

Jornadas de alto nivel político y técnico “Innovación social: fórmulas para una mejor protección social e inclusión productiva en América Latina y el Caribe”

República Dominicana, 9 al 12 de abril de 2018

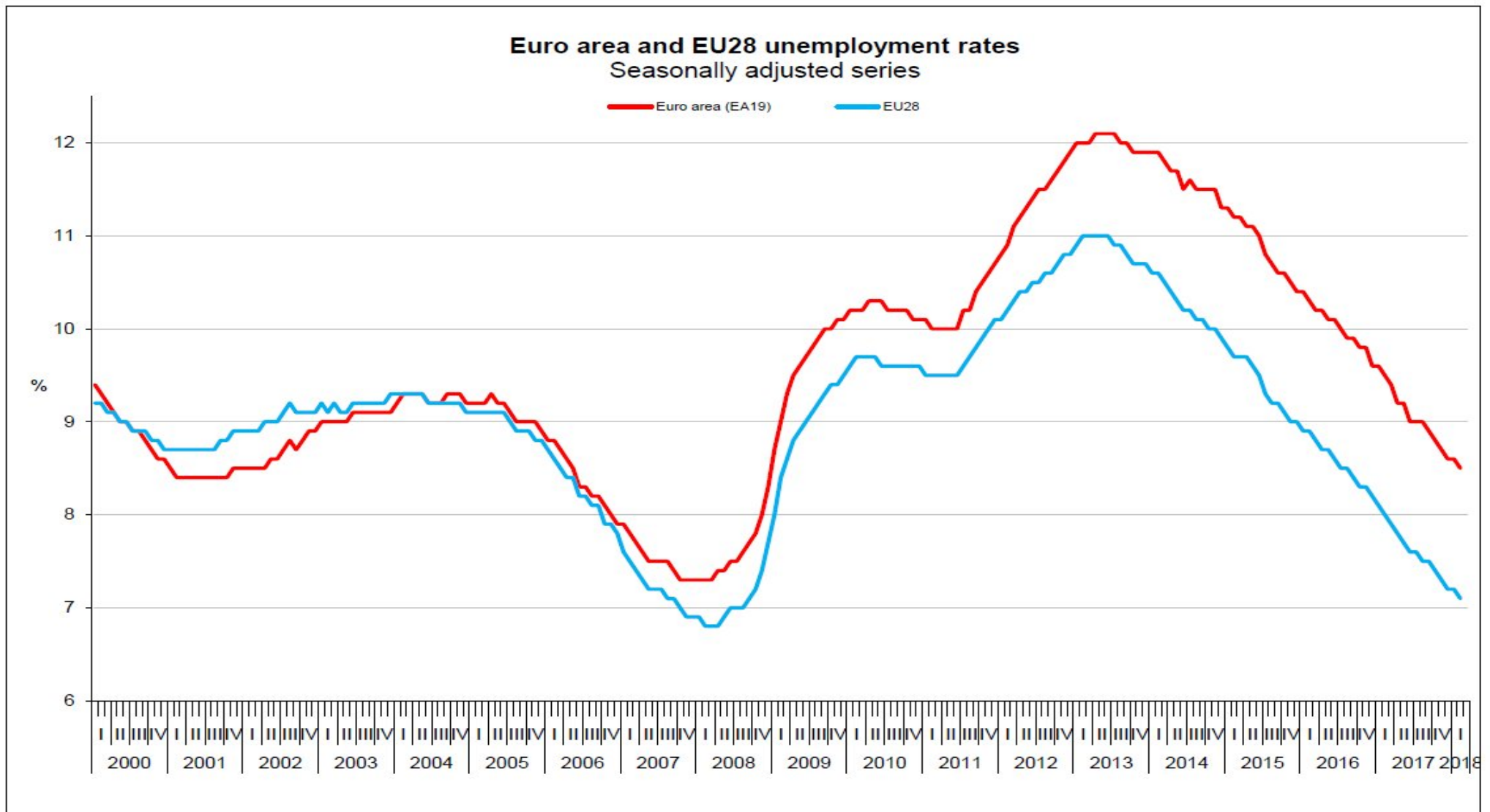
ESCUELA Y TRABAJO
INNOVAR Y RENOVAR LA ALIANZA

