

Guía para la captación e identificación de ninis



Junio 2016



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no implica el aval del contenido, que refleja únicamente la opinión de los autores, y la Comisión declina toda responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información en ella contenida.

Contenido

Introduction.....	4
1. Comparative study on the recruitment needs of companies regarding apprenticeship in the three sectors of the ANEETs project	Error! Bookmark not defined.
2. Comparative study on the specific difficulties encountered by companies and training centres regarding the recruitment of NEETs in Apprenticeship	21
3. Recommendations from social actors and from training centres for the sourcing, identification and integration of NEETs in apprenticeship	24
4. Conclusion.....	Error! Bookmark not defined.

Introducción

Realizado entre 2014 y 2016 y cofinanciado por el programa europeo Erasmus+, el proyecto europeo “Apprenticeship for NEETS” (ANEETS) está orientado a crear una red para promover la formación de aprendices para jóvenes vulnerables que están cursando estudios, trabajando ni formándose (“Not in Education, Employment or Training”, NEET).

En Europa, los denominados ninis (jóvenes que no están cursando estudios, trabajando ni formándose) están considerados como uno de los grupos más problemáticos en el contexto del desempleo juvenil. Así, según Eurostat, en 2011, 7,5 millones de personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años y 6,5 millones de personas entre 25 y 29 años de edad estaban excluidas del mercado laboral y el sistema educativo en Europa. Asimismo, la población de ninis alcanzó un nivel de unos 15 millones entre los jóvenes de 15 a 29 años de edad (Eurofound, 2012a). Los ninis son una de las prioridades de Europa en términos de empleo e inclusión de personas jóvenes en toda Europa.

Para afrontar esta prioridad, ANEETS se propone crear herramientas innovadoras que faciliten su integración profesional y ocupación laboral. El objetivo es especialmente crear nuevas sinergias de colaboración entre el mundo de la educación y el mundo profesional en tres sectores específicos: hostelería, metalurgia y nuevas tecnologías.

Con el fin de fomentar los vínculos entre los diferentes agentes de la inclusión profesional, el proyecto adaptará las necesidades de las empresas para formar a las nuevas incorporaciones, identificar y promover la colaboración.

El proceso de integración de ninis en empresas es el principal foco de atención de este proyecto: No solo responde a las necesidades de las empresas, sino que además aporta nuevas competencias a los ninis. Por tanto, el proyecto incrementa la empleabilidad de los ninis así como la probabilidad de emergencia de acciones profesionales innovadoras dirigidas a este grupo de destinatarios.

El público objetivo del proyecto ANEETS son los ninis. Los ninis son una población muy heterogénea de personas jóvenes de 15 a 29 años de edad y, de hecho, pueden encontrarse varias definiciones de los ninis en la literatura. Representan tanto jóvenes que abandonan la escuela prematuramente como jóvenes que tienen problemas para entrar en el mercado laboral. Para los fines de este proyecto, los socios han acordado basarse en una definición expresamente amplia de ninis. En el marco del proyecto, los ninis se dividen en 4 categorías:

- Desempleados: de largo o corto plazo
- No disponibles: enfermos, discapacitados, jóvenes encargados de cuidar a un familiar
- Desvinculados: no buscan trabajo ni se forman, con un estilo de vida antisocial y peligroso
- Jóvenes que buscan oportunidades: jóvenes que buscan formación o empleo pero solo consideran oportunidades que se ajusten a sus habilidades y estatus

Se considera que las necesidades del grupo objetivo de ninis son las siguientes: integración laboral eficaz con apoyo adecuado, educación personalizada y perfeccionamiento de habilidades.

El proyecto está coordinado por Face Foundation (Francia) e integra a otras tres organizaciones establecidas en Bélgica, Irlanda y España:

- FACE Foundation (France) – líder de proyecto (www.fondationface.org)

- European think & do tank Pour la Solidarité (Bélgica) (www.pourlasolidarite.eu)
- Ideas Institute (Irlanda) (www.ideasinstitute.ie)
- Espiral Entitat de Serveis (España): www.espirals.org

Esta guía europea para la identificación y captación de jóvenes contiene:

- Un estudio comparativo de las necesidades de contratación de las empresas con relación a los ninis en los tres sectores del proyecto ANEETs (visión de conjunto)
- Un estudio comparativo de las dificultades específicas a que se enfrentan las empresas y los centros de formación con relación a la contratación de ninis como aprendices
- Algunas recomendaciones de agentes sociales y centros de formación para la captación, identificación e integración de ninis como aprendices
- Un itinerario intersectorial para la captación, identificación e integración de ninis como aprendices en ocupaciones donde hay escasez: medidas esenciales y claves para el éxito

1. Visión general de las oportunidades de contratación de ninis en empresas

Este capítulo proporciona información sobre las necesidades de contratación de las empresas en tres sectores del proyecto ANEETs, con el fin de tener una visión clara de cada país:

Bélgica

En Bélgica, cada servicio regional responsable del empleo (ACTIRIS para la región de Bruselas y FOREM para Valonia) mantiene actualizada una lista oficial de empleos determinantes en los que existe una importante escasez de mano de obra, así como el denominado “empleo crítico” a causa de las elevadas demandas. La lista publicada en Valonia diferencia empleos que están sujetos a escasez de mano de obra¹ y empleos que son críticos². La región de Bruselas utiliza solo la categoría “empleo crítico”. A partir de estos diferentes datos, la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) publica una lista oficial de empleos en los que existe escasez de mano de obra.

Una persona desocupada totalmente sin cargo, alguien que ha terminado sus estudios o aprendizaje hace más de dos años o cualquier persona que no esté en posesión de un título de educación superior puede volver a un programa a tiempo completo para recibir formación en uno de los empleos de la lista y sigue percibiendo prestaciones de desempleo durante la formación.

Sector metalúrgico:

Conforme a la ONEM, los empleos relacionados con la transformación del metales y las construcciones metálicas de todo tipo sufren escasez de mano de obra. Por ejemplo, empleos específicos como la fabricación de moldes y herramientas, mecánico de herramientas, técnico del metal, constructor de calderas, operador de preparación de máquinas-herramienta y montador de tuberías sufren escasez de mano de obra en el curso

¹ Los empleos afectados por escasez de mano de obra aparecen en azul oscuro en las tablas.

