

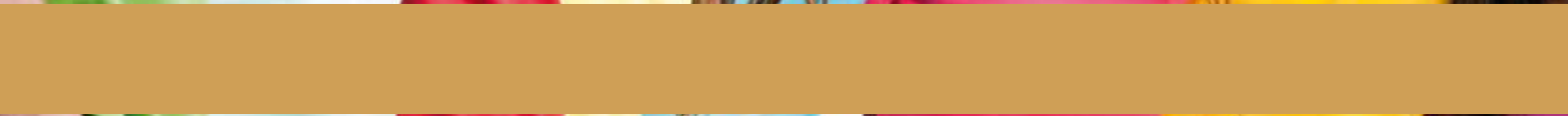


JUVENTUD, EMPLEO E INICIATIVA EMPREENDEDORA EN ESPAÑA

REFLEXIONES PARA UN PLAN DE ACCIÓN

 **Fundación Bertelsmann**





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

2

LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

4

Jóvenes y empleo

6

Jóvenes, empleo y crisis económica

6

Jóvenes y cualificación: Déficit de cualificaciones intermedias

9

Transición a la vida activa y formación

13

Jóvenes y crisis: ¿Un problema nini?

15

Debates y reformas

15

Fórmulas de alternancia de formación y empleo

16

Formación dual en el sistema educativo

20

Emprendimiento juvenil

22

Otras reformas

28

Problemas y retos

34

Retos prioritarios

39

ACTORES E INICIATIVAS EN EL ÁMBITO DE LOS JÓVENES, LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

42

Trabajo de campo

42

Síntesis de las entrevistas

46

Tohil Delgado (Sindicato de Estudiantes)

48

Gerardo Larrocha Pascual (Comunidad de Madrid. Consejería de Educación y Empleo)

50

Jesús María Sánchez (Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos - CEAPA)

52

Juan Menéndez Valdés (Eurofound)

54

Marc Simón Martínez (Fundación "la Caixa")

58

Daniel Sáez (Fundación Adsis)

60

Begoña Etxebarria (Fundación Novia Salcedo)

64

Xavier Alonso Calderón (Generalitat de Catalunya. Departamento de Bienestar Social y Familia)

66

Juan Antonio Pedreño (Confederación Española de Empresas de Economía Social - CEPES)

68

Fernando Puig (Confederación Sindical de CCOO)

72

Carlos Pereda (Confebask)

76

Leoncio Fernández (Fundación Santa María-Ediciones SM)

80

Joan Ramon Rovira (Cámara de Comercio de Barcelona)

82

Jose Antonio Martínez (Federación de Asociaciones de Directivos de Centros Educativos Públicos - FEDADi)

84

Juan Carlos Tejada. Alfonso de la Lama (Confederación Española de Organizaciones Empresariales - CEOE)

86

Conclusiones del trabajo de campo

90

Retos y prioridades de actuación

90

Formación

91

Medidas para apoyar la transición a la vida activa

92

Implicación de las empresas

93

Emprendimiento

93

Propuestas concretas

93

BIBLIOGRAFÍA

94

Este informe tiene como objeto elaborar un estudio sobre los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España que proporcione elementos de reflexión para elaborar un plan de acción sobre esta cuestión a corto y medio plazo.

Hay que destacar que el problema del desempleo juvenil es tan acuciante en España que desde la realización de este informe en octubre de 2012 no han parado de aparecer iniciativas y propuestas en forma de leyes, Reales Decretos, etc. para intentar mitigar esta grave situación. Las tasas de desempleo juvenil siguen creciendo a lo largo de los meses, al igual que siguen creciendo nuevas iniciativas y medidas para poner freno a dicho crecimiento. En los últimos días, marzo de 2013, se ha presentado la estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. Dicha estrategia tiene como objetivos:

- Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven.
- Promover la igualdad de oportunidades.
- Fomentar el espíritu emprendedor.

Al cumplimiento de estos objetivos van dirigidas las cien nuevas medidas relacionadas con el emprendimiento y el empleo juvenil que se lanzan con esta estrategia; de ellas, 15 son de choque o de impacto a corto plazo y 85 son de medio-largo alcance. La estrategia va acompañada de una dotación presupuestaria que asciende a 3.485 millones de euros.

Es de destacar, asimismo, que seguirán apareciendo medidas similares, tanto a nivel del Gobierno central como de las Comunidades Autónomas, hasta dar con alguna propuesta que permita mitigar este problema.

En primer lugar, la actual situación de crisis económica —que en España tiene una especial incidencia en términos de transición escuela-trabajo y paro juvenil— es un hecho que pone en entredicho, para amplios grupos de jóvenes, sus expectativas de inserción laboral, autonomía económica y tránsito hacia la vida adulta.

Por otro lado, las propias carencias del sistema de educación y formación en España, que

a pesar de las diversas iniciativas que se han adoptado en las últimas décadas, no han logrado superar la extrema polarización de los niveles de cualificación juveniles, con altas tasas de fracaso escolar y abandono en secundaria y altas tasas de titulados universitarios.

Finalmente, las debilidades del modelo productivo en España consolidaron durante los años de crecimiento económico y de empleo un tejido empresarial muy orientado hacia actividades de bajo valor añadido y muy intensivo en empleo, pero con bajo peso en conocimiento y tecnología. Este modelo ofrecía oportunidades de empleo para los jóvenes, pero en el caso de muchos de los jóvenes cualificados, no proporcionaba oportunidades de inserción laboral y desarrollo profesional acordes con su nivel de cualificación, generando la denominada subocupación.

En este contexto se sitúa el actual debate en torno a la formación profesional en España, que a pesar de los avances y el aumento de la demanda de este tipo de estudios, no ha logrado ser un itinerario suficientemente atractivo para los jóvenes, sus familias y el propio sistema educativo a lo largo de los años de bonanza económica y rápida creación de empleo, cuando había oportunidades de trabajo relativamente atractivas para jóvenes no cualificados en sectores de bajo valor añadido y muy intensivos en mano de obra, como la construcción o los servicios personales.

La crisis económica rompe con esta situación y pone de manifiesto, con toda crudeza, la ausencia de perspectivas de inserción profesional a corto y medio plazo para los jóvenes menos cualificados, al tiempo que las empresas y los agentes sociales apuntan que la salida de la crisis pasa entre otras cosas por un cambio de modelo productivo, orientado hacia actividades de mayor valor añadido, que permita la inserción y el desarrollo profesional de los jóvenes con niveles de cualificación altos e intermedios profesionales. Un cambio que entre otras cosas requiere ofrecer nuevas oportunidades de formación a los jóvenes menos cualificados, con una formación profesional inicial de calidad y una mayor conexión entre la formación en la escuela y la experiencia de trabajo en la empresa.

Las políticas públicas de educación, formación y empleo están en proceso de reorien-

tación, aunque se trata de un proceso lento y que opera con enfoques y ritmos diversos, debido al elevado grado de descentralización política en España. Aún así, destacan como líneas principales de debate y actuación el anteproyecto de ley orgánica para la mejora de la calidad de la educación (LOMCE); el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual; la promoción de la iniciativa emprendedora, con la aprobación del real decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

La aprobación de las bases para la puesta en marcha de un nuevo modelo de formación profesional dual en España abre nuevas posibilidades para la inserción laboral de los jóvenes.

No obstante, el cambio también se advierte en el propio comportamiento de los jóvenes, que en el actual contexto de crisis tienden a alargar su etapa de formación y, aún tímidamente, apuestan en mayor medida por la formación profesional reglada. La elevada tasa de inserción laboral de los (escasos) titulados de formación profesional de grado medio y superior, a pesar de la situación económica, es también una muestra del reconocimiento de estas cualificaciones por parte de las empresas.

Se trata sin embargo de tendencias excesivamente condicionadas por la coyuntura actual de crisis y desempleo, que hacen de la necesidad virtud, y no acaban de marcar un claro cambio de rumbo. Consolidar el cambio requiere un mayor esfuerzo coordinado de las instituciones públicas, el sistema educativo y de formación, los agentes económicos y sociales y el tejido asociativo, un hecho que proporciona un amplio espacio de actuación para las organizaciones y entidades del tercer sector.

Al hilo de esta situación, la Fundación Bertelsmann tiene previsto reorientar su programa de trabajo a corto y medio plazo para dar prioridad a los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España. Un objetivo que no sólo encaja con la situación actual en España, sino también con la misión, trayectoria

LA FUNDACIÓN BERTELSMANN

La Fundación Bertelsmann, con sede en Barcelona, fue creada en 1995 por iniciativa de Reinhard Mohn (1921-2009), representante de la quinta generación de las familias Bertelsmann/Mohn. La Fundación recoge, como la Bertelsmann Stiftung —su fundación matriz en Alemania— los valores de libertad, solidaridad, competencia y talento humano como base para los proyectos que desarrolla en España. La fundación es totalmente operativa: invierte su patrimonio en proyectos que ella misma concibe y ejecuta y no financia proyectos de terceros.

Nuestra misión como institución es fomentar el avance positivo de la sociedad. Para ello, basamos nuestro trabajo en tres objetivos fundamentales: promover el cambio social mediante la identificación de desafíos latentes en la sociedad y propuestas de modelos innovadores de solución; preparar a la sociedad para el futuro, dotándola de las competencias y estructuras que le permitan un desarrollo sostenible; y, por último, contribuir al fomento de la Responsabilidad Cívica en la convicción de que el compromiso ciudadano es el pilar esencial para el progreso de la sociedad.

Durante los diez primeros años de su existencia, la Fundación Bertelsmann orientó su actividad al sector bibliotecario. Finalizada esta etapa en 2005, el Patronato, bajo la presidencia de Liz Mohn, decidió reorientar su estrategia para trabajar en la promoción de un mayor compromiso cívico de la sociedad española. Desde entonces la Fundación Bertelsmann centra sus proyectos en el fortalecimiento de la sociedad civil, en cooperación con representantes políticos, económicos y científicos, así como del Tercer Sector y de la juventud. Con esta estrategia se han llevado a cabo importantes iniciativas, como la creación de una Red de Fundaciones Cívicas españolas, o la celebración anual del congreso Diálogo y Acción, el cual, en 2009, estuvo dedicado al tema 'Cultura emprendedora y participación juvenil: garantía de futuro' y fue inaugurado por S.M. el Rey D. Juan Carlos. Su última edición en 2012 se centró en el tema de la transformación del Mediterráneo.

Cuenta con la experiencia de la Bertelsmann Stiftung, que ha liderado importantes proyectos en Alemania en este ámbito como, por ejemplo, la creación de una red de escuelas que poseen un sello de calidad que les certifica en el buen fomento de la formación vocacional y de la orientación profesional entre sus alumnos. Cabe destacar también otro proyecto que se propone mostrar a los jóvenes la realidad del ámbito laboral. Para ello se crean alianzas a nivel local entre las escuelas y los actores más importantes de los mundos administrativo, económico y empresarial para que los alumnos puedan tener experiencias en estos ámbitos y puedan aprovecharse de las sinergias existentes para tener una mejor transición hacia el mundo laboral.

y experiencia de trabajo de esta fundación, tal y como se muestra en el cuadro siguiente.

La propuesta de estudio tiene así como finalidad, ofrecer elementos de reflexión y propuestas para elaborar un plan de acción a corto y medio plazo centrado en los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España.

La propuesta de estudio responde a tres objetivos específicos:

- Ofrecer un estado de la cuestión sobre la situación de los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España, que permita identificar los principales problemas y retos a afrontar.
- Realizar un análisis de los debates y líneas/programas de actuación de los diversos actores que tienen una incidencia relevante en el ámbito de los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España, que permita identificar tendencias de cambio, obstáculos y oportunidades de acción.
- Elaborar una propuesta de objetivos y líneas marco de acción a corto y medio plazo para la puesta en marcha de un plan de acción en el ámbito de los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España, que esté fundamentada en un análisis consensuado de los retos y oportunidades de acción y encaje con la misión, trayectoria y recursos de la fundación.

Este informe final presenta los resultados del trabajo realizado. Está dividido en dos partes:

- En la primera se ofrece una aproximación al primer objetivo, presentándose el estado de la cuestión sobre la situación de los jóvenes y un conjunto de problemas y retos a los que se enfrentan.
- La segunda parte, contiene los resultados del trabajo de campo realizado. Recogiéndose la opinión de los actores principales sobre los temas abordados en este estudio.



LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

01

JÓVENES Y EMPLEO

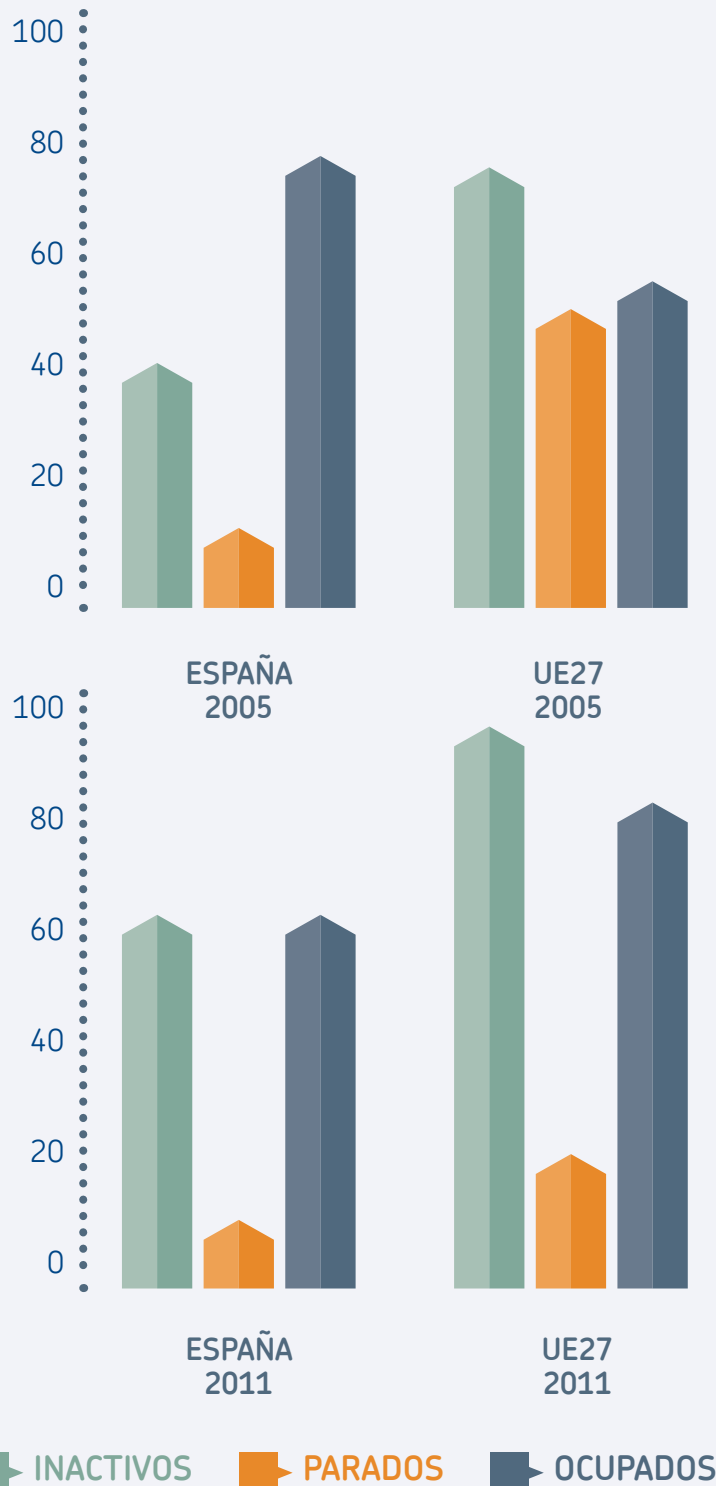
JÓVENES, EMPLEO Y CRISIS ECONÓMICA

La crisis económica ha tenido en España una incidencia en el empleo mucho más marcada que en otros países europeos. Una intensa reducción de puestos de trabajo en la construcción y determinados sectores industriales, que ha afectado especialmente a las ocupaciones de cualificación baja e intermedia, junto con un incremento espectacular del desempleo, en donde confluyen los colectivos más vulnerables, que han perdido su puesto de trabajo, junto con las personas que intentan acceder al mercado de trabajo.

La crisis económica tiene además en España una especial incidencia entre los jóvenes, mucho más acusada que en el conjunto de la Unión Europea. Como ilustra el Gráfico 1, la crisis en nuestro país prácticamente cuadruplica el número de jóvenes en paro, al tiempo que disminuye significativamente el número de jóvenes ocupados, mientras que en Europa las tendencias son mucho menos acusadas: se dobla el número de jóvenes en paro, aunque el número de jóvenes ocupados sigue creciendo.

GRÁFICO 1

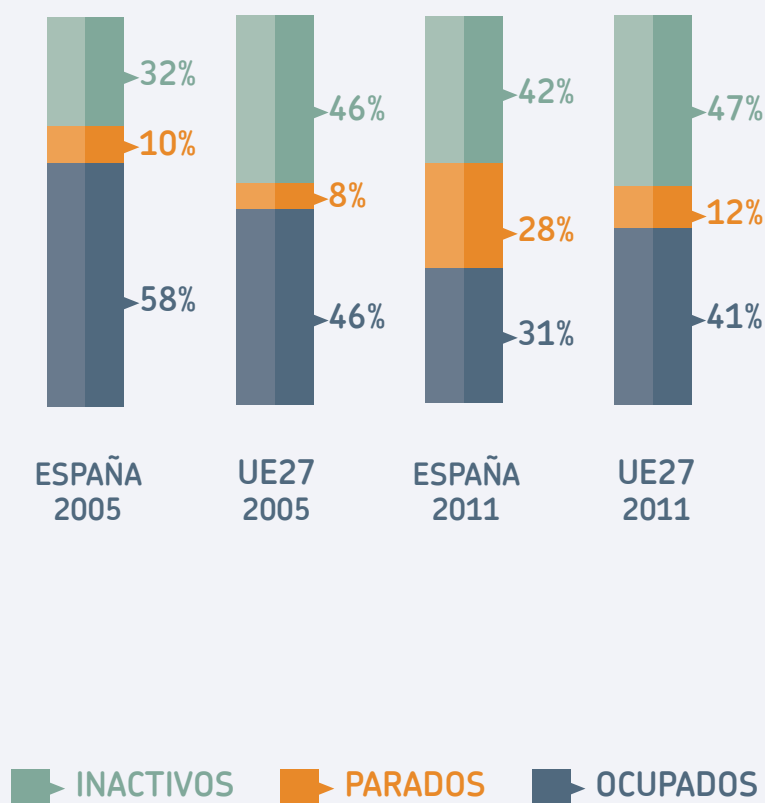
Población de 16 a 24 años en relación con la actividad. España y UE27, 2005-2011 (miles de personas).



El cambio de tendencia se aprecia mejor cuando se contrastan los datos sobre la distribución porcentual de los jóvenes en relación a la actividad (Gráfico 2). En 2005, España y la Unión Europea tenían un porcentaje similar de jóvenes en paro. La principal diferencia radicaba en la inactividad y el empleo: España tenía una mayor proporción de jóvenes ocupados y una menor proporción de jóvenes inactivos que la Unión Europea, pues en España un elevado porcentaje de jóvenes abandonaba de forma temprana los estudios para incorporarse al mercado de trabajo. La crisis económica, sin embargo, provoca un cambio de calado. En 2011, la proporción de jóvenes en paro en España (28%) es más del doble que en la UE27 (12%), al tiempo que se invierten las cifras en relación a la inactividad y el empleo, con una menor proporción de jóvenes ocupados y una mayor proporción de jóvenes inactivos en España que en la Unión Europea. La tasa de paro juvenil (porcentaje de jóvenes en paro sobre el total de jóvenes activos) experimenta así una evolución claramente diferenciada: en 2005 se situaba en el 15%, tanto para España como para la UE27, mientras que en el 2011 alcanza el 22% en la UE27 y prácticamente el 50% en España. La misma tendencia se observa en relación a los denominados nini¹ (jóvenes que ni estudian ni se forman ni trabajan): antes de la crisis, el porcentaje de nini en España (14%) era comparativamente bajo (15% en la UE27), mientras que en la actualidad (23%) se encuentra muy por encima de la media europea (17%).

GRÁFICO 2

Población de 16 a 24 años en relación con la actividad. España y UE27, 2005-2011 (%).



1 NEET, en sus siglas en inglés: Not in employment, Education and Training.

Como se puede observar, la crisis ha supuesto un fuerte proceso de exclusión de los jóvenes del mercado de trabajo: tanto en términos de actividad como en términos de paro. Muchos jóvenes han perdido el trabajo que tenían, otros no lo han encontrado cuando han intentado incorporarse al mercado de trabajo y otros han preferido seguir estudiando o retomar los estudios en vista de la falta de oportunidades de empleo. Se sigue constatando una estrecha relación entre nivel educativo y acceso al empleo, pero esta relación se vuelve más compleja en tiempos de crisis (Homs y Caprile, 2010).

La tendencia reflejada en el gráfico con datos hasta 2011 podemos decir que ha seguido manifestándose a lo largo de 2012. Si atendemos a los últimos datos publicados en España (EPA cuarto trimestre 2012) encontramos, de nuevo, un descenso de la población activa en 32 centésimas, situándose la tasa de actividad en el 59,80%. La tasa general de parados se sitúa en el 26,02%, sin embargo, la tasa de paro juvenil alcanza el 55,1%. El año cierra con 930.200 personas entre los 16 y los 24 años en situación de desempleo, lo que supone 6,5 puntos más que el último trimestre de 2011, cuando la tasa de desempleo juvenil se situaba en el 48,57%.

Análisis recientes del comportamiento de los jóvenes en relación a la crisis (López y Potrony, 2012) ponen de manifiesto los cambios en curso. Las cohortes de jóvenes menores de edad (16-19 años) están alargando la etapa de educación y formación más allá de la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) e incrementando, aun tímidamente, el porcentaje de jóvenes que cursa estudios de formación reglada. Los jóvenes de más edad que al inicio de la crisis ya se encontraban en el mercado de trabajo, presentan dinámicas más complejas: los jóvenes con nivel educativo bajo (estudios primarios, ESO) tienden a mantenerse en la actividad, oscilando entre el desempleo y los empleos inestables y de bajo salario, probablemente por necesidades familiares y ausencia de oportunidades de formación, y también porque sus expectativas laborales son muy limitadas y se adaptan a un contexto de precarización (dado que prácticamente no se crea empleo, es razonable pensar que estamos hablando de un número reducido de horas de trabajo, salarios muy

bajos, inestabilidad, etc.). Por contra, los jóvenes que disponían de un nivel de cualificación elevado (estudios universitarios) o intermedio (en el caso de la formación profesional reglada de grado superior) son los que en mayor medida han podido mantener el empleo en condiciones relativamente satisfactorias a lo largo de estos años. Sin embargo, persiste la tendencia a la subocupación, es decir, el desempeño de puestos de trabajo que no requieren este nivel de cualificación, especialmente entre los jóvenes con determinadas titulaciones universitarias. Finalmente, entre los jóvenes que disponían de otras titulaciones intermedias (bachillerato o formación profesional de grado medio) se constata la tendencia a perder el empleo y reincorporarse a los estudios, lógicamente porque tienen distinto origen social, mayor apoyo familiar y mejores opciones de formación que los jóvenes menos cualificados. Los jóvenes ocupados con bachillerato, en muchos casos, tenían ya la perspectiva de continuar los estudios, aunque compaginaban empleo y estudios mientras había oportunidades laborales. Por el contrario, los jóvenes con formación profesional de grado medio tenían una inserción laboral mucho más plena, aunque se han visto especialmente afectados por la pérdida de empleo en los sectores de la construcción e industriales, que son los que en mayor medida requerían este tipo de cualificaciones.



LA CRISIS HA HECHO
RETORNAR AL
SISTEMA EDUCATIVO
A LOS JÓVENES QUE
LO ABANDONARON
SIN CONTAR CON
UNA CUALIFICACIÓN
PROFESIONAL

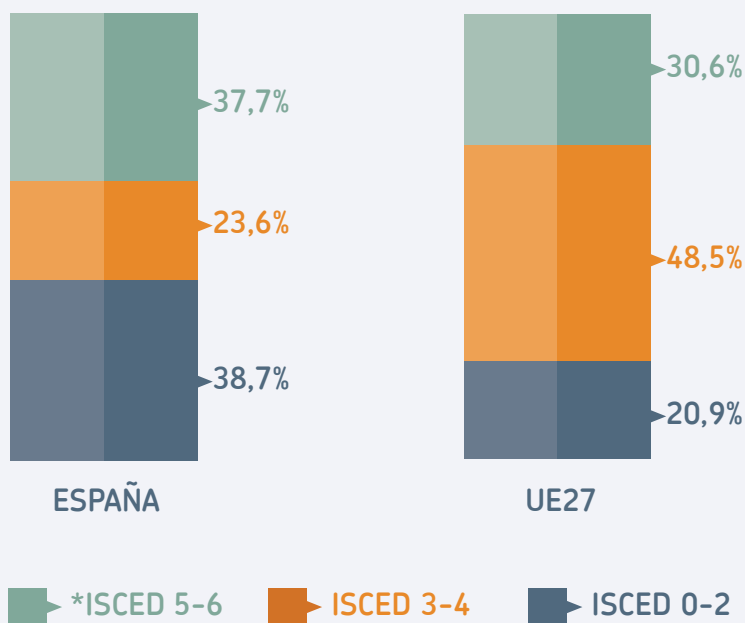


JÓVENES Y CUALIFICACIÓN: DÉFICIT DE CUALIFICACIONES INTERMEDIAS

En comparación con el modelo de cualificación que domina en Europa, España presenta una sobreabundancia de mano de obra poco cualificada y una acusada escasez de cualificaciones intermedias. En el gráfico 3 se puede observar que los modelos de cualificación de la UE27 y España son totalmente opuestos. Los países miembros de la Unión tienen, por término medio, el 21% de la población entre 25 y 64 años con un nivel educativo bajo, que corresponde a los estudios primarios y de primer ciclo de enseñanza secundaria, es decir, la ESO. En cambio, en España esta proporción es del 39%, prácticamente el doble. El dato más espectacular es el peso de los niveles intermedios, los que corresponden al segundo ciclo de secundaria general y profesional, que en Europa es el grupo dominante con el 49% de la población (casi la mitad de toda la población) y, en cambio, en España es el 24% (menos de la mitad). En el nivel superior, España aventaja la media europea con el 38% frente al 31% europeo.

GRÁFICO 3

Modelos de cualificación en Europa y España (2010). Población ocupada 25-64 años por nivel de estudios.



*ISCED: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

Fuente: CIREM, 2011, a partir de datos LFS (Eurostat)



Es decir, en Europa el sistema productivo se asienta sobre una base de cualificaciones intermedias, mientras que en España se basa en una combinación polarizada de cualificaciones bajas y superiores. Se podría pensar que esta situación es resultado de la herencia histórica, del peso de las generaciones de más edad que tuvieron difícil acceso a la educación. Sin embargo, el análisis de la población joven, de 25 a 29 años, muestra que este fenómeno es persistente. Como se aprecia en el gráfico 4, para este grupo de edad, Europa presenta un 14% de jóvenes con niveles de cualificación bajos, un 49% con niveles intermedios y un 36% con niveles elevados. En cambio, España vuelve a presentar la figura de un reloj de arena: el 32% posee niveles bajos, el 27%, niveles intermedios y el 41%, niveles superiores.

Tal y como muestra la Tabla 1, España presenta una situación claramente diferenciada respecto al conjunto de la Unión Europea en lo que respecta al nivel educativo de los jóvenes. El 31% de los jóvenes españoles entre 18 y 24 años no ha completado la Educación Secundaria Superior y tampoco sigue ningún

tipo de estudio o formación, cuando la media europea se sitúa en el 14%. Sólo el 60% de los jóvenes españoles entre 20 y 24 años ha completado al menos la Educación Secundaria Superior, mientras que en Europa esta cifra llega al 79%.

Entre las nuevas cohortes de jóvenes, en España se reproduce el mismo patrón que en el conjunto de la población, pues continúa saliendo al mercado de trabajo un porcentaje excesivo de jóvenes con niveles demasiado bajos de educación y formación. Si se compara la situación con otros países europeos como Alemania, Francia, Italia o el Reino Unido, las diferencias son más que acusadas. Todos estos países tienen más del 40% de la población ocupada con un nivel intermedio de cualificación, y en el caso de los jóvenes este porcentaje todavía se incrementa de forma ligera. El caso de Alemania es todavía más contundente, con el 67% de la población joven con cualificaciones intermedias.

A diferencia de lo que algunos analistas sostienen, el problema en España no se encuentra en el exceso de cualificaciones superiores, sino en el excesivo número de jóvenes que




no acaban la ESO o no continúan estudiando después hasta obtener cualificaciones intermedias.

Con todo, la actual situación de crisis económica esta teniendo efectos sobre la formación de los jóvenes. Tal y como muestra la Tabla 2, a lo largo de los últimos años se constata un incremento sostenido de los jóvenes que cursan estudios postobligatorios: Bachillerato, formación profesional de grado medio (CFGM) y formación profesional de grado superior (CFGS). Son jóvenes que siguen los estudios tras completar la ESO o se reincorporan al sistema educativo tras un tiempo en el mercado de trabajo. Aunque el número total de jóvenes desciende en este periodo, el número de estudiantes crece considerablemente en todas las enseñanzas postobligatorias (alrededor de 50,000 jóvenes en Bachillerato; 58,000 en CFGM y 62,000 en CFGS). Este hecho se refleja en el incremento de la tasa neta de escolarización (porcentaje de alumnos de una determinada edad respecto al total de la población de esa edad): para los jóvenes de 17 años, esta tasa pasa del 75% en 2007 al 86% en 2010, mientras que en el




TABLA 1

Abandono educativo temprano y nivel de formación de la población joven en Europa y España, 2000-2009.

Abandono educativo temprano: Porcentaje de población entre 18 y 24 años que no ha completado la Educación Secundaria y no sigue ningún tipo de estudio-formación:

	TOTAL 			HOMBRES 		MUJERES 			
	2000	2004	2009	2000	2004	2009	2000	2004	2009
UNIÓN EUROPEA (27 PAÍSES)	17.6	16.1	14.4	19.6	18.4	16.3	15.5	13.8	12.5
ESPAÑA	29.1	32.0	31.2	35.0	38.7	37.4	23.2	25.1	24.7

Nivel de formación de la población joven: Porcentaje de población entre 20 y 24 años que ha completado al menos el nivel de Educación Secundaria:

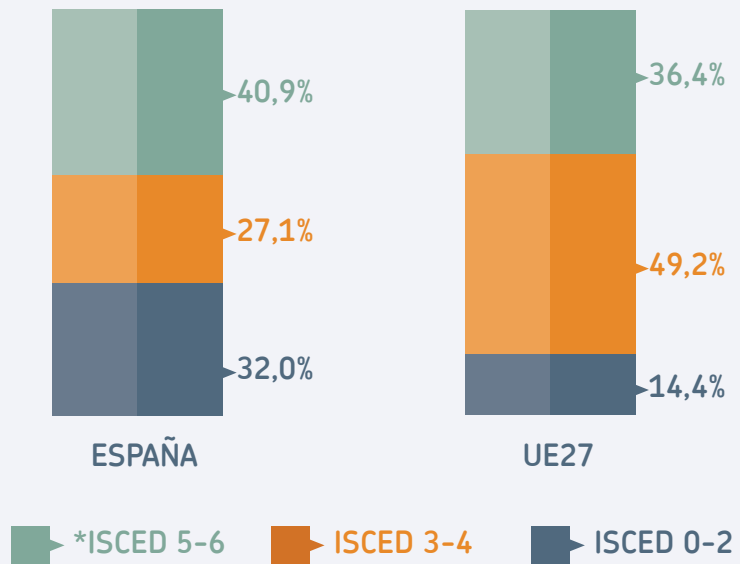
	TOTAL 			HOMBRES 		MUJERES 			
	2000	2004	2009	2000	2004	2009	2000	2004	2009
UNIÓN EUROPEA (27 PAÍSES)	76.6	77.1	78.6	73.8	74.4	75.9	79.3	80.0	81.4
ESPAÑA (2)	66.0	61.2	59.9	60.1	54.4	53.1	71.9	68.4	67.1

“

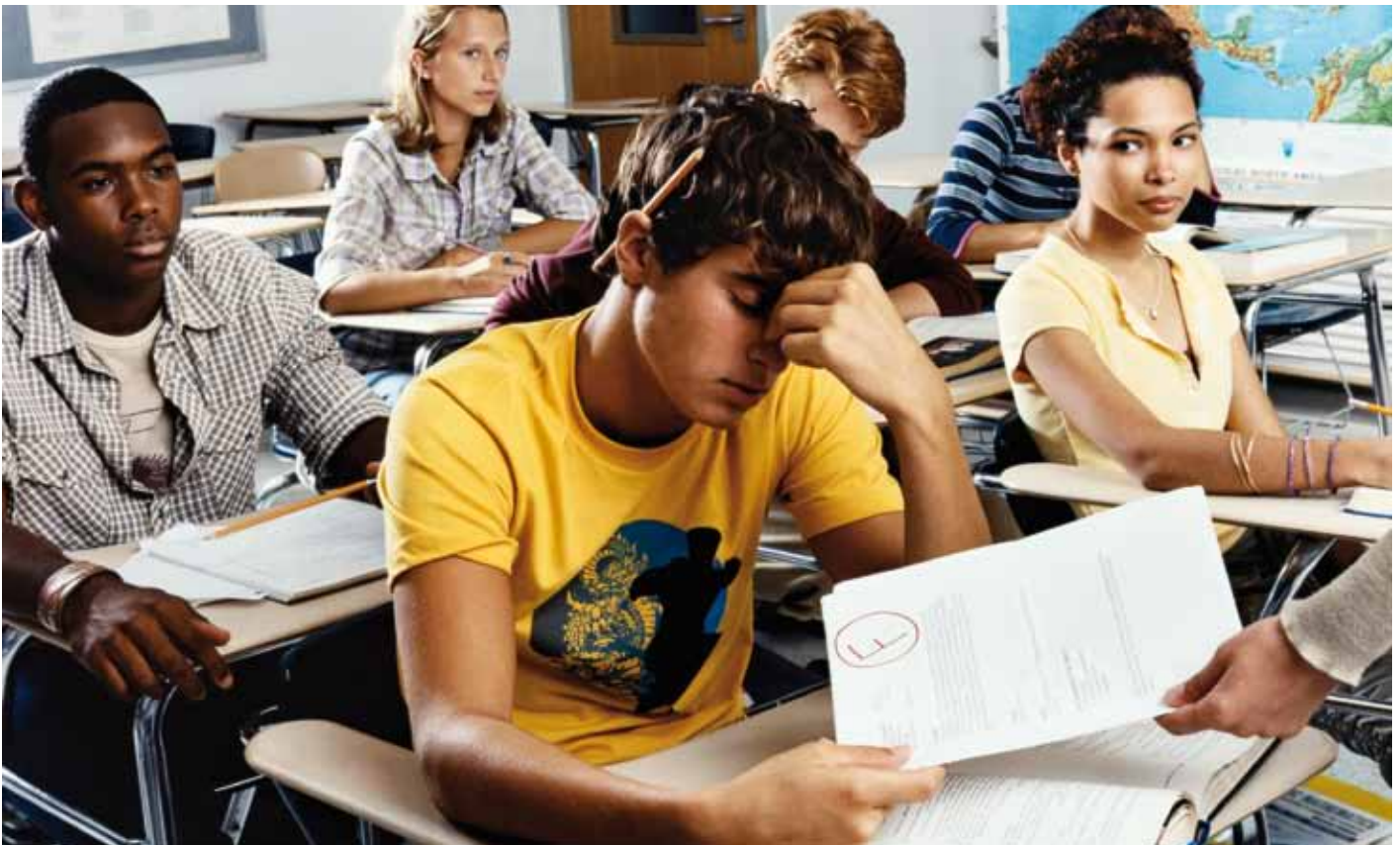
ESPAÑA NECESITA INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE PERSONAS CON CUALIFICACIONES INTERMEDIAS (ISCED 3-4)

GRÁFICO 4

Modelos de cualificación juvenil en Europa y España (2010).



*ISCED: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.



caso de los jóvenes de 18 años pasa del 37% al 43%, respectivamente. Otro aspecto a destacar es el incremento relativo del número de jóvenes que en la enseñanza secundaria postobligatoria opta por la formación profesional en lugar del bachillerato (un 31% en 2010, frente al 28% en 2007), aunque estos niveles están todavía muy alejados de los de otros países europeos. Finalmente, también se constata un peso creciente de las enseñanzas a distancia (especialmente en CFGM y CFGS) en los últimos años.

De los datos de avance 2011-2012, Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación Cultura y Deporte, podemos decir que la tendencia descrita en la tabla anterior para el curso 2010-2011 ha seguido produciéndose para el curso 2011-2012. Los alumnos matriculados en el curso 2011-2012 para el nivel ISCED 3, tal y como se describe en la tabla anterior, han sido 996.584; es decir un aumento en números absolutos de 26.494 alumnos más que en el curso anterior. De este incremento hay que resaltar que los alumnos matriculados en CFGM han aumentado en un punto respecto

al año anterior disminuyendo los matriculados en bachillerato. Lo que confirma la tendencia respecto al mayor prestigio que va adquiriendo la FP como vía de inserción laboral.

Respecto a los alumnos matriculados en CFGS, nivel ISCED 4, las variaciones del curso 2011-2012, según la misma fuente, respecto al curso anterior 2010-2011 son las siguientes: el número de alumnos matriculados en CFGS es de 302.444 lo que supone un incremento considerado en valores absolutos de 17.745 personas más que en el curso anterior.



EL PROBLEMA EN ESPAÑA NO SE ENCUENTRA EN EL EXCESO DE CUALIFICACIONES SUPERIORES, SINO EN EL EXCESIVO NÚMERO DE JÓVENES QUE NO ACABAN LA ESO O NO OBTIENEN UNA CUALIFICACIÓN INTERMEDIA

TABLA 2

Alumnos matriculados en la enseñanza postobligatoria no universitaria (régimen general) (2007-08/2010-11).

NIVEL	ENSEÑANZA	CURSO				VARIACIÓN 2007/2010	
		2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	Absoluta	Relativa
ISCED 3	Bachillerato + CFGM	861,692	882,763	928,488	970,090	108,398	12.6
	- Bachillerato	622,133	629,247	650,563	672,213	50,080	8.0
	Presencial	584,693	589,473	609,072	623,489	38,796	6.6
	A distancia	37,440	39,774	41,491	48,724	11,284	30.1
	- CFGM	239,559	253,516	277,925	297,877	58,318	24.3
	Presencial	236,489	249,506	271,990	289,568	53,079	22.4
	A distancia	3,070	4,010	5,935	8,309	5,239	170.7
ISCED 4	- CFGS	222,933	233,377	259,646	284,699	61,766	27.7
	Presencial	215,052	223,098	245,354	266,012	50,960	23.7
	A distancia	7,881	10,279	14,292	18,687	10,806	137.1

TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA Y FORMACIÓN

La transición a la vida activa es un proceso clave en el tránsito de los jóvenes hacia la vida adulta. Con este concepto se hace referencia al intervalo vital que transcurre entre la salida del sistema educativo y la plena inserción en el mercado de trabajo, una etapa que en todos los países desarrollados tiende a diversificarse y alargarse en el tiempo, con múltiples transiciones de ida y vuelta entre la escuela y el trabajo, así como cambios relevantes en el mercado de trabajo, antes de consolidar una determinada posición laboral.

La Fundación CIREM ha realizado diversos estudios sobre trayectorias juveniles, analizando tanto los procesos de transición entre la escuela y el trabajo como los procesos de transición dentro del propio mercado de trabajo. El más reciente (CIREM 2011) está basado en el análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)² y ofrece una primera aproximación a las trayectorias laborales en tiempos de crisis.

En el citado estudio, a partir de los datos de la MCVL, se identificaron los jóvenes de 16 a 29 años que tuvieron su primera relación laboral en el año 2005 para analizar su trayectoria laboral a lo largo del periodo 2005-2009. Con ello se analizaron las trayectorias de aproximadamente 900.000 jóvenes entre 16 y 29 años.

