

Bones pràctiques per combatre l'atur juvenil.

Una anàlisi de l'experiència europea

Óscar Molina Romo

Director de l'Institut d'Estudis del Treball (IET)

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

Álvaro Fernández Junquera

Investigador predoctoral

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

Sander Junte

Investigador predoctoral

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

Joan Miquel Verd Pericás

Director del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

Actuació subvencionada pel SOC i finançada amb càrrec als fons procedents del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència – Finançat per la Unió Europea – NextGenerationEU.

Continguts

Bones pràctiques per combatre l'atur juvenil.	1
Una anàlisi de l'experiència europea	1
Executive Summary	4
Resum Executiu	6
Resumen Ejecutivo	8
Introducció	10
1. El Context de l'Atur Juvenil a la UE, Espanya i Catalunya	12
Resum principals punts	12
1.1 La reducció de l'atur juvenil a la UE.....	12
1.2 Context i causes de l'atur juvenil	22
2. Les polítiques d'ocupació per lluitar contra l'atur juvenil	26
2.1 Què funciona en les polítiques actives? Un breu estat de l'evidència recent	26
2.2 Programes i intervencions per integrar joves vulnerables	29
3. Metodologia	32
3.1 L'adaptació de la metodologia a l'anàlisi de bones pràctiques de polítiques.....	33
4. Comparació sistemàtica i aprenentatge mutu	35
4.1 Iniciatives per assolir els joves més vulnerables (Outreach)	36
4.2 Iniciatives per a la inclusió laboral de joves.....	37
4.2.3 Estratègies de formació anticipatòria.....	41
4.2.4 Estratègies de reintegració sostenible al mercat de treball	43
Conclusions i implicacions per a la formulació de polítiques	45
Bibliografia.....	48
Annex 1 Pràctiques identificades i analitzades.....	51
Rutes: Emprèn ara	51
Joves cap al treball	53
WIJ (Programa de Pràctiques per a Joves)	54
1 Jove, 1 Solució	56
Des de la mentoria a l'experiència laboral i l'experiència dels joves	58
Annex 2 Taula resum d' iniciatives per a la integració de joves vulnerables en el mercat de treball	60

Executive Summary

- This report has analysed youth employment policies in several European countries by combining an analysis of the literature in the first part, and a benchlearning analysis of selected practices in the second part.
- In a context of a general reduction in youth unemployment, this has been less pronounced for the group of young workers who neither study nor work, which indicates, on the one hand, greater persistence for this group and a limited effectiveness of the employment policies that have been applied so far.
- Despite lower youth unemployment, educational attainment remains a key factor in explaining the differences between groups. In fact, technological transformations seem to increase the importance of educational attainment, with a more intense reduction in unemployment for young people with intermediate vocational training and university studies, and a slower reduction for young people with compulsory education.
- Evidence from evaluations of youth employment policies suggests an almost zero effect of guidance policies, greater effectiveness of longer-term training programmes combining forms of work-based learning, and a positive but small effect of employment incentive policies.
- The adoption of integrated approaches in employment policies towards young people, and in particular the most vulnerable groups of young people, as has been done with the Youth Guarantee, must be compatible with the recognition of the diversity of the phenomenon of youth unemployment, and therefore the adoption of diversified approaches to it. The benchlearning analysis of the selected youth employment policies has been carried out in three stages: collection and mapping, analysis and systematic comparison. Below are some of the most relevant results of this exercise
- Interventions to connect young people with public employment services (reach-out) play an important role, focusing on the most vulnerable group of young people; long-term unemployed who have become inactive. This group is usually characterized by a low level of education. These interventions can be anticipatory (e.g. campaigns in schools) or reactive (contact through social networks, etc.). Coordination between public administration bodies (including technical collaboration and information exchange) is key to both types of interventions.
- The paradigms of activation and social investment promoted by the European Commission to guide social and employment policies provide different intervention logics that can help to analyse and design employment policies. Activation would emphasise a rapid return to work (work-first), while social investment gives more importance to training and skills accumulation (train-first).
- The adoption of one approach or the other depends on the profile of the unemployed youth. Two dimensions are particularly important in this regard: the level of education and the duration of unemployment. Educational attainment can be used as a proxy for employability, while the duration of unemployment indicates the level of chronicity of unemployment and is therefore interpreted as a sign of vulnerability.
- In general, a longer duration of unemployment (or inactivity) suggests the adoption of work-first approaches, or forms of rapid return to the labour market that are complemented by training. In the case of profiles with a low level of education and long-term unemployment, training must continue to play a key role as an element of interventions, but at the same time favour the acquisition of work experience.

- Largely targeting young people who are neither in education nor employment, a large part of the practices developed in recent years under the Youth Guarantee have adopted this approach
- Train-first approaches would be particularly suitable for groups of young people who either need to reskill or are unemployed for a short period of time.
- There is a limited number of policy cases focused on profiles of young people with medium-high educational levels and with the aim of developing entrepreneurship, which would fit within transitional training initiatives. Within the practices identified, there is variation both in relation to the type of group and the instruments. Two elements stand out to ensure the effectiveness of such initiatives; coordination with local associations to learn about local demand and the exchange of experiences with entrepreneurs.
- Policies within the transitional training category, targeting young people who have recently entered the labour market (from the education system) or have been unemployed for a short time, combine job-search guidance and training, although with a predominance of the former.
- On the other hand, reskilling policies are more intensive in training, including training in specific skills/competences, as they are aimed at groups whose unemployment is the result of a mismatch between the training received and the competences required by companies.
- Anticipatory strategies that target young people with a medium-low level of education, including those who drop out of school, seek to prevent the chronicity of unemployment in this group. To achieve this, they are based, on the one hand, on the profiling of public employment services to detect risk situations and, on the other, on a more flexible portfolio of services that allows a better match between the needs of young people and the services offered.
- For the most vulnerable group of young people, strategies for sustainable reintegration into the labour market emphasise work practice as an essential element, which must be accompanied by elements of training.

Resum Executiu

- Aquest informe ha analitzat les polítiques d'ocupació per a joves en diversos països europeus combinant una anàlisi de la literatura en la primera part, i una anàlisi d'aprenentatge mutu o benchlearning de pràctiques seleccionades en la segona.
- En un context de reducció generalitzada de l'atur juvenil, aquesta ha estat menys accentuada per al col·lectiu dels treballadors joves que ni estudien ni treballen, la qual cosa indica d'una banda una major persistència per a aquest col·lectiu i una limitada efectivitat de les polítiques d'ocupació que s'han vingut aplicant fins al moment.
- Malgrat el menor atur juvenil, el nivell educatiu continua sent un factor clau per explicar les diferències entre els grups. De fet, les transformacions tecnològiques semblen augmentar la importància del nivell educatiu, amb una reducció més intensa de l'atur per als joves amb FP de Grau Mitjà i estudis universitaris, i una reducció més lenta per a joves amb educació obligatòria.
- L'evidència sobre les avaluacions realitzades en polítiques d'ocupació per a joves suggereix un efecte gairebé nul de les polítiques d'orientació, una major efectivitat de programes de formació de més durada i que combinen formes d'aprenentatge basat en el treball, i un efecte positiu encara que petit de les polítiques d'incentius a l'ocupació.
- L'adopció d'enfocaments integrats en les polítiques d'ocupació envers els joves, i en particular els grups de joves més vulnerables, tal com s'ha fet amb la Garantia Juvenil, ha de ser compatible amb el reconeixement de la diversitat del fenomen de l'atur juvenil, i per tant, l'adopció d'enfocaments diversificats envers aquest. L'anàlisi d'aprenentatge o benchlearning de les polítiques d'ocupació cap a joves seleccionades s'ha desenvolupat en tres etapes: recollida, anàlisi i comparació sistemàtica. A continuació es presenten alguns dels resultats més rellevants d'aquest exercici.
- Les intervencions per posar en contacte els joves amb els serveis públics d'ocupació juguen un paper important, en enfocar-se en el col·lectiu de joves més vulnerables; aturats de llarga durada que han passat a la inactivitat. Aquest col·lectiu se sol caracteritzar per un nivell educatiu baix. Aquestes intervencions poden ser anticipatòries (per exemple: campanyes en centres educatius) o reactives (contacte a través de xarxes socials, etc.). La coordinació entre òrgans de l'administració pública (incloent-hi la col·laboració tècnica i l'intercanvi d'informació) és clau per als dos tipus d'intervencions.
- Els paradigmes de l'activació i inversió social que promou la Comissió Europea per orientar les polítiques sociolaborals, proveeixen lògiques diferents d'intervenció que poden ajudar a analitzar i dissenyar les polítiques d'ocupació. L'activació emfatitzaria una tornada ràpida a l'ocupació (work-first), mentre que la inversió social dona més importància a la formació i l'acumulació de competències (train-first).
- L'adopció d'un enfocament o un altre depèn del perfil dels joves aturats. Dues dimensions resulten particularment importants en aquest sentit: el nivell educatiu i la durada de l'atur. El nivell educatiu pot ser utilitzat com una proxy d'ocupabilitat, mentre que la durada de l'atur indica el nivell de cronificació d'aquest i per tant s'interpreta com a signe de vulnerabilitat.
- En general, una major durada de l'atur (o de la inactivitat) recomana l'adopció d'enfocaments de work-first, o que incorporin formes de retorn ràpid al mercat de treball que es complementin amb formació. Per al cas de perfils amb baix nivell educatiu i llarga durada de l'atur, la formació ha de seguir jugant un paper clau com a element de les intervencions, però afavorint alhora l'adquisició d'experiència laboral.

- En estar en gran mesura orientades a joves que no estudien ni treballen, una gran part de les pràctiques desenvolupades en els últims anys en el marc de la Garantia Juvenil han adoptat aquest enfocament.
- Els enfocaments de train-first estarien especialment indicats per a grups de joves que o bé necessiten requalificar-se o bé es troben aturats un període curt de temps.
- Hi ha un nombre limitat de pràctiques enfocades a perfils de joves amb nivells educatiu mitjà-alt i amb l'objectiu de desenvolupar l'emprenedoria, que encaixarien dins de les iniciatives de formació transicional. Dins de les pràctiques identificades, hi ha variació tant en relació al tipus de col·lectiu com en els instruments. Dos elements destaquen per garantir l'efectivitat d'aquestes iniciatives; la coordinació amb associacions locals per conèixer la demanda local i l'intercanvi d'experiències amb empresaris.
- Les polítiques dins de la categoria de formació transicional, orientades a joves que s'han incorporat recentment al mercat de treball (des del sistema educatiu) o porten poc temps aturats, combinen l'orientació en la recerca de feina i la formació, tot i que amb un predomini de la primera.
- D'altra banda, les polítiques de requalificació són més intensives en formació, incloent formació en habilitats / competències específiques, en estar dirigides a col·lectius l'atur dels quals és el resultat d'un desajust entre la formació rebuda i les competències requerides per les empreses.
- Les estratègies anticipatòries que tenen com a grup objectiu els joves amb un nivell educatiu mitjà-baix, entre d'altres per abandonament escolar, busquen evitar la cronificació de l'atur en aquest col·lectiu. Per aconseguir-ho es basen, d'una banda, en el perfilat dels serveis públics d'ocupació per detectar situacions de risc, i de l'altra, per una cartera de serveis més flexible que permeti un millor ajust entre necessitats dels joves i serveis oferts.
- Per al col·lectiu de joves més vulnerable, les estratègies de reintegració sostenible al mercat de treball emfatitzen la pràctica laboral com a element essencial, que s'ha d'acompanyar amb elements de formació

Resumen Ejecutivo

- Este informe ha analizado las políticas de empleo para jóvenes en diversos países europeos combinando un análisis de la literatura sobre políticas de empleo para los jóvenes en la primera parte, y un análisis de aprendizaje mutuo o benchlearning de prácticas seleccionadas en la segunda.
- En un contexto de reducción generalizada del desempleo juvenil, ésta ha sido menos acentuada para el colectivo de los trabajadores jóvenes que ni estudian ni trabajan, lo que indica por una parte una mayor persistencia para este colectivo y una limitada efectividad de las políticas de empleo que se han venido aplicando hasta el momento.
- Pese al menor desempleo juvenil, el nivel educativo sigue siendo un factor clave para explicar las diferencias entre los grupos. De hecho, las transformaciones tecnológicas parecen aumentar la importancia del nivel educativo, con una reducción más intensa del desempleo para los jóvenes con FP de Grado Medio y estudios universitarios, y una reducción más lenta para jóvenes con educación obligatoria.
- La evidencia sobre las evaluaciones realizadas en políticas de empleo para jóvenes sugiere un efecto casi nulo de las políticas de orientación, una mayor efectividad de programas de formación de más duración y que combinan formas de aprendizaje basado en el trabajo, y un efecto positivo, aunque pequeño de las políticas de incentivos al empleo.
- La adopción de enfoques integrados en las políticas de empleo hacia los jóvenes, y en particular los grupos de jóvenes más vulnerables, tal y como se ha hecho con la Garantía Juvenil, debe ser compatible con el reconocimiento de la diversidad del fenómeno del desempleo juvenil, y, por tanto, la adopción de enfoques diversificados hacia éste.
- El análisis de aprendizaje mutuo o benchlearning de las políticas de empleo hacia jóvenes seleccionadas se ha desarrollado en tres etapas: recogida y mapeo, análisis y comparación sistemática. A continuación, se presentan algunos de los resultados más relevantes de este ejercicio.
- Las intervenciones para poner en contacto a los jóvenes con los servicios públicos de empleo juegan un papel importante, al enfocarse en el colectivo de jóvenes más vulnerables; desempleados de larga duración que han pasado a la inactividad. Este colectivo se suele caracterizar por un nivel educativo bajo. Estas intervenciones pueden ser anticipatorias (p.e. campañas en centros educativos) o reactivas (contacto a través de redes sociales, etc.). La coordinación entre órganos de la administración pública (incluyendo la colaboración técnica y el intercambio de información) es clave para los dos tipos de intervenciones.
- Los paradigmas de la activación e inversión social que promueve la Comisión Europea para orientar las políticas sociolaborales, proveen lógicas diferentes de intervención que pueden ayudar a analizar y diseñar las políticas de empleo. La activación enfatizaría una vuelta rápida al empleo (work-first), mientras que la inversión social da más importancia a la formación y la acumulación de competencias (train-first).
- La adopción de un enfoque u otro depende del perfil de los jóvenes desempleados. Dos dimensiones resultan particularmente importantes en este sentido: el nivel educativo y la duración del desempleo. El nivel educativo puede ser utilizado como un proxy de empleabilidad, mientras que la duración del desempleo indica el nivel de cronificación de este y por ende se interpreta como signo de vulnerabilidad.
- En general, una mayor duración del desempleo (o de la inactividad) recomienda la adopción de enfoques de work-first, o que incorporen formas de retorno rápido al mercado de trabajo que se complementen con formación. Para el caso de perfiles con bajo nivel educativo y larga

duración del desempleo, la formación debe seguir jugando un papel clave como elemento de las intervenciones, pero favoreciendo al mismo tiempo la adquisición de experiencia laboral.

