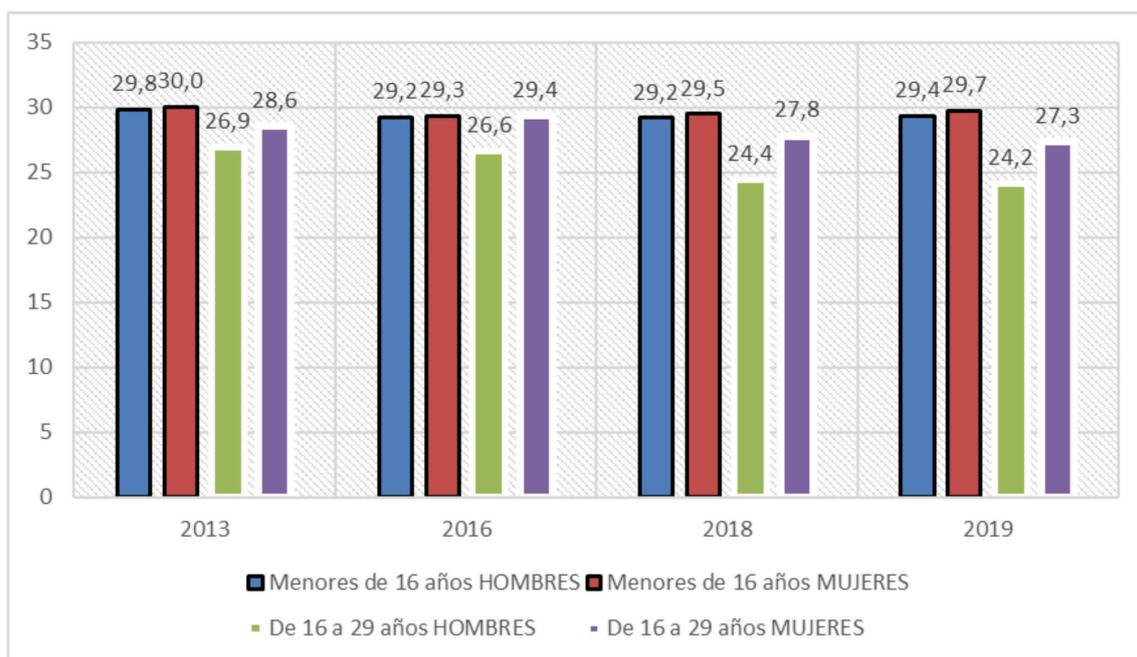
Fuente: NASTAT. Estadística de la renta.

Teniendo en cuenta el sexo de las personas jóvenes menores de 16 años, no existe una gran diferencia, pero las mujeres están levemente por encima entre 0,1 y 0,3 puntos en estos años. Este grupo de edad está siempre cerca del 30% en todos los años, sin grandes oscilaciones entre un año y otro.

Algo más de diferencia existe entre los hombres y mujeres de entre 16 y 29 años, ya que la diferencia oscila entre 2 y 3 puntos en todos años analizados entre los dos sexos.

En este grupo sí que existe cierta variación de un año a otro, ya que, por ejemplo, en el caso de los hombres su tasa se ha reducido un 2,7% entre 2013 y 2019, y en el caso de las mujeres, apenas un 1,3% en los mismos años.

GRÁFICO 22. TASA DE RIESGO DE POBREZA JÓVENES NAVARRA POR SEXO



Fuente: NASTAT. Estadística de la renta.

2.2. Recursos de Empleo disponibles

Una vez analizada la situación sociodemográfica y laboral de la población joven de Navarra, pasamos a conocer y analizar los diferentes recursos para el empleo y formación que tiene este grupo poblacional. Estos recursos son prestados principalmente por el Servicio Navarro de Empleo, pero también existen programas a nivel tanto estatal como europeo.

En este apartado analizaremos principalmente el número de personas beneficiarias de los siguientes recursos: las prestaciones por desempleo, los servicios ofrecidos para demandantes de empleo, el programa de Garantía Juvenil, prácticas no laborales, fomento a la contratación, ayudas a entidades locales, PIFES y escuelas taller y datos de FUNDAE.



Prestaciones por desempleo

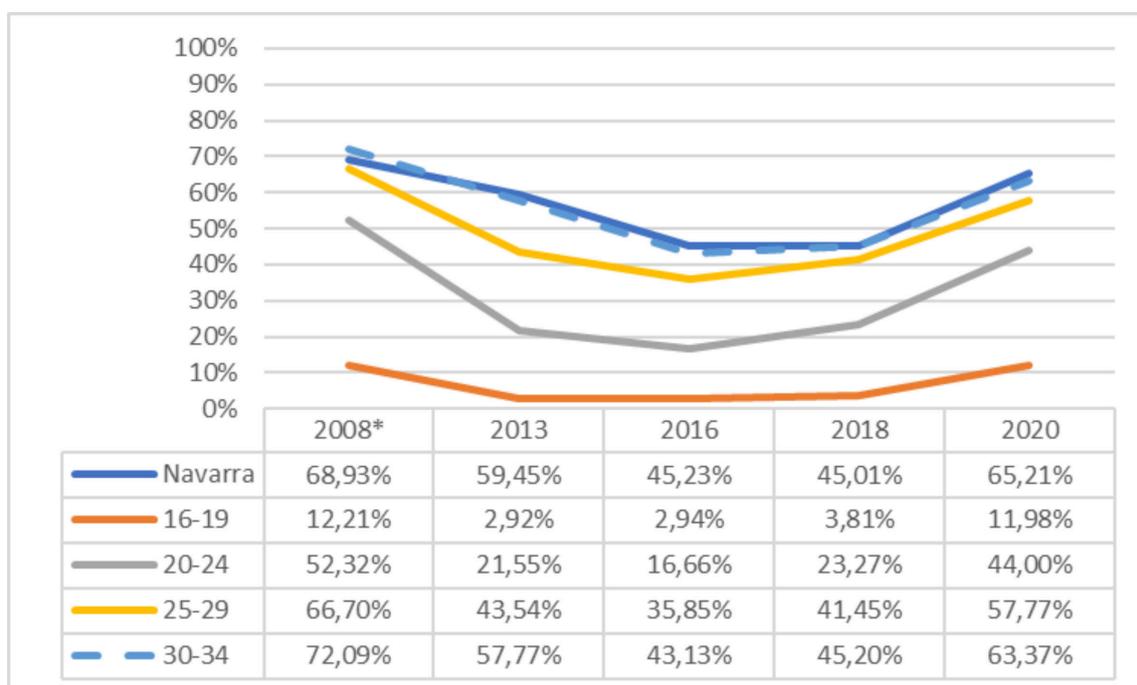
Analizamos la tasa de cobertura de prestaciones por desempleo entre la población joven.

Se aprecian las similares tendencias en todos los grupos de edad, con descenso entre 2008 y 2016 para aumentar de nuevo hasta 2020. No obstante, a pesar de la línea ascendente que se dibuja, no se llega a alcanzar los datos previos a la crisis de 2008 en ninguno de los grupos.

Tal y como ha ocurrido en anteriores datos analizados, el grupo de edad de 30-34 años es el más similar a la media de Navarra, y a su vez que mayor porcentaje de cobertura tiene.

A medida que desciende la edad, la tasa de cobertura es menor, siendo el grupo de 16-19 años el que menor porcentaje de cobertura tiene. Dato lógico, por otra parte, si consideramos que, dada su escasa permanencia histórica en el mercado de trabajo, no ha tenido tiempo suficiente para generar alta intensidad de derechos en términos de prestaciones sociales.

GRÁFICO 23. COBERTURA PRESTACIONES POR DESEMPLEO



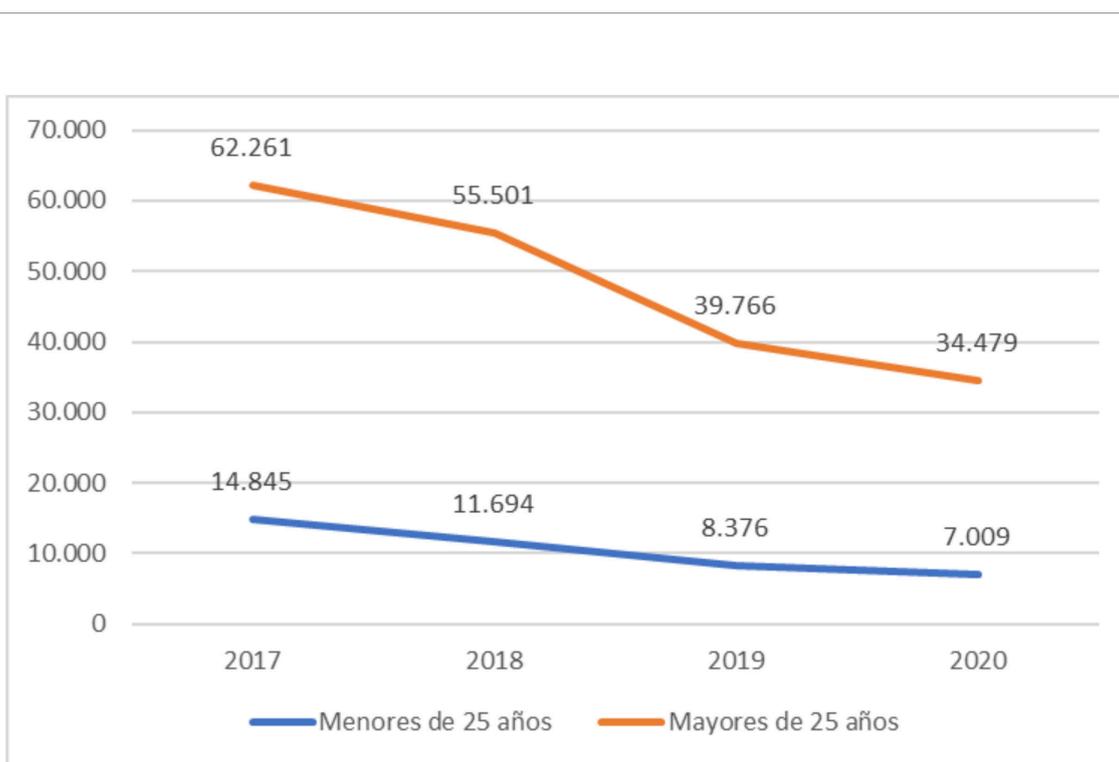
Fuente: Elaboración propia. SEPE. Media Anual. Banco de Datos ORS.

Servicios para demandantes de empleo

El número de personas atendidas que solicitan y reciben servicios ha ido decreciendo a lo largo de los años analizados. Concretamente entre 2017 y 2020 se ha reducido alrededor de un 46%.

Si bien la mayor reducción en términos absolutos se ha producido entre las personas de más de 25 años, en términos porcentuales, se han reducido en un casi 44,7%. El número de personas menores de 25 años se ha reducido en mayor grado, con un 52,8% de reducción.

GRÁFICO 24. N.º DE PERSONAS ATENDIDAS



Fuente: Gobierno de Navarra. Departamento de Derechos Sociales. Banco de Datos ORS

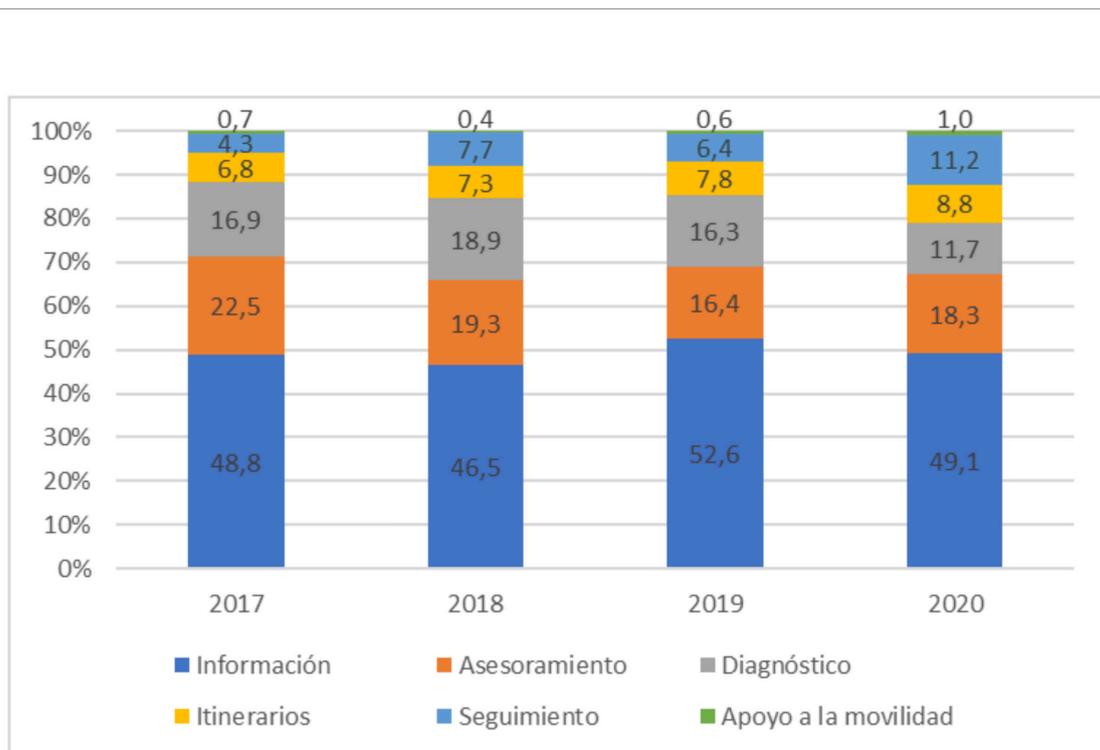
En los gráficos 25 y 26 se aprecia la diferencia de uso de los diferentes servicios ofrecidos según el grupo de edad y como han variado en el tiempo.

Así, el servicio que más usan las personas menores de 25 años es claramente el de “información”. El porcentaje de personas que han usado este servicio se ha mantenido equilibrado a lo largo de los años analizados, entre el 46,5% y el 52,6%.

Este grupo de edad también solicita asesoramiento, servicio que ha oscilado tener el 22,5 en 2017 y el 18,3 en 2020.

El servicio que se ha reducido en 2020 ha sido el de diagnóstico, que ha bajado en 4,6 respecto a 2019.