El estudio muestra que la primera inserción de los jóvenes de 16 a 29 se produjo en empleos estacionales y con fuerte inestabilidad, de media o baja cualificación, con contrato temporal, y en los sectores de la construcción, de los servicios profesionales, científicos y administrativos, en la hostelería y en el comercio. Por tamaño de empresas,

fundamentalmente, en pequeñas y medianas empresas.

Los datos de la MCVL 2005-2009 muestran una cierta permanencia y continuidad en el mercado de trabajo (un 65% ha tenido algún empleo en todos los años analizados y el 63% ha estado trabajando más de la mitad del periodo analizado). Por otro lado, un 11% tan sólo ha trabajado seis meses o menos y un 8% entre seis meses y un año. Sin embargo, en muchos casos, la permanencia en el mercado de trabajo se vehicula a través de la sucesión de contratos. El 57% de los jóvenes han encadenado empleos de corta duración a lo largo del periodo (un año o menos de un año), frente a un escaso 10% que se ha mantenido en el mismo empleo.

El análisis de las transiciones en el mercado de trabajo en el periodo 2005 y 2009 pone de manifiesto algunos aspectos a destacar:

- En el primer empleo se percibe una cierta polarización laboral entre personas cualificadas y no cualificadas. El estudio analiza el primer empleo de los jóvenes según su grupo de cotización a la seguridad social (que establece el grupo ocupacional al que pertenece). Aunque el nivel educativo de los jóvenes ya está polarizado, esta polarización se refuerza en el primer empleo: un 73% de los jóvenes empieza a trabajar en un grupo de baja cualificación (un 37% son peones y asimilados, un 17% auxiliares administrativos, un 16% oficiales 3ª y especialistas, y un 3% subalternos). Al analizar la trayectoria laboral posterior, se observa que esta polarización inicial se consolida, pues hay poca movilidad ascendente según el grupo de cotización a la seguridad social. El nivel de cualificación (según el grupo de cotización a la Seguridad Social) se mantiene relativamente constante entre los jóvenes con un nivel de cualificación inicial elevado, mientras que el 45% de los jóvenes con nivel inicial intermedio desciende de nivel (y sólo el 14% asciende) y el 65% de los jóvenes con nivel inicial bajo se mantiene en este nivel.

- Se ha realizado un importante trasvase de jóvenes desde el sector de la construcción y la industria al sector servicios, y de la mediana y gran empresa a la pequeña empresa. El 48% de los jóvenes que trabajaban

en el sector industrial en 2005 está trabajando en los servicios en 2009; lo mismo ocurre con el 33% de los que trabajaban en la construcción en 2005. La movilidad hacia la pequeña empresa también es importante: el 47% de los que trabajaban en empresas medianas y el 35% de los que lo hacían en grandes empresas han pasado a trabajar en 2009 en una pequeña empresa.

- En lo que respecta al contrato, un 40% de jóvenes pasa de tener un contrato temporal a uno indefinido, mientras que un porcentaje similar de jóvenes pasa de contrato indefinido a temporal. Se constata así que la inestabilidad en el empleo no depende solo del tipo de contrato. No es este el caso del trabajo a tiempo parcial, pues la mayoría de los que inicialmente trabajaban a tiempo parcial pasan posteriormente al trabajo a tiempo completo.

- Se observa una importante movilidad geográfica por razones de trabajo. En total un 13% de los jóvenes cambiaron de Comunidad Autónoma por este motivo entre 2005 y 2009. Las Comunidades Autónomas con mayor proporción de jóvenes que han marchado para trabajar en otra son la Rioja, Castilla-La Mancha, Cantabria y Navarra (con porcentajes entre el 23 y el 20%) y la de mayor autocontención es Cataluña, la única por debajo del 10%.

Con el objetivo de profundizar en el balance de la situación de los jóvenes en relación al empleo y la formación, el citado estudio (CIREM 2011) se completaba con encuestas específicas a jóvenes y empresas, así como diversos grupos de discusión, que arrojaban los siguientes resultados:

- Casi una cuarta parte de los jóvenes manifiestan que a lo largo del periodo analizado no han tenido ningún empleo acorde con su cualificación profesional.

- Este periodo de crisis ha orientado a una buena parte de jóvenes (y en mayor medida, a los que ya poseían formación) a continuar su proceso formativo, principalmente dentro del sistema reglado.

- La formación profesional reglada es la que tiene un mayor impacto en la mejora de las condiciones laborales de los jóvenes. Con

² La MCVL es un conjunto de microdatos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social y del Padrón Municipal Continuo y, dependiendo de las versiones, de datos fiscales de la Agencia Tributaria, y constituye una muestra representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año. Se denomina muestra continua porque se actualiza anualmente, y es de vidas laborales porque cada muestra, aunque referida a la población cotizante o pensionista en el año de referencia, reproduce el historial anterior de las personas seleccionadas, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados.

todo, la formación continua parece tener también una cierta incidencia positiva.

- Existe una percepción crítica de los jóvenes respecto a la utilidad de la formación ocupacional para conseguir un empleo. Esta percepción negativa de los jóvenes es compartida con las empresas que no demandan jóvenes procedentes de la formación ocupacional.
- Para la mayoría de empresas, la formación continua tiene un significado más instrumental que estratégico. No hay una estrategia de formación continua ligada a la mejora de la carrera profesional de los jóvenes. Los jóvenes, a pesar de valorar positivamente la formación continua, no perciben que la misma les sirva para mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte, la participación en la formación continua es mayor cuanto mayor es el nivel de formación del trabajador.
- Muchas empresas tienden a buscar en la contratación de personas jóvenes capacidad de adaptación y de aprendizaje, más que conocimientos o formaciones específicas. Parece que cuando estos requisitos actitudinales se confirman, se procede a la especialización formativa o la valoración de la misma. Junto a estos elementos, se asocia a los jóvenes una mayor capacidad de organización y de conocimientos derivados de la educación reglada.
- Las empresas y actores institucionales consideran en general que la formación para el empleo está excesivamente desligada del mercado de trabajo, y genera a la vez procesos de sobre e infracualificación que pueden tener efectos perversos.

JÓVENES Y CRISIS: ¿UN PROBLEMA NINI?

El fenómeno despectivamente identificado como nini por los medios de comunicación de masas (jóvenes que no tienen trabajo ni se encuentran estudiando o realizando formación) ha generado un estereotipo falso, que en tiempos de crisis económica vincula la imagen de los jóvenes con la ausencia de

cualquier tipo de iniciativa o proyecto vital en el ámbito de la formación y el empleo.

Bajo este concepto en realidad se incluyen colectivos muy diferenciados, que sufren las consecuencias de la crisis, aunque reflejan problemas distintos del modelo de cualificación y empleo en España:

- **Jóvenes con bajo nivel educativo:** estos jóvenes, que proceden del fracaso escolar o el abandono temprano, tenían antes de la crisis mejores oportunidades de inserción laboral que en otros países europeos, al menos a corto plazo. En la actualidad se enfrentan al problema de la falta de empleo, junto con múltiples barreras (de tipo social, pero también relacionadas con el propio sistema educativo y de formación) para emprender de nuevo los estudios o acceder a algún tipo de formación.
- **Jóvenes desempleados que han completado niveles terciarios de educación:** este grupo se encuentra asociado al fenómeno de la subocupación, que no es más que una muestra de la debilidad del modelo productivo de España caracterizado por la especialización en actividades poco intensivas en tecnología y conocimiento.
- **Jóvenes que con independencia de su nivel educativo:** estos jóvenes tienen dificultades específicas para buscar activamente empleo o formarse, como los jóvenes con cargas familiares o con algún tipo de problema de salud.
- **Jóvenes que efectivamente no estudian y no trabajan:** este grupo no intenta ni lo uno ni lo otro, no refiere incapacidad por enfermedad y no asume cargas familiares. Según el reciente informe del Injuve (2011), se trata de un grupo muy poco relevante desde un punto de vista poblacional, pues no llega al 2% de los jóvenes entre 16 y 29 años.



BAJO EL
CONCEPTO NINI
SE INCLUYEN, DE
MANERA ERRÓNEA,
COLECTIVOS CON
PERFILES MUY
DIFERENTES

DEBATES Y REFORMAS

En este contexto de altas tasas de desempleo, los jóvenes son colectivo prioritario de las medidas y reformas auspiciadas al hilo de la crisis económica. Al inicio de la crisis, las medidas dieron prioridad a los incentivos a la contratación de jóvenes y el desarrollo de legislación laboral específica para este colectivo. En la actualidad, ante la continua degradación de la situación laboral de los jóvenes, el Gobierno dirige sus actuaciones en materia de políticas de fomento del empleo juvenil a la búsqueda de nuevas fórmulas de alternancia de formación y empleo y al fomento y apoyo del emprendimiento juvenil.



FÓRMULAS DE ALTERNANCIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

El modelo de formación en España está claramente orientado hacia el sistema educativo. La formación en alternancia se ha ido configurando de forma muy residual, a través de medidas coyunturales escasamente relacionadas con el modelo predominante. Sin embargo, la necesidad de desarrollar y promover fórmulas de alternancia de formación y empleo ha ido ganando protagonismo al hilo de la crisis. En relación a esta cuestión, se ha desarrollado un discurso crítico con el sistema educativo que procede de los sectores empresariales, que apuntan la excesiva distancia entre la formación y las necesidades de cualificación de las empresas, poniendo el énfasis en las ventajas del «sistema dual». Este discurso, que ha recibido críticas por parte de sindicatos y sectores de la educación pública, ha impulsado sin embargo el debate sobre la reforma de la formación profesional, la promoción de las cualificaciones de niveles intermedios y la necesidad de ofrecer salidas a los colectivos de jóvenes con bajo nivel educativo.

Siguiendo la definición del Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2008), el aprendizaje en alternancia consiste en:

- Un proceso de aprendizaje sistemático de formación a largo plazo, con periodos en una escuela o centro de formación y periodos en el lugar de trabajo.
- Con una vinculación contractual entre la empresa y el aprendiz.
- Con una remuneración para el aprendiz (salario o subsidio).
- En donde el empleador asume la responsabilidad de proporcionar al alumno una formación que lleva a una ocupación específica.

En España, el marco legal para el desarrollo de la formación en alternancia se establece en el Real Decreto 397/2007, que define esta modalidad de formación como aquella «que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación, mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compa-

tibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo».³ Desde entonces se han producido diversas reformas en dos direcciones básicas: la regulación y promoción de los contratos formativos y el desarrollo de la formación en centros de trabajo correspondiente al sistema educativo.

Contratos formativos

El Estatuto de los Trabajadores establece dos tipos de contratos para jóvenes que combinan formación y empleo: el contrato de trabajo en prácticas, que se dirige a la contratación de jóvenes cualificados, y el contrato de formación para el aprendizaje, que se dirige a jóvenes no cualificados.

La promoción de estos contratos para fomentar fórmulas de alternancia de formación y empleo y la inserción laboral de los jóvenes se ha convertido en un tema recurrente de debate y reforma legislativa. En principio, la regulación de este tipo de contratos tenía como objetivo establecer limitaciones que garantizaran su carácter formativo y evitar así que derivaran hacia formas encubiertas de contratación juvenil baratas y con menor protección social. A lo largo de los años de crisis se han ido modificando diversos aspectos, con el propósito de ampliar los colectivos de jóvenes que pueden ser contratados y reforzar su atractivo para las empresas, flexibilizando algunas de las limitaciones inicialmente presentes.

Estos contratos han sido objeto de diferentes reformas en los últimos dos años:

- **Contrato en prácticas:** Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- **Contrato de formación para el aprendizaje:** Real Decreto-ley 10/2011, del 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; Real Decreto-ley 3/2012, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mer-

cado laboral, y su tramitación parlamentaria como proyecto de ley.

El contrato en prácticas está concebido como mecanismo para fomentar la inserción laboral del colectivo de jóvenes cualificados. Los aspectos básicos de su regulación son los siguientes:

- **Requisitos de cualificación:** estar en posesión «de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes». La Ley 35/2010 permite, además, la contratación de jóvenes en posesión de un certificado de profesionalidad.
- **Duración del contrato:** no podrá ser inferior a seis meses ni exceder dos años. No obstante, se podrá realizar este contrato por el mismo plazo, en otra empresa y en base a otra titulación.
- **La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas:** sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- **En cuanto al plazo para optar por este tipo de contratación:** la Ley 35/2010 amplía de 4 a 5 años el periodo de tiempo que puede haber transcurrido desde la obtención del título que permitía formalizar este tipo de contratación.

Para los jóvenes que carecen de la cualificación profesional requerida para ser contratados en prácticas, se ha desarrollado la figura del contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo objeto es la formación de jóvenes en un régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa recibida en el marco del sistema educativo o del sistema de formación profesional para el empleo. Desde el inicio de la crisis este tipo de contrato es el que está recibiendo una mayor atención, con la finalidad de que acabe siendo un mecanismo básico de inserción laboral para los jóvenes que además acerque la formación a la empresa.

3 Art. 26.1 del Real Decreto 395/2007.

Las reformas se iniciaron ya con el anterior Gobierno, a través del Real Decreto-ley 10/2011. En virtud de esta nueva legislación, el entonces vigente «contrato de formación» pasa a denominarse «contrato para la formación y el aprendizaje» y se define como «un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional»⁴. Además de establecer bonificaciones para este tipo de contrato, esta normativa regulaba el contrato en los siguientes términos:

- **Requisitos de cualificación:** no disponer de la titulación requerida para acceder a un contrato en prácticas.
- **Edad:** mayores de 16 y menores de 25 años.
- **Duración:** Entre uno y dos años, si bien puede prorrogarse por un año más por necesidades formativas o de la empresa. Expirada la duración del contrato, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- **Formación:** El trabajador debe recibir la formación en un centro formativo reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. La formación estará orientada a la obtención del título de graduado en ESO en el caso de los trabajadores que no estén en posesión de dicho título.
- **Acreditación:** El trabajador puede solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- **Tiempo de trabajo efectivo:** debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no puede ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- **Retribución:** se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso puede ser inferior al salario míni-

mo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- **Seguridad Social:** comprende todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tiene derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

La reforma laboral del actual Gobierno (Real Decreto-ley 3/2012, convalidado el 8 de marzo y aprobado finalmente como Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) introduce ya algunos cambios de calado:

- **Edad:** se permite utilizar este contrato con trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.
- **Duración:** se amplía la duración máxima de 2 a 3 años. En lo que respecta a la duración mínima, se mantiene un año, aunque se admiten contratos de 6 meses, si así lo establece el convenio colectivo. Expirada la duración del contrato, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, «salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional».
- **Formación:** se permite impartir la formación en la empresa, «siempre y cuando ésta tenga las instalaciones y el personal adecuado».
- **Tiempo de trabajo efectivo:** una vez transcurrido el primer año de contrato, se amplía el tiempo de trabajo efectivo desde el 75% al 85%, reduciendo el tiempo destinado a formación.



LA APROBACIÓN DE
LOS CONTRATOS
DE FORMACIÓN Y
APRENDIZAJE SE
ORIENTAN EN LA
LÍNEA DE FAVORECER
LA INSERCIÓN
LABORAL DE LOS
JÓVENES

4 Exposición de motivos del Real Decreto-ley 10/2011.

Además, esta reforma establece una reducción importante de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, como medida de fomento y generalización de los contratos para la formación y el aprendizaje. Las empresas que contraten trabajadores desempleados con este tipo de contrato se beneficiarán de una reducción del 75% (o el 100%, si la empresa cuenta con menos de 250 trabajadores) durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga. Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de las mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En paralelo a los trámites parlamentarios para aprobar el Real Decreto como Ley, el Gobierno ha estado inmerso en la preparación de una nueva reforma, esta vez en materia de formación, que afecta tanto al contrato para la formación y el aprendizaje como al sistema de formación profesional, aprobando finalmente el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y

se establecen las bases de la formación profesional dual⁵.

La aprobación de los contratos de formación y aprendizaje se orientan en la línea de favorecer la inserción laboral de los jóvenes.

El objeto del contrato y las características no cambia con respecto al Real Decreto-ley 3/2012, si bien lo que se establece con la aprobación del RD 1529/2012 es la articulación de la formación dual tanto desde el ámbito del sistema educativo como desde el ámbito del sistema de formación para el empleo. Dicho RD deja definido la modalidad de contrato que debe regir la relación laboral que se establece entre las empresas y los alumnos y alumnas que estando contratados realizan este tipo de formación dual.

En el RD 1529/2012 se define la formación profesional dual como el conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de la población trabajadora en un régimen de alternancia de actividad laboral, en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación para el empleo o del sistema educativo.

En el ámbito laboral, la formación profesional dual en el sistema de formación para el

empleo se materializará a través del contrato para la formación y aprendizaje.

Los aspectos laborales a tener en cuenta son: Destinado a mayores de 16 años y menores de 30 (será de 25 cuando la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de cualificación profesional reconocida para concertar el contrato en prácticas. Sin límite máximo de edad para personas con discapacidad y en exclusión social.

Respecto a la duración, se establece un mínimo de un año y máxima de 3. Por convenio colectivo podrá ser un mínimo de 6 meses y un máximo de tres años.

Las condiciones salariales vendrán fijadas por el convenio colectivo, y nunca inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el dedicado a actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercero, de la jornada máxima prevista en el convenio o legalmente establecida.

El trabajador estará protegido por todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

Aspectos formativos que deben ser considerados:

- El contrato deberá ligarse a una actividad formativa que garantice la obtención de un título de formación profesional, un certificado de profesionalidad, una certificación

⁵ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.



académica o acreditación parcial acumulable, y siempre debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo.

- Los centros que ofertaran la formación requerida en el contrato de formación y aprendizaje serán los Centros de Referencia Nacional (CRN), los Centros Públicos del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y los Centros Privados acreditados del SNE que ofertan formación para el empleo).

Estos contratos serán incentivados con reducciones en las cuotas a la Seguridad Social: 100% en las empresariales cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor; 100% en las del trabajador contratado. Asimismo, una vez finalizada la duración máxima si el contrato se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500€ durante los tres primeros años, 1.800€ en el caso de ser mujer.

Con el Real Decreto 1529/2012, aprobado a principios de noviembre, se suprimen ciertas limitaciones, que habían sido establecidas en el primer momento, para su aplicación en las empresas, flexibilizándose⁶.

El componente formativo de este tipo de contrato da a la empresa un mayor protagonis-

⁶ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

mo en la gestión del tiempo de formación y en la propia impartición de la formación.

De esta manera, además de la formación exclusiva en centros formativos, pretenden desarrollar reglamentariamente fórmulas mixtas diversas (con participación de la empresa y el centro formativo), junto con la formación exclusiva en la empresa. La formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de formación profesional. Para ello, la reforma establece que la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Además, la reforma regula en los siguientes términos las tutorías asociadas al contrato:

- La empresa deberá designar una persona como tutor, que será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación. Además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de

la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

- El centro formativo deberá designar una persona, profesora o formadora como tutor, que será responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

Según la nueva normativa, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje deberá ser autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. Para ello, la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa, suscrito por el centro de formación profesional y por la persona contratada. En este acuerdo, anexo al contrato, se deberá explicitar:

- **Tutores:** personas que ejercen la tutoría de la empresa y la tutoría del centro de formación.
- **Formación:** título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.



- **Modalidad de impartición de la formación:** presencial, a distancia, teleformación o mixta.
- **Modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje:** exclusiva en centro formativo; con participación de la empresa; en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación; compartida entre el centro de formación y la empresa; o exclusiva en la empresa.
- **Contenido del programa de formación:** con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- **Calendario, jornada, programación y horarios:** en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.
- **Criterios para la conciliación de las vacaciones:** a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

FORMACIÓN DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Además de regular el contrato para la formación y el aprendizaje, el Real Decreto 1529/2012 establece las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en el sistema educativo. Se afirma así que es necesario «avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor

inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación»⁷.

El objetivo inmediato es establecer un marco regulador para el fomento de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas. Estos proyectos, entendidos como experiencias piloto, irán dirigidos fundamentalmente a los ciclos formativos de formación profesional que tradicionalmente se han aproximado a esta modalidad de formación, como es el caso de hostelería y turismo; los que requieran instalaciones o equipamiento especiales por sus características de seguridad (medicina nuclear, alta tensión), por el requerimiento de alta tecnología o por su elevado coste económico; o los impartidos en centros educativos que dispongan en su entorno de empresas idóneas para llevar a cabo esta formación.

Así, en el marco del sistema educativo, este RD 1529/2012 establece las bases y características que deben tener los proyectos que se desarrollen como formación profesional dual. Se establece que la formación profesional dual en el sistema educativo se formalizará a través de un convenio de colaboración entre los centros participantes y las empresas del sector correspondiente. No mediará un contrato de formación y aprendizaje entre la empresa y el alumno o alumna que participa y se establece un sistema de remuneración basado en becas.

En principio, con el desarrollo de estos proyectos piloto de formación dual se pretende:

- Atraer a mayor cantidad de alumnos a la formación profesional, incrementando así el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria.
- Conseguir mayor motivación en el alumnado, disminuyendo el abandono escolar. Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.

- Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial.
- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la ordenación y las ofertas de formación profesional.

En estos proyectos participarán los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica.

El proyecto de formación profesional dual deberá ser autorizado por la administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las administraciones educativas establezcan. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El programa de formación.
- El número de alumnos participantes.
- El régimen de becas.
- La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.
- Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios generales:

- Formación con participación de la empresa: 33% de las horas de formación establecidas en el título, como mínimo.
- La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.
- El alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.
- La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante

⁷ Exposición de motivos del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos. Para ello se designará un tutor de empresa y un tutor de centro educativo.

- La evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.
- Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto.

En líneas generales, este planteamiento genera críticas entre los sectores docentes y las organizaciones sindicales, que sin embargo apoyan el desarrollo de la formación dual en el sistema educativo. Precisamente lo que se teme es que esta normativa genere efectos perversos que acaben desvirtuando la formación en alternancia, pues se considera que otorga excesivo margen discrecional a empresas que pueden no estar preparadas para jugar este rol. En el trasfondo de ello está el rechazo a trasladar de forma mecánica modelos que pueden ser exitosos en otros países, pero no necesariamente en España, con predominio de pequeñas y medianas empresas, en general de bajo contenido tecnológico o poco intensivas en conocimiento, fuerte competencia en términos de bajo salario y una cultura empresarial con poca tradición de formación en la empresa. Es por ello que se considera que el desarrollo de la formación dual en el sistema educativo debería orientarse, al menos a corto plazo, hacia un número reducido de buenas experiencias piloto en los sectores y en las empresas más apropiadas, garantizando una remuneración adecuada para los alumnos.

En cualquier caso, son diversas las Comunidades Autónomas que han ido impulsando la formación dual en el sistema educativo, sin esperar a la aprobación de la normativa de ámbito nacional. Destaca especialmente el caso del País Vasco, que ya cuenta con normativa propia y que ha lanzado en el curso 2012-2013 algunas experiencias, así como las comunidades de Cataluña y Madrid, que han desarrollado algunas experiencias piloto al amparo de sus competencias autonómicas

en materia curricular y desean extenderlas, junto con otras comunidades como Valencia o Extremadura que están poniendo las bases para aplicar la normativa nacional tan pronto como entre en vigor.

Por otra parte, el modelo general de formación profesional reglada ya contempla un tiempo de formación en la empresa que posiblemente necesite mayor atención: la Formación en Centros de Trabajo (FCT). La FCT es un módulo obligatorio que se cursa en todos los ciclos de formación profesional, tanto de grado medio como de grado superior, y que se desarrolla en la empresa. Consiste en realizar actividades productivas propias del perfil profesional del título que se quiere conseguir y se desarrolla en la empresa, con el fin de desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo del perfil profesional correspondiente y conocer la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones laborales.

La duración de este módulo profesional se establece en el currículo oficial de cada ciclo formativo. En los ciclos formativos adaptados a la Ley Orgánica de Educación (LOE), la duración del módulo profesional de FCT es siempre de 400 horas. En los ciclos formativos que aún no han sido adaptados, la duración suele oscilar entre 350 y 700 horas, dependiendo de cada título. Teniendo en cuenta que los ciclos formativos tienen una duración entre 1.200 y 2.000 horas, se puede afirmar que la FCT representa un porcentaje importante de horas del total del ciclo.

La FCT ha tenido buena acogida y un alto nivel de inserción, especialmente para los jóvenes que cursan CFGS. Las razones de este éxito relativo están claramente relacionadas con dos características de esta formación:

- La participación de las empresas en el diseño de la oferta formativa. Un ejemplo de ello es la hostelería, en donde el diseño curricular relativo a las diferentes actividades que componen este sector (alojamiento y restauración) ha contado con la coparticipación de las principales empresas del sector. El FCT puede ser así un instrumento útil para promover una mayor concordancia entre la oferta formativa y las necesidades del tejido productivo. Para ello el camino que parece más efectivo es el de la flexibilización de la

oferta y una mayor participación de las empresas en su formulación.

- Las actividades desarrolladas en la empresa se realizan dentro de un programa formativo en el que el joven se encuentra orientado y asesorado por dos personas clave en este proceso: el profesor-tutor (del centro educativo) y el tutor, monitor o instructor (de la empresa o entidad colaboradora). Las competencias adquiridas son evaluadas al finalizar este periodo formativo. Adicionalmente, si bien la duración diaria de la jornada en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa, el joven participante en este módulo desarrolla actividades de tutoría en el centro educativo, normalmente cada 15 días. La orientación se ha mostrado fundamental para que este proceso se consolide como un aprendizaje que facilitará la transición del joven al mercado de trabajo.

Con todo, se constata la necesidad de fortalecer este modelo y, especialmente, solventar algunos de los problemas que se han ido poniendo de manifiesto. El más urgente parece ser la necesidad de potenciar una mayor movilidad del alumnado. Este tipo de formación se suele impartir en modalidad presencial y se articula en base a relaciones de proximidad de los centros educativos con sus contactos directos con el entramado productivo de la zona. Esto en la práctica ha supuesto una restricción en la planificación de la oferta formativa de los centros, supeditada a la inserción laboral en el entorno y la facilidad para la realización del módulo de FCT en una empresa cercana. En este sentido, cabe destacar los esfuerzos que se están realizando para implantar modalidades de tutoría a distancia, que permitirían una mayor movilidad geográfica del alumnado, al tiempo que se empieza a poner en práctica la posibilidad de realizar la FCT en otros países europeos, bajo la cobertura de los programas europeos Leonardo da Vinci (para alumnos de CFGM) y Erasmus (CFGS). No todos los centros educativos ofrecen esta posibilidad, y todavía no existen evaluaciones de largo recorrido que analicen su impacto en la inserción y movilidad laboral de los jóvenes.

Durante tiempo, se ha venido reivindicando la necesidad de establecer modelos que garantizaran la formación en centros de trabajo para las personas que cursan formación para el empleo, así como un modelo similar al establecido para la formación reglada con los módulos de FCT. Con el nuevo RD se hace extensivo un modelo de formación en centros de trabajo para la formación para el empleo vía los contratos para la formación y el aprendizaje. Tal y como está establecido en el nuevo RD 1529/2012, parece poseer más consistencia el modelo establecido para las personas que cursan formación para el empleo que el modelo que se establece para la formación del sistema educativo. En el modelo establecido para el sistema educativo creemos que quedan demasiados elementos sin cerrar, a la libre interpretación de, no se sabe si, los responsables del sistema educativo o los responsables de las empresas que participan en el proyecto.

Creemos necesario hacer un seguimiento de estas nuevas experiencias para valorar el alcance y resultado de las mismas.

Tanto en el ámbito de la formación para el empleo como en el ámbito educativo, no parece que el RD establezca los elementos necesarios para garantizar que la figura del tutor en la empresa es una persona lo suficientemente preparada como para realizar el apoyo y seguimiento de los alumnos y alumnas que participan en estas experiencias de formación dual. Se debe prestar una atención especial a la figura del tutor en la empresa puesto que forma parte de los elementos clave que garantizarán el éxito de las experiencias.

EMPRENDIMIENTO JUVENIL

La crisis económica actual, al igual que ocurrió a lo largo de otras crisis en el pasado, ha dado impulso a las actuaciones en favor del emprendimiento, con un discurso político comúnmente aceptado que pretende favorecer el emprendimiento entre los jóvenes. Por una parte, se apunta que es preciso promover el espíritu emprendedor desde las etapas educativas más tempranas, así como la necesidad de desarrollar medidas administra-

tivas y fiscales para favorecer las iniciativas emprendedoras. Además, se aduce que la crisis está afectando y poniendo en cuestión el paradigma de empleo estable y para toda la vida, con carreras monolíticas y asentadas dentro de una gran organización, al tiempo que emergen nuevos modelos laborales, entre ellos el del trabajador por cuenta propia, emprendedor de su propio proyecto o itinerario profesional.

A nivel nacional son diversas las medidas que se han puesto en práctica desde los inicios de la crisis, tal y como muestra el cuadro siguiente. Con todo, estas medidas parecen haber tenido un impacto cuando menos limitado, pues el porcentaje de emprendedores se mantiene constante y el porcentaje de emprendedores jóvenes ha sufrido una fuerte caída.



DESDE EL INICIO DE LA CRISIS SE HAN IMPULSADO MEDIDAS JURÍDICO ADMINISTRATIVAS, LABORALES, FINANCIERAS, EDUCATIVAS, ETC, SIN QUE, HASTA EL MOMENTO, PODAMOS DECIR QUE LAS MISMA HAN TENIDO UN IMPACTO POSITIVO SOBRE LOS EMPRENDEDORES

MEDIDAS DE FOMENTO EMPRESARIAL Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO DE ÁMBITO NACIONAL

Medidas jurídico-administrativas

En este ámbito se incluyen todas las medidas que tienen como objetivo favorecer la tramitación de la apertura de nuevas empresas. Entre estas medidas, destacan el desarrollo de ventanillas únicas para el emprendedor y la creación de oficinas integradas de asistencia al ciudadano, con una importante participación de las Cámaras de Comercio, así como la ampliación de los puntos de acceso e inicio de tramitación (PAIT's) que se rigen por convenios con las CC AA y otras instituciones (ayuntamientos, asociaciones de empresarios, etc.) y sirven para facilitar la tramitación administrativa de nuevas empresas por medios telemáticos. Estas iniciativas se han implementado de manera desigual en el territorio y han tenido una desigual aceptación. Por ejemplo, la creación de la figura de Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE) no ha tenido la aceptación esperada debido a que todo su diseño gira en torno a conseguir que la apertura de la empresa se realice en 48 horas. Esto ha originado un cierto rechazo por parte de los potenciales interesados. Es por ello que se reclama la extensión del método de tramitación

telemática existente para a todas las sociedades de responsabilidad limitada (SL).

Medidas financieras

En este ámbito, la medida más popular y que ha persistido en el tiempo es la línea financiera ICO-PYME que presta apoyo financiero a la pequeña y mediana empresa. Las reclamaciones de las Cámaras de Comercio en estos años se han centrado en una mayor extensión de la dotación financiera de este instrumento y la creación de nuevas líneas ICO que incluyan a los emprendedores, las empresas de menor tamaño y el pequeño emprendedor (microcréditos), así como las medianas empresas para proyectos de mayor dimensión. Las reformas de este instrumento han ido dirigidas a establecer un tratamiento más ágil y favorable para las empresas que soliciten estos préstamos, que permita reducir el coste de la financiación ajena y los costes administrativos del proceso.

Medidas educativas

La demanda de acercar la «escuela» a la empresa ha tenido una mayor acogida en estos últimos años, con diversas propuestas de reforma de los planes de estudio, tanto en universidades como en enseñanza secundaria, para que los estudiantes conozcan el entorno empresarial y lo reconozcan como un activo profesional, incluyendo la puesta en valor del fracaso empresarial. En España, la aplicación de la competencia «Sentido de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor» se ha ido articulando en los últimos años a través de diferentes normativas, estando todavía en fase de desarrollo y se ha centrado en la educación secundaria:

- **Educación Secundaria Obligatoria (ESO):** El Ministerio de Educación introdujo la materia «Iniciativa emprendedora» y posteriormente la asignatura «Orientación profesional e iniciativa emprendedora» como materia común en las tres opciones

de 4º de la ESO (Real Decreto 1146/2011 y Ley Orgánica 2/2006, respectivamente).

- **Ciclos Formativos de Formación Profesional:** en la reforma de 2011 se introdujo el módulo «Empresa e Iniciativa Emprendedora» en todos los ciclos formativos, tanto en Grado Medio como en Superior (Real Decreto 1147/2011).

Medidas laborales

Estas medidas tienen como objetivo favorecer la transición entre empleo por cuenta ajena y auto-empleo, así como incentivar que los autónomos o las PYMES contraten trabajadores. Tradicionalmente, en este ámbito se ha dado prioridad a la capitalización de la prestación por desempleo en modalidad de pago único y las bonificaciones en la seguridad social, para facilitar la contratación.

La última reforma laboral (Real Decreto-ley 3/2012) ha continuado en esta dirección, fomentando de forma generalizada las bonificaciones a la contratación (contratación de desempleados; transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos). Además, en esta ocasión se han creado estímulos fiscales y bonificaciones específicamente dirigidas a los autónomos o pequeñas empresas que contraten personas jóvenes. Para ello se implanta el «contrato indefinido de apoyo a los emprendedores»: Se trata de un nuevo contrato indefinido para autónomos y pequeñas empresas (hasta 50 trabajadores), con un periodo de prueba de un año y que permite una deducción a la empresa en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.

Por último, con la aprobación del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, se establecen una serie de medidas dirigidas a fomentar el emprendimiento y el autoempleo de los jóvenes

que contiene medidas de diferentes tipos, en algunos casos medidas que son ciertamente innovadoras, entre otras:

- **Se establece una tarifa plana de 50 euros en la cotización a la Seguridad Social:** para nuevos autónomos menores de treinta años que inicien una actividad por cuenta propia, durante los primeros seis meses.
- **Se permite compatibilizar la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia:** Durante nueve meses para menores de treinta años en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- **Se amplían las posibilidades de capitalización del desempleo para iniciar una actividad emprendedora:** Los beneficiarios de prestaciones por desempleo menores de 30 años podrán capitalizar hasta el 100 por 100 de su prestación para realizar una aportación al capital social de una sociedad mercantil, siempre y cuando se establezca una vinculación profesional o laboral de carácter indefinido.
- **Reanudación del cobro de la prestación por desempleo:** Para menores de 30 años se amplía de dos a cinco años la duración del ejercicio de una actividad por cuenta propia que permite interrumpir y, por tanto, reanudar el cobro de la prestación por desempleo.

Asimismo se establecen incentivos fiscales en el IRPF y en el impuesto de sociedades para apoyar nuevos proyectos emprendedores. Dicho RD sigue insistiendo en medidas relacionadas con las bonificaciones a la seguridad social para empresas que contraten a personas sin experiencia laboral.

En dicho RD se establecen incentivos ligados a la contratación de jóvenes que lleven en situación de desempleo más de 12 meses.

El número de jóvenes emprendedores ha ido descendiendo a lo largo de la crisis. Desde marzo de 2008 el número de jóvenes autónomos entre 15 y 29 años ha descendido en 146.800 personas, que en términos relativos implica un descenso del 44%. Se trata de una caída cinco veces superior a la registrada en promedio en la UE 27, donde el número de jóvenes emprendedores se redujo un 9%. De esta manera, España pasa a concentrar el 52% de la pérdida total de jóvenes emprendedores en Europa. Debido a esta caída, la tasa de jóvenes emprendedores menores de 30 años en España se sitúa actualmente en un 4%, por debajo de la media europea (5,7%).

Los datos de la Federación Nacional de Asociaciones de trabajadores autónomos ATA, asociación que viene luchando por el impulso de las políticas dirigidas a fomentar la cultura emprendedora en España, coinciden con los anteriores siendo la proporción de trabajadores autónomos de 15-29 años respecto a la población activa de 15-29 años de un 4%. La población activa de entre 15 y 29 años, en marzo de 2011, era de 4.639.200, de los cuales los autónomos de entre 15 y 29 años eran 185.300, lo que supone un 4% sobre el total de población activa de dicho rango de edad. Según ATA, a lo largo de la crisis la tasa de emprendedores en España ha ido cayendo, pasando de una tasa de emprendedores (entre 15-29 años) en el 2008 de un 6%, a un 4% en el 2011 como se ha visto mas arriba.

La promoción del emprendimiento juvenil adopta como punto de partida la constatación de un escaso «espíritu emprendedor» entre los jóvenes, con actuaciones que tratan de potenciar no sólo los apoyos y recursos disponibles, sino también su propia «cultura empresarial». Aún así, para abordar el emprendimiento juvenil se debe tener muy en cuenta la cultura empresarial y el entorno administrativo en donde se desarrollan estas experiencias emprendedoras.

A pesar de las medidas de estímulo, lo cierto es que el porcentaje de personas que están dando los primeros pasos para poner en marcha un proyecto empresarial, o tiene intención de hacerlo en un corto espacio de tiempo, se mantiene estable y por debajo de lo esperado. La tasa de iniciativa empresarial (negocio embrionario, nueva empresa establecida) se

ha mantenido estable en el 11% desde 2004 (EC, 2009). Aunque las tasas de iniciativa empresarial española se sitúan en la media de la Unión Europea (12%) la comparación con otras regiones del planeta y especialmente con las zonas emergentes, muestra una mayor disparidad (27% en China, 21% en EEUU, 15% en Japón). Por otra parte, los datos disponibles en España ponen de manifiesto una clara infrarepresentación de las mujeres en el mundo empresarial. Además, los datos del último Eurobarómetro sobre emprendimiento (EC, 2009) apuntan un creciente desencanto de la población española hacia esta opción: en 2004, el 59% de la población española manifestaba preferencia por el autoempleo frente al empleo por cuenta ajena, mientras que en 2009 este porcentaje caía hasta el 40%.

No se constata un esfuerzo decidido en la implementación de medidas específicas para la promoción del emprendimiento, teniendo presente que algunas de ellas dependen solamente de la actuación administrativa, como la reducción de la tramitación administrativa para la apertura de nuevas empresas. El coste de abrir y cerrar una empresa en España se mantiene elevado. El estudio del Banco Mundial (2012) sigue situando a España en el puesto 44 de (183) países en el ranking de facilidad para desarrollar negocios y constata que en 2011 solamente se implementó una medida administrativa en este sentido. El número de trámites administrativos necesarios en España para iniciar una actividad empresarial (10) es superior al promedio de la UE15 (7,6), y el coste de los mismos también resulta ser mucho mayor tanto en términos de tiempo como de dinero: según datos de 2008, abrir una empresa en España requiere un número de días (47) más de dos veces superior a la media de los países de la UE (20), siendo además necesario más del doble de gasto, medido en relación al PIB per cápita en Paridad de Poder de Compra (PPC).

Es preciso tener también presente que sólo un porcentaje muy pequeño de las nuevas empresas son de alta tecnología. El número de empresas de base tecnológica es reducido en España: representan únicamente el 1,8% del total⁸. Con todo, es aún inferior el porcentaje de

nuevas empresas manufactureras de tecnología alta y media-alta, que no alcanza el 1%. Y sin embargo, el desarrollo de empresas de alta tecnología y productividad elevada es precisamente uno de los retos de la economía española.

Finalmente, la cultura empresarial es un factor fundamental a tener en cuenta. Una de las premisas para el desarrollo del emprendimiento es que la actividad empresarial se base en normas adecuadas, transparentes y accesibles para todos. Si la regulación empresarial es gravosa y la competencia limitada, el éxito de la iniciativa empresarial depende más de los contactos del emprendedor que de sus capacidades. En cambio, si las regulaciones son fáciles de cumplir y accesibles a todo el que quiera cumplirlas, cualquier persona con talento y buenas ideas puede ser capaz de crear y desarrollar una empresa.

Más allá del discurso dominante, lo cierto es que algunos países del entorno europeo, con menores tasas de paro juvenil, mantienen tasas de emprendimiento de este colectivo por debajo de la tasa actual en España: es, por ejemplo, el caso de Alemania con un 3,3% o Francia con un 3,6% de porcentaje de emprendimiento juvenil. Por este motivo, cabría considerar la destrucción de empresas juveniles en esta época de crisis dentro del contexto económico de destrucción del tejido empresarial, más que como un fenómeno específicamente juvenil.