² Los empleos críticos aparecen en azul claro.

académico 2014-2015³. La lista también muestra que en este sector faltan ingenieros industriales, que requieren una alta cualificación (master).

- **Escasez de mano de obra y empleos críticos en Valonia en 2014⁴**

Etiqueta de ocupación	Índice de satisfacción	Ofertas de empleo	Ratio demandante de empleo / número de oportunidades de empleo
Montador de tuberías industrial	n.d.	248	0,4
Técnico de fresado	91,7%	996	0,7

Para la región de Bruselas, ningún empleo relacionado con el sector estaba en la lista ACTIRIS.

Sector de hostelería:

Según la lista publicada por la ONEM, solo había escasez de mano de obra en la ocupación de cocinero⁵. Examinando las listas publicadas por FOREM y ACTIRIS se puede ver que el sector representa una importante fuente de empleo, pues muchas ocupaciones del sector están consideradas "críticas".

- **Ocupación crítica en Valonia en 2014⁶**

Etiqueta de ocupación	Índice de satisfacción	Ofertas de empleo	Ratio demandante de empleo / número de oportunidades de empleo
Cocinero, cocinero para colectividades y jefe de cocina	89,5%	1117	1,7
Camarero y camarero jefe	89,8%	1509	1,9
Jefe de cocina y jefe de cocina para colectividades	81,3%	104	1,6

³ Union Wallonne des entreprises, liste des métiers en pénurie ONEM 2014-2015 : <http://www.uwe.be> : <http://bit.ly/1NHjViX> (2/12/2015).

⁴ FOREM, liste 2014 des métiers en pénurie et des fonctions critiques : <https://www.leforem.be> : <http://bit.ly/1lp8TfV>, p.8 (2/12/2015)

⁵ Union Wallonne des entreprises, op.cit.

⁶ FOREM, op.cit.

- **Ocupación crítica en la Región de Bruselas en 2014⁷**

Etiqueta de ocupación	de	Índice de satisfacción	Número de ofertas de empleo	de	Reserva de mano de obra	Ratio demandante de empleo / número de oportunidades de empleo
Recepcionista de hotel de noche		77,8%	36		81	2,3
Chef de cocina		77,8%	36		58	1,6
Subchef de cocina		75%	36		58	1,6
Chef de partida		80%	50		161	3,2
Cocinero para colectividades		66%	50		290	5,8
Ayudante de bar y cafetería		66,3%	98		545	5,6
Camarero		59,3%	59		1044	17,6

Sector de nuevas tecnologías:

En la lista de la ONEM se menciona la “informática” en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra sin más detalles salvo que cubre ocupaciones que pueden requerir un diploma de formación profesional o un título universitario a nivel de máster⁸.

- **Empleos con escasez de mano de obra en Valonia en 2014**

Etiqueta de ocupación	Índice de satisfacción	Ofertas de empleo	Ratio demandante de empleo / número de oportunidades de empleo
Director operativo en informática	85,3%	803	0,5
Desarrollador informático, desarrollador web y analista informático	85,1%	1296	0,8

⁷ ACTIRIS, Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2014 : <http://www.actiris.be> : <http://bit.ly/1QeOldM> pp. 44-45. (2/12/2015).

⁸ Union Wallonne des entreprises, op.cit.

- **Ocupación crítica en la Región de Bruselas en 2014⁹**

En la región de Bruselas, muchas ocupaciones diferentes bajo el encabezado “experto informático” estaban consideradas como ocupaciones críticas en 2014.

Etiqueta de ocupación	Índice de satisfacción	Número de ofertas de empleo	Reserva de mano de obra	Ratio demandante de empleo / número de oportunidades de empleo
Jefe de departamento de TI	29,2%	24	33	1,4
Ingeniero de software	63,2%	87	75	0,9
Analista de TI	63,6%	44	40	0,9
Programador de sistemas	61,8%	34	51	1,5
Analista funcional	48,8%	82	50	0,6
Programador analista	42,2%	187	344	1,8
programador	50,7%	73	166	2,3
Técnico de TI de servicio al cliente	60,4%	111	702	6,3

Francia

Sector metalúrgico:

El sector metalúrgico de Francia es uno de los más prometedores en términos de perspectivas de contratación para jóvenes. Según un estudio de perspectivas del ramo metalúrgico¹⁰, las necesidades de contratación podrían confirmarse en cifras en torno a 90 000 antes de 2025. La rotación de las últimas jubilaciones es alentadora para los jóvenes en búsqueda de empleo. Hasta 2020, entre 29 600 y 32 000