Francesco Maria Chiodi - Punta Cana, 10 de abril de 2018

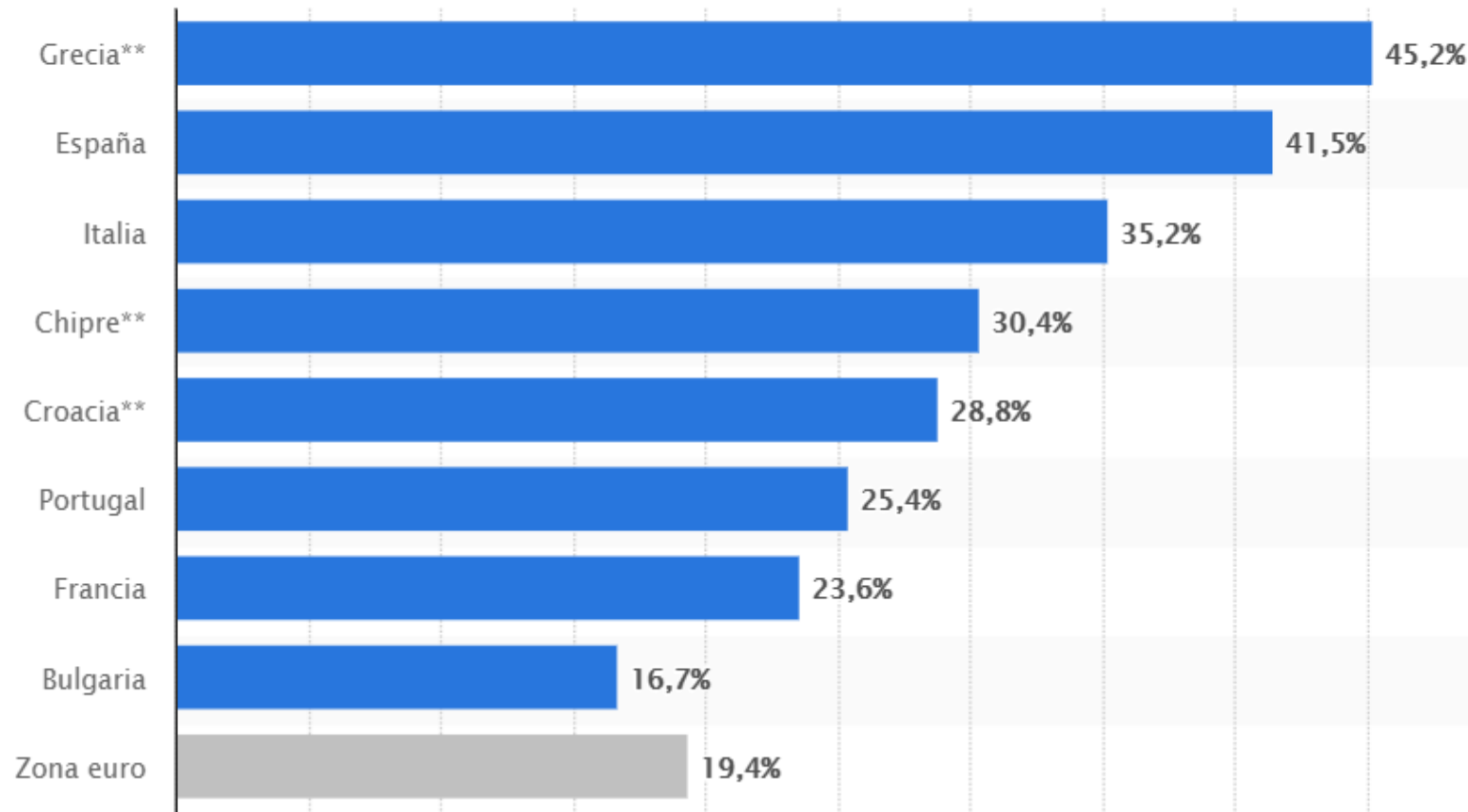
CONTENIDO

1. Desempleo joven y brecha demanda-oferta
2. La estrategia de la integración formativa: principales dispositivos
3. Aciertos y dificultades: las claves del éxito
4. Un viejo nuevo paradigma: la formación continua