GRÁFICO 25. PORCENTAJE DE PERSONAS USUARIAS MENORES DE 25 AÑOS



Fuente: Gobierno de Navarra. Departamento de Derechos Sociales. Banco de Datos ORS

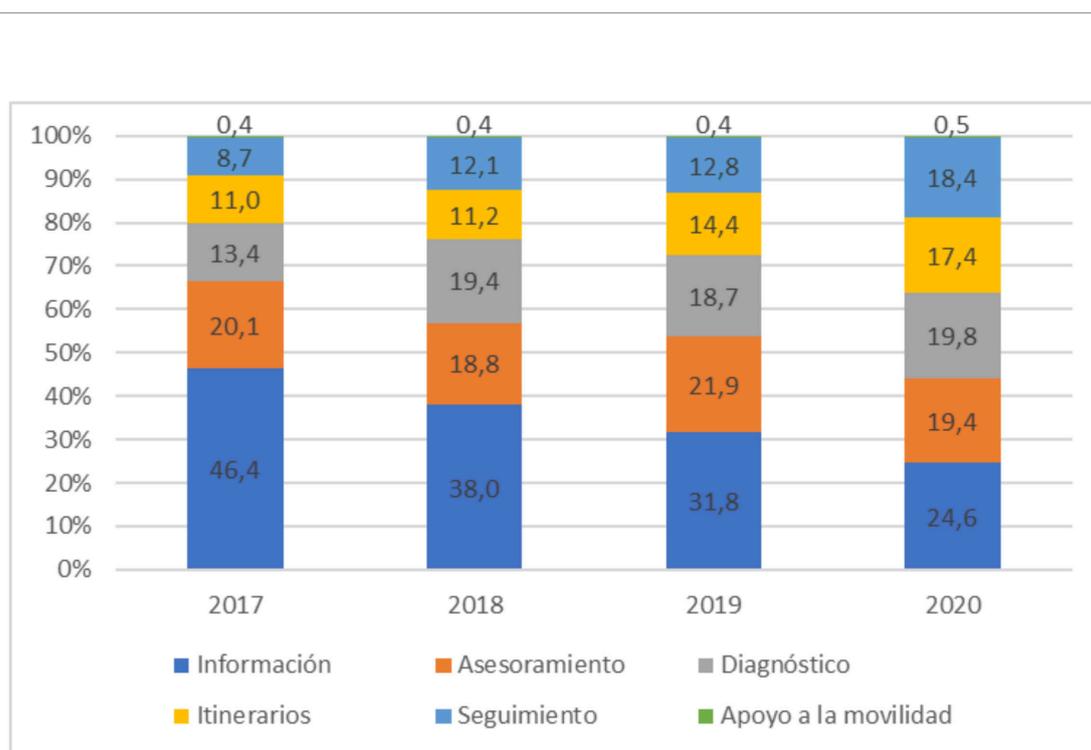
Respecto a las personas mayores de 25 años, el servicio que más personas han usado a lo largo de estos años ha sido el de información, al igual que los menores de 25.

Sin embargo, se ha reducido considerablemente su porcentaje de uso entre 2017 y 2020.

Ha pasado de usarse por el 46,4% de las personas en 2017, a ser utilizado por el 24,6% en 2020.

A la par, han sido dos servicios los que han aumentado su porcentaje de uso en estos años, que son el seguimiento e itinerarios. En términos de utilidad son sin duda servicios con más influencia en las opciones reales de incorporación laboral porque conllevan un conocimiento real de las competencias personales y interviene en lo procesos de mejora de estas y en la guía profesional hacia el empleo.

GRÁFICO 26. PORCENTAJE DE PERSONAS USUARIAS MAYORES DE 25 AÑOS



Fuente: Gobierno de Navarra. Departamento de Derechos Sociales. Banco de Datos ORS

Garantía Juvenil

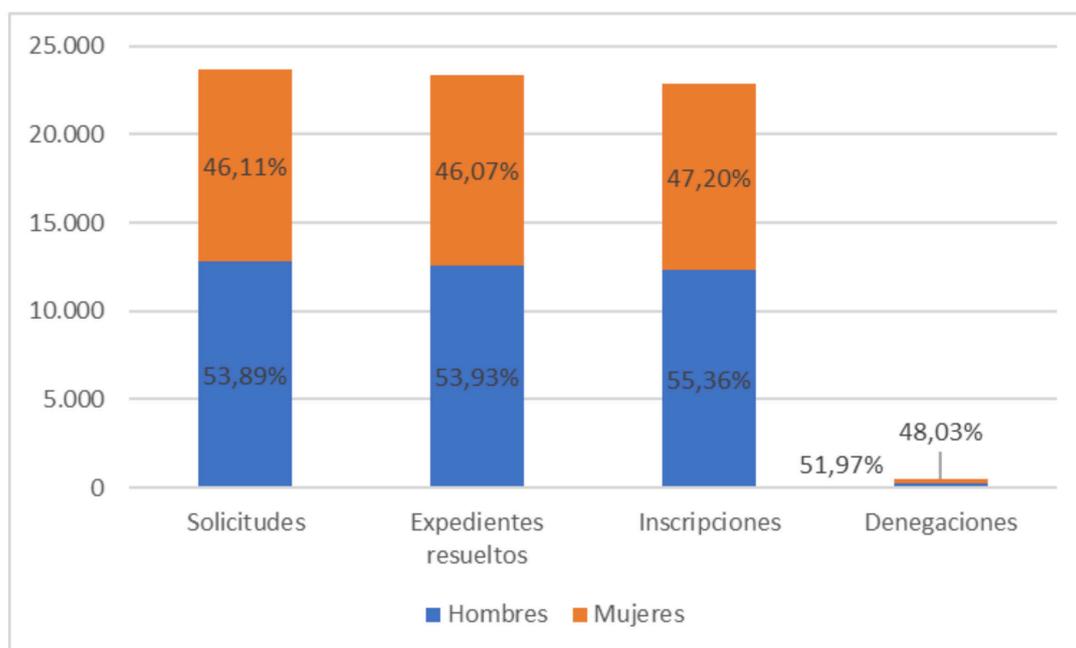
El programa de Garantía Juvenil tiene como objetivo reducir la tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan, ofreciéndoles diferentes recursos, entre los que hay ofertas tanto formativas como de empleo.

El Instituto de la Juventud de Navarra es quien lidera su funcionamiento, pero son varias las entidades colaboradoras y ejecutoras de este, entre las que destacarían el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y la Cámara Navarra de Comercio. Es un programa financiado a través de los fondos europeos, en concreto el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo juvenil.

Este programa comenzó su implantación en 2014 y se pensaba finalizar en 2020, pero el hecho de que la tasa de jóvenes que no están en empleo ni formándose sigue siendo alta en una gran cantidad de países de la UE, se decidió continuar con el programa. Así pues, se aprobó el plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027.

A continuación, describimos los datos de inscripción que hay en Navarra en este programa y las diferentes operaciones que se han realizado. A fecha de 30 de abril de 2021, hay inscritas en Navarra 22.287 personas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de las cuales el 55,36% son hombres. De las solicitudes realizadas, solamente un 2% han sido denegaciones.

GRÁFICO 27. DATOS DE INSCRIPCIÓN SNGJ



Fuente: SEPE. Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Fichero de inscripción. Datos a 30 Abril 2021

Más allá de los datos de inscripciones resulta interesante conocer también cuáles han sido las actuaciones y operaciones realizadas en la Comunidad Foral. Estas acciones y operaciones que se realizan en el Sistema de Garantía Juvenil vienen recogidas en la lista de operaciones realizadas del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) elaborada por la Unidad Administradora de Fondos Europeos⁴.

El POEJ en Navarra ha realizado las siguientes acciones entre 2014 y 2020.

NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)		01/09/2013	31/08/2014
Prácticas no laborales dirigidas a personas tituladas de ciclos formativos para realizar su labor en la Fundación Miguel Servet	Contratación de personas jóvenes, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresas y según el convenio suscrito al efecto por el Servicio Navarro de Empleo con la Fundación Miguel Servet	01/01/2014	31/12/2017
Formación realizada en los centros propios del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (Centros Iturrondo y Genifer) para jóvenes del colectivo de garantía juvenil. 2014	CURSOS DE FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS EN CENTROS PROPIOS. ITURRONDO 2014	01/01/2014	31/03/2015
Formación dirigida a jóvenes para la obtención de certificados de profesionalidad	Formación dirigida a jóvenes para la obtención de certificados de profesionalidad 2014	01/06/2014	31/12/2014
Subvenciones a entidades locales de Navarra para la contratación de personas jóvenes (2014 y 2015)		01/09/2014	31/12/2015

4. Disponible en https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/listado-op/xls/listado_op_poej.xlsx

NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
Orientación e información profesional dirigida a jóvenes del colectivo de garantía juvenil (2015-2018)	Programas de información y orientación profesional de jóvenes.	01/01/2015	31/12/2018
AYUDAS A LA CONTRATACIÓN - CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA	Convocatoria de Ayudas a la Contratación para jóvenes beneficiarios del SNGJ	02/01/2015	31/12/2018
AYUDAS AL EMPRENDIMIENTO - CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA	Convocatoria de Ayudas al Emprendimiento para jóvenes beneficiarios del SNGJ	02/01/2015	31/12/2018
INICIO PLAN TRAMO 0 EJE 1 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION TRAMO 0 EJE 1 2015	Actuaciones indirectas vinculadas a la elaboración de estudios de necesidades, captación de empresas, de jóvenes, e inscripción de los mismos, con el objeto de su activación.	02/01/2015	31/12/2018
PLAN DE CAPACITACIÓN 2015-2018 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION 2015	PLAN DE CAPACITACION El Plan de Capacitación del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) se enmarca en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y en plena coherencia con el Programa Operativo de Empleo Juvenil FSE 2014- 2020.	02/01/2015	31/12/2018
Escuelas Taller de Empleo 2015 y 2016	SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE ESCUELAS TALLER DE EMPLEO Y UNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO 2015	01/09/2015	31/12/2016

NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
Formación realizada en los centros propios del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (Centros Iturrondo y Genifer) para jóvenes del colectivo de garantía juvenil. 2016	CURSOS DE FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS EN CENTROS PROPIOS. ITURRONDO 2016	01/01/2016	31/03/2017
Construye tu futuro - Itinerarios Personalizados para el emprendimiento - Navarra 2016	Ayudar a emprender a jóvenes navarros en sectores como pueden ser la hostelería, el comercio y el marketing digital entre otros.	01/05/2016	05/04/2017
Ayudas directas a empresas por contratación de personas del colectivo de Garantía Juvenil	Ayudas directas para el fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años 2016	01/09/2016	31/12/2016
Formación realizada en los centros propios del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (Centros Iturrondo y Genifer) para jóvenes del colectivo de garantía juvenil. 2017	CURSOS DE FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS EN CENTROS PROPIOS. ITURRONDO 2017	01/01/2017	31/03/2018
PICE COSTE REAL PLAN MOVILIDAD ACCIONES CAMARA 2017-2018 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA 2017	El Plan de Movilidad es una operación consistente en que los jóvenes beneficiarios del SNGJ puedan ampliar sus oportunidades profesionales en la Unión Europea para obtener una mejor experiencia formativa y laboral.	05/04/2017	30/09/2019

NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
TUDELA: APUESTA POR EL TURISMO DE CALIDAD	Doble objetivo: Contribuir a mejorar la empleabilidad de la juventud y facilitar su inserción laboral en el sector turístico capacitándoles en los perfiles más demandados en el entorno laboral. Prácticas profesionales.	10/09/2018	18/02/2019
INICIO PLAN TRAMO 0 EJE 1 2019 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION TRAMO 0 EJE 1 2019	Actuaciones indirectas vinculadas a la elaboración de estudios de necesidades, captación de empresas, de jóvenes, e inscripción de los mismos, con el objeto de su activación.	01/01/2019	31/12/2020
PICE COSTE REAL PLAN MOVILIDAD ACCIONES CAMARA 2019 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA 2019	El Plan de Movilidad es una operación consistente en que los jóvenes beneficiarios del SNGJ puedan ampliar sus oportunidades profesionales en la Unión Europea para obtener una mejor experiencia formativa y laboral.	01/01/2019	31/12/2020
PLAN DE CAPACITACIÓN 2019 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION 2019	PLAN DE CAPACITACION El Plan de Capacitación del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) se enmarca en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y en plena coherencia con el Programa Operativo de Empleo Juvenil FSE 2014- 2020.	01/01/2019	31/12/2020

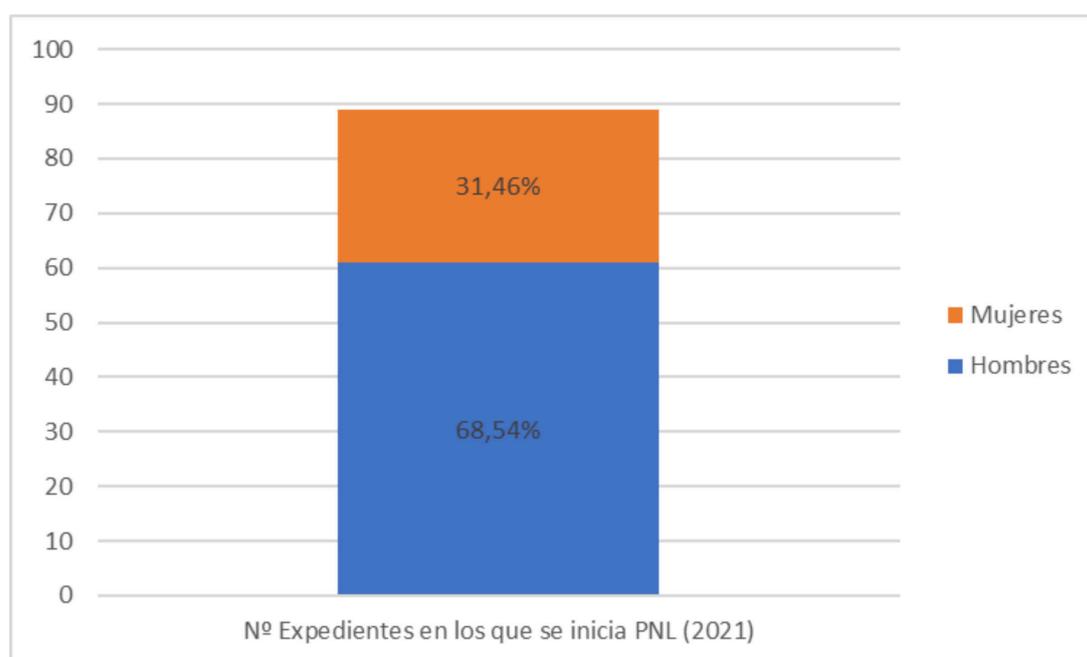
NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
PICE COSTE REAL FERIAS PLAN DE CAPACITACIÓN 2019 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA 2019	Las Ferias de Empleo PICE consisten en la celebración de un evento destinado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios del SNGJ de la demarcación cameral.	21/06/2019	30/06/2020
INICIO PLAN TRAMO O EJE 1 2020 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION TRAMO O EJE 1 2020	Actuaciones indirectas vinculadas a la elaboración de estudios de necesidades, captación de empresas, de jóvenes, e inscripción de los mismos, con el objeto de su activación.	01/11/2019	31/12/2021
PLAN DE CAPACITACIÓN 2020 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION 2020	PLAN DE CAPACITACION El Plan de Capacitación del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) se enmarca en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y en plena coherencia con el Programa Operativo de Empleo Juvenil FSE 2014- 2020.	01/11/2019	31/12/2021
PLAN DE CAPACITACIÓN 2019 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA PLAN DE CAPACITACION 2019	PLAN DE CAPACITACION El Plan de Capacitación del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) se enmarca en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y en plena coherencia con el Programa Operativo de Empleo Juvenil FSE 2014- 2020.	01/01/2019	31/12/2020