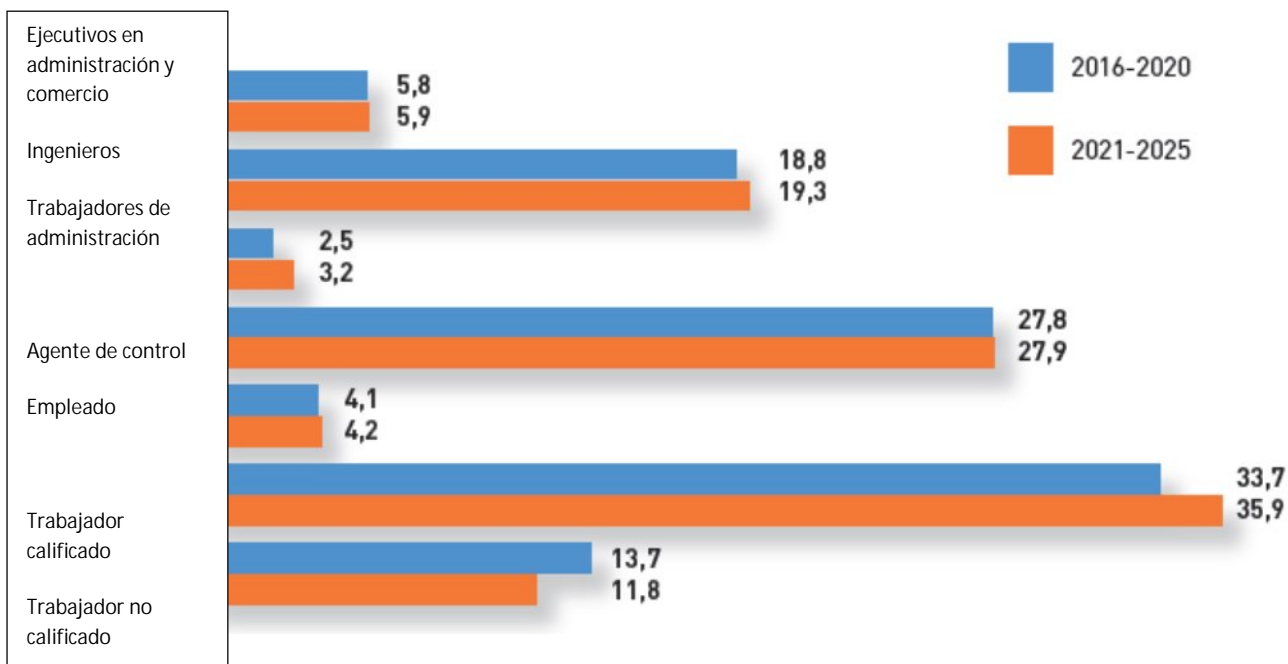
⁹ ACTIRIS, op.cit.pp.37-38

¹⁰ « Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie » Synthèse-Septembre 2014, <http://www.observatoire-metallurgie.fr/etudes/Lists/DocumentsEtudes/Etudes%20courtes/SYNTHESE%20METALLURGIE.PDF>

empleados al año dejarán de trabajar en el sector metalúrgico¹¹. En todos los escenarios posibles, la demanda de empleo en el sector metalúrgico francés hasta 2020 rondará los 115 000–128 000 puestos¹².

Esta es la distribución de las categorías de empleo más solicitadas:

Fuente: “Recruitment needs by social professional categories”¹³



Según otro estudio del sector nacional de la metalurgia en Francia,¹⁴ hay seis áreas principales de especialización en el sector metalúrgico:

1. Planteamiento técnico, organización y control del trabajo
2. Autosuficiencia
3. Destreza
4. Calidad, seguridad y medio ambiente
5. Trabajo en equipo
6. Comunicación e información

Sector de hostelería:

El sector de hostelería en Francia representa 91 000 jóvenes incorporados en un proceso de formación y 31 000 con contrato de aprendizaje. Por otra parte, el 25% de las personas que trabajan en el sector hostelería tienen menos de 25 años.¹⁵ Algunos de los empleos más solicitados en el sector hotelero en Francia

¹¹ *Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie Synthèse* - Septembre 2012

¹² ídem

¹³ ídem

¹⁴ « *Les Compétences de base dans l'industrie* » Synthèse - Juillet 2010, L'Observatoire de la Métallurgie

¹⁵ <http://www.umih.fr/fr/emploi-formation/index.html>

son: limpiadora jefa y limpiadora, camarero de habitaciones y de sala, auditor nocturno, jefe de recepción y recepcionista. Y en el sector de restauración: ayudante de cocina, auxiliar de cocina, ayudante de chef, chef de cocina, barman y chef barman. Todos estos trabajos son calificados con una formación de aprendizaje certificada a nivel nacional por una institución competente, el Ramo Hotelero¹⁶.

Dada la variedad de los empleos del sector, es difícil identificar competencias generales válidas para todas las profesiones. Sin embargo, es posible identificar los siguientes Conocimientos, Habilidades y Competencias en base al registro nacional de Referencia de Competencias de cada profesión:

1. Todas las profesiones del sector hotelero requieren una excelente flexibilidad. Como sector muy activo en el tiempo libre de los clientes, el trabajador debe estar dispuesto a trabajar los fines de semana, vacaciones y normalmente en horario de tarde y noche.
2. Una buena autorrepresentación es imprescindible, ya que el trabajador está en contacto con los clientes la mayor parte del tiempo
3. Buenas habilidades interpersonales, para hacer que el cliente disfrute su estancia en el restaurante o el hotel
4. Es muy recomendable conocer uno (como mínimo el inglés) o varios idiomas extranjeros para poder recibir a los clientes extranjeros, que representan una gran parte de los clientes del sector turístico de Francia

¹⁶ Ídem

Sector de nuevas tecnologías

En 2012 el número total de trabajos en las TIC fue de 888 000¹⁷. La perspectiva del sector en 2020 es que se contraten 18 800 jóvenes diplomados, con un incremento anual del 2,3% por año¹⁸. Según el Observatorio común de trabajos en las TIC, los principales Conocimientos, Habilidades y Competencias requeridos para los trabajos más solicitados se ordenan en 4 grupos:

1. Método transversal: habilidades para el análisis y la deducción, habilidades para escribir, comunicación oral, conocimiento de la normativa, conocimiento del sector, gestión de proyectos, habilidades lingüísticas en inglés.
2. Método específico: arquitectura, electrónica, desarrollo de software, metodología de diseño, modelado de sistemas complejos y planificación.
3. Habilidades sociales: autosuficiencia, habilidades interpersonales, espíritu de equipo, gestión de prioridades, adaptabilidad, precisión y dotes de organización.
4. Método de gestión: capacidad para liderar reuniones, para dirigir un equipo, para convencer, conocimientos de bases de datos y administración de datos, capacidad para realizar trabajos de investigación¹⁹.

Estas son las profesiones más solicitadas a escala nacional:

Fuente: Sistema integrado desde el diseño hasta la implementación²⁰



¹⁷ France country report e-skills in Europe http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/country_reports/country_report_france.pdf

¹⁸ Etude sur l'évolution des métiers et des besoins en formation pour les Systèmes Embarqués, OPIIEC, observatoire paritaire, http://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2013/systemes-embarqu%C3%A9s/OPIIEC_-_SE_-_0_-_Synthese_globale_-_20140606_2.pdf

¹⁹ ídem

²⁰ Ídem, «ETP Embarqué par métier de la conception au développement »

España

Requisitos de empleo

En los actuales contextos español y catalán, hay nichos de empleo en todos los sectores profesionales, si bien el pasado año se ha producido un pequeño incremento del empleo, especialmente en los tres sectores observados.

