

**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL ESTUDIO**  
**“LA EMPLEABILIDAD DE LA JUVENTUD DE LA CAPV Y EL ACCESO AL MERCADO LABORAL**  
**DESDE UNA PERSPECTIVA REGIONAL EUROPEA COMPARADA”**

### 1- JUSTIFICACIÓN Y MARCO DE ANÁLISIS

La crisis económica ha puesto de relieve, con más crudeza si cabe, la mayor dificultad de acceso de las personas jóvenes europeas al mercado laboral.

Según datos de EUROSTAT, en la UE, la tasa de paro juvenil ronda el 20% para el conjunto de la Unión (19,9% en la UE-28, 21,9% en la zona euro), con valores de más del 30% en países como Italia, Portugal, y Chipre, y superiores al 40% en Grecia (48,8%) y España (46,6%). En el otro extremo se sitúan Dinamarca, Malta, Austria y Países Bajos, con ratios en torno al 11-13%, y destaca por su reducido desempleo juvenil Alemania, con un 8,3%. Es decir, tales datos ponen de manifiesto que si bien existe una gran desigualdad entre los países que conforman la UE, este problema presenta una notable dimensión en los países del sur de Europa.

Entre los elementos que se apuntan como las principales causas de estas elevadas tasas de desempleo debemos contemplar diversos factores provenientes de tres ámbitos interconectados: el educativo-formativo, la estructura económica del país, el del mercado

de trabajo, contemplándolos desde las dimensiones personal, socio-personal y contextual-estructural.

Cuestión también a considerar son las circunstancias y entornos del empleo, cuando se produce, y cómo se desenvuelve en los primeros años.

DESEMPLEO EN LA UE: PRINCIPALES INDICADORES 2014-2015. III TRIMESTRES.						
	TASA DE PARO GENERAL		T. PARO JUVENIL (< 25 AÑOS)		% PARO LARGA DURACIÓN (> 1 AÑO)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
UE 28	9,8	9,0	21,6	19,9	49,9	48,2
<b>Zona euro</b>	<b>11,1</b>	<b>10,3</b>	<b>23,1</b>	<b>21,9</b>	<b>53,2</b>	<b>51,5</b>
Bélgica	8,7	8,2	21,3	22,2	49,8	51,0
Bulgaria	10,8	8,3	21,4	19,2	61,3	63,0
R. Checa	5,9	4,8	16,3	12,9	43,8	48,5
Dinamarca	6,5	6,2	13,1	12,8	25,4	25,2
Alemania	4,8	4,4	8,4	8,3	43,0	43,1
Estonia	7,5	5,2	13,4	11,6	43,4	35,6
Irlanda	11,3	9,3	23,2	20,7	57,6	55,6
Grecia	25,6	24,1	49,5	48,8	75,4	73,7
España	23,7	21,2	52,4	46,6	53,4	51,0
Francia	9,9	10,0	23,8	24,5	44,8	44,8
Croacia	15,7	15,5	40,4	41,0	61,5	67,5
Italia	11,8	10,6	39,6	35,3	63,3	59,1
Chipre	16,1	14,8	33,4	32,3	48,5	44,6
Letonia	10,6	9,7	21,4	16,2	42,7	50,6
Lituania	9,1	8,3	16,4	15,3	47,5	43,9
Luxemburgo	6,4	7,7	36,6	17,4	27,7	26,7
Hungría	7,4	6,4	21,6	16,7	46,6	47,4
Malta	5,9	5,3	12,0	13,3	46,3	44,5
Países Bajos	7,0	6,6	12,0	11,0	40,1	43,8
Austria	5,6	5,6	10,5	11,2	27,3	28,9
Polonia	8,2	7,1	23,1	19,7	43,7	37,7
Portugal	13,3	12,1	32,2	30,8	60,1	57,5
Rumanía	6,5	6,5	22,5	19,9	39,7	45,2
Eslovenia	9,3	8,6	18,4	12,9	52,6	55,6
Eslovaquia	12,9	11,3	30,0	27,9	69,9	67,0
Finlandia	7,5	8,4	13,5	16,3	25,5	28,2
Suecia	7,2	6,6	18,1	15,9	19,4	22,2
Reino Unido	6,1	5,5	17,2	15,2	34,1	28,2
<b>CAPV*</b>	<b>15,8</b>	<b>14,7</b>	<b>42,4</b>	<b>34,9</b>	<b>:</b>	<b>:</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT y EUSTAT.