NOMBRE DE LA OPERACIÓN	RESUMEN DE LA OPERACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA PREVISTA DE CONCLUSIÓN
PICE COSTE REAL PLAN MOVILIDAD ACCIONES CAMARA 2020 CAMARA DE COMERCIO DE NAVARRA 2020	El Plan de Movilidad es una operación consistente en que los jóvenes beneficiarios del SNGJ puedan ampliar sus oportunidades profesionales en la Unión Europea para obtener una mejor experiencia formativa y laboral.	01/01/2020	31/12/2021

Prácticas no laborales

En lo que va de año (datos a 7/10/2021) se han iniciado 89 expedientes de Prácticas No Laborales en SNE-NL, en los que la mayoría son hombres, casi un 70%. Aun siendo datos sin finalizar el año, ya son más expedientes que en el resto de los años analizados, debido, muy posiblemente, a la situación extraordinaria que hemos y estamos sufriendo por la pandemia del COVID-19.

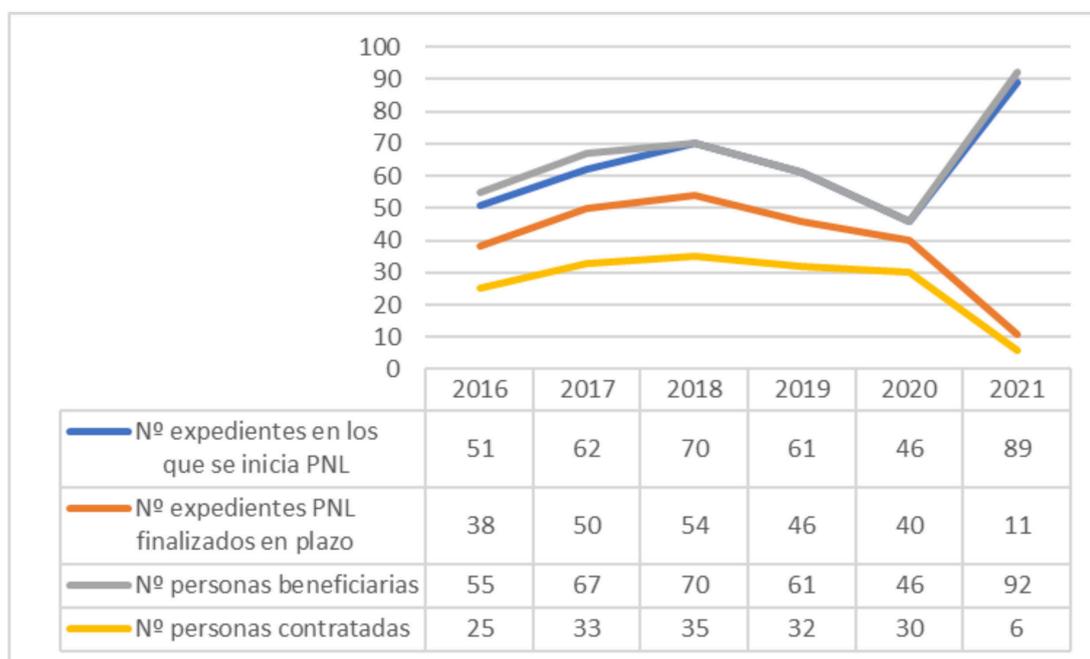
GRÁFICO 28. N.º DE EXPEDIENTES EN LOS QUE SE INICIA PNL POR SEXO (2021)



Fuente: SNE-NL Datos a 7 octubre 2021

El año 2020 también ha sufrido esa situación excepcional, y ello demuestra el bajo número de expedientes. No obstante, se comenzaba a apreciar un pequeño descenso en el número de expedientes entre el año 2018 y 2019.

GRÁFICA 29. EXPEDIENTES Y PERSONAS EN PNL



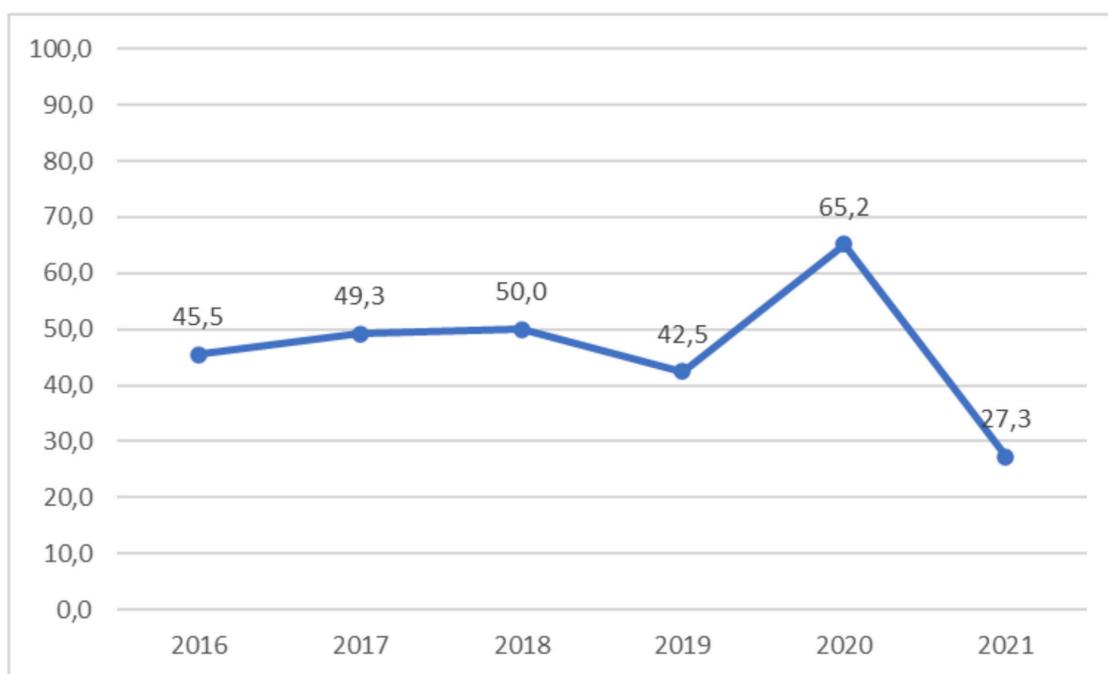
Fuente: SNE-NL Datos a 7 octubre 2021

* 22 expedientes finalizados a 7 de octubre de 2021

Se observa que el porcentaje de contratación habitual ronda el 40% en los últimos años, con las excepciones de 2020 y 2021. En el caso de 2020 la contratación se disparó hasta el 65,2%, muy posiblemente debido a la situación ocasionada por el COVID-19. En este año, el número de expedientes es el más bajo de todos, pero el número de contrataciones es cercano a la media de todos los años, por lo que el porcentaje de contratación aumenta.

Respecto al año 2021, el índice se desploma hasta el 27,3%, por dos circunstancias; la primera por ser un año todavía no finalizado; y la segunda, porque el número de expedientes iniciados y personas beneficiarias supera ampliamente a otros años.

GRÁFICO 30. PORCENTAJE DE CONTRATACIONES

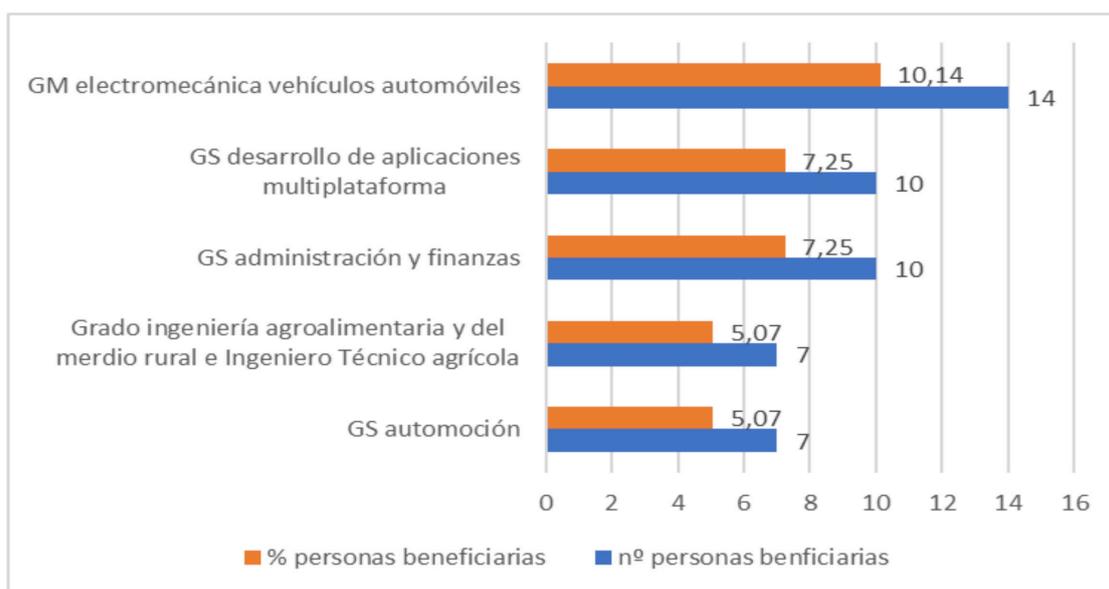


Fuente: SNE-NL Datos a 7 octubre 2021

22 expedientes finalizados a 7 de octubre de 2021

En cuanto a las titulaciones con mayor número de personas beneficiarias resulta destacable que dos son Grados relacionados con la automoción. De hecho, la primera que cuenta con más estudiantes contratados es el GM en Electromecánica Vehículos Automóviles.

GRÁFICO 31. CONTRATACIONES EN LAS 5 PRIMERAS TITULACIONES 2020-10/2021



Fuente: SNE-NL Datos a 7 Octubre 2021

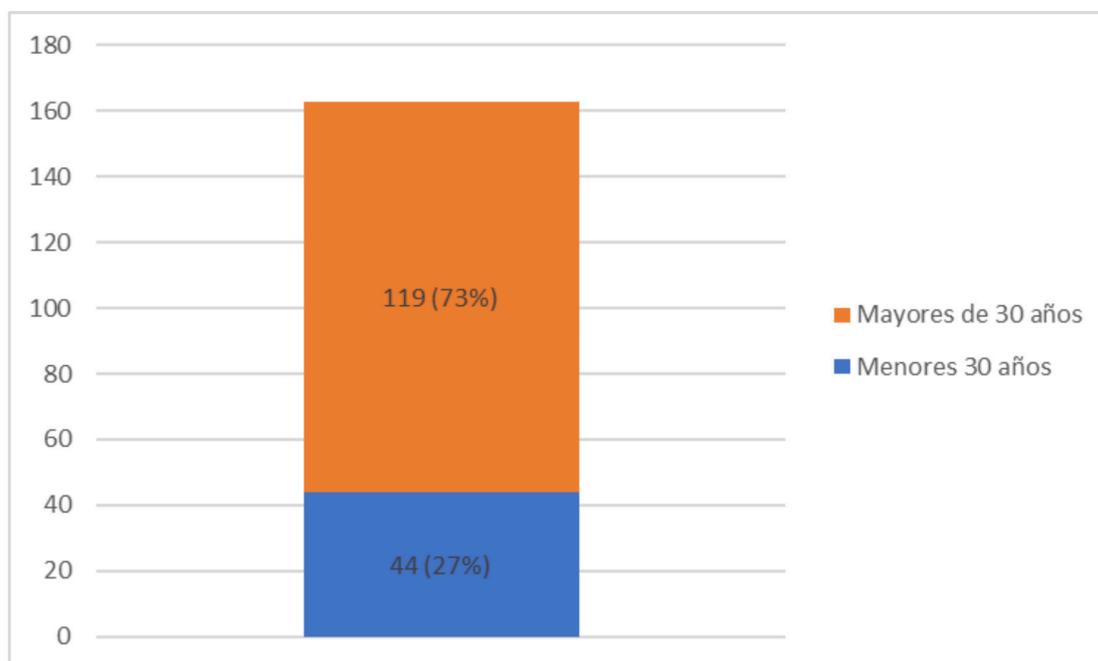
PNLs años 2020 y 2021: 138

Fomento a la contratación

Este programa tiene como objetivo “incentivar la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años e inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, fomentando la generación de empleo por parte de empresas con centros de trabajo ubicados en la Comunidad Foral de Navarra y favoreciendo la inserción laboral de este colectivo e impulsando el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, mediante la modalidad de contratación en prácticas.” (SNE/2020a)

En cuanto a las políticas de incentivo a la contratación a personas con dificultades de inserción (paradas de larga duración, perceptores de la Renta Garantizada...), encontramos que en este año se han contratado a 163 personas con ese perfil. De estas 163, alrededor del 73% han sido personas mayores de 30 años, lo que deja un porcentaje del 27% para menores de 30 años.