En los tres sectores profesionales que cubre el proyecto ANEETs, ha habido una recesión constante desde 2009 hasta 2013, tanto en términos de volumen de negocios como de empleo. Sin embargo, en el año 2015 se ha observado un incremento de la actividad económica y el empleo en la economía española y catalana. Asimismo, en la lista de los 50 empleos con mayor demanda en el año 2015 en la región de Catalunya²¹, 11 son de los tres sectores analizados en el proyecto ANEETs. Sobre el total de todas las ofertas de empleo, los tres sectores combinados representan el 19,91%. Este número considerable muestra la importancia de estos sectores en la economía regional.

<u>Propuesta de empleo</u>	<u>Posición en la clasificación</u>
Servicios de limpieza, oficinas y hoteles	5
Cocineros	6
Mecánico para industria y maquinaria	11
Camareros	17
Trabajos con chapa metálica y calderas	23
Analista de sistemas	24
Montador de maquinaria y mecánico	25
Ingeniero industrial y de producción	27
Recepcionista de hotel	28
Programador informático	36
Ayudante de cocina	39

²¹ Observatori d'Empresa i Ocupació, "Estadística d'Ofertes de llocs de treball, dades desembre de 2015", 13/01/2016, pp.10.

http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes_201512.PDF

En el sector metalúrgico y minero

En el caso del sector de empleo del metal, según el análisis del Observatorio de Empresa y de Ocupación de Catalunya, en 2015 se observó un incremento significativo de la oferta de empleo, en comparación con 2014.

<u>Ofertas de empleo por ocupación</u>	<u>2015</u>	<u>Evolución anual (%)</u>
Mecánica y ajuste de maquinaria	1089	91,39
Soldador de estructuras metálicas	964	67,94
Montador de maquinaria y mecánico	497	101,21
Supervisor de minas	139	17,80
Mecánicos de precisión del metal	33	-23,26
TOTAL	2722	79,73

Se han ofrecido un total de 2722 puestos de trabajo, lo que representa un incremento del 79,73% sobre el año anterior. Este incremento se observa en todas las divisiones del trabajo con la excepción de la de mecánica del metal. Profesiones como la de mecánico y ajustador de maquinaria o la de soldador de estructuras metálicas contribuyeron de forma significativa en este número creciente; estas categorías combinadas representan el 75,42% de los puestos de trabajo ofrecidos en el sector metalúrgico. En ambos casos sus actividades muestran una importante tasa de crecimiento y, combinando estas dos divisiones laborales, el crecimiento anual es de más del 80%, lo que significa que en 2015 se ofrecieron en Catalunya 1650 puestos de trabajo más que en 2014 para mecánicos o soldadores.

En el área del turismo y la hostelería

Este sector tiene unas características específicas, pues experimenta muchos picos de actividad, por ejemplo en turismo durante la temporada alta. Según el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en el último trimestre de 2015 se experimentó un incremento del 2,5% de empleados en comparación con el año anterior. Este incremento tiene un fuerte impacto debido a la importancia del sector turístico en Cataluña; en 2015, el 12,2% de los trabajadores de Cataluña trabajaban en el sector del turismo.

<u>Ofertas de empleo por ocupación</u>	<u>2015</u>	<u>Evolución anual</u> <u>(%)</u>
Servicios de comidas y bebidas	1691	41,98
Servicios de alojamiento	599	66,85
Actividades de alquiler	286	-8,33
Agencias de vacaciones y operadores turísticos	103	-29,45
TOTAL	2679	39,42

En el sector de nuevas tecnologías

En lo que se refiere al sector de la tecnología, en 2015 se ofrecieron 1306 puestos de trabajo. Se observa la misma tendencia de crecimiento global del sector, conforme a las mismas fuentes²².

<u>Ofertas de empleo por ocupación</u>	<u>2015</u>	<u>Evolución anual (%)</u>
Servicios de tecnologías de la información	797	109,19
Servicios de información	251	61,94
Reparación de ordenadores	103	17,05
Telecomunicaciones	78	-9,3
Productos informáticos y electrónicos	77	87,8
TOTAL	1306	85,5

Esta evolución está firmemente sostenida por los servicios en tecnología e información. Esta amplia categoría ha crecido sobre un cien por cien y ofrece casi 800 nuevas oportunidades, con un índice de crecimiento próximo al 110%. Si bien el sector de las telecomunicaciones ha experimentado un descenso de casi el 10%, el crecimiento total del sector es de en torno al 85%. Estas tendencias observadas por el Observatorio de Empresa y Ocupación son cruciales para subrayar las tendencias de la economía regional.

Irlanda

Sector de hostelería

El sector de hostelería en Irlanda lo componen hoteles, restaurantes, bares, pubs, cafeterías y operadores de restauración. El sector presta servicio a clientes nacionales y algunos turistas en las áreas de restauración, comida a domicilio, pubs, etc., por lo que su crecimiento y éxito están muy influenciados por la demanda de los clientes nacionales. La actividad del sector también está inextricablemente ligado al sector turístico y al nivel de gasto por número de visitantes del país. En Irlanda hay más de 16 000 empresas en el sector de la hostelería que presta servicios de alojamiento y comidas (Accommodation and Food Services, AFS). Los hoteles

²² Observatori d'Empresa i Ocupació, "Estadística d'Ofertes de llocs de treball, dades desembre de 2015", 13/01/2016, pp.10.

http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes_201512.PDF

y otros alojamientos representan el 14% de estas empresas, mientras que los restaurantes / actividades de servicios móviles de comidas y bebidas / bares representan cada uno el 41% del total, y el resto (4%) son proveedores de restauración y otros servicios de comidas. Un rasgo especial del sector es la concentración de puestos de trabajo en pequeñas y medianas empresas, pues la mayoría de las empresas (más del 80%) emplean a menos de 10 personas. En términos de contribución al conjunto de la economía, las actividades de alojamiento y servicios de comidas representan 3 billones EUR, o cerca del 2% del valor añadido bruto (GVA) total de la economía irlandesa en 2013. No obstante, en relación con el empleo en ocupaciones del sector de hostelería, se estima que 157 990 personas trabajaron en puestos de trabajo relacionados con la hostelería en la economía irlandesa en 2014 (basado en un promedio de los cuatro trimestres del año). En la tabla siguiente se representan por nivel detallado de ocupación²³.