En lo que respecta a las medidas y programas que se han puesto en marcha para favorecer el emprendimiento juvenil, cabe destacar que los distintos fondos e iniciativas europeas de desarrollo local y dirigidas al aprendizaje permanente han impulsado, a lo largo de estos años, diferentes experiencias y programas «piloto» de promoción del espíritu emprendedor. El cuadro de la página 28 muestra, sin ánimo exhaustivo, la gran diversidad de experiencias existente, apuntando la necesidad de coordinar los recursos disponibles, así como impulsar una planificación más decidida de las políticas públicas nacionales y autonómicas en este ámbito.

Desde el inicio de la crisis las Comunidades Autónomas han desarrollado diversos servicios de información, orientación y formación para favorecer el emprendimiento, con iniciativas como las ventanillas únicas, viveros para

⁸ Datos basados en el directorio central de empresas (DIRCE).



emprendedores y pymes o manuales. Estas medidas ofrecen a los jóvenes emprendedores soluciones, asesoramiento y *networking* para la creación de negocios y el impulso del crecimiento, la internacionalización, la financiación y la innovación de las empresas, aunque generalmente su apoyo se dirige a los primeros dos años y no suele prestar la debida atención al periodo 3-5 años, que se considera crítico para la consolidación de la nueva empresa. Si bien es pronto para analizar su impacto, existen evidencias de que estos programas están proliferando sin una clara interrelación o coherencia entre ellos, con escasa cooperación público-privada, duplicidades y lagunas importantes. Entre otras lagunas se constata que estos programas no han sido dotados de financiación para un refuerzo a la orientación, y tampoco se han creado líneas específicas de microfinanciación o créditos al emprendedor. En este ámbito destacan algunos programas que han sido promovidos desde la colaboración público-privada o directamente desde la iniciativa privada, así como buenas prácticas como el portal Barcelona Activa.

“

A PESAR DE
LOS ESFUERZOS
POR INCENTIVAR
LAS INICIATIVAS
EMPRENDEDORAS,
LOS DATOS
MUESTRAN QUE
LA CRISIS HA
TENIDO UN EFECTO
DESMOTIVADOR,
ENTRE LOS
JÓVENES, PARA
LANZAR PROYECTOS
EMPRENDEDORES



ES NECESARIO
INCULCAR EL ESPÍRITU
EMPREENDEDOR
DESDE LOS NIVELES
EDUCATIVOS INICIALES



UNA ALTA TASA DE
ABANDONO ESCOLAR
SUPONE LA EXCLUSIÓN
DE LOS ALUMNOS DEL
SISTEMA EDUCATIVO

EXPERIENCIAS EN EL ÁMBITO DEL EMPREDIMIENTO JUVENIL

Experiencias en la enseñanza primaria y secundaria

- Programa EME (Una empresa en mi escuela), Consejerías de Educación e Industria del Gobierno del Principado de Asturias.
- Programa EJE (Empresa Joven Europea), Consejerías de Educación e Industria del Gobierno del Principado de Asturias.
- Proyecto «Imagina tu empresa», Junta de Extremadura.
- Concurso «Soñar hoy para emprender mañana», IES Tajamar, Madrid.
- Proyecto «Carabelas», Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
- Jóvenes Emprendedores Solidarios (JES), Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
- Emprender en la Escuela, Comunidad de Madrid.
- Emprender desde la Escuela, Concurso de ideas de empresa para alumnos de Bachillerato y Ciclos de Formación Profesional.
- Fomento del Espíritu Emprendedor en la Escuela, Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE.
- SEFED (Simulación de Empresas con Finalidades Educativas), Fundación Inform.
- Aprender a Emprender, de la Fundación Junior Achievement España.
- Talleres Creativos para el Fomento del Espíritu Emprendedor, SODERCAN (Cantabria).
- Programa comunitario YES (Youth Entrepreneurship Strategies), CEEIN de la Región de Murcia.
- Tribucan, Caja de Ahorros de Navarra.
- EmprendePlus, Comunidad Valenciana.



Experiencias en la formación profesional

- Programa formativo «preemprender»: Garapen - Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo.
- Programa «Emprende»: Cámara de Comercio de Las Palmas/Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.
- Maquetas empresariales: IES Hotel Escuela de Madrid.
- Empeñejuven, Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
- Programa «Alas para Emprender», Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
- Programa «Creación y gestión de microempresas», Consejerías de Educación e Industria del Gobierno del Principado de Asturias.
- Cofre de trabajo «Aprende a emprender», Junta de Castilla y León.
- Tknika, Centro de Innovación para la Formación Profesional del Gobierno Vasco.
- IniciaFP, Centros de Formación Profesional.

Experiencias en la universidad

- Plataforma Athenea para el Desarrollo de Empresas Innovadoras, Universidad Complutense de Madrid.
- Unir Empeñe, Universidad de Santiago de Compostela.
- Empeñe: Puntos de Información y Servicios de emprendimiento universitario.
- Uninova, Incubadora de Empresas de la Universidad de Santiago.
- Unirisco Galiciam sociedad de capital-riesgo.
- Concurso «Detectives de la Innovación», Fundación Empresa-Universidad de Navarra.
- Programa «Innova», Universidad Politécnica de Cataluña (UPC).
- Business Marketing Game, Escuela de Marketing ESIC.
- Mondragón Unibertsitatea, Proyecto Mendeberrri.

Fuente: Elaboración propia, a partir de diversas fuentes (Empeñe-Red, Cámara de Comercio, Ministerio de Educación)



DIVERSOS EXPERTOS COINCIDEN EN SEÑALAR QUE ES NECESARIO INCULCAR EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR DESDE LOS NIVELES EDUCATIVOS INICIALES, ASÍ COMO DAR CONFIANZA A AQUELLOS JÓVENES QUE SE DECIDEN POR LANZAR UN PROYECTO EMPRENDEDOR DESARROLLANDO SU PROPIO NEGOCIO DE FORMA AUTÓNOMA



OTRAS REFORMAS

Junto con las reformas anteriormente descritas, hay otros problemas que afectan a los jóvenes, aunque estén menos directamente relacionados con la crisis, en donde hay diversas actuaciones en curso, si bien no han sido una prioridad en los últimos años. Nos referimos a la prevención del abandono escolar temprano y el apoyo a los jóvenes en la transición a la vida activa, a través de la orientación y la intermediación laboral.

En este orden de cosas se ha puesto en marcha la modificación de la ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación, lanzando la Ley orgánica de mejora de la Calidad Educativa LOMCE (en estos momentos en fase de anteproyecto de ley).

Dicha Ley establece en su exposición de motivos que viene a responder a las debilidades que actualmente presenta el sistema educativo, entre otras señala altas tasas de desempleo juvenil y altas tasas de abandono escolar temprano.



Abandono escolar temprano

El colectivo de jóvenes procedentes del abandono escolar temprano está viviendo con especial crudeza la crisis económica, debido a la ausencia de oportunidades de empleo para personas de estas características. Sin embargo, prevenir el abandono escolar temprano, más allá de las declaraciones de intenciones, no está siendo una prioridad en la actualidad.

Los términos de fracaso escolar y abandono temprano son reiteradamente objeto de discusión, por dos razones básicas. En primer lugar, porque no hay una definición clara del nivel educativo que indicaría esta condición (para unos consiste en no terminar la ESO y para otros, en no terminar la educación secundaria postobligatoria). En segundo lugar, y desde una enfoque más de fondo, porque el uso de estos términos, en especial *fracaso escolar*, tienen connotaciones claramente negativas que tienden a culpabilizar o hacer responsable al alumno, y no al sistema educativo (Enguita, 2010). No cabe ninguna duda de que en España, como se ha visto anteriormente, hay un grave problema en este ámbito: según los datos más recientes del Ministerio de Educación, un 40% de los jóvenes españoles entre 20 y 24 años no llega, al menos, a completar la educación secundaria superior, mientras que en Europa esta cifra ronda el 20%. Sin embargo, no resulta banal preguntarse si esta situación se debe achacar a los jóvenes o es el propio sistema educativo el que está fracasando, pues adoptar uno u otro enfoque tiene consecuencias directas a la hora de formular propuestas de actuación. Las cifras, además, se mantienen relativamente constantes, a pesar de que en los años 2000 se han desarrollado planes más holísticos para abordar esta problemática que intentaban superar las limitaciones de las medidas emprendidas en los 90, que tenían un enfoque excesivamente reduccionista y centrado en alumnos con necesidades especiales de educación.

El Plan para la Reducción del Abandono Escolar de 2008 aspiraba a desarrollar actuaciones desde un enfoque más preventivo e integral. Contemplaba así medidas de análisis, sensibilización y difusión, medidas pre-

ventivas dirigidas a reducir el número de estudiantes con riesgo de exclusión y medidas para la orientación y seguimiento dirigidas a recuperar al alumnado que ha abandonado el sistema educativo. Con todo, la aplicación de estas medidas ha diferido de una a otra Comunidad Autónoma y no existen evaluaciones que constaten un seguimiento de estas medidas (CES, 2011).

Por lo demás, la crisis ha supuesto un recorte importante en la financiación de la enseñanza pública en España, que refuerza la dualización del sistema educativo (perjudica a los centros públicos en favor de los centros concertados, que también reciben fondos públicos) y pone en entredicho las medidas existentes para prevenir el abandono escolar.

Las medidas más significativas actualmente vigentes son las siguientes:

A. Medidas para prevenir el abandono escolar

- Programas de diversificación curricular (Resolución 12 abril de 1996). Este programa está dirigido a estudiantes de 15 años con «necesidades especiales de educación» que no hayan completado los estudios obligatorios en los años previos, con el fin de ayudarles a obtener el nivel ISCED 2. El programa se incorporó en la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y se desarrolla en los Institutos de Educación Secundaria. Entre las acciones que incluye, destaca la tutorización al alumno y la posibilidad de desarrollar asignaturas específicas elegidas por el centro y adaptadas a las necesidades de los alumnos.
- Plan de Acción Educativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2008/2009. Se desarrolló un plan de acción que incluía medidas específicas consensuadas con la Fundación del Secretariado Gitano, en colaboración con padres y profesores de los centros para la atención directa e integral de una selección de alumnos, tanto en el ámbito escolar como en el familiar.
- Plan de Refuerzo, Orientación y Apoyo (PROA) 2005, cuyo objetivo era implementar medida en los centros de primaria y secundaria para hacer frente a las

necesidades relacionadas con el entorno socio-cultural de los alumnos y prevenir el abandono escolar. Este programa tenía tres líneas de intervención: 1) apoyo a la educación primaria; 2) apoyo a la educación secundaria; y 3) apoyo y refuerzo a los programas de educación secundaria en los centros con una alta proporción de jóvenes con dificultades de aprendizaje. Este plan involucró a más de 2.300 centros, si bien no existe información sobre los fondos destinados y el número de alumnos que participaron. Sin embargo, cabe resaltar que la evaluación realizada por el propio Ministerio de Educación en 2009 ofrecía un balance relativamente positivo.

- Medidas específicas del Plan para la Reducción del Abandono Escolar de 2008, centrado en dos aspectos: 1) Refuerzo de las actuaciones de los Departamentos de Orientación para evitar el abandono por parte de los jóvenes del sistema educativo, a través del seguimiento y acompañamiento al alumnado en riesgo de abandono; y 2) Programas específicos para evitar el abandono del alumnado con alteraciones de comportamiento, graves problemas de conducta y otras dificultades específicas de aprendizaje.

B. Medidas de reintegración en la escuela

- Programas que tienen una larga andadura en el tiempo, y parece ser que están en vías de desaparecer, como las Escuelas Taller y Casas de Oficios (programas de formación y empleo para personas desempleadas menores de 25 años, relacionadas con áreas de patrimonio y recuperación económica, cuya duración mínima era de un año y máxima de dos años), o los Talleres de Empleo (programas para personas mayores de 25 años con dificultades específicas de inserción, que pertenecen a los grupos definidos como aquellos que requieren una acción preferencial. En este programa, los alumnos reciben formación para el empleo combinado con prácticas profesionales).
- Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI). Se ponen en práctica con la Ley Orgánica de Educación (LOE) como una medida cofinanciada entre el Gobierno

y las Comunidades Autónomas e implementada por los institutos de secundaria. Se dirigen a jóvenes de 16 años, con el fin de que puedan acceder a las competencias equivalentes al primer nivel del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (ISCED 1). Este programa también permite obtener el nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ISCED 2), mediante la combinación de cursos obligatorios y cursos de carácter voluntario. Esta medida fue reformada por la Ley de Economía Sostenible con la finalidad de reforzar la transición desde estos programas hacia la formación profesional reglada (ISCED 3), aunque esta reforma ha recibido críticas en la medida en que determinados sectores consideran que pone en riesgo la calidad y el prestigio social obtenido por la formación reglada. Actualmente está en proceso de debate una reforma de estos programas.

- Medidas de acceso flexible a la formación profesional de grado superior (ISCED 3/4). Dirigido a jóvenes de 17-19 años que no cuentan con la titulación requerida por el sistema para acceder a estos ciclos, con el fin de facilitarles el acceso si superan una prueba específica.
- Desarrollo de ofertas educativas para jóvenes que han abandonado el sistema: 1) Cursos preparatorios de acceso a la educación secundaria para personas adultas y de pruebas de acceso a los ciclos formativos, para colectivos de jóvenes entre 18 y 24 años con especiales dificultades de reintegración en el ámbito escolar; 2) programas de escolarización compartida que faciliten la formación y cualificación profesional de jóvenes trabajadores con baja cualificación o sin ella; y 3) diversificación de la oferta educativa, en modalidad presencial o semi-presencial, dirigida a determinadas zonas geográficas y determinados colectivos de jóvenes en los que está extendido el abandono escolar temprano.

La LOMCE establece que una tasa alta de abandono escolar temprano supone una exclusión de parte del alumnado del sistema educativo, por ello, la nueva ley ofrece un conjunto flexible de trayectorias en función de

las necesidades y preferencias de las familias y de los alumnos y alumnas.

Asimismo, la ley establece flexibilizar y anticipar la elección de itinerarios, como en los países de nuestro entorno con bajas tasas de abandono escolar temprano, convencido de que una elección anticipada permitirá al alumnado permanecer en el sistema hasta alcanzar unos resultados de aprendizaje acordes con las demandas del mercado de trabajo y, con ello, una más fácil inserción profesional.

La flexibilización de los currículum y posibilidades de elección de materias optativas entre enseñanzas de tipo más académico y enseñanzas aplicadas desde 3º de la ESO. Se plantea también como una vía más para afianzar a los alumnos y alumnas dentro del sistema.

Se crea un nuevo ciclo de Formación Profesional Básica que podrá iniciarse desde 2º de la ESO de manera concertada con los padres o tutores y con los responsables educativos y desde 3º de la ESO de forma generalizada. Este nuevo ciclo de FP básica tendrá una duración de 2 años y permitirá alcanzar el título de ESO y un certificado de profesionalidad de nivel 1.

Desde el nuevo ciclo de FP básica podrá accederse al ciclo de formación profesional de grado medio.

Se establecen programas de mejora del aprendizaje y el rendimiento en 2º y 3º de la ESO, como medidas de apoyo para garantizar que todos los alumnos alcanzan las competencias necesarias para su inserción en el mercado de trabajo.

Se establecen pruebas de evaluación que en algunos casos tendrán un efecto propedéutico como un modelo para mejorar los resultados de aprendizaje.

Asimismo la ley establece medidas concretas para mejorar las funciones del Consejo Orientador como herramienta de apoyo a los alumnos y a los padres y tutores.

Orientación profesional e intermediación laboral

Tanto la orientación profesional como la intermediación laboral juegan un papel relevante en la transición de los jóvenes hacia la vida activa.

La orientación tiene por objeto favorecer la definición y consecución de un objetivo profesional, acorde con los deseos, competencias, expectativas y capacidades de la persona, sin perder de vista el contexto laboral y profesional. Puede jugar un papel determinante en el aumento del rendimiento educativo y la prevención del abandono escolar, favoreciendo las posibilidades de integración sociolaboral y el tránsito a la vida adulta. En concreto, la orientación profesional se concibe como el conjunto de actividades que dan apoyo a la toma de decisiones de índole educativa, profesional o personal, y contribuyen a su puesta en práctica.

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto la demanda de trabajo de las empresas con la oferta de trabajadores que buscan empleo. Tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y expectativas, y facilitar que las empresas contraten a los trabajadores más apropiados en virtud de sus requerimientos y necesidades.

Tradicionalmente, la orientación profesional en España se ha desarrollado en el ámbito educativo y al compás de las sucesivas reformas educativas, configurándose como un derecho del estudiante y como uno de los factores que mejoran la calidad de la educación. Por el contrario, las labores de intermediación laboral se han promovido desde las autoridades laborales y con la colaboración de diversas entidades públicas y privadas. Aunque las líneas divisorias entre el ámbito educativo y el ámbito laboral siguen estando marcadas, lo cierto es que tanto las instituciones educativas como las laborales han acabado por ofrecer, en mayor o menor medida, servicios mixtos. La diversidad de recursos actualmente disponible se detalla en el siguiente cuadro.

RECURSOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Educación básica y secundaria

Los servicios de apoyo y los equipos de orientación educativa y de aprendizaje se crean en España dentro del sistema general de educación y formación reglada. Se organizan por sectores y reciben denominaciones diferentes en cada Comunidad Autónoma. Los servicios de orientación educativa se impulsan y regulan desde el Ministerio de Educación y las diferentes Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas. La mayoría de las Comunidades Autónomas también ha creado otros equipos especializados de asistencia educativa y orientación para estudiantes discapacitados o para aquellos con problemas especiales.

Educación superior

Existen centros de orientación, información y de empleo en universidades como resultado de los acuerdos entre cada una de las universidades y el Servicio Público de Empleo Estatal. Los centros conocidos como COIE (Centros de Orientación e Información de Empleo) realizan acciones de información y asesoramiento a los estudiantes y graduados en la búsqueda de empleo. Las universidades tienen cierta autonomía para desarrollar los servicios que se considere preciso. De esta manera, pueden ayudar a organizar la formación en empresas, los cursos de formación y empleo, así como ofrecer información sobre post-gradados, másters y doctorados. En la actualidad desarrollan una labor relevante en la promoción de la contratación de los estudiantes, incluso realizando servicios de preselección sin coste alguno para las empresas.

Servicios públicos de empleo

En lo relativo a la orientación para la vida laboral y la formación para el empleo, los organismos competentes son las autoridades laborales, tanto a nivel estatal como autonómico, que desarrollan estas funciones a través de los SEPES (Servicios Públicos de Empleo). Los servicios de orientación incluyen información, tutorías individuales y acciones de grupo con desempleados, para aumentar la motivación y el apoyo para la búsqueda de trabajo.

Entidades sin ánimo de lucro

La orientación profesional también puede ser ofrecida por entidades sin ánimo de lucro. Para ello, deben registrarse oficialmente y formular un proyecto detallado. Es posible acceder a subvenciones y ayudas públicas para el desarrollo de estas actividades. La administración laboral es responsable de los acuerdos de gestión con estas entidades y del control de calidad del proceso. El tipo de entidades sin ánimo de lucro que ofrecen servicios de orientación profesional es variado: administraciones locales (ayuntamientos, mancomunidades, consejos comarcales, diputaciones); organizaciones empresariales y sindicales; cámaras de comercio; universidades, fundaciones, asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Entidades de Inserción Social

Estas instituciones realizan labores de intermediación e inserción, especialmente dirigidas a colectivos específicos, generalmente colectivos diversos con dificultades de inserción laboral y riesgo de exclusión social.

Agencias de colocación privadas/Empresas de Trabajo Temporal

El Estatuto de los Trabajadores y legislación específica regula la existencia de estas agencias y empresas, que deben ser autorizadas por los servicios públicos de empleo. Las agencias de colocación y recolocación tienen como objetivo facilitar la contratación de sus usuarios y están reconocidas como agentes de intermediación laboral. La actividad de las empresas de trabajo temporal consiste en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas. Este tipo de empresas se han desarrollado al albur del incremento de la temporalidad en España y tienen entre los jóvenes uno de sus colectivos prioritarios.

Fuente: Elaboración propia basada en datos del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Cámaras de Comercio.

En las últimas décadas, las políticas europeas para la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida han resaltado la importancia de abordar la orientación desde un enfoque más integral, superando el carácter reduccionista de la orientación limitada a la etapa educativa: la orientación a lo largo de la vida. En este sentido, las resoluciones del Consejo de la Unión Europea (2004, 2008) subrayan la necesidad de articular unos servicios potentes de orientación que contribuyan a desarrollar las habilidades que necesitan los ciudadanos para gestionar su propio itinerario de formación y su propia carrera profesional a lo largo de la vida, en especial en las transiciones que tendrán lugar tanto entre como dentro de ambos mundos: el de la educación/formación

y el del trabajo (Ministerio de Educación, 2011).

Aunque en España el reconocimiento de esta cuestión es ampliamente aceptado, y existe una gran variedad de recursos disponibles en materia de orientación e intermediación, diversos estudios constatan la desorientación o falta de información y conocimientos de los jóvenes que estudian, inician su tránsito hacia el trabajo o se encuentran ya trabajando, respecto a las posibilidades de formación, las opciones profesionales a su alcance y los instrumentos disponibles para el desarrollo de sus itinerarios formativos y profesionales (CI-REM, 2011).

Es por ello que los servicios de orientación profesional, concebidos de manera integral,

deben cubrir las diferentes etapas del ciclo vital y ofrecer instrumentos adecuados. Especialmente en momentos como la actual crisis económica, para hacer frente al discurso dominante de la «generación perdida» y tener en cuenta las contradicciones sociales a las que se ven sometidos muchos jóvenes. Por ejemplo, la presión para conseguir una titulación universitaria como medio de alcanzar un empleo digno y una proyección profesional choca con las actuales perspectivas laborales de muchos universitarios, que no ven reconocida su formación ni encuentran puestos acordes a sus expectativas en materia de remuneración y carrera profesional; de igual modo, los jóvenes no cualificados están sometidos a una gran presión para encontrar empleo «a cualquier precio», sin tener en cuenta que es en esta etapa de juventud cuando invertir en formación puede tener más impacto en la mejora futura de su trayectoria laboral.

Las reformas en los sistemas de orientación profesional en España se han desarrollado principalmente en tres direcciones:

A. Avance hacia un sistema integrado de orientación profesional, que supere la tradicional dicotomía entre orientación educativa y laboral

Desde principios de los años 2000, con la reforma del sistema de formación profesional⁹, existe un consenso generalizado entre los diversos actores que participan en la orientación profesional sobre la necesidad de establecer un sistema integrado que «asegure el asesoramiento de los ciudadanos en relación con las posibilidades de formación, empleo y el reconocimiento de competencias, que permita la coordinación y busque la complementariedad de los dispositivos dependientes de las administraciones educativas y laborales, de la Administración local, de los interlocutores sociales, y de cualquier otro organismo o entidad que preste servicios de orientación, en tanto que servicio público». Este consenso se ha plasmado en regulación específica, pero no ha recibido la dotación financiera necesaria para poner en práctica los ambi-

⁹ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

ciosos objetivos de coordinación de la multiplicidad de recursos actualmente existentes. Aún así, cabe señalar experiencias puntuales desarrolladas a través de la financiación de la Fundación Tripartita, el Servicio Público de Empleo y las diferentes Comunidades Autónomas a través de subvenciones para acciones e iniciativas de acompañamiento al subsistema de formación profesional para el empleo. Las evaluaciones existentes hasta el momento muestran resultados poco satisfactorios en relación a los resultados obtenidos y a la consecución del objetivo de la coordinación de recursos de orientación profesional. Otras experiencias puntuales del Ministerio de Educación o de Trabajo se han dedicado a crear instrumentos telemáticos y portales de referencia sobre los diferentes recursos existentes en las Comunidades Autónomas¹⁰, pero todavía con escasa relación con los recursos que ofrecen otras administraciones o las propias entidades colaboradoras.

B. Desarrollo de instrumentos individualizados, basados en las trayectorias personales

En el marco de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, los diferentes servicios de orientación profesional han desarrollado nuevas herramientas basadas en la adopción de un modelo de orientación por competencias de las personas usuarias. Bajo este modelo, se han potenciado los análisis individualizados y el desarrollo de itinerarios profesionales para cada persona, vinculados al catálogo de competencias profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones.

En este ámbito, se han desarrollado herramientas necesarias para que cada persona organice su propio itinerario profesional, con especial atención a los jóvenes, y poniendo el énfasis en el apoyo y seguimiento individualizado. En este sentido, los servicios de empleo de algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, Cataluña o Cantabria, están desarrollando itinerarios personalizados para la inserción, concebidos como instrumentos de diagnóstico, diseño, realización y seguimiento

de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas que acuden a las entidades que prestan servicios de orientación profesional. Estas nuevas estrategias se están consolidando tanto a nivel público como privado.

C. Fomento de la cooperación público-privada para situaciones determinadas y colectivos específicos

Esta línea de actuación consiste en fomentar la cooperación de las administraciones públicas con entidades privadas, sin ánimo de lucro, del tercer sector, para favorecer la inserción social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión o con dificultades específicas de inserción, incluyendo las personas con discapacidad. Sin embargo, el contexto actual de crisis está afectando especialmente a este tipo de entidades con finalidad social, pues sus actividades dependen en gran medida de la financiación pública.

Finalmente, dentro de las últimas reformas llevadas a cabo por el Gobierno, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, recoge entre otras algunas medidas encaminadas a mejorar la intermediación laboral como un instrumento necesario para mejorar y fomentar la contratación.

Entre las medidas que recoge el RD están: mejorar la colaboración público-privada para la intermediación en el ámbito de los servicios públicos de empleo, impulsando dichas medidas en colaboración con las Comunidades Autónomas.

La creación de un portal único de empleo que facilite la búsqueda de empleo y que alojará toda la información de utilidad para orientar a los jóvenes y acercarles las herramientas que les faciliten la búsqueda de empleo y/o el inicio de una actividad emprendedora.

Se habilita a las empresas de trabajo temporal para celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, como un instrumento mas que incentive la contratación.

¹⁰ Por ejemplo el portal «www.todofp.es» del Ministerio de Educación, que aspira a convertirse en un portal de referencia en España de la formación profesional del sistema educativo.





PROBLEMAS Y RETOS

Contexto

El nivel de cualificación de los jóvenes está muy polarizado, con altas tasas de fracaso escolar y abandono en secundaria, altas tasas de titulados universitarios y un déficit evidente de cualificaciones intermedias. El problema no se encuentra en el exceso de cualificaciones superiores, sino en el excesivo número de jóvenes que no acaban satisfactoriamente la enseñanza obligatoria o no continúan estudiando después hasta obtener cualificaciones intermedias.

Durante los años de crecimiento económico y del empleo se consolidó en España un tejido empresarial muy orientado hacia actividades de bajo valor añadido y muy intensivas en empleo, con bajo peso en conocimiento y tecnología. Este modelo ofrecía oportunidades de empleo para los jóvenes, pero en el caso de muchos de los jóvenes cualificados, no proporcionaba oportunidades de inserción laboral y desarrollo profesional acordes con su nivel de cualificación, generando la denominada subocupación. La crisis agudiza este problema, al tiempo que con ella se desvanecen las oportunidades de empleo para los jóvenes menos cualificados.

Prevención del abandono educativo temprano

El elevado número de jóvenes (en especial, chicos) que se incorpora al mercado de trabajo con un bajo nivel de cualificación tiene una doble consecuencia. Por un lado, hipotecar su futuro profesional, y por otro lado, limitar la capacidad de transformación del modelo productivo hacia otro de mayor competitividad y mayor exigencia en materia de cualificación. De esto cabe derivar una doble estrategia: desarrollar programas que incentiven completar la ESO y posteriormente continuar los estudios postobligatorios, especialmente dirigidos la formación profesional, junto con la reformulación de la oferta formativa de formación profesional, para hacerla también más atractiva a estos colectivos.

Promover fórmulas de alternancia entre formación y trabajo como vía básica de acceso al mercado de trabajo

La baja tasa de actividad laboral de los jóvenes menores de 20 años, junto con la elevada tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años, exige plantear un debate más estructural sobre la sostenibilidad de esta situación, reformulando el esquema actual de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. La implantación de modelos de alternancia entre formación y trabajo de forma generalizada como vía básica de acceso al mercado podría contribuir a reconducir la situación.

Un significativo número de jóvenes está invirtiendo en formación (reglada y no reglada) después de su acceso al mercado de trabajo. Facilitar esta inversión y promoverla entre los jóvenes con menores niveles de cualificación seguramente es la mejor forma de corregir los bajos niveles de cualificación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Orientación profesional para los jóvenes y sensibilización hacia las empresas

A pesar de la importancia del colectivo anterior, sigue existiendo una proporción demasiado elevada de jóvenes y de empresas para los que el valor de la formación está en entredicho. Reorientar esta situación, tanto entre los jóvenes como entre las empresas, debería constituir una prioridad de actuación en materia de formación. Esto implica entre otras cosas replantear la orientación profesional en la escuela, pero también abordar medidas directamente dirigidas a las empresas para poner en valor las cualificaciones que se adquieren a través de la formación profesional y el aprendizaje en el trabajo.

Incentivos específicos para la formación en la empresa

Una de las barreras principales para la formación en la empresa es el tiempo. Se percibe, por parte de los jóvenes y de las empresas, que la formación es «muy cara» en términos de tiempo, pues no suele tener un resultado directo en el corto plazo. Sin embargo, la variable tiempo es una variable relativa que adquiere su valor según lo que espere el sujeto de su inversión temporal. Una mayor incentivación tanto para empresas como para los jóvenes en materia de formación haría visualizar mejor los beneficios de sus impactos que los costes en materia de tiempo. Relacionar mejor la formación con la productividad y con la carrera profesional a través de la negociación colectiva e incentivar mucho más fiscalmente o directamente las inversiones en formación por parte de las empresas, podrían contribuir a ello. Financiar créditos de tiempo para jóvenes y empresas podría ser una forma de incentivar la inversión en formación. En esa misma dirección la certificación de la formación continua aparece como una necesidad urgente inaplazable.

Las pequeñas empresas parecen jugar un papel clave en la reabsorción del cambio sectorial y ocupacional que se está produciendo, y por otra parte son las que se manifiestan más críticas respecto a la adaptación de la oferta formativa a sus necesidades. La incentivación de la formación debería tener este colectivo de PYMES como prioritario, buscando fórmulas adaptadas a sus necesidades: por ejemplo incrementando sustancialmente los créditos de la cuota de formación a este tipo de empresas o incluyendo los costes salariales (o parte de los costes) en los criterios de bonificación. Una posibilidad podría consistir en calcular plurianualmente el montante de la cuota de formación profesional.

Promover la coparticipación de las empresas en la formación profesional inicial

Siguen apareciendo evidencias repetidas en varios estudios de los problemas de adaptación de la oferta formativa a las necesidades del tejido productivo. Sin caer en ilusiones adaptacionistas entre oferta y demanda, parece evidente que en general todo el sistema requiere un mayor esfuerzo en especialización y adaptación a las necesidades del mercado de trabajo y de las empresas. Para ello el camino que aparece más efectivo es el de la flexibilización de la oferta y una mayor participación de las mismas empresas en su formulación. La promoción de acuerdos sectoriales en torno a la organización de la oferta formativa con la participación de las empresas más representativas del sector podría constituir una vía de avance.

Mejora de la formación para el empleo

Caso aparte merece el caso de la formación ocupacional, pues parece oportuno iniciar una reflexión sobre la configuración de este subsector de la formación. Seguramente es el de mayor complejidad puesto que en él está presente la compleja dinámica del mercado de trabajo de forma mucho más directa que en otros subsistemas. La necesidad de una mayor y mejor articulación de la formación ocupacional en las medidas de fomento del empleo parece suficientemente claro ya en estos momentos. Además, este tipo de formación podría también reforzarse con fórmulas de alternancia entre formación y empleo.

Diversos estudios constatan la desorientación o falta de información y conocimientos de los jóvenes y de las empresas respecto a la oferta formativa en materia de formación ocupacional. Una mejor transparencia, coordinación y comunicación de la oferta formativa parece aconsejable. En este campo las nuevas tecnologías de la información pueden jugar un papel crucial.

Apoyar el emprendimiento juvenil

En relación a la promoción del emprendimiento, se está focalizando en la figura de los jóvenes y su «cultura empresarial», así como en la necesidad de desarrollar y potenciar sus recursos. Mientras, no se constata un esfuerzo decidido en la implementación de medidas específicas para la promoción del emprendimiento: medidas algunas de ellas que dependen solamente de la actuación administrativa, como son la reducción de la tramitación administrativa para apertura de nuevas empresas. El análisis del Banco Mundial (Doing Business) sigue situando a España en el puesto 44 (de 183) países en el ranking de facilidad para desarrollar negocios y constata que en 2011 solamente se implementó una medida administrativa en este sentido.

En este debate es una constante la ausencia de medidas para la promoción de Empresas Sociales entre el colectivo de jóvenes,

así como el reconocimiento de su valor potencial en épocas de crisis. En una situación económica estable, las actividades que estas empresas desempeñan, como por ejemplo la inserción socio-laboral de personas en régimen de exclusión social, vía la proporción de un trabajo adecuado junto con los procesos de formación e inserción, son de especial interés, pero aún más si cabe ante momentos especiales de crisis.

Reflexiones de los actores sociales

La Fundación Bertelsmann, de forma reciente, ha dinamizado el debate con actores sociales muy diversos sobre la situación de los jóvenes en España en relación a la formación, el empleo y el emprendimiento. El resultado de este debate se detalla en el cuadro siguiente.



UNA ALTA TASA DE ABANDONO ESCOLAR SUPONE LA EXCLUSIÓN DE LOS ALUMNOS DEL SISTEMA EDUCATIVO, TENIENDO ESTO REPERCUSIONES IMPORTANTES PARA LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

DEBATE SOBRE JÓVENES, FORMACIÓN, EMPLEO Y EMPREDIMIENTO EN ESPAÑA

Diagnosis general

- La reflexión sobre el empleo en España es muy importante (La tasa de desempleo en España es del 24%).
- La mitad de los jóvenes no encuentran empleo.
- España actualmente está identificada con el paro.
- España, entre 2000 y 2007, fue el primer creador de empleo de la UE. Llegaron 5 millones de inmigrantes legales y un millón de ilegales. En poco tiempo, España necesitaba un traje de dos tallas mayor.
- Un 50% de los parados proceden de la construcción. Muchos jóvenes saltaron a la construcción y ahora ni tienen estudios ni tienen trabajo, han perdido el tren.
- Dedicamos muchos recursos económicos a la educación, de los mayores de Europa. Pero aun así, tenemos un 18%, entre 14 y 18 años, de niños; también una tasa de abandono escolar del 28%.
- Por una parte, España tiene una sobrecualificación alta, pero por otra faltan titulaciones de nivel medio. Nos falta una cultura emprendedora, 50.000 emprendedores podrían crear un millón de puestos de trabajo. Tenemos que fomentar el emprendimiento.
- Las reformas no se tienen que hacer de forma abrupta, sino que tiene que haber un consenso en la aplicación de las medidas. Si conseguimos que los jóvenes puedan trabajar, los integraremos en una sociedad mejor y todos saldrán ganando.
- Se necesita la colaboración de las administraciones, pero también de la industria. Se necesita un diálogo conjunto, común.
- El Gobierno de España está realizando profundos cambios en los últimos meses.
- Es una cuestión de la sociedad civil española, el Gobierno no lo puede arreglar todo.

Formación profesional

- Hay que mejorar la imagen de la FP.
- La FP en España es mejorable. No se valora porque es gratis. Falta formación práctica. Tenemos que transformar las universidades en instituciones más prácticas.
- Si la FP no se valora porque es gratuita, se podría plantear hacer pagar una cantidad para compensar los esfuerzos de parte de la empresa.
- Tenemos que crear referentes de FP. Los medios tienen que ayudar a difundir estos referentes, no solo universitarios, sino también de FP.
- Hace falta dignificar la FP. Sería fundamental que el presidente del Gobierno o la Casa Real asistiera anualmente a la entrega de diplomas de FP.
- Hay un vacío en la FP. Las pruebas piloto son exitosas, pero tenemos dificultades para implantarlas. Nos cuesta generalizar estas experiencias piloto. Es importante invertir seriamente en la innovación.
- Fomentar proyectos experimentales para introducir la FP en la empresa.
- En Alemania hay 4-5 millones de estudiantes de formación profesional. Deberíamos instalar sistemas exitosos de Alemania, tenemos que copiar los buenos modelos.

Formación dual

- Introducir la formación dual y hacerla llegar a las PYMES.
- Algunas empresas españolas tienen convenios de formación dual.
- Se necesitan incentivos en el empleo.
- Hay que dotar de recursos económicos a la formación dual. Hay que aumentar los derechos de la empresa. Se tiene que crear un manifiesto de cuáles son los derechos del tutor dentro de la formación dual. O hacemos la formación profesional dual obligatoria, o perdemos el tren.
- Flexibilidad reglamentaria. Se tiene que poder ajustar la demanda real a la formación.
- Tiene que estar enmarcada en la cultura y estructura económica de un país.
- En los países en los que hay una buena FP, existe también un buen partenariado entre los agentes sociales, empresas y sindicatos, que definen y organizan conjuntamente los perfiles profesionales, los exámenes de FP, etc.

Emprendimiento

- Nos falta aprender a emprender.
- Necesidad de incentivos en el empleo.
- Necesidad que se genere un mayor espíritu emprendedor. Desmitificar la mala marca del empresario. Hay que hacer un esfuerzo de marketing, de comunicación. Hay que dar otra imagen del emprendedor a la juventud.
- Fomentar el emprendimiento en las universidades y la cooperación entre universidades y empresas.
- Los jóvenes emprendedores tienen que tener más capital riesgo.

Movilidad

- España tiene una tasa de movilidad baja.
- Tiene que haber más internacionalización (más movilidad). Los jóvenes tienen que viajar al extranjero.
- Es importante fomentar la movilidad, pero hay que pensar en posibilidades de vuelta.
- Hacen falta profesores internacionales.
- Tenemos restricciones a la atracción del talento de fuera muy altas, hace falta visas de trabajo para los talentos y para los emprendedores de fuera.

Ámbito educativo

- Se debería desregular el sector educativo. Se tiene que adaptar mejor el lanzamiento de nuevas propuestas e ideas.
- Debemos crear un modelo más exigente, más abierto y más participativo, tanto para los alumnos como para los profesores.
- Tardamos mucho en crear los nuevos perfiles profesionales. Tenemos que involucrar las empresas en la creación de los planes de estudio.

Empresas

- Las empresas grandes, que son las que pueden hacer la formación dual, son pocas en España.
- Tenemos que acercar las empresas a las escuelas y a la universidad.
- Se deberían fomentar las políticas activas de empleo: bonificar la contratación de determinados colectivos.
- En los ámbitos empresariales se tiene que fomentar la colaboración entre empresarios y sindicatos. El diálogo social es muy importante. Hay una responsabilidad enorme de los agentes sociales.

Orientación profesional

- Hay que introducir la economía en la escuela. A partir del séptimo curso en Alemania (2º de ESO en España) todos los alumnos reciben la asignatura de orientación profesional.
- Sistema de certificación de los institutos mediante un sello de calidad (1.600 escuelas lo tienen y muchas de ellas se presentan para una recertificación).

Prácticas escuela-empresas

- En Alemania, los alumnos hacen prácticas en empresas para que las empresas y los colegios cooperen muy tempranamente. No hace falta hacerlo mediante un pacto nacional, sino que puede hacerse a pequeña escala, empezando por una región. En Alemania es muy común que las empresas ofrezcan prácticas para alumnos de los institutos. Todas las empresas ofrecen prácticas, que son remuneradas.
- Los formadores en las empresas tienen que convertirse en tutores. Hay que formar a los formadores.
- Tenemos que potenciar la colaboración entre empresa y escuela.

Valores

- Deberíamos volver a la exigencia de nuestros abuelos.
- Tenemos que trabajar más la cultura de los valores: globalización, movilidad geográfica, emprendimiento. Tenemos que gestionar mejor el talento nacional, las capacidades.
- Se valora poco al alumno en función de sus aptitudes y demasiado en función de sus resultados.