- Al estar en gran medida orientadas a jóvenes que no estudian ni trabajan, una gran parte de las prácticas desarrolladas en los últimos años en el marco de la Garantía Juvenil han adoptado este enfoque.
- Los enfoques de train-first estarían especialmente indicados para grupos de jóvenes que o bien necesitan recualificarse o bien se encuentran desempleados un periodo corto de tiempo.
- Existe un número limitado de prácticas enfocadas a perfiles de jóvenes con niveles educativo medio-altos y con el objetivo de desarrollo del emprendimiento, que encajarían dentro de las iniciativas de formación transicional. Dentro de las prácticas identificadas, existe variación tanto en relación al tipo de colectivo como los instrumentos. Dos elementos destacan para garantizar la efectividad de dichas iniciativas; la coordinación con asociaciones locales para conocer la demanda local y el intercambio de experiencias con empresarios.
- Las políticas dentro de la categoría de formación transicional, orientadas a jóvenes que se han incorporado recientemente al mercado de trabajo (desde el sistema educativo) o llevan poco tiempo desempleados, combinan la orientación en la búsqueda de empleo y la formación, aunque con un predominio de la primera.
- Por otro lado, las políticas de recualificación son más intensivas en formación, incluyendo formación en habilidades / competencias específicas, al estar dirigidas a colectivos cuyo desempleo es el resultado de un desajuste entre la formación recibida y las competencias requeridas por las empresas.
- Las estrategias anticipatorias que tienen como grupo objetivo los jóvenes con un nivel educativo medio-bajo, entre otros por abandono escolar, buscan evitar la cronificación del desempleo en este colectivo. Para conseguirlo se basan por una parte en el perfilado de los servicios públicos de empleo para detectar situaciones de riesgo y por otro por una cartera de servicios más flexible que permita un mejor ajuste entre necesidades de los jóvenes y servicios ofrecidos.
- Para el colectivo de jóvenes más vulnerable, las estrategias de reintegración sostenible al mercado de trabajo enfatizan la práctica laboral como elemento esencial, que debe acompañarse con elementos de formación.

Introducció

La integració dels joves en el mercat laboral planteja reptes significatius als Estats membres de la UE. Tant la crisi financera de 2008 com la crisi causada per la pandèmia COVID-19 han posat de manifest les dificultats experimentades per la població jove pel que fa a les seves perspectives d'ocupació. Un dels impactes socials més importants de la crisi financera de 2008 va ser l'augment de la taxa d'atur juvenil en la major part de l'EU-28, encara que amb variacions significatives entre països (Choudhry et al. 2012, Eichorst et al. 2013, Bruno et al. 2014). El nombre de joves aturats va assolir el seu pic més alt el 2013, disminuint considerablement en els anys següents i assolint el seu punt més baix el 2019. La destrucció d'ocupació causada per la pandèmia va fer créixer de nou l'atur juvenil, tot i que després de la crisi ha tornat a davallar gràcies al cicle econòmic favorable. No obstant això, a Grècia i Espanya, els dos països que registren els nivells més alts d'atur en aquests anys, el descens ha estat menys pronunciat i una taxa d'atur juvenil estructuralment alta s'ha convertit en una característica dels seus mercats laborals (Dolado et al. 2013; Eichorst i Neder 2014). A més, les condicions d'ocupació dels grups més joves en el mercat laboral també han experimentat un deteriorament, incloent-hi salaris més baixos, sobrequalificació, inestabilitat laboral o temps parcial no desitjat.

L'impacte econòmic i laboral de la pandèmia de COVID-19 va amenaçar amb crear una nova generació perduda al mateix temps que reobria les cicatrius produïdes per les crisis financeres i de deute sobirà en els treballadors joves (Tamesberger i Bacher, 2020). Una vegada més, la posició dels treballadors joves en el mercat laboral els va col·locar en una situació especialment vulnerable. Per als nous participants en el mercat laboral, la crisi de la COVID-19 va reduir les oportunitats de trobar una primera ocupació en aquells sectors que tradicionalment els servien de porta d'entrada al mercat laboral: hostaleria i comerç minorista. En molts casos es va produir un retorn a l'educació, ateses les males perspectives a les quals s'enfrontaven. Per a aquells joves treballadors que es van incorporar al mercat laboral durant la crisi de 2008-2013 la pandèmia de COVID-19 va suposar un nou fre al seu progrés en el mercat de treball, amb conseqüències negatives per la seva trajectòria laboral. No obstant això, la recuperació de l'ocupació un cop acabada la pandèmia ha posat de manifest que aquesta última crisi no va suposar un canvi en la tendència estructural que es donava des de l'any 2013.

A l'impacte de les diferents crisis s'ha d'afegir el de processos estructurals de transformació del mercat de treball i l'ocupació. Destaquen els processos de canvi tecnològic, els lligats a la transició demogràfica i els derivats dels processos de descarbonització. D'aquests tres, el més rellevant pel seu impacte directe en l'ocupació és el de canvi tecnològic. En particular, aquest procés determina transformacions en la demanda de competències i habilitats i el seu desajust amb l'oferta, que poden contribuir a un augment de l'atur de persones adultes, però també dels joves menys qualificats (Tåhlin i Westerman 2020). En aquest procés, no només els treballadors amb baixos nivells educatius es troben en risc d'atur, sinó que el desajust entre oferta i demanda de competències afecta cada vegada més joves fins i tot amb nivells educatius mitjà-alt. És aquí on el paper dels serveis públics d'ocupació cobra especial importància com a instrument d'ajust, oferint possibilitats de requalificació i inserció per a aquests col·lectius.

En aquest context, el cas espanyol es caracteritza per una taxa d'atur estructuralment alta, tot i que amb diferències significatives entre regions, i quan ens enfoquem en les franges d'edat més jove les dades resulten encara més alarmants. D'acord amb les últimes dades que proveeix l'Enquesta Població Activa (EPA), com més jove, més alta la taxa d'atur: en el segon trimestre de 2023 un 24,87% de persones entre els 20-24 estaven aturades enfront d'un 11,6% de taxa total d'atur. Són diverses les raons per les quals, a l'hora d'intervenir en el mercat de treball, l'atur juvenil és considerada una prioritat. A banda que la situació d'atur redueix els recursos per poder independitzar-se dels seus progenitors, les possibilitats d'emancipació limitades i el difícil desenvolupament en l'etapa adulta també comporten els seus propis costos en termes de salut (Espluga et al, 2004). A més, a nivell internacional hi ha una literatura establerta que mostra com la difícil inserció condiciona la trajectòria més enllà de l'etapa jove. Aquest "efecte cicatriu" (en anglès, scarring effect) també està comprovat en el cas espanyol (Arrazola et al, 2018). Més enllà de la dimensió individual de l'impacte de l'atur juvenil, aquest fenomen comporta l'erosió de la cohesió social i la pèrdua de capital humà.

En general, les polítiques actives d'ocupació són considerades la principal via per respondre a aquesta problemàtica, confiant que els serveis d'orientació, intermediació i formació al col·lectiu jove aconseguixin un ajust millor entre l'oferta i la demanda de treball (Godino i Molina, 2020; Verd et al, 2021). Les institucions europees han jugat un paper molt important en l'impuls d'algunes d'aquestes polítiques. Ja el 2013 la Unió Europea va aprovar l'establiment del Programa de Garantia Juvenil per tal d'abordar l'impacte negatiu de la Gran Recessió, especialment als països més afectats per la crisi. Nascuda per evitar una generació perduda, la Garantia Juvenil de la UE es va convertir en la resposta emblemàtica als problemes del mercat laboral juvenil a la UE, ja que va combinar el suport a la contractació dels joves amb una formació específica per a aquells amb nivells educatius més baixos. No obstant això, algunes avaluacions van mostrar que la seva implementació va trobar importants desafiaments i deficiències, cosa que explica el seu impacte desigual (Escudero i Mourelo 2015, Tosun et al. 2019). Espanya va aprovar el 2014 el Pla Nacional de Garantia Juvenil que, seguint els passos marcats pel Consell Europeu, va establir les bases del Sistema Nacional de Garantia Juvenil (SNGJ). L'última iniciativa dins d'aquest programa ha estat el Pla de Garantia Juvenil Plus 2021-2027. El Sistema Nacional de Garantia Juvenil estableix les directrius generals que els governs autonòmics desenvolupen, en entendre que són els que coneixen millor les característiques dels seus propis mercats de treball. D'aquesta manera, l'accés i adjudicació de les polítiques actives són organitzats a nivell de les Comunitats Autònomes. El resultat és que els serveis públics de les diverses Comunitats Autònomes hagin desenvolupat les seves pròpies dinàmiques i lògiques, i que actualment existeixi una gran varietat de pràctiques (Cueto & Suárez, 2015; Rodríguez-Soler i Verd, 2018a).

El SNGJ té com a població objectiu principal el col·lectiu de joves aturats de llarga durada o inactius (no estudiants) que tampoc desenvolupen cap activitat de caràcter formatiu (els anomenats NEET en anglès o "NINIs" en català, que ni estudien ni treballen), ja que són el col·lectiu més vulnerable i es troben en major risc d'exclusió social (Ruiz Mosquera et al., 2018). No obstant això, les primeres avaluacions realitzades mostren que, en general, aquest col·lectiu 'NINI', no ha resultat especialment beneficiat per les mesures desenvolupades en el marc del SNGJ (Moreno, 2017; Rodríguez-Soler i Verd, 2018b). Tot i que la magnitud d'aquest fenomen ha anat disminuint durant els anys post crisi, segons dades de l'EPA, en el segon trimestre del 2023 aquesta taxa es va situar en el 9,4% per al grup de 16 a 24 anys, i en l'11,4% per a la franja de 16 a 29 anys.

L'objectiu del present informe és l'anàlisi de pràctiques desenvolupades tant a nivell nacional com europeu per lluitar contra el fenomen de l'atur juvenil, prestant particular atenció al paper dels serveis públics d'ocupació. Per fer-ho, en primer lloc, es proveeix el context d'evolució de l'atur juvenil a la UE, Espanya i Catalunya. Aquest context persegueix un doble objectiu. D'una banda, entendre les principals tendències en relació a l'evolució de l'atur juvenil, així com a la seva composició. En segon lloc, proveir el context per a l'anàlisi comparada de bones pràctiques a nivell europeu. A continuació, s'inclou una revisió de la literatura que discuteix les polítiques per fer front al fenomen de l'atur juvenil. Aquesta revisió permetrà entendre quins són els enfocaments adoptats per fer front a aquest fenomen, quines polítiques són més efectives, i cap a on poden orientar els serveis públics d'ocupació els seus esforços per reduir l'atur juvenil. Després de la revisió es descriu la metodologia emprada per realitzar la selecció i comparació de bones pràctiques de polítiques per reduir l'atur juvenil. Finalment, la darrera secció presenta les pràctiques seleccionades per a la seva comparació i anàlisi sistemàtica.

1. El Context de l'Atur Juvenil a la UE, Espanya i Catalunya

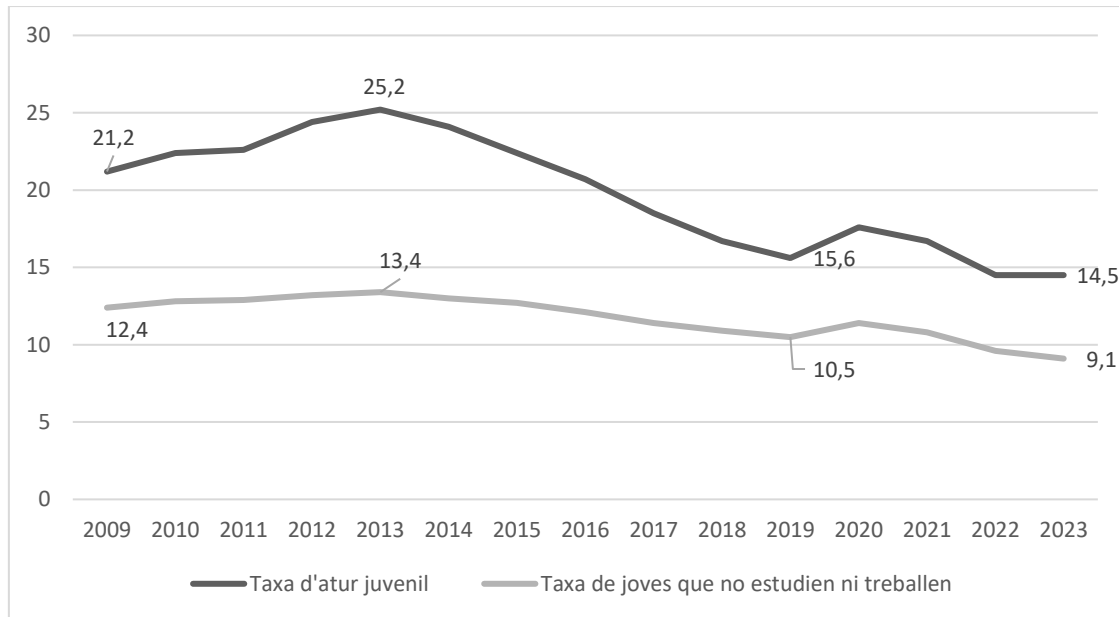
Resum principals punts

- Hi ha una reducció generalitzada de l'atur juvenil a la UE des de l'any 2013, que ha assolit nivells històricament baixos el 2023.
- També en el cas espanyol s'observa una reducció en la taxa d'atur juvenil, tot i que continua estant per sobre de la mitjana de la UE.
- Tots els països de la UE han experimentat un descens similar, tot i que la diferència entre els països amb majors i menors taxes s'ha reduït en la dècada del 2013 al 2023.
- Per al grup de joves que no treballen ni estudien (NINIs), aquesta reducció ha estat molt més suau en el context de la UE, apuntant a un major risc de cronificació per a aquest grup, i confirmant la limitada eficàcia de les polítiques actuals per millorar la seva posició.
- En el curt termini, el cicle econòmic favorable en els últims anys (amb la interrupció derivada de la crisi COVID-19) ha afavorit una reducció en el col·lectiu de joves que no estudien ni treballen, en millorar la seva inserció en el mercat de treball després de la finalització d'estudis.

1.1 La reducció de l'atur juvenil a la UE

La Gran Recessió va marcar un punt d'inflexió en la prioritització de l'atur juvenil en l'agenda política de la Unió Europea (O'Reilly et al, 2019). Prenent com a referència la mitjana dels 27 països que actualment componen la Unió Europea (UE), veiem que efectivament a partir de l'any 2009 comença a créixer la taxa d'atur juvenil fins a assolir un 25% l'any 2013. Observem una recuperació a partir de l'any 2014, tot i que amb la pandèmia de la COVID-19 com a rerefons torna a pujar el 2020. No obstant això, des d'aleshores la taxa d'atur juvenil ha experimentat en el conjunt de la UE una reducció continua, amb l'excepció de la pandèmia, i actualment es troba en nivells històricament baixos.

Gràfic 1: Evolució de la taxa d'atur juvenil i de joves (15-24) que no estudien ni treballen (NEETs) a la UE27, 2009-2022. En %



Font: Eurostat

L'indicador de l'atur juvenil amaga situacions molt diverses de vulnerabilitat, destacant d'una banda els joves amb baixos nivells educatius i que han abandonat prematurament els estudis, i de l'altra, el de joves que estan aturats durant períodes llargs i no estudien, també coneguts com a "NINIs" (Dietrich, 2015). Aquest concepte es va originar en estudis britànics als anys noranta, però comença a cobrar rellevància en el discurs europeu a partir dels 2010 (Mascherini, 2019). Des d'aleshores ha estat considerat un bon indicador per captar les diferents dimensions de la vulnerabilitat dels joves. És important notar que dins del col·lectiu de NINIs hi ha una gran heterogeneïtat. Per exemple, hi hauria els joves que acaben d'acabar els estudis i que es troben transitant al mercat de treball. Malgrat ser formalment NINIs, la seva situació és molt diferent de la dels joves que ja s'han incorporat al mercat de treball, experimenten una situació d'atur de llarga durada i tampoc estudien.