\*Datos del cuarto trimestre. Los datos de 2015 son provisionales.

La prospectiva nos apunta que la evolución demográfica, particularmente el mayor envejecimiento de los países europeos, creará, con el relevo generacional, más oportunidades para la juventud pero la cualificación y el perfil del empleo, conforme al nuevo entorno socioeconómico, será diferente al actual.

Esta situación también se manifiesta en la CAPV presentando, sin embargo, singularidades que la diferencian del resto de las CCAA del Estado y de los países de la Unión Europea.

## **2- OBJETIVO DEL ESTUDIO**

El objeto del Estudio es realizar un análisis de la empleabilidad presente y futura de la juventud vasca y su acceso al mercado laboral, desde una perspectiva comparada a nivel europeo.

## **3- CONTENIDO Y FASES DEL ESTUDIO**

### **Documento de lanzamiento**

Incluirá los objetivos, la metodología, los conceptos clave y el índice detallado del trabajo.

Los objetivos, conceptos clave e índice detallado se encuentran definidos y se recogen en estos pliegos.

A continuación se presentan los conceptos clave y al final de este documento se recoge el índice detallado del trabajo:

- ✓ **Empleabilidad** concebida en términos de probabilidad. Es decir, probabilidad de incorporarse y mantenerse en el mercado laboral atendidas las capacidades de la persona y los condicionamientos de la empresa y los servicios públicos de empleo y las circunstancias del medio social y laboral en un entorno cambiante.
- ✗ **Población joven** se entenderá una horquilla de edad entre 16-35, pero debemos entender que no existe el colectivo de personas jóvenes o al menos que no es un colectivo homogéneo. En todo caso los análisis deben considerar y diferenciar claramente a la población joven por estratos de edad (16-20, 21-25, 26-30, 31-35), sexo y nivel educativo, porque los problemas y posibles soluciones serán diferentes, así como a las personas jóvenes con necesidades especiales en términos de educación, de capacitación profesional y de acceso al mercado laboral (empleo protegido).
- ✓ **Ámbito temporal** abarcará el periodo 2000-2015 con prospectiva al 2020/2025.

El plazo de entrega del documento será a los 8-10 días de la firma del contrato.

### **Capítulo 1. Introducción y planteamiento general del estudio.**

Este capítulo se redactará a partir del documento de lanzamiento y recogerá el objetivo estratégico del estudio, sus objetivos operativos, los conceptos clave y la explicación detallada de las herramientas metodológicas que se utilizarán en el estudio.

Este capítulo podrá ser redactado una vez culminado el conjunto del trabajo, es decir, en el momento de entregar el documento final, compendio de todos los capítulos anteriores.

## Capítulo 2. Panorama Demográfico, educativo y del mercado laboral de las personas jóvenes vascas

El objetivo es analizar los grandes rasgos de determinados aspectos demográficos, educativos y del mercado laboral en Euskadi, para el periodo 2000-2015, y en su caso tendencias hasta el 2020/2025, focalizando el análisis en el colectivo objeto del estudio, es decir, las personas jóvenes.

La mayor parte del contenido de este capítulo se encuentra ya realizado.

La empresa adjudicataria recibirá el documento que recoge el contenido ya existente en el momento de la firma del contrato comprometiéndose a la culminación del mismo.

En los siguientes puntos se detallan los análisis que son objeto de la presente contratación:

- Las comparaciones con la media de la UE en ciertos puntos.
- La actualización de ciertos indicadores que resultan clave (datos relativos a PISA,...<sup>1</sup>).
- El análisis de la evolución de los y las personas jóvenes que han obtenido un certificado de profesionalidad, distinguiendo por sexo y áreas profesionales.
- En la evolución de las personas tituladas en Formación Profesional, la inclusión de referencias específicas a las personas jóvenes (en términos absolutos y relativos) que obtienen la titulación mediante formación dual en alternancia.
- La totalidad del epígrafe relativo al “Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”.
- La totalidad del epígrafe “De la formación a la actividad laboral”, esto es, el estudio en profundidad de la participación de los y las jóvenes en la amplia panoplia de becas y programas de prácticas existentes, punto en el cual este Consejo tiene un gran interés.

El plazo de entrega será al mes y medio de la firma del contrato. Además del documento base se incluirá un Resumen Ejecutivo del Capítulo, que se realizará a partir de uno ya existente, que será entregado a la firma del contrato.