GRÁFICO 32. INCENTIVO A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN*



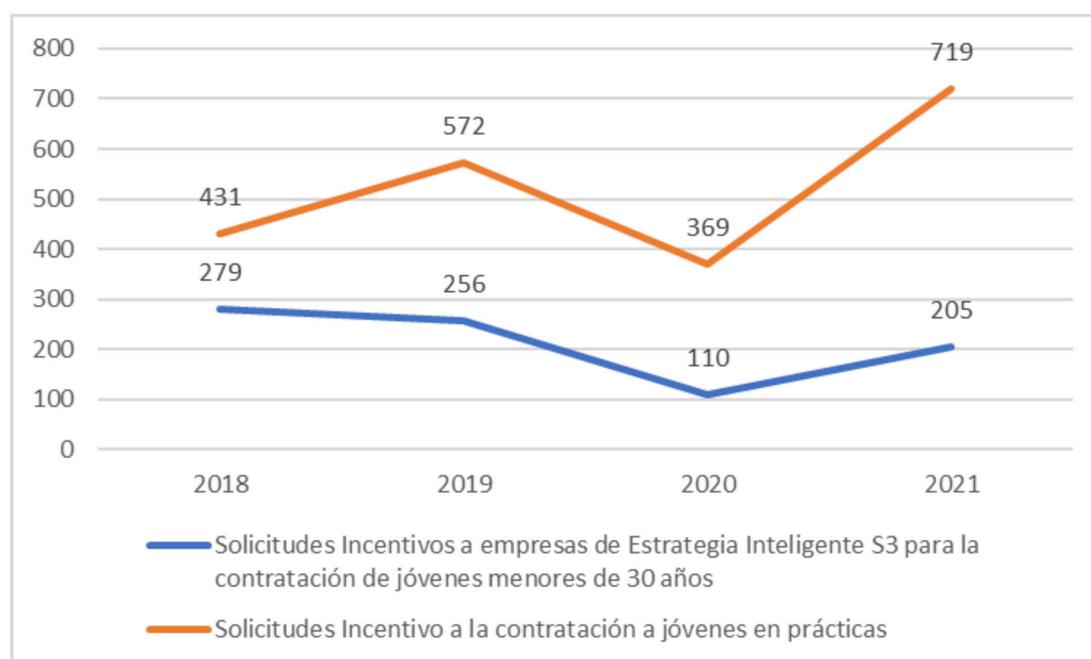
Fuente: SNE-NL Datos a 13 octubre 2021

*Nueva convocatoria (mayo 21)

En este 2021 se han disparado las solicitudes de incentivos para la contratación de jóvenes en prácticas. Están dirigidas a contratar jóvenes en prácticas de Grado Medio y Superior, Universitarios, personas inscritas en Garantía Juvenil. En 2021 han aumentado casi un 67% las solicitudes respecto a 2018.

Respecto a las solicitudes por parte de empresas de Estrategia Inteligente S3, casi son el doble respecto a 2020, pero ese número no llega a alcanzar la de los años 2018 y 2019.

GRÁFICA 33. SOLICITUDES DE INCENTIVOS



Fuente: SNE-NL Datos a 13 Octubre 2021

Como dato destacable, hay que señalar que los niveles de inserción a los seis meses de la finalización del periodo subvencionado son muy elevados, cercanos al 91%.

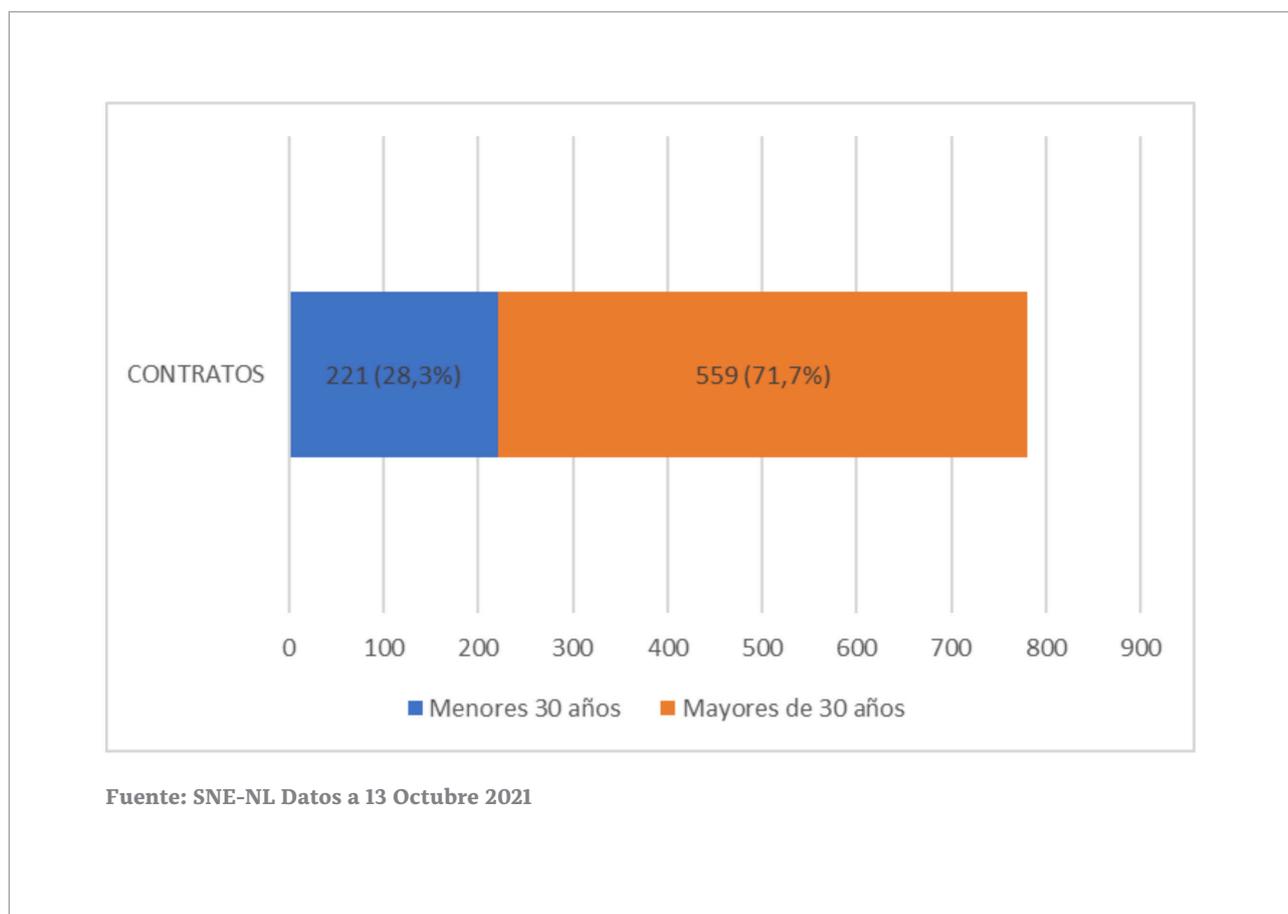
Por otra parte, se identifica un menor porcentaje de participación entre las mujeres que suponen el 29% de las contrataciones y su inserción a los 6 meses de finalización del periodo subvencionado también es menor, un 32,1%.

Ayudas a la contratación, a entidades locales

En este año 2021 el número de contratos con este recurso ha sido de 780.

De ellos, más del 71% ha sido para personas con más de 30 años, mientras que el 28,3% han sido para menores de 30 años.

GRÁFICO 34. CONTRATOS



PIFEs y escuelas taller

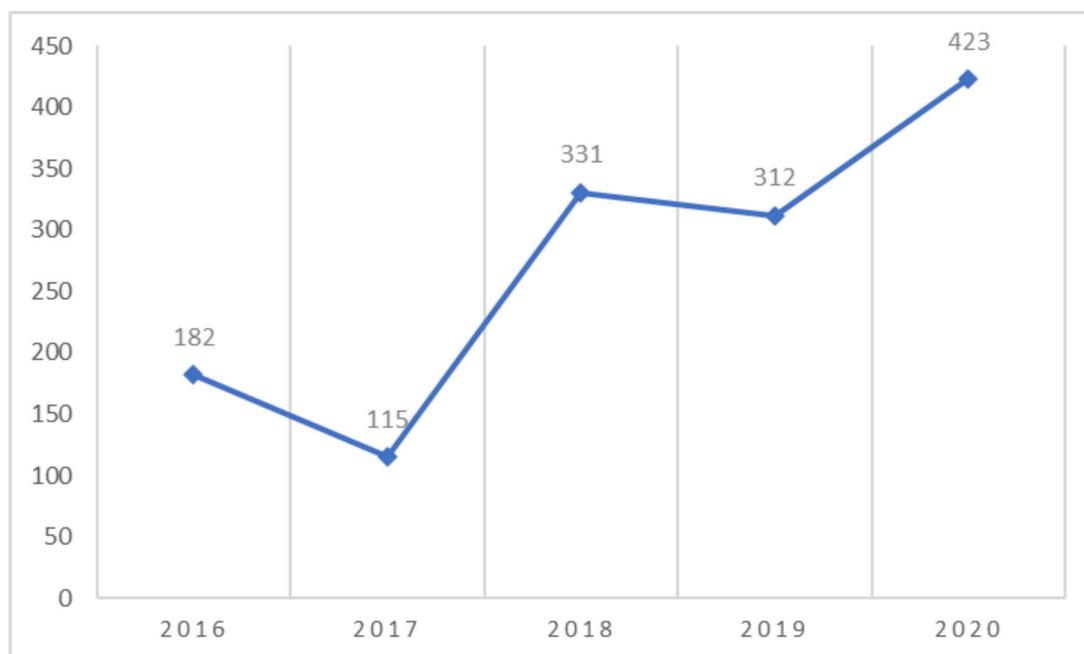
Analizamos ahora los datos referidos las Escuelas Taller (EE.TT.) y Programa Integral de Formación y Empleo (PIFE).

Los PIFE son programas integrados de formación y empleo, los cuales están dirigidos principalmente a personas sin empleo, aunque también están abiertos a personas con empleos precarios, y tienen prioridad para personas con mayores dificultades de inserción.

Las EE.TT se dirigen concretamente a personas menores de 30 años. A través de ellas se obtiene un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 y cuentan con una etapa remunerada al 75% del SMI.

En los años analizados, el número de empleos directos subvencionados está teniendo una tendencia al alza. En el año 2020 hubo 423 empleos, lo que supone un aumento del 132,42% respecto al año 2016.

GRÁFICO 35. EMPLEO DIRECTO SUBVENCIONADO

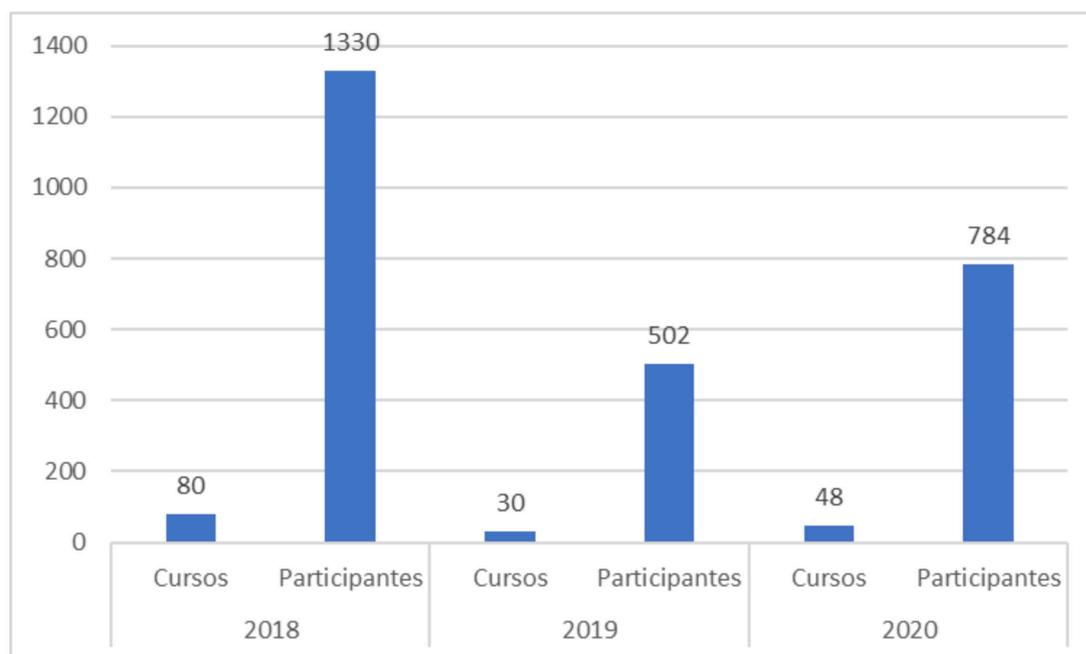


Fuente: SNE-NL. Memoria de Actividad 2020

En cuanto al número de cursos ofertados y participantes en ellos, ha sido desigual a lo largo de estos años. El drástico descenso de participantes entre 2018 y 2019 viene explicado por la reducción del número de cursos, que disminuyó a algo más de la mitad.

El aumento de la oferta de cursos, que pasaron de 30 en 2018 a 48 en 2020, llevó al aumento total de participantes. En cada convocatoria el número medio de alumnado por curso es entre 16 y 17.