Estimación de empleo en el sector hostelería en Irlanda por ocupación – 2014²⁴

Ocupación relacionada con hostelería	2014 (promedio trimestral)
Camareros y camareras	27 509
Chefs	23 948
Ayudantes de cocina y restauración	23 255
Personal de bar	18 719
Directores y propietarios de hoteles y alojamientos	8242
Directores y propietarios de restaurantes y restauración	6299
Directores de restauración y bares	5724
Ayudantes de ventas y comercio	5504
Limpieza y servicio doméstico	3810
Dueños de bar y directores de establecimientos con licencia	3436
Recepcionistas	3087
Otras ocupaciones	28 457
Total sector de hostelería	157 990

* "Otras ocupaciones" incluye las ocupaciones del sector de AFS ('Accommodation and Food Services') relacionado con la hostelería, en el que el número de empleos es inferior a 3000 y por tanto no se pueden identificar por separado dadas las restricciones de la solidez de la muestra estadística. Todas las ocupaciones dentro de este total representan <2% del total de empleo en el sector AFS²⁵.

El turismo y la hostelería son actores importantes en los esfuerzos de Irlanda por superar la que ha sido una situación económica difícil. No obstante, la recuperación ya se ha iniciado y algunas áreas ya muestran signos de escasez de mano de obra especializada. A comienzos de este año, el Gobierno lanzó una estrategia de 10

²³ EGFSN, 2015. Assessment of Future Skills Requirements in the Hospitality Sector in Ireland, 2015 - 2020: Executive Summary Report, Dublin: Expert Group on Future Skills Needs.

²⁴ SOLAS/SLMRU analysis of data from QNHS and Indecon sectoral/occupational allocations and analysis.

²⁵ SOLAS/SLMRU analysis of data from QNHS and Indecon sectoral/occupational allocations and analysis.

años para crear 50 000 nuevos puestos de trabajo en el sector turístico hasta 2025, lo que hará que la cifra total de empleados en este sector en Irlanda llegue a los 250 000²⁶.

El amplio potencial de carreras interesantes y gratificantes en estas áreas hace que muchos jóvenes busquen cursos adecuados para prepararse para desarrollar sus carreras en diferentes niveles. La naturaleza competitiva de las carreras en hostelería hace que los candidatos con calificaciones relacionadas con el sector se hagan con los mejores puestos de trabajo ofrecidos. La variedad de cursos disponibles cubre todos los niveles, desde cursos de perfeccionamiento (FET/PLC) de nivel 4-5 hasta cursos de nivel 6 y 7 en escuelas e institutos de formación profesional en tecnología y programas de licenciatura de nivel 8 de Gestión en Hostelería. También se ofrecen oportunidades de formación de aprendices para cubrir la constante demanda de chefs asistentes; subchefs; chefs de partida; chefs ejecutivos²⁷.

Durante las décadas de 1980/90, 'CERT' era una agencia independiente que se encargaba de desarrollar cursos para el sector de hostelería. Actuaba como estándar del sector para normas profesionales. No obstante, esta función se integró en Fáilte Ireland y se disminuyó el planteamiento de calificaciones a nivel de todo el sector. Se ha producido una transformación y el sector de hostelería, al menos en parte, se ha desprofesionalizado, los puestos de trabajo de salario mínimo y/o baja remuneración son más la norma y el personal formado/calificado se esfuerza en conseguir un incremento por sus capacidades²⁸.

El sector turístico es un importante motor de la actividad económica y el empleo en Irlanda. Es importante asegurar que la perspectiva de poder desarrollar una carrera exitosa en este sector atraiga a personal competente e interesado, con el fin de proyectar la mejor imagen posible del país tanto a los visitantes extranjeros como a los clientes nacionales. Un programa de formación de aprendices de 3 años con el apoyo de sindicatos y empleadores del sector ayudaría a generar puestos de trabajo de calidad que ofrecerían movilidad a los trabajadores del sector de hostelería bien formados en el país y el extranjero²⁹.

El sector metalúrgico

El sector metalúrgico de Irlanda está centrado principalmente en la industria de ingeniería. El sector de ingeniería extranjera en Irlanda sigue creciendo tanto en tamaño como en sofisticación, al ritmo de la creciente economía irlandesa. En Irlanda hay más de 300 empresas de ingeniería de propiedad extranjera, que dan empleo a aproximadamente 50 000 personas. Muchas operaciones de fabricación de orden mundial basadas en Irlanda son centros de referencia internacionales. El sector está respaldado por una fuerte base de subcontratación autóctona y por iniciativas de tecnología de fabricación avanzada en universidades y otros institutos de tercer nivel³⁰.

En Irlanda hay un gran número de empresas con capacidad para suministrar componentes y servicios. Están disponibles fácilmente todo tipo de herramientas y fabricación de moldes, subconjuntos, servicios de pruebas y certificación. Se suministran componentes y servicios conforme a los más altos estándares internacionales³¹.

²⁶ http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?courses_tbl1PageSize=1&courses_tbl1Order=Sorter_college&courses_tbl1Dir=ASC&CAO_Courses_AllOrder=Sorter_course_title&CAO_Courses_AllDir=ASC&PLC_Courses_AllOrder=Sorter_points_current&PLC_Courses_AllDir=ASC&event_id=654&college_id=8§or_id=16#.Vyiwl4QrKig.

²⁷ http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?sector_id=16#.Vyi14YQrKig.

²⁸ SIPTU, 2013. SIPTU submission to the Apprenticeship Review Group on Apprenticeship Training in Ireland, Dublin: SIPTU.

²⁹ SIPTU, 2013. SIPTU submission to the Apprenticeship Review Group on Apprenticeship Training in Ireland, Dublin: SIPTU.

³⁰ Harney, M., 1999. Engineering Industry and Engineering Education in Ireland. 15(2), pp. 80 - 81.

³¹ IBP.inc, 2015, Ireland Investment and Business Guide Volume 1 Strategic and Practical Information.

La industria minera de Irlanda es relativamente pequeña y emplea solo a unos 1000 trabajadores, aproximadamente. Actualmente, Irlanda es conocida internacionalmente como una importante región minera de cinc y plomo. En los últimos 40 años se han hecho una serie de descubrimientos importantes sobre los metales base, incluido el enorme yacimiento de mineral de las minas Tara de Boliden. Los yacimientos de cinc y plomo de Navan están siendo explotados también en la actualidad desde otras dos operaciones subterráneas del centro-sur de Irlanda: Lisheen y Galmoy. La producción combinada de estas dos minas convirtió a Irlanda en el mayor productor de cinc de Europa y el segundo mayor productor de plomo³².