A continuación se detallan todos los aspectos que conforman el capítulo, resaltándose en rojo los análisis que son objeto de la presente contratación, dado que el resto se encuentra ya realizado.

### **Aspectos demográficos**

El objetivo es revisar los rasgos básicos de la evolución demográfica pasada, presente y futura y las tendencias fundamentales que afectan a la magnitud del colectivo de personas jóvenes en la CAPV.

Se han estudiado, entre otros aspectos, la evolución 2000-2015 de la población de 16-35 años de la CAPV (con horquillas: 16-20, 21-25, 26-30, 31-35 años) y las proyecciones 2020/2025 al respecto, tanto en términos absolutos como en porcentaje sobre el total, y por sexo.

---

<sup>1</sup> La Responsable del Estudio en el CES y la empresa adjudicataria llegarán a un acuerdo sobre los términos concretos de la actualización.

### **Aspectos educativos**

El nivel de instrucción de la población en las dos últimas décadas ha evolucionado favorablemente y este nivel medio educativo más elevado se apoya en una situación claramente más favorable en el caso de la juventud que en el resto de la población. No obstante, existe una serie de indicadores que conviene analizar dado que de ellos se van a derivar resultados que requieren ser tenidos en consideración de cara a extraer conclusiones.

El objetivo es mostrar una panorámica de la evolución de los niveles de formación de la población joven, por estratos de edad (16-20, 21-25, 26-30, 31-35) y sexo.

- La evolución del nivel educativo de la juventud
  - Nivel de instrucción (finalizado o en curso) de los y las jóvenes de la CAPV
  - Indicadores educativos en la población joven:
    - ✓ Evolución de las personas de 20 a 24 años tituladas en enseñanza secundaria superior
    - ✓ Nivel de formación de la población de 25 a 34 años
    - ✓ Nivel de formación del grupo de edad de 30 a 34 años
    - ✓ Tasa de abandono escolar temprano (AET, **actualización**)
    - ✓ Acceso, graduación e idoneidad: aproximación al abandono escolar por niveles educativos
    - ✓ Rendimiento en las Competencias Matemática, Lectora y Científica (**PISA, actualización**)
- Las áreas de conocimiento y especialidades de formación de la juventud
  - Evolución de los y las personas jóvenes matriculadas por tipo de enseñanza
  - **Evolución de los y las personas jóvenes que han obtenido un certificado de profesionalidad. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.**
  - Evolución de las personas tituladas en Formación Profesional.
    - ✓ **Referencia a las personas jóvenes que obtienen la titulación mediante formación dual en alternancia (valores absolutos y relativos).**
  - Evolución de personas tituladas en la Universidad por áreas de conocimiento
  - Indicador: Personas de 20 a 29 años tituladas en Ciencia y Tecnología (**actualización**).
- **El Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral**
  - **Formación de demanda. La formación programada por las empresas, para sus trabajadores jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.**
  - **Formación de oferta**
    - ✓ **La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores/as ocupados/as jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.**
    - ✓ **La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores/as desempleados/as jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.**

### **Aspectos del mercado laboral**

El objetivo es estudiar la situación relativa de la juventud en el mercado de trabajo en términos de participación, empleo y desempleo.

Se estudian los indicadores siguientes, para los años 2000, 2008 y 2015 y por sexo, y en los cuatro gradientes de edad (16-20, 21-25, 26-30, 31-35 años, y TOTAL):

- Actividad e inactividad de la juventud de la CAPV (**comparativa con la media europea en algunos casos**):
  - Porcentaje de población de 16 a 35 años en la población en edad de trabajar, en la población activa y en la población ocupada.
  - La actividad e inactividad de las y los jóvenes en la CAPV
  - Análisis de la relación entre formación/educación y actividad (particularmente en los segmentos hasta 24 años)
- **De la formación a la actividad laboral. Participación de los y las jóvenes en los programas de prácticas y en las becas una vez obtenidas las titulaciones.**
- Las trayectorias laborales de las y los jóvenes de la CAPV
  - Los flujos de entrada y salida del mercado laboral en la CAPV
  - Las trayectorias laborales de las y los jóvenes de la CAPV según la Muestra Continua de Vida Laboral.
- Calidad del empleo de las y los jóvenes de la CAPV (**comparativa con la media europea en algunos casos**):
  - Temporalidad en el empleo
  - El tiempo de trabajo
  - Las condiciones salariales
  - Las categorías laborales

### Capítulo 3. Las características futuras del empleo: tendencias en la evolución del empleo en el contexto 4.0

El objetivo de este capítulo es presentar cómo va a evolucionar el contexto de oportunidades de empleo en el contexto 4.0.