En el gràfic 1 veiem que, en paral·lel a l'abans esmentada taxa d'atur juvenil, el percentatge de joves que no estudien ni treballen comença a augmentar tant en el context de la 'Gran Recessió' com en el de la pandèmia, per tornar a baixar en els anys de post pandèmia. No obstant això, enfront d'una reducció del 42% en la taxa d'atur juvenil entre el màxim assolit el 2013 i l'any 2022, en el cas dels NINIs, aquesta reducció ha estat significativament menor, situar-se en el 26,5%. Això indica una major resistència a la reducció de l'atur d'aquest col·lectiu en el conjunt del mercat de treball, pel fet de ser un perfil amb majors problemes d'ocupabilitat i vulnerabilitat social.

Malgrat la reducció en la taxa d'atur juvenil i del nombre de persones joves que no estudien ni treballen, persisteixen diferències significatives entre els països de la UE. Per exemple, mentre en països com Alemanya, els Països Baixos o Àustria els indicadors esmentats no superen el 10%, als països del sud d'Europa incloent-hi Itàlia, Espanya i Grècia, encara hi ha taxes d'atur juvenil superiors al 20%, i, per tant, molt per sobre de la mitjana europea (14,5%). De la mateixa manera, la taula 1 i el gràfic 3 també posen en relleu la persistència d'un diferencial de gènere, tot i que amb diferències molt significatives entre països i sense que hi hagi un patró de més incidència entre la població femenina.

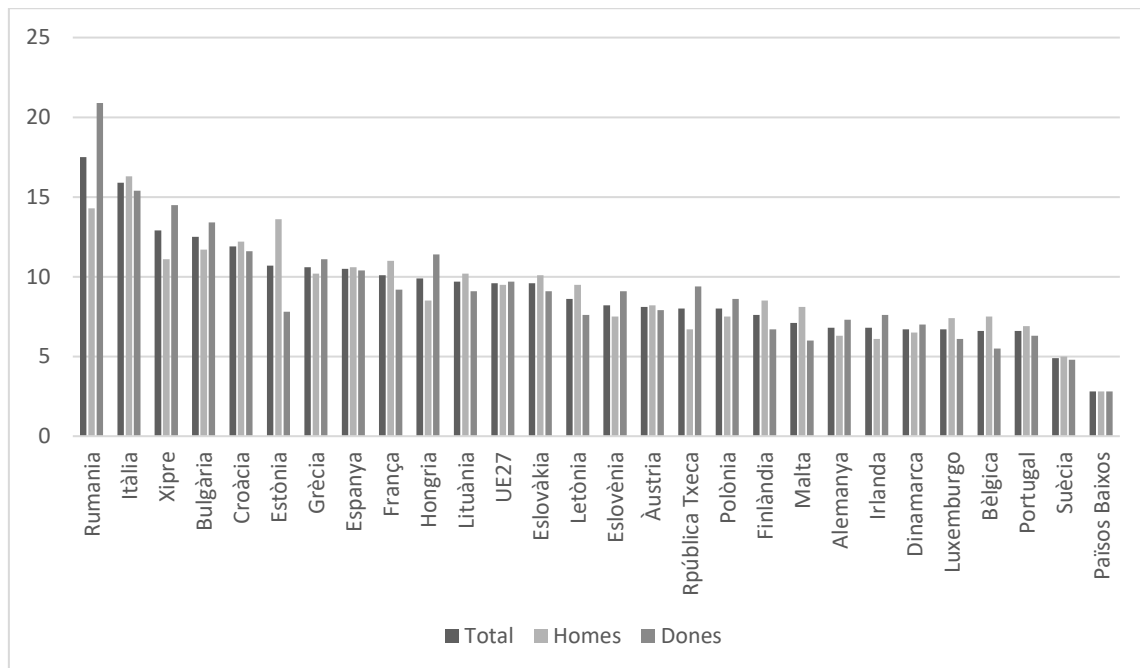
Taula 1: Taxa d'atur juvenil i de joves (15-24) que no estudien ni treballen a la UE27, 2022 (en ordre ascendent segons taxes d'atur juvenil total)

	Taxa d'atur juvenil			Taxa de joves que no estudien ni treballen		
	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones
Alemanya	6	6.4	5.5	6.8	6.3	7.3
Països Baixos	7.6	7.3	8	2.8	2.8	2.8
Malta	8.3	10.7	5.6	7.1	8.1	6
Àustria	9.5	9.5	9.5	8.1	8.2	7.9
Noruega	10	11.2	8.8	6.4	6.7	6.2
Irlanda	10.1	10.2	10	6.9	6.2	7.6
Eslovènia	10.1	8.6	12	8.4	7.7	9.1
Dinamarca	10.6	10.6	10.5	6.7	6.5	7
Hongria	10.6	11.3	9.5	9.9	8.5	11.4
Bulgària	10.7	10.8	10.7	12.5	11.7	13.4
Polònia	10.8	10.4	11.4	8	7.5	8.6
Lituània	11.9	13.4	10.4	9.7	10.2	9.1
Finlàndia	14.2	14.4	14	7.8	8.7	6.9
Letònia	15.3	19.4	10.2	8.6	9.5	7.6
Bèlgica	16.4	18.1	14.4	6.6	7.5	5.5
França	17.3	18.5	16	10.1	11	9.2
Luxemburg	17.6	16.7	18.5	7	7.8	6.3
Croàcia	18	14.8	22.7	11.9	12.2	11.6
Estònia	18.6	21	16.5	10.7	13.6	7.8
Xipre	18.6	18.7	18.5	12.9	11.1	14.5
Portugal	19	17.8	20.5	6.6	6.9	6.3
Eslovàquia	19.9	18.8	21.7	9.6	10.1	9.1
Suècia	21.7	20.1	23.5	4.9	5	4.8
Romania	22.8	21.6	24.9	17.5	14.3	20.9
Itàlia	23.7	22.3	25.8	15.9	16.3	15.4
Espanya	29.8	28.9	30.8	10.5	10.6	10.4
Grècia	31.4	25.1	38.8	10.7	10.2	11.1

Font: Eurostat

Unitat: %

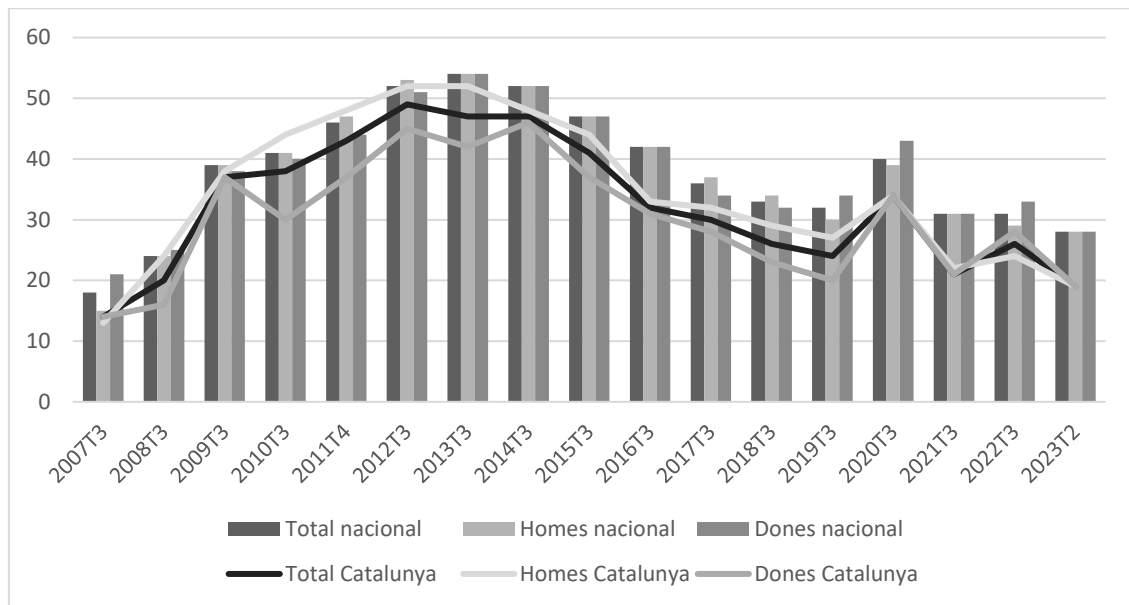
Gràfic 2: Taxa de joves que no estudien ni treballen (15-24) segons països EU27 i sexe, %



Font: Eurostat

El gràfic 3 mostra l'evolució de la taxa d'atur juvenil a nivell nacional i nivell de Catalunya tant per a homes com per a dones. Tot i que no hi ha diferències remarcables pel que fa a l'evolució, sí que es poden observar diferències en els nivells, que són sistemàticament més baixos a Catalunya. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, si bé les dones joves han experimentat una taxa d'atur menor a Catalunya, després de la crisi del COVID-19 aquestes diferències s'han reduït. En relació a la resta de CCAA, Catalunya registra en el segon trimestre del 2023 els nivells més baixos d'atur juvenil, tant per a homes com per a dones (Gràfic 5). A més, és una de les poques CCAA on la taxa d'atur juvenil femení està per sota del masculí.

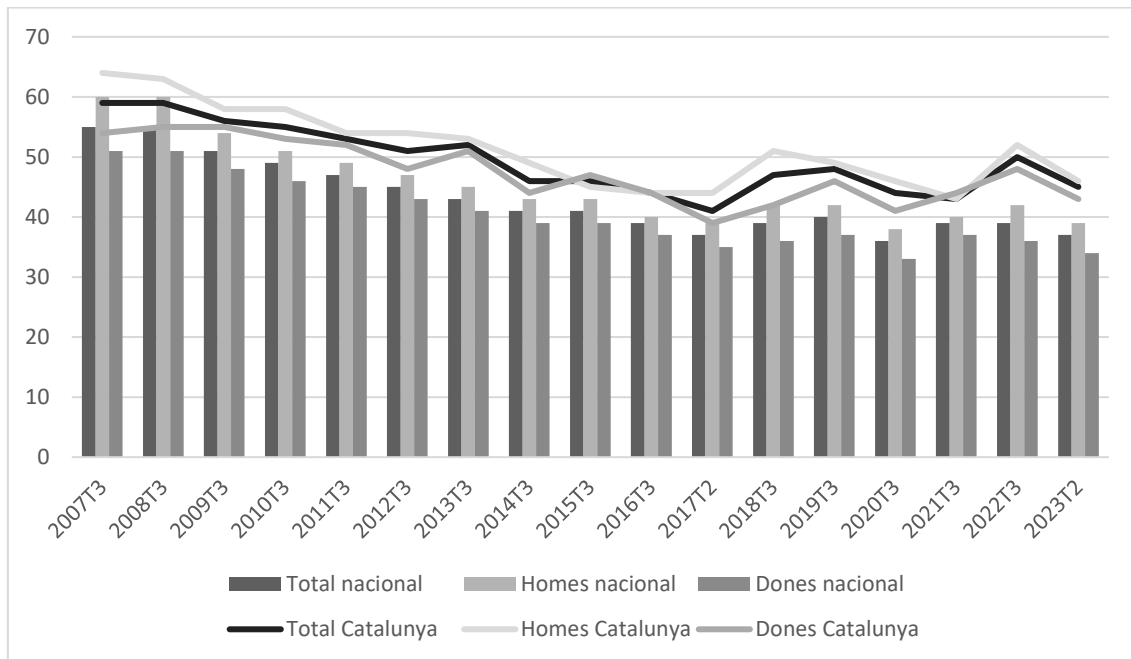
Gràfic 3: Evolució taxa d'atur juvenil (16-24) a Espanya i Catalunya, per sexe 2007-2023, %



Font: INE (2023a)

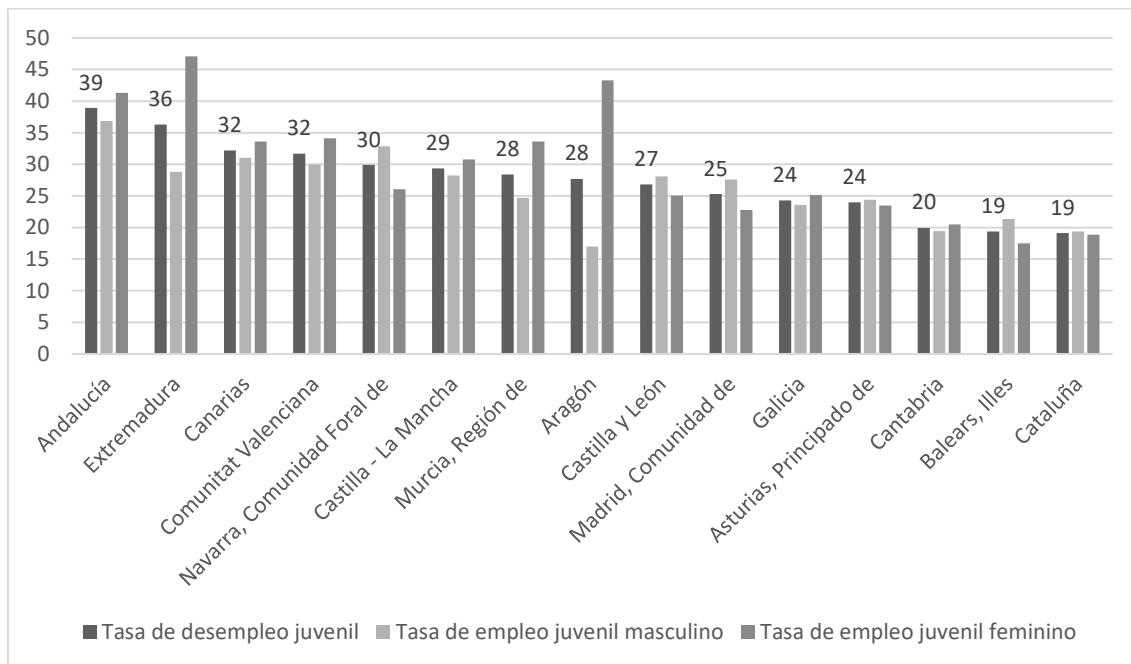
És important remarcar que aquesta reducció en la taxa d'atur juvenil s'ha donat en un context d'estabilització o lleu augment de la taxa d'activitat. Tal com es pot observar en el gràfic 4, a partir de l'any 2017 les taxes d'activitat dels joves a Catalunya i Espanya canvien la tendència decreixent que havien mantingut des de l'inici de la crisi financera. En altres paraules, a diferència del període de la crisi financera, en què va baixar la taxa d'activitat a causa de l'allargament dels estudis (o el retorn a ells), la qual cosa va amortir l'increment de la taxa d'atur juvenil, en l'actualitat es redueix l'atur juvenil alhora que augmenta la taxa d'activitat, la qual cosa mostra que s'estan donant unes millors oportunitats d'accés a l'ocupació per a la població juvenil.