En la tabla siguiente se ilustra la producción y el empleo en el sector de la ingeniería en Irlanda. Las cifras muestran, sin embargo, que la cifra de negocios total del sector sufrió una fuerte disminución entre 2008 y 2011.

³² <https://irishresources.wordpress.com/category/irish-mines/>.

Producción y empleo en el sector de la ingeniería de Irlanda³³

	2008			2009			2010	
	Industrial Enterprises (Number)	Persons Engaged - Total (Number)	Turnover - Total (Euro Thousand)	Industrial Enterprises (Number)	Persons Engaged - Total (Number)	Turnover - Total (Euro Thousand)	Industrial Enterprises (Number)	Persons Engaged - Total (Number)
Basic metals (24)	148	2,792	836,536	130	2,192	444,795	122	2,200
Fabricated metal products, except machinery and equipment (25)	746	13,265	2,134,265	643	11,040	1,491,942	611	9,300
Electrical equipment (27)	127	5,335	1,086,662	113	4,087	650,164	94	2,600
Machinery and equipment n.e.c. (28)	339	11,663	2,701,134	313	10,454	2,365,354	292	9,200
Motor vehicles, trailers and semi-trailers (29)	58	3,020	646,304	48	2,577	553,730	51	2,800
Repair and installation of machinery and equipment (33)	171	2,639	370,855	144	2,422	322,274	148	3,000
Electricity, gas, steam and air conditioning supply (35)	139	9,258	6,771,766	147	9,354	6,464,265	236	9,100
TOTAL	1,728	47,972	14,547,542	1,538	42,126	12,292,544	1,554	38,100

³³Fuente: Business Demo cited in IEEF economic review 8 April 2014.



Sector de nuevas tecnologías

Irlanda es el segundo mayor exportador de servicios informáticos y de TI del mundo. Con una fuerza laboral creativa y talentosa, una economía abierta y un entorno de tributación competitivo para las empresas, Irlanda ha conseguido atraer a ocho de las 10 principales empresas de tecnologías de la información a escala mundial, que se han establecido en su territorio.

A los agentes tradicionales del sector, con operaciones arraigadas –como Intel, HP, IBM, Microsoft y Apple– se les han unido ahora nuevas marcas en la vanguardia de la revolución de Internet y las redes sociales, entre ellas Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, PayPal, eBay y, más recientemente, Twitter. Su llegada ha posicionado firmemente a Irlanda como la capital de Internet de Europa.

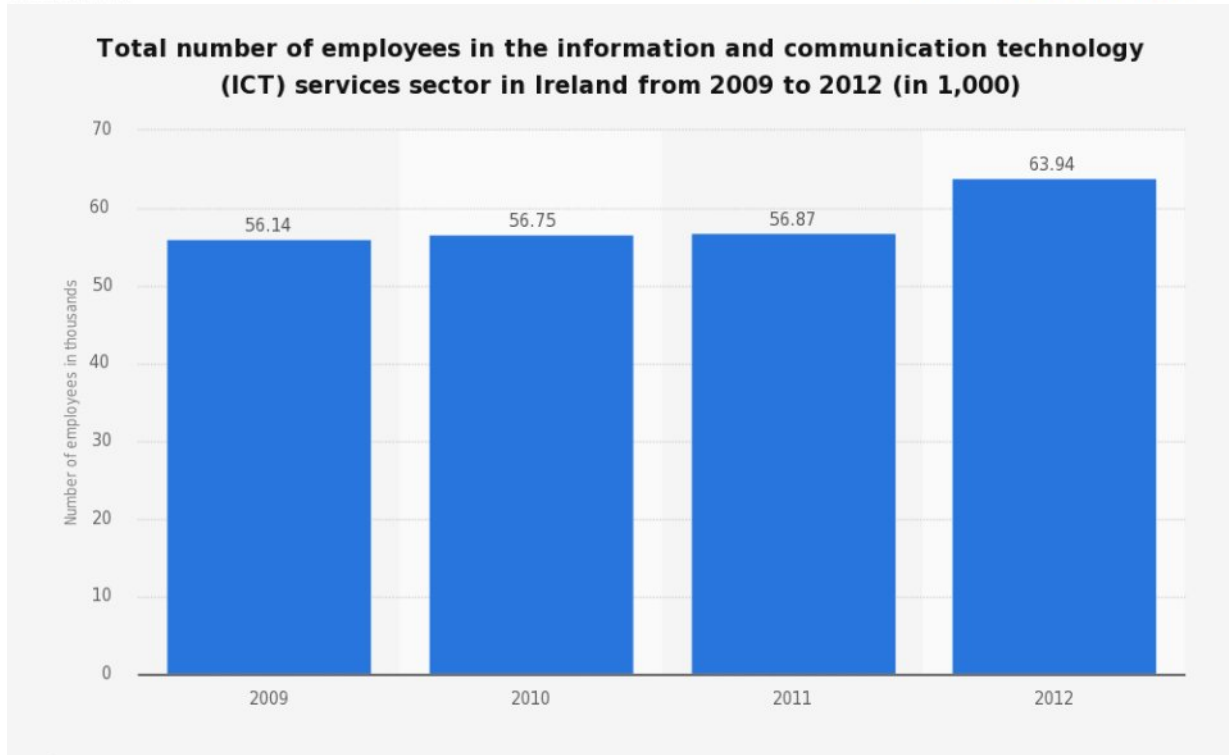
Irlanda es también la ubicación elegida para los centros de datos europeos de líderes mundiales como IBM, Microsoft, Google, Yahoo, MSN y Adobe, y está posicionada para convertirse en el centro de la nube global por excelencia.

1. Irlanda es el segundo mayor exportador de servicios informáticos y de TI del mundo.
2. Líderes mundiales como Intel, HP, IBM, Microsoft y Apple tienen operaciones arraigadas en Irlanda.
3. A ellos se han unido nuevos gigantes de vanguardia, como Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, PayPal, eBay y Twitter.
4. Dublín es el mayor “hub” de empresas de videojuegos innovadoras de Europa, con una presencia significativa de Big Fish, EA, Havok, DemonWare, PopCap, Zynga, Riot Games y Jolt.
5. El sector representa más de 50 billones EUR de exportaciones de Irlanda al año.