GRÁFICO 36. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



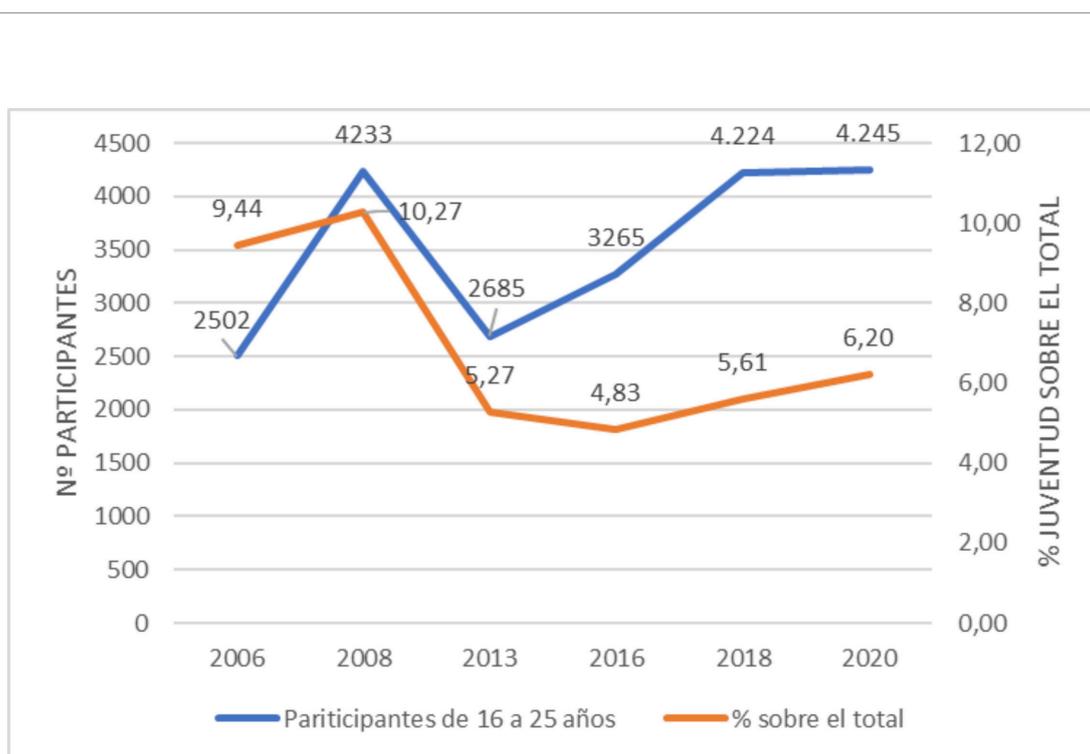
Fuente: SNE-NL. Memoria de Actividad 2020

FUNDAE

En cuanto a los datos de la Fundación Estatal para la formación en el empleo, se observa que la crisis del 2008 produjo un gran descenso del número de personas jóvenes participantes tanto en términos absolutos como en relativos.

En el año 2008, el 10,27% de las personas participantes tenían entre 16 y 25 años, mientras que, en el año 2020, aunque en números absolutos sean más que en el 2008, han descendido hasta el 6,20% del total de participantes. Esto nos indica el gran aumento del número de personas del resto de grupos de edad en los años analizados.

GRÁFICO 37. Nº PARTICIPANTES (16-25 AÑOS) Y % SOBRE EL TOTAL



Fuente: Elaboración propia FUNDAE

3.

Buenas Prácticas



3. Buenas Prácticas

Identificación de buenas prácticas en recursos de inserción sociolaboral para jóvenes

Una vez analizados tanto el diagnóstico sociodemográfico de la población joven como el mapa de recursos con los que cuenta esta población a través del SNE-NL, pasamos a conocer casos de buenas prácticas relacionadas con el empleo joven.

En primer lugar, se realiza una enumeración de buenas prácticas identificadas en el propio SNE-NL y recogidas principalmente a través del trabajo de campo realizado con el personal técnico del servicio. En segundo lugar, se presenta una recopilación de diferentes acciones, programas o actividades realizadas en otras Comunidades Autónomas de España y en diferentes territorios de la Unión Europea que han sido identificadas como buenas prácticas por diferentes organismos o instituciones oficiales.

3.1. Buenas prácticas en Navarra (SNE-NL)

Garantía juvenil

Dentro del programa de Garantía Juvenil, se destaca especialmente su buen funcionamiento con jóvenes de Grado Medio y Grado Superior que realizan el itinerario de acompañamiento completo. También se señalan positivamente experiencias realizadas con Educación como el Proyecto Giltza liderado por SNE-NL, el que un técnico/a de Garantía Juvenil y un técnico/as de orientación (formación en psicología) realizan 5 jornadas en un centro de educación con alumnado en formato de “talleres aprender haciendo”.

Por otra parte, se identifican actuaciones específicas como buenas prácticas:

- Participación ferias con estudiantes y en foros de empleo
- Colaboración con el clúster CLAVNA (audiovisuales) para formación, prácticas...
- Visitas (paralizadas por la pandemia) a colegios profesionales como el Colegio de ingenieros industriales, a la Casa de la juventud...
- Colaboración con entidades sin ánimo de lucro como Lantxotegi en Berriozar
- Colaboración con técnicos y técnicas de juventud de Ayuntamientos, entre los que se destaca por su actividad, el Ayuntamiento de Villava

Prácticas no laborales

En el caso de las prácticas no laborales los aspectos mejor valorados han sido:

- Atención y acompañamiento personalizado a las empresas/asesorías que solicitan una práctica no laboral.
- Gestión correcta de las prácticas no laborales para que el objetivo de que la persona en prácticas adquiriera experiencia relacionada con su formación se cumpla y para que los documentos manejados sean precisos y correctos: programa de prácticas no laborales, Acuerdo empresa-persona beneficiaria, Certificado.
- Envío de información general a las personas beneficiarias sobre las condiciones de la PNL al inicio de la práctica y contacto directo para posibles dudas.
- Ante bajas voluntarias de la persona en prácticas, llamada telefónica a ambas partes para saber los motivos e intervenir si es necesario.
- Contratos en prácticas posteriores a la PNL en alrededor del 60% de las prácticas.
- Información sobre la subvención de SNE-NL de contratos en prácticas a las empresas para fomentar la contratación.

Incentivos a la contratación de personas jóvenes

En cuanto a los incentivos a la contratación uno de los aspectos mejor valorados procede de los resultados de la evaluación del propio programa “Subvenciones para el fomento de la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años”, que muestra unos niveles de satisfacción por parte de las empresas y de los jóvenes muy altos. También niveles de inserción posterior elevados. “Porcentajes de inserciones a los seis meses de la finalización del periodo subvencionado: 90,5%”

Teniendo en cuenta el volumen de solicitudes que se reciben, se considera que se ha mejorado mucho también en la gestión, sobre todo se ha agilizado mucho, con la creación de una aplicación informática (SUMA) para tramitación de solicitudes y resoluciones.

Escuelas de aprendices

Las Escuelas de Aprendices son un innovador formato de formación con compromiso de contratación, impulsado por Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, que busca facilitar el acceso de personas desempleadas, especialmente jóvenes y colectivos vulnerables, en nichos de empleo emergentes en los que se detecta escasez de perfiles especializados.

El programa incluye formación para la capacitación profesional de los participantes, así como la contratación de formación y aprendizaje en empresas del sector.

La experiencia, puesta en marcha durante 2021, se ha desarrollado en colaboración con la Fundación Saltoki, la Asociación Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos, la Asociación de Hostelería y Turismo de Navarra, la Asociación Navarra de Empresarios de Transporte por Carretera y Logística, la Fundación Laboral de la Construcción en Navarra y la Asociación de Carpinteros y Ebanistas de Navarra, que también ha manifestado su interés en lanzar sus propias escuelas.

Los positivos resultados de la experiencia durante este año han llevado a tomar la decisión de continuar con el programa durante 2022.

3.2. Buenas prácticas en otras CCAA y países de la UE

Para este apartado se recopilan diferentes prácticas establecidas como buenas por diferentes organismos.

En primer lugar, en el contexto de las Comunidades Autónomas, se recopilan las actuaciones expuestas en la “Jornada de Buenas Prácticas del Plan de Choque por el Empleo Joven y el Plan Reincorpora-T 2019-2021”

Esta jornada realizada de manera online tuvo lugar el 15 de marzo de 2021 y fue organizada en colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, el SEPE y el Banco Mundial. En esta jornada fueron presentadas diferentes actuaciones y prácticas realizadas en las diferentes Comunidades Autónomas, que fueron evaluadas y establecidas como buenas prácticas por el Banco Mundial. Dentro del programa Plan de Choque de Empleo Joven 2019-2021 se eligieron las siguientes prácticas:

Programa de atención integral a jóvenes

Programa en materia de inserción laboral para menores y jóvenes dentro del sistema de protección del Gobierno de Cantabria. Se estableció en junio de 2019 un protocolo de actuación entre el Servicio Cántabro de Empleo y el Instituto Cántabro de Servicios Social para que, por parte del personal de Orientación de la Red de Oficinas de Empleo, se realicen atenciones individuales a menores y jóvenes del sistema de protección del Gobierno de Cantabria, a través de itinerarios de inserción laboral.

Durante el año 2019 se realizaron 44 atenciones personales.

SOIB Dual sectores estratégicos

Programa del Servicio de Empleo de las Islas Baleares. Formación en alternancia con el empleo y basada en certificados de profesionalidad dirigida a personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y preferentemente inscritas en Garantía Juvenil, que se califican con contrato laboral en actividades económicas estratégicas. Algunas de las actividades estratégicas que se contemplan son:

1. Sector industrial. Especialmente las actividades de náutica, calzado, mueble, bisutería, energías renovables y eficiencia energética y química
2. Tecnología y comunicaciones
3. Agricultura, especialmente agricultura ecológica
4. Actividades socio-sanitarias
5. Comercio
6. Turismo y hostelería (sólo cocina, recepción y alojamiento)
7. Imagen y sonido
8. Construcción y obra civil
9. Otras actividades económicas distintas a las anteriores que necesiten certificados de profesionalidad de nivel 3.

En número de participantes en este programa ha sido según años; 149 en 2016; 190 en 2017; 301 en 2018; 240 en 2019 y 283 en 2020. Para el Año 2018 se asignó un crédito de 4.200.000,00 €. Para el Año 2019, 2.800.000,00 €

Plan aragonés para la mejora de la empleabilidad joven 2018-2020

Este plan realizado por el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (GEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón) está dirigido a personas jóvenes de hasta 35 años y tiene como objetivos principales:

1- Tratar de articular medidas atractivas para las personas jóvenes, que las sitúen en el centro de todos los programas y servicios que se diseñen, que las incorporen en proyectos novedosos que sean de su total interés, porque respondan a sus necesidades y sus expectativas.

2- Aproximar a las personas jóvenes al tejido productivo, en un clima de conocimiento y confianza mutuos. De este modo, las personas jóvenes se podrán adaptar a los requerimientos de los puestos de trabajo, que las empresas pongan a su disposición, al mismo tiempo que las empresas comprenderán y valorarán el talento joven, que impacta directamente, a su vez, en el incremento de su competitividad. El plan se conforma de 35 medidas, que están estructuradas en tres grandes bloques: las dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes; las orientadas a acompañar a las personas jóvenes hacia la inserción laboral; y las que persiguen proporcionarles oportunidades de contratación y de emprendimiento directas.

El plan contó con un presupuesto total de 90.585.000€.

Actualmente se ha aprobado el Segundo Plan para la Mejora de la Empleabilidad Joven 2021/2023 (PAMEJ II⁵) en el cual se indican los resultados del primero, los cuales trasladamos:

“De las 35 medidas previstas, 21 se desarrollaron totalmente, 11 tuvieron un desarrollo parcial y tres quedaron por desarrollar. La ejecución fue muy satisfactoria durante los dos primeros años de su vigencia 2018 y 2019, con un grado de cumplimiento del 94% y con un descenso de la tasa de paro en menores de 25 años, del 25,94% en el 4º trimestre de 2017 al 22,57% en 4º trimestre de 2019, con una reducción de 3,44 puntos porcentuales. Concluido este plan, la ejecución de los tres años de vigencia fue del 83%, habiendo dedicado al mismo finalmente 74,7 millones de euros.

Con todo ello, a través de las 35 medidas se ha mejorado la empleabilidad de 58.633 jóvenes, 23.455 de ellos personas ocupadas y 35.178 trabajadores desempleados, de éstos 25.323 se insertaron en los doce meses siguientes a su participación en alguna de las medidas.

Por otra parte, se han subvencionado la creación o el mantenimiento de 4.636 puestos de trabajo; 688 de ellos generando su propio empleo como trabajador autónomo; 2.271 mediante el estímulo de la contratación y 1.677 en la economía social, sobre todo en los centros especiales de empleo, pero también en las empresas de inserción y en cooperativas y sociedades laborales.”

5. Disponible en https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/listado-op/xls/listado_op_poej.xlsx

Emprendimiento juvenil a través del cooperativismo

Programa de promoción del emprendimiento de cooperativas en Galicia. En este programa se establecen dos líneas de fomento de creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales desde dos perspectivas, la de la entidad que incorpora (Programa I) y la de la persona que accede (Programa II).

En relación a las personas jóvenes, se aborda un tratamiento singular promoviendo y consolidando cooperativas juveniles (constituídas mayoritariamente por personas socias trabajadoras menores de 30 años, o 35, si se trata de personas con discapacidad). Esto es a través de incrementos significativos de las cuantías contenidas en los programas que les afectan, además de prever incentivos específicos para la incorporación como personas socias trabajadoras o de trabajo a prueba para personas menores de 30 años.

Para el año 2021 se han destinado 3.316.330€, siendo para el Programa I 1.824.000€ y para el Programa II 1.492.330€.

Portal Murcia Orienta

El Servicio regional de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (SEF) realiza Murcia Orienta, una guía de orientación profesional que ayuda y apoya a personas orientadoras que trabajen como buscadores de empleo.

El objetivo principal por el que se realiza esta guía es contribuir a la mejora de la situación en el mercado laboral de las personas desempleadas; sobre todo la de aquellas que pertenezcan a colectivos desfavorecidos por tener baja ocupabilidad: jóvenes menores de 25 años, mujeres, desempleados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes.