Para ello, por un lado se presentará un resumen riguroso de lo que apuntan las proyecciones y/o prospecciones cualitativas existentes a nivel mundial, europeo, estatal y en la CAPV, y posteriormente se realizará un contraste cualitativo de las citadas tendencias, a través de tres focus group.

#### **Presentación de tendencias: visión ofrecida por las proyecciones estadísticas y/o prospecciones cualitativas existentes**

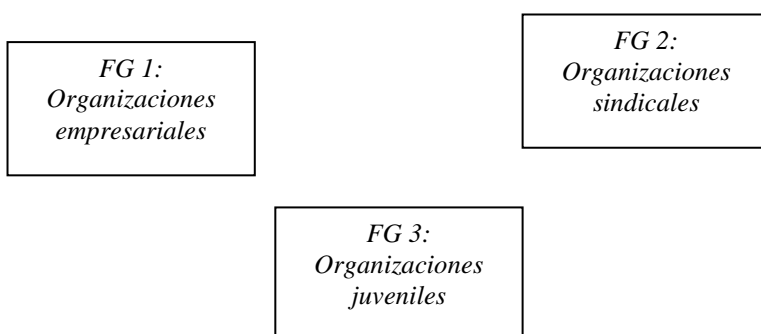
Se trata de mostrar, a través de las proyecciones estadísticas y/o prospecciones cualitativas existentes, cómo se está transformando y se transformará el empleo en su volumen, en sus características y en su desempeño.

Entre otros posibles aspectos se tratará de describir:

- Las actividades y ocupaciones que se prevé podrán generar oportunidades de empleo en el contexto 4.0.
- Las titulaciones, cualificaciones y competencias que se prevé van a ser requeridas por el contexto 4.0.

### **Contraste cualitativo de las tendencias presentadas**

El contraste cualitativo se realizará a través de tres focus groups (FG) donde las personas participantes serán propuestas por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2) y por organizaciones juveniles (FG3).



Cada uno de los citados focus group tendrá una dimensión de no menos 7 personas y máximo de 25.

El papel de la empresa adjudicataria en la realización de los citados focus group será apoyar el CES en su diseño y elaboración.

El plazo de entrega será al de dos meses y una semana de la firma del contrato, y junto con capítulo se incluirá un resumen ejecutivo.

### **Capítulo 4. Análisis comparado**

Este capítulo tendrá dos partes.

- Una de ellas consistirá en la realización de un estudio comparado a partir de la elección de tres regiones que presenten semejanzas con la CAPV en términos de dimensión, nivel de autonomía, estructura económica y social, modelo productivo; y con diferencias/características reseñables en el empleo juvenil.

Se analizará el mercado laboral, los elementos y las políticas distintivas de organización social-educación (STEAM), itinerarios formación-empleo, condiciones de trabajo y vida (recogiendo en la medida de lo posible horarios laborales, períodos de vacaciones, duración y condiciones de permisos de maternidad y paternidad, políticas de apoyo a la conciliación laboral...); así como los factores institucionales, entre ellos, políticas activas enfocadas a las personas jóvenes (en particular, bonificaciones y subvenciones).

En última instancia se tratará de conocer y llegar a medir en términos comparativos cuánto de facilitador o limitador tiene el “medio social y laboral” de la CAPV, para la inserción laboral de las personas y colectivos.

- Por otro lado, se tratará de identificar procesos exitosos, allí donde existan, en relación a:
  - Orientación, formación y/o intermediación.
  - Mecanismos de conexión empresa-formación universitaria (como por ejemplo, becas y sistemas de prácticas).
  - Mecanismos de adaptación al cambio del sistema de formativo.
  - Fórmulas contractuales para personas jóvenes.

El plazo de entrega será al de cuatro meses de la firma del contrato; y además del documento base se incluirá un Resumen Ejecutivo del Capítulo.

#### Capítulo 5. Resumen, Conclusiones y Consideraciones

Este Capítulo recogerá el Resumen del Estudio así como las Conclusiones y Consideraciones o Recomendaciones.