Gràfic 4: Evolució taxa d'activitat (16-24) a Espanya i Catalunya, per sexe 2007-2023



Font: INE (2023);
Unitat: %

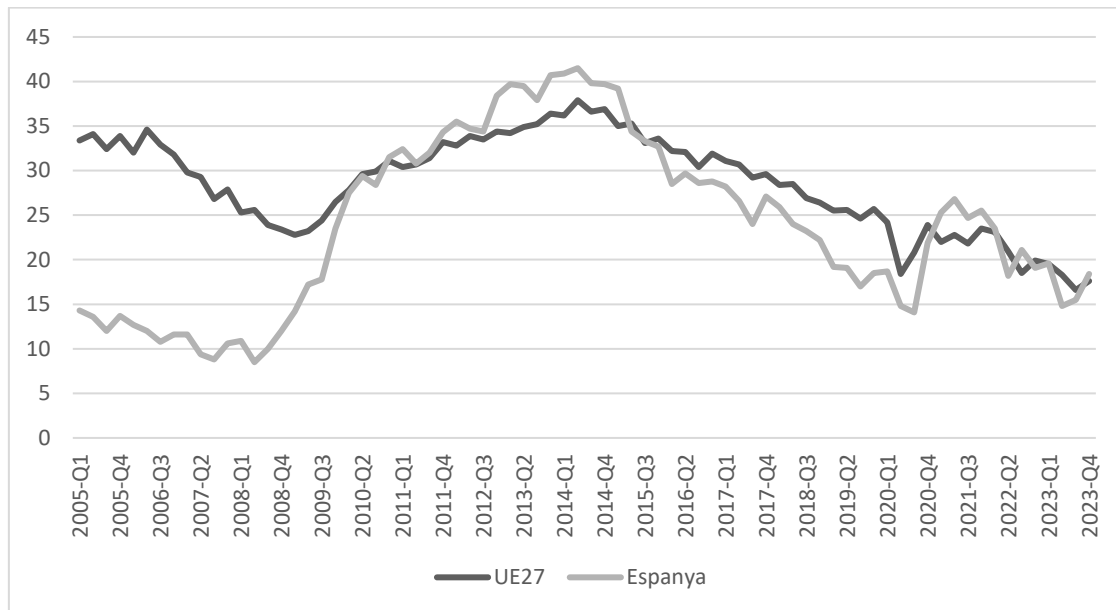
Gràfic 5: Taxa d'atur juvenil (16-24) segons Comunitat Autònoma, segon trimestre 2023



Font: INE (2023)
Unitat: %

Dins de l'atur juvenil és particularment preocupant l'atur de llarga durada, ja que no només té un impacte vital negatiu immediat (dificultats per emancipar-se i accedir a habitatge, retard en les decisions sobre formació de família, etc.), sinó que produeix les denominades cicatrius en la trajectòria laboral (Nilsen & Holm Reiso, 2011; Dolado et al., 2013), que poden reflectir-se tant en una reducció en els nivells salarials futurs, com en una major probabilitat d'incidència de l'atur o la inestabilitat. Aquestes conseqüències negatives a llarg termini no es distribueixen de la mateixa manera entre tots els perfils de joves treballadors, sent aquells amb un origen familiar més desfavorit, amb origen immigrant o amb menor nivell educatiu els que amb més duresa pateixen aquests efectes (Verd et al., 2019).

Gràfic 6: Quota de l'atur juvenil (15-24) de llarga durada (12 mesos o més) sobre el total de l'atur juvenil, dades trimestrals 2005-2023

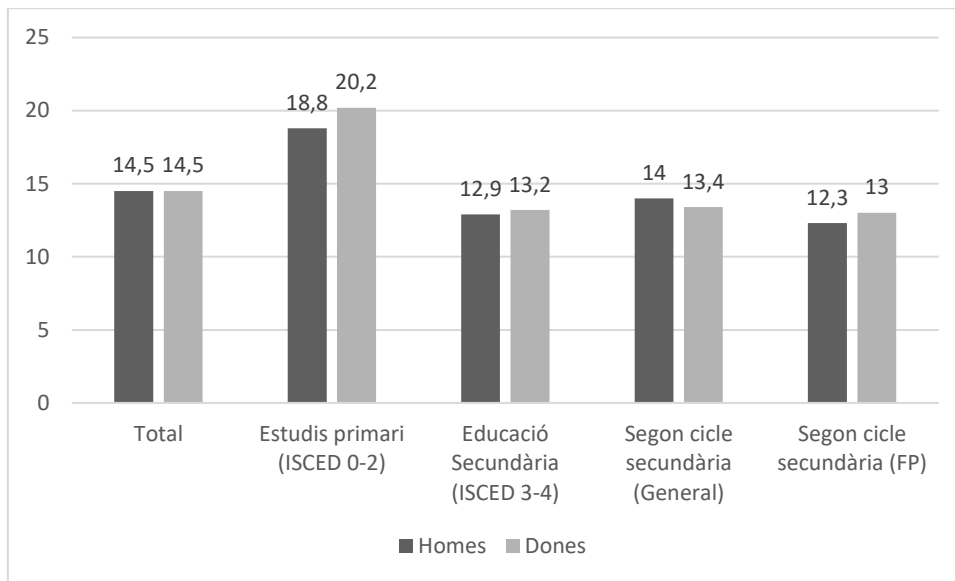


Font: Eurostat

El gràfic 6 mostra que l'atur juvenil de llarga durada a Espanya presentava nivells inferiors a la mitjana UE27. Amb la crisi financera de 2008 i la Gran Recessió, la taxa d'atur juvenil de llarga durada a Espanya convergeix amb la de la UE i el supera durant els anys 2012-14. Coincidint amb la recuperació post-crisi, l'atur juvenil de llarga durada a Espanya torna a disminuir per convergir de nou en el context post-pandèmia. En el cas de Catalunya, observant la durada de la demanda al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), les dades del registre revelen que al voltant del 70% de les persones joves aturades registrades afronten aquesta situació fa menys de 6 mesos (71,6%; 29.067 persones joves), i la resta es distribueixen força equitativament entre les que porten entre 6 i 12 mesos (14,7%; 5.981 persones joves) i les que porten més de 12 mesos (13,6%; 5.537 persones joves). Quant a l'evolució interanual d'aquests grups, es redueix el nombre de persones que més temps porten a l'atur (-11,2%; 698 menys) i les que porten menys (-0,7%; 213 menys). En canvi, el grup que està en atur des de fa entre 6 i 12 mesos, s'ha elevat un 19,4% (973 més).

La distribució de l'atur juvenil segons el nivell de formació assolit mostra que l'afectació varia de manera significativa. Si comparem la situació per al conjunt de la UE-27 (Gràfic 7) amb la del cas espanyol (Gràfic 8), observem un patró similar en la incidència de l'atur juvenil segons nivell educatiu. No obstant això, hi ha dues diferències significatives. En primer lloc, per a tots els nivells educatius l'atur juvenil femení és més alt que el masculí en el cas espanyol. En segon lloc, l'atur juvenil entre aquells amb nivell educatiu més baix, és significativament més alt en el cas espanyol, tant en el cas dels homes com, sobretot, en el cas de les dones.

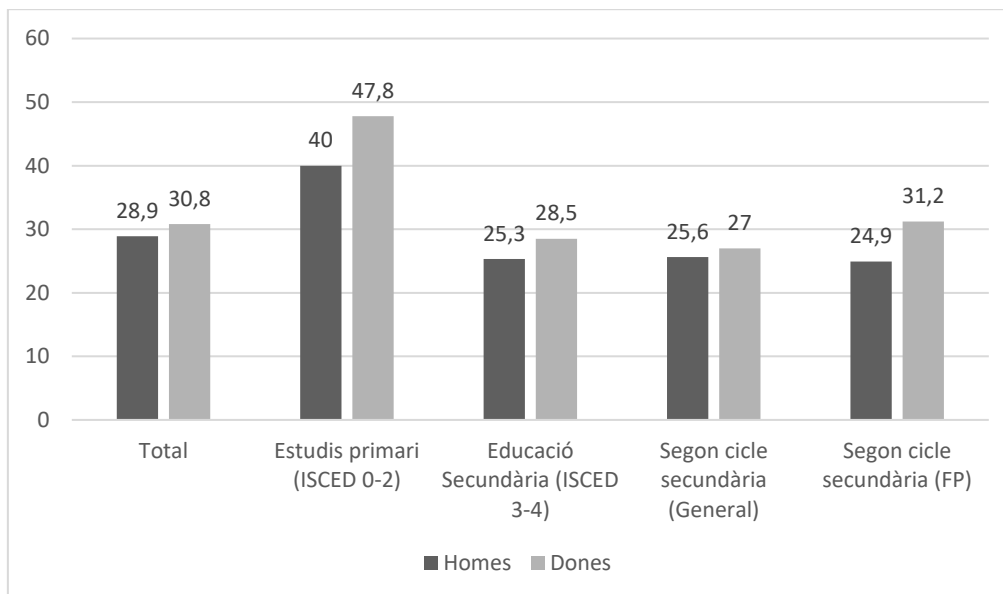
Gràfic 7: Atur juvenil (15-24), mitja UE-27, segons nivell educatiu i sexe, març 2023



Font: Elaboració pròpia a partir d' Eurostat

Unitat: %

Gràfic 8: Atur juvenil (15-24) a Espanya, segons nivell educatiu i sexe, març 2023



Font: Elaboració pròpia a partir d' Eurostat

Unitat: %

Amb relació al tipus de formació i nivell educatiu dels joves d'entre 16 i 29 registrats al SOC, les dades mostren com el perfil de l'usuari jove respon a persones que han completat l'educació secundària obligatòria o tenen algun cicle de formació professional. Són percentualment poques les persones que tenen títol universitari o grau superior d'FP.

Taula 2: Nivell de Formació de joves de 16-29 anys inscrits al SOC

Nivell de formació	Valors absoluts	Valors relatius
Sense estudis	202	0%
Estudis primaris incomplets	993	2%
Estudis primaris complets	2.539	5%
Programes de formació professional	5.756	12%
Educació secundària obligatòria	29.799	62%
Tècnics professionals superiors	4.242	9%
Estudis universitaris	4.164	9%
Altres estudis postsecundaris	62	0,1%

Fuente: Observatori del Treball i Model Productiu (2023)

El grup de persones joves amb ESO o que han abandonat l'escola abans d'acabar-la, constitueix per tant el gruix dels demandants d'ocupació al SOC i un dels grups més vulnerables pel que fa a la possibilitat de caure en una situació d'atur de llarga durada. Tal com mostra la Taula 3, la taxa d'atur entre joves que no van completar ESO dobla la d'aquells que sí la van finalitzar, i és significativament més alta que per a la resta de tipus de formació assolits.

Taula 3: Taxa d' Atur de joves entre 16-29 anys, segons sexe

Nivell de formació	Total	Taxa d' atur	
		Homes	Dones
Alumnes que han abandonat l'ESO			
Nacional	26%	25%	29%
Catalunya	24%	25%	20%
ESO			
Nacional	14%	13%	15%
Catalunya	12%	12%	12%
Batxillerat			
Nacional	15%	15%	16%
Catalunya	11%	11%	11%
Cicles Formatius de Grau Mitjà			
Nacional	14%	12%	16%
Catalunya	10%	12%	7%
Cicles Formatius de Grau Superior			
Nacional	12%	10%	13%
Catalunya	8%	8%	8%
Graduats universitaris ¹			
Nacional	8%	-	-
Catalunya	5%	-	-
Titulats de màster			
Nacional	7%	-	-
Catalunya	5%	-	-

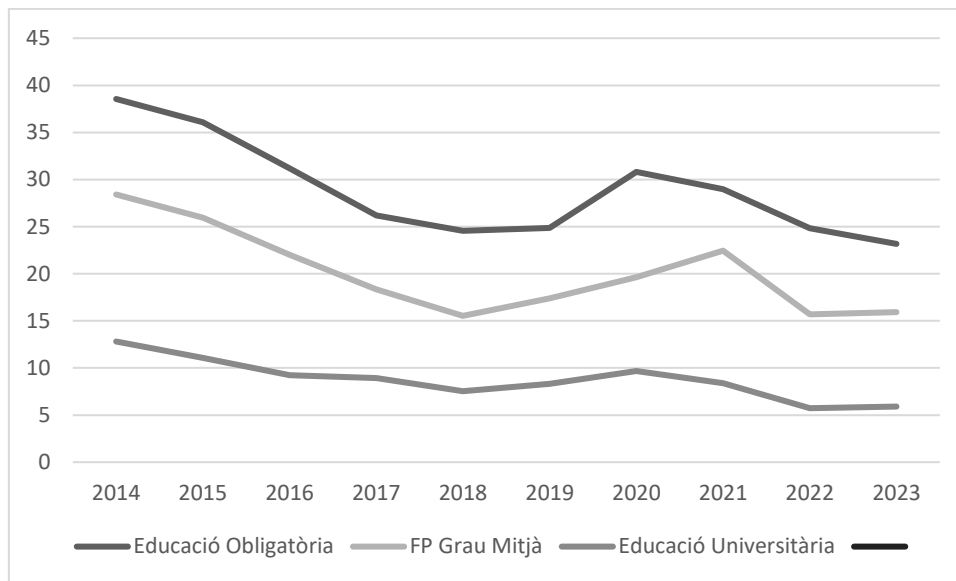
Fuente: INE (2023b; 2023c)

En el context de les transformacions que està experimentant el mercat de treball, incloent-hi el procés de digitalització i canvi tecnològic, l'evidència apunta a una creixent importància de l'educació. Tal com mostra el gràfic 9, encara que la taxa d'atur juvenil ha baixat per als tres nivells formatius considerats (fins a l'educació obligatòria, FP Grau Mitjà i Estudis Universitaris), la major reducció en la taxa d'atur en el període 2014-2022 ha estat per als joves amb estudis d'FP (-50,3%), seguits dels universitaris (-47%), mentre que, per als joves amb educació obligatòria, la reducció ha estat només del -35%. Aquests resultats estarien en línia amb els arguments sobre el creixement esbiaixat cap als perfils més qualificats

¹ L'INE no ofereix dades dels graduats universitaris segons sexe

en el mercat de treball. Alhora, confirmen que el nivell educatiu continua sent una variable clau a l'hora d'entendre les dinàmiques en el mercat de treball.

Gràfic 9: Taxa d'atur Juvenil a Catalunya (edat 16-35 anys)



Font: Caixabank Dualiza. (2024, 12 de gener). [Observatorio de la Formación Profesional.](#)

1.2 Context i causes de l'atur juvenil

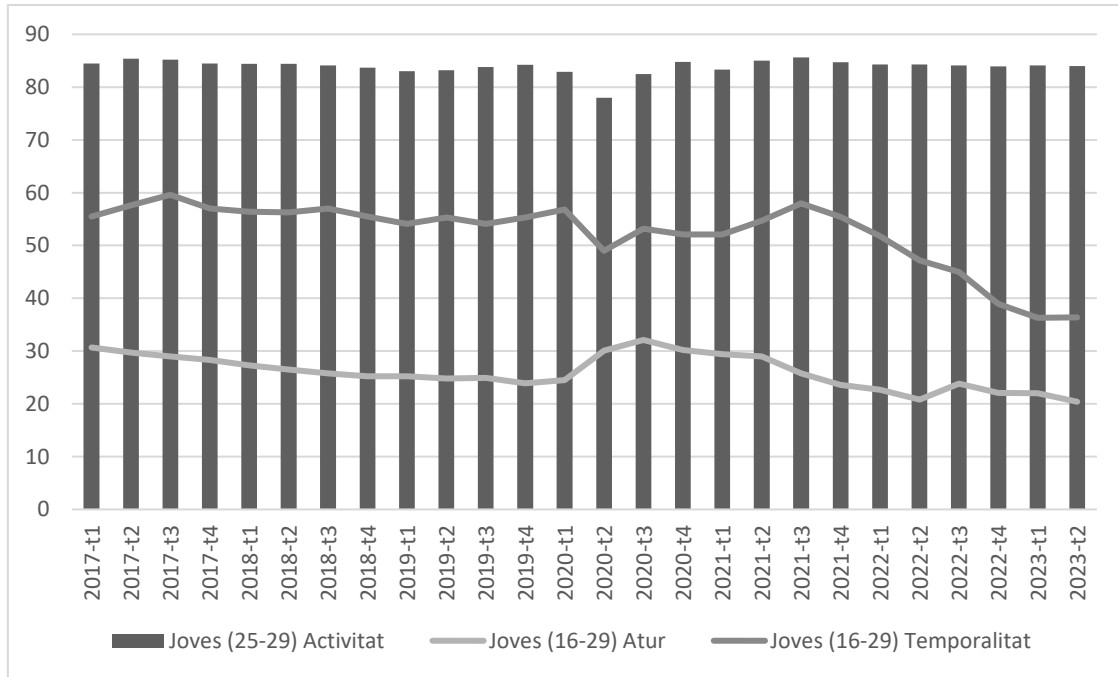
Els factors que expliquen la major incidència de l'atur entre els joves a Espanya són múltiples. Tres d'ells han estat destacats en la literatura especialitzada.