Esta guía presenta diferentes recursos y actividades cuyos principios fundamentales son dos: la personalización y la eficacia. Estos recursos y actividades están divididas en cinco bloques:

- Buenas prácticas
- Actividades polivalentes
- Mi chistera (aporte documental)
- Información/asesoramiento para la búsqueda de empleo
 - Información sobre formación y empleo
 - Herramientas para la búsqueda de empleo
- Orientación profesional
 - Elección ocupacional
 - Recursos personales

PLAN DE CHOQUE DE EMPLEO JOVEN 2019-2021

PROGRAMA	ORGANISMO	ENLACE WEB
PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL A JÓVENES	SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO	https://www.empleacantabria.es/inicio https://www.empleacantabria.es/documents/5135313/5679728/
SOIB DUAL SECTORES ESTRATÉGICOS	SERVICIO DE EMPLEO DE LAS ILLES BALEARS	https://soib.es/es/informacio-i-ofertes-programa-soib-formacio-dual-sectors-estrategics-2021-2022/ https://www.caib.es/seucaib/ca/arxiuServlet?id=4367895
PLAN ARAGONÉS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD JOVEN	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO	https://inaem.aragon.es/documentos/plan-aragones-para-la-mejora-de-la-empleabilidad-joven-2018-2020
EMPRENDIMIENTO JUVENIL A TRAVÉS DEL COOPERATIVISMO	EMPREGO GALICIA	http://garantiaxjuvenil.fondoseuropeos.gal/gaxuve/novas/fomento-do-EMMMemprendemento/#emprendemento https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2021/20210208/AnuncioG0599-210121-0001_es.html
PORTAL MURCIA ORIENTA	SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACION DE LA REGION DE MURCIA	https://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=9983&IDTIPO=100&RASTRO=c\$m http://www.carm.es/web/descarga?IDCONTENIDO=482&ALIAS=PUBT&IDADIC=194&ARCHIVO=Texto+Completo+1+Murcia+Orienta..pdf&RASTRO=c\$m47036,5830 pdf&RASTRO=c\$m47036,5830

A continuación, exponemos las buenas prácticas seleccionadas del programa Reincorpora-T. Si bien no son específicas para personas jóvenes, resulta pertinente incluirlas ya que muchas incluyen a este grupo en concreto:

PROYECTO DE REFUERZO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN (ERSISI)

Proyecto realizado entre septiembre de 2017 y junio de 2019 liderado por el Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra en el que se aúnan las fuerzas y recursos entre los servicios sociales y los de empleo, de manera que se favorezca el desarrollo de itinerarios de inclusión sociolaboral más integrales. El objetivo principal del Proyecto ERSISI es diseñar y poner a prueba un nuevo modelo de atención/activación de empleo para la población desempleada vulnerable, sobre la base de una intervención coordinada de los servicios sociales y de empleo. Este proyecto tuvo una experiencia piloto realizado en dos zonas de Navarra: Sakana Occidental (Alsasua, Olazagutia y Ciordia) y Tudela.

A nivel práctico esta integración de servicios se ha visto materializada a través de la ventanilla única y el trabajo conjunto de una pareja de profesionales para cada persona usuaria. Uno de los componentes de la pareja procede del ámbito social y el otro del ámbito laboral, y ambos comparten tanto el espacio físico como sus conocimientos y bagaje profesional, de modo que se adopta una perspectiva más integral de cada caso.

VIVES APRENDE ESCUELAS DE EMPLEO ANDALUCÍA

Programa de formación de perfiles profesionales específicos que realiza Acción contra el hambre en colaboración con administraciones y entidades locales y autonómicas. Gracias a esta colaboración se pueden identificar los nichos de mercado en cada territorio y, en consecuencia, la demanda de profesionales.

Las personas que participan en este programa adquieren conocimientos técnicos básicos del sector de la escuela (administración, huertos ecológicos, logística, programación...) y competencias transversales de cualquier empleo (motivación, trabajo en equipo, etc.)

Se realiza formación tanto teórica como práctica y todas las escuelas incluyen prácticas no laborales en las empresas colaboradoras. Durante esta fase, las personas participantes reciben asesorías individuales y grupales para que la adaptación laboral sea la mejor posible.

Entre 2017 y 2020 han participado 1336 personas (62% mujeres; 38% hombres) en España. Han encontrado trabajo de forma inmediata el 34% de las mujeres y el 30% de los hombres. En Andalucía se han destinado 317.954,77€ en el ejercicio de 2020.

INICIATIVA SOCIAL PARA COLECTIVOS VULNERABLES EN COLABORACIÓN CON CORPORACIONES LOCALES – LABORA

En 2016 el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF; actualmente LABORA) lanzó un Programa de Iniciativa Social en colaboración con corporaciones locales de la Comunitat Valenciana.

Este programa de subvenciones tiene como objetivo general de proporcionar trabajo o experiencia profesional a los colectivos de personas desempleadas que afrontan mayores dificultades de acceso o permanencia en el empleo. En este sentido, los destinatarios finales de este programa son las personas que conforman categorías de vulnerabilidad en materia de empleo, es decir, las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en los centros SERVEF de Empleo de la Generalitat, que preferentemente pertenezcan a colectivos de difícil inserción laboral como mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia laboral, personas en situación de paro de larga duración, etc...

Cada convocatoria que se acoja a esta subvención puede delimitar el colectivo de personas desempleadas que sean destinatarias en específico, las modalidades contractuales que deban utilizarse y los ámbitos en que proceda desarrollar las obras y servicios de interés general o social (turismo, medio ambiente, servicios sociales...)

Las condiciones a cumplir por parte de las entidades locales para poder recibir las subvenciones son:

- Los contratos que se formalicen deberán tener una duración mínima de tres meses con una jornada de al menos 30h semanales.
- Se debe garantizar que las personas contratadas tengan un ingreso mensual bruto de al menos el salario mínimo interprofesional (incluyendo la parte proporcional de la paga extra)
- Las contrataciones no podrán servir para cubrir vacantes de los puestos de trabajo de la entidad beneficiaria.

En 2016 se realizó una convocatoria específica de contrato de prácticas para personas jóvenes desempleadas menores de 30 años tituladas y sin experiencia en el ámbito de su cualificación.

Se destinó un importe de 8.984.457,77€ y el número de personas beneficiarias fue de 563 mujeres y 277 hombres.

En años posteriores se han ido realizando también otras convocatorias cuyos destinatarios finales no eran las personas jóvenes, como EMCORP, EMCORD, EMCORA...

Actualmente LABORA tiene un plan integral de formación y empleo (AVALEM JOVES) con programas destinados específicamente a jóvenes.

Mediante Avalem Joves, el Servicio de Empleo Público Valenciano ofrece subvenciones para las empresas que contraten personas jóvenes cualificadas. Estas ayudas pueden solicitarlas cualquier empresa privada con ámbito de actuación en la Comunitat. El objetivo es impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes con contratos indefinidos y en prácticas.

• **ECOJUP 2021. Subvenciones para fomentar la contratación en prácticas de personas jóvenes cualificadas (AVALEM JOVES), en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil - 2021.**

• **ECOGJU - 2021. Ayudas a la contratación indefinida inicial de personas jóvenes. AVALEM JOVES - Garantía Juvenil**

Por otra parte, Avalem Joves Plus es un plan de subvenciones destinadas a la contratación de personas jóvenes, cualificadas y no cualificadas, por parte de entidades locales de la Comunitat Valenciana.

• **EMPUJU - 2020. Programa de subvenciones destinada a la contratación de personas jóvenes por entidades locales, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Este programa está cofinanciado por el POEJ-2014-2020 de Fondo Social Europeo.**

PREPARADAS PARA EL EMPLEO

Programa colaborativo entre el Instituto Aragonés de Empleo y diferentes agentes sociales (INAEM, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) cuya primera edición se desarrolló entre 2018 y 2020.

Está destinado a mujeres mayores de 30 años, que estén inscritas como demandantes de empleo que no dispongan de título de formación profesional medio o superior o título universitario (o en caso que lo tengan que sea hace más de 5 años y no haber trabajado en el último año en el ámbito de esos estudios). No se tendrá en cuenta estos requisitos en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad de un grado de la menos del 33% y mujeres procedentes del ámbito rural.

Se desarrollaron 23.000 actuaciones de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo, siendo 1.223 el número de mujeres contratadas, suponiendo un 58% del total.

El programa se ha reeditado en 2020 llamándose “Más preparadas para el empleo” y sus principales objetivos son:

- Atender a al menos 1.440 mujeres. Cada entidad se responsabilizará de atender al menos a 360 mujeres.
- Que cada entidad inserte laboralmente al menos al 25% de su colectivo de 360 mujeres.
- En relación a la distribución territorial de las atenciones, se atenderán en el ámbito rural aragonés a un mínimo de 288 participantes (72 por entidad)

- Diagnóstico de empleabilidad e itinerario personalizado de inserción.
- Que cada entidad realice con sus participantes asignadas un mínimo de 2.340 acciones en total.
- Que cada entidad facilite, impulse o desarrolle acciones de formación adecuadas para sus participantes, de manera que, las mujeres de cada entidad hayan realizado entre todas y con las diversas acciones de formación en que hayan participado, un total de 7.200 horas de formación.

Para cumplir los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones.

- Acciones de orientación laboral y búsqueda de empleo.
- Talleres de competencias transversales, de empoderamiento y refuerzo de la igualdad.
- Acciones de cualificación y recualificación profesional.
- Ofrecimiento de ofertas de empleo e inserción laboral.
- Seguimiento durante el itinerario y acompañamiento en la incorporación laboral.

El importe máximo total de presupuesto asignado para el desarrollo de este programa es de 2.666.664 euros, correspondiendo a cada una de las entidades participantes una subvención máxima de 666.666 euros para atender a las participantes y desarrollar las acciones que dicho programa conlleve.

LANZADERAS DE EMPLEO

Programa de orientación laboral gratuita de la Fundación Santa María la Real que busca impulsar la inserción laboral de personas en desempleo.

En seis años de trabajo se han realizado 600 Lanzaderas de Empleo por todo el país, con más de 12.000 participantes y una media de éxito e inserción del 60%.

Cada Lanzadera está compuesta por 20 personas en situación de desempleo, las cuales se reúnen durante varios meses junto a un técnico/a que les guía, para entrenar una búsqueda de trabajo innovadora, proactiva y solidaria.

Se busca que las personas que acuden sean de perfiles laborales heterogéneos para que no exista competencia a la hora de buscar trabajo y se apueste por una cultura colaborativa.

Entre las diferentes actividades que se realizan encontramos talleres de inteligencia emocional, diseño de plan de búsqueda laboral, actualización y modernización de currículos, simulaciones de entrevistas, contactación con empresas y ampliación de contactos laborales y/o empresariales...

Las personas integrantes distribuyen el trabajo por proyectos; se reparten las tareas y se trabaja de forma coordinada.

En la actualidad existen siete diferentes modalidades:

Lanzaderas de Empleo. Programa original de orientación laboral y gratuita que busca impulsar la inserción de personas en desempleo en el mercado laboral actual.

Lanzaderas de Empleo Express. Sigue la estructura original del programa, manteniendo la metodología de Lanzaderas, y con una duración más breve.

Lanzaderas Conecta Empleo. Esta modalidad incorpora nuevas técnicas y herramientas digitales acordes al nuevo mercado laboral, que demanda la transformación digital de todas las profesiones. El programa está impulsado junto a Fundación Telefónica, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y se desarrolla entre 2020 y 2023.

Lanzaderas Senior. Dirigidas a personas en situación de desempleo, con edades comprendidas entre los 45 y los 60 años, para reactivar su forma de buscar empleo.

Lanzaderas para Mujeres. Destinadas a mujeres en desempleo, desde los 18 hasta los 60 años, con el objetivo de entrenar una nueva búsqueda de empleo.

Lanzaderas de Emprendimiento. Esta modalidad se encarga de apoyar y asesorar a personas en desempleo para que logren emprender su propia idea de negocio.

Lanzaderas Sectoriales. Dedicada a la inserción laboral de personas en desempleo en sectores profesionales con gran impulso: medio ambiente, energías renovables...

En Navarra se han realizado seis convocatorias, siendo cuatro en Pamplona y dos en Tudela, con financiación de Fundación Telefónica y en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare. La última edición, realizada en 2021 en Pamplona, ha sido de la modalidad Lanzadera Conecta empleo.

PLAN REINCORPORA-T

PROGRAMA	ORGANISMO	ENLACE WEB
ERSISI - PROYECTO DE REFUERZO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN	SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE	<p>https://ersisi.navarra.es/es/inicio</p> <p>https://www.observatoriorealidadsocial.es/files/galeria/files/Integraci%C3%B3n%20de%20Servicios%20Sociales%20y%20de%20Empleo%20resultados%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20impacto%20del%20Proyecto%20ERSISI%20en%20Navarra%20-%20Informe%20ganador%20del%20Premio%20Proyectos%20e%20Iniciativas%20d.pdf</p>
VIVES ESCUELAS DE EMPLEO EN ANDALUCÍA	ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE – JUNTA DE ANDALUCÍA	https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/catalogo_proyectos_dase_2020.pdf
INICIATIVA SOCIAL PARA COLECTIVOS VULNERABLES EN COLABORACIÓN CON CORPORACIONES LOCALES	LABORA - SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN	<p>https://labora.gva.es/documents/166000883/166300611/Avalem+Joves++Plan+Integral+Empleo+y++Formaci%C3%B3n+2016-2020+CAST.pdf/0d966c97-5bb4-4a86-be93-460ef55f3f41</p> <p>https://labora.gva.es/documents/166000883/166175518/Plan+estrat%C3%A9gico+2016-2022/971cbc96-024e-4db5-9506-c34945cf7cf7</p>
PREPARADAS PARA EL EMPLEO	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO	<p>https://www.cepymearagon.es/?page_id=11278</p> <p>https://inaem.aragon.es/sites/default/files/recursos/b.o.a_4-1-2021_mas_preparadas.pdf</p>
LANZADERAS DE EMPLEO	SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE	<p>https://www.lanzaderasconectaempleo.es/</p> <p>https://www.lanzaderasdeempleo.es/sites/default/files/press-kit-dossier/dossier_de_prensa_lees_2021_0.pdf</p>

Aprender trabajando

Esta iniciativa está enmarcada en el programa “Acceder” de la Fundación Secretariado Gitano. El objetivo de la misma es aumentar la empleabilidad de las personas jóvenes gitanas a través de una experiencia de formación en colaboración con empresas de referencia en su sector.

Este objetivo se consigue a través de diferentes acciones:

- Dotando de competencias básicas y profesionales a jóvenes vulnerables.
- Implicando activamente a las empresas en la realización de formación teórica y práctica-
- Facilitando una ayuda económica a la familia de la persona beneficiaria durante la fase de formación en la empresa.
- Experimentando una situación real de ejercicio laboral, en la que se ponen en práctica actitudes, hábitos y habilidades importantes para el ejercicio de una profesión.
- Preparando a las personas beneficiarias para que obtengan el título de Educación Secundaria Obligatoria.

La duración de cada proyecto es de 6 meses, lo que supone un total de 840 horas de formación, siendo la mitad de las horas para la teoría y la otra mitad para práctica.

Se lleva realizando desde 2013, y en total, se han realizado 139 proyectos de formación en 14 Comunidades Autónomas diferentes.

Los resultados han sido:

- Participantes: 2.859
- Empresas colaboradoras: 61
- Tasa de inserción: 40%
- Retorno educativo: 34%

Escuelas Taller Conectando

Este programa de la Fundación Federico Ozanam está financiado por el Instituto Aragonés de Empleo. Se trata de un proyecto en que 10 alumnos y alumnas se forman para obtener dos certificados de profesionalidad que les habilitan como Técnicos de Sistemas Microinformáticos.