1.1. Desempleo en la UE: la situación mejora

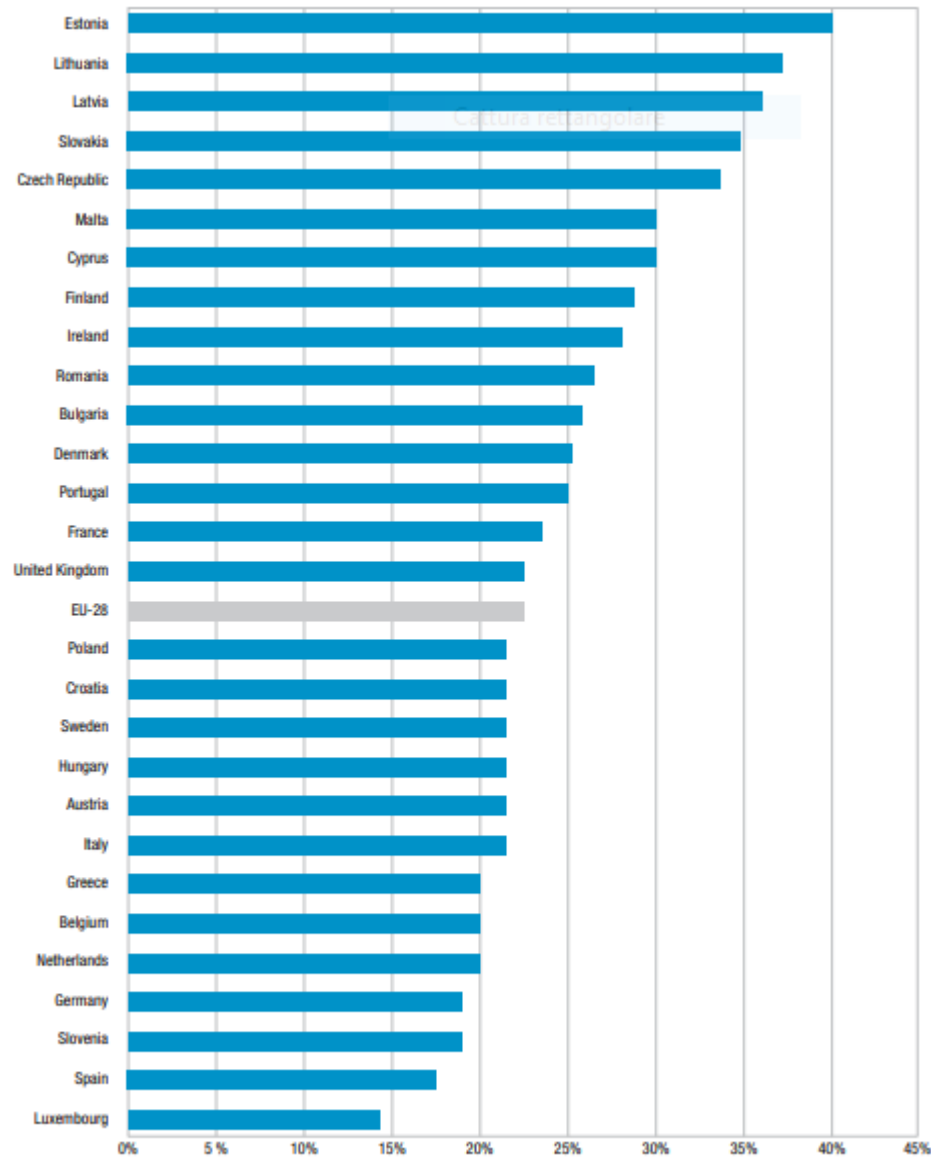


Tasa de desempleo juvenil en los países de la UE en



1.3 Brechas demanda-oferta de recursos humanos: competencias insuficientes

Figure 18. Share of adult workers underskilled at the start of their current jobs, 2014, EU-28