En primer lloc, l'aparició i normalització de modalitats contractuals "atípiques" ha afectat principalment el col·lectiu jove. Alguns estudis demostren que són principalment els joves amb contractes temporals i a temps parcial involuntari, i que per tant tenen salaris més baixos i una cobertura de protecció social més limitada (Cabasés et al, 2017; Hernández, 2022; Moreno, 2015), els que tendeixen a patir en major mesura l'atur. Per tant, tot i que en si mateixa l'extensió de formes no estàndard de contractació no és una causa explicativa d'una major taxa d'atur entre els joves, sí que afecta en les dificultats que tenen a l'hora d'estabilitzar-se en el mercat de treball, generant constants entrades i sortides.

Tot i que a priori la precarització del treball és un fenomen que ha afectat molts països europeus, als països de sud ha cobrat més rellevància a causa de les reformes als marges que han introduït formes contractuals flexibles (Afonso et al. 2022). Aquestes reformes han consistit a mantenir gairebé intacta la protecció de les formes de contractació estable / indefinida, i introduir flexibilitat facilitant l'ús i extensió de formes atípiques o no estàndard d'ocupació. D'aquesta manera, les noves regulacions han anat afectant les cohorts de nous entrants en el mercat de treball, i ha accentuat la ja existent segmentació d'aquest (Pastore, 2018). Ho veiem reflectit també en les xifres que ofereix l'EPA sobre el segon semestre de 2023, ja que mentre situa la taxa de temporalitat per a tota la població en 17,3%, quan mirem els joves d'entre 16-24 anys, aquesta ascendeix a un 49%. Aquestes elevades diferències en la temporalitat entre treballadors joves i adults ha portat alguns autors a parlar d'una "segmentació generacional" del mercat laboral espanyol i d'una situació polaritzada on els treballadors joves són outsiders i els treballadors grans són insiders (Simó Noguera, 2008). No obstant això, aquesta interpretació aborda només una part del veritable abast i naturalesa de la temporalitat en el mercat laboral espanyol, ja que molts dels presumiblement insiders també tenen treballs precaris (Häusermann & Schwander, 2012; López-Andreu & Verd, 2016). En aquest sentit, cal tenir en compte la importància que té en el mercat laboral espanyol un sector serveis, que basa la seva competitivitat en els baixos

costos salarials, la qual cosa origina un important segment secundari en el qual s'ocupen col·lectius particularment vulnerables com dones, immigrants o joves amb baixos nivells formatius (Cruz et al., 2019). D'altra banda, cal notar que la recent reforma laboral està tenint un impacte significatiu en la reducció de la temporalitat entre el col·lectiu de 15 a 29 anys, baixant d'un màxim històric del 58% en el tercer trimestre de 2021, a un 36,4% en el segon trimestre de 2023 (Gràfic 10). Per al cas de Catalunya, tant les taxes d'atur com de temporalitat són més baixes que en el cas espanyol, i mostren tendències similars (Gràfic 11).

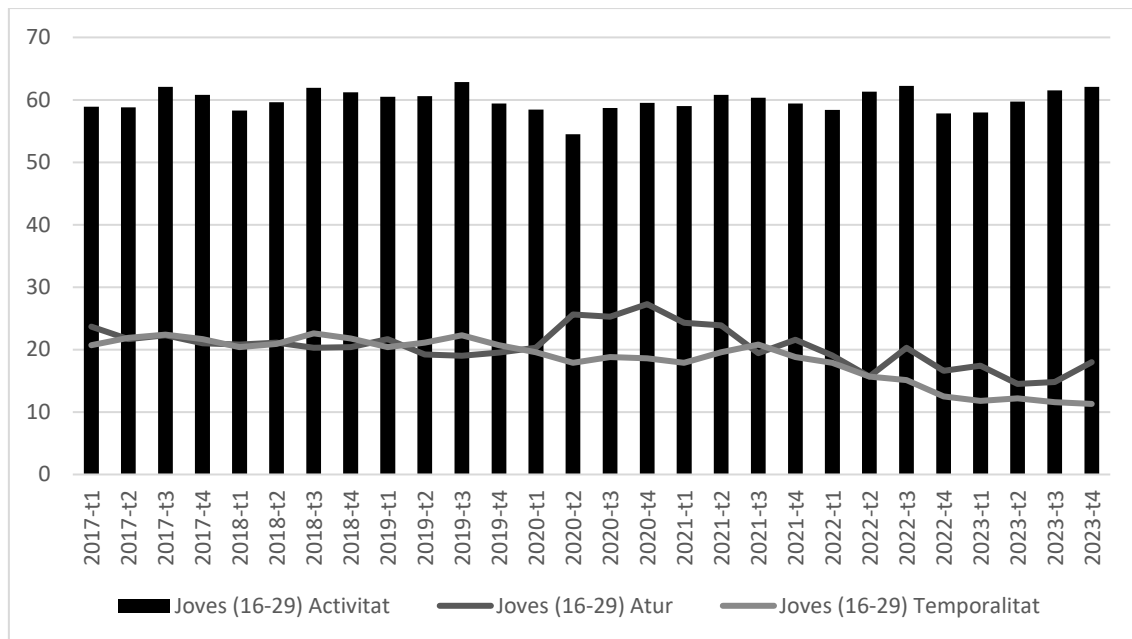
Gràfic 10: Taxes d'Activitat, Atur i Temporalitat per a persones joves (16-29) a Espanya, 2017-2023



Font: EPA, INE

Unitat: %

Gràfic 11: Gràfic 13: Taxes d'Activitat, Atur i Temporalitat per a persones joves (15-29) a Catalunya, 2017-2023



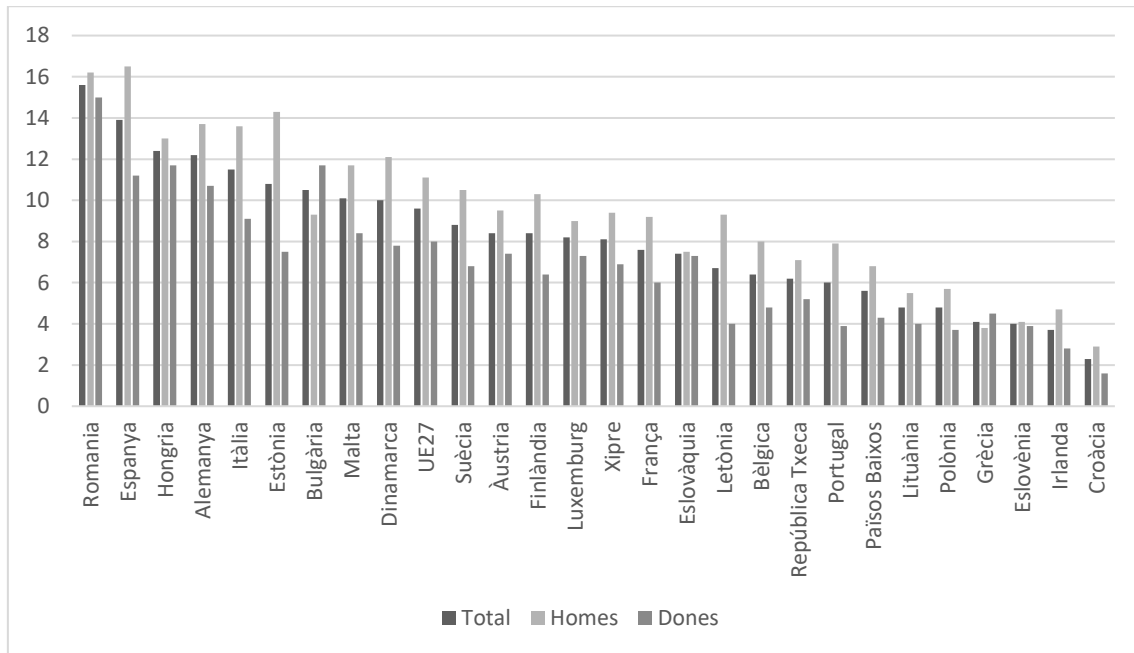
Font: EPA, INE

Unitat: %

En segon lloc, s'assenyala el desajust entre el sistema educatiu i el mercat laboral espanyol (Hernández, 2022; Moreno, 2015). La literatura acadèmica ha identificat la formació com a element clau en la inserció dels joves en el mercat de treball. Un exemple de bones pràctiques en aquest sentit són els països d'Europa continental (entre els quals destaca Alemanya), on el sistema de Formació Professional facilita una transició al mercat laboral ajustada i fluida (Eichhorst & Rinne, 2016; O'Reilly et al, 2018). En el cas espanyol, al dèficit estructural del sistema de formació professional i la forma en què s'ha regulat, ha fet d'aquesta una via secundària, no alternativa, a l'educació universitària, que ha estat la trajectòria educativa per defecte per a la majoria d'estudiants (Hernández, 2022). L'augment significatiu que hi ha hagut a partir de la Gran Recessió en la matriculació a estudis de formació professional, passant de 462.492 alumnes el curs 2008-2009 a 1.132.364 el curs 2023-24 (un augment del 144%) ha permès reduir la distància respecte als estudiants matriculats en estudis universitaris, que va ser d'1.338.304 el curs 2021-22.

Com s'ha esmentat anteriorment, un altre element relacionat amb el sistema educatiu és l'abandonament escolar prematur, que continua sent una de les variables claus per explicar la major incidència de l'atur juvenil a Espanya, i en particular la seva cronificació entre alguns grups. Tot i haver millorat en els últims anys, des d'un 24,7% el 2012 a un 13,09% el 2022 (Gràfic 9), cosa que ha permès reduir el diferencial amb la mitjana de la UE-27 de manera significativa, la taxa d'abandonament escolar segueix situant-se per sobre de la mitjana europea (Gràfic 12).

Figura 12: Taxa d'abandonament escolar prematur 2022, UE27



Font: Eurostat

En tercer lloc, la majoria de treballs també es refereixen al model productiu espanyol com un altre factor explicatiu de la major incidència de l'atur juvenil en el cas espanyol. En primer lloc, perquè en un teixit empresarial on predominen les PIMES i la baixa inversió en R + D, la inserció dels joves amb majors nivells de qualificació resulta més difícil. En segon lloc, perquè el redimensionament de sectors clau en la innovació com pot ser el sector industrial, també afegeix dificultats a la inserció d'aquests joves.

2. Les polítiques d'ocupació per lluitar contra l'atur juvenil

- Malgrat l'augment del nombre d'avaluacions d'impacte de programes d'ocupació cap a joves en els darrers anys, segueixen sent molts els programes que no s'avaluen. D'altra banda, la majoria de les avaluacions no inclouen aspectes com les externalitats en els no tractats.
- Amb relació als programes de recerca de feina, les avaluacions existents no permeten concloure de manera taxativa un impacte positiu o negatiu d'aquestes polítiques/programes.
- Amb relació als programes de formació, els programes de més durada estan associats amb majors efectes positius en la probabilitat de trobar una ocupació. Segon, intervencions que combinen aprenentatge a l'escola i aprenentatge en el treball (work-based learning) presenten efectes més positius que aquelles que opten només per una d'aquestes modalitats.
- Pel que fa als incentius a la contractació, malgrat una percepció estesa d'un efecte nul o negatiu, estudis i avaluacions recents han matisat aquests resultats, en trobar efectes petits però positius en algun cas.
- Hi ha dos grans enfocaments per lluitar contra l'atur juvenil. El de formació primer (train-first) i el d'ocupació primer (work first). A aquests dos grans enfocaments, caldria afegir les polítiques d'abast a col·lectius vulnerables o outreach.
- Dins dels programes d'abast (outreach), es distingeix entre un enfocament anticipatiu (sobretot per a col·lectius de joves que acaben estudis) i un altre enfocament reactiu (per a col·lectius de joves en situació d'atur de llarga durada).
- L'enfocament d'ocupació primer (work first) pot funcionar en el cas de joves que ja han participat en accions formatives, experimenten una situació d'atur de llarga durada i han perdut la motivació per seguir formant-se. En aquestes condicions, una ràpida inserció pot facilitar l'adquisició de noves competències, invertint el que podria considerar-se la seqüència lògica entre formació i inserció laboral.
- L'enfocament de formació primer (training-first) pot ser més adequada per a joves que ja compten amb experiència laboral, no es troben en una situació d'atur de llarga durada, però presenten problemes d'ocupabilitat per baix nivell d'estudis o el tipus d'estudis realitzats.

2.1 Què funciona en les polítiques actives? Un breu estat de l'evidència recent

Les polítiques actives d'ocupació solen agrupar-se, d'acord amb el component principal de la intervenció, en programes que donen suport a la recerca de feina, programes de formació, i incentius/subsidis a l'ocupació. Tot i que l'avaluació de l'impacte d'aquests programes no ha parat de créixer en els darrers anys, essent clau per poder basar les recomanacions de polítiques en l'evidència existent, la literatura sobre avaluació de polítiques actives d'ocupació continua presentant llacunes importants. Sense entrar en una anàlisi més detallada que excedeix l'objectiu d'aquesta secció, un problema comú d'aquestes avaluacions és que en la majoria de casos s'han realitzat assumint que la participació dels tractats (és a dir, participants en alguns dels programes de polítiques actives que s'avaluen) no genera externalitats en els no-tractats. En altres paraules, se sol assumir que el resultat dels no-tractats hagués estat el mateix en el cas que no hagués existit tal programa. No obstant això, diversos estudis han alertat sobre un possible impacte de l'existència d'un tractament sobre les accions dels no tractats. En particular, hi pot haver un desplaçament o avançament per part dels tractats (a causa que aquests trobin abans ocupació). Aquesta possible afectació no invalidaria totalment els resultats de l'avaluació, però requeriria una interpretació més cautelosa dels resultats, incloent-hi un tercer grup no afectat pel programa. A continuació, presentem breument els resultats més sòlids.

En primer lloc, tenim els programes de recerca de feina. Gran part de la literatura s'ha centrat a estudiar els efectes de programes d'assistència en la recerca de feina (ABE), cosa que en el context espanyol es denomina orientació laboral. Els resultats no permeten concloure de manera taxativa un impacte positiu o negatiu d'aquestes polítiques/programes. Davant una gran part dels estudis i avaluacions que emfatitzen la importància i efectivitat d'aquests programes per facilitar la integració laboral, alguns estudis recents han trobat externalitats negatives causades per l'ABE, les quals han acabat generant efectes nets positius molt petits (Cheung et al., 2023; Gautier et al., 2018). De la mateixa manera, els resultats de Crépon et al. (2013) sobre una mostra de joves indiquen que, a nivell agregat i considerant les externalitats negatives, l'ABE generalment no produeixen efecte sobre la probabilitat de trobar ocupació. En definitiva, part de l'evidència més recent tendeix a contradir les afirmacions sobre l'impacte positiu d'aquest tipus de programes que s'havia trobat en revisions prèvies (Card et al., 2018). En el cas de Catalunya, avaluacions recents de programes amb una part important d'orientació individualitzada (Ubicat), mostren un efecte lleugerament positiu, tot i que a causa de les característiques de la mostra usada, aquest efecte positiu s'ha d'interpretar amb cautela.