Sistema universitario

- Hay 1,5 millones de universitarios, 75 titulaciones.
- Tenemos un porcentaje de población universitaria superior a la media europea.
- Aprovechar Bolonia para aprovechar formación combinada (faltan Humanidades, y con Bolonia se puede combinar). Se tienen que dar las herramientas a los jóvenes para que puedan desarrollarse.
- El nivel universitario es muy bajo. Ninguna de las universidades españolas está entre las 200 mejores del mundo.
- Se necesita una universidad más práctica, cercana al mundo empresarial, así como un esfuerzo para aumentar el nivel y la calidad.
- Las universidades deberían conocer cuáles son las tecnologías que precisan las empresas. Las tecnologías y las metodologías son muy importantes.
- Hace falta una desregulación de los mercados de producto. Las universidades desarrollan nuevos productos y no es fácil lanzar un nuevo producto por la regulación existente.

Idiomas

- A corto plazo sería importante mejorar el conocimiento de los idiomas de los jóvenes.
- Hace falta mejorar al aprendizaje de idiomas.
- La crisis ha generado en la juventud la necesidad de formarse y aprender idiomas.

Tecnología

- La tecnología no son solo *aparatos*, sino lo que hay dentro de las infraestructuras que tenemos.

Formación de aprendizaje

- Contrato de formación de aprendizaje: medida implantada por el Gobierno.

En su conjunto, estas reflexiones confirman la relevancia del problema del desempleo juvenil en España en el actual contexto de crisis, así como la necesidad de emprender reformas que ofrezcan salidas a los jóvenes atrapados en esta situación, y al tiempo faciliten superar debilidades persistentes del sistema de educativo y de formación y favorezcan la consolidación de un modelo productivo con más peso de las actividades intensivas en tecnología y conocimiento.

Emerge con fuerza también la necesidad de establecer fórmulas que permitan una mayor cooperación entre los agentes sociales y las administraciones públicas, así como un mayor grado de participación y corresponsabilización de las empresas en la formación de los jóvenes, teniendo en cuenta que la gran mayoría de las empresas en España son pequeñas empresas o microempresas.

En este contexto, como era de esperar, se apuntan algunas cuestiones clave: la mejora de la formación profesional y, en particular, el desarrollo de la formación en alternancia, junto con el apoyo al emprendimiento y, más específicamente, el emprendimiento juvenil.

RETOS PRIORITARIOS

Al hilo de estas consideraciones y reflexiones, cabe plantear tres retos prioritarios a corto y medio plazo.

Prevenir y reducir el abandono educativo temprano

- Actuaciones durante las etapas iniciales (0-3 años; 3-6 años), que son las más efectivas.
- Actuaciones preventivas lo largo de la educación primaria.
- Programas que faciliten e incentiven finalizar la ESO.
- Programas que incentiven emprender estudios postobligatorios en formación profesional.
- Medidas que den flexibilidad al sistema, permitiendo el retorno de jóvenes que han abandonado los estudios o desean seguir una opción educativa distinta.
- Actuaciones para la mejora del atractivo de la formación profesional reglada para los jóvenes y sus familias.

Implantar fórmulas de alternancia entre formación y trabajo como vía básica de acceso al mercado de trabajo

- Mejora y coordinación de los diversos sistemas de orientación profesional.
- Formación reglada:
 - Reforzar el módulo de FCT.
 - Implantar el sistema dual en determinadas especialidades, con experiencias piloto bien seleccionadas.
- Formación para el empleo:
 - Introducir prácticas en empresas (similar al módulo FCT en reglada).
- Reforzar la formación continua para jóvenes que inician su inserción laboral.
- Promover el carácter formativo de los contratos de formación y los contratos en prácticas.
- Programas que incentiven el compromiso de las empresas con la formación de los jóvenes en cualquiera de sus modalidades:
 - Desarrollo de medidas específicamente dirigidas a promover la participación de las PYMES, prestando la debida atención a las microempresas.
 - Coparticipación de las empresas en la formulación de la oferta formativa.
 - Establecer formas mas flexibles de bonificación de la cuota empresarial de formación.
 - Reconocer y hacer visible el esfuerzo de las empresas en este ámbito.
- Promover la participación de los diversos actores que intervienen en la formación profesional (reglada y no reglada) a través de mesas sectoriales, para reforzar:
 - Cooperación administraciones publicas: Educación y trabajo.
 - Cooperación escuela-empresa.
 - Cooperación agentes sociales.

Apoyar el emprendimiento juvenil, incluyendo el emprendimiento con finalidad social

- Medidas de apoyo al emprendimiento en general.
- Medidas jurídico-administrativas que faciliten la apertura de empresas.
- Asesoramiento a lo largo de todo el ciclo inicial (0-5 años), no sólo en los dos primeros años.
- Líneas específicas de microfinanciación o créditos al emprendedor.
- Medidas de fomento de la cooperación público-privada.
- Apoyo específico para el emprendimiento con finalidad social, que cubra necesidades sociales actualmente existentes sin depender de la financiación pública.
- Medidas específicas para promover el emprendimiento juvenil.



**ACTORES E
INICIATIVAS EN
EL ÁMBITO DE
LOS JÓVENES,
LA FORMACIÓN,
EL EMPLEO Y EL
EMPRENDIMIENTO**

02

TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo tiene como finalidad recoger la información necesaria para realizar un análisis de los actores más relevantes en el ámbito de los jóvenes, la formación, el empleo y el emprendimiento en España, poniendo el énfasis en los debates y las líneas de actuación actualmente existentes. El objetivo es identificar tendencias de cambio, obstáculos y oportunidades de acción para una entidad como la Fundación Bertelsmann.

Para ello, el análisis debe tener en cuenta la pluralidad de actores que tienen incidencia en este ámbito: desde las iniciativas de reforma de la formación profesional reglada y para el empleo que están actualmente en curso por parte de las administraciones públicas a las actuaciones protagonizadas por las propias entidades juveniles.

Se han considerado por tanto actores de tipología muy diversa:

- **Las administraciones públicas:** a nivel estatal, regional y local.
- **Las organizaciones representativas que conforman el Consejo de Estado de Edu-**

cación: con especial atención a los agentes económicos y sociales.

- **Agentes económicos y sociales:** organizaciones patronales, cámaras de comercio, asociaciones de autónomos, sindicatos.
- **La comunidad educativa:** centros, profesorado, asociaciones de padres y madres, asociaciones estudiantiles.
- **Organismos públicos de apoyo a la juventud:** como el INJUVE a nivel estatal.
- **Entidades juveniles de diverso tipo:** asociaciones juveniles y estudiantiles, secciones juveniles de partidos políticos o sindicatos, federaciones y coordinadoras juveniles.
- **Entidades sin ánimo de lucro orientadas a dar servicios a la juventud:** como la Fundación Novia Salcedo.
- **Entidades sin ánimo de lucro orientadas a la promoción de los jóvenes:** desde la formación o la acción social, como la Fundación Santa María.
- **Entidades privadas:** que realizan programas de formación e inserción juveniles, como el programa «Incorpora» de «la Caixa».
- Para abordar esta cuestión se ha optado por realizar entrevistas semiestructuradas a actores claves seleccionados de la lista anterior.

Para la realización de las entrevistas semiestructuradas se ha elaborado el siguiente guión:

GUIÓN DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

INFORMANTES CLAVE



PRESENTACIÓN GENERAL (Entidad y actividad que desarrolla)

- Datos sobre esta entidad y sus actividades.
- Principales objetivos, grupos objetivo, líneas/programas de actuación.
- Cite ejemplos concretos de su actividad.
- Últimas acciones. Cambios producidos con la llegada de la crisis económica.
- Si participa en el Consejo de Estado de Educación: nuevos debates en esta institución.
- Identificar actores/Otras entidades con las que trabaja.

BLOQUE 1: Estado de la cuestión y actores

A. Estado de la cuestión «los jóvenes, la formación, el empleo y el emprendimiento en España».

- Valoración de la situación actual y los problemas más prioritarios.

B. ¿Qué colectivos de jóvenes considera que se debe apoyar prioritariamente? ¿Por qué?

C. ¿Qué actores considera que deben ser tenidos en cuenta para desarrollar un programa de actuación en el tema de jóvenes, formación, empleo y emprendimiento?

- Identificar principales actores.
- Iniciativas públicas/privadas.
- Valoración de su actuación y sus necesidades.

BLOQUE 2: La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

A. Por favor, identifique qué medidas, programas o políticas públicas están siendo efectivas para la cualificación e inserción de los jóvenes en los siguientes ámbitos: (Pregunta bucle).

- Prevenir y reducir el abandono escolar temprano.
- Implantar fórmulas de alternancia entre formación y trabajo como vía básica de acceso al empleo.
- Apoyar el emprendimiento juvenil, incluyendo el emprendimiento con finalidad social.
- Otros ámbitos que aporte el entrevistado...
 - Solicitar que cite buenas prácticas (ejemplos concretos).
 - Solicitar que describa los problemas o lagunas.
 - Solicitar que valore las medidas existentes en los ámbitos anteriormente citados.
 - Solicitar que identifique si esas iniciativas son privadas o públicas.

B. ¿Podría identificar tipos de entidades que desarrollan buenas prácticas en estos ámbitos?

C. ¿Qué ámbito de los anteriormente mencionados considera más prioritario para abordar el problema del desempleo juvenil en España?

D. En lo que respecta a su entidad, ¿se están poniendo en marcha nuevas iniciativas? ¿Cuáles serán las principales líneas de actuación a corto y medio plazo?

CONCLUSIÓN

A. Sugerencias de ámbitos y líneas de acción a corto y medio plazo para un plan de acción en el ámbito de los jóvenes, la formación, el empleo y el emprendimiento.

- Solicitar sugerencias en términos generales.
- Solicitar sugerencias orientadas a las entidades privadas.

A lo largo del mes de julio 2012, se concertaron encuentros presenciales o telefónicos para realizar estas entrevistas. El primer contacto se ha realizado siempre por escrito a través de la siguiente carta:

Estimado/a Sr/a:

La Fundación Bertelsmann está realizando un estudio sobre «Los jóvenes, el empleo y el emprendimiento en España» con el objetivo de generar elementos de reflexión para elaborar un plan de acción sobre esta cuestión a corto y medio plazo.

En la actual situación de crisis económica, la Fundación Bertelsmann en España tiene previsto dar prioridad a los jóvenes y su inserción laboral. Un objetivo que no sólo encaja con la situación actual en España, sino también con la misión y trayectoria de esta Fundación, siempre orientada a promover el cambio social a través de la cooperación entre diversos actores y el fomento de nuevas formas de corresponsabilidad civil.

Nos dirigimos a usted, para solicitar su participación en este estudio mediante una entrevista en profundidad, entendiendo que su entidad es un actor clave en el ámbito de los jóvenes y el empleo en España. Consideramos que sus aportaciones y reflexiones serán claves para los siguientes objetivos del estudio:

- Ofrecer un estado de la cuestión sobre la situación de los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España, que permita identificar los principales problemas y retos a afrontar.
- Realizar un análisis de los debates y líneas/programas de actuación de los diversos actores que tienen una incidencia relevante en el ámbito de los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España, que permita identificar tendencias de cambio, obstáculos y oportunidades de acción.

Le rogamos nos confirme su interés en participar como informante clave en este estudio y nos indique la fecha para concertar la realización de la entrevista. La duración de la entrevista será aproximadamente de una hora y media y el lugar de la misma puede ser su centro de trabajo o cualquier otro entorno que facilite su participación.

Esperamos que considere relevante su participación y quedamos a la espera de su confirmación.

Aprovechamos la ocasión para felicitar la labor que realiza su entidad.

Saludos cordiales



SÍNTESIS DE LAS ENTREVISTAS

Tal y como muestra la tabla siguiente, se han realizado un total de 15 entrevistas. Debido a la premura de tiempo, la mayoría de las entrevistas se han realizado de forma telefónica, con una duración aproximada entre una hora y una hora y media. Siempre que ha sido posible la entrevista ha quedado grabada.

ENTREVISTAS REALIZADAS

Nº	ENTIDAD	PERSONA ENTREVISTADA
1	Sindicato de Estudiantes	Tohil Delgado
2	Comunidad de Madrid. Consejería de Educación y Empleo	Gerardo Larrocha Pascual
3	Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA)	Jesús María Sánchez
4	Eurofound	Juan Menéndez Valdés
5	Fundación "la Caixa"	Marc Simón Martínez
6	Fundación Adsis	Daniel Sáez
7	Fundación Novia Salcedo	Begoña Etxebarria
8	Generalitat de Cataluña. Departamento de Bienestar Social y Familia	Xavier Alonso Calderón
9	Confederación Española de Empresas de Economía Social (CEPES)	Juan Antonio Pedreño
10	Confederación Sindical de CCOO	Fernando Puig
11	Confebask	Carlos Pereda
12	Fundación Santa María-Ediciones SM	Leoncio Fernández
13	Cámara de Comercio de Barcelona	Joan Ramon Rovira
14	Federación de Asociaciones de Directivos de Centros Educativos Públicos (FEDADi)	Jose Antonio Martínez
15	Confederación Española de organizaciones empresariales (CEOE)	Juan Carlos Tejada Alfonso de la Lama

CARGO	FECHA Y HORA	TIPO DE ENTREVISTA	GRABACIÓN	ENTREVISTADORA
Secretario General	9/7/2012 - 17h30		✗	Ana B. Santos
Jefe del Servicio de Acreditación e Inscripción de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo	11/7/2012 - 17h00		✗	Ana B. Santos
Presidente	14/7/2012 - 17h00		✗	Ana B. Santos
Director	18/7/2012 - 11h00		✓	Julia Frías
Director del Área de Integración Social	19/7/2012 - 11h00		✓	Ana B. Santos
Coordinador Técnico del Área Laboral	19/7/2012 - 12h30		✓	Ana B. Santos
Directora	20/7/2012 - 09h00		✗	Ana B. Santos
Jefe del Área de Extranjería y Relaciones Laborales	20/7/2012 - 12h00		✓	Julia Frías
Presidente	20/7/2012 - 13h00		✓	Julia Frías
Secretario de Formación para el Empleo	23/7/2012 - 09h00		✓	Julia Frías
Técnico de Formación de Confebask	23/7/2012 - 12h00		✓	Julia Frías
Presidente	24/7/2012 - 13h00		✓	Julia Frías
Jefe del Gabinete de Estudios	26/7/2012 - 13h00		✓	Julia Frías
Presidente	26/7/2012 - 16h00		✓	Julia Frías
Departamento de Relaciones Laborales Formación y Empleo	18/09/2012 - 11h00		✓	Julia Frías

ENTREVISTA 1

ENTIDAD: Sindicato de Estudiantes

ENTREVISTADO: Tohil Delgado

CARGO: Secretario General

FECHA Y HORA: 9/7/2012 - 17h30

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: No

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

El Sindicato de Estudiantes es la organización estudiantil de España más representativa, que participa en órganos de debate de la educación pública como el Consejo Escolar del Estado. Esta organización se define como de izquierdas, mantiene posturas muy críticas con las actuales reformas del Gobierno y sus reivindicaciones a lo largo de esta entrevista están centradas en la mejora de la calidad de la enseñanza pública, la defensa de la laicidad de la enseñanza y una postura crítica hacia las pruebas de acceso a los distintos niveles educativos (las «reválidas»).

En relación a su actividad, el Sindicato de Estudiantes manifiesta que realiza actividad directa en los centros de estudio, con especial incidencia en la enseñanza secundaria. Mantiene un discurso crítico con las instituciones de debate y consenso en reforma educativa, definen «el Consejo de Estado de Educación como puramente decorativo» y ponen de manifiesto la falta de democracia interna de este organismo, así como el uso político que puede realizar el Gobierno del mismo en la medida en que la «designación de la comisión permanente se hace a propuesta del Ministerio y no de manera participativa». Además, critican que «la educación pública no tiene suficiente peso en esta institución». Establecen una clara diferencia entre la educación pública y privada, subrayando que las organizaciones privadas «no deberían tener peso y tienen más capacidad de voto».

Estado de la cuestión y actores

Esta institución describe la situación en torno a una cuestión central: la reducción de los presupuestos dedicados a la Educación. Considera que en los países de nuestro entorno está funcionando una «equivalencia entre la inversión pública y los rendimientos escolares». Se posiciona de manera rotunda, estableciendo que con el porcentaje de PIB dedicado a educación no se puede hablar de criterios de excelencia: hay «una relación directa de la reducción de la inversión con el aumento del abandono escolar». Determina que se trata de una situación generalizada a nivel de todo el Estado y también con especial incidencia en determinadas Comunidades Autónomas donde se viene siguiendo esta política de reducción de la inversión en educación, identificando específicamente a la Comunidad Valenciana como ejemplo de la relación entre inversión pública-abandono escolar.

En relación a las reformas actuales, considera que se están desarrollando en «sentido contrario a lo que la educación pública necesita». Identifica como principal problema los «recortes de más de cinco mil millones de Euros en inversión en educación pública» y señala los siguientes efectos negativos de las actuales reformas:

- Masificación de las aulas, identifica un incremento del 20% de alumnos por aula.
- Abandono de la atención pública al tramo de 0-3 años de edad.
- Incremento de horas lectivas de los profesores, lo que disminuirá el tiempo disponible para tutorías, para alumnos con necesidades específicas y para focalizar en casos de abandono escolar.

Los exámenes de acceso (las «reválidas») no suponen un aumento de la calidad —«¿un examen puede dar calidad?» se pregunta el entrevistado— sino que significan nuevos obstáculos a los alumnos e imposibilitan el acceso, especialmente a las enseñanzas secundarias.

El colectivo claramente identificado como prioritario por esta institución son los jóvenes

procedentes de abandono escolar temprano, preferentemente frente a otras medidas que se están tomando y se muestra muy crítico ante la inversión pública en otras medidas. Reflexiona sobre las consecuencias de no actuar y la inversión que se tendrá que hacer cuando «el 30% de los jóvenes que abandonan y no tienen otras alternativas pasen del abandono escolar al fracaso social».

Los actores identificados para abordar esta cuestión son las iniciativas públicas, con implicación del Ministerio y las Comunidades Autónomas, teniendo en cuenta a los colectivos representantes en defensa de la educación pública.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar temprano

Tomando este colectivo como prioritario, el portavoz de esta institución identifica problemas que están fomentando el abandono escolar:

- Los exámenes de acceso que son una barrera adicional a la formación continua seguida por el alumno.
- El aumento de demanda en grados medios no ha producido el correlativo aumento de plazas necesarias para esta demanda. Este aumento de la demanda que se viene produciendo desde el 2007 se debe a la crisis, a los que salieron del mercado laboral en época de bonanza económica y ahora se encuentran desempleados y sin formación.

Por otra parte, esta institución, identifica buenas prácticas y medidas a tomar en este sentido:

- Proponen el incremento del profesorado en educación infantil y secundaria: «¿Por qué no se emplea a más maestros para el fracaso escolar con los licenciados desempleados?»
- Actividades de apoyo docente que se están realizando en los Centros Educativos y que involucren a la comunidad educativa en la formación de los estudiantes con

mayor dificultad: desdobles de asignaturas de carácter más práctico, grupos de apoyo, facilitar la participación de padres y madres, tutorías que aborden las dificultades incipientes, clases de refuerzo...

En general, se manifiesta a favor de refuerzos individualizados sobre todo en la enseñanza primaria para los diagnósticos tempranos y que se combata el mensaje de «hay gente que no vale para estudiar».

Formación profesional — Formación en alternancia

El discurso crítico de esta institución se mantiene en la valoración de las medidas y políticas públicas en relación a la formación profesional y su impacto en la cualificación e inserción de jóvenes.

Define el CFGM como un itinerario típico de «tren escoba» para los jóvenes que ya desde los 15 años «sólo van a conseguir una titulación de grado medio, de baja cualificación».

Identifica la falta de plazas en los CFGM y CFGS. Según su testimonio hay «decenas de jóvenes que no son admitidos y no se crean plazas suficientes» en estos niveles educativos.

– Apunta también una carencia de módulos en la modalidad de formación a distancia.

En relación a la formación en alternancia, manifiestan que «no están en contra de la alternancia, sino de cómo se está utilizando». Según su visión, tanto las prácticas que realizan los universitarios (contratos en prácticas) como las prácticas de los ciclos de FP (módulo de FCT) no aumentan la formación del alumno y no aplican lo aprendido en el sistema educativo: los jóvenes «no desempeñan las funciones que han aprendido en el módulo o si lo hacen lo hacen de manera muy concreta, sólo para esa empresa».

El Sindicatos de Estudiantes se muestra muy crítico con el aprendizaje en la empresa, identificando un «déficit de la calidad de la enseñanza, puesto que la empresa sólo quiere que el trabajador sea eficiente» y denuncia que existen «empresas abonadas a tener becarios cada seis meses». Según esta institución, la combinación empresa-escuela, lleva a una asistencia mínima a la formación del

alumno y cree que la solución no puede ser que la empresa sustituya la formación que el alumno recibe en los centros educativos. Se muestra rotundo al establecer que «la formación en la empresa no es una solución para la FP, ni para otro nivel de enseñanza», puesto que la finalidad de «las empresas en el ámbito educativo no es la calidad sino el beneficio económico».

Respecto al incremento de alumnos en CFGS y el alto porcentaje de inserción laboral, apunta dos problemáticas que en su opinión se esconden tras los números:

– Por una parte, el hecho de que alumnos universitarios se estén matriculando en estos ciclos para tener mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral significa que estamos incorporando a jóvenes que tienen mayor cualificación a puestos que requiere cualificaciones inferiores.

Las dificultades económicas que para las familias supone el aumento de las tasas de matrícula en la Universidad están decidiendo a muchos jóvenes a optar por estos ciclos, de manera que no se trata de «una libre elección, sino que es la vía única».

Emprendimiento

La promoción del emprendimiento como alternativa a la situación de desempleo juvenil no tiene fundamento según esta institución. Nuestro entrevistado se pregunta a sí mismo: «si el problema es que se están destruyendo las fuerzas productivas... ¿Cómo se puede ser emprendedor?... ¿Qué crédito le van a dar al joven? ¿Cómo van las familias a sostener la inversión inicial?». Es por ello que no consideran prioritaria esta línea de intervención pública si no se han cubierto las necesidades sociales existentes.

Orientación profesional

En el tema de orientación profesional, se refiere a que en los centros de estudio la orientación laboral se realiza de una forma poco reglada y que ha dependido de la «buena voluntad de los profesores». Se muestra a favor

de generalizar programas de orientación con las siguientes características:

- Que no induzcan a los estudiantes hacia un itinerario u otro, sino que le alienten.
- Tratamiento individualizado, que no se trate de una orientación general.

Sobre-cualificación universitarios

Denuncia el discurso perverso que habla de «demasiada cualificación en los estudiantes» y en concreto respecto a los universitarios. Enfatiza que el problema no es que los profesionales españoles tengan un exceso de cualificación, sino que no se está construyendo un modelo productivo similar al de otros países de nuestro entorno, puesto que los estudiantes españoles muestran que son buenos profesionales cuando trabajan en otros países (menciona como ejemplo el caso de los profesionales sanitarios que se incorporan en los hospitales de Gran Bretaña).

Conclusión

En la línea de su discurso, el Sindicato de Estudiantes determina que la propuestas que no sean del Gobierno y que no aborden directamente el problema de la financiación no tendrán impacto. Por lo que, considera que la acción de las fundaciones privadas, a pesar de su buena o mala voluntad, no tendrán relevancia en este ámbito.

El ámbito de la fundaciones se debe centrar en mantener un compromiso firme para garantizar los derechos de los trabajadores y los estudiantes que se incorporan a las empresas en prácticas, con el fin de promover que las malas prácticas sean desterradas.

ENTREVISTA 2

ENTIDAD: Comunidad de Madrid. Consejería de Educación y Empleo

ENTREVISTADO: Gerardo Larrocha Pascual

CARGO: Jefe del Servicio de Acreditación e Inscripción de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo

FECHA Y HORA: 11/7/2012 - 17h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: No

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

La Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid ha sido contactada y seleccionada como informante clave representativo de las políticas regionales en formación profesional. En este caso, el informante clave es de perfil técnico y ha sido seleccionado con el fin de proporcionar información sobre experiencias y medidas concretas que se vienen desarrollando y no tanto sobre la orientación política que se puede desprender de las decisiones que en materia de educación viene tomando la Comunidad de Madrid. Se trata del Jefe de Acreditación e Inscripción de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo.

Las acciones que la Comunidad de Madrid está desarrollando de manera prioritaria en el ámbito de la Formación Profesional y que se están activando con especial atención en esta época de crisis son las siguientes:

- El proyecto experimental de formación dual en la Comunidad de Madrid (ver siguiente apartado). Se han puesto en marcha experiencias piloto en determinados centros públicos, con intercambio con empresas alemanas y francesas; así como las experiencias del Centro Integrado de Formación Profesional «Profesor Raúl Vázquez» en aeromecánica y el IES «Clara del Rey» en

tecnología con la colaboración de empresas como Iberia, Zed o Microsoft.

- Medidas para promover el desarrollo de la formación a distancia en los ciclos formativos de formación profesional.
- El apoyo al desarrollo de los PCPIs en los centros de enseñanza públicos.

Estado de la cuestión y actores

El entrevistado aborda la situación actual indicando que es un momento de reforma, que la Comunidad de Madrid apuesta por la formación dual y ya existen experiencias en centros públicos de formación profesional reglada. En relación a la formación para el empleo, también existe la intención del desarrollo de este tipo de formación. Según nuestro informante «nos encontramos en un momento de debate y discusión de la nueva normativa de la Comunidad de Madrid en relación a la formación dual», cuya fase definitiva estima que se desarrollará en septiembre.

En concreto en el ámbito de la acreditación y la promoción de los certificados de profesionalidad, se considera clave el registro de centros de manera que esta actividad quede reglada y también adquiera un carácter generalizado. De esta manera, los centros acreditados serán los centros de formación, público o privado, autorizado para impartir las especialidades formativas incluidas en el listado de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal. El esfuerzo por promover los Certificados de profesionalidad en la región de Madrid queda patente con la existencia de un registro de «más de 900 centros, de los cuales 440 centros ya pueden impartir un certificado de profesionalidad».

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Formación profesional — Formación en alternancia

En relación a la formación dual, el entrevistado pone de manifiesto que en la Comunidad de Madrid «ya existen experiencias concretas de intercambio de estudiantes en centros públicos para que realicen la formación en empresas en Francia y en Alemania», así como la participación de los Centros Nacionales de Referencia de Leganés y Paracuellos en este proyecto. De esta manera, se está desarrollando un proyecto experimental en formación dual mediante la firma de convenios con diversas empresas de los sectores del mantenimiento de aeronaves y de la informática.

Adicionalmente, en movilidad geográfica nos remite a las experiencias que han tenido lugar en los programas Leonardo que han desarrollado experiencias de «varias modalidades de prácticas en empresas extranjeras», en las que se trabajaba a demanda de un perfil y el estudiante recibía formación y aprendizaje, principalmente en Alemania.

En relación al módulo de prácticas en empresas (FCT) subraya la dificultad que existe para desarrollarlos en épocas de crisis, porque las empresas no pueden acoger estudiantes. Aún así, menciona experiencias que se están dando en centros de trabajo, como por ejemplo en Getafe donde «las empresas de tecnología están dando Formación en Centros de Trabajo».

Como actores relevantes para el desarrollo de la formación dual menciona «la Red EURES para canalizar ofertas», además del rol que vienen desarrollando los Centros Nacionales de Referencia y los Centros Integrados de Formación en la Comunidad de Madrid.

Abandono escolar temprano

En cuanto a los colectivos en riesgo de exclusión, el entrevistado se muestra partidario de una buena orientación y «el diseño de itinerarios formativos a medida». Para este colectivo de jóvenes afirma que «en el sistema educativo no se les aplica bien la formación» y considera que es necesaria la «alternancia para este colectivo». Apunta la posibilidad de que la formación para el empleo sea una posibilidad más real que el propio sistema educativo, en la medida que es capaz de «reconducirlos hacia cosas más concretas y más rápidas».

En relación a este colectivo considera esencial el rol que desarrollan los orientadores y mediadores como una intervención no puntual sino constante en el tiempo: «Con este tipo de colectivo hay que trabajar siempre... No hay que decir «habrá un curso de tal dentro de unos meses» hay que tener recursos disponibles para ellos en ese momento».

Emprendimiento

En relación al emprendimiento, si bien no es su área de actividad, menciona que existen iniciativas desde la Comunidad de Madrid y su convencimiento de que «hay que ayudar a los jóvenes al emprendimiento... dirigir una empresa es más que hacer una profesión». También se muestra partidario de que la «habilidades propias del emprendimiento» se desarrollen dentro del ámbito educativo mediante los orientadores educativos o seminarios específicos.

En este punto, advierte sobre el riesgo de crear empresas y no darles una continuidad y seguimiento, pues el riesgo de quiebra en los primeros años de vida es alto: «Hacer emprendimiento por estadística es malo... porque se te dan de baja... cinco o diez años es lo mínimo para consolidar una empresa».

Orientación profesional

La cuestión de la orientación profesional se aborda poniendo el énfasis en la problemática estructural: se subraya así «la falta de normativa específica» como pilar básico para desarrollar este servicio. Además, enfatiza el hecho de que en el caso de la orientación

profesional «existe información pero no comunicación entre los agentes que están operando en el sistema».

En este caso también, el entrevistado comenta que no se puede dejar la orientación a «determinadas experiencias particulares... informales... con la buena voluntad no se puede estar trabajando siempre». Está convencido de que «el orientador es una pieza clave que debe conocer todo lo que hay en el sistema» y apunta la necesidad de dar formación a los orientadores («Está claro que hay una necesidad de orientación»).

Como buenas prácticas identifica la intermediación que se ofrece en los Centros de Referencia, por su alto valor añadido en lo que respecta al conocimiento de determinados sectores y resaltando su capacidad de establecer itinerarios específicos.

Conclusión

Entre las propuestas a desarrollar por parte de entidades privadas, este entrevistado apunta principalmente al refuerzo de los recursos de orientación profesional, poniendo especial énfasis en los orientadores/formadores y su formación directa en las empresas o en los centros de formación para el empleo. De esta manera identifica como prioridad desarrollar programas de formación a los orientadores/formadores: «Que visiten los centros... que vean la maquinaria... que vean cómo funciona».

El valor añadido de las actuaciones a desarrollar por parte de entidades privadas se sitúa también en la sensibilización a las empresas, para mejorar su conocimiento de los recursos y posibilidades existentes y hacer frente a una cierta resistencia o temor a que las cosas cambien: «No lo ven... lo ven como una amenaza... en el caso de los certificados de profesionalidad es una garantía... esto no significa más sueldo o que van a modificar el convenio».

La labor de sensibilización a las empresas en torno a la formación dual le parece esencial puesto que se trata del inicio de un nuevo sistema y no todas las empresas están preparadas para la formación dual («Estamos hablando de cuatro empresas en nuestro país»). El entrevistado hace especial énfasis

en el desarrollo de programas de sensibilización para las pymes y la posibilidad de afrontar esta cuestión con flexibilidad, incluso abriendo la posibilidad de que se realicen prácticas en diferentes empresas: «Que un alumno tiene que pasar por 3 empresas para desarrollar polivalencia, pues que pase... Nuestro tejido empresarial no se puede modificar de la noche a la mañana y nuestro tejido empresarial es de pequeña empresa».



EL ORIENTADOR ES
UNA PIEZA CLAVE
QUE DEBE CONOCER
TODO LO QUE HAY
EN EL SISTEMA

ENTREVISTA 3

ENTIDAD: Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA)

ENTREVISTADO: Jesús María Sánchez

CARGO: Presidente

FECHA Y HORA: 14/7/2012 - 17h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: No

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

La Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA) es una entidad que agrupa según sus propias palabras a más de 11.000 AMPAs (Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos) de la enseñanza no universitaria. Se consideran representantes de «tres millones de familias de estudiantes en la Enseñanza Obligatoria».

La CEAPA tiene como finalidad ser órgano de relación y coordinación entre las federaciones y confederaciones que la integran, a nivel provincial y autonómico, que a su vez agrupan a las AMPAs que trabajan directamente en los centros educativos. Esta entidad trabaja principalmente en la elaboración de propuestas para mejorar el sistema educativo y en la defensa de la «escuela pública, democrática y laica».

También desarrolla formación dirigida a sensibilizar, informar y formar sobre los temas de actualidad en educación, escuela y gestión de las AMPAs. Entre otras actuaciones, organizan la Escuela de Familia sobre técnicas de estudio, sexualidad o drogas, así como formación de formadores en modalidad presencial y a distancia.

La CEAPA es uno de los interlocutores de referencia en tanto que represente de los padres y madres de alumnos en organismos tales como el Consejo Escolar del Estado, el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar, el Grupo de Trabajo sobre Abandono Escolar Temprano o el Grupo de trabajo sobre Juventud y Seguridad.

Estado de la cuestión y actores

El colectivo identificado como prioritario por esta institución son los jóvenes procedentes del abandono escolar temprano. El presidente de CEAPA resalta el papel de las familias y el entorno socio-familiar de los estudiantes, mencionando en este sentido la dificultad de llegar a aquellos que más lo necesitan: «los padres que acuden a la Escuela de Padres están muy concienciados... se riñe al que está en misa y no llegamos a los que no vienen».

Esta institución también es muy crítica con las reformas que se están tomando en el ámbito educativo y manifiesta su preocupación porque cree no resolverán el problema del abandono escolar. Identifican como negativo que se «intente reformar el sistema educativo en su etapa más alta, en la secundaria» y consideran que la introducción de los exámenes de acceso («reválida») en los cursos de cuarto y sexto de primaria contribuirá a aumentar el abandono educativo.

Respecto a la situación de los jóvenes en relación al empleo, el presidente de esta institución apunta al contexto socioeconómico actual, estableciendo similitudes con la crisis y reconversión industrial de los ochenta. Considera que en la actualidad el problema es la «reconversión de la construcción, más sus empresas afines... se trata de un cambio de sistema productivo» y que hay que «inventarse un buen número de puestos de trabajo que actualmente no existen».

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar temprano

Esta institución manifiesta claramente su oposición a la idea de suprimir el programa de educación infantil de 0-3 años. Insiste en que no es solamente una medida para la conciliación de la vida laboral y familiar, sino que es antes que nada un programa de carácter educativo que tiene gran importancia, entre otros aspectos, para la prevención del

abandono escolar. CEAPA considera por tanto que es esencial redoblar esfuerzos en la etapa de educación infantil, que es «cuando se puede trabajar en el desarrollo emocional y cognitivo de los estudiantes por la plasticidad de su cerebro».

Considera que el alumno de ESO debe tener una valoración global y continuada de su aprendizaje y critica abiertamente las «reválidas», que pueden tener como consecuencia que los estudiantes se queden sin el título y queden condenados a los PCPIs. En la misma línea, muestra su desacuerdo con las medidas recientemente tomadas por el Gobierno en materia de educación, pues supondrán el aumento del número de horas docentes por profesor y el número de alumnos por aula. En su opinión, este tipo de medidas van a incidir en el incremento del abandono escolar, puesto que ha quedado demostrado que una de las actuaciones más eficaces en este terreno ha sido la atención personalizada a los alumnos en riesgo de abandono escolar. En este sentido, apuesta decididamente por dar continuidad a esta línea de actuación con la puesta en marcha de medidas que se anunciaron y no se han llevado a cabo, como por ejemplo las clases de refuerzo que se habían previsto en junio para los alumnos que hubieran suspendido con el fin de recuperar al mayor número de estudiantes.

En el ámbito del abandono escolar, destaca como positivas las siguientes medidas a lo largo de los últimos años:

- **El programa de diversificación curricular:** manifiesta su convencimiento de que «los *chavales* son brillantes cuando descubren lo que les interesa».
- **La existencia de «pasarelas» entre los diferentes niveles del sistema educativo:** por ello se muestra muy crítico con el sistema de «reválidas», considerándolo un «sistema de cribado del sistema educativo».
- **Los PCPIs:** se valoran positivamente, en la medida en que proporcionan una cualificación para el empleo. Sin embargo, muestra cautelas, pues subraya que esta medida debe ser un último recurso («siempre que se hayan agotados todos los programas de diversificación posibles»). En caso contrario, se corre el riesgo de «convertir los institutos

en guetos donde se den los PCPIs, los Certificados de Profesionalidad y poco más».

Formación profesional — Formación en alternancia

En el campo de la formación profesional, el presidente de la CEAPA incide en la imagen y la dignificación de la formación profesional, afirmando que «cualquier ciclo formativo te capacita para desempeñar un trabajo». Identifica como prioritario «la dignificación y el prestigio» de este tipo de estudios.

Resalta que en los últimos años se han venido haciendo ciertos esfuerzos en la promoción de la formación profesional y señala como buenas prácticas la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, empresas como Airbus y sectores con alto nivel de tecnología como la aeronáutica, en donde la formación profesional se ha intensificado. Por ello, resalta el importante papel que puede tener la formación profesional en el cambio de modelo productivo y la necesidad de adaptar la oferta formativa a este cambio: «hay que inventarse más de un millón de puestos de trabajo que no existen y quizás hay que inventarse una nueva FP para esos nuevos empleos».

Respecto al anteproyecto de formación dual, recuerda que este debate no es nuevo y ya se planteó en la ley de Economía Sostenible. En general, manifiesta los «recelos» de CEAPA hacia la posibilidad de que este tipo de aprendizaje «pueda utilizarse como mano de obra barata». En este sentido, identifica las siguientes dificultades para implantar esta fórmula de alternancia entre formación y empleo:

- **El modelo empresarial y tejido productivo:** «España no encaja muy bien en este modelo. Se pone de ejemplo a Alemania, pero allí las empresas invierten mucha financiación en formar los trabajadores. Aquí nos faltan esas empresas».
- **La polivalencia de la formación que reciben los estudiantes para trabajar en diferentes empresas del mismo sector:** «Si la formación está ligada a una empresa, en determinadas familias de formación... puede haber lagunas».

Emprendimiento

En relación a la actividad emprendedora, no se muestra de acuerdo con que la cultura emprendedora se incluya como una asignatura adicional en el currículo ya «sobrecargado de la educación secundaria». Considera más adecuado que se introduzcan de forma transversal conocimientos sobre «el mundo de las finanzas... qué es un depósito bancario, una hipoteca... aspectos que tendrán incidencia en la vida de los jóvenes».

Orientación profesional

La CEAPA considera que en el desarrollo de la orientación profesional no se ha tenido en cuenta que la familia tiene un rol fundamental, en la medida en que la orientación del estudiante está intrínsecamente relacionada con el entorno y las expectativas familiares: «Hay familias que tienen clarísimo que su hijo tiene que ir a la universidad y eso incentiva el esfuerzo y la motivación.» Por otra parte, considera que la orientación debería iniciarse en etapas tempranas y no dejar todo el peso para el último curso de la ESO.

En general considera que la orientación profesional está excesivamente volcada en la demanda de empleo de proximidad y carece de proyección estratégica clara: «la formación no tiene que ser para lo más inmediato». Finalmente, apunta la diversidad existente en orientación educativa y laboral entre Comunidades Autónomas y en función de la coyuntura económica. Menciona las regiones de Baleares, Valencia y Murcia, considerando que han primado la inserción laboral inmediata en los momentos de bonanza económica.

Movilidad laboral interregional

Las diferencias regionales son manifiestas, tanto en los resultados del sistema educativo como en la capacidad de generar empleo. En este sentido, comenta que en los años de bonanza económica, algunas regiones han ofrecido más oportunidades de empleo no cualificado que otras, y esto ha generado diferencias regionales en el abandono educativo temprano. En algunas Comunidades Autónomas (pone como ejemplo Castilla León) las escasas oportunidades de empleo laboral han tenido como consecuencia «una menor prisa en los estudiantes que han invertido en formación». Se produce así la paradoja de que las regiones en donde los jóvenes invierten más en educación son aquellas con menos oportunidades de inserción, por lo que los jóvenes cualificados «emigran» a otras regiones en busca de trabajo.