“Irlanda ha hecho un buen trabajo al construir en una proto-Silicon Valley. Atrayendo al país a nombres globales de la alta tecnología, proporciona un hinterland de alta tecnología en el que pueden crecer empresas más pequeñas”.³⁴

Por otro lado, en la figura siguiente se muestra el número total de empleados en el sector de los servicios de la información y la comunicación en Irlanda entre 2009 y 2012. En 2012, el sector de servicios de TIC empleó a un total de 63 940 personas aproximadamente.

³⁴ <https://www.enterprise-ireland.com/en/Start-a-Business-in-Ireland/Startups-from-Outside-Ireland/Key-Sectors-and-Companies-in-Ireland/ICT-sector-profile.html>.



Fuente:~

En Irlanda, las agencias de formación de aprendices han desarrollado un currículo detallado para diferentes ocupaciones –tanto para las etapas en escuela (fuera del lugar de trabajo) como para las fases de tipo laboral (en el lugar de trabajo), con información sobre fines, objetivos, resultados de aprendizaje, evaluación, aseguramiento de la calidad, deberes y responsabilidades de los aprendices, empleadores, perfiles profesionales (competencias básicas, específicas, comunes, personales), planes modulares, equipos de protección personal, equipos y herramientas, ayudas y recursos para la formación.

La Junta de Suministro de Electricidad, por ejemplo, ha elaborado un cuaderno diario del aprendizaje que incluye un catálogo detallado de lo que el aprendiz necesita aprender en la formación en el lugar de trabajo, formularios para anotar la experiencia del aprendiz, formularios de evaluación técnica y del comportamiento y hojas de revisión técnica y por supervisores. Forman parte del proceso de evaluación formal³⁵.

³⁵ <http://www.statista.com/statistics/419559/number-of-employees-ict-services-sector-ireland/>.

³⁶ ETUC & Unionlearn, 2016. A European Quality Framework For Apprenticeships: A European Trade Union Proposal, Ireland.

2. Visión general de los retos de la contratación de ninis

Tomando como base las entrevistas con diversas empresas y agentes sociales, los principales retos para las empresas a la hora de contratar ninis se dividen en cuatro categorías.

1. Retos educativos y profesionales:

- Los ninis pueden tener un nivel educativo muy bajo y dificultades para comprender y para expresarse, lo que sigue suponiendo un obstáculo para muchos candidatos
- Los ninis pueden tener poca experiencia laboral práctica
- La importancia simbólica de tener un título oficial sigue siendo relevante entre la opinión pública de Bélgica, Francia y España. Es necesaria una evaluación positiva de la formación profesional de aprendices para motivar a los ninis
- Los ninis con un nivel educativo más bajo tienen a ser aquellos que han pasado más tiempo sin recibir apoyo social/profesional desde que abandonaron los estudios. Irónicamente, estos jóvenes son los más difíciles de captar después de abandonar los estudios. Esto es problemático, porque es ampliamente reconocido que cuanto más tiempo pasa entre el abandono y la incorporación en un programa de apoyo social/profesional más difícil resulta reintegrar al joven en un programa de integración. Por ejemplo, a partir de la experiencia de las misiones locales en Francia, el “lapso de abandono” es de unos 3 meses para un joven en el nivel de bachillerato, pero de 24 meses para un joven sin ninguna calificación.

2. Retos de comportamiento:

- Las capacidades y habilidades interpersonales de los ninis a menudo son problemáticas y pueden resultar difíciles de cambiar.
- Los ninis pueden tener dificultades para aceptar las disciplinas y las estructuras del lugar de trabajo y les puede faltar motivación.
- Dada la frágil situación del joven, necesita un período de adaptación para responder a las demandas del mercado de trabajo.
- Los ninis suelen tener una baja autoestima, lo que hace que les cueste imaginarse como trabajadores calificados y competentes y sentirse inspirados por la oferta de trabajo.
- Los ninis pueden mostrar una falta de motivación para integrarse en un programa profesional y algunos pueden expresar que solo participan para evitar perder sus subsidios.

3. Retos administrativos y logísticos:

- Los requisitos de administración de contratos subvencionados no están siempre adaptados a las necesidades de contratación de las empresas, aunque a menudo son los más adecuados para ofrecer una primera experiencia laboral a los ninis.
- Proporcionarles una tarjeta de transporte público resulta caro, y también lo es sacarse el permiso de conducir, lo cual constituye un reto para los ninis, que a menudo provienen de entornos sociales desfavorecidos. La movilidad y el transporte al trabajo pueden plantear problemas.