En segon lloc, tenim els programes de formació per a adults. Malgrat que la literatura micro registra generalment efectes positius, encara no hi ha evidència experimental sobre els efectes de desplaçament que podrien generar aquests programes en el nostre context. Dit això, hem de considerar que aquests programes estan pensats com a complements de la formació inicial, és a dir, la que es desenvolupa en el sistema educatiu. Respecte a això, l'anàlisi de Kluve et al. (2019) assenyala que aquelles intervencions que agrupen els participants segons ocupabilitat amb tècniques com el perfilat o el monitoratge continu tenen associades efectes més significatius. Això ens fa pensar que, malgrat que no són programes inicialment pensats per a persones sense formació inicial, podrien aportar a altres col·lectius si s'ajusten les intervencions a les característiques de la població.

Centrant-nos en la formació, Kemper et al. (2022) van revisar la literatura sobre l'impacte d'aquestes intervencions en els joves. Dels estudis se'n poden extreure algunes conclusions interessants per al cas català. En primer lloc, per a països amb nivells alts de PIB per càpita, els programes de més durada estan associats amb efectes positius més elevats en la probabilitat de trobar una ocupació. Segon, intervencions que combinen aprenentatge a l'escola i aprenentatge en el treball (work-based learning) presenten efectes més significatius que aquelles que opten només per una d'aquestes modalitats.

En tercer lloc, els programes de subsidis o incentius a l'ocupació poden dissenyar-se de manera diferenciada segons dimensions com la quantia, el grup objectiu, el tipus d'ocupació subvencionada (públic/privat) o les condicions contractuals. A partir d'estudis (no experimentals) i anàlisis desenvolupades durant els anys 90 i primeres dècades del segle XXI, la majoria dels estudis van identificar un impacte limitat d'aquests programes, sobretot tenint en compte el seu elevat cost. L'existència d'un important pes mort, així com l'efecte neutre en termes de creació neta d'ocupació, s'han assenyalat sovint com els principals problemes d'aquests programes (Molina, 2016).

Recentment, Nancarrow et al. (2023) han revisat la literatura d'aquestes mesures sobre efectes d'ocupació sobre els joves. L'evidència sobre els joves per a aquestes intervencions en països amb nivells alts de PIB per càpita és poc sòlida, ja que no es va trobar cap anàlisi experimental i el nombre d'anàlisis no-experimentals és força petit (quatre estudis). Tot i així, van concloure que l'efecte mitjà sobre l'ocupació (no subsidiada) en els tractats és petit, però positiu i estadísticament significatiu (de Cohen = 0.04). Els treballs que van analitzar intervencions més recents van ser els de Marlow et al. (2012) i Juznik Rotar (2021). El primer, sobre un subsidi a Regne Unit del 2009 al 2011, estima que l'efecte del programa va ser d'aproximadament un 10 % més de probabilitat de trobar ocupació no-subsidiada de les setmanes 27 a la 104 des que va començar el tractament. El segon, per a un subsidi a Països Baixos durant els anys 2007-2010, no troba efectes estadísticament significatius ni després d'un any ni després de dos anys des de l'inici del programa.

Els programes d'interès del SOC

- **SOCAPP19:**
 - Any: 2019
 - Grup Objectiu: "En situació d'atur, amb manca de qualificació professional i en risc d'exclusió social i laboral
 - Eines (components): Formació d'adults, subsidi i intervenció de recerca de feina. Formació de certificat de professionalitat 1 o 2, de manera optativa poden realitzar-se fins a 60-80 hores de formació complementària per necessitats del treball del treballador. Subsidi amb durada de 6 o 9 mesos a través del contracte de formació i aprenentatge. Intervenció de recerca de feina que combina assistència i monitoratge.
 - Tipus: Simultaneïtat
- **SOCSING21:**
 - Any: 2021
 - Grup Objectiu: (16, 29 anys), DENO o ocupat amb demanda de millora d'ocupació
 - Eines (components): LÍNIA 1. Components obligatoris: Assistència en la recerca de feina i formació d'adults. Components optatius en base al projecte: Pràctiques no laborals, subsidi a l'ocupació, subsidi de mobilitat, intermediació. LÍNIA 2. Component obligatori: Subsidi a l'ocupació.
 - Tipus: Depèn del projecte.
- **SOCSING22:**
 - Any: 2022
 - Grup Objectiu: (16, 29 anys), DENO o ocupat amb demanda de millora d'ocupació
 - Eines (components): Sota les bases de 2018 reformades. Línia 2. Component obligatori de subsidi a ocupació

Sota les bases d'octubre 2022. Components obligatoris: Assistència en la recerca de feina, formació d'adults i intermediació. Components optatius en base al projecte: Pràctiques no laborals, subsidi a l'ocupació, subsidi de mobilitat.
 - Tipus: Depèn del projecte.
- **SOCADM22:**
 - Any: 2022
 - Grup Objectiu: (16, 30 anys), requisits per a contracte en pràctiques, DENO
 - Eines (components): Subsidi. Subsidi de 12 mesos a través de contracte en pràctiques
 - Tipus: Work-first
- **SOCNO-23:**
 - Any:
 - Grup Objectiu:
 - Eines (components): [No es dissenya com un programa, sinó com un conjunt de programes executats als Centres de Noves Oportunitats (Curran i Tarabini, 2022)]

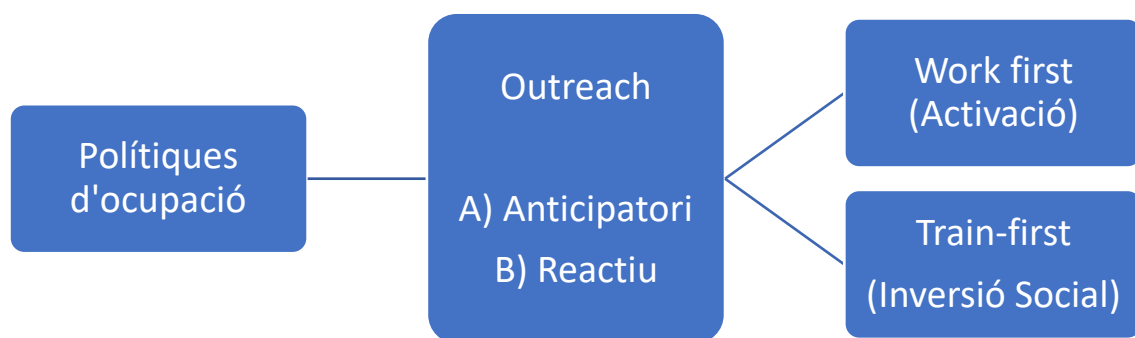
○ Tipus:

Nota: Es defineix la versió d'un programa a partir de la convocatòria aprovada en aquest any (cobreixi la seva implementació més o menys part d'aquest any). DENO: demandant d'ocupació no ocupada. SOC-APP-19: Programa d'Aprenentatge per a la Professionalització (Resolució TSF/2445/2019). SOC-SING-21: Projectes Singulats, línia 1 (Resolució EMT 3252/2021). SOC-SING-22: Projectes Singulats, línia 2 (Resolució EMT/1198/2022 i Resolució EMT/3485/2022). SOC-ADM-22: Programa de primera experiència professional a les administracions públiques (Resolució EMT/3627/2022). SOC-NO-23: Centres de Noves Oportunitats.

2.2 Programes i intervencions per integrar joves vulnerables

Existeixen dos grans enfocaments o estratègies per aconseguir la integració dels joves en el mercat de treball. Tot i que aquests dos enfocaments no són necessàriament excloents, sí que impliquen formes diferents d'afrontar la integració dels joves en el mercat de treball. La primera, relacionada amb l'estratègia d'activació es basa en la idea prioritzar la inserció laboral com a mecanisme per integrar les persones joves aturades (Work-first). La segona consisteix a donar més importància a la formació com a garantia d'integració de les persones joves i es correspondria a l'enfocament d'inversió social com a paradigma orientador de les polítiques socials a la UE (Train-first). No obstant això, cap dels enfocaments seria possible sense un pas previ: aconseguir contactar amb les persones joves (Outreach), i en particular aquelles que o bé s'acaben d'incorporar al mercat de treball, o bé estan experimentant una situació d'atur de llarga durada.

Figura 1: Classificació de polítiques d'ocupació per a joves



2.2.1 Arribar a les persones joves que no estudien ni treballen (Outreach)

Un dels problemes per augmentar l'efectivitat de les polítiques d'ocupació amb relació als joves és aconseguir contactar-los, i en particular a aquells que són més difícilment contactables a causa del seu context social i familiar. La feina d'arribar als joves pot abastar activitats molt diverses i implica col·laborar amb altres actors com escoles, centres socials, etc. Un primer grup d'intervencions de caràcter anticipatiu poden incloure accions com identificar els joves que tenen problemes a l'escola, evitar que abandonin els estudis o ajudar els joves que abandonen prematurament els estudis a reingressar a l'educació. Les intervencions de caràcter reactiu poden incloure donar suport als joves aturats/inactius amb problemes socials o arribar als joves aturats que no estan registrats en els serveis públics d'ocupació (Andersson i Mines, 2020).

Són precisament els joves que es troben en situacions de major vulnerabilitat social i laboral els que haurien de ser objecte preferent d'aquestes accions. Aquests grups inclourien els joves que no treballen ni estudien, o joves que han abandonat prematurament els estudis.

Tal com s'ha comentat anteriorment, malgrat l'heterogeneïtat de situacions dins del col·lectiu de joves que no estudien ni treballen, hi ha dos perfils que es poden diferenciar i que requereixen intervencions clarament diferenciades (Comissió Europea, 2018):

- Joves en situació d'atur que tampoc estudien, però que estan temporalment en aquesta situació. Això es pot deure a la finalització d'estudis i a l'inici de recerca de feina. Es tractaria per tant de joves que mantenen una motivació en la recerca de feina. En aquest cas, el tipus d'intervenció que pot ser més adequada seria de tipus anticipatori i podria consistir a proveir informació en els centres educatius sobre els recursos existents per a la recerca de feina (incloent-hi informació sobre els recursos i funció dels serveis públics d'ocupació).
- Joves que estan en situació d'atur i no estudien durant un període llarg. Aquest perfil es correspondria al de joves més vulnerables, amb problemes d'inserció / integració en el mercat de treball derivats de la seva baixa ocupabilitat o del seu context social i familiar. A causa del risc de desmotivació que té aquest perfil, el tipus de programes i intervencions van encaminades a aconseguir contactar amb aquest grup. En molts casos són joves que no s'han registrat o no han renovat el seu registre en els serveis públics d'ocupació i per tant és difícil poder identificar-los. El tipus d'acció seria en aquest cas més reactiu, basat a desenvolupar col·laboracions amb ONGs o algunes altres organitzacions que facilitin la identificació d'aquests joves i permeti establir un contacte amb ells. Una major coordinació amb els serveis socials a nivell local, que són en la majoria de casos els primers a atendre aquests col·lectius.

2.2.2 Activació i 'Work-first'

El paradigma d'activació ha jugat un paper clau en l'orientació de les polítiques d'ocupació de la UE. Els principis que guien aquest paradigma són els que es troben darrere de l'estratègia de treballar primer o work-first. Els enfocaments que prioritzen l'experiència professional i l'ocupació com a instrument d'inserció de les persones treballadors, emfatitzen l'accés ràpid a l'ocupació amb serveis proporcionats per fomentar l'ocupació directa i d'aquesta manera 'treure' les persones dels mecanismes d'assistència social.

Aquest tipus d'enfocament en la política d'ocupació està pensat sobretot per a persones treballadores adultes amb una certa trajectòria laboral i que cauen en una situació d'atur de llarga durada. Per evitar una pèrdua més gran de competències i una eventual desmotivació, aquest enfocament promou la ràpida tornada a l'ocupació.

Tot i no considerar-se una eina adequada per abordar el problema de l'atur juvenil, sí que pot ser una eina útil per a certs perfils de treballadors joves. En particular, aquest tipus d'enfocament pot funcionar en el cas de joves que ja han participat en accions formatives, experimenten una situació d'atur de llarga durada i han perdut la motivació per seguir formant-se. En aquestes condicions, una ràpida inserció pot facilitar l'adquisició de noves competències, invertint el que podria considerar-se la seqüència lògica entre formació i inserció laboral.

L'eina principal sota aquest programa consistiria en l'existència d'incentius per a la contractació en les seves diverses modalitats, la qual cosa pot incloure pràctiques (remunerades) en empreses, suport per al treball autònom, programes d'ocupació pública, etc. Podrien complementar aquestes accions un altre tipus d'eines com a formes d'orientació en la recerca de feina, programes de mentoria etc.

2.2.3. Inversió Social i 'Train-first'

El paradigma de la inversió social promou una reformulació / reorientació de les polítiques socials amb un enfocament anticipatori i emfatitzant la necessitat de preparar per reduir la dependència d'aquestes polítiques. Des d'aquest punt de vista, la formació entesa de manera general, constitueix un element central d'aquest enfocament.

En l'àmbit de les polítiques d'ocupació, el paradigma de la inversió social implicaria un èmfasi més gran en la formació com a eina per aconseguir una integració laboral sostenible. Tanmateix, ateses les característiques de les persones joves aturades més vulnerables, que tenen dèficits significatius en termes d'educació i / o competències rellevants per al mercat de treball, la formació necessària per superar aquest obstacle és significativa i a causa dels recursos disponibles per als serveis públics d'ocupació, no sempre possible.

Per millorar l'eficàcia de la formació, i ateses les anteriors limitacions, és important que tingui un caràcter professionalitzador i que estigui en línia amb les necessitats dels empresaris. Així doncs, el foment en l'ús d'observatoris del mercat de treball, que proveeixin informació sobre les competències requerides per les empreses i les activitats o sectors on hi ha més vacants / escassetat d'ocupació, és una forma d'ajustar millor els recursos limitats amb més efectivitat. Per aconseguir aquest objectiu, la participació de les empreses i de les organitzacions empresarials en el disseny i implementació dels programes formatius esdevé clau. Els instruments poden anar des de contractes de formació i aprenentatge que combinen l'ocupació amb formació a l'empresa, fins a formes d'alternança entre la formació i l'activitat laboral etc. Una altra manera de millorar l'eficàcia d'aquests enfocaments malgrat la limitació de recursos, consisteix en la identificació de formacions curtes amb un fort component aplicat / pràctic, que permetin una ràpida inserció en el mercat de treball, especialment per a joves desmotivats.

La decisió sobre el tipus d' enfocament a aplicar, seguint una lògica de work-first o de train-first, està per tant condicionada pel perfil dels demandants d'ocupació. Aquí és on juga un paper clau l'orientador, que a partir de les eines disponibles de perfilat i la informació existent sobre la persona demandant, ha d'elaborar un itinerari d'acció.