Conclusión

En general esta institución apoya decididamente la intervención en los colectivos de jóvenes con riesgo de abandono escolar y apuesta por todas aquellas medidas que favorezcan una atención personalizada de los estudiantes, ya sea mediante planes de apoyo como PROA o programas de diversificación curricular, con desdobles y atención individualizada al alumno: «No hay nada más injusto que tratar a todos de igual manera». Considera que en este ámbito la principal responsabilidad recae en las administraciones públicas, y por ello solicita especialmente un mayor esfuerzo inversor para medidas de apoyo y trato diferencial al alumnado.

En lo que respecta a las iniciativas que se pueden promover por parte de entidades privadas, muestra un gran interés por redoblar los apoyos a las actividades que se vienen desarrollando en la Escuela para Padres. El entrevistado menciona posibilidades de colaboración en el ámbito de una iniciativa con el Ministerio de Industria para realizar Programas de Formación Digital para padres y madres o las conversaciones que mantienen con la CMNV para incluir contenidos económicos y financieros de forma transversal en algunas asignaturas de la educación secundaria.

ENTREVISTA 4

ENTIDAD: Eurofound

ENTREVISTADO: Juan Menéndez Valdés

CARGO: Director

FECHA Y HORA: 18/7/2012 - 11h00

TIPO DE ENTREVISTA: Videoconferencia

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

Eurofound es una agencia de la Unión Europea, con carácter tripartito. Tiene como objetivo apoyar la formulación de políticas y el diálogo social entre los empleadores, los sindicatos, los Gobiernos nacionales y las estructuras políticas de la Unión Europea. Su actividad principal consiste en proporcionar información, asesoramiento y conocimientos especializados sobre las condiciones de vida y trabajo, las relaciones laborales y la gestión del cambio en Europa.

Eurofound elabora, cada cinco años, tres encuestas europeas: la Encuesta Europea de Calidad de Vida, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y la Encuesta Europea de Prácticas en Empresa. Por otro lado, mantiene los siguientes observatorios permanentes: European Working Conditions Observatory (EWCO; Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo), European Industrial Relations Observatory (EIRO; Observatorio Europeo de Relaciones Laborales); European Monitoring Centre on Change (EMCC; el Observatorio de Seguimiento del Cambio).

Eurofound elabora programas de trabajo cuatrienales. Actualmente, está en marcha el programa 2013-2016, en donde se establecen cuatro prioridades, dos de las cuales afectan directamente a los jóvenes.

Estado de la cuestión y actores

Según el entrevistado, el problema prioritario es el alto porcentaje de desempleo de los jóvenes y, de manera muy especial, el alargamiento de los periodos de desempleo de este colectivo. En su opinión, se ha pasado de un paro juvenil de corta duración a un paro de larga duración: este alargamiento de los periodos de desempleo está teniendo unos efectos gravísimos sobre la cualificación, las capacidades, la motivación y la actitud frente al trabajo de los jóvenes en paro. Por otro lado, el nivel educativo, que hasta ahora era un buen protector contra el desempleo juvenil, está dejando de serlo en los momentos actuales. Según los datos que manejan desde Eurofound, en algunos países europeos ya no hay diferencias entre las tasas de empleo y de paro según el nivel de formación de los jóvenes.

En el caso de España, el entrevistado subraya que en los años de bonanza económica, ha sido un hecho generalizado la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes con contrato de carácter temporal y sin ningún tipo de exigencia de cualificación previa, sobre todo en sectores como la construcción y la industria. La crisis en estos sectores ha afectado por tanto a un colectivo muy importante de jóvenes no cualificados, que en los momentos actuales se encuentran con grandes dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo.

Colectivos prioritarios

Desde el punto de vista del entrevistado los colectivos prioritarios sobre los que habría que intervenir son los jóvenes con cualificación media-baja. Como ejemplo señala todos los jóvenes que han perdido su empleo en sectores como la construcción, puesto que este es un sector que, en caso de recuperación, nunca volverá a absorber el volumen de empleo que tenía antes de la llegada de la crisis. Ello supone que hay que hacer un esfuerzo mayor con estos colectivos para poner en marcha procesos de recualificación y orientación hacia otros sectores con mayores

posibilidades de crecimiento y generación de empleo.

Otro de los colectivos prioritarios son los jóvenes que se encuentran en paro de larga duración. El entrevistado propone establecer un conjunto de alertas y medidas para evitar que estas personas estén más de 6-8 meses sin participar en un programa de empleo, educación o formación, con el objetivo de mitigar los efectos negativos que tiene la prolongación del periodo de desempleo.

Por tanto los colectivos prioritarios, desde el punto de vista del entrevistado, son jóvenes sin cualificación, baja cualificación y en paro de larga duración, prestando especial atención al colectivo de jóvenes procedentes del fracaso/abandono escolar, un colectivo que en España es sorprendentemente mucho más alto que en otros países.

Actores a implicar en los programas de educación-formación-empleo

En opinión del entrevistado, teniendo en cuenta el modelo territorial de España, es clave articular una buena coordinación con las Comunidades Autónomas: hay que apoyar iniciativas regionales y locales para establecer partenariados entre la iniciativa pública y la iniciativa privada, siendo el territorio el marco más apropiado.

Es clave, igualmente, la evaluación de las iniciativas que se llevan a cabo. Se necesita hacer evaluaciones rigurosas que permitan conocer realmente qué actores y qué tipo de iniciativas han tenido resultados positivos. Para ilustrar este punto, el entrevistado apunta que se han llevado a cabo diversos programas para reducir el abandono escolar temprano: estos programas han sido gestionados por parte de las administraciones educativas y se debería conocer cómo han funcionado, pero no existe información al respecto.

Programas e iniciativas locales

El entrevistado considera que ha habido una gran cantidad de iniciativas y programas llevados a cabo por actores diversos a nivel local, regional y por parte de las administraciones educativas, aunque se desconoce cómo

han funcionado. Por ello insiste en que es importante dotarse de sistemas de evaluación sistemáticos que permitan conocer qué está pasando para poder tomar decisiones y adoptar medidas concretas.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Medidas prioritarias

Para esta entidad todas las medidas de prevención del abandono escolar son una prioridad. Mantener a los jóvenes en el sistema educativo hasta adquirir una cualificación adecuada evitará problemas y la necesidad de actuaciones posteriores, ya que cuando estos jóvenes salgan del sistema educativo no habrá que reconducirlos, de nuevo, a los circuitos de educación y de formación.

Para ilustrar este punto, el entrevistado pone como ejemplo la experiencia de Suecia en los noventa: «Existe una experiencia llevada a cabo en Suecia, en un momento de crisis, en la década de los 90, donde decidieron apostar por la educación de carácter más general, ya que en un momento de incertidumbre y donde no se creaba empleo, no se podían tomar decisiones acerca de hacia qué sectores orientar la formación, sobre todo en un horizonte de destrucción de empleo como el que estaban viviendo; por otro lado, el planteamiento fue 'para qué vamos a dedicar dinero a una formación técnica si no sabemos qué sectores van a crecer y van a crear empleo'. Ante esta situación, se optó por dar a los jóvenes una cualificación más transversal y general». Cuando la economía empezó a crecer de nuevo, los jóvenes tenían una formación básica mejor, y fue en ese momento cuando se invirtió en formación de carácter más técnico y específico, dirigida a los sectores que estaban creando empleo. De esta manera, se consiguió que los periodos de capacitación técnica fueran más cortos, por la buena formación de base que los alumnos ya habían alcanzado. «La evaluación de ese programa es muy positiva, comentan que fue el dinero mejor invertido en ausencia de puestos de trabajo». El entrevistado subraya que en

España, en un escenario como el actual, de crisis económica, destrucción de empleo y ausencia de oportunidades de inserción para los jóvenes, alargar los periodos de formación general debería ser una prioridad.

En lo que respecta a los contratos de formación, el entrevistado considera que pueden ser de mucha utilidad para facilitar la incorporación a la empresa, siempre y cuando estén bien regulados y articulados y, sobre todo, se utilicen con la finalidad formativa para la que fueron creados.

Finalmente, el entrevistado considera que a las personas con educación superior, a los jóvenes universitarios, sería muy interesante ofertarles programas de prácticas. Afirma que hay datos a nivel europeo que indican que estos programas tienen una gran incidencia en el acceso al mercado de trabajo y deberían hacerse extensivos a todos los países. No obstante, también matiza que articular este tipo de programas en España es difícil, sobre todo por la estructura empresarial. Los programas en alternancia son buenos tanto en formación profesional como en la enseñanza universitaria: el problema es que en España la estructura empresarial es diferente y no hay una cultura empresarial tan arraigada en cuanto a la participación de las empresas en la formación en alternancia.

Emprendimiento

El entrevistado apunta que ha habido muchos programas, pero no evaluaciones rigurosas que permitan conocer cómo han funcionado realmente. En principio, son programas que ayudarían a la recuperación económica pero si no hay crédito difícilmente se pueden poner en marcha.

Entidades implicadas en el proceso

En opinión del entrevistado deberían estar implicadas las siguientes entidades: las administraciones públicas competentes, los agentes sociales (no en la gestión, pero sí en la definición de objetivos, en el seguimiento y en la evaluación) y fundamentalmente las empresas (su implicación se considera central).

El entrevistado afirma que con las empresas medianas y grandes sí que se podría experi-

mentar, en algunos sectores, algo similar a la formación dual: por ejemplo, en sectores como el turismo, la automoción, etc. En estos sectores se podrían establecer acuerdos de colaboración de las administraciones competentes con las empresas, sin necesidad de intermediarios, y poner en marcha experiencias de formación en alternancia similares a lo que podría ser una formación dual. En lo que respecta a la FCT, el entrevistado considera que en algunos casos no se han obtenido buenos resultados, porque las administraciones no han apoyado a los centros, dejando que la búsqueda de empresas recaiga en ellos sin el apoyo de las instituciones educativas de mayor nivel.

Garantizar la equidad e igualdad de acceso

El entrevistado apunta que en los territorios donde no hay tejido empresarial de grandes y medianas empresas y de sectores como los que se han comentado anteriormente, la solución vendría por vincular la formación en centros de trabajo con un contrato de formación o de aprendizaje, de manera que los jóvenes tuvieran una remuneración (que además ayudaría a los alumnos que tuvieran que desplazarse, fomentando así la movilidad geográfica). La puesta en marcha de modelos que permitan compatibilizar formación y trabajo, señala el entrevistado, pasan por poder organizar y dar mayor flexibilidad tanto a la formación como a la relación laboral, haciendo contratos a tiempo parcial para garantizar el tiempo de la formación, etc.

Por otro lado, afirma que se podría establecer un sistema de becas para fomentar la movilidad de aprendizaje, es decir, la movilidad hacia empresas en donde el alumno pueda continuar con su programa de formación. En opinión del entrevistado, este puede ser un momento delicado, por motivo de la crisis, para lanzar una iniciativa de estas características, pero a medio plazo debería considerarse, puesto que siempre va a ser más barato que plantearse que cada uno tenga un centro perfectamente equipado en su territorio. El entrevistado considera que modelos de este tipo que fomenten la movilidad ayudarían a estructurar y cohesionar el país. Los jóvenes necesitan moverse, no solo al exterior sino

también dentro de su mismo país. Para reforzar esta consideración, el entrevistado señala que a nivel europeo uno de los programas de mayor éxito y mejor evaluados es Erasmus, que precisamente fomenta la movilidad.

Otro aspecto al que hay que prestar atención, desde su punto de vista, es el programa de prácticas para postgraduados: la cuestión de los becarios es una cuestión siempre discutida, puesto que hay que tener claro dónde está el límite entre el abuso y el esfuerzo que requiere unas prácticas para mejorar la formación. El entrevistado señala que en la UE es un tema de gran preocupación y que recientemente se ha aprobado un marco de garantías para este colectivo.

Eurofound tiene previsto que la juventud y el empleo joven sean una prioridad en su programa de trabajo para los próximos cuatro años. Entre otros aspectos, se pondrá en marcha un estudio comparado sobre emprendimiento juvenil, así como un programa de inclusión social para jóvenes, al que se denomina plan b (si los jóvenes no encuentran trabajo, qué se puede hacer para que estos jóvenes se incorporen a la sociedad, por medio de trabajos sociales o de otras vías).

Conclusión

Desde el punto de vista del entrevistado, todos aquellos programas que vayan en la dirección de recuperar la escolaridad, sobre todo con jóvenes procedentes del fracaso escolar, son una prioridad:

- En este sentido señala que habría que revisar, especialmente, los programas PROA de recuperación de la escolaridad, que fueron puestos en marcha por las autoridades educativas: habría que evaluarlos y, en su caso, considerar si es posible mantenerlos.
- Considera, asimismo, que los programas de FCT son un ejemplo de buena práctica que deberían ser apoyados con las modificaciones que sea preciso, y siempre con el objetivo de mejorar la formación en los centros de trabajo, en colaboración con las empresas, y aprovechando los marcos te-

rritoriales para trabajar en sectores de interés para el territorio.

- Apunta que es preciso apoyar programas como los PCPI, sobre todo, porque van en la dirección de recuperación de la escolaridad y fomentan la cualificación profesional de jóvenes que, de otra forma, abandonarían el sistema educativo.

Finalmente, el entrevistado señala que en todos los países europeos existen las modalidades de contrato en formación y contrato en prácticas, como figuras que apoyan la transición al mercado de trabajo. En el caso de España, se debería apoyar dichas modalidades de contrato, estableciendo un marco adecuado que asegure que son atractivas para las empresas y útiles para la formación de los jóvenes.



MODELOS QUE
PERMITIRÍAN
ESTABLECER
SISTEMAS DE BECAS
PARA FAVORECER
LA MOVILIDAD DE
ESTUDIANTES DE FP
HACIA ZONAS DONDE
EXISTAN EMPRESAS
PUNTERAS
AYUDARÍAN
A ESTRUCTURAR
Y COHESIONAR
EL PAÍS





ENTREVISTA 5

ENTIDAD: Fundación "la Caixa"

ENTREVISTADO: Marc Simón Martínez

CARGO: Director del Área de Integración Social

FECHA Y HORA: 19/7/2012 - 11h00

TIPO DE ENTREVISTA: Presencial

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

La Fundación "la Caixa" es una institución de naturaleza social, no lucrativa, con un fuerte compromiso social, educativo, cultural y científico. Esta entidad ha desarrollado un Área de Integración Social que se compone de diferentes programas como el dirigido a la atención a personas con enfermedades avanzadas y a sus familiares o Caixa-Proinfancia, destinado a la superación de la pobreza infantil en España.

Entre estos programas, el entrevistado menciona dos que abordan directamente la problemática de los jóvenes y el empleo:

- El programa Pro-Infancia, como un programa preventivo que puede contribuir a solventar los problemas de los jóvenes, puesto que mediante la intervención durante la infancia se puede abordar el círculo de la pobreza hereditaria, así como el refuerzo escolar y psicológico hasta los 16 años.

El programa Incorpora, como un programa de intermediación laboral cuyo objetivo es garantizar una buena integración de las personas en situación de exclusión social en las empresas. Este programa, que se encuentra en marcha desde el año 2005, ha organizado una red de entidades sociales que trabajan con «colectivos de difícil inclusión», entendiéndose que bajo este concepto se incluyen personas en situaciones muy heterogéneas, desde personas con discapacidad a personas que durante un tiempo estuvieron privadas de libertad. El objetivo de este programa es «la inclusión en la empresa ordinaria... generar un elemento de normalidad». La dificultad de

llevar a cabo este proyecto ha consistido en salvar «la distancia entre lo que las empresas demandaban y las entidades sociales necesitaban... esto es, entender empresarialmente lo que la empresa está pidiendo». El valor añadido de este programa consiste por tanto en «acercar dos mundos distantes», el de la empresa y el de las entidades sociales y «generar una perspectiva de eficiencia social».

Estado de la cuestión y actores

En relación a la situación actual de crisis, el entrevistado se refiere a la crisis en la que se encuentran algunas de las entidades sociales y plantea la importancia de evolucionar hacia un tercer sector más concentrado, evocando la fortaleza de la participación de las entidades en red. Afirma que en este contexto es todavía más necesaria la presencia de estas entidades pero que deben readaptarse y ser capaces de gestionar servicios auto-sostenibles, por lo que habrá que plantearse que «en tiempo de escasez de recursos los servicios totalmente gratuitos sólo podrán ser para los colectivos más necesitados». En este sentido, invoca que una de las fortalezas del programa Incorpora reside en que la mayoría de sus acciones estaban destinadas a colectivos en riesgo de exclusión que no estaban bonificados (un 70%), frente al 30% de colectivos de discapacitados que sí que eran más dependientes de las ayudas públicas.

En relación a la situación de reducción de los recursos públicos, apunta que si bien, a través de las entidades continúan facilitando una primera inserción, la falta de recursos se hace más tangible en los siguientes ámbitos:

- Recursos para el sostenimiento del empleo por un mayor tiempo.
- Recursos para la inserción final.
- Una cierta reducción de los recursos destinados a formación.

El entrevistado identifica claramente como grupos prioritarios para la actuación a los niños y jóvenes con problemas en términos de entorno social y familiar, trayectoria educativa, perspectivas de inserción laboral, etc.

Esto es, considera que es preciso primar a los colectivos con más necesidad.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar temprano

Para hacer frente al abandono escolar temprano, el entrevistado considera que es preciso reforzar el sistema de orientación. La orientación es, según el entrevistado, el paso previo en el caso de los jóvenes en riesgo de abandono escolar, puesto que se trata de un colectivo con grandes carencias, que precisa un modelo de acción social integral que tenga en cuenta el entorno social y familiar, la casuística de cada persona. Es por ello que, tomando como referente el programa Pro-Infancia, defiende «un modelo de acompañamiento socioeducativo... una mirada más global a todos los recursos». Esto es, una mirada más global y una intervención más integral que la orientación profesional concebida como mera información o atención puntual.

Formación profesional — Formación en alternancia

En relación a la formación, el entrevistado está convencido de que la formación va a ser determinante: «No vamos a ser un país competitivo con fuerza de trabajo a destajo». Apunta la necesidad de una formación práctica y cercana a la empresa, es por ello que se muestra partidario de la formación en alternancia («era una manera natural de empezar a trabajar... el aprendizaje») y apuesta también por las entidades que ofrecen formación a los jóvenes con la finalidad de promover su retorno al sistema educativo reglado.

Emprendimiento

En el caso de los jóvenes universitarios, el entrevistado reflexiona sobre el hecho de que en España no se ha sabido consolidar un sistema productivo que sea capaz de utilizar el potencial de los titulados universitarios, al tiempo que menciona la fractura entre la universidad y la empresa, que ha llevado a

desajustes entre las titulaciones que ofrece el sistema universitario y el tipo de formación que requieren las empresas. Con el fomento del emprendimiento se trata precisamente de acercar ambos mundos como la mejor manera de conseguir más empleo cualificado y más actividad empresarial: un importante número de jóvenes están muy cualificados y tienen iniciativa emprendedora.

Haciendo referencia a las iniciativas de la Obra Social en el ámbito del emprendimiento, el entrevistado menciona un programa de «Servicio de acompañamiento y reconocimiento universitario» y otras experiencias como «Emprendedor 21» para generar herramientas del plan de negocio.

Orientación profesional vs. acompañamiento

En la entrevista queda dibujada la perspectiva del acompañamiento socioeducativo frente a la simple orientación puntual. El planteamiento de esta entidad es realizar un acompañamiento integral que sea coherente y para ello menciona dos intervenciones que están poniendo en marcha como acciones piloto:

- El programa «Quedamos al salir de clase», que continúa en la línea de acompañamiento de los niños, en este caso en la franja de edad de 6 a 12 años, para crear espacios que faciliten «el descubrimiento del talento». El entrevistado considera que lo más interesante de este tipo de iniciativas es la capacidad de individualización, superando el concepto de sistema educativo para un colectivo homogéneo de estudiantes. Adicionalmente, están considerando realizar convenios con los ayuntamientos para que estos recursos tecnológicos también puedan ser utilizados en la educación primaria (6-12 años).
- Experiencias realizadas para abordar los entornos parentales: «Aprender juntos». Con la finalidad de mejorar las competencias parentales se han generado materiales y organizado sesiones conjuntas de refuerzo.

- Entre las últimas propuestas que han estado considerando se encontraba la idea de dar mayor eficiencia al trabajo verdadero en red de las entidades sociales participantes en Incorpora, facilitando sobretodo la compartición de ofertas y demandas en cada grupo. Fruto de esta reflexión se ha creado una herramienta tecnológica que mejora la actual gestión administrativa manual de bajo valor añadido y se ha establecido un acuerdo con Infojobs para ofrecer a sus clientes la participación en el programa Incorpora.

Conclusión

El entrevistado considera que existe un amplio campo de acción para entidades privadas, como la Fundación Bertelsmann. En concreto, menciona las siguientes prioridades de actuación:

- En el contexto actual de recortes presupuestarios y disminución generalizada de recursos en materia social, parece claro que la administración va a dejar de prestar o subvencionar servicios en el ámbito de la inserción de colectivos con dificultades, en especial la formación de estos colectivos y el apoyo para facilitar un primer contacto con el trabajo.
- Se plantea que es prioritario invertir «en la protección global de la familia» como primer nivel de actuación para abordar el abandono escolar temprano y de manera decidida apuesta por fórmulas de acompañamiento integral e individualizado en la transición a la vida laboral.
- También se considera prioritario crear plataformas para el trabajo en red, para ver cómo pueden complementarse las diferentes entidades sociales. El desarrollo de herramientas para fortalecer redes se considera así una prioridad.
- Finalmente, se insiste en la necesidad de impulsar medidas que fortalezcan no sólo la inserción laboral de los jóvenes, sino la inserción socio-laboral y favorezcan el retorno al sistema educativo reglado.

Se muestra muy interesado en la posibilidad de cooperar en la implantación de formación en alternancia para los colectivos con los que vienen trabajando, pues considera que este tipo de formación puede ser de gran utilidad para favorecer su inserción socio-laboral.



CON EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO SE DEBERÍAN ACERCAR EL MUNDO DE LA UNIVERSIDAD Y EL MUNDO DE LA EMPRESA, DOS MUNDOS QUE HAN ESTADO MUY SEPARADOS

ENTREVISTA 6

ENTIDAD: Fundación Adsis

ENTREVISTADO: Daniel Sáez

CARGO: Coordinador Técnico del Área Laboral

FECHA Y HORA: 19/7/2012 - 12h30

TIPO DE ENTREVISTA: Presencial

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

La Fundación Adsis es una organización que trabaja directamente con los jóvenes. Constituida el año 1996, trabaja por la promoción integral de personas y grupos empobrecidos y excluidos, principalmente jóvenes.

En el marco de sus programas de acción social destacan las siguientes líneas de actuación:

- Intervención socioeducativa.
- Inserción laboral con jóvenes.

Los colectivos de atención prioritaria para esta institución son los jóvenes en riesgo de exclusión, junto con otros colectivos, teniendo como objetivo la integración y la normalización.

En el área socioeducativa trabaja principalmente en «centros de día» en los que se realizan actividades de refuerzo escolar, talleres formativos, actividades de servicio a la comunidad, ocio y tiempo libre. Se acompaña a los menores y a sus familias para lograr su promoción y desarrollo.

La inserción laboral trabaja mediante intervenciones que abarcan la orientación, la formación, la intermediación y el acompañamiento en la inserción. Respecto a la formación desarrolla iniciativas orientadas a mejorar las competencias básica, profesionalizadoras y transversal.

Fundació Adsis desarrolla proyectos en España, en 12 provincias y colabora con distintas entidades de América Latina a través

de programa de Cooperación al Desarrollo y Comercio Justo.

La entrevista se realiza con el Coordinador Técnico del Área Laboral en Catalunya, que hace especial hincapié en el valor del servicio que prestan a los jóvenes las diversas entidades presentes en los barrios de nuestras ciudades.

Estado de la cuestión y actores

En cuanto a los jóvenes y el empleo, el entrevistado dibuja un futuro mercado laboral en el que la precariedad, la continua entrada y salida del mercado laboral, será una situación habitual para amplios sectores juveniles. Según el entrevistado, ser joven hoy es ya un factor de riesgo y para ello se remite a las cifras: un 52% de jóvenes desempleados (entre 16 y 25 años) y un porcentaje indeterminado formado por aquellos jóvenes que no constan registrados en las oficinas de empleo, que no se están formando y que han perdido la esperanza de acceder a un puesto de trabajo. Reflexiona sobre este último dato, aludiendo a la dificultad de tener presente las situaciones de inactividad porque son cifras poco visibles. Para ilustrar este punto hace referencia a una cifra conocida. En Cataluña, durante el año 2012 se redujeron significativamente las partidas para formación, las destinadas a acciones específicas para jóvenes (PCPIS y otras acciones de formación para el empleo), así como la orientación y el acompañamiento a esta población debido a la falta de presupuesto y la política de recortes que se está imponiendo en la gestión de los recursos públicos.

Se muestra muy crítico con el concepto de «jóvenes nini», pues considera que tiene connotaciones negativas e injustas: lo que transmite es «una generalización de que los jóvenes... teniendo oportunidades no las aprovechan. En su opinión se trata de «jóvenes sin-sin... jóvenes sin oportunidades». Pone como ejemplo concreto de la falta de oportunidades el hecho de que algunos jóvenes que han participado satisfactoriamente en los programas de su entidad no hayan conseguido, en muchos casos, plazas para

estudiar ciclos formativos por falta de oferta en los centros: no se puede responsabilizar a los jóvenes de esa falta de oportunidades, ni exigirles que sean ellos los que la resuelvan.

En relación a las políticas activas desarrolladas en estos años, muestra una postura crítica con la temporalidad de los programas implementados y propone un acompañamiento a largo plazo que se prolongue más allá de la inserción: «vinculado a las políticas activas de seis u ocho meses se necesita un proceso que puede durar más de dos años... en estos últimos años se ha tenido que hacer vencer, muchas dificultades para que ese joven acabara su proyecto profesional».

Respecto a la situación actual de las entidades sociales en el contexto de crisis, expone que están implicadas en la búsqueda de vías de financiación independientes de la Administración Pública, que hoy por hoy no asegura la continuidad de los servicios y equipos de trabajo. En su caso, en concreto, reflexiona sobre la reducción del equipo dedicado a inserción laboral, que ha sufrido una reducción importante de efectivos, mientras el volumen de atención que se requiere no deja de aumentar.

Adicionalmente, en este contexto de crisis, reflexiona sobre la dificultad de insertar a personas con riesgo de exclusión social y otros colectivos de jóvenes con dificultades, ante la situación de desempleo generalizado entre los jóvenes: «Hoy la empresa puede elegir y necesita acertar... no quiere ni puede estar detrás de personas que no cumplen con las competencias profesionales necesarias para el buen desempeño del trabajo». Ello implica que una buena orientación laboral, la formación y capacitación de los jóvenes es fundamental para que se sitúen con posibilidades en el acceso al empleo.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar temprano

En cuanto al abandono escolar, apunta que los jóvenes que han dejado la escuela sin

obtener una titulación básica tienen unas perspectivas de inserción bajas o muy bajas (diagnóstico de empleabilidad muy bajo) y necesitan mejorar su nivel de cualificación. Con estos jóvenes es muy importante trabajar en dos líneas:

- Desde la orientación, definiendo un objetivo laboral mediante un proceso de asesoramiento que permita a la persona identificar metas que sean motivantes y en las que tenga posibilidades de desarrollar sus capacidades porque exista cierto encaje con sus habilidades y destrezas. Como resultado de estas acciones la persona tiene que conocer bien que requisitos y que competencias necesitará mejorar si realmente quiere trabajar en la ocupación elegida.
- Acceso a mecanismos de segunda oportunidad educativa. Cuando se tiene claro el por qué es más fácil el esfuerzo que implica volver a los estudios, es decir, acceder a una segunda oportunidad educativa, a través de escuela de adultos, de preparación de prueba de acceso a ciclos formativos, etc.

El entrevistado identifica también como buena práctica los «aperitivos» o «píldoras formativas», mediante los cuales los jóvenes entran en contacto con las empresas, a veces para conocer ocupaciones de interés y confirmarlas como objetivo laboral, a veces para finalizar un proceso formativo corto (módulos de 100 a 300 horas de formación profesionalizadora) y adquirir cierta experiencia laboral.

Estas herramientas tratan de acompañar al joven en la consecución de objetivos alcanzables a corto plazo, al tiempo que sirven para mostrar que «su proyecto profesional no se va a concretar en 3 o 6 meses... los jóvenes se dan cuenta de que el proceso es muy lento y necesitaran seguir formándose». Se trata por tanto de consolidar un proyecto profesional, prestando un apoyo especial en las primeras etapas.

El entrevistado apunta que existe una franja de edad de mucho riesgo, de 16 a 18 años, porqué la empresa, en términos generales, no contrata por debajo de la mayoría de edad: «Son dos años que los jóvenes deben dedi-

car a su formación. Hay que hacer algo con ellos o con 22 serán jóvenes sin experiencia laboral y sin competencias profesionales que hacer valer en un puesto de trabajo».

Formación profesional — Formación en alternancia

El entrevistado considera que el contrato de formación puede ofrecer oportunidades de inserción a los jóvenes menos cualificados. Se trata de una fórmula que recoge dos aspectos fundamentales en este momento, el acceso al mercado laboral mediante la oportunidad de trabajar en un contexto real y adquirir experiencia, y por otra parte la posibilidad de seguir proceso formativo y de capacitación profesional. Es fundamental que aquellos jóvenes que no obtuvieron la ESO durante los años de enseñanza obligatoria, tengan un plan de estudios vinculado y en el que paralelamente al trabajo avancen en la obtención de las competencias básicas. Para ello el apoyo educativo es fundamental ya que se trata de jóvenes con poco o nulo hábito de estudios a los que hay que acompañar, dar apoyo tutorial y asegurar que aprovechan su oportunidad laboral para incrementar oportunidades educativas en el futuro.

En su opinión, en cualquier modalidad de formación en alternancia (ya sean los contratos de formación y aprendizaje o la nueva formación dual) lo fundamental es no olvidar que el objetivo es la formación. Insiste en este punto, especialmente en el caso de los jóvenes que provienen del fracaso escolar. Apunta la importancia de evitar que se repitan errores como formar a un joven sólo para trabajar en una determinada empresa, sin que la formación adquirida sea transferible a otras empresas.

En la línea de formación para el empleo destinada a jóvenes en riesgo de exclusión, el entrevistado apuesta por formaciones más largas en el tiempo, con prácticas en empresas y un acompañamiento continuado que valore además si es posible o viable el retorno al sistema educativo reglado. Afirma que en su entidad han trabajado de esta manera durante mucho tiempo pero los recortes actuales hacen muy difícil mantener formaciones integrales (orientación, formación, prácticas, acompañamiento).

Emprendimiento

El entrevistado reflexiona en profundidad sobre lo que significa el emprendimiento y se cuestiona su alcance: «Un proyecto de negocio... ¿qué les estamos pidiendo a los jóvenes?... tenemos que acompañarles mucho... Al final tenemos un joven endeudado... hay que ir con mucho cuidado». Para seguir con la etiqueta, debemos evitar asignarles otro «ni», «ni estudian, ni trabajan ni emprenden». No obstante para estos jóvenes es importante desarrollar competencias vinculadas a la emprendeduría (iniciativa, creatividad, autonomía, flexibilidad, responsabilidad.) pero no necesariamente para ponerlas en juego con el autoempleo, sino incluso trabajando por cuenta ajena (lo que se conoce como intraemprendeduría), pues la empresa lo valora. En definitiva, y especialmente con jóvenes con bajo nivel de cualificación profesional, las políticas y los programas deben dirigirse a proporcionar una buena orientación laboral y una formación profesional sólida.

Orientación profesional vs. acompañamiento

El entrevistado hace hincapié en la importancia del acompañamiento, el seguimiento externo a la inserción como pieza fundamental. En el caso del acompañamiento para el retorno al sistema educativo, menciona una experiencia exitosa de su entidad con el Institut Obert de Catalunya (en el marco del programa «Jóvenes con Futuro» impulsado y dirigido por Barcelona Activa) para el refuerzo de la formación a distancia mediante un aula de estudio presencial, especialmente pensada para jóvenes que no tenían un hábito de estudio consolidado. Se trataba de la combinación de tres líneas de actuación: la inserción en la empresa, el espacio de estudio diario, el seguimiento y acción tutorial que aseguraba el correcto aprovechamiento de las dos anteriores. Dicho de otra manera, la orientación y el asesoramiento, en jóvenes con estas características, es mucho más efectiva si va acompañada de acciones de formación donde la persona pueda ver la recompensa a su esfuerzo al final del proceso.

El entrevistado se muestra así muy crítico con la orientación tradicional, consistente en recoger la demanda del joven, dar apoyo

para que haga su CV y orientarlo de forma muy puntual. En esta línea también critica la masificación de los servicios de orientación («proyectos de orientación con una ratio de uno por doscientas personas no se adecuan»); así como la tendencia a generalizar la atención sin diferenciar grupos de incidencia («no es lo mismo atender a un joven con fracaso escolar y sin experiencia laboral que a un adulto que ha perdido su trabajo a consecuencia de la crisis y requiere una reorientación profesional»).

Conclusión

El entrevistado considera que las actuaciones destinadas a los jóvenes menos cualificados y con más problemas de inserción laboral deberían tener como criterios básicos:

- **Diferenciar por Edad:** jóvenes de 16 a 25 años (prestando especial atención a la franja 16-18 años, cuyas características son diferentes ya que la empresa no contempla su contratación a pesar que sea edad legal para trabajar).
- **Duración:** Programa anual o bianual.
- **Objetivo prioritario:** Educativo/formativo
- **Objetivo complementario:** Experiencia laboral en una empresa.

El entrevistado se muestra partidario de programas de formación en alternancia que ofrezcan una experiencia laboral a los jóvenes al tiempo que estimulan su desarrollo formativo. Para ello considera también necesario implicar a las empresas estableciendo alianzas estratégicas con ellas.

Este entrevistado, con experiencia en el trabajo que se desarrolla directamente con los jóvenes, apuesta por tiempos largos y proyectos bien diseñados que cuenten con los recursos necesarios. También advierte del error de buscar solamente la inserción laboral inmediata, ya que en muchos casos es más importante ofrecer la posibilidad de formarse en una profesión determinada o posibilitar el retorno al sistema educativo para posibilitar una mejor ocupabilidad.





ENTREVISTA 7

ENTIDAD: Fundación Novia Salcedo

ENTREVISTADO: Begoña Etxebarria

CARGO: Directora

FECHA Y HORA: 20/7/2012 - 09h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: No

ENTREVISTADORA: Ana B. Santos

Presentación general

La Fundación Novia Salcedo opera en el País Vasco y se dirige fundamentalmente a jóvenes cualificados, prestando servicios de acompañamiento en su proceso de integración profesional. Su directora recuerda que esta entidad surgió hace 25 años, en un momento de crisis como el actual, y su actividad se ha mantenido constante puesto que el desempleo juvenil siempre ha sido superior al de los adultos: no es una cuestión coyuntural, sino que es una problemática persistente a escala mundial.

Esta fundación trabaja principalmente con jóvenes universitarios, aunque también con jóvenes procedentes de la formación profesional. Opera mediante convenios con las universidades, centros de FP y el servicio de empleo del País Vasco. Los jóvenes que atienden se encuentran segmentados en dos tramos de edad: 16-25 años y 25-34 años. Se trata, en palabras de la directora, de un colectivo numéricamente muy importante: «el 40% de los jóvenes desempleados tiene una cualificación media o superior. Sólo en el País Vasco existen unos 20.000 jóvenes con estas características».

Los programas que desarrolla esta entidad, entre otros, son los siguientes:

- NSF Human School, un programa de formación activa para jóvenes que funciona como una escuela con espacios de aprendizaje no formal, dirigida a jóvenes recién titulados en busca de su primer empleo.
- Una escuela activa, especializada en la innovación social en las organizaciones y las

empresas, que promueve la inserción de jóvenes.

- La realización de estudios en torno a valores, educación y mercado de trabajo (se ha desarrollado la iniciativa Icaro Think Tank).

Estado de la cuestión y actores

Esta entidad considera que, en este momento, el colectivo de jóvenes prioritario es el que tiene capacidad de crear actividad económica. En opinión de la entrevistada, prestar apoyo a este colectivo de jóvenes implica crear oportunidades para otros jóvenes. Los jóvenes cualificados forman un colectivo muy numeroso y tienen competencias muy amplias que deben revertir en la creación de riqueza y empleo para el conjunto de la sociedad, de otro modo la inversión educativa realizada no sería más que un «despilfarro».

En este sentido, una de la problemáticas que aborda esta entidad es el desajuste de competencias, tratando de fomentar un conjunto de valores como la capacidad de iniciativa, la resolución práctica de problemas, el espíritu emprendedor o la movilidad internacional. Adicionalmente, pone el énfasis en la estrategia de competitividad que impulsa el País Vasco, orientada hacia la internacionalización de las empresas, la sostenibilidad y la economía abierta e innovadora, con una firme creencia en «la empresa moderna basada en las personas».

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Formación profesional — Formación en alternancia

La entrevistada se muestra claramente partidaria de desarrollar modalidades de formación en alternancia que puedan derivar en la contratación de la persona que se ha formado. En su opinión, la formación en alternancia debe potenciarse para que haya un contacto real con la empresa y conside-

ra que hay que seguir redoblando esfuerzos en esta dirección: si bien en FP las prácticas están relativamente consolidadas, no es este el caso de la universidad, en donde a pesar de las últimas reformas, las prácticas se dejan para el final y juegan un papel secundario. Desde esta perspectiva, considera que es una prioridad trabajar estrechamente con los empleadores y las empresas. La entidad tiene una larga experiencia de trabajo en este ámbito para favorecer la adecuada inserción profesional de jóvenes cualificados: se combina una formación básica directamente proporcionada por la Fundación Novia Salcedo con una formación práctica en una empresa durante un año, con resultados de un 70% de inserción.

La entrevistada también se muestra partidaria de la formación que favorece la movilidad de los jóvenes, mencionando dos iniciativas de su entidad:

- Building Europe, financiada por el programa europeo Leonardo da Vinci, que ofrece formación y becas para realizar prácticas de 16 semanas en empresas y organizaciones europeas, principalmente en sectores emergentes (TICs, empleo verde e innovación social).
- Global Training, en colaboración con el Gobierno del País Vasco, que ofrece formación y becas para la realización de prácticas de 6 meses de duración en empresas e instituciones en el extranjero.

La entrevistada insiste en que es fundamental el trabajo con las empresas, establecer vínculos entre el sistema educativo y el tejido empresarial. Aunque considera que es muy necesario seguir trabajando en esta línea, se muestra optimista al constatar que se está consolidando una mayor sensibilidad en las empresas en materia de formación, «una sensibilidad de las empresas que están contribuyendo a la responsabilidad social... hay mucha más sensibilidad en torno a la actitud de formar a un chaval». Como ejemplo de ello, menciona la experiencia de esta entidad, que ha desarrollado una red de más de 800 empresas colaboradoras, de las cuales más

de 300 demandan activamente la incorporación de jóvenes.

En este ámbito, considera que es muy importante que exista un reconocimiento, por parte de las autoridades, de la labor que realizan estas empresas. En su opinión es necesario dar el máximo reconocimiento y visibilidad a las buenas prácticas empresariales, en contraposición con el clima de sospecha de fraude permanente en materia de formación e inserción de jóvenes, y aboga claramente por superar las dinámicas de confrontación en las relaciones laborales. En este sentido, considera que es preciso desarrollar un sistema de indicadores para el seguimiento de los contratos en prácticas.

Abandono escolar temprano

Aunque la entidad no se dirige a los jóvenes procedentes del abandono escolar, la entrevistada considera que las medidas para este colectivo deben basarse en la formación: «la formación como garante de la empleabilidad». Se apunta que la formación debe estar orientada hacia los sectores que tienen mayor capacidad de generar actividad económica y empleo. Asimismo, se muestra favorable al desarrollo de la formación en alternancia para este colectivo, en la medida en que son jóvenes con dificultades para la formación en las aulas: la formación dual les ofrece una alternativa para «hacer haciendo».

Emprendimiento

En el caso del emprendimiento considera esencial los siguientes aspectos:

- Información relevante.
- Redes de expertos.
- Contactos para el desarrollo de la actividad.