Source: Cedefop European skills and jobs survey (ESJS): <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-skills-and-jobs-esj-survey>

1.4 Cuellos de botella para encontrar el talento humano necesario

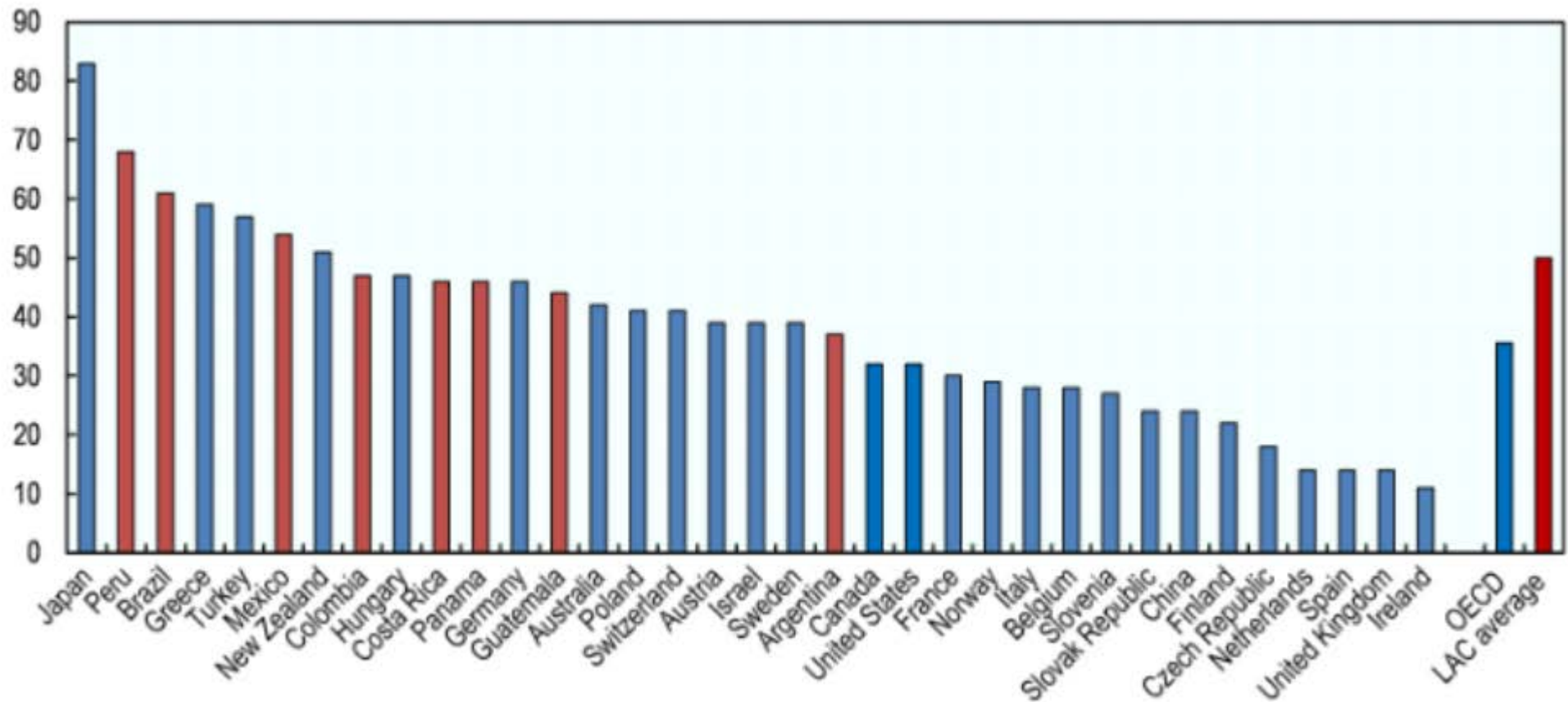
Table 4. **Difficulties filling vacancies by bottleneck type for employers who recently recruited higher education graduates, 2010, EU-28 + TR, IS, NO**