El plazo de entrega será al de cinco meses de la firma del contrato.

#### Documento Final: Capítulos 1 al 5.

El informe final, documento integrado de los capítulos 1 a 5, será entregado una semana después del Capítulo 5. El Capítulo 1 podrá ser redactado en este momento.

El plazo de entrega será una semana después del Capítulo 5.

#### Documento de Presentación del Estudio

La empresa adjudicataria se comprometerá en la redacción de un documento de presentación que servirá de base para la presentación pública.

El documento de presentación pública se presentará 10 días después de la entrega del Documento Final.

### **4- CUESTIONES METODOLÓGICAS**

**En primer lugar**, el Estudio ha quedado asignado por el Pleno del Consejo a una Comisión creada ad-hoc que se reunirá para acordar el planteamiento, seguimiento y control del trabajo (contenido, metodología, entregas parciales y reuniones, posibles reorientaciones sobre la marcha...). En este sentido, la entidad adjudicataria del trabajo se comprometerá a realizar presentaciones de cada entrega a la citada Comisión de Trabajo, si ésta lo considera oportuno.

**En segundo lugar**, el objeto perseguido es que se derive una utilidad del trabajo para el conjunto de agentes que puedan verse involucrados, por lo que la iniciativa se plantea con un espíritu práctico y sintético, no teorizante. Se pretende, en suma, un informe final claro que sirva de orientación y guía a los distintos agentes involucrados.

**En tercer lugar**, se prevé la realización, con apoyo en la gestión por parte de la entidad adjudicataria del trabajo, de una presentación pública.

## **5- CALENDARIO DE TRABAJO TENTATIVO**

El trabajo tendrá una duración de 6 meses, con las siguientes entregas:

	<b>FECHA DE ENTREGA TRAS LA FIRMA DEL CONTRATO</b>	<b>FECHA APROXIMADA</b>
Documentación de lanzamiento	Unos 7 días tras la firma del contrato	9 de febrero 2017
<b>Capítulo II:</b> Panorama demográfico, educativo y laboral	Un mes y una semana después de la firma	10 de marzo 2017
<b>Capítulo III:</b> Las características futuras del empleo: tendencias en la evolución del empleo en el contexto 4.0	A los dos meses y una semana de la firma	7 de abril de 2017
<b>Capítulo IV:</b> Análisis comparado	A los cuatro meses de la firma	1 de junio de 2017
<b>Capítulo V:</b> Resumen, Conclusiones y Consideraciones	A los cinco meses de la firma	3 de julio de 2017
<b>Documento Final</b>	1 semana después del Capítulo 5	10 de julio de 2017
<b>Documento de Presentación Pública</b>	10 días después del anterior	20 de julio de 2017

<b>Presentación Pública</b>		Setiembre de 2017
-----------------------------	--	-------------------

## **6- SEGUIMIENTO Y CONTROL**

La interlocución entre el CES y el equipo consultor se realizará a través la Responsable del Estudio designada por el CES Vasco o por delegación de la misma en momentos concretos.

El control y seguimiento de los trabajos se realizará directamente mediante reuniones con la Responsable del Estudio designada por el CES Vasco, en el lugar y fecha que ésta determine, aunque como mínimo cada mes durante el periodo de trabajo hábil a partir de la fecha de adjudicación del contrato.

Las entidades adjudicatarias deberán facilitar la labor de inspección por parte de la Responsable del Estudio, proporcionando cuanta documentación le sea solicitada y poniendo en conocimiento de la misma cuantas incidencias se produzcan en el desarrollo del estudio.

Tal y como ya se ha comentado, las entidades adjudicatarias del trabajo se comprometerán a realizar presentaciones de cada entrega a la Comisión de Trabajo encargada del Estudio en el CES Vasco, si ésta lo considera oportuno.

## **7- FORMATO DE ENTREGA DE LA PROPUESTA**

- La redacción evitará, en todo momento, un uso sexista del lenguaje
- La entrega de los documentos será en formato digital y en documentos impresos utilizando el formato Word.