El programa de emprendimiento que desarrollan en la Fundación combina estos aspectos siguiendo una metodología propia, teniendo como piedra de toque la cooperación con empresas en sectores emergentes.

Orientación profesional

Según la entrevistada, la orientación requiere profesionales mejor formados. Se muestra especialmente crítica con los servicios de intermediación laboral generalizados, ya que en su opinión hay que prestar servicios mucho más diversificados e individualizados, atendiendo a las necesidades de los distintos colectivos. En todo caso, considera que se debe impulsar la activación de los jóvenes aunque no termine en contratación.

Conclusión

La entrevistada se posiciona a favor de la promoción de la formación dual, la sensibilización a las empresas y el trabajo en red de las entidades privadas que ya están trabajando en el terreno. Identifica como claves del trabajo que vienen desarrollando los siguientes aspectos:

- Anticipación a las necesidades del mercado.
- Red de contactos con empresas y grupos de interés que proporcionan información.
- Tener presente que los mercados de trabajo son locales, con gran diversidad de empresas según el territorio, si bien en estos momentos hay un mercado de trabajo global que tenemos que aprovechar para situar a los jóvenes, de la mano de las empresas que están internacionalizándose y de otros modos de cooperación entre países.

En relación a la Fundación Bertelsmann y su labor para promover la formación e inserción de los jóvenes en España, considera que es prioritario concentrar esfuerzos en generar una cultura compartida con todos los agentes implicados, una cultura ligada a la empresa y al territorio, desarrollando conceptos innovadores como el de «empresa educadora».



LOS CAMBIOS Y MODIFICACIONES NORMATIVAS, DEBERÍAN VENIR PRECEDIDOS DE UNA EVALUACIÓN EXHAUSTIVA DE LOS PROGRAMAS Y MEDIDAS QUE HAN ESTADO FUNCIONANDO

ENTREVISTA 8

ENTIDAD: Generalitat de Cataluña.

Departamento de Bienestar Social y Familia

ENTREVISTADO: Xavier Alonso Calderón

CARGO: Jefe del Área de Extranjería y Relaciones Laborales

FECHA Y HORA: 20/7/2012 - 12h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

Desde el Departamento de Bienestar Social y Familia de la Generalitat de Cataluña se abordan todos los temas referidos al empleo y las relaciones laborales. El entrevistado es jefe del Área de Extranjería y Relaciones Laborales. Conoce y establece relaciones permanentes con entidades que trabajan con colectivos específicos en el ámbito de la formación, el empleo y la inserción laboral, sobre todo de personas inmigrantes.

Estado de la cuestión y actores

El entrevistado considera que la situación actual es difícilísima, pues la crisis económica está causando una gran pérdida de empleo, y especialmente empleo juvenil. La dificultad es encontrar trabajo, independientemente de la cualificación que se tenga. Se ha producido un aumento muy importante de los parados, en especial jóvenes, y a ello cabe añadir, en opinión del entrevistado, las cifras de inmigración y emigración recientes, la movilidad de estos últimos años.

No obstante, el entrevistado señala que la formación es muy necesaria para abordar el problema del fracaso escolar, que es muy importante en los jóvenes y que tiene una mayor incidencia en los jóvenes inmigrantes. En opinión del entrevistado, el problema no está en los recursos. España tiene recursos económicos suficientes para la formación profesional, y en particular la formación para

el empleo o formación ocupacional: hay profesionales y hay entidades que la imparten, tanto públicas como privadas. La formación ocupacional es sólo para residentes legales, pero hay otras instituciones que imparten formación a otros colectivos, y además la imparten bien. Sin embargo, no se han puesto en marcha los mecanismos necesarios para llegar a muchos jóvenes que podrían beneficiarse de estos recursos formativos.

Con todo, en opinión del entrevistado, el principal problema del país es el sistema productivo —«un sistema productivo con mucha mano de obra para poco rendimiento»— y añade que se trata de una mano de obra menos cualificada que en otros países con mayor productividad. El entrevistado señala que es una paradoja: «necesitamos crear más empleo, pero de mano de obra más cualificada». Estamos embarcados, según el entrevistado, en una reforma estructural de nuestra economía para impulsar el crecimiento y la creación de empleo, de tal forma que pueda absorber más mano de obra y al mismo tiempo, más cualificada. Esto supone capitalizar la economía española y reformarla. El problema no es de formación, es de una economía que no crece y además tiene poco empleo cualificado.

Sobre la posibilidad de crear nuevas figuras o modalidades contractuales que favorezcan la transición al mercado de trabajo, el entrevistado manifiesta que habría que analizar y evaluar rigurosamente cada una de esas figuras (una por una). Considera que estas figuras, en principio, tienen un gran potencial, y no sólo las figuras más tradicionales, sino también nuevas figuras como los «mini jobs», añadiendo que se debería tener el «coraje» necesario para implementarlas. El entrevistado también alude a la conciliación entre la vida laboral y personal. En su opinión, en estos momentos, la jornada completa está perdiendo atractivo por la falta de incentivación salarial, y por lo tanto cabría considerar como un elemento motivador todo lo que flexibilice la clásica jornada completa y rígida, que permita disponer de tiempo para hacer otras cosas, estudiar, investigar, etc. «Creo que, contrato a contrato, medida a medida, se debería analizar, flexibilizar el sistema siempre

pasando por hacer un sistema garantista y no de precarización. Una reforma decidida».

Para ello, señala el entrevistado, es preciso abordar con más rigor la evaluación de las medidas en curso: «Se hacen muchas investigaciones y muchos estudios que luego los gestores no nos leemos y no hacemos caso de ellas». La evaluación debería ser una fase necesaria, se debería evaluar con rigor cada medida, cada figura contractual, y a partir de ello, tomar decisiones. El entrevistado se manifiesta así partidario de abordar, por ejemplo, la evaluación del contrato de aprendizaje, ver bien qué está pasando con esta figura contractual y pensar en cómo incrementar el número de contratos.

Preguntado sobre cuáles son los colectivos de jóvenes que, en su opinión, necesitan una intervención más urgente, el entrevistado comenta que su primera respuesta sería todos los segmentos de activos jóvenes, cada uno con sus problemáticas y soluciones específicas, aunque apunta que no conoce el tema suficientemente. No obstante, señala que él se dedica a la inmigración y considera que las políticas de inmigración tienen que ver no sólo con la dignidad de los inmigrantes, sino también con la cohesión social de los países de destino. Desde este punto de vista, en este momento le preocupa muchísimo el estancamiento actual: por un lado el fracaso escolar, que incide especialmente en los inmigrantes, y por otro, la falta de oportunidades laborales para los sectores sociales más desfavorecidos. En su opinión, este estancamiento a medio plazo «es una fuente de conflicto social seguro (ya se ha visto en otros países como Francia o Inglaterra), estamos viendo en la calle mendicidad de etnias que antes no se veían y esto no está nada más que empezando, por las proyecciones demográficas en África y en otros sitios, por la falta de eficiencia de la política de inmigración española, a nivel de control, por la falta de financiación, los procesos de precarización, esto va a ir a más». Por lo tanto, desde su punto de vista, a nivel de servicios sociales, de sistema educativo y de mercado laboral hay que apostar muy fuerte para atender a estos colectivos.

El entrevistado también señala que se debería apostar más decididamente por políticas que fomenten la emigración española: la

emigración no es síntoma de fracaso, es síntoma de evolución social y de nuevas perspectivas y de cambio («el famoso hecho de la salida de nuestros jóvenes cualificados es un hecho positivo»). Sin duda detrás de la movilidad puede haber un drama, pero es mayor drama una generación perdida: «Ojalá España —comenta el entrevistado— diera trabajo a todo el mundo y trabajo de calidad, pero esa no es la realidad».

Actores implicados

El entrevistado alude al proceso de toma de decisiones en política inmigratoria para ilustrar este punto. Considera que en este proceso hay una sobrerrepresentación de la patronal y los sindicatos, aunque son actores que deben estar presentes, junto con las administraciones especializadas, las Comunidades Autónomas, la administración central. Sin embargo, habría que tener más en cuenta la experiencia de las áreas de promoción económica y laboral de los ayuntamientos (Barcelona, Santa Coloma, etc.), que han hecho mucho en materia de promoción económica y laboral. Otro sector que considera importantísimo son las cooperativas, ONG, asociaciones, fundaciones etc. que tienen gran experiencia en formación e inserción. Según el entrevistado, todos los actores anteriormente señalados tienen que estar, aunque también es muy importante repensar cómo se articulan los procesos de consulta y de participación, para asegurar que son operativos y útiles.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

El entrevistado considera que hay que hacer un abordaje multivariable y trabajar desde diversos frentes a la vez: es un problema complejo y las soluciones tienen que ser diversas. Su posición es que hay que abordar los problemas complejos en toda su complejidad, por muy complejos que sean. «Tenemos experiencia, como gestores de las políticas públicas, con expedientes que no parecen importantes y que nadie les hace caso y, a la

larga, terminan convirtiéndose en un problema muy importante».

En su opinión, habría que apelar al liderazgo político y directivo: una cosa es acordar los temas y otra cosa es llevar a cabo las decisiones que se hayan tomado, también hacer falta ir haciendo el seguimiento de resultados. Como jurista tiene la sensación de que a veces sobran acuerdos, parece que lo importante es acordar y no llevar a cabo los acuerdos: hay una inflación de consensos que luego se monitorizan de manera muy floja, los resultados no se siguen, ni se ven ni se explican. A título de ejemplo, apunta que es preciso analizar las evaluaciones, no solo cuantitativas, también cualitativas, de Erasmus o de otros programas que se hayan puesto en marcha, para poder extender las experiencias positivas. También analizar el fracaso escolar, ver dónde están los puntos débiles, por qué este problema es tan persistente, en qué medida existen buenas experiencias en este ámbito, y tomar las medidas que sean más adecuadas.

En lo que respecta a las buenas prácticas para favorecer la inserción laboral de los jóvenes, el entrevistado señala que puede pasar una lista de entidades privadas, de tamaño medio, que se presentan a concursos y subvenciones y han desarrollado programas muy interesantes y con largo recorrido. Existen varias entidades muy especializadas que han desarrollado experiencias de interés, que podrían ser referentes en este ámbito.

Conclusión

Como colectivos prioritarios para la actuación, el entrevistado hace hincapié en los jóvenes procedentes del fracaso escolar, en especial inmigrantes, junto con sectores sociales de renta baja y personas con dificultades de inserción.

El entrevistado nos ofrece presentar el presente estudio desde su consejería, pues están muy interesados en conocer y difundir este tipo de trabajos.



HAY QUE HACER UN ABORDAJE MULTIVARIABLE DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES, YA QUE LAS SOLUCIONES TIENEN QUE SER DIVERSAS

ENTREVISTA 9

ENTIDAD: Confederación Española de Empresas de Economía Social (CEPES)

ENTREVISTADO: Juan Antonio Pedreño

CARGO: Presidente

FECHA Y HORA: 20/7/2012 - 13h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

CEPES es una organización que agrupa a las empresas de la economía social. Bajo este común denominador, CEPES aglutina entidades muy diversas: cooperativas, empresas de inserción, centros especiales de empleo, sociedades laborales, mutualidades, cofradías de pescadores y cooperativas de todo tipo. Incluye, asimismo, el grupo de la ONCE y el Grupo Mondragón.

CEPES tiene como principal objetivo promover la economía social, dando visibilidad a este sector e incentivando la creación de empresas de este tipo. Además, presta servicios de apoyo a las organizaciones y entidades de la economía social que están asociadas a CEPES. Asimismo, CEPES es interlocutor para la negociación con el Gobierno central y con las administraciones regionales en todos los aspectos que afectan a la economía social.

Estado de la cuestión y actores

Según el entrevistado, nos encontramos con muchos jóvenes y muy poco empleo: el 50% de los jóvenes son desempleados, con gran ilusión y ganas de trabajar, pero sin posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo. A ello añade que más del 45% de los jóvenes tienen contratos temporales, es decir, que los jóvenes tienen una tasa de temporalidad casi 15 puntos por encima del resto de la población. El entrevistado afirma que «estamos en un momento en el que hay que hacer algo, los jóvenes son personas que no pueden es-

tar mucho tiempo sin acceder al empleo». Señala que es necesario potenciar el espíritu emprendedor, porque el empleo por cuenta ajena va a tardar en absorber todo el paro. En su opinión, la figura del joven vinculado al empleo y al emprendimiento es el reto principal de los próximos años.

El entrevistado considera que los colectivos prioritarios son tanto los jóvenes que no tienen ninguna cualificación como los jóvenes universitarios. Subraya la gran polarización existente en los niveles de formación de los jóvenes: por un lado, jóvenes bien formados, o muy bien formados, y por otra, jóvenes sin ninguna formación. «Hay que tener en cuenta que la mano de obra que va a necesitar el mercado de trabajo, según un estudio del CEDEFOP, es gente con cualificación, y no gente sin cualificación. Esto quiere decir que tenemos urgencia en formar a un volumen importante de personas porque si no serán personas marginadas».

En su opinión, los principales actores implicados deberían ser las administraciones, las organizaciones empresariales, las organizaciones de economía social y las empresas de todo tipo. Señala que es preciso realizar un mayor esfuerzo de coordinación para que actores tan diversos puedan cooperar de manera operativa y eficaz. Un aspecto de especial importancia para el entrevistado es garantizar que todas las administraciones trabajen coordinadamente: las administraciones educativas, las administraciones laborales y de manera muy importante, las administraciones locales, ya que son las más próximas y las que sufren el desempleo de una manera más directa.

El entrevistado señala que existen muchos ejemplos de implicación de las administraciones locales en la creación y apoyo a las empresas de economía social, entre otros:

- El Ayuntamiento de Oñate (País Vasco), que se ha implicado intensamente en la creación de cooperativas. En este municipio de 10.000 habitantes alrededor de 2/3 de la población trabaja en cooperativas y la tasa de desempleo es del 5%. El ayuntamiento

está tratando de que la Universidad también se incorpore en este proyecto.

- En Bonares (Andalucía) se han creado más de 45 cooperativas, logrando que la tasa de desempleo sea 15 puntos menor que en el resto de Andalucía. En todo el municipio apenas hay un centenar de jóvenes en paro.
- Alama de Murcia (Murcia) tiene alrededor de 60 empresas cooperativas en donde participa activamente el ayuntamiento. Es el municipio con menos tasa de paro (13%) de toda la Comunidad Autónoma.
- En Villamalea (Albacete), prácticamente todo el tejido empresarial está formado por empresas cooperativas, muchas de carácter agrario y ganadero. El ayuntamiento ha seguido una política de apoyo a la creación y sostenibilidad de estas cooperativas, y participa en alguno de los consejos rectores.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar temprano

Según el entrevistado, durante los años de crecimiento económico hubo un gran problema con el abandono escolar temprano, porque el mercado ofrecía un trabajo relativamente bien pagado a jóvenes sin formación. Para muchos jóvenes, era más atractivo el trabajo por cuenta ajena que acabar la ESO o seguir estudiando. Sin embargo, cuando llega la crisis y los sectores que contrataban a este tipo de jóvenes, sobre todo la construcción, se vienen abajo, son estos jóvenes los primeros que han salido del mercado de trabajo. Algunos de estos jóvenes están volviendo a los estudios, comenta el entrevistado, pero habrá que pensar qué tipo de formación se les puede ofrecer, porque no van a poder volver a sectores como el de la construcción, que ya no tendrán capacidad de generar tanto empleo como en el pasado.

Formación y orientación profesional

En referencia a los sistemas de formación, el entrevistado apunta que necesitan cambios. Señala que desde hace muchos años se realizan cursos de formación reglada y no reglada sin demasiada conexión con el mercado de trabajo y ahora nos encontramos con formación no adecuada a lo que el mercado de trabajo requiere, con jóvenes que han terminado los estudios y que tienen que empezar a cualificarse profesionalmente, pero «no sabemos hacia dónde orientar a los jóvenes». En su opinión, las organizaciones implicadas en la orientación profesional no tienen información sobre hacia dónde camina el sistema productivo a nivel regional o local. A veces, los planes estratégicos de las CCAA no han funcionado, o no han estado bien diseñados, o no han facilitado la información adecuada. Por lo tanto, hay desconexión entre la formación que se puede ofertar y las necesidades reales del tejido empresarial. En su opinión, las Comunidades Autónomas deberían contar con herramientas de prospección y proporcionar esa información a los centros y a las organizaciones que trabajan en orientación profesional, formación e inserción. También apunta que es necesario reforzar los sistemas de orientación, estableciendo vínculos entre las instituciones educativas y las organizaciones empresariales y del tejido productivo para poder ofrecer una orientación más adecuada a los jóvenes.

En relación a los servicios de orientación, su coste y rendimiento, el entrevistado comenta que no son adecuados, porque se acercan al joven cuando el joven ya está cansado de buscar empleo y no encontrar nada. Lo que plantea, el entrevistado, es que la orientación y el apoyo se tienen que prestar en el marco del itinerario formativo, antes de que el joven salga del circuito de la formación. «En la actualidad lo que se hace es dar orientación cuando el joven ya está cansado de dar vueltas... no olvidemos que ya se habla de que el 40% de los jóvenes están tardando dos años en encontrar un primer empleo».

Emprendimiento

El entrevistado señala que en los próximos años el empleo que se creará será en el ámbito del emprendimiento, ya sea acometido de manera individual o colectiva. Por este motivo, considera que el emprendimiento debería estar más presente en el sistema educativo. En la enseñanza obligatoria sólo se abordan temas relacionados con el emprendimiento por iniciativa del profesorado. Algunos centros están haciéndolo, comenta el entrevistado, pero son iniciativas que ponen en marcha los profesores de manera voluntaria. En la enseñanza postobligatoria de formación profesional se imparten algunas unidades didácticas relacionadas con el emprendimiento, pero en la enseñanza universitaria no se imparte ninguna asignatura que tenga como objetivo promover el espíritu emprendedor y capacitar técnicamente a los estudiantes para emprender. En su opinión se debería integrar en el currículo, en todas las etapas educativas y en todos los centros, contenidos relacionados con el emprendimiento.

CEPES ha firmado recientemente un acuerdo con la conferencia de rectores para abordar este tema en las universidades: el objetivo es promover el espíritu emprendedor entre los jóvenes y facilitar que los estudiantes entren en contacto con este tipo de empresas. Asimismo, el entrevistado subraya que algunos centros escolares están desarrollando experiencias positivas, incluso con niños muy pequeños (6 años), de creación de cooperativas escolares con carácter voluntario, «empresa joven europea». Estas experiencias permiten que los niños conozcan otras formas de empleo y otras formas de trabajar, aunque evidentemente no darán fruto hasta dentro de 10 o 15 años.

El entrevistado también señala que el emprendimiento, y en especial el emprendimiento en el marco de la economía social, debería estar más presente en la orientación profesional. Las instituciones deberían orientar hacia modelos diferentes de creación de empleo y no centrarse única y exclusivamente en el modelo tradicional. Los jóvenes no conocen las empresas de economía social, cuando éste es un modelo de empresa que ha mantenido mejor el empleo, durante la crisis, que las empresas tradicionales.

Inserción laboral

El entrevistado considera que las instituciones deberían conocer mejor cómo se puede favorecer el empleo entre los jóvenes. Entre los retos más urgentes señala:

- En estos momentos hay 1.100 millones de euros para promover el empleo juvenil y la creación de empresas: se debería exigir un plan de acción bien articulado. El objetivo prioritario debería ser ofrecer una primera experiencia laboral de los jóvenes.
- Es preciso articular bien los estímulos para intermediar en el mercado de trabajo y lograr que jóvenes y empresas entren en contacto. Los Gobiernos deberían crear equipos de acción para atender a los jóvenes, darles asesoramiento y acompañarles en el proceso de inserción laboral. Pero también es necesario crear estímulos o incentivos para las empresas, de tal manera que sea más atractivo contratar a una persona joven. Con estos estímulos se debería posibilitar la entrada de jóvenes en empresa nuevas o en empresas que ya estén consolidadas. Asimismo, se debe estimular la entrada de jóvenes en sustitución de otros trabajadores que se van (demanda de reposición), esto contribuiría a un relevo generacional que antes o después se tiene que producir.

Las administraciones deberían apoyar a las empresas de economía social como fórmulas viables de creación de empleo. Si la Unión Europea está poniendo el acento en un modelo diferente de empresa, teniendo presente a la empresa de economía social entre otras, es evidente que las empresas de economía social deberían ser incentivadas y apoyadas en esta crisis de una manera diferenciada. Las empresas de economía social han destruido empleo durante la crisis, pero mucho menos que las empresas tradicionales. Las empresas de economía social tienen mayor capacidad de resistencia, entre otros motivos porque el 80% de las personas que trabajan son socios y el 75% de los contratos restantes son contratos indefinidos. Según datos oficiales, entre el 15 y 17% del PIB en Europa viene de empresas de economía social. «Si todo esto es verdad, se debe apoyar a las empresas de

economía social de forma diferenciada, como una forma de incentivar el empleo».

Algunas experiencias llevadas a cabo por la organización:

- CEPES está desarrollando un proyecto de ámbito local dirigido a personas desempleadas. Consiste en informar sobre las tendencias de la actividad económica y el empleo de la comarca, el tipo de empresas que se pueden crear en la comarca, y posteriormente dar apoyo y acompañar a los jóvenes en la puesta en marcha de empresas cooperativas.
- CEPES también está trabajando con las administraciones locales para que se incentiven y promuevan la gestión de determinados servicios desde modelos cooperativos. Para ilustrar este punto, el entrevistado hace referencia a la atención a las personas dependientes: ahora que se ha eliminado la ayuda directa a la familia, los ayuntamientos podrían apoyar la creación de empresas cooperativas que prestaran estos servicios y generaran empleo.

Conclusión

CEPES está constatando que en estos momentos los jóvenes, cada vez en mayor medida, perciben que el modelo de economía social es el que mejor se adapta a sus propios valores, en términos de trabajo y ética empresarial.

El entrevistado señala que el gran problema del sector cooperativo es que la industria no tiene el peso que debería tener. Prácticamente el 60% de las empresas cooperativas están en el sector servicios. Históricamente, las cooperativas de la industria han sido muy intensivas en mano de obra (sectores como el calzado, el textil, la alfarería) pero estos sectores han desaparecido. En la actualidad se están incorporando personas con una alta cualificación que deciden desarrollar su experiencia empresarial en la economía social, en sectores innovadores de la industria, como las energías alternativas. En su opinión hay que promover las cooperativas en la industria, y apostar por empresas innovadoras, de alto valor añadido, muy competitivas.





ENTREVISTA 10

ENTIDAD: Confederación Sindical de CCOO

ENTREVISTADO: Fernando Puig

CARGO: Secretario de Formación para el Empleo

FECHA Y HORA: 23/7/2012 - 09h00

TIPO DE ENTREVISTA: Presencial

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

La Confederación Sindical de CCOO es uno de los sindicatos más representativos a nivel nacional. La secretaría confederal de formación para el empleo es responsable de todos los ámbitos de negociación con el Gobierno en los temas de formación profesional y formación para el empleo, así como de la negociación y el seguimiento de los acuerdos en materia de políticas activas de empleo. El secretario confederal de formación es miembro del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, es miembro del Consejo General de la Formación Profesional, forma parte del Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo y ocupa la presidencia de la Fundación FOREM-Miguel Escalera.

Desde la secretaría de formación para el empleo se negocian las órdenes y convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo. Asimismo, se hace el seguimiento del programa de formación para el empleo que desde las diferentes organizaciones de CCOO se ejecuta con la participación de FOREM.

La secretaría de formación para el empleo tiene como objetivo apoyar a las estructuras del sindicato CCOO en todos los temas que tienen que ver con la negociación y la ejecución de programas de formación para el empleo. Asimismo, son los responsables de contestar a las consultas que desde el Gobierno se lanzan sobre nuevas órdenes ministeriales y decretos relacionados con políticas activas de empleo, y más específicamente con medidas de formación para el empleo.

Estado de la cuestión y actores

El desempleo juvenil no es un problema nuevo para el entrevistado, que señala que llevamos tiempo hablando del paro de los jóvenes: es un problema duradero. Por un lado, el entrevistado señala que los expertos en el tema no sólo resaltan la elevada tasa de paro juvenil, más alta que en crisis anteriores, sino que insisten en que la principal novedad de esta crisis es que los periodos de desempleo de los jóvenes son demasiado largos. Son 200 mil jóvenes menores de 25 años, o 425 mil jóvenes menores de 30 años, que no tienen trabajo, buscan activamente empleo y no lo encuentran. El problema es que ese periodo de búsqueda es un periodo cada vez más largo, puede durar años, y para una persona que no ha tenido ninguna experiencia de empleo, un periodo de búsqueda tan largo puede tener consecuencias muy negativas para su vida profesional.

Otro aspecto importante, y hasta cierto punto también novedoso, es la existencia de jóvenes que ni siquiera buscan empleo porque están convencidos de que no lo van a encontrar. Son jóvenes que no trabajan, no buscan empleo, no estudian, no se forman. Este colectivo, desde su punto de vista, es el más prioritario y crítico, porque son jóvenes con un gran desarraigo social, con falta de compromiso con el conjunto de la sociedad, candidatos a la exclusión social, que a medio plazo pueden verse marginados. Según el entrevistado, éste es el colectivo más problemático, aunque no sea un grupo muy numeroso (puede estar en torno al 5% del total de los jóvenes de 16 a 25 años). En su opinión, en este caso lo importante no es el número, sino la gravedad de la situación. Este colectivo es crítico por la profundidad del problema que refleja.

El entrevistado también señala el problema de la falta de empleo cualificado, que incide de manera especial en los jóvenes. Las personas cualificadas han tenido una cierta ventaja a la hora de incorporarse al mercado laboral, pero cuesta encontrar un trabajo acorde a su titulación, y esto genera una gran frustración: «En un estudio que hemos hecho en la secretaría de formación, se veía que la

gente con estudios universitarios tenían menos dificultad para encontrar empleo y se veía cómo los titulados superiores trabajan en cualificaciones intermedias, los titulados medios trabajan en puestos que requieren una titulación inferior, es decir, se desplazan hacia abajo los puestos que se ocupan en relación a las titulaciones que se poseen. Y finalmente los que no tienen ningún tipo de formación son los que son expulsados, en primer lugar, del mercado de trabajo». Ahora que la crisis se alarga y las posibilidades de encontrar empleo son cada vez más escasas, la gente que durante estos últimos años ha invertido en formación está viendo que por más que inviertan no les va a servir de nada. En opinión del entrevistado, es algo muy frustrante incluso para los que están empeñados en mejorar sus cualificaciones: los niveles de frustración en estos colectivos son demoledores. A ello hay que añadir que las personas más cualificadas ven que la caída del empleo está afectando a tantos sectores y a tantas empresas que ya no se sienten protegidas, piensan que el desempleo les puede afectar a ellos como a cualquier otra persona, con independencia del nivel de cualificación.

Actores para colaborar en la inserción

El entrevistado considera que son diversos los actores que tienen que intervenir para hacer frente al problema de la inserción laboral de los jóvenes: todas las autoridades educativas y laborales, las administraciones educativas y laborales, a nivel nacional y autonómico, las empresas a título individual y las organizaciones empresariales, junto con las organizaciones sindicales, «aunque tengamos que asumir determinadas cosas», puesto que el tema es tan grave que es preciso empujar para alcanzar índices de inserción mayores.

Señala que en España, en estos momentos, se deberían incorporar e implicar muchas empresas medianas y grandes que pueden y deben jugar un papel más activo y determinante. Con proyectos bien definidos y bien regulados las empresas medianas y grandes podrían jugar un papel más determinante a la hora de abordar el problema de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. No obstante, señala que lo que se constata es que muchas empresas sólo participan en

estos programas para hacer reconversiones con la plantilla que tienen.

Desde su punto de vista, los proyectos puestos en marcha por las administraciones locales, al tratarse de proyectos que no están integrados en grandes programas y políticas de ámbito nacional, tienen finalmente poco recorrido.

Prioridades en la actuación

Según el entrevistado, hay que dar prioridad a «los que están fuera de todo», es decir, los jóvenes que no tienen empleo, no están en el sistema educativo, no se están formando, y tampoco están buscando empleo. Estos jóvenes necesitan con carácter prioritario medidas de acción positiva, por la magnitud del problema social que refleja este colectivo, independientemente del número.

Las medidas deberían ir encaminadas a conseguir acortar los periodos de no empleo, no educación o no formación entre las personas jóvenes, porque la crisis incide en una etapa de su vida muy importante y puede tener consecuencias de largo alcance en su trayectoria profesional y vital. Por ello es prioritario aplicar medidas de políticas activas para incorporar a estos jóvenes a los circuitos de formación, de educación o al empleo.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar

El entrevistado afirma que evitar el abandono escolar es una de las medidas más adecuadas para favorecer la transición de los jóvenes a la vida activa. En su opinión, las autoridades educativas deberían redoblar esfuerzos en esta dirección. Para ilustrar este punto, señala el problema de la formación del profesorado, que en su opinión es clave: en España no se invierte en este tema, se deja en manos de la voluntad de cada profesor. Sin embargo han cambiado las formas de aprender de los jóvenes, y los profesores deben también aprender a hacer las cosas de otra manera. No es una cuestión individual de los profesores, debería

ser un tema prioritario para las autoridades educativas, pero no está en la agenda.

El entrevistado considera que desde el ámbito laboral también se podría contribuir a la reducción del fracaso escolar, si las empresas establecieran un nivel mínimo de cualificación como requisito de acceso, si las administraciones laborales exigieran que a partir de una determinada edad, edad laboral, las personas tuvieran que tener un determinado nivel educativo básico, por ejemplo la ESO, para acceder al empleo. Si en la construcción y en la hostelería esto hubiese funcionado, señala el entrevistado, posiblemente no hubiéramos tenido las tasas de abandono que hemos tenido en los años de bonanza.

Formación profesional

En opinión del entrevistado, todas las administraciones educativas deberían trabajar para fortalecer la formación profesional y el Ministerio debería ejercer un mayor liderazgo en esta cuestión, entre otras cosas por la escasez de técnicos medios y superiores.

Considera que en la última reforma ya se establecían suficientes pasarelas para que las personas pudieran moverse y retornar al sistema de formación. Sin embargo, estas pasarelas no están funcionando, porque no hay suficiente oferta formativa ni previsiones de ampliarla en el contexto actual de crisis. «Este país tiene que pensar por qué hay solo seis grandes líneas de formación profesional que concentran toda la oferta y todas las demás están fuera del mapa». En su opinión es un problema muy grave, porque el profesorado se ha formado en estas líneas y no hay profesores que pueda afrontar otras líneas de oferta formativa.

El entrevistado considera que se deben dedicar más recursos a diversificar la oferta. «¿Se puede conseguir esto por la vía de la formación dual? Rotundamente, no». En su opinión, en España no es viable la formación dual, porque implica un fuerte compromiso de las empresas, en lo organizativo y también en lo económico, así como una participación muy activa de las organizaciones empresariales y sindicales. Considera que en estos momentos las empresas no están en condi-

ciones de hacer esfuerzos económicos ni de implicarse en un modelo de cogestión.

Acceso al empleo

Otra cuestión es qué hacer para facilitar a los jóvenes el acceso al empleo. Al entrevistado le da la impresión de que todo está inventado. Es el caso de los contratos a tiempo parcial, por ejemplo: el entrevistado considera que no están funcionando para los jóvenes, sino que en todo caso están funcionando para los parados de larga duración y para los parados mayores de 45 años. Es una iniciativa que se pone en marcha para los jóvenes, pero por el tipo de incentivos que se establecen, al final se utiliza para otros colectivos. Con todo, el entrevistado señala que en un momento de crisis como el que estamos viviendo, este tipo de contratos bonificados tiene un freno que es el de la economía.

Considera que tampoco cabe albergar muchas expectativas con el contrato de formación y aprendizaje, porque no hay dinero en las arcas públicas para incentivar un gran número de contratos, son medidas muy tasadas. Estos contratos pueden servir para favorecer el acceso al empleo, «lo único que pedimos — señala el entrevistado — es que se cumplan las garantías de formación que llevan aparejadas, al menos en teoría». Desde CCOO se percibe que la flexibilización de la garantía formativa es de tal magnitud que al final se formula un contrato que lo único que conlleva es una reducción de costes de la mano de obra.

La otra línea de actuación para favorecer la inserción de los jóvenes son las prácticas, señala el entrevistado. Pero en su opinión es una vía que en España ha sido siempre tan opaca que, más que oportunidades de inserción, lo que favorece son formas de casi explotación: «Y esto al final no servirá para nada, porque los jóvenes huirán de este tipo de contratos».

Emprendimiento

Desde su punto de vista, no se puede utilizar el emprendimiento como solución a los problemas del desempleo. Las medidas dirigidas a los emprendedores requieren determinados requisitos en lo que respecta al

perfil del emprendedor y, sobre todo, apoyo efectivo para la puesta en marcha de las iniciativas emprendedoras. El entrevistado considera que es preciso que se habiliten y se establezcan todos los apoyos necesarios, pero subraya que el emprendimiento es para un colectivo muy delimitado de personas con un perfil y una cualificación determinada.

Buenas prácticas

El entrevistado señala que empiezan a tener datos que muestran que, a pesar de los problemas iniciales de puesta en marcha, la convocatoria lanzada por la Fundación Tripartita el pasado año, dirigida a facilitar formación a los menores de 30 años en certificados de profesionalidad, ha tenido un buen resultado. Por un lado, ha servido para acercar a la gente a la formación profesional, sobre todo gente que no tenía ningún tipo de acreditación y, por otro, para acercar a la gente al mundo del trabajo, ya que toda la formación llevaba asociada un módulo de prácticas en empresas. Lo que se les ha transmitido es que ha merecido la pena lanzar esa convocatoria, por la que han pasado en total 33.000 personas.

Conclusión

El entrevistado identifica algunas prioridades en el ámbito de los jóvenes y el empleo, que se han ido señalando a lo largo de la entrevista. Por un lado, trabajar activamente sobre los jóvenes llamados nini, puesto que reflejan un problema social de calado. Por otro lado, articular medidas para acortar los periodos de tiempo fuera de la formación y fuera del empleo para todos los jóvenes, ya que el alargamiento de estas situaciones puede tener repercusiones muy negativas para su proyecto profesional y vital.

Otra línea de actuación que se sugiere es implicar y comprometer socialmente a las medianas y grandes empresas en la resolución del problema del empleo de los jóvenes. Finalmente, se señala como prioridad concentrar esfuerzos junto con la administración educativa para reforzar la formación profesional y diversificar la oferta formativa, pues en opinión del entrevistado promover la formación es clave en el contexto actual.





ENTREVISTA 11

ENTIDAD: Confebask

ENTREVISTADO: Carlos Pereda

CARGO: Técnico de Formación de Confebask

FECHA Y HORA: 23/7/2012 - 12h00

TIPO DE ENTREVISTA: Videoconferencia

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

Confebask es la organización empresarial del País Vasco. Se crea en 1983, por iniciativa de las organizaciones empresariales provinciales, con el fin de tener un único interlocutor ante el Gobierno vasco. Son miembros de CEOE y de Bussines Europe.

El departamento de formación profesional de Confebask se crea a finales de los 80. En 1988 Confebask impulsa algunos estudios con el fin de analizar, desde una perspectiva comparada, la FP en el País Vasco. Confebask tenía especial interés en analizar la relación de la FP con las empresas: de hecho, los estudios coinciden en señalar la necesidad de incrementar la formación práctica en las empresas, advirtiendo que la FP en el País Vasco no estaba teniendo el mismo desarrollo que en otros países europeos. Como consecuencia de todo ello, en 1989 Confebask crea el departamento de FP con el objetivo de hacer un seguimiento de la FP muy pegado al terreno y tratar de promover un mayor acercamiento de la FP a las necesidades de las empresas. En esta línea se ponen en marcha unas pruebas piloto que permitían a los jóvenes realizar prácticas en empresas. En los 90 se firman convenios con empresas y se diseñan herramientas específicas para el desarrollo de la formación en la empresa. El modelo (que se acabó denominando Formación Compartida) se basaba en lo que hacían otros países europeos en donde los jóvenes realizaban prácticas en empresas dentro del sistema reglado. Esta iniciativa suscitó un gran interés por el entonces ministro de Educación y fue modelo para la implementación

posterior de la formación en los centros de trabajo.

Más tarde, Confebask trabajó muy activamente en la creación de Hobetuz y del Consejo Vasco de la FP, siempre en la idea de buscar la mejora de la formación profesional.

En estos momentos, el departamento de formación de Confebask centra su actividad en mejorar la formación profesional de las personas e incrementar la calidad de la FP, tratando de que se acerque lo más posible a las necesidades de las empresas.

En esta línea, el departamento es miembro del Patronato de Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua), que gestiona cursos de formación profesional para ocupados, trabajando muy directamente con las pequeñas empresas a lo largo de los últimos años. Desde la transferencia de las políticas activas al País Vasco, a principios del 2011, colaboran también con Lambide (Servicio vasco de empleo) en lo que será el diseño de la nueva formación profesional del País Vasco.

Estado de la cuestión y actores

En opinión del entrevistado, el desempleo juvenil es muy preocupante. En el País Vasco tienen una tasa de paro (12%) menor que en el resto de España, pero advierten que la situación no mejora. Además, Confebask siempre ha apostado por las actividades industriales, en donde la presencia de mujeres sigue siendo muy baja. Se señala así que uno de los problemas más importantes es la baja tasa de participación de las mujeres en la formación profesional de las familias profesionales de carácter industrial.

Colectivos prioritarios

El entrevistado considera que el colectivo más prioritario son los jóvenes de baja o muy baja cualificación: personas que carecen de herramientas formativas, que han abandonado la formación y la educación, que no tienen

recursos ni habilidades para incorporarse al mercado de trabajo.

El entrevistado también señala otro colectivo prioritario para Confebask, los jóvenes de alta cualificación que se están marchando porque no encuentran empleo en el País Vasco.

Actores

El entrevistado considera que los actores implicados deben ser las administraciones educativas, las administraciones laborales, las empresas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, que vigilarán el proceso para que éste no derive en una mayor precarización del mercado de trabajo.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Abandono escolar

El abandono escolar temprano es uno de los problemas a abordar, señala el entrevistado. Aunque las cifras de abandono del País Vasco no son tan altas como en el resto de España, el entrevistado apunta que Confebask está trabajando activamente en el reforzamiento del sistema educativo. Un estudio, realizado por el Consejo Económico y Social Vasco, concluía que era prioritario adecuar en mayor medida el sistema educativo a las necesidades del sistema productivo. En esta línea, Confebask se plantea apoyar la mejora del sistema de orientación profesional, así como las medidas de refuerzo para los niños que pertenecen a los grupos sociales más vulnerables, tratando así de evitar que los alumnos abandonen de forma prematura el sistema. Por otro lado, el entrevistado apunta que el sistema educativo debería estar más orientado a garantizar que los alumnos adquieran al menos competencias profesionales básicas. En este sentido, señala que el País Vasco lleva ya varios años desarrollando experiencias de acreditación de competencias con la participación de los agentes sociales.

Formación e inserción laboral

Desde el punto de vista del entrevistado, la prioridad es activar la economía, porque si no se activa será muy difícil incorporar mano de obra en las empresas. No obstante, se han puesto en marcha algunos acuerdos y proyectos específicos:

- En febrero de 2012 Confebask firmó un acuerdo con el Gobierno Vasco y las organizaciones sindicales con el objetivo de luchar contra el desempleo juvenil y activar la economía en determinadas zonas con niveles de desempleo muy elevados.
- Se ha puesto en marcha el programa Empleos Verdes. Es un programa destinado a los universitarios y tiene como objetivo mejorar su formación en materias y actividades relacionadas con el medio ambiente y los empleos verdes. Es un programa de formación y de prácticas en empresas del sector del empleo verde.
- Asimismo, se está trabajando para desarrollar un programa de Edificación Sostenible. Es una medida de Gobierno, con implicación de diferentes departamentos del Gobierno Vasco, en especial el departamento de vivienda. Este programa va destinado a jóvenes que provienen del sector de la construcción, por lo general jóvenes que en su día abandonaron el sistema educativo y que ahora están en paro. Se les ofrece una formación complementaria en edificación sostenible con prácticas en empresas. Se han establecido incentivos a la contratación para las empresas del sector que faciliten prácticas para estos jóvenes.
- Desde la administración se está trabajando para lanzar un programa extraordinario de prácticas en las empresas mediante beca. Los becarios recibirán un día a la semana formación en la empresa de carácter transversal, en materias referidas a calidad, medio ambiente, seguridad en el trabajo. La beca además les permite tener una primera experiencia laboral, un requisito que normalmente se demanda para acceder a un empleo. La administración han flexibilizado el requisito de edad para acceder a este programa, haciéndolo extensivo a mayores de 25 años.