Type of recruitment bottleneck	% of firms with difficulty filling vacancies
Genuine skill shortage • Lack of applicants with the right skills and ability to offer a competitive starting salary	12%
Apparent skill shortage • Lack of right skills and inability to offer a competitive starting salary • Lack of right skills and HRM inefficiency	46%
Uncompetitive wage offer • Inability to offer a competitive starting salary	24%
HRM inefficiency • Lack of offer of competitive graduate training and development programme and slow hiring process or limited resources to market vacancies	22%
	29%
	13%

Source: Analysis of flash Eurobarometer 307 microdata; Cedefop (2015b).

1.5 Escasez de capacidades

Escasez de capacidades en América Latina y países de la OCDE
(porcentaje de empresas formales que tienen dificultades para llenar empleos, 2015). Imagen: Grupo Manpower

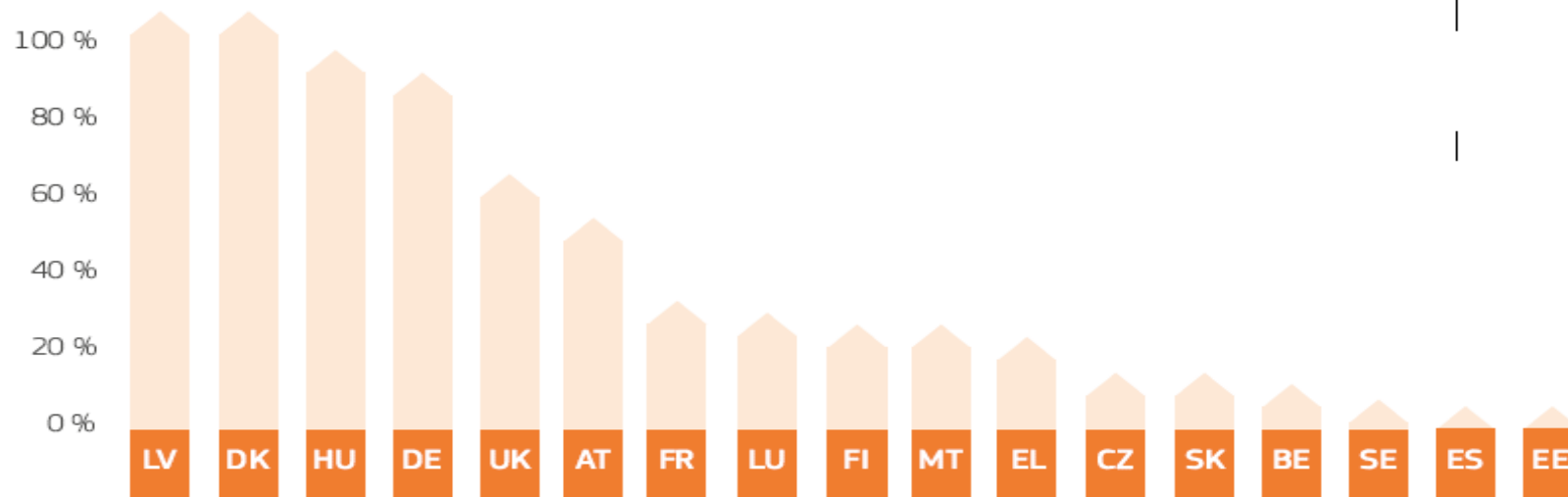


1.6 Sólo pocos países de la UE combinan formación en el aula y en el trabajo

Aprendizaje basado en el trabajo en los Estados miembros

La combinación de la experiencia práctica y el aprendizaje teórico se reconoce en la actualidad como un enfoque eficaz para proporcionar las competencias pertinentes, facilitar la aplicación de conocimientos teóricos y mejorar la transición de los estudiantes al mercado de trabajo.