Son varios los objetivos que se buscan con el proyecto:

- Adquisición de competencias transversales y profesionales.
- Asimilación de hábitos de trabajo y conseguir competencias profesionales que les permitan la inserción en el mundo laboral.
- Adquisición de las competencias profesionales de los certificados de profesionalidad concretos.
- Desarrollo del trabajo planteado con la mayor profesionalidad.

En este proyecto colaboran varios centros educativos y se preparan varios locales con equipos informáticos y conexión a internet para poder acercarse a ellos en caso de no tener posibilidades de realizar en su propia casa las diferentes tareas.

Escuela de Segunda Oportunidad

En esta escuela de la Fundación El Llindar se impulsan diferentes actuaciones de carácter educativo y profesionalizante, a través de recorridos personalizados de entre 2 y 4 años.

Se explica que tienen diferentes elementos que son diferenciadores en cuanto a política educativa respecto a otras escuelas similares:

- Acompañamiento subjetivo: “Escuchamos para responsabilizar”
- Formación en alternancia entre formación y trabajo a medida: “Aprendemos haciendo”.
- Itinerarios más largos, flexibles y adaptados: “Calificamos y certificamos”.
- Espacios de trabajo metodológico del equipo docente: “Elaboramos conjuntamente un saber”.
- Trabajo colaborativo: “Construimos con otros”.
- Investigación y diseño de nuevos entornos de aprendizaje

En cuanto al impacto que ha supuesto este programa se puede destacar que:

- El porcentaje del alumnado que consigue la correspondiente certificación de la formación cursada (75 %).
- El porcentaje del alumnado que retorna al sistema educativo (65 %).
- El porcentaje de jóvenes que consiguen su correspondiente inserción en el mercado laboral (15%).

Pulsa Empleo

Proyecto de Cruz Roja cuyo objetivo principal es buscar que las personas jóvenes que se encuentran más alejadas del mercado laboral puedan mejorar su posicionamiento reduciendo sus dificultades y desajuste específicos. Cuentan con tres líneas de trabajo totalmente interrelacionadas entre sí.

- Motivación y activación de jóvenes.
- Orientación vocacional y profesional.
- Asesoramiento y acompañamiento.

Este proyecto va de la mano de otra iniciativa de segundas oportunidades en el que se mejoran las competencias para el empleo a través de acciones formativas.

En el año 2019 los datos que arroja este proyecto es que el 12% de participantes retorna al sistema educativo y el 50% encuentran empleo

Formació en Alternança

Esta iniciativa llevada por Economía Solidaria Empresa d'inserció SLU lleva implantada alrededor de 12 años. El objetivo es que personas jóvenes tuteladas, ex tuteladas y en situación de vulnerabilidad grave, puedan adquirir las habilidades personales y formativas imprescindibles para incorporarse a la formación reglada y al mercado laboral.

Cuentan con dos líneas formativas principalmente:

- Industrial (Taller de montaje industrial de bicicletas)
- Comercial/atención al cliente (traje en una tienda de ropa de segunda mano, mensajería sostenible o auxiliar de hostelería)

En todo el tiempo que lleva la iniciativa en funcionamiento, los datos de inserción que arroja son muy positivos:

- El 95 % ha conseguido una autorización a trabajar.
- El 60 % ha conseguido un empleo.
- El 70 % ha retornado a la educación.

EAPN

PROGRAMA	ORGANISMO	ENLACE WEB
APRENDER TRABAJANDO	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/programas/127944.html.es
ESCUELA TALLER CONECTANDO	FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM	https://www.ozanam.es/programa/escuela-taller-conectando-2/
ESCUELA DE SEGUNDA OPORTUNIDAD	FUNDACIÓN EL LLINDAR	http://www.ellindar.org/es/innovacion-pedagogica/
PULSA EMPLEO	CRUZ ROJA	https://www.servicioscruzroja.com/juventud/pulsa-empleo-activacion-orientacion-y-acompanamiento-a-la-insercion-para-jovenes-de-garantia-juvenil
FORMACIÓ EN ALTERNANÇA	ECONOMIA SOLIDARIA EMPRESA D'INSERCIÓ SLU	https://www.lanzaderasconectaempleo.es/ https://www.lanzaderasdeempleo.es/sites/default/files/press-kit-dossier/dossier_de_prensa_lees_2021_0.pdf

Por último, exponemos casos de diferentes territorios de la UE con buenas prácticas señaladas por la propia Comisión Europea.

Algunas de estas prácticas están ligadas al programa de Garantía Juvenil, pero pueden aplicarse independientemente del programa. También se han seleccionado algunas de estas prácticas en función de las necesidades o dificultades señaladas por el personal técnico del SNE-NL respecto a este y otros programas.

Impulsores

El Servei d'ocupació de Catalunya (SOC) coordina una red de jóvenes impulsores que tienen la misión de informar a los y las jóvenes sobre la GJ. Esta red de impulsores les ayuda a registrarse, remitirlos a los servicios más apropiados a nivel local y a proporcionar asesoramiento a los empleadores para la contratación de personas jóvenes.

Además de esto, también actúan como dinamizadores, publicitando convocatorias de programas de la GJ e identificando a todas las entidades asociadas al programa.

Estos impulsores han sido clave en dar a conocer la GJ especialmente entre la juventud que abandona la escuela y la vulnerable, la cual constituye una gran parte de la población objetivo de la GJ.

Estos servicios deben ser ofrecidos y realizados lo más cerca de las personas jóvenes y del personal de apoyo en los centros de educación y formación.

Estos impulsores deben también recibir formación continua y aprendizaje para un mejor funcionamiento del plan.

El plan comenzó en marzo de 2015 y, hasta mayo de 2016, los impulsores prestaron asistencia a aproximadamente 49.300 jóvenes que en ese momento no estudiaban ni trabajaban (25% de la población total jóvenes que no estudian ni trabajan en Cataluña). De estos, 35.430 se registraron en la GJ y 25.890 recibieron una oferta. Entre esas fechas fueron dedicados 2,2 millones de €, destinados, por ejemplo, a la contratación de 72 de esos impulsores.

Extraído de: "Youth guarantee Communication Plan through promoters" elaborado por Comisión Europea (2018)

Por último, exponemos casos de diferentes territorios de la UE con buenas prácticas señaladas por la propia Comisión Europea.

Algunas de estas prácticas están ligadas al programa de Garantía Juvenil, pero pueden aplicarse independientemente del programa. También se han seleccionado algunas de estas prácticas en función de las necesidades o dificultades señaladas por el personal técnico del SNE-NL respecto a este y otros programas.

Impulsores

El Servei d'ocupació de Catalunya (SOC) coordina una red de jóvenes impulsores que tienen la misión de informar a los y las jóvenes sobre la GJ. Esta red de impulsores les ayuda a registrarse, remitirlos a los servicios más apropiados a nivel local y a proporcionar asesoramiento a los empleadores para la contratación de personas jóvenes.

Además de esto, también actúan como dinamizadores, publicitando convocatorias de programas de la GJ e identificando a todas las entidades asociadas al programa.

Estos impulsores han sido clave en dar a conocer la GJ especialmente entre la juventud que abandona la escuela y la vulnerable, la cual constituye una gran parte de la población objetivo de la GJ.

Estos servicios deben ser ofrecidos y realizados lo más cerca de las personas jóvenes y del personal de apoyo en los centros de educación y formación.

Estos impulsores deben también recibir formación continua y aprendizaje para un mejor funcionamiento del plan.

El plan comenzó en marzo de 2015 y, hasta mayo de 2016, los impulsores prestaron asistencia a aproximadamente 49.300 jóvenes que en ese momento no estudiaban ni trabajaban (25% de la población total jóvenes que no estudian ni trabajan en Cataluña). De estos, 35.430 se registraron en la GJ y 25.890 recibieron una oferta. Entre esas fechas fueron dedicados 2,2 millones de €, destinados, por ejemplo, a la contratación de 72 de esos impulsores.

Extraído de: "Youth guarantee Communication Plan through promoters" elaborado por Comisión Europea (2018)

Youth Mediators (mediadores juveniles)

Este programa se puso en marcha en Bulgaria en 2015. El objetivo era llegar a la juventud que no estudia ni trabaja y que no estaban registrados en el Servicio Público de Empleo y activarlos.

Estos mediadores juveniles son tanto personal del SPE como jóvenes desempleados inscritos en los SPE que han recibido una formación especial para esta función. Su actuación se basa en intermediar entre la juventud inactiva y las instituciones públicas que prestan servicios sociales, sanitarios, educativos y de otro tipo.

En este programa se invirtieron unos 350.000€ para la formación y el empleo de 100 mediadores juveniles (que incluía alojamiento, transporte y remuneración de 290€ mensuales).

En cuanto a los resultados, alrededor de 5.000 jóvenes que actualmente no estudian ni trabajan se han inscrito en el SPE local como consecuencia directa de su contacto con un mediador juvenil y casi 2.000 han encontrado trabajo únicamente gracias al apoyo de estos mediadores.

Extraído de “Youth Mediators” elaborado por la Comisión Europea (2017)

RÜMSA

En Sajonia-Anhalt (Alemania), el programa RÜMSA (Gestión Regional de la Transición de la escuela al trabajo) y en Renania del Norte-Westfalia la iniciativa KAoA/KoKo (Punto de coordinación municipal), demostraron que la creación de una cooperación regional de redes con las instituciones y partes interesadas fue un factor clave del éxito de estos programas. RÜMSA trata de coordinar todos los programas y operaciones nacionales y del FSE disponibles para jóvenes y ayudarles a moverse por esas ofertas.

Es un programa señero que ha tenido un gran éxito a la hora de establecer relaciones de trabajo constructivas entre todas las partes interesadas de la región.

De modo similar, Renania del Norte-Westfalia creó KoKo (Consejos Comunales de Coordinación) para coordinar las estrategias y prioridades locales con financiación pública. Los KoKos reúnen representantes de las administraciones centrales, de los agentes locales y las oficinas locales de los servicios públicos de empleo.

Extraído de: “Study for the Evaluation of ESF Support to Youth Employment” elaborado por la Comisión Europea (2020)

MOLENGEEK

Proyecto iniciado en 2015 en Bélgica que es financiado a través de empresas privadas (Google), presupuestos nacionales (en el marco de Plan de Acción de la GJ).

MolenGeek es un programa de formación que pretende formar jóvenes en las nuevas profesiones digitales, en particular en el desarrollo web y móvil.

El programa incluye talleres y reuniones presenciales para dar a conocer los retos del autoemprendimiento (cómo crear una empresa, cómo preparar un plan de negocio, cuáles son las consideraciones legales, etc.). El espacio de trabajo está disponible para que puedan crear y desarrollar proyectos y/o servicios informáticos.

La MolenGeek “Coding School” se divide en dos tipos de programas de formación: de corta duración (1-5 días) y de larga duración (hasta 6 meses):

Corta duración:

El programa de formación de corta duración está diseñado para facilitar la adquisición de competencias digitales “prioritarias”. Estas competencias prioritarias son seleccionadas por ACTIRIS en función de las necesidades de los empleadores que trabajan en los servicios de TI / sector digital (por ejemplo, Photoshop, HTML, JavaScript). La formación es gratuita para los solicitantes de empleo de entre 18 y 25 años que residan en la Región de Bruselas Capital.

Larga duración:

Desarrollado en colaboración con Bruxelles Formation (en el marco del plan de acción de la Garantía Juvenil en la Región de Bruselas-Capital), l’Université Libre de Bruxelles, Samsung y Google, el programa de larga duración se divide en tres meses de aprendizaje teórico y tres meses de diseño de proyectos.

Concienciación en los colegios:

En colaboración con Innoviris (Instituto de Investigación e Innovación de Bruselas), MolenGeek puso en marcha en 2018 un proyecto piloto con los colegios llamado InnoGeeks. El proyecto, dirigido a 800 alumnos de escuelas, introdujo la codificación, la robótica, la seguridad en internet y el espíritu empresarial. Extraído de: “The MolenGeek tech ecosystem” elaborado por la Comisión Europea (2018)

COMISIÓN EUROPEA

PROGRAMA	ORGANISMO	ENLACE WEB
YOUTH MEDIATORS	Ministerio de trabajo y políticas sociales (Bulgaria)	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18454&langId=en
RÜMSA	Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Integración (Sajonia-Anhalt)	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=-738&langId=es&pubId=8307&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3
IMPULSORES	Servei d'ocupació de Catalunya	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20447&langId=en
MOLENGEEK	Oficina regional de empleo de Bruselas	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20097&langId=en

4.

Propuestas



4. Propuestas

Líneas de trabajo para la mejora de los recursos dirigidos a facilitar el acceso de la población joven navarra al empleo a la formación.

El trabajo de campo desarrollado a lo largo del estudio nos lleva a identificar y recopilar algunas líneas de trabajo para la mejora de los recursos dirigidos a mejora la capacitación y el acceso al empleo entre la población joven.

Algunas de estas propuestas hacen referencia a los programas específicos desarrollados por el propio Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare:

Prácticas no laborales

Las principales necesidades trasladadas en relación con este programa han sido:

- En términos generales, se señala la conveniencia de vincular las formaciones a titulaciones, a necesidades específicas y de realizar orientación hacia el empleo desde que los jóvenes salen de los centros formativos.
- Específicamente, se considera que el diseño del programa está muy limitado y marcado por el RD 1543/2011 por lo que convendría modificarlo o actualizarlo.
- A nivel de gestión, se demanda una mayor simplificación del proceso.
- Y finalmente se considera apropiado mejorar el seguimiento de los casos, a través de la tutorización de las prácticas y del control de abandonos, para lo que son necesarios más recursos.

Fomento de la contratación

Dentro de este programa y a pesar de los buenos resultados obtenidos y de su alta demanda, se identifica como aspecto a mejorar el incremento de la participación de las mujeres jóvenes y de su posterior inserción laboral.

Garantía Juvenil

El análisis previo sobre la aplicación práctica del Programa de Garantía Juvenil en Navarra nos muestra una realidad difusa, aun siendo el Instituto Navarro de la Juventud quien ostenta la responsabilidad de este Programa, su dependencia de políticas estatales y la desvertebración de las acciones en diferentes programas, entidades y convocatorias, dificulta un grado de conocimiento preciso de su funcionamiento y de su eficacia.