4. Dificultades específicas del sector:

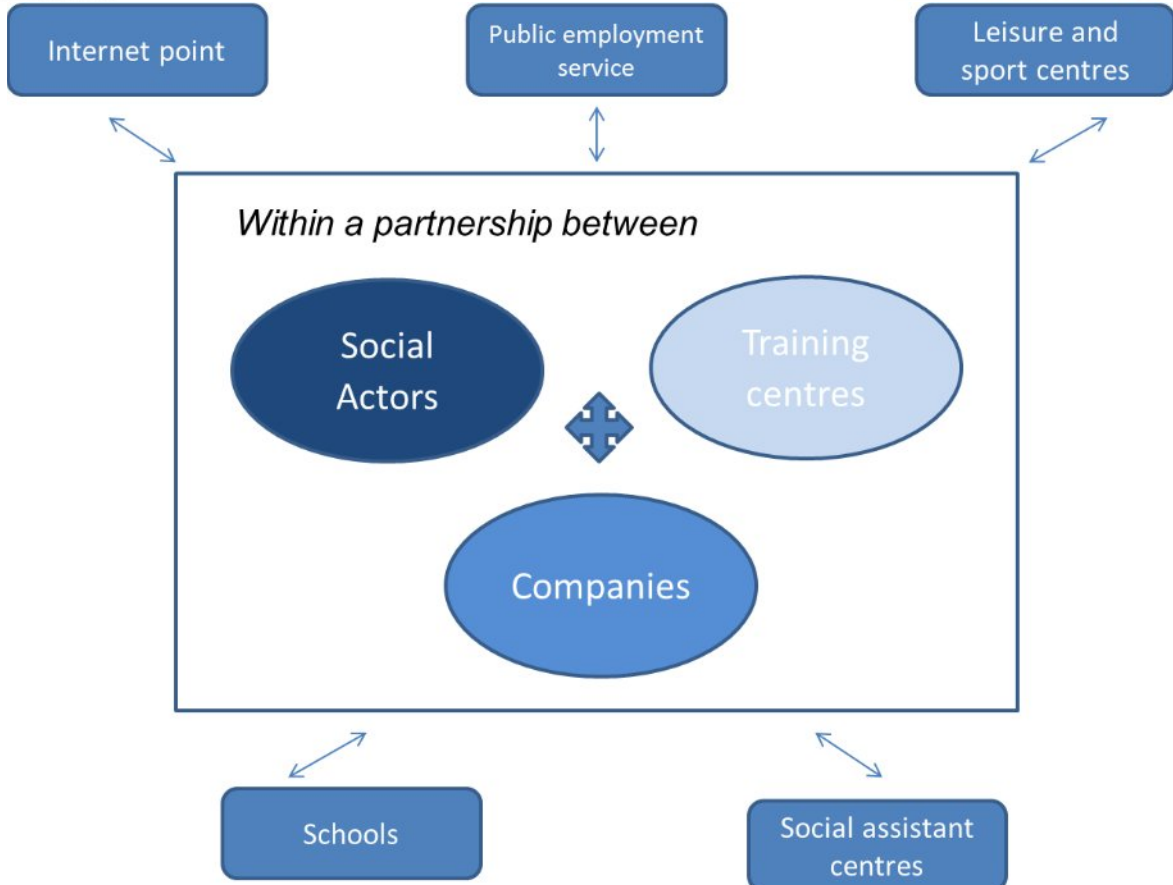
- Algunos representantes de las empresas, especialmente en el sector tecnológico, explicaron que podría ser complicado integrar ninis en una empresa con un estándar de calidad muy elevado y tareas que pueden requerir alguna especialización.
- La integración de ninis puede ser también complicada cuando existe un riesgo asociado al entorno profesional (por ej., en los sectores metalúrgico y de hostelería). No es fácil introducir a ninis cuando los precios de los seguros son elevados y los equipos de seguridad son caros. Este hecho ha sido recalcado por las empresas que trabajan con material costoso.

3. Recomendaciones de los agentes sociales y los centros de formación

En nuestra investigación práctica y las entrevistas que hemos realizado hemos identificado las siguientes recomendaciones.

Captación e identificación de ninis

- A las empresas generalmente les falta tiempo y motivación para captar a los ninis por sí mismas. Por tanto, la captación de ninis debe realizarse principalmente con los agentes de inclusión social que trabajan por la integración de ninis.
- Los agentes participantes en la captación de ninis deben trabajar en estrecha colaboración con empresas y centros de formación para recibir las ofertas de trabajo disponibles y conocer las oportunidades de contratación de ninis en su territorio. Es importante que las empresas participen durante todo el proceso de contratación de ninis y no solo durante la fase de integración. Es importante que los agentes de inclusión social trabajen con los ninis basándose en las necesidades de las empresas.
- Establecer sesiones de información y centros de orientación. Es útil designar a un equipo de divulgación que organice sesiones informativas para que los centros de formación informen y eduquen a los candidatos a formación. Puede establecerse un centro de orientación donde se ofrezcan una serie de pruebas para diferentes tipos de públicos y planteamientos.
- Para poder captar a los ninis jóvenes, es útil crear una base de datos compartida entre escuelas y agentes sociales con relación al abandono juvenil.
- Deben realizarse actividades de divulgación específicamente para los ninis de los sitios de captación pertinentes (véase el esquema siguiente). Tener a una persona dedicada a la captación de ninis es crucial para el proceso. También es útil establecer colaboraciones con organizaciones en las que puedan encontrarse los ninis, para asegurar su orientación sistemática a los agentes sociales



Integración de ninis

- La persona encargada de la captación debe ser sensible a las personas vulnerables para desarrollar su propia red de agentes implicados en la inclusión profesional
- Captar a jóvenes ninis mediante un profesional formado en la temática de los ninis, utilizando pruebas adecuadas para personas vulnerables. La captación basada en una prueba técnica y una entrevista de motivación realizada por el coordinador puede aumentar la probabilidad de seleccionar candidatos adecuados y motivados.
- Supervisar las habilidades de los ninis antes y durante el contrato. Es esencial realizar una evaluación periódica con el tutor profesional. Durante el proceso, es esencial dedicar una atención especial a: la motivación, las habilidades interpersonales, las habilidades técnicas y la adecuación a las necesidades de la empresa y al desarrollo profesional del candidato.
- Se sugiere crear una dinámica interactiva real entre el mundo de la empresa y la formación para poder proporcionar información de retorno a los centros de formación y que estos puedan responder trabajando en las dificultades prácticas encontradas durante el proceso. Por ejemplo, es importante el trabajo continuo de evaluación del progreso y las reuniones periódicas entre el trabajador social y el tutor profesional.

4. Conclusión

El estudio basado en la investigación y el análisis comparativo realizados como parte del proyecto ANEETs subrayan 3 conclusiones principales:

1. Empezar por las necesidades de las empresas en ocupaciones con escasez de mano de obra facilita una inclusión duradera de ninis. El estudio demuestra que una parte importante de las habilidades de empleabilidad requeridas en los tres sectores pueden cumplir las características de los jóvenes con baja-media calificación que buscan su primer empleo o formación de aprendices.
 2. Los agentes sociales, los centros de formación y las empresas son los principales agentes de la inclusión profesional de ninis: deben trabajar conjuntamente en sinergia y mantener una buena comunicación durante todo el proceso de contratación e integración.
 3. Es un juego en el que todos ganan, porque las empresas por un lado encuentran nuevos trabajadores para las ocupaciones en que hay escasez de mano de obra y los ninis encuentran un entorno de ocupación adecuadamente calificado. Integrar este proceso a nivel nacional contribuye a luchar contra el desempleo en los países de la UE.
-