Según los datos disponibles, solo unos pocos países de la UE ofrecen esta oportunidad a la mayoría de sus estudiantes de EFP (Letonia, Dinamarca, Hungría, Alemania y, en menor medida, Reino Unido y Austria). No se registró la existencia de programas combinados basados en el trabajo y el centro educativo en Bulgaria, Irlanda, Croacia, Chipre, Lituania, Portugal y Eslovenia.



Fuente: Eurostat (UOE, 2014), online data code educ_uoe_enrs04. Los programas combinados basados en el trabajo y el centro educativo son programas en los que menos del 75 % del currículo se presenta en el entorno escolar o a través de la educación a distancia. La definición difiere en RO.

LA BRECHA ENTRE DEMANDA Y OFERTA Y EL DESEMPLEO JUVENIL SON PROBLEMAS QUE EXISTEN EN EUROPA DESDE HACE TIEMPO Y QUE SON ABORDADOS DE A TRAVÉS DE VARIAS ESTRATEGIAS

UNA DE LAS PRINCIPALES ES LA POLITICA DE INTEGRACION FORMATIVA. ESTO PORQUE

se cuenta con un acervo de evidencias que nos indican claramente que:

- la calidad de la oferta educativa es una variable crucial para mejorar las trayectorias educativas y la calidad de estas últimas incide en las trayectorias profesionales de las personas;
- La combinación formación en las aulas y en espacios de trabajo es altamente provechosa para la preparación y el desarrollo personal así como para aumentar las oportunidades de encontrar empleo

DISPOSITIVOS

→ ALTERNANCIA ESCUELA – TRABAJO

Combinación de experiencia práctica y aprendizaje teórico (formación dual y otras modalidades)

→ CONTRATOS DE APRENDIZAJE

Tres características básicas: (i) transferencia de ‘saber profesional’ de un trabajador experto a un(a) joven; (ii) alternancia de formación *on/off the job*; (iii) contrato de trabajo regular

→ EMPRESAS FORMATIVAS

método educativo basado en el *action-oriented learning*: los estudiantes simulan la gestión de una empresa. Algunos modelos de referencia: *Student Companies* de Noruega, *Entreprise de Formation par le Travail* de Francia

Ventajas para los jóvenes

- Mayores oportunidades de empleo, formal y retribuido
- Mayor duración del primer contrato de trabajo
- Una formación más integral y dirigida y certificada
- Desarrollo de competencias transversales

Ventajas para las empresas

- Trabajo productivo
- Innovación y clima positivo
- Selección de perfiles requeridos (ayuda al cierre de brecha)
- Anclaje en el territorio
- Visibilidad e imagen

DIFICULTADES

- ☐ Pequeñas empresas
- ☐ Dificultad empresas
- ☐ Cuando la escuela no está convencida
- ☐ Profesores no preparados
- ☐ Problemas de gestión

3.1 Las claves del éxito

- Convicción del valor pedagógico de la alternancia
- Alianza con organizaciones de empleadores
- Acuerdos claros y previos entre centro educativo y empresa
- Poca carga burocrática organizativa
- Servicios de apoyo/ institución intermediaria, sobre todo para MYPIMES / redes territoriales
- incentivos a las empresas, pero también inteligentes campañas comunicaciones sobre ventajas
- mecanismos de aseguramiento de la calidad en la ejecución

4.1 Un viejo nuevo paradigma: la formación continua

¿VAMOS HACIA UNA TECNOECONOMÍA QUE REDUCE EMPLEO?