Y este es el origen, como veremos a continuación, de las principales líneas de mejora del programa, identificadas durante el trabajo de campo, en el que se señala que para un mejor funcionamiento de éste sería fundamental que:

- Existiera más conocimiento, coordinación e interacción entre las diferentes entidades participantes en Garantía Juvenil.
- Mejorara dentro del propio SNE-NL, la relación-coordinación entre las cuatro secciones de SNE y los territorios en los que se desarrolla el programa.
- En la misma línea, se señala la idoneidad de mejorar la coordinación con Educación, sobre todo en el sentido de prevenir el abandono escolar temprano y facilitar, en su caso, su retorno.
- Del mismo modo, convendría mejorar la coordinación con los Servicios Sociales para hacer hincapié en los jóvenes en riesgo o en exclusión social.
- De cara a fomentar la participación y el conocimiento del programa entre las personas jóvenes, resultaría importante la creación de una “imagen corporativa” de SNE-NL en redes sociales, para llegar más fácilmente al colectivo, así como la creación de un espacio-aplicación en el que se tuviera acceso a todos los servicios existentes en el marco de la Garantía Juvenil.
- La herramienta de inscripción en Garantía Juvenil debería ser revisada para que fuese más intuitiva. Existe un perfil de jóvenes sin cualificación y con bajas capacidades digitales que incluso no llegan a ser capaces a inscribirse debido a su dificultad.
- Para ese mismo perfil de jóvenes con baja cualificación, se debería desarrollar una programación formativa más adaptada por parte del SNE-NL, al igual que un mayor trabajo en iniciativas de emprendimiento.
- De cara al contacto con las empresas, sería importante realizar una labor de prospección, de modo que se puedan identificar sus necesidades reales y poder adecuar la programación formativa del SNE-NL a ellas.
- Por último, se considera necesario la introducción de la perspectiva de género en el programa de Garantía Juvenil, sobre todo en el caso de jóvenes sin cualificación con cargas familiares.

En todo caso, la información recabada abunda en la necesidad de seguir implementando políticas de apoyo en los procesos de transición escuela-trabajo. Existen algunas cuestiones transversales que influyen en la inclusión de la población joven al mercado de trabajo que deben ser abordadas:

Más formación-Mayores dificultades inserción laboral. ¿desajuste entre el mundo académico y el laboral?

Falta de experiencia sobre dos cuestiones: poca trayectoria laboral y trabajos con poca capacidad de incorporar nuevas habilidades y conocimientos.

Frustración de las expectativas laborales: gran contradicción entre la realidad de los beneficios que se obtienen de la inserción al mercado laboral y las expectativas de los jóvenes sobre todo en cuanto a ingresos laborales.

las exigencias de una formación más amplia (de largo plazo) choca con las necesidades y urgencias de muchas de estas personas. lo que les lleva a aceptar cualquier tipo de empleo y abandonar los estudios.

Con carácter general la emergencia de una población joven poco formada, que se cronifica en situaciones de precariedad en un continuo entre malos empleos y períodos de desempleo.

Dificultades para el emprendimiento: falta de experiencia, acceso a la financiación, mentorización,...

Para hacer frente a estas cuestiones, y otras, se van articulando diferentes programas que contemplan aspectos innovadores o modelos más conformes a las exigencias del mercado y de las personas. Con anterioridad hemos mencionado diversas buenas prácticas, pero aquí simplemente vamos a mencionar algunos programas que consideramos de gran interés para este colectivo:

- Con carácter general podemos mencionar la Orientación y Formación que se ofrece de manera transversal a toda la población en desempleo. Iniciativas ya existentes que serán reforzadas por el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE), puesto en marcha para iniciar su andadura en 2022.
- Los Programas Integrados de Formación y Empleo que realizan un proceso de aprendizaje instrumental con acompañamiento.
- Las ayudas a la contratación de jóvenes
- La formación con compromiso de empleo
- Y como proyectos más novedosos:
 - **Programa de Empleo Inclusivo; que pretende llegar a los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo con una gestión más flexible y adaptada a las necesidades inmediatas.**
 - **Los programas ADAPTA 2030; Rural Lab, etc. que, desde una metodología novedosa y disruptiva, apuestan por procesos de emprendimiento tanto económicos, como sociales de nuevo cuño**
 - **Programa de activación para el empleo Giltza; dirigiéndose a jóvenes que van a finalizar o han finalizado estudios**
 - **Las Escuelas de aprendices, que bebiendo en las fuentes de los antiguos gremios o las Universidades Laborales, pretende procesos formativos pegados a los sectores, garantizando un alto grado de inserción y un compromiso de las empresas en el proceso**

En todo caso, los retos siguen siendo importantes y para ello sería preciso mejorar y articular una serie de cuestiones básicas:

1. Una mayor coordinación entre las diferentes administraciones garantizando que la oferta llega a todos los colectivos.
2. Mejorar la implicación de los Agentes Económicos y Sociales como protagonistas de las Relaciones Laborales.
3. Establecer políticas macroeconómicas favorables al empleo juvenil
4. Aumentar la inversión en educación y dar más importancia a la orientación
5. Asegurar la calidad del empleo juvenil y su especialización
6. Promover el emprendimiento juvenil con garantías
7. Defender los derechos laborales de los jóvenes
8. Crear más empleo juvenil en sectores emergentes

CONCLUSIONES

En el transcurso de este Informe hemos transitado desde el análisis de la realidad de Comunidad Foral de Madrid en cuanto a las variables del desempleo juvenil, hasta la descripción de programas de éxito realizados tanto en España, como en la Comunidad Europea.

Sin duda el desempleo juvenil sigue siendo el gran lastre de nuestro mercado de trabajo, y la variable que más nos diferencia del conjunto de la Comunidad Europea. Pero además el desempleo juvenil incide en problemas de presente, pero, sobre todo, implica problemas de futuro para un alto porcentaje de la población. La tardanza en la emancipación, con efectos directos sobre la estructura demográfica, la precariedad laboral, que deteriora el acceso a prestaciones sociales como el desempleo o la jubilación, la disintonía entre el mercado de trabajo y los puestos ofertados y las expectativas de las personas jóvenes, donde anidan procesos de desánimo y autoexpulsión de mundo del trabajo, son solo algunas de las consecuencias de este problema y lo que lo convierte en un reto colectivo.

Además, la explosión de la pandemia COVID-19 ha intensificado las inoportunidades laborales, incrementando la sensación de dificultad de acceso al empleo, a la vez que esa sensación se iba convirtiendo en realidad.

La gran paradoja es que son perfiles diversos, incluso contrapuestos, los que sufren en mayor medida problemas de acceso al mercado de trabajo. Por un lado, tenemos el gran problema del abandono escolar, cuando es más que evidente que el desempleo se ceba especialmente en las personas de más baja formación, por otro las personas que ni trabajan ni estudian, con diferencias sustanciales entre ellos, pero con una coincidencia, su desánimo respecto de las oportunidades laborales, y, por otro, las personas sobrecualificadas que, sin embargo, no ajustan su perfil a las demandas específicas de las empresas.

Todo ello acaba por diseñar un escenario de grandes carencias para la población joven. Y todo ello en un momento en que las empresas se quejan de la falta de personas trabajadoras con talento para incorporarse a los nuevos procesos productivos. Las empresas coinciden en señalar que existe un desencuentro entre la formación que reciben los jóvenes y los perfiles que ellas necesitan para incorporar a sus equipos. Es la famosa brecha entre educación y empleo. Parece, en este sentido, existir un problema estructural en el sistema educativo que incide en este problema.

La situación, incluso, se va agravando con las exigencias de digitalización que exige unos perfiles profesionales que parecen no encontrarse de forma adecuada.

En todo este complejo estado de la situación parece que la Formación Profesional, la formación práctica y en competencias, planes de estudio más flexible y ágiles y una mayor colaboración de las empresas con el entorno educativo serían algunas de las medidas a implementar en el corto plazo.

No es de extrañar, por tanto, la emergencia de programas y políticas específicas para activar el empleo joven y dentro de ellas destaca, por su impacto económico, el Plan de Garantía Juvenil que ha pretendido ser una herramienta determinante en la lucha contra el desempleo juvenil. Sin embargo, y hasta hora, el programa ha carecido de la suficiente penetración y de éxito por diferentes cuestiones.

De hecho, en el caso español, sólo experiencias parciales parecen ahondar en propuestas de intervención adecuadas a las necesidades, si bien muchas de ellas se centran especialmente en los colectivos más vulnerables, obviando una parte importante de la realidad sociolaboral de la población joven. En cualquier caso, son experiencias que aportan conocimiento y modelos de acción que podrían ser extendidos a más lugares y colectivos.

En grandes rasgos nos encontramos con los siguientes perfiles problemáticos respecto a la inserción laboral en el mundo joven:

- Personas que vienen del fracaso o abandono escolar, con escasas competencias profesionales y, en ocasiones con debilidades también en las competencias transversales. En este grupo se dan situaciones de fuerte vulnerabilidad.
- Personas que han abandonado la búsqueda de empleo y los procesos formativos alejándose de expectativas de emancipación personal.
- Personas sobrecualificadas que no encuentran acomodo en el mercado laboral a sus expectativas y conocimientos.

Y, en general, se percibe una cierta dificultad en promover relevos generacionales adecuados que mantengan las condiciones laborales preexistentes. Esto influye sobremanera en la actitud de desplazamiento social de una parte importante de la juventud. Los movimientos juveniles de la última década o la reciente gran dimisión que se está dando en Estados Unidos nos habla de la pérdida de valor social del trabajo para las nuevas generaciones.

Frente a ello, y como una necesidad de rearticular una sociedad cohesionada e integrada es sobre lo que se promueven programas de inserción, que no casualmente recibe el nombre de sociolaboral. Una inserción precaria implica una presencia social precaria y una sociedad abocada a la precariedad incluso en los modelos sociales.

Aunque resulta difícil diseñar un modelo de intervención con fundamentos para todas las personas, si podemos extraer de las diferentes experiencias analizadas cuestiones que parecen ser artífices de éxito:

- La formación se configura como el elemento más crucial y estructural para permitir el acceso a un empleo de calidad en el menor tiempo posible. Así los procesos de formación continua, la formación dual y las experiencias de escuelas de segunda oportunidad emergen como herramientas claves en la construcción de programas.
- La orientación, como puerta de entrada de todo el sistema de implementación de políticas activas, en cuanto sea capaz de compaginar las expectativas personales, el reconocimiento de las necesidades individuales y las exigencias de las empresas será otro de los ejes de la acción. El diagnóstico individual y la construcción de un itinerario personal y consensuado marca el camino a recorrer.

- Cambios en las formas de comunicar y de enseñar; los nuevos caminos que recorren las comunicaciones, las relaciones y las formas de trabajo, exigen una adaptación rápida que encaja en gran medida con una generación más digitalizada culturalmente.
- Incorporar los propios jóvenes a los procesos de cambio y adaptación. Construir modelos y acciones de forma paternalista y, en muchas ocasiones, alejadas de sus intereses y experiencias personales apunta al fracaso desde el primer momento. Una participación que no sólo se debe dar en el diseño y programación, sino que, también, en múltiples ocasiones debe ser protagonistas de los cambios.
- Entender los programas desde una perspectiva holística en el sentido de comprender todas las debilidades y fortalezas necesarias para la inserción sociolaboral y trabajarlas de manera integral e integrada.
- Priorizar la persona como centro de las políticas activas frente a la preminencia de las normas y la burocracia, facilitando con ello la puesta en marcha de experiencias innovadoras.

De forma contextual se precisan otras cuestiones por parte de los otros agentes claves en el funcionamiento del mercado de trabajo: las empresas y las administraciones:

- Modelos educativos con capacidad de adaptación a los cambios y a las diferencias personales.
- Mayor colaboración de las empresas con los procesos formativos, implicándose de forma directa en ellos.
- Mejora de las fórmulas laborales de inserción, evitando la creación de segmentaciones laborales o carreras profesionales disonantes con las expectativas existentes.
- Procesos de acompañamiento desde los primeros momentos de elección de las líneas de aprendizaje profesional.
- Refuerzo de los aprendizajes en las nuevas tecnologías y canales de comunicación, teniendo en cuenta su importancia crucial en los nuevos modelos productivos.
- Conjuguar todo ello con las exigencias de sostenibilidad, igualdad de oportunidades y cohesión social, así como con los nuevos sectores a desarrollar en estas líneas.

ANEXOS

REFERENCIAS ESTADÍSTICAS Y BIBLIOGRÁFICAS

- Fundación Estatal para la formación en el Empleo (FUNDAE)
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Instituto de Estadística de Navarra (NASTAT)
- Observatorio de la Realidad Social (ORS)
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Comisión Europea (2020) “Study for the Evaluation of ESF Support to Youth Employment”.
Extraído de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=8307&preview=CHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3>
- EAPN (2020) “Buenas prácticas, aprendizajes y principales retos de las entidades sociales que desarrollan programas de educación y empleo para jóvenes vulnerables”
Extraído de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_232445/lang--es/index.htm
- Servicio Navarro de Empleo (2020) “Memoria divulgativa 2020”
- Servicio Navarro de Empleo (2020a) “Evaluación de resultados del programa Subvenciones para el fomento de la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años”

GUIÓN ENTREVISTAS

ENTREVISTA A RESPONSABLES Y PERSONAL TÉCNICO DE SNE_NL

El acceso a la formación y al empleo de calidad de la población joven es un eje central de las estrategias y políticas de empleo impulsadas por la Unión Europea y desarrolladas a nivel estatal y local. Los Servicios Públicos de Empleo, en nuestro caso SNE-NL, toman el protagonismo en la implementación de las actuaciones diseñadas para ello. El momento actual propicia un espacio de reflexión para valorar y, en el caso de que se considere necesario, reforzar las líneas de trabajo más efectivas

En esta entrevista pretendemos, por una parte, conocer los recursos existentes específicamente dirigidas a las personas jóvenes y su nivel de participación, al mayor detalle posible; sexo, edad, nivel de estudios...

Y, sobre todo, conocer su percepción y opinión, desde el cargo que ocupa, sobre las siguientes cuestiones:

1. Adecuación de los recursos específicos existentes a las necesidades de la población joven a la que se dirigen.
2. Adecuación de otros recursos, de carácter generalista, al colectivo joven.
3. Limitaciones de los recursos existentes.
 - a. En el diseño
 - b. En la gestión
 - c. En la ejecución
 - d. En resultados esperados
4. Identificación de posibles aspectos a mejorar
5. Identificación de buenas prácticas
6. Propuestas de desarrollo a corto-medio plazo