- Se ha lanzado un programa para realizar contratos en prácticas en el extranjero. Los destinatarios son jóvenes bien preparados (universitarios o con titulación CFGS) que estén dispuestos a trabajar en empresas vascas con sede en el extranjero las empresas vascas en el extranjero. En este caso es el servicio Vasco de empleo el que financia el salario que perciben estos jóvenes.

El entrevistado señala, además, que Confebask sigue trabajando activamente en la experiencia de formación en alternancia HEZIBI, que será el modelo de formación en alternancia que se pondrá en marcha en el otoño 2012 en el País Vasco. En este modelo, los centros educativos tienen que presentar un plan de formación en alternancia, las empresas que participen recibirán una ayuda para cubrir los gastos del tutor de empresa, mientras que los alumnos serán contratados a través de la modalidad de contrato de aprendizaje y formación.

En este modelo, se implican tanto las autoridades educativas como laborales. Los centros que, junto con las empresas, deben preparar un plan de formación en alternancia son los centros de enseñanza secundaria que imparten formación profesional, con lo cual la administración educativa está directamente implicada. Los centros que imparten formación para la obtención de certificados de profesionalidad también podrán presentar proyectos para este tipo de alumnos, siendo la administración laboral desde la que se apoye este proceso. Este modelo se concibe como complementario a la formación reglada de los institutos: es decir, un alumno se podrá matricular en este modelo de FP en alternancia o en el modelo tradicional. El alumno que opte por la formación en alternancia tendrá horas de práctica en la empresa, pero también tendrá horas lectivas en el centro educativo. El alumno se matricula en el centro de FP y es el mismo centro el que determina la empresa en donde se realizarán las prácticas. El empresario tendrá opción a seleccionar el aprendiz entre los tres o cuatro alumnos que el centro educativo le proponga, y en ese proceso de selección colaborará también el servicio vasco de empleo, a efectos de registrar el contrato de aprendizaje-formación. Parece

ser que, al menos inicialmente, el modelo irá dirigido principalmente a alumnos de CFGS.

Según el entrevistado, este nuevo modelo se sustenta en la necesidad de incrementar las prácticas empresas como vía para acercar los jóvenes a la empresa y facilitar su acceso al empleo. En su opinión, hay grandes empresas muy interesadas en esta nueva iniciativa, sobre todo empresas de automoción y del metal que han demostrado mucho interés. Considera que el nuevo contrato de formación y aprendizaje permite poner en marcha este u otros modelos de formación en alternancia. Sin embargo, el entrevistado señala que implantar el sistema dual alemán en el País Vasco es difícil, ya que la dimensión de las empresas de Alemania no es la misma que la dimensión de las empresas del País Vasco.

Emprendimiento

El entrevistado señala que el emprendimiento no es una alternativa al desempleo, ni se puede plantear como una opción para cualquier persona, aunque sí que hay que fomentar la cultura emprendedora y apoyar el emprendimiento, siempre que sea innovador y de alto valor añadido.

Apunta que éste es un tema de gran interés para Confebask, y también para el servicio vasco de empleo. El Gobierno ha inaugurado recientemente el área de emprendimiento, y desde Confebask se apoya este tipo de iniciativas. También las cajas de ahorro están apoyando proyectos de emprendimiento.

Considera que el País Vasco tradicionalmente se ha distinguido por contar con una cultura emprendedora muy arraigada que en los últimos años se está perdiendo. En este sentido, señala también que las cooperativas tienen un alto peso en el tejido empresarial vasco y han recibido muchas ayudas en el pasado. En su opinión, se deben repensar las fórmulas para apoyar la creación de nuevas empresas, ya sean de carácter cooperativo o tradicional.

Conclusión

Según el entrevistado, a lo largo de los últimos años, desde la administración y también con el consenso de los agentes sociales, se han lanzado diversas iniciativas para apoyar la formación y la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes como una prioridad para el País Vasco. Señala también el trabajo con las administraciones locales, sobre todo, en las zonas más deprimidas y con altos índices de desempleo, a través de programas o iniciativas que se financian conjuntamente por parte del Gobierno y las administraciones locales. En estas iniciativas el objetivo es diverso — mejorar el nivel de formación, posibilitar la movilidad, favorecer el acercamiento de los jóvenes a las empresas, generar empleo de calidad para los jóvenes —pero existe un propósito común, que es mejorar las perspectivas de inserción y desarrollo profesional de los jóvenes. En su opinión es necesario seguir trabajando en esta línea con un alto consenso social.





ENTREVISTA 12

ENTIDAD: Fundación Santa María-Ediciones SM

ENTREVISTADO: Leoncio Fernández

CARGO: Presidente

FECHA Y HORA: 24/7/2012 - 13h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

La Fundación Santa María (FSM) fue creada en 1977 por la Compañía de María (Marianistas) dotándola como capital fundacional de Ediciones SM. La Fundación utiliza los beneficios que genera a empresa editorial con una finalidad socioeducativa que se plasma en tres objetivos:

- Extender la cultura y la docencia a los grupos con más dificultad de acceso a la misma.
- Favorecer la integración de todos los estratos sociales.
- Promover la formación y especialización del personal docente.

Las actividades que desarrolla la fundación giran en torno a cuatro grandes áreas de trabajo:

- La investigación de la realidad educativa.
- La formación del profesorado.
- El fomento de la lectura y la literatura infantil y juvenil.
- El apoyo a proyectos socioeducativos destinados a menores y jóvenes en situaciones desfavorecidas.

Estado de la cuestión y actores

Para la FSM, el gran drama de los jóvenes es el desempleo. Los jóvenes están experimentando toda la crudeza de la crisis, aunque de forma diversa y dependiendo de su entorno sociofamiliar y nivel de cualificación. Sin embargo, sobre todos ellos se cierne «la tragedia» del paro, la falta de oportunidades laborales, que no sólo impide en presente su independencia económica, sino que puede tener consecuencias nefastas para su desarrollo profesional y su trayectoria vital. Señala que el desánimo ante las perspectivas futuras de una gran parte de la juventud quedaba ya muy patente en la última edición del estudio de la FSM sobre jóvenes (Jóvenes españoles 2010): casi la mitad de los jóvenes (46%) declaraba que no tenía confianza en tener un futuro prometedor, con independencia de la evolución de la crisis económica.

En su opinión, hacer frente al problema del desempleo y falta de perspectivas de los jóvenes debería ser una prioridad de actuación, para las administraciones y el conjunto de actores que trabajan en el ámbito de los jóvenes, la educación, la formación, el empleo o la inserción de colectivos con dificultades. Es un problema de gran complejidad, en donde se entrecruzan cuestiones de orden más coyuntural, relacionadas con la crisis, con problemas que tienen un carácter estructural y hace tiempo que persisten. Por ello en su opinión es necesario un esfuerzo político de aunar voluntades y esfuerzos, tanto en el ámbito privado — entidades del tercer sector, agentes económicos y sociales — como en lo que respecta a las distintas administraciones y actores públicos.

Grupos de jóvenes

Desde su punto de vista hay que distinguir entre tres grupos de jóvenes, con distintos problemas de formación y empleo:

- Los jóvenes muy bien preparados (universitarios con carreras de alta demanda en el mercado de trabajo, muchos de ellos con postgrado y formación complementaria). Actualmente, este talento joven no encuentra buenas oportunidades laborales

en España, ofertas de trabajo con buenas perspectivas de desarrollo profesional. Muchos de estos jóvenes están emigrando a otros países, porque con su nivel de preparación pueden encontrar mejores ofertas.

- Los jóvenes con niveles de cualificación intermedios (CFGM o CFGS, bachillerato, o incluso universitarios en «carreras refugio», con escasa demanda en el mercado de trabajo). Estos jóvenes tienen unas expectativas laborales nefastas debido a la crisis económica. En su opinión, los que están mejor ubicados son los jóvenes que proceden de la FP, porque sus cualificaciones son las que tienen hoy por hoy mejor encaje en el sistema productivo. Sin embargo, la crisis es tan aguda que en estos momentos también ellos experimentan altas tasas de desempleo.
- Los jóvenes que abandonaron de forma temprana el sistema educativo, porque hace unos años era sencillo encontrar empleo sin tener ningún tipo de cualificación. Estos jóvenes hoy se encuentran con que no tienen ni empleo ni capacitación básica. Es el grupo más desfavorecido y más vulnerable, en donde confluyen muchos factores adversos, no sólo de tipo formativo, sino también de carácter social y familiar.

Todos estos casos reflejan una falta de concordancia entre sistema educativo y sistema productivo, pero esta falta de concordancia no es unilateral: el entrevistado señala que hay problemas tanto en el sistema educativo como en el productivo. En muchos casos, desde la fundación que preside el entrevistado, se ha manifestado que el sistema educativo está de espaldas al sistema productivo. Pero el entrevistado insiste en que también se ha dicho que tenemos un sistema productivo con una visión cortoplacista, que no es capaz de anticipar cuales son sus necesidades a medio y largo plazo. El equilibrio es difícil de alcanzar, aunque desde su punto de vista se ha mejorado mucho el sistema educativo con la puesta en marcha de los ciclos formativos con la FCT. En todo caso, el sistema productivo español tiene un problema estructural, que no se puede resolver desde la escuela: las actividades de mayor valor añadido (investigación, innovación) tienen un desarrollo muy incipiente que lastra la capacidad de

generar empleo de calidad y ofrecer buenas oportunidades laborales a muchos jóvenes.

Colectivos prioritarios

El entrevistado señala, «aunque no sea políticamente correcto», que si hubiera que optar por dar prioridad a un grupo de jóvenes sobre otro, se debería optar por el segundo grupo: los jóvenes que tienen una cualificación intermedia pero no tienen oportunidades de inserción laboral debido a la crisis. Este grupo es prioritario, desde su punto de vista, por dos razones: en primer lugar, es el grupo más numeroso cuantitativamente; en segundo lugar, es un grupo que tendría perspectivas de inserción si no fuera por la crisis económica. Si no se ponen en marcha medidas específicas para estos jóvenes, una situación coyuntural como la crisis económica puede tener consecuencias muy negativas y duraderas para ellos, con riesgo de exclusión y marginalidad.

El tercer grupo es el más vulnerable y desfavorecido, con problemas de tipo educativo que normalmente confluyen con otros problemas de carácter social. Es un colectivo al que hay que atender, en opinión del entrevistado, con medidas compensatorias aunque sean medidas que provengan de los servicios sociales o las entidades del tercer sector.

Finalmente, en lo que respecta al primer grupo, los jóvenes más cualificados, el entrevistado considera que hay que aceptar que mayoritariamente van a emigrar y que en muchos casos ya no van a volver, aunque algunos volverán y aportarán el conocimiento y la experiencia adquirida en otros países.

Actores

Los actores implicados, según el entrevistado, deberían ser los empresarios y sus organizaciones, las instituciones educativas que apuesten por una mayor flexibilidad, el tercer sector y la sociedad civil. Una vez aglutinado este núcleo, cree que se debería invitar a las administraciones educativas para informarles e invitarles a participar. Desde su punto de vista, la clase política no está atendiendo los problemas sociales y este es un problema social de gran magnitud: «La clase política no

responde y no lidera las soluciones a los problemas sociales, siempre van detrás».

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Actuaciones prioritarias

El entrevistado considera que las medidas que pueden ser más adecuadas son una mezcla de cosas que ya se han hecho o se están haciendo. En su opinión, primero debe haber un gran pacto, no político, pero sí social, y apunta que ya existen algunas plataformas que están trabajando en esta dirección. A este gran pacto se deberían sumar la administración educativa («si quiere») y posibilitar un primer nivel de reflexión y de análisis sobre las medidas más favorables.

Entre las medidas más adecuadas señala una formación profesional alternativa, con la implicación de empresarios para adecuar la formación a las necesidades productivas. Desde su punto de vista una FP alternativa quiere decir ligar formación con figuras contractuales ya existentes, como los contratos en prácticas o los contratos de formación y aprendizaje. Con todo, señala que no se trata de una novedad, experiencias en este sentido se han ido dando, y existe un gran consenso sobre la necesidad de promover la formación en alternancia, sin que todo este esfuerzo haya llevado a cambiar realmente el modelo de formación profesional.

En cuanto al sistema dual alemán, el entrevistado considera que podría ser una alternativa, aunque no en España, por lo anteriormente señalado: el sistema productivo que hoy por hoy tiene España no puede responder a las exigencias de un sistema dual como el alemán. No obstante, subraya que la voluntad de ligar formación y prácticas ya existe en España, y apunta que la FCT es una buena experiencia de formación y prácticas, aunque no es suficiente.

Cree que hay que crear y apoyar instituciones alternativas, que integren la formación y el empleo, porque se necesita dotar de una mayor flexibilidad a la formación. Según el en-

tervistado, este tipo de iniciativas se pueden desarrollar desde la iniciativa privada: si luego llega el reconocimiento de la administración, bien, porque seguramente podrán generalizarse y llegar a más jóvenes; pero si no es así, no pasa nada porque son iniciativas que tienen un valor por sí mismas.

Asimismo, señala el apoyo a las iniciativas de emprendimiento y el trabajo cooperativo, la necesidad de apoyar de forma efectiva la creación de empresas cooperativas. Menciona que hay algunas iniciativas muy interesantes, como por ejemplo La huertica, en Cartagena, del Proyecto Hombre, una experiencia de reinmersión social con drogadictos reconvertida posteriormente en iniciativa de empleabilidad.

Conclusión

El entrevistado señala que en el último informe de la FSM sobre jóvenes, en el apartado de recomendaciones, ya se señalaba que no era socialmente aceptable que los jóvenes no puedan tener acceso al empleo ni contacto con las empresas. Apunta que en la crisis de los años 90 la FSM puso en marcha experiencias importantes: se inventaron nuevos puestos de trabajo, apoyaron la creación de cooperativas y pusieron en marcha un programa de donaciones a fondo perdido a instituciones para que los jóvenes tuvieran un acercamiento al mercado de trabajo.

Desde su punto de vista la crisis exige poner en marcha medidas e iniciativas que permitan que los jóvenes se acerquen al mercado de trabajo, evitando largos periodos de tiempo sin hacer nada, porque esto tendrá consecuencias nefastas en sus trayectorias personales y también laborales.

El entrevistado piensa que aunque los actores locales deben ayudar en la resolución de estos problemas, la falta de competencias, y sobre todo de recursos, hace que sea difícil trasladar a los actores locales la resolución de problemas de esta magnitud.

Manifiesta que el abordaje de un problema como el desempleo juvenil, más que un problema de recursos es un problema de prioridades, por parte de los poderes públicos y la clase política.

ENTREVISTA 13

ENTIDAD: Cámara de Comercio de Barcelona

ENTREVISTADO: Joan Ramon Rovira

CARGO: Jefe del Gabinete de Estudios

FECHA Y HORA: 26/7/2012 - 13h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: Sí

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

La Cámara de Comercio de Barcelona es una institución representativa del mundo empresarial que apoya la promoción de la actividad económica en el territorio, ofrece servicios de apoyo a la tarea empresarial y vela por los intereses de las empresas ante las administraciones públicas. Además, trabaja siempre con el objetivo de contribuir al desarrollo del capital humano, a la internacionalización de las empresas y al fomento de la sociedad de la información.

Entre las actividades más significativas de la Cámara destacan la promoción de la actividad económica; la defensa de los intereses generales de las empresas; la realización de estudios y análisis sobre la realidad económica y territorial; la formulación de propuestas, dirigidas a los poderes públicos, para actuar sobre las infraestructuras y la ordenación del territorio; el apoyo a la internacionalización de las empresas; promover la innovación empresarial; prestar servicios de formación, información y asesoramiento a las empresas; así como actuar como punto de encuentro de las empresas asociadas.

Estado de la cuestión y actores

Esta institución considera que para abordar el desempleo juvenil es necesario empezar por constatar que la tasa de paro de los jóvenes siempre y en todos los países ha sido superior a la tasa de paro del resto de la población. Hay que tener en cuenta que en este país la tasa

de paro en general es altísima —triplica la tasa de paro promedio de los países del entorno— y esto contribuye a explicar un paro juvenil comparativamente más elevado.

Respecto a los sistemas de formación, el entrevistado señala que no hay concordancia entre lo que pide el mundo empresarial y lo que ofrece el sistema formativo. En su opinión, esta falta de sintonía se da a dos niveles distintos, el de las actitudes y el de las aptitudes. Los programas de formación, aunque se hagan con el apoyo y el soporte de las organizaciones empresariales, no terminan de funcionar en términos de generar actitudes adecuadas entre los alumnos. En cuanto a las aptitudes, señala que es un tema más complejo porque intervienen otros muchos factores, como los factores de carácter cultural. La queja más permanente de los empresarios, según el entrevistado, es que cuesta encontrar personas con un actitud y predisposición adecuadas, así como suficiente compromiso con el trabajo y con la empresa. Según el entrevistado, el mundo empresarial reclama una mayor concienciación social sobre la importancia de mejorar tanto las aptitudes como las actitudes de los jóvenes ante el trabajo.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

El entrevistado considera necesario acercar en mayor medida el mundo de la empresa y el mundo de la educación/formación. El contrato de formación y aprendizaje, aunque en su opinión sea una cierta vuelta al pasado, podría ser efectivo en este sentido.

Respecto al sistema dual, señala que en Alemania funciona porque hay una cultura empresarial muy diferente, con un gran compromiso de las empresas con el capital humano y una trayectoria de muchos años. Aunque supone una inversión muy importante por parte de las empresas, se considera que es beneficiosa para asegurar el capital humano. En su opinión, es un sistema por el que se podría apostar como horizonte y como objetivo, pero hay que tener cuidado, porque se requieren muchas cosas para que sea viable

y útil, empezando por el compromiso de las empresas (incluyendo recursos económicos) y de los poderes públicos. Considera que valdría la pena experimentar no sólo el modelo dual alemán, sino también el austriaco. Sin embargo, también considera que se puede optar por otras medidas, como el sistema del aprendiz, que quizás es más viable a corto plazo y en el actual contexto de crisis.

Esta institución sostiene que además de la formación, hay otros aspectos que se deberían considerar, como la relación entre la prestación de desempleo y el periodo de reintegración en el mercado de trabajo. Desde su punto de vista, el mercado de trabajo es excesivamente proteccionista, no sólo con los asalariados, sino también con las personas desempleadas, porque la protección al desempleo es muy alta e incide negativamente en los parados que buscan empleo. El entrevistado señala como ejemplo el caso de los jóvenes que salieron del sistema educativo para incorporarse al sector de la construcción, que entonces ofrecía empleo con buenos salarios. Con la crisis económica, estos jóvenes han perdido el empleo y tienen dificultades para aceptar empleos con un salario menor de lo que cobraban en la construcción: esto hace que estos jóvenes permanezcan en el desempleo hasta agotar la prestación, sin interés en encontrar otro empleo. También señala otros problemas, como el exceso de modalidades contractuales, que generan confusión entre las empresas y los trabajadores y pueden inducir al fraude. En este sentido, apunta que se habría de intentar convergir hacia un contrato único, con excepciones muy tasadas.

Colectivos prioritarios

Desde el punto de vista del entrevistado los parados de larga duración, sean jóvenes o no, son el colectivo prioritario. En cuanto al desempleo juvenil, considera que si no se adoptan medidas, se va acabar derrochando el talento de una generación de jóvenes y constriñendo la capacidad de crecimiento a medio y largo plazo.

Actores

Cree el entrevistado que los actores clave para intervenir deben ser los empresarios, los trabajadores, las administraciones responsables de estas materias y las instituciones de la vida pública local, porque es muy importante acercarse al entorno más micro. Pero subraya que debe haber un liderazgo, y que debe recaer sobre las autoridades públicas.

Experiencias que se están llevando desde la Cámara de Barcelona

Desde la Cámara se realiza formación, pero se trata básicamente de formación de cuadros, directivos y técnicos de las pequeñas empresas. También tienen en marcha un programa de ayudas para que las empresas contraten a personas con alta cualificación, aunque en estos momentos es complicado por la crisis económica.

Conclusión

El entrevistado considera que en estos momentos difíciles hay que ser muy agresivos, hay que apostar por un fuerte descenso de las cotizaciones a la Seguridad Social para que las empresas consideren interesante incorporar a jóvenes o a personas paradas de larga duración. «Si a las empresas les dices que para contratar personas poco cualificadas se reducen suficientemente las cotizaciones y por lo tanto el coste del trabajo, es probable que se animen a hacerlo y que además las formen, sobre todo medida que se recuperen las expectativas de crecimiento».



ENTREVISTA 14

ENTIDAD: Federación de Asociaciones de Directivos de Centros Educativos Públicos (FEDADi)

ENTREVISTADO: Jose Antonio Martínez

CARGO: Presidente

FECHA Y HORA: 26/7/2012 - 16h00

TIPO DE ENTREVISTA: Telefónica

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

La Federación de Asociaciones de Directivos de Centros Educativos (FEDADi) fue creada en 2005 para agrupar a diversas asociaciones autonómicas de directivos de institutos públicos. FEDADi forma parte del Consejo Escolar del Estado. Sus objetivos son:

- Representar ante el Ministerio de Educación y demás organismos estatales al conjunto de las asociaciones que la integran.
- Establecer intercambios de opiniones y experiencias entre los directivos, para la mejora continua de los centros.
- Promover iniciativas de mejora, actualización y consideración de la función directiva.
- Defender la escuela pública como garantía de cohesión social y de igualdad de oportunidades.
- Someter a debate y estudio las diferentes cuestiones que en cada momento sean de interés mayoritario.

Estado de la cuestión y actores

El entrevistado señala la gravedad del problema del desempleo y la ausencia de expectativas profesionales de los jóvenes en el contexto actual de crisis. Sin embargo, considera que el problema reside más en la situación económica que en el sistema educativo. Es un disparate, según manifiesta FEDADi, afirmar que la culpa del desempleo de los jóvenes la tiene el sistema de formación profesional: la culpa del desempleo la tiene el sistema productivo y una crisis económica que está sufriendo todo lo imaginable.

En opinión del entrevistado el sistema de FP en España es muy potente y ha dado muy buenos resultados de inserción laboral, aunque es cierto que ha funcionado mejor en unas Comunidades Autónomas que en otras en función de la atención y los recursos que se han destinado a su desarrollo. Lo que es muy preocupante, desde su punto de vista, es que sin haber hecho todos los esfuerzos necesarios para desarrollar íntegramente el sistema de FP en algunas autonomías, y sin contar con una evaluación sería del mismo, en estos momentos se plantee un cambio: «En este país no se evalúa nada, y sin evaluar nada lo cambiamos».

Aún así, piensa que hay aspectos del sistema actual que se pueden y deben mejorar, y en especial considera que es necesario reorganizar la oferta formativa. Apunta así que hay un gran número de alumnos que se están quedando sin plaza porque no hay oferta suficiente: «luego hablamos del abandono escolar de los jóvenes, cuando es el sistema el que les expulsa».

Colectivos prioritarios

En los años de crecimiento económico, comenta el entrevistado, nos encontrábamos con muchos chicos y chicas que abandonaban el sistema educativo prematuramente porque encontraban trabajo en sectores como la construcción y la hostelería: «Ahora han sido expulsados del mercado laboral y no sabemos qué hacer con ellos». En su opinión, este es el colectivo prioritario, porque son jóvenes que no tienen ni la enseñanza secun-

daria obligatoria. Considera que se debe articular una buena oferta desde el sistema de formación para acoger a estos jóvenes, que en gran medida están volviendo a los centros educativos.

Actores

Desde su punto de vista, y es lo que han manifestado siempre desde FEDADi, los problemas relacionados con la formación y la inserción de los jóvenes deben ser abordados con un gran consenso entre las autoridades educativas, los profesionales del sector de la educación, el sector empresarial, los trabajadores de las empresas y los sindicatos.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

Formación profesional — Formación en alternancia

El entrevistado señala que el modelo de formación profesional dual, tal y como se ha planteado, no es viable en España. En su opinión, el modelo de formación dual exige mucho compromiso por parte de las empresas y un tejido productivo que pueda soportar un sistema de esas características. No es el caso de España, en donde este compromiso no está ni mucho menos arraigado y el 95% de las empresas son PYMES que no tienen los medios adecuados para recibir alumnos y organizar un buen sistema de formación en la empresa. En este sentido, señala que, incluso en estos momentos de crisis, hay en España muchas empresas muy punteras que están colaborando con el sistema de formación profesional a través de la FCT, pero son unas empresas muy concretas y no es realista contar con un nivel de colaboración similar por parte del conjunto de empresas en España.

Por otro lado, subraya que hay que tener cuidado con la relación empresa-sistema educativo: en el modelo de formación dual es la empresa la que selecciona al alumno, mientras que, en su opinión, un sistema formativo debe ser universal. El entrevistado manifiesta

así su preocupación ante el cambio de modelo, que puede dejar en la calle a muchos jóvenes también por esta vía. Señala también que una de las desventajas de la formación dual es que en la empresa se aprende lo que hace la empresa, pero la formación debe ser mucho más amplia y proporcionar a los jóvenes conocimientos sólidos para tener una mayor versatilidad y polivalencia.

Para esta institución es un error abandonar el sistema de FP vigente sin haber llegado a completarlo, cuando están pendientes de desarrollo, aún, los centros de referencia, los centros integrados, etc. «Ha habido muchos recursos y no han ido a alimentar el sistema real». El entrevistado señala que las reformas, en lugar de pretender un cambio de modelo, deberían incidir en hacer más ágil y más flexible el modelo de FP actualmente vigente. Antes de la crisis, señala, los alumnos de FP tenían un 80% de inserción laboral, con muchos jóvenes que además optaban por continuar sus estudios en la universidad: «Luego es bastante claro que el problema no está al 100% en el sistema de FP».

Abandono educativo temprano y medidas de inserción

El entrevistado considera que es prioritario favorecer el retorno de los jóvenes sin titulación ESO al sistema educativo. En su opinión, hay un grupo muy importante de jóvenes que ya tenían que estar incorporados al mercado de trabajo pero están en la calle y sin cualificación ninguna. La falta de una cualificación adecuada es una barrera que impide el acceso al empleo, con independencia de la crisis. El entrevistado apunta que es necesario y urgente desarrollar programas de FP para conseguir que estos jóvenes que no tienen ningún tipo de cualificación puedan adquirir una cualificación específica que les permita desempeñar un puesto de trabajo en el futuro. Para ello es necesario reorganizar la oferta formativa y tener los recursos necesarios para acogerlos, aprovechando así que estos jóvenes, ante la ausencia de oportunidades laborales, están mucho más predispuestos que antes a dar continuidad a su formación.

Poner en marcha medidas de formación e inserción para este colectivo debería ser la prioridad. En lo que respecta a las medidas de inserción, el entrevistado señala que, más allá de la crisis, hay problemas en el tejido empresarial: es un tejido empresarial débil, con escaso desarrollo de las actividades más intensivas en tecnología o conocimiento, con escasa cultura de formación y desarrollo de los recursos humanos, que muchas veces utiliza de manera fraudulenta los incentivos y las modalidades de contrato que tienen como objetivo facilitar la inserción laboral de los jóvenes.

Conclusión

El entrevistado señala que, desde su punto de vista, las acciones más inmediatas deberían ir dirigidas a los jóvenes que salieron del sistema educativo sin tan siquiera obtener el título de la ESO. Para ello considera necesario poner en marcha programas de formación profesional, ligados a la obtención del título de ESO y de una cualificación profesional que les permita acceder al mercado de trabajo, y todo ello vinculado con modalidades de contratación que faciliten a estos jóvenes la entrada en el mercado laboral. Para ello, según el entrevistado, es necesario un gran pacto de Estado, puesto que este problema exige la participación y el consenso del conjunto de la sociedad, los poderes públicos y los profesionales de la educación.

La segunda prioridad sería completar correctamente la puesta en marcha del sistema de FP y hacer los ajustes que se consideren necesarios, sin pretender cambiar un sistema que aún no se ha desarrollado totalmente ni se ha evaluado.



LA CULPA DE LAS ALTAS TASAS DE DESEMPLEO JUVENIL NO RADICA EN EL SISTEMA EDUCATIVO NI EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL, SINO EN UN SISTEMA PRODUCTIVO BASADO EN SECTORES DE BAJO VALOR AÑADIDO Y UNA CRISIS ECONÓMICA QUE HA SUPERADO TODO LO IMAGINABLE

ENTREVISTA 15

ENTIDAD: Confederación Española de organizaciones empresariales (CEOE)

ENTREVISTADO: Juan Carlos Tejeda. Alfonso de la Lama.

CARGO: Departamento de Relaciones Laborales Formación y Empleo

FECHA Y HORA: 18/09/2012 - 11h00

TIPO DE ENTREVISTA: Presencial

GRABACIÓN: Si

ENTREVISTADORA: Julia Frías

Presentación general

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) agrupa alrededor de 270 organizaciones empresariales territoriales y sectoriales. Su principal finalidad es ser interlocutor de la administración y las organizaciones sindicales para defender los intereses empresariales. Está considerada como organización empresarial «más representativa» y como tal, es uno de los agentes sociales que deben ser consultados obligatoriamente para todos aquellos temas que afectan a la actividad económica, empresarial y laboral.

CEOE forma parte de diversos organismos, como el Consejo Nacional de Empleo del SEPE, el patronato de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, el Consejo Escolar del Estado, el Consejo General de la Formación Profesional, o el Consejo Económico y Social.

Estado de la cuestión y actores

Según los entrevistados, el mayor problema, en este momento, es la elevada tasa de desempleo. Apuntan sin embargo que España jamás ha llegado a una situación de pleno empleo, pues incluso en las épocas de bonanza, las tasas de desempleo han sido siempre más altas que en los países del entorno, y en el caso de los jóvenes este problema ha sido siempre más pronunciado. El predominio de

las pymes en el tejido empresarial de España y la rigidez del mercado de trabajo son aspectos a tener en cuenta: en su opinión, hay que ser conscientes de que España tiene «un problema de estructura empresarial y problemas con el mercado de trabajo».

Señalan algunos datos para poner de manifiesto la gravedad de la situación. La tasa de desempleo juvenil a finales de 2011 era del 50%, cuando la media de la UE se situaba en el 20%: es decir, la tasa de desempleo juvenil en España supera en 30 puntos la media de la UE. Otro dato que señalan como significativo es la inestabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo: según sus datos, el 18% de los jóvenes que encontraron empleo en el tercer trimestre del 2011 lo perdieron en el cuarto trimestre. Esto refuerza la idea, que señalan, de la inestabilidad en el empleo como otro de los problemas laborales que afectan en mayor medida a los jóvenes que a otros grupos de la población.

Otro problema de gran importancia para la CEOE es la tasa de fracaso escolar, que es de las más altas de Europa. Apuntan que la estrategia Europa 2020 establece que la tasa debería estar en un 10%, un objetivo demasiado ambicioso para España, según los entrevistados.

Desde el punto de vista de la CEOE existe un tremendo gap entre el sistema educativo y las empresas, tanto en la enseñanza universitaria como en la formación profesional. Afirman con rotundidad que el sistema educativo está de espaldas al sistema productivo. En lo que respecta a la universidad, apuntan que no tiene en cuenta las necesidades de la empresa y es muy endogámica. En su opinión, los alumnos deberían hacer más prácticas en las empresas y se debería fomentar desde el principio la I+D+i. En este sentido apuntan que las universidades españolas se distinguen por ser de las que tienen más investigación, pero también menos patentes, un hecho que en su opinión indica que la investigación en la universidad no está bien orientada.

Retos prioritarios

Opinan desde CEOE que se debe poner en marcha un plan integral dirigido a resolver el

problema del desempleo juvenil («no se puede seguir poniendo parches, este es un tema muy complejo»), con medidas en diferentes ámbitos: reformas educativas, reformas en el mercado de trabajo y las modalidades de contratación, medidas de dinamización del emprendimiento, etc.

Cuando se le pregunta cuáles son los problemas más importantes a los que se debería hacer frente, señalan que hay que intervenir en el inicio, es decir, en el sistema educativo y en el final, el sistema productivo: en su opinión, sin conectar estos dos ámbitos no hay posibilidades de resolver del problema. Los entrevistados creen que un sistema educativo que no da respuesta a las demandas del sistema productivo es un sistema erróneo. También señalan que en el sistema productivo hay problemas importantes, porque no es capaz de absorber, ni siquiera en épocas de bonanza, los recursos humanos disponibles.

Colectivos prioritarios y actores

Según los últimos datos que tiene la CEOE, en el primer trimestre del año 2012, las cifras del desempleo juvenil eran aproximadamente las siguientes: alrededor de 1,600,000 jóvenes menores de 29 años desempleados; de este grupo, 800,000 son jóvenes sin cualificación, 400,000 con estudios medios y 400,000 con estudios superiores o universitarios. CEOE considera que lo más preocupante son los jóvenes desempleados sin ningún tipo de cualificación, mayoritariamente jóvenes que vienen del sector de la construcción.

Desde su punto de vista, es necesario formar a todos estos jóvenes, estableciendo un acuerdo amplio entre las administraciones educativas, las administraciones laborales y las organizaciones empresariales y sindicales. Consideran, que hasta el momento se hacen políticas excesivamente unidireccionales, y estas tienen un menor impacto que las políticas que se derivan de pactos globales.

Los entrevistados consideran que, si bien las administraciones locales conocen bien las realidades de su territorio, esto no garantiza que las experiencias que se han llevado a cabo, como escuelas taller, casas de oficios etc., hayan tenido un buen impacto. Entien-

den que las administraciones locales, junto con las Comunidades Autónomas, deben jugar un papel clave, pero siempre lideradas por la administración central y en colaboración con las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales a nivel estatal.

La inserción laboral de los jóvenes/transición a la vida activa

CEOE considera que es necesario impulsar una estrategia integral de empleo joven que abarque desde el ámbito educativo hasta el mercado laboral. Esta estrategia integral debería contemplar reformas en el sistema educativo, reformas en el sistema de FP, reformas en las modalidades de contratación, regulación de las prácticas no laborales, una ley de emprendimiento, entre otros aspectos.

Formación profesional

Los entrevistados señalan que es prioritario ofrecer una formación básica a todos los jóvenes que han abandonado de forma temprana el sistema educativo. CEOE cree que la formación profesional podría mejorarse considerablemente si se potenciase mucho más la colaboración público-privada. Desde su punto de vista, un modelo similar a la FP dual podría dar respuesta a algunos de los problemas existentes, favoreciendo un mayor acercamiento a las necesidades de las empresas. Consideran que es importante ir incrementando las horas de formación en centros de trabajo, pero señalan que esto necesita un gran aprendizaje por parte de las empresas, puesto que en España predominan las empresas muy pequeñas, que no tienen las condiciones adecuadas para organizar la formación en el centro de trabajo.

Flexibilizar el mercado de trabajo

En su opinión, el mercado laboral tiene una falta de flexibilidad que hace de barrera y que impide el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Apuntan que esta es una demanda permanente de CEOE, la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo para facilitar el acceso y la salida del mismo. Los prolongados

periodos de desempleo son, en su opinión, un problema muy real y preocupante. En épocas de crisis el empleo se reduce mucho en España, y apuntan que esta es una característica propia de un mercado de trabajo dual. Señalan que desde CEOE siempre se ha denunciado este hecho. En otro orden de cosas, los entrevistados señalan la falta de agilidad en la aplicación de algunas medidas que podrían ser beneficiosas para el conjunto de la población joven, como es la aplicación de la ley de las cualificaciones, la implantación de los certificados de profesionalidad, etc.

Modalidades de contratación

En lo que respecta a los contratos para favorecer la inserción laboral, la CEOE cree que los posicionamientos de las Organizaciones empresariales van en la línea de la defensa de la flexibilidad en la contratación —sobre todo en los contratos a tiempo parcial, eventual y de formación y aprendizaje— de todo tipo, especialmente en materia de jornada, funciones y salario —aunque siempre con la garantía mínima del SMI— además de incorporar otra serie de mejoras que hagan menos rígido al citado contrato para la formación y el aprendizaje. Y ello porque desde CEOE se quiere que se dé respuesta real a la necesidad del trabajador joven, o con poca experiencia, de insertarse en el mundo laboral, sin que deba verse coartada la misma por limitaciones respecto a su consolidación.

Emprendimiento

Señalan los entrevistados que CEOE ha señalado en multitud de ocasiones la necesidad de impulsar la cultura del emprendimiento en España desde edades muy tempranas. Creen que es preciso trabajar con los jóvenes la cultura de la iniciativa, del esfuerzo, la toma de decisiones, la comunicación, el análisis de problemas, etc. Todos estos aspectos deberían ser considerados en los planes de educación para fomentar la cultura emprendedora. En esta línea apuntan que los fracasos en emprendimiento no deberían ser considerados de manera negativa, sino como oportunidades de aprendizaje. Asimismo, consideran los entrevistados que hay que mejorar la imagen del empresario, combatir la idea «del empresario explotador e interesado solo en su be-

neficio personal y no en el beneficio social». Señalan que en España el empresario es una figura denostada cuando eso no sucede en los países del entorno.

En su opinión, estos planteamientos deberían estar mucho más presentes en la enseñanza. Particularmente en las universidades, donde los profesores deberían impulsar el emprendimiento de los alumnos, la creación de laboratorios virtuales, y en general premiar todo tipo de proyectos que generen buenas ideas y apoyar su puesta en marcha, tal y como se hace en universidades de otros países.

Concluyen no obstante que el emprendimiento debería considerarse como una medida más dentro del plan integral, pues no se puede considerar el emprendimiento como la panacea para la resolución del problema del desempleo juvenil.

Buenas prácticas

Los entrevistados señalan como buena práctica el plan FIJA en Aragón, que está funcionando muy bien según la información que ha llegado a CEOE. Por otro lado, tienen conocimiento, aunque no en profundidad, de algunas experiencias que están llevando a cabo algunas patronales en el marco de la convocatoria de ayudas directas a la formación con compromiso de contratación (SEPE). En este caso las patronales preguntan a sus asociados qué necesidades de personal tienen y con qué tipo de perfil, para luego reclutar a jóvenes, que primero reciben formación y posteriormente son contratados por las empresas que participan. En este programa han participado asociaciones empresariales como AMETIC, AEC o CONFESAL.

También señalan que CEOE ha participado en la convocatoria de formación asociada a prácticas en las empresas (convocatoria de la FTFE 2011), aunque señalan que podría haber funcionado mejor, pero los temas de gestión han complicado mucho la experiencia. De nuevo, insisten los entrevistados, el hecho de tomar medidas de forma unidireccional conduce a este tipo de problemas.

Conclusión

Los entrevistados afirman con claridad que hay que actuar en el nivel macro, con medidas de reactivación de la economía, medidas que favorezcan la fluidez del crédito para garantizar que las empresas puedan continuar su desarrollo y crear empleo.

Esta es la clave, según los entrevistados en este momento, además de seguir con las reformas que se deben acometer en el sistema educativo y en el sistema de empleo. Pero sin crecimiento es difícil pensar en mejorar las tasas de empleo de los jóvenes.

En su opinión es absolutamente necesario realizar intervenciones globales, donde se hable de formación, empleo, emprendimiento, y llegar a acuerdos con los actores clave como son las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Es preciso también trabajar con la Unión Europea y conocer las buenas prácticas que se han llevado adelante en otros países, para valorar si algunas de ellas son transferibles.





CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE CAMPO

RETOS Y PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

Hacer frente al reto de la formación y el empleo de los jóvenes es hoy más necesario que nunca, pero también más difícil que nunca. Es necesario por dos razones básicas:

- En España existe un gran número de jóvenes no cualificados: jóvenes que no han acabado la enseñanza secundaria obligatoria (ESO), junto con jóvenes que han abandonado el sistema educativo tras acabar la ESO, pero no tienen ningún tipo de cualificación profesional básica. Con independencia de la evolución de la crisis económica, el futuro profesional de estos jóvenes pasa necesariamente por la formación.
- La crisis económica está teniendo en España efectos devastadores sobre la economía y el empleo. Esta crisis, por más que se contemple como una crisis coyuntural, va a tener unas consecuencias nefastas sobre muchos jóvenes si no se adoptan medidas con carácter urgente. La falta de oportunidades de formación y de empleo está condenando a muchos jóvenes a largos periodos de paro o inactividad, en un momento especialmente delicado de su trayectoria vital, con un impacto negativo a largo plazo sobre su trayectoria profesional y laboral.

Pero también es más difícil que nunca, por dos razones básicas:

- La economía está profundamente deprimida, sin perspectivas de crecimiento y creación de empleo a corto plazo. En esta coyuntura, son muchas las empresas que adoptan una posición conservadora, sin asumir riesgo alguno en términos de formación e inserción juvenil.
- Los recortes presupuestarios ponen en entredicho el conjunto de medidas e instrumentos que serían necesarios para desarrollar un plan integral de formación

y empleo para los jóvenes. Estos recortes dificultan la efectividad de las medidas e instrumentos actualmente vigentes, así como la formulación de propuestas en este sentido.

Existe una gran coincidencia sobre los distintos grupos de jóvenes y las prioridades de actuación. Los entrevistados coinciden en señalar que cada vez es más difusa la línea entre cualificación y empleo. Hasta ahora los jóvenes con altos niveles de cualificación se insertaban con mayor facilidad en el mercado de trabajo, en la actualidad el desempleo es una realidad o una amenaza cercana también para los jóvenes con altos niveles de cualificación. Sin embargo, de las entrevistas emerge una distinción coincidente entre tres grupos distintos de jóvenes, en términos de cualificación y perspectivas de empleo:

- Los jóvenes muy bien preparados (universitarios con carreras de alta demanda en el mercado de trabajo, muchos de ellos con postgrado y formación complementaria). Muchos de estos jóvenes están emigrando a otros países, porque con su nivel de preparación pueden encontrar fuera de España ofertas de trabajo mejores, en términos de salario y perspectivas de desarrollo profesional. En España, por el contrario, se ven abocados al paro o la subocupación, es decir, trabajos mal pagados e inestables, normalmente en puestos de trabajo que no exigen su nivel de cualificación, sin perspectivas claras de desarrollo profesional.
- Los jóvenes con niveles de cualificación intermedios (CFGM o CFGS, bachillerato, o incluso universitarios en *carreras refugio*, con escasa demanda en el mercado de trabajo). En la actualidad, estos jóvenes tienen unas expectativas laborales nefastas debido a la crisis económica. Los jóvenes que vienen de la FP tenían muy buenos niveles de inserción laboral antes de la crisis, pero en la actualidad se enfrentan al paro igual que el resto de jóvenes.
- Los jóvenes que abandonaron de forma temprana el sistema educativo, porque hace unos años era sencillo encontrar empleo sin tener ningún tipo de cualificación en sectores como la construcción o el turismo. Estos jóvenes se encuentran hoy por hoy sin empleo ni capacitación básica.

Es el grupo más desfavorecido y más vulnerable, en donde confluyen muchos factores adversos, no sólo de tipo formativo, sino también de carácter social y familiar.

En lo que respecta a las prioridades de actuación, hay mayor diversidad de opiniones:

- La mayoría de los entrevistados se inclina por considerar que el grupo prioritario a la hora de actuar es el más desfavorecido de todos, el grupo de jóvenes no cualificados. Para fundamentar esta opción, se esgrimen básicamente dos argumentos. En primer lugar, se advierte que en un momento de incertidumbre económica como el actual, la estrategia más inteligente y eficaz es asegurar que la población joven (y adulta) tenga un nivel de formación profesional básico y suficiente. En segundo lugar, se insiste en que obviar este problema ahora puede conllevar en un futuro no muy lejano la fractura social.
- Aún así, hay entidades que consideran más necesario actuar sobre el segundo grupo de jóvenes, el grupo con niveles de cualificación intermedios. En su opinión, el impacto de la crisis en este grupo se puede amortiguar con medidas e incentivos que desplieguen diversas fórmulas de alternancia entre formación y empleo, permitiendo que estos jóvenes tengan un contacto con la empresa y desarrollen su capacitación profesional en un centro de trabajo. Estas medidas, posiblemente, no van a asegurar su inserción laboral a corto plazo, pero sí van a ser eficaces para que estos jóvenes no pasen un largo periodo de paro o inactividad, no entren en el desánimo y estén preparados para acceder al empleo cuando la coyuntura económica cambie de signo. Las entidades que defienden esta opción insisten en que con ello se evita, hasta cierto punto, que la crisis tenga consecuencias negativas a largo plazo en la trayectoria laboral y personal de estos jóvenes.
- Finalmente, la mayoría de los entrevistados señalan que el grupo de jóvenes más preparados es el que cuenta con mejores recursos para buscar una salida individual a la crisis, que en muchos casos pasa por la emigración. Algunas entidades están trabajando en este sentido, con programas

FORMACIÓN

para impulsar la estancia de estos jóvenes en el extranjero, con el objetivo de que adquieran una formación y experiencia laboral que les sea útil cuando vuelvan a España.

Existe una gran coincidencia sobre la necesidad de actuar a gran escala, con un plan integral para los jóvenes y un gran acuerdo entre los diversos actores implicados

Las organizaciones y entidades entrevistadas, con independencia de su carácter y ámbito de intervención, coinciden en señalar que la gravedad de la situación requiere actuar a gran escala, estableciendo un plan integral para la formación y el empleo de los jóvenes. Esto implica actuar en distintos ámbitos y de una manera coordinada: el sistema educativo y de formación, los instrumentos e incentivos para la formación de los jóvenes en las empresas, la regulación del mercado de trabajo, las medidas específicas para la inserción laboral de los jóvenes, la cooperación de las empresas, etc.

Una gran mayoría de organizaciones y entidades consideran que para ello es preciso promover la cooperación público-privada tanto a nivel macro como micro. En primer lugar, la cooperación a nivel macro entre las autoridades educativas y laborales, los agentes sociales, los centros educativos, las empresas y las entidades del tercer sector que trabajan en estos ámbitos. En segundo lugar, la cooperación a nivel micro, con iniciativas locales o sectoriales en donde estén implicados actores públicos y actores privados en la consecución de objetivos concretos y transferibles a otros contextos geográficos o sectoriales.

En líneas generales, la mayoría de los entrevistados apunta que el liderazgo debe quedar en manos de los poderes públicos. Sin embargo, otros entrevistados subrayan la falta de voluntad política de las autoridades en el momento actual y consideran que la iniciativa debe partir del resto de agentes y entidades, como un gran pacto social.

Las organizaciones y entidades no están formulando nuevas estrategias o líneas de actuación, aunque se muestran dispuestas a colaborar con otras entidades en un plan

integral de formación y empleo para los jóvenes.

Los agentes sociales, al igual que otras organizaciones con una gran capacidad de actuación, muestran preocupación por la falta de diálogo y de recursos en materia de educación, formación y empleo juvenil. Están muy pendientes de la evolución de las reformas en curso y los recursos disponibles, aunque no están preparando un cambio estratégico o nuevas líneas de intervención.

Las entidades pequeñas de tipo privado están dando continuidad a sus líneas de actuación, trabajando en proyectos de pequeña escala que, aunque suelen tener buenos resultados, no alcanzan una visibilidad suficiente como para ser transferidos a gran escala a otros contextos.

Con todo, se constata la irrupción de nuevos actores privados en los últimos años, como es el caso de entidades como *Obra Social La Caixa*, que han puesto en marcha proyectos relativamente ambiciosos en el ámbito de la formación e inserción de los jóvenes.

Finalmente, las entrevistas reflejan con claridad que el mapa de la formación y el empleo juvenil en España es un mapa muy fragmentado, en donde tiene gran incidencia la distinta situación económica de las Comunidades Autónomas, así como la diversidad de las políticas autonómicas en materia de formación y de empleo. En este sentido, las posibilidades de actuación en Comunidades Autónomas como el País Vasco son claramente más amplias que en otras regiones.

Finalmente, todas las entrevistas reflejan una gran voluntad de cooperar en materia de educación, formación y empleo juvenil. Con independencia de que las organizaciones consideren que el modelo de cooperación deba ser de una u otra manera, se percibe una clara voluntad de cooperar en aquellas iniciativas que tengan como objetivo coordinar esfuerzos para mejorar las perspectivas profesionales de los jóvenes.

Las organizaciones y entidades coinciden en señalar la falta de concordancia entre sistema educativo y sistema productivo, haciendo hincapié en que es necesario que la formación profesional favorezca un mayor acercamiento de los jóvenes al centro de trabajo y esté más en consonancia con las necesidades de las empresas. Hay coincidencia en señalar la falta de concordancia entre sistema educativo y sistema productivo. Sin embargo, son muchos los entrevistados que señalan que los problemas no están sólo en el sistema educativo, sino también en el sistema productivo. El acercamiento entre formación profesional y empresas se considera una cuestión clave.

Muchos entrevistados ponen el acento en las deficiencias y problemas del sistema productivo. Las elevadas tasas de inserción profesional de los jóvenes de FP en los momentos de bonanza económica vendrían así a corroborar que la situación que se está viviendo ahora está antes que nada provocada por una crisis económica que lastra la actividad productiva. También se señala, en la misma línea, la responsabilidad del sistema productivo en las altas tasas de abandono educativo temprano, pues en épocas de bonanza económica ofrecía empleos con salarios relativamente elevados a jóvenes sin ningún tipo de cualificación en sectores como la construcción o el turismo. Este hecho es uno de los desencadenantes del alto índice de fracaso escolar y de la gran bolsa de jóvenes no cualificados actualmente en paro y sin expectativas laborales de ningún tipo.

Muchos entrevistados apuntan que el nuevo modelo de formación profesional de ciclos medios y ciclos superiores ha supuesto una mejora notable, aunque es preciso hacer ajustes. La Formación en Centros de Trabajo (FCT) ha permitido un acercamiento real de los jóvenes a las empresas y también de los profesores y la comunidad educativa. No obstante, se señala la necesidad de reorganizar la oferta formativa, para dar cabida a todos los estudiantes y reforzar la formación en los sectores prioritarios. También se insiste en la necesidad de implementar medidas para favorecer la movilidad de los estudiantes de formación profesional, de forma que el estu-

diante pueda formarse en el mejor contexto posible.

Diversos entrevistados señalan las oportunidades que existen en algunas regiones para poder establecer acuerdos estables de estrecha colaboración entre los sectores productivos y el sistema educativo: es el caso del turismo en Baleares, la automoción en Cataluña, etc.

También se señalan las diferencias existentes en materia de formación profesional por Comunidades Autónomas, en función de la atención y los recursos que hayan prestado las autoridades educativas en cada territorio.

Las organizaciones y entidades consideran positivo buscar fórmulas de alternancia entre formación y empleo, aunque sin desmontar el modelo de formación profesional actualmente vigente ni trasladar de forma mecánica modelos que han funcionado en otros países.

Las fórmulas de alternancia entre formación y empleo, sea a través del sistema de formación profesional, o bien a través de contratos de formación específicos, se consideran positivas por parte de la gran mayoría de los entrevistados. Para ello se considera necesario garantizar la finalidad formativa y encontrar un equilibrio satisfactorio entre las necesidades de formación del joven y las necesidades de la empresa en términos de organización del trabajo y rentabilidad. Aún así, consideran que no es necesario cambiar el actual modelo de formación profesional, sino reforzarlo en esta dirección.

En términos generales, los entrevistados señalan que no es posible trasladar mecánicamente a España el modelo de formación dual alemán o austriaco. Son tres las razones que básicamente se aducen:

- En primer lugar, la estructura empresarial en España, con un claro predominio de las pymes y, en especial, las pequeñas empresas, que no tienen ni el espacio, ni la infraestructura, ni el personal adecuado para garantizar una formación adecuada en el centro de trabajo. También se señala, en este sentido, el predominio de actividades

de poco valor añadido que no requieren un personal específicamente cualificado.

- En segundo lugar, la cultura empresarial en España, que no tiene el mismo grado de compromiso con la formación y el desarrollo de los recursos humanos que en otros países. Aunque hay empresas que trabajan desde hace tiempo en este sentido, son una minoría.

- Finalmente, hay una gran coincidencia a la hora de señalar que este modelo de formación dual sería todavía más difícilmente aplicable en un contexto de crisis como el actual, porque tiene un coste económico para la empresa que sólo tiene sentido en el marco de una estrategia ofensiva de ampliación o recualificación de la plantilla.

No obstante, diversas organizaciones y entidades apuntan que es necesario implementar medidas de alternancia bien organizadas, en sectores intensivos en conocimiento o tecnología, con predominio de grandes empresas, y en algunos territorios, siempre y cuando este proceso esté liderado por las autoridades competentes y no sean iniciativas que recaigan en el profesorado sin apoyo alguno. Las ventajas de estas iniciativas son de sobra conocidas, tanto para los jóvenes que participan como para las empresas, siempre y cuando se establezca un marco claro de colaboración entre centro educativo y centro de trabajo y se cuente con el respaldo de los poderes públicos.

MEDIDAS PARA APOYAR LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA

Las organizaciones y entidades coinciden en señalar que es prioritario conseguir que, al menos, los periodos de desempleo o inactividad sean más cortos, con medidas e incentivos que permitan que los jóvenes se formen en el centro de trabajo y adquieran una primera experiencia laboral.

Diversos entrevistados señalan que los ciclos formativos están siendo una buena práctica para favorecer la transición a la vida activa, recordando que estos ciclos presentaban, en los años de bonanza económica, índices de

inserción profesional altos así como perspectivas de desarrollo profesional satisfactorias. También se ha señalado que la FCT servía, en el caso de muchos jóvenes, como puerta de entrada al empleo en las mismas empresas en donde realizaban la FCT.

Se coincide en señalar que, además de la formación profesional, hay que impulsar los contratos formativos como medidas de apoyo a la inserción laboral de los jóvenes.

En todas las entrevistas se señala que algunos modelos de contratación tenían como objetivo apoyar el paso a la vida activa de los jóvenes: el contrato de formación, el contrato de aprendizaje, el contrato en prácticas, etc. Todos los entrevistados han señalado que el problema de este tipo de contratos, en España, es que no se han utilizado nunca con la finalidad con que fueron creados, ni se han establecido las medidas de control suficientes para garantizar que los fines del contrato se cumplieran.

Algunos entrevistados señalan que el problema es que el empresariado español no valora suficientemente el capital humano, y en lugar de formar y retener personas cualificadas utilizan este tipo de contratos para abaratar los costes laborales. Otros entrevistados señalan que la regulación de estos contratos es excesivamente rígida y exigente con la empresa, que no acaba de ver el interés o el atractivo que le puede reportar el contratar a una persona bajo alguna de estas fórmulas. Finalmente, también se constata una disparidad en lo que respecta al salario: algunos entrevistados consideran que estos contratos, además de formación o experiencia, deben garantizar un salario digno al joven; otros entrevistados señalan que los costes laborales son excesivamente altos para las empresas.

A pesar de estas divergencias, todas las organizaciones y entidades coinciden en apuntar que estos contratos pueden jugar un papel importante en el contexto actual, siempre y cuando se impliquen todos los actores relevantes, y muy especialmente las empresas.

04 IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS

Existe una gran coincidencia a la hora de señalar que la implicación de las empresas es clave a la hora de ofrecer formación y experiencia laboral a los jóvenes. Sin embargo, las organizaciones y entidades divergen sobre la viabilidad de este objetivo y las medidas que serían necesarias para su consecución.

La implicación de las empresas se considera clave por diversos motivos: incrementar la colaboración entre sistema educativo y sistema productivo para mejorar la calidad de la formación profesional, ofrecer a los jóvenes combinar formación en la escuela con formación en el centro de trabajo, acercar los jóvenes a las empresas, asegurar una primera experiencia laboral... Sobre todos estos aspectos la coincidencia es elevada, aunque las organizaciones y entidades entrevistadas discrepan sobre la viabilidad de este objetivo o las medidas que, en su caso, lo podrían hacer viable.

Algunos entrevistados consideran que las posibilidades de actuación a corto plazo son limitadas. Las razones que se aducen son similares: la estructura empresarial (pymes; sectores de poco valor añadido); la cultura empresarial (escaso arraigo del compromiso de formar y retener a personas cualificadas); la crisis económica (que desalienta emprender nuevas líneas de actuación, que además generan costes económicos). Por estos motivos, creen que lo más razonable es buscar la implicación de las empresas allá donde es, hoy por hoy, objetivamente más posible: empresas ya comprometidas con la cualificación de los recursos humanos, en sectores intensivos en conocimiento o tecnología, con un tamaño adecuado para hacer frente a las exigencias que comporta colaborar.

Otros entrevistados parecen inclinarse más por establecer un abanico de incentivos más consistente para las empresas y con carácter general, haciendo hincapié en la reducción de costes y las deducciones fiscales.

05 EMPRENDIMIENTO

Las organizaciones y entidades coinciden en señalar que hay que apoyar el emprendimiento juvenil, aunque el emprendimiento no es la solución al problema del desempleo juvenil.

El fomento del emprendimiento, incluyendo la creación de empresas de economía social, es una línea de actuación ampliamente respaldada por todas las organizaciones y entidades entrevistadas. Se señala que en España es preciso fomentar la cultura emprendedora y apoyar nuevas formas de empresa, destacando el papel que tanto los poderes públicos como las administraciones locales pueden jugar en este sentido.

Sin embargo, un gran número de personas entrevistadas han coincidido en afirmar que el emprendimiento no es una solución al problema del desempleo juvenil. En primer lugar, porque requiere un nivel de cualificación y una motivación que no todos los jóvenes tienen; en segundo lugar, porque es impensable una economía en donde todos los jóvenes sean pequeños emprendedores. Finalmente, se señala que en un momento de crisis económica como el actual, cuando no fluye el crédito, es difícil que vean la luz iniciativas de carácter emprendedor que aporten valor añadido y que sean sostenibles.

Con todo, sí que se ha coincidido en señalar que el sistema educativo debería jugar un papel más relevante en el fomento de la cultura emprendedora, introduciendo medidas de orientación, información y formación hacia este campo en las escuelas y en las universidades, como una contribución entre otras para mejorar los sistemas de orientación profesional de los jóvenes.

06 PROPUESTAS CONCRETAS

Las entrevistas ofrecen una gran riqueza de información, en términos de buenas prácticas o propuestas concretas. Entre ellas cabe señalar las siguientes:

- Establecer con carácter general un sistema de alertas, para que las personas no pasen más de 6-8 meses sin estar en el

círculo del empleo, de la formación o de la educación.

- Aprender de experiencias como la de Suiza, ofreciendo con carácter general una segunda oportunidad a las personas que proceden del fracaso escolar, con el fin de ofrecerles una cualificación básica amplia, que posteriormente les facilite alcanzar una cualificación profesional en sectores con capacidad de crecimiento y generación de empleo.
- Vincular siempre la formación profesional con prácticas en centros de trabajo. La FCT se ha generalizado en el caso de los CFGM y CFGS, sin embargo es preciso que la FCT esté también presente en el caso de los certificados de profesionalidad. Es necesario que este aspecto esté bien articulado por parte de las autoridades educativas y laborales y no dejarlo en manos de los centros que imparten la formación solamente.
- Establecer alianzas estables entre los centros de formación profesional y los sectores productivos, allá donde sea posible, para orientar la FCT, otras iniciativas de formación en alternancia, o la inserción de jóvenes a través de contratos formativos.
- Establecer un sistema de becas para fomentar la movilidad de los estudiantes de formación profesional dentro del territorio español.
- Fijar la atención en los acuerdos y las medidas puestas en marcha en el País Vasco, en lo que respecta a la recualificación de personas expulsadas del sector de la construcción para formarles y orientarles hacia actividades conexas pero con mayor potencial de generar empleo.
- Mantener activos los observatorios del mercado de trabajo y utilizarlos para la toma de decisiones en materia de formación profesional e inserción laboral de los jóvenes.
- Dar visibilidad a las buenas prácticas locales o sectoriales, en un contexto de cooperación entre actores diversos a nivel estatal que permita abordar con rigor la transferibilidad de estas prácticas en otros contextos o su generalización.



BIBLIOGRAFÍA

03

BIBLIOGRAFÍA

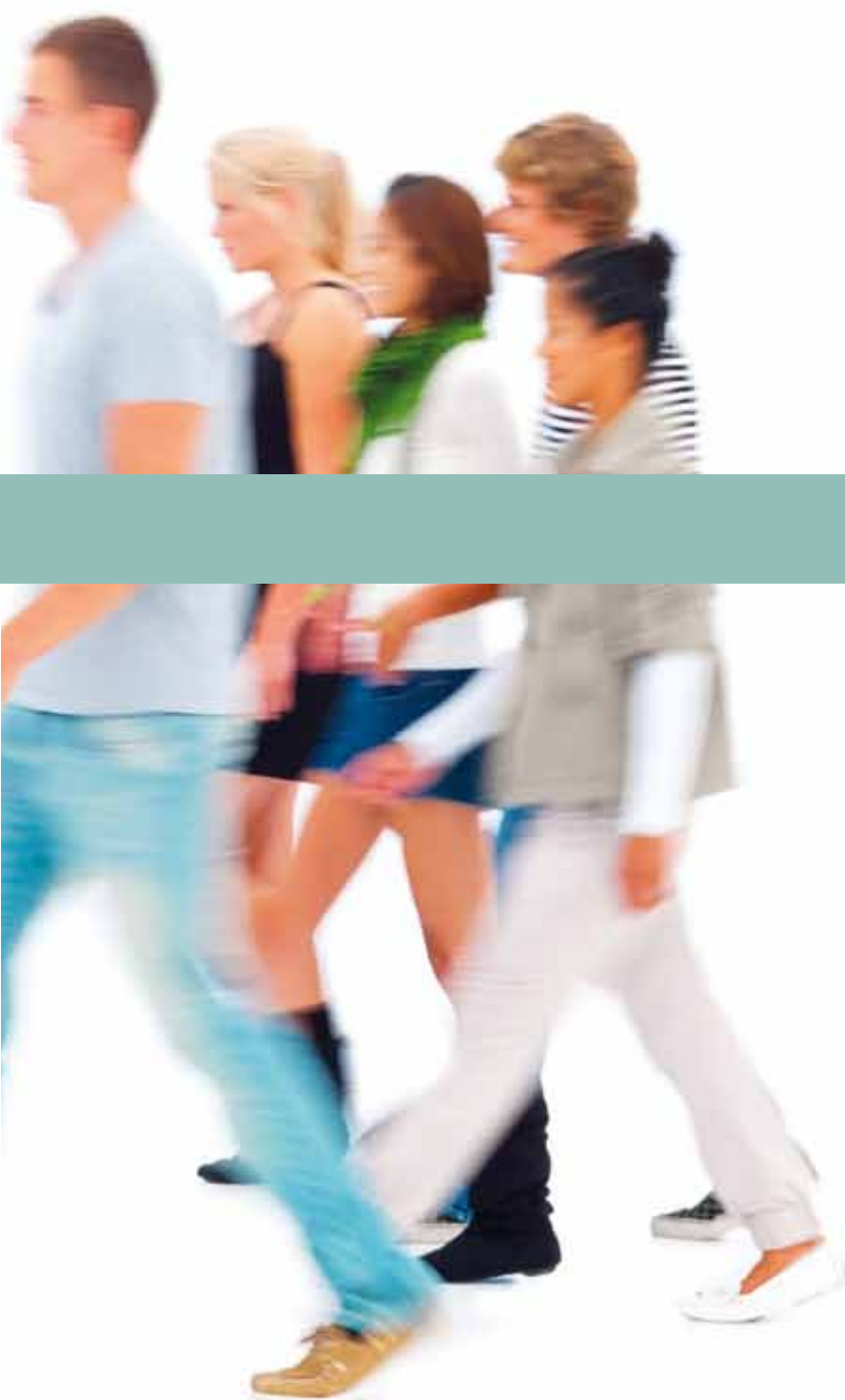
- Abad, J., Blanco, P. y García, A. (2008): *Análisis de Correspondencias y estudio de historias de vida: Una aplicación a la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción laboral*. XVII Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación.
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C.J. y Nyssen, J. (2008): *El debate de las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. ANECA: Madrid
- Alonso, L. E. y Fernández, C.J. (2008): «Jóvenes, precariedad laboral, precariedad de vida». *Gaceta sindical*, nº 10.
- Andréu López Blasco, German Gil Rodríguez, Almudena Moreno Mínguez, Domingo Comas, M^a Jesús Funes y Sonia Parella (2008): *Informe Juventud en España 2008*. Edición Injuve y en línea.
- ANECA. (2007): *Informe Reflex: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. ANECA: Madrid.
- Avadie, A. et al. (2001): «Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata». *The Stata Journal*, 1, 1-18.
- Banco Mundial (2012): *Doing bussiness. Haciendo negocios en un mundo más transparente*. Washington.
- Barraycoa, J. y Lasaga, O. (2010a): *La perspectiva cualitativa en la elaboración de un mapa de competencias para los titulados en ADE y economía*. Observatorio Laboral Universitat Abat Oliba CEU: Barcelona.
- Barraycoa, J. y Lasaga, O. (2010b): *Competencias profesionales y empleabilidad: La inserción laboral de los licenciados en publicidad y RR.PP. de la universitat Abat Oliba Ceu*. Universitat Abat Oliba CEU: Barcelona.
- Baterretxa I, et. Al. (2001): *Inserción laboral de los jóvenes con estudios profesionales en la Comunidad Autónoma Vasca*. UPV: Bilbao.
- Braña, F. y Antón J. I. (2007): *Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica*. VII jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral.
- Cachón, L. (2000): *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. INJUVE: Madrid
- Cámaras de Comercio y Ministerio de Educación y Ciencia (2007): *Fomento del espíritu emprendedor en la Escuela*. Publicación de la Cámara de Comercio.
- Caprile, M. i Potrony, J. (2010): *Mercat de treball i polítiques actives d'ocupació*. Col·lecció Informes Breus núm. 30. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- Casquero, A. y García, M.D. (2006): *El proceso de la inserción laboral de la formación profesional en España*. XV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación.
- Casquero, A., García, M.D. y Navarro, M.L. (2007): *Inserción laboral y especialización educativa en España*. XVI Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación.
- Castells, M. (1999): *La transformación del trabajo*. Barcelona: Los Libros de la Factoría.
- CEDEFOP. *Una Mirada a la Formación Profesional en España*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CEDEFOP (2008): *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- CEDEFOP (2009): *Modernizing vocational education and training*. Office for Official

- Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CEDEFOP (2011a): *Employment-related mobility and migration, and vocational education and training*, Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CEDEFOP (2011b): *The benefits of vocational education and training*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CEDEFOP (2011c): *The anatomy of the wider benefits of VET in the workplace*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CEDEFOP (2011d): *The economic benefits of VET for individuals*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg.
- CES (2008): *La transición educativo-formativa e inserción laboral de los jóvenes en España*. Cuadernos del Consejo Económico y Social, No.3.
- CES (2009): *Informe 2009, Sistema educativo y capital humano*. Nº 01/09. CES: Madrid.
- CINTERFOR (2002): *Juventud y formación para la empleabilidad: Desarrollo de Competencias Laborales Claves*. INJUVE - Ministerio de Asuntos Sociales: Madrid.
- CIREM (2010): *Mapa de la formación profesional de Catalunya. Evolución de la formación profesional de Catalunya, actualización 2007. L'Hospitalet de Llobregat*. Associació Pacte Industrial de la Regió Metropolitana.
- CIREM (2011) *Los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo y su acceso a la formación profesional para el empleo en España (2010-2011)*. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- CIREM y OPINA (2008a): *Avaluació de la formació reglada a Catalunya. 2001-2008. Avaluació de l'impacte i la causalitat de la inserció professional i la continuïtat formativa dels graduats en FPR*. Col·lecció Documents no. 17. Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu. Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya: Barcelona.
- CIREM y OPINA (2008b): *Avaluació de la formació professional reglada a Catalunya: contribució de l'FPR a la inserció laboral dels joves*, Quaderns d'avaluació, no. 18.
- Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (2011): *Desmontando a nini. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Edición Injuve.
- Colocan, Proyecto (2010): *Estudio necesidades de detección y trabajo de sector al acceso el para formativas de de situación en personas a atención Cantabria*. Gobierno de Cantabria: Santander.
- COMISIÓN EUROPEA (2010): *El empleo en Europa 2010*. Oficina de Publicaciones: Bruselas.
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN (2007): *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad de Madrid con Formación Profesional de Grado Medio*. Madrid. Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación.
- CONSEJO SUPERIOR CÁMARAS DE COMERCIO (2003): *La inserción laboral de los alumnos de formación profesional*. Madrid. Cámaras de Comercio.
- CONSELL GENERAL DE CAMBRES DE CATALUNYA (2008): *Inserció laboral de les persones graduades de formació professional inicial 2008*. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL GENERAL DE CAMBRES DE CATALUNYA (2009): *Inserció laboral dels ensenyament professionals 2009*. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2007): *Informe per a la millora dels resultats del sistema educatiu a Catalunya*. Informes d'avaluació; 10. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2008): *Document de bases de l'avaluació de la formació professional reglada a Catalunya 2008-2009*. Documents; 11. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2008): *L'avaluació de la formació professional reglada 2008-2009*. Quaderns d'Avaluació; 10. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2009): *Desigualtats en les trajectòries formatives en l'educació postobligatòria a Catalunya*. Quaderns d'Avaluació; 14. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2009): *Sistema d'indicadors d'educació de Catalunya*. Sistema d'Indicadors; 13. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2010): *L'educació postobligatòria a Catalunya*. Eixos de desigualtat en les trajectòries formatives més enllà de l'ESO. Informes d'avaluació; 15. Barcelona. Departament d'Educació.
- CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU (CSd'A) (2010): *Avaluació de la formació professional reglada*. Síntesi de resultats. Quaderns d'Avaluació; 16. Barcelona. Departament d'Educació.
- CTESC (2010): *Informe sobre el disseny metodològic per a l'anàlisi de l'impacte de la formació contínua i la formació professional ocupacional a Catalunya*. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Barcelona.
- Cueto, B. y Gonzalez, M.C. (2006): *¿Qué factores determinan el acceso al empleo de los titulados en ciclos formativos? Un estudio para*

- el Principado de Asturias. XIV Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.
- Davia, M.A. (2004): *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea*. Madrid. Consejo Económico y Social.
- Dirección General de Formación Profesional (2011): *Mapa de la Oferta de Formación Profesional en España*. Madrid. Octubre de 2011.
- Dolado, M. y Stucchi, A. (2008): «Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms». *IZA Discussion Paper*, N° 3832.
- Dworschak, B. (2011): *Country example Germany: Anticipation of future skill needs in Germany*. The FreQueNz network. IAO.
- European Commission (2009) Flash Eurobarometer 2009: Entrepreneurship in the EU and beyond.
- A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China. Analytical report.
- Einhort, W. (2011): «The Key challenger regarding the labour market integration of Young people». 7a Conferencia Training, Employment Framework and Youth Unemployment, 14 Diciembre, Barcelona.
- Enguita M. et al (2010): *Fracaso y abandono escolar en España*. Colección Estudios sociales, num.29. Obra Social. Fundación La Caixa.
- EOI (2011): *Necesidades de cualificación profesional en los sectores de la industria, el comercio y el turismo en Cataluña desde la perspectiva de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales*. Servei d'ocupació de Catalunya: Barcelona.
- EURYDICE (2009): *Key data on education in Europe 2009*. Luxemburg. European Commission.
- Ferrer, F. (Director) et al. (2009): *L'estat de l'educació a Catalunya*. Anuari 2008. Col·lecció
- Polítiques; 70. Barcelona. Fundació Jaume Bofill.
- Fundación Universidad Carlos III (2005): *Estudio sobre la identificación de los valores y competencias demandados en el mercado profesional a titulados universitarios*. Universidad Carlos III: Madrid.
- García, M.y Merino, R. (2006): «Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- García, M. et al. (2006): «Transiciones de la escuela al trabajo tras la finalización de la enseñanza secundaria obligatoria». *Sociología del trabajo nueva época*, 56, pp 75-100.
- García Montalvo, J. (2009): «La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España». *Papeles de Economía Española*, N° 119.
- García Montalvo, J. (2007): *La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo*. Universitat Pompeu Fabra-IVIE: Barcelona.
- Gonzalez, M.C., Mato, F.J. y Cueto, B. (2003): Evaluación de la inserción laboral de los titulados de Ciclos Formativos en Asturias. Oviedo. Consejo de Asturias de la Formación Profesional.
- Gonzalez, M.C., Mato, F.J. y Cueto, B. (2005): «El papel de la FCT en la inserción laboral de los titulados de ciclos formativos: el caso de Asturias». *Revista de educación*.
- Homs, Oriol, (2008): *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Colección Estudios Sociales, N° 25. Fundación "la Caixa": Barcelona.
- Homs, O.; Caprile, M.; Vallès, N. i Potrony, J. (2006): *La qualitat del mercat de treball a Catalunya. Informe elaborat per al Departament*
- de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona: CIREM.
- Homs, O i Caprile, M. (2010): «L'impacte de la crisi en el mercat de treball». Subirats, M. (coord.): *Societat Catalana 2010*. pp. 45-64.
- Hungarian Presidency Conference on Youth participation in the labour market (2011): Supporting transition from education to work. EMCO: Bruselas.
- ICUAM (2010): Informe resumen global 2010. Detección de necesidades formativas y propuesta de acciones formativas por las comisiones territoriales de formación profesional. Consejo Asesor Regional de Formación Profesional de Murcia: Murcia.
- INE. Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL): Diseño de la muestra. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/etefil/muestra05.pdf>
- INE. Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL): Resumen metodológico. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/etefil/notaetefil.pdf>
- INEM (2007): Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España -5º Perspectiva general temática. Realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal - Por encargo del CEDEFOP.
- INJUVE (2006): Juventud y empleo. Sondeo de opinión. Avance de resultados. Principales conclusiones. INJUVE: Madrid.
- INJUVE, (2008): Informe Juventud en España 2008. Ministerio de Igualdad: Madrid.
- INJUVE (2011): Desmontando a ni ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis. Observatorio de la Juventud: Madrid.
- Instituto de Evaluación (2006): «La cualificación profesional básica: competencias para la

- inclusión sociolaboral de jóvenes». Revista de Educación, No. 341.
- Lettmayr, Ch. (2011): *Anticipation of Labour market needs and VET responses to high youth unemployment in the EU*. Cedefop: Tesalónica.
- López, M. y Potrony, J. (2012): «Crisi, joves i formació», *Sociedad Catalana 2012* (en prensa).
- Mària, J. F. (2006): *Las prácticas de FP en Cataluña: entre la ley, los agentes y el mercado*. Revista Europea de Formación Profesional, Tesalónica. CEDEFOP.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (Edición 2011): Las cifras de la educación en España. Curso 2008-2009. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2011.html>
- Merino, R. y Garcia, M. (2007): *Itineraris de formació i inserció laboral dels joves de Catalunya*. Col·lecció Informes Breus, 4. Barcelona. Fundació Jaume Bofill.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (2008): *El incremento de la formación postobligatoria en España. Plan para la reducción del abandono escolar*. Documento de trabajo para la Conferencia Sectorial de Educación.
- Ministerio de Educación (2011): «Una tarea en marcha». Informe sobre el trabajo de la Red europea sobre Políticas de Orientación a lo largo de la vida (ELGPN), 2009-2010.
- MTAS (2002): Expansión educativa y mercado de trabajo. Instituto Nacional de las Cualificaciones: Madrid.
- Muestra Continua de Vidas Laborales. Descripción general de la muestra. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf>
- Muestra Continua de Vidas Laborales. Cómo se organiza la información de la muestra. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120736.pdf>
- Observatorio Joven de empleo en España (2007): *Temporalidad en el empleo y mercado de trabajo para los jóvenes en España*. Monográfico N° 2. Consejo de la Juventud de España: Madrid.
- OCDE (2005): From Educación to Work. A difficult transition for young adults with low levels of Education. OCDE: Paris.
- OCDE (2010): *Perspectivas del empleo 2010: Salir de la crisis del empleo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración: Madrid.
- OCDE (2012): Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- Descy, P., Tessaring, M. (2001): Training and learning for competence: Second report on vocational training research in Europe: executive summary. Cedefop: Tesalónica.
- Proyecto Tuning (2003): *Tuning educational structures in Europe*. Universidad de Deusto-Universidad de Groningen: Bilbao.
- Rahona López, M. (2008): *Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Sanz (2012) Spain: ERM comparative analytical report on Recent Policy Developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEET), Eurofound. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1109042s/es1109041q.htm>
- Sanz, P. (2011) Spain: Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities, Eurofound. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/es1101011q.htm>
- Servicio Regional Empleo Murcia (2005): *Estudio de las competencias demandadas por los nuevos yacimientos de empleo y su relación con la formación continua*. Servicio Regional Empleo Murcia: Murcia.
- Seoane M.J, Mercedes Teijeiro M, Félix Blázquez F, (2011): *Investigación y estudio sobre competencias profesionales: el caso de la Universidad de A Coruña*. Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de A Coruña: A Coruña.
- Sanchis Palacio, Joan Ramon (2010): *Emprendimiento, economía social y empleo*. IU-DESCOOP, Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativa de la Universidad de Valencia: Valencia.
- Toharia, L. et al. (2001): *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*. Colección Opiniones y Actitudes, número 40. CIS.
- UGT (2007): *Estudio de detección de necesidades de formación transversales de los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Vera M., Sánchez J.M., Guillén L. (2011): «Competencias, la nueva herramienta para favorecer un punto de encuentro en los procesos de reclutamiento y selección de personal». *Cuadernos del mercado de trabajo*, No. 6.
- Vidal F. y Ortega, E. (2003): *Inserción laboral de los jóvenes desempleados en España en la segunda modernidad. Análisis de las micro-políticas de inserción Laboral de jóvenes en España. De los recursos a los sujetos*. INJUVE: Madrid.
- Wilson, Rob (2011): *Anticipation of labour market needs: Lessons from a UK and pan European Perspective*, Institute for Employment Research, University of Warwick: Warwick.





Informe encargado por la Fundación Bertelsmann a la Fundación CIREM.

Edita

© 2013 Fundación Bertelsmann

© de los textos: Fundación Bertelsmann

Directora Fundación Bertelsmann

Michaela Hertel

Coordinación editorial

Encarna Castillo

Diseño y maquetación

Sacajugo

Fotos

Archivo Fundación Bertelsmann

© Thinkstock

Fundación Bertelsmann

Passeig Picasso, 16

08003 Barcelona, España

Tel. (+34) 932687373

Fax (+34) 932687173

Depósito Legal: B-10597-2013

Este informe tiene como objeto elaborar un estudio sobre los jóvenes, el empleo y la iniciativa emprendedora en España. La intención es proporcionar elementos de reflexión para elaborar un plan de acción sobre esta cuestión a corto y medio plazo.

La actual situación de crisis económica —que en España tiene una especial incidencia en términos de transición escuela-trabajo y paro juvenil— es un hecho que pone en entredicho, para amplios grupos de jóvenes, sus expectativas de inserción laboral, autonomía económica y tránsito hacia la vida adulta. Por otro lado, las propias carencias del sistema de educación y formación en España, que a pesar de las diversas iniciativas que se han adoptado en las últimas décadas, no han logrado superar la extrema polarización de los niveles de cualificación juveniles, con altas tasas de fracaso escolar y abandono en secundaria y altas tasas de titulados universitarios. Además, las debilidades del modelo productivo en España consolidaron durante los años de crecimiento económico y de empleo un tejido empresarial muy orientado hacia actividades de bajo valor añadido y muy intensivo en empleo, pero con bajo peso en conocimiento y tecnología.

Para realizar este análisis se ha contado con la colaboración de expertos y profesionales en el tema. Asimismo, el informe aporta numerosos y valiosos datos para ofrecer una completa visión panorámica de dicha situación.

www.fundacionbertelsmann.org

 **Fundación Bertelsmann**