47% de las profesiones actuales en las economías avanzadas podrían ser sustituidas por la automatización (*jobless society?*)

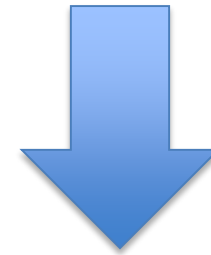
Los 'freelance' e Europa crecieron en un 45% entre 2004 y 2013 (*hacia la autonomía?*)

Entre 2008 y 2016: +84,4% servicios a las familias; +23,5% personal no calificado (comercio -6,1%, industria -13,6%) (*clepsidra profesional*)

La globalización hace que el capital sea móvil, mientras que el trabajo y el welfare permanecen fijos (*crecimiento de las desigualdades*)

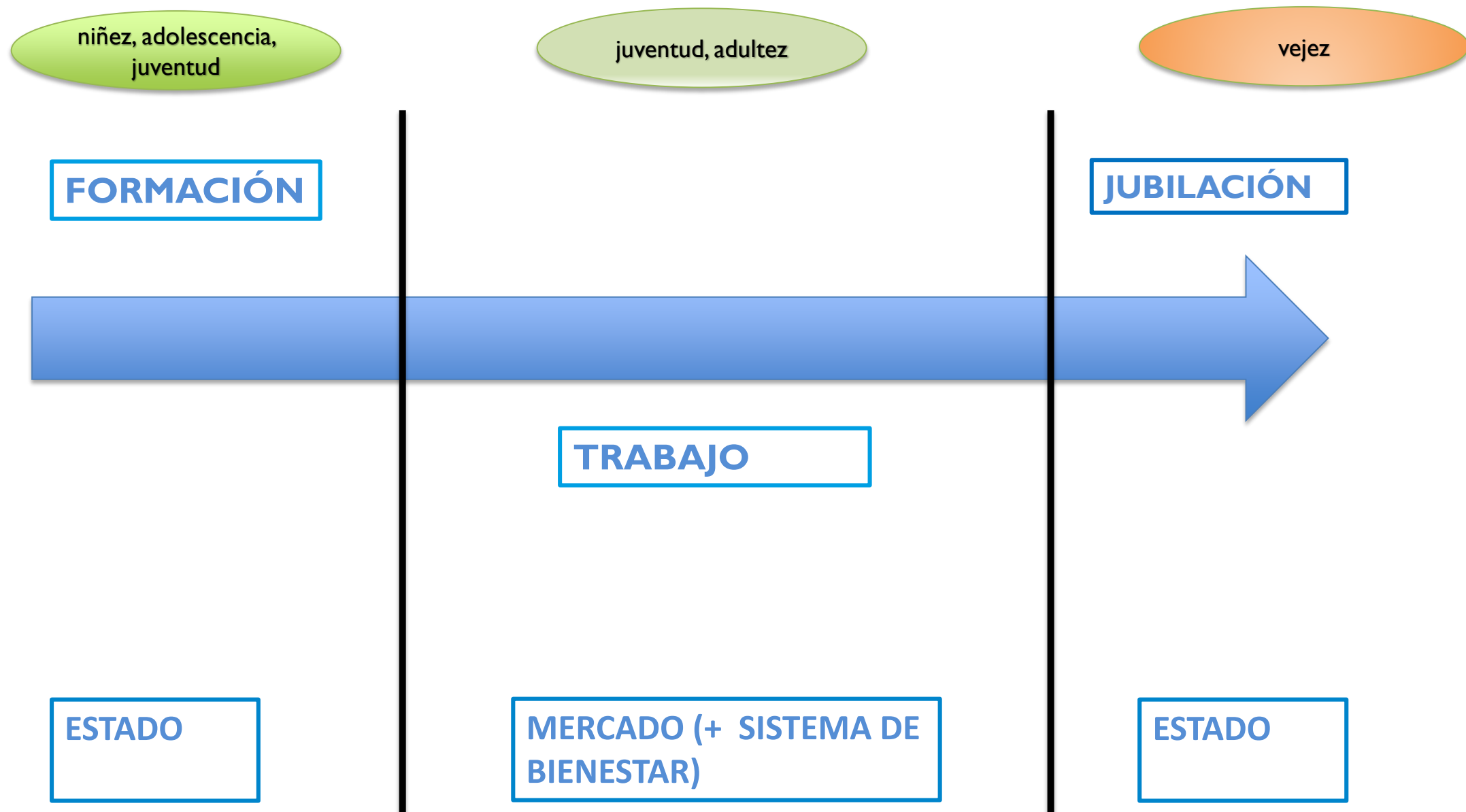
El mercado laboral ya no produce puestos de trabajo estables