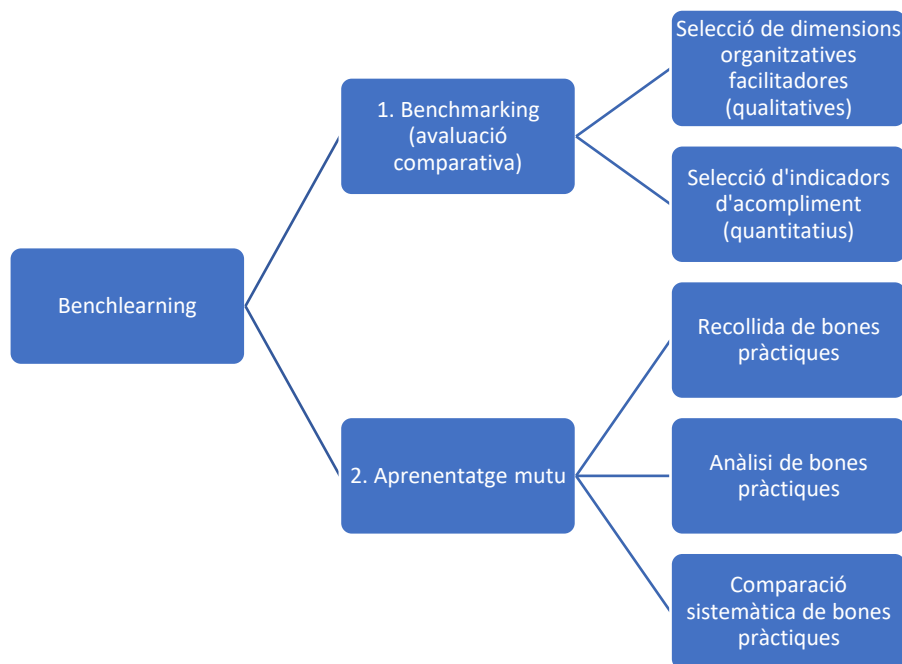
3. Metodologia

L'enfocament general de l'estudi consisteix en la recopilació, comparació i anàlisi de bones pràctiques a nivell regional, i d'estats membres de la UE.

Per aconseguir això, se seguirà la metodologia d'aprenentatge mutu o benchlearning. Existeixen diferents definicions de benchlearning. En general, es pot entendre com el procés d'aprenentatge mutu per comparació de bones pràctiques i processos. En el cas de les polítiques, és un mètode per a l'elaboració de polítiques que es basa en l'aprenentatge de l'experiència nacional i internacional mitjançant la recollida, comparació i l'anàlisi de bones pràctiques que es poden utilitzar per planificar i dissenyar una política.

D'acord amb la Xarxa Europea de Serveis Públics d'Ocupació (PES), s'entén per benchlearning el procés de creació d'un vincle sistemàtic i integrat entre les activitats d'avaluació comparativa i d'aprenentatge mutu, que consisteix a identificar bons resultats mitjançant sistemes d'avaluació comparativa basats en indicadors, inclosa la recollida de dades, validació de dades, consolidació de dades i avaluacions, amb una metodologia adequada, i d'utilitzar les conclusions per a activitats d'aprenentatge mutu tangibles i basades en evidències, inclosos models de bones o millors pràctiques.

Figura 2: La metodologia de benchlearning utilitzada per la Xarxa Europea de Serveis Públics d'Ocupació



Tal com ha estat desenvolupada i aplicada per la Xarxa Europea de Serveis d'Ocupació (PES), la metodologia de benchlearning inclou dues dimensions importants:

- Benchmarking (avaluació comparativa)
- Mutual learning (aprenentatge mutu)

Aquesta metodologia ha estat aplicada per la Xarxa Europea de Serveis Públics d'Ocupació per posar en marxa un sistema autosostenible basat en dades empíriques de millores contínues i mesurables del rendiment dels SPE en els seus diferents contextos nacionals. L'avaluació comparativa utilitzada per la Xarxa Europea de Serveis Públics inclou d'una banda la identificació i recopilació d'indicadors quantificables d'acompliment dels SPO, i de l'altra, la identificació de dimensions organitzatives

qualitatives que es consideren facilitadores o impulsors del rendiment de les polítiques implementades (inclouen decisions estratègiques de gestió, el disseny organitzatiu dels SPO i els processos operatius).

Per tant, el procés d'aprenentatge mutu es basa en tres etapes:

- Recollida de bones pràctiques
- Anàlisi de bones pràctiques
- Comparació de bones pràctiques

3.1 L'adaptació de la metodologia a l'anàlisi de bones pràctiques de polítiques

Ateses les limitacions temporals del projecte, així com la impossibilitat d'accés a fonts primàries dels casos de bones pràctiques incloses en l'exercici de benchlearning, s'ha adoptat una metodologia simplificada partint de la presentada a PES (2022). Així mateix, la metodologia s'ha adaptat per a l'objecte d'estudi de bones pràctiques (polítiques) per fer front a la integració de joves aturats en el mercat de treball, amb especial atenció als grups més vulnerables. Així doncs, l'exercici d'avaluació comparativa a partir d'indicadors quantitatius no s'ha realitzat.

El procés d'aprenentatge mutu s'ha implementat en tres etapes:

a) Mapatge, identificació i selecció de bones pràctiques

La modificació del calendari d'execució del projecte ha obligat a reconfigurar el procés de selecció de bones pràctiques. D'una banda, no s'ha pogut basar en l'anàlisi prèvia d'indicadors quantitatius d'acompliment del mercat de treball. D'altra banda, ha prioritzat l'existència de fonts d'informació disponibles.

Així doncs, el mapatge s'ha fet a través de bases de dades existents. Per exemple, s'ha utilitzat la base de dades de '[PES Practices](#)', que inclou informació sobre polítiques / programes desenvolupats per serveis públics d'ocupació a nivell nacional i regional a la UE-27.

També s'han analitzat altres fonts com articles científics, informes, pàgines web de serveis públics d'ocupació. La Taula A1 a l'Annex conté un resum de les pràctiques identificades, així com informació resumida de les seves principals característiques.

La selecció final de les pràctiques per a la seva anàlisi comparativa s'ha realitzat tenint en compte un criteri principal (disponibilitat d'informació) i un de secundari (validesa externa)

b) Anàlisi de bones pràctiques

Per realitzar l'anàlisi de les bones pràctiques seleccionades, s'han seleccionat un seguit de preguntes que responen a diferents dimensions de les polítiques i que serveixen per estructurar la recollida d'informació i la seva posterior comparació:

Fitxa descriptiva de la pràctica

- País/Regió:
- Any:
- Durada:
- Nombre de participants:

Dimensions per a l'anàlisi comparativa

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?
2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?
3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?
4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?
5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l'impacte
6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?
7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

Per a cadascuna de les pràctiques s'han analitzat aquestes dimensions, que són considerades claus per entendre el potencial impacte positiu de la política, així com la seva potencial aplicabilitat en altres contextos.

La validesa externa es refereix a establir si una política que va funcionar en un context, pot funcionar en un altre. En relació a la validesa externa de les pràctiques, és important assenyalar que la seva anàlisi no ha pogut realitzar-se amb el detall necessari per poder realitzar recomanacions concretes. Dues són les causes darrere d'aquesta impossibilitat:

- D'una banda, la limitació temporal en la implementació del projecte, no ha permès realitzar la selecció ex ante de les pràctiques utilitzant aquest criteri d'inclusió/exclusió en l'anàlisi.
- En segon lloc, la validesa externa es basa en l'existència d'avaluacions d'impacte que permetin valorar la importància/adequació de la pràctica. Tanmateix, en la majoria de les pràctiques seleccionades no existeix una avaluació d'impacte, i quan existeix, aquesta és simplement una descripció de resultats.

Davant d'aquesta situació, l'estratègia seguida s'ha basat en el treball de Williams (2018) que distingeix entre dues dimensions a tenir en compte per valorar la validesa externa. D'una banda, la generalització es refereix a en quina mesura els resultats d'una avaluació d'impacte poden funcionar en altres contextos (sense tenir en compte cap context determinat). En segon lloc, l'aplicabilitat es refereix a si els resultats de l'avaluació d'altres contextos es mantindran en el context específic en què treballa el responsable de les polítiques. D'aquesta manera, s'aposta per posar el focus en aquesta segona dimensió, a través d'explorar la interacció entre la teoria del canvi darrere de les polítiques i les condicions contextuais que resulten necessàries per a la política.

c) Comparació sistemàtica de bones pràctiques

La comparació sistemàtica de bones pràctiques gira al voltant de dos elements:

- D'una banda, identificar elements / mecanismes de les pràctiques que són claus en l'èxit i que poden proveir indicacions per desenvolupar polítiques en el cas català.
- D'altra banda, proveir una perspectiva sobre tendències comunes a la UE amb relació a les polítiques per lluitar contra l'atur juvenil i per afavorir la integració de joves en el mercat de treball.

4. Comparació sistemàtica i aprenentatge mutu

Les pràctiques seleccionades per a l'anàlisi i comparació sistemàtica comparteixen que estan dirigides al grup objectiu de persones treballadores joves, amb especial èmfasi en les que no estudien ni treballen atesa la seva vulnerabilitat, però no limitades a aquestes. Tanmateix, hi ha algunes diferències en relació amb les característiques específiques del grup al qual van dirigides. La taula 4 resumeix els tipus d'iniciatives segons les característiques i situació dels joves que no estudien ni treballen. L'objectiu d'aquesta taula no és proveir una descripció detallada de les pràctiques, sinó que intenta resumir l'evidència existent.

La distinció s'estableix a partir de dues dimensions: el temps a l'atur (establint-se per als joves un període llarg d'atur com aquell a partir dels 6 mesos) i el nivell educatiu (simplificant entre joves amb un nivell educatiu mitjà alt, és a dir, que han completat educació secundària i en alguns casos han realitzat estudis universitaris o graus de Formació Professional mitjà o superior, i aquells que tenen un nivell educatiu baix, que han abandonat estudis prematurament). Per realitzar aquesta tipologia s'han simplificat les dues dimensions utilitzades amb l'objectiu de facilitar la classificació i la comprensió.

Tal com reflecteix la taula, per al grup que a priori pot ser considerat més vulnerable (aquelles persones joves amb baix nivell educatiu i que experimenten un període llarg d'atur), les iniciatives analitzades parteixen de la premissa de la seva reintegració ràpida en el mercat de treball. Per tant, malgrat els problemes de qualificació que presenten, es prioritza l'experiència laboral com a forma de motivació i activació. No obstant això, aquesta experiència laboral inclou tot un programa formatiu basat en l'adquisició d'una qualificació professional, bé a partir de formes de formació dual amb existència d'un tutor / mentor en la pròpia empresa, bé a partir de l'alternança amb la formació en centres d'FP. D'aquesta manera, s'aconsegueix a curt termini la inclusió de la persona jove i alhora se li donen eines perquè pugui afrontar nous canvis en la seva posició en el mercat de treball.

Taula 4: Tipologia de programes / iniciatives segons característiques i situació dels joves que no estudien ni treballen

Nivell Educatiu Mitja – Alt:

- **Temps d'Atur Curt:**
 - Situació temporal/transicional, baix risc de cronificació
 - Train-first
 - Estratègies de formació transicional.
- **Temps d'Atur Llarg:**
 - Desajust entre qualificacions/educació i requeriments mercat de treball
 - Train-first amb experiència laboral
 - Estratègies de requalificació

Nivell Educatiu Baix (abandonament escolar):

- **Temps d'Atur Curt:**
 - Baixa ocupabilitat, risc mitjà alt de cronificació
 - Train-first com a mesura anticipatòria per evitar cronificació amb experiència laboral
 - Estratègies de formació anticipatòria
- **Temps d'Atur Llarg:**
 - Baixa ocupabilitat i procés de desqualificació
 - Work first amb procés d'aprenentatge (FP) a l'empresa.
 - Estratègies de reintegració sostenible al mercat de treball.

4.1 Iniciatives per assolir els joves més vulnerables (Outreach)

Són diverses les iniciatives que s'han posat en marxa a la UE per aconseguir contactar amb els joves en major risc d'exclusió social i acostar-los als serveis públics d'ocupació. Tot i que aquestes iniciatives no constitueixen l'eix central de les accions que s'analitzen en aquest informe, sí que constitueixen un element important de la lluita contra l'atur juvenil, sobretot perquè tenen com a objectiu arribar als joves desmotivats, que no acudeixen voluntàriament a registrar-se en els serveis públics d'ocupació i per tant no participaran en els seus programes (vegeu Annex 1).

Les estratègies es poden classificar en dos grans subgrups:

- En primer lloc, aquelles estratègies basades en una major coordinació institucional, organitzativa i tècnica per aconseguir identificar i activar aquests joves. Aquestes iniciatives tenen com a objectiu una col·laboració augmentada amb els serveis públics d'ocupació d'altres organitzacions que, o bé per la informació de què disposen, o bé per la seva proximitat a aquests grups, puguin facilitar el contacte amb joves en risc d'exclusió social. Entre el tipus d'accions, s'inclou des d'una major coordinació entre diferents organismes públics (el cas de les 'Taules de coordinació tècnica') fins a la col·laboració amb organitzacions de la societat civil com organitzacions de joves i ONGs ('Una nova forma de col·laborar i co-crear amb usuaris joves'). En el cas de les Taules de Coordinació tècnica, es mobilitzen recursos ja existents en la pròpia administració pública per millorar la capacitat d'identificar, contactar i actuar amb joves que no treballen ni estudien i són aturats de llarga durada. En l'altre cas ('Una nova forma de col·laborar i co-crear amb usuaris joves') la col·laboració va més enllà del sector públic i implica la participació d'organitzacions juvenils. A diferència de les taules de coordinació tècnica, l'objectiu no es limita a una millora en la governança, sinó que aspira a la dinamització d'aquest col·lectiu de joves i una major participació en els propis serveis públics d'ocupació. En particular, la iniciativa persegueix l'establiment d'una xarxa de consultors joves que donin suport al servei públic d'ocupació no només en la identificació d'aquests col·lectius, sinó en el disseny i implementació de programes per afavorir la seva inclusió en el mercat de treball.
- En segon lloc, trobem programes basats en l'ús de tecnologies juntament amb l'establiment de grups d'experts, que tenen com a objectiu la identificació de joves en risc d'exclusió social. A Romania, es va posar en marxa el programa 'Arribar i activar NINIs a través dels telèfons

mòbils', que utilitza grups mòbils d'experts que, a través de la identificació de col·lectius de joves vulnerables, contacten amb els joves en mitjans urbans. Aquests grups mòbils inclouen tècnics dels serveis d'ocupació i de serveis socials que estableixen un primer contacte amb el jove i realitzen un primer diagnòstic, per a continuació desenvolupar un pla d'intervenció a les oficines dels serveis públics d'ocupació.

Una iniciativa que combina elements dels dos tipus és la desenvolupada a Estònia (Prop-Up), i que té com a objectiu la identificació dels NINIs a través d'equips d'experts i professionals que identifiquen i analitzen espais urbans. La iniciativa partia del contacte amb joves a través de treballadors de centres cívics o centres de joves. L'objectiu d'aquesta primera fase era aconseguir que els joves contactats participessin en activitats dels centres de joves. A partir d'aquesta relació, es recopilava informació sobre els joves que participaven en les activitats d'aquests centres a través d'un registre digital diari d'activitats que els joves utilitzaven en la seva relació amb els centres. Finalment, amb la informació recaptada a través d'aquest registre diari, es realitza un exercici de perfilat per entendre les característiques dels joves. L'objectiu de l'anàlisi era obtenir una visió general i crear un perfil dels joves en situació de NINIs que han rebut serveis de suport a través del programa. L'anàlisi es va centrar en l'edat, el sexe, l'educació, l'experiència laboral dels participants i com es va trobar el jove i com es va establir el contacte. A més, l'anàlisi es va centrar en els objectius que els joves es van fixar a si mateixos i en el que esperaven aconseguir en participar en el programa i els resultats reals del mateix. Aquesta informació va ajudar els promotors del programa a avaluar, entre altres coses, l'eficàcia de l'execució del programa.