## **8- FORMATO DE ENTREGA DEL SERVICIO**

- La redacción evitará, en todo momento, un uso sexista del lenguaje
- La entrega de los documentos será en formato digital y en documentos impresos utilizando el formato Word. Con las siguientes características:

Este instructivo tiene la finalidad de orientar en la elaboración del estudio:

### **DISEÑO DE LA PÁGINA**

- Márgenes: Superior: 2,50 Inferior: 2,75  
Izquierdo: 2 Derecho: 2
- Encabezado: desde arriba 1,25Pie de página desde abajo 1,25
- Temas: Office
- Tamaño: A4
- Orientación: Vertical
- Columnas: Una
- Numeración de las página: Abajo a la derecha
- Notas al Pie y notas al final: Notas al piel al final de la Página, Formato número, 1,2,3. Arial 8. Color RGB.- Rojo95-Verde95-Azul95. Justificado.

### **DISEÑO DEL CONTENIDO DE CADA CAPÍTULO:**

- **Primera pág.:**
  - Aparecerá el Título del estudio y se escribirá entre comillas, en tipo oración, a 12 espacios sencillos del margen superior de la página y alineado a la izd. Color: RGB Rojo 255, Verde,68-Azul,113.  
Tipo de letra: Calibri 25, negrita.
  - A un espacio del Título del estudio, aparecerá el título del capítulo. En mayúsculas, calibri 18, color automático y la palabra “**CAPÍTULO 1,2.3....(en negrita)**” delante del título del capítulo.  
(Como se adjunta en el documento de ejemplo)
- **Un índice**
- **Índice de cuadros**
- **Índice de gráficos**
- **TÍTULOS:** Empezaran siempre por el número de capítulo seguido del número correspondiente.
  - **1.1. TITULO 1** Calibri Cuerpo 15. MAYÚSCULAS/color: RGB Rojo 255-Verde 68-Azul 113
  - **1.1.1. Titulo2** Calibri Cuerpo 15. Tipo oración/ color: RGB Rojo 255-Verde 68-Azul 113
  - **1.1.1.1. Titulo3** Arial 11. Tipo oración/ color: Automático

**Los Subtítulos que no vayan numerados irán dentro de un cuadro de texto de color azul oscuro texto 2, sin borde. Letra Calibri Cuerpo 13, negrita y color blanco.**

- **TEXTO.-** Arial 11, color automático, justificado, interlineado Mínimo en 14 pto.
- **FORMATO DE LAS TABLAS y GRAFICOS.-**

Todos los cuadros y gráficos estarán centrados al centro sobre el margen de la página.

Formato del encabezado: La palabra Cuadro/Gráfico + número de capítulo + número de cuadro/gráfico. Centrado negrita Arial 10 y tipo oración.

Formato del pie del cuadro/gráfico: La palabra Fuente Arial 8/ color automático.

Utilizar los colores del tema office.

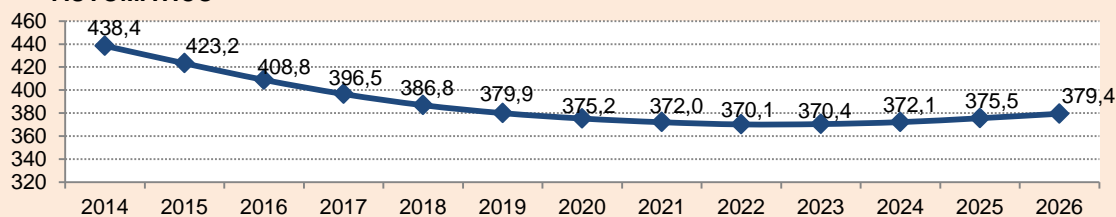
Fuente de los cuadros arial 8, color automático.

**Cuadro (Nº del Capítulo y Número de Cuadro) 2.1.: ARIAL 10, TIPOR ORACIÓN, NEGRITA, COLOR AUTOMÁTICO**

XXX		2001	2004	2008	2012	2015	2020	2025
XXX	<b>Total</b>							
	Hombre							
	Mujer							

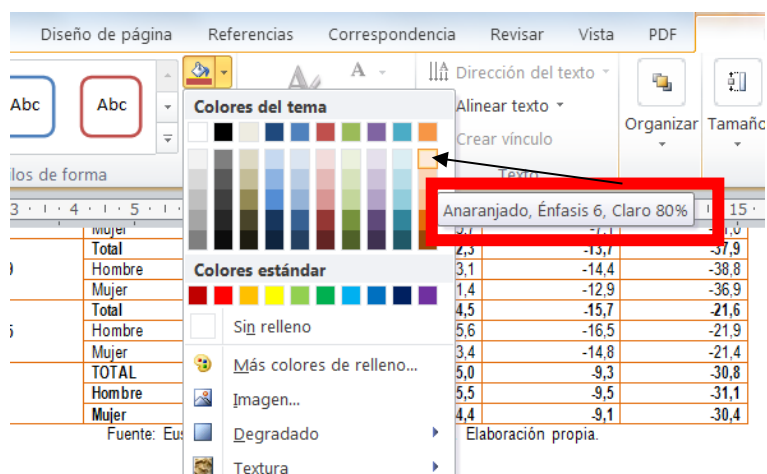
Fuente: ARIAL 8 Color Automático. Tipo oración.