El empleo desplazado por el avance de la inteligencia artificial



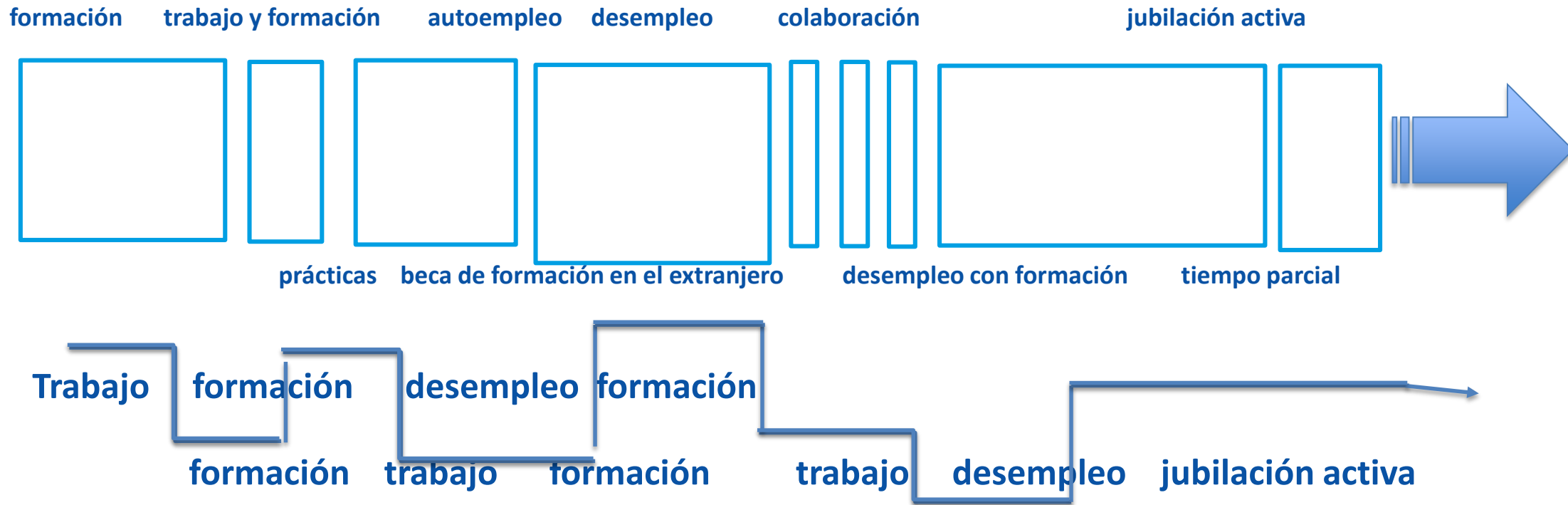
Revisar el paradigma que concentra la educación/formación en la primera fase de la vida

4.2 Paradigma tradicional: linealidad y separación



4.3 Evolución futura hacia trayectorias mixtas, con discontinuidad y desigualdad

la automatización puede traer mayor informalidad y formas atípicas de empleo



Formación a lo largo de toda la vida como vía para desarrollar capacidades de **adaptación**