**Gráfico (Nº del Capítulo y Número de Cuadro) 2.1.: ARIAL 10, TIPOR ORACIÓN, NEGRITA, COLOR AUTOMÁTICO**



Fuente: Arial 8 color automático. Tipo oración

Los gráficos llevarán un sombreado de color:



- La redacción evitará, en todo momento, un uso sexista del lenguaje

## **ÍNDICE DETALLADO**

**(en el Capítulo 2 se mencionan todos los puntos que integran el capítulo, resaltándose en rojo los análisis que son objeto de la presente contratación.)**

### **1. INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO GENERAL DEL ESTUDIO.**

### **2. PANORAMA DEMOGRÁFICO, EDUCATIVO Y DEL MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD DE LA CAPV**

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

#### **2.1. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA DE LA CAPV: LAS Y LOS JÓVENES EN EDAD LABORAL**

##### **2.1.1 Evolución demográfica**

##### **2.1.2. Evolución del número de jóvenes en edad laboral en la CAPV**

##### **2.1.3. Proyecciones de población joven en edad laboral en la CAPV**

#### **2.2. LA JUVENTUD DE LA CAPV EN RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN/FORMACIÓN**

##### **2.2.1. Evolución del nivel educativo de la juventud de la CAPV**

- Nivel de instrucción (finalizado o en curso) de los y las jóvenes de la CAPV
- Indicadores educativos en la población joven:
  - Evolución de las personas de 20 a 24 años tituladas en enseñanza secundaria superior
  - Nivel de formación de la población de 25 a 34 años
  - Nivel de formación del grupo de edad de 30 a 34 años
  - Tasa de abandono escolar temprano (AET, **actualización**)
  - Acceso, graduación e idoneidad: aproximación al abandono escolar por niveles educativos
  - Rendimiento en las Competencias Matemática, Lectora y Científica (PISA, **actualización**)

##### **2.2.2. Áreas de conocimiento y especialidades de formación de la juventud**

- Evolución de los y las personas jóvenes matriculadas por tipo de enseñanza
- **Evolución de los y las personas jóvenes que han obtenido un certificado de profesionalidad. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.**
- Evolución de las personas tituladas de la Formación Profesional.
  - Referencia a las personas jóvenes que obtienen la titulación mediante formación dual en alternancia (valores absolutos y relativos).**
- Evolución de personas tituladas en la Universidad por áreas de conocimiento

- Indicador: Personas de 20 a 29 años tituladas en Ciencia y Tecnología (**actualización**).

## **2.3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **2.3.1. Formación de demanda**

La formación programada por las empresas, para sus trabajadores jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.

*Fuentes: Fundación Tripartita y Hobetuz*

### **2.3.2. Formación de oferta**

- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores/as ocupados/as jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.

*Fuentes: Fundación Tripartita (PIF...) y Hobetuz*

- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores/as desempleados/as jóvenes. Valores absolutos (total y por sexo) y peso sobre los totales.

*Fuentes: Lanbide y Fundación Tripartita*

## **2.4. DE LA FORMACIÓN A LA ACTIVIDAD LABORAL**

- Prácticas no laborales y becas. Fotografía de la amplia panoplia de programas existentes una vez obtenida una titulación reglada.

## **2.5. LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS Y LOS JÓVENES DE LA CAPV**

- **2.5.1. Evolución de la actividad e inactividad de la juventud de la CAPV** (*comparativa con la media europea en algunos casos*):

- Porcentaje de población de 16 a 35 años en la población en edad de trabajar, en la población activa y en la población ocupada.
- La actividad e inactividad de las y los jóvenes en la CAPV
- Análisis de la relación entre formación/educación y actividad (particularmente en los segmentos hasta 24 años)

### **2.5.2. Las trayectorias laborales de las y los jóvenes de la CAPV**

- Los flujos de entrada y salida del mercado laboral en la CAPV
- Las trayectorias laborales de las y los jóvenes de la CAPV según la Muestra Continua de Vida Laboral

- **2.5.3. Calidad del empleo de las y los jóvenes de la CAPV** (*comparativa con la media europea en algunos casos*):

- Temporalidad en el empleo
- El tiempo de trabajo
- Las condiciones salariales
- Las categorías laborales

### **3. CARACTERÍSTICAS FUTURAS DEL EMPLEO: TENDENCIAS EN LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN EL CONTEXTO 4.0**

El objetivo de este capítulo es presentar cómo va a evolucionar el contexto de oportunidades de empleo en el contexto 4.0.

Para ello, por un lado se presentará un resumen riguroso de lo que apuntan las proyecciones y/o prospecciones cualitativas existentes a nivel mundial, europeo, estatal y en la CAPV, y posteriormente se realizará un contraste cualitativo de las citadas tendencias a través de tres focus group.

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

##### **3.1. PRESENTACIÓN DE TENDENCIAS: VISIÓN OFRECIDA POR LAS PROYECCIONES ESTADÍSTICAS Y/O PROSPECCIONES CUALITATIVAS EXISTENTES**

Se trata de mostrar, a través de las proyecciones estadísticas y/o prospecciones cualitativas existentes, cómo se está transformando y se transformará el empleo en su volumen, en sus características y en su desempeño.

Entre otros posibles aspectos se tratará de describir:

- Las actividades y ocupaciones que se prevé podrán generar oportunidades de empleo en el contexto 4.0
- Las titulaciones, cualificaciones y competencias que serán requeridas en el contexto 4.0

##### **3.2. CONTRASTE CUALITATIVO DE LAS TENDENCIAS PRESENTADAS**

El contraste cualitativo se realizará a través de tres focus groups (FG) donde las personas participantes serán propuestas por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2) y por organizaciones juveniles (FG3).

### **4. ANÁLISIS COMPARADO**

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

##### **4.1. PERSPECTIVA REGIONAL COMPARADA**

La elección de las 3 regiones se realizará primando semejanzas con la CAPV: dimensión, nivel de autonomía, estructura económica y social, modelo productivo; y con diferencias/características reseñables en el empleo juvenil.

Periodo de análisis: 2000-2015

En última instancia se tratará de conocer y llegar a medir en términos comparativos cuánto de facilitador o limitador tiene el “medio social y laboral” de la CAPV, para la inserción laboral de las personas y colectivos.

#### **4.1.1. ESTRUCTURA SOCIO-ECONÓMICA**

Datos y tasas de empleo, desempleo y actividad de las y los jóvenes de las regiones de referencia, en los gradientes de edad analizados en la juventud vasca y comparativa con la CAPV.

#### **4.1.2. SISTEMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

Datos y tasas relacionadas con la educación/formación.

Itinerario formación – empleo.

Perspectiva comparada.

#### **4.1.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA**

Condiciones de trabajo y vida: incluyendo condiciones salariales y no salariales (horarios, medidas de conciliación, tipologías de contratación...) pero también emancipación, acceso a vivienda, etc.

Perspectiva comparada.

#### **4.1.4. PRINCIPALES POLÍTICAS EN LA MATERIA QUE NOS OCUPA. INSTRUMENTOS DE FACILITACIÓN O LIMITACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES**

Principales políticas activas, su alcance y cobertura (en particular, bonificaciones y subvenciones).

Un apartado específico para analizar el programa de garantía juvenil desarrollado en cada región.

...

Perspectiva comparada.

*Fuentes: Eurostat. Anuario Regional. Institutos Estadísticos de los países/regiones seleccionados. Otras referencias bibliográficas de las regiones<sup>2</sup>.*

## **4.2. IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS**

El objetivo es identificar buenas prácticas, allí donde existan, en relación a:

- Procesos exitosos en materia de orientación, formación y/o intermediación.
- Mecanismos de conexión empresa-formación universitaria (como por ejemplo, sistemas de prácticas).
- Mecanismos de adaptación al cambio del sistema de formativo.
- Fórmulas contractuales para personas jóvenes.

## **5. RESUMEN, CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES**

### **5.1. RESUMEN**

### **5.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<sup>2</sup> Una vez seleccionadas las regiones, se completarán las fuentes de información correspondientes.