4.2 Iniciatives per a la inclusió laboral de joves

Les iniciatives analitzades mostren una gran diversitat d'instruments d'intervenció en relació al grup objectiu, així com d'estratègies per aconseguir la seva inclusió en el mercat de treball. Utilitzant la tipologia usada anteriorment i que també es recull a la taula 4, podem assignar les pràctiques seleccionades tal com es mostra a la taula 5.

Taula 5: Distribució de les pràctiques seleccionades segons tipologia

Nivell Educatiu Mitja – Alt:

-
- **Temps d'Atur Curt:**
 - Emprendre-ara
 - **Temps d'Atur Llarg:**
 - De la mentoria i l'experiència laboral a l'ocupació dels joves
 - Afirma't ara
-

Nivell Educatiu Baix (abandonament escolar):

- **Temps d'Atur Curt:**
 - Joves cap al treball
 - WIJ (Programa de Pràctiques per a Joves)
 - **Temps d'Atur Llarg:**
 - 1 jove: 1 solució
 - Des de la mentoria i l'experiència laboral a l'ocupació jove
-

4.2.1 Estratègies de formació (train-first) transicional

Les estratègies de formació transicional estan orientades a joves que, després de finalitzar estudis o acabar una relació laboral, estan buscant activament feina. Es tracta per tant d'estratègies que intenten donar cobertura a joves amb diferents situacions i capacitats, incloent aquells que tenen nivells educatius mitjans-altos, en un període de transició cap a la integració en el mercat de treball. El principal problema d'aquest col·lectiu seria la falta d'experiència laboral.

No són gaires les pràctiques que a nivell europeu encaixen dins d'aquesta categoria. Això és degut al fet que el focus de les accions s'ha dirigit a joves amb baixos nivells d'educació i/o ocupabilitat, objectiu prioritari del programa de Garantia Juvenil, tal com apunten Delgado et al. (2023). En un informe elaborat per a la Comissió Europea (Comissió Europea, 2017), es detallen una sèrie de pràctiques desenvolupades en l'àmbit de la UE durant les dues últimes dècades per als joves aturats. Destaquen 'First Business — Support to Start' a Polònia durant els anys 2015-2021, que estableixen préstecs de fins a 18.000 euros per a l'inici d'una empresa / negoci, així com formació, i està dirigida a graduats universitaris. Altres iniciatives com 'I Open the Door Myself' a Eslovènia, ofereix només formació i assessorament per al desenvolupament de competències d'emprenedoria, basat en un mètode innovador que implica la discussió amb empresaris sobre experiències i problemes. També a Eslovènia, la iniciativa 'Krektor' o laboratori creatiu per a la joventut, va dur a terme una sèrie de tallers dirigits a joves aturats per al desenvolupament de competències relacionades amb l'emprenedoria i la seva aplicació en cooperatives de joves. En la mateixa tipologia de formació per al desenvolupament d'habilitats per a l'emprenedoria, es trobaria la iniciativa 'My Thing — Our Future'. El projecte s'organitza en el marc d'una metàfora de l'aventura i s'estructura en dos itineraris paral·lels: un per a joves i un altre per a professionals. Les activitats en l'itinerari de capacitació dels joves es duen a terme en grups pilot. L'objectiu principal és identificar els recursos propis dels joves tenint en compte el seu gènere. Clau per a l'èxit de la iniciativa és la xarxa de consorcis universitaris que participen en les activitats de formació. Finalment, la iniciativa 'My first job' d'Estònia proveeix incentius a la confiança perquè les empreses puguin contractar joves sense experiència laboral prèvia durant un màxim de dos anys. L'incentiu té un valor del 50% del salari mensual i com a part del contracte de treball el jove ha de rebre per formació laboral i relacionada amb el treball per desenvolupar les seves competències.

Taula 6: Classificació d'estratègies de formació transicional basades en el desenvolupament de l'emprenedoria

Estudiants:
○ Només Formació: - Emprenedoria JA (SE) ○ Formació i Suport Financer:
Aturats:
○ Nomes Formació: - Obro la porta jo mateix (SI) - Creator (SL) - My Thing – El nostre futur (FI) ○ Formació i Suport Financer: - Primer negoci – Suport a l'inici (PL) - Empreende Xàbia (PT) - La meva primera feina (EE)

Font: elaboració pròpia a partir de Comissió Europea (2017)

Entre les pràctiques seleccionades per al seu estudi en profunditat, es troba el programa TRAJETOS posat en marxa a Portugal i que comprèn dues accions, sent una d'elles Empreende Já. Es tracta d'una iniciativa l'objectiu principal de la qual és el de contribuir al desenvolupament d'idees de negoci i la seva posada en marxa per joves.

Destaquen com a característiques d'aquest programa el seu disseny en dues etapes. Una primera etapa consisteix en l'orientació i el coaching amb l'objectiu de desenvolupar una idea de negoci. Aquesta primera etapa és clau per determinar l'activitat i el sector, així com les necessitats de suport i formació necessàries. També es contempla la formació en competències específiques, en cas de manca-ne i ser necessàries per al correcte desenvolupament de la idea de negoci.

La segona fase consisteix en l'existència de suport per desenvolupar la idea de negoci. Aquest suport pot ser de diversos tipus; des de suport a empreses perquè incorporin la idea de negoci i ofereixin una sostenibilitat de sis mesos, fins a una subvenció financera individual o suport tècnic.

Com que és un programa de formació i suport per al desenvolupament de projectes, les sol·licituds poden ser tant individuals com col·lectives, en grups de tres persones.

El disseny consistent en dos tipus d'intervencions, està en línia amb els resultats d'altres estudis que apunten a la necessitat d'incloure tant una primera etapa de capacitació tècnica i el desenvolupament d'una idea de negoci, juntament amb una altra de suport financer (per exemple, Hatayama 2018 en contextos rurals)

Altres estudis han emfatitzat la importància de la coordinació entre diferents agències per a l'èxit de les polítiques de desenvolupament de l'emprenedoria per a joves amb nivells de qualificació mitjà-alt. En particular, Đukić (2022) mostra la importància d'intensificar l'articulació i els esforços institucionals per al desenvolupament de capacitats de les parts interessades en les polítiques locals de joventut. Alhora, és important enfortir les seves capacitats humanes i ampliar el seu àmbit de treball.

En la seva meta-anàlisi d'iniciatives d'emprenedoria juvenil, l'OECD i la Comissió Europea (2023), apunten a una sèrie de lliçons. En primer lloc, destaquen la importància de la formació per desenvolupar l'esperit empresarial. També són claus els mecanismes que augmentin la motivació, ja que en ser joves amb competències/qualificacions mitjanes o altes, el problema no és normalment en la falta d'aquestes, sinó en l'absència de motivació adequada per seguir la ruta d'emprenedoria. En segon lloc, els programes de finançament amb formació i/o coaching semblen ser més favorables per a la creació sostenible d'ocupació que oferir finançament o formació de forma individual. Elements clau per a l'adequat funcionament de les estratègies de formació transicional:

- Entre el col·lectiu de joves amb nivells de qualificació mitjà-alt afectats per un atur de tipus transicional, l'orientació juga un paper si cap més important que la formació. En tractar-se de joves sense una problemàtica relacionada amb baixa ocupabilitat, la seva exitosa inserció o retorn al mercat de treball depèn d'una orientació correcta.
- El desenvolupament d'habilitats per a l'emprenedoria es realitza en la majoria de casos a través de l'intercanvi d'experiències i la interacció amb empresaris, tot i que també existeixen iniciatives que inclouen experts i universitats dins de la xarxa formativa.
- Atesa la complexitat de les accions destinades a l'emprenedoria juvenil, en requerir tant de formació com de suport financer, la coordinació entre diversos àmbits administratius és clau. En particular, el cas analitzat mostra la importància d'aliances amb associacions locals que permetin elaborar un diagnòstic des de la demanda en el territori.
- El desenvolupament d'estratègies de formació articulades amb el context local és clau per a l'èxit de les iniciatives per a l'emprenedoria. De fet, atès el potencial de creixement en àmbits com l'economia social, per també l'economia circular, la detecció de competències necessàries per al desenvolupament d'aquests projectes s'antulla com un element clau en el disseny de les iniciatives (Delgado et al. 2023).

4.2.2 Estratègies de requalificació

Una de les causes de l'atur de llarga durada és l'impacte del canvi tecnològic (Baumol i Wolff 1998). Tot i que l'atur tecnològic és més habitual entre treballadors grans, també pot afectar treballadors joves amb nivells educatius baix o mitjà. Això pot ser degut al desajust entre la demanda i oferta de qualificacions, i en particular, a la formació en graus amb baixa demanda. En aquest context, és important desenvolupar estratègies de requalificació que permetin millorar l'ocupabilitat d'aquests joves.

Dues són les pràctiques seleccionades que encaixen amb aquesta categoria. D'una banda, la pràctica 'Des de la mentoria i l'experiència laboral a l'ocupació' desenvolupada pel servei públic d'ocupació de la República Eslovaca té com a objectiu explícit la requalificació de joves treballadors que anteriorment han estat ocupats, però en els quals es detecta un desajust entre les seves habilitats i les demandes de les empreses. Per les seves característiques, aquesta pràctica també comparteix elements de la categoria analitzada anteriorment d'estratègies de formació transicional. No obstant això, la inclusió d'un objectiu específic de requalificació (resoldre desajustos entre oferta i demanda de qualificacions), així com criteris d'accés que estableixen períodes d'atur d'entre 3 i 6 mesos, han estat els elements que han decidit la seva anàlisi en aquesta categoria.

Per aconseguir l'objectiu de requalificació, es combinen dos elements. D'una banda, la mentoria duta a terme pels serveis públics d'ocupació, amb la qual es persegueix ajudar a millorar i reorientar el procés de recerca i inserció del jove demandant d'ocupació. A continuació, una segona fase breu de nou mesos consistent en aprenentatge basat en el treball (work-based learning) acompanyat de mentoria i formació per part de l'empresa. Aquesta eina garanteix l'adquisició de competències significatives i directament aplicables a un entorn de treball i per tant l'obtenció d'una qualificació. És important assenyalar que no es tracta d'un incentiu a la contractació, sinó d'una ajuda a una empresa perquè reculli un jove demandant d'ocupació durant tres mesos i el formi.

En la segona pràctica inclosa en aquesta categoria (Afirmate-Ja), la millora de l'ocupabilitat i la requalificació s'aconsegueixen a través de projectes d'intervenció social que tenen com a objectiu reduir les barreres per a l'accés a l'educació o a una feina. En particular, la pràctica està destinada a finançar projectes promoguts pel tercer sector. De fet, un aspecte central és el de coordinar l'acció d'organitzacions i grups de professionals de la joventut perquè puguin posar en contacte els joves més vulnerables, allunyats del sistema, amb els serveis públics d'ocupació. La participació d'organitzacions que ja tenen experiència a treballar amb joves és un dels factors que, segons les anàlisis realitzades, contribueixen a l'èxit de l'acció (Lopes i Soussa 2022).

Finalment, dins de la categoria d'estratègies de requalificació també podrien encaixar les iniciatives que tenen com a objectiu el desenvolupament de competències per a l'emprenedoria per als joves en situació d'atur de llarga durada. En aquest cas la requalificació no estaria motivada per la necessitat d'actualitzar habilitats sinó pel desenvolupament de competències per a l'emprenedoria. La iniciativa 'Vives Projecte' seria un exemple (Comissió Europea 2017: 92). Aquesta pràctica es va concebre com a complementària a altres iniciatives per a la lluita contra l'atur juvenil i consistia en la formació per al desenvolupament d'habilitats per a l'emprenedoria de grups de joves vulnerables. Per millorar el seu impacte, la iniciativa comptava amb el suport de diferents entitats públiques i empresarials a nivell regional, que contribuïen a la identificació de necessitats de formació al territori.

Elements clau per a l'adequat funcionament de les estratègies de requalificació:

- A partir del concepte de qualificació, entès com el conjunt de competències amb significació per a l'ocupació (INCUAL), les estratègies de requalificació han d'incorporar elements de formació a través de la pràctica laboral. La formació de competències pels serveis públics o qualsevol altre agent col·laborador constitueix un element més, però no l'únic ni el més important en aquest tipus d'iniciatives. Formes d'aprenentatge basat en el treball, resulten indispensables per assolir l'objectiu de requalificació.
- A més de les competències requerides per les transformacions tecnològiques, les estratègies de requalificació han de tenir també en compte dos aspectes:
 - D'una banda, en tractar-se de persones joves que ja han tingut alguna experiència laboral, l'itinerari de requalificació ha de tenir en compte en la mesura del possible, la qualificació ja adquirida i experiència laboral prèvia.
 - En segon lloc, aquestes estratègies han de tenir en compte les necessitats canviants en els territoris. La participació d'actors del tercer sector i de l'àmbit públic més enllà del govern local i els serveis públics d'ocupació és important per a l'èxit d'aquestes iniciatives.

4.2.3 Estratègies de formació anticipatòria

Les estratègies de formació anticipatòria estan orientades a persones joves aturades amb nivells d'ocupabilitat i/o estudis baixos, amb alt risc de caure en situacions d'atur de llarga durada i eventualment, inactivitat. Es tracta per tant d'estratègies que tenen un caràcter preventiu i anticipatori amb l'objectiu final de reduir la incidència i cronificació de l'atur de llarga durada entre el col·lectiu de joves.

En el cas de les pràctiques analitzades, aquest caràcter anticipatori es desenvolupa a través de diversos mecanismes. En el cas de la pràctica Youth Towards Work (Finlàndia), aquest caràcter anticipatori s'implementa a través d'una major flexibilitat en la provisió de serveis de formació que permeti un millor ajust entre les necessitats dels demandants d'ocupació i els serveis oferts. Per fer-ho, es dona més autonomia a les empreses proveïdores de serveis d'ocupació perquè puguin dissenyar de manera més

flexible el tipus d'intervenció més adequada per als joves, segons les seves característiques i situació. Aquesta autonomia es reflecteix per exemple en la capacitat per decidir, sense necessitat d'aprovació ex-ante per part dels serveis públics d'ocupació, dels mètodes de formació i seguiment dels joves treballadors. En particular, aquesta pràctica desenvolupada a Finlàndia es basa en formes de coaching individualitzat per part de les empreses proveïdores que acompanyin mentre formen els joves en el seu retorn al mercat de treball.

Un altre dels elements importants en el disseny de la política és el de l'establiment d'un sistema d'incentius/pagament a les empreses externes proveïdores de serveis de coaching i formació. Una major autonomia per part d'aquestes, s'acompanya també d'una simplificació en els requisits mínims perquè el proveïdor de serveis rebi una compensació basada en la consecució de resultats. En el cas de la pràctica Youth Towards Work, aquests requisits mínims serien la consecució d'una feina a temps complet o l'inici d'educació professional. L'ampliació dels escenaris que donen dret a una compensació per part dels serveis públics d'ocupació és coherent amb la major autonomia en la selecció de l'itinerari formatiu, ja que no s'estableix per endavant un únic resultat d'aquesta formació/coaching, sinó que s'accepta la flexibilitat també en els resultats derivats de la intervenció.

Malgrat els aspectes positius que presenten aquestes pràctiques, hi ha una sèrie de riscos que s'han de tenir en compte per minimitzar potencials efectes negatius. En primer lloc, hi ha el problema de la selecció per part de les empreses proveïdores dels perfils de joves amb menys problemes d'ocupabilitat, i que per tant poden ser més fàcilment reintegrables. Aquesta situació es podria resoldre a través d'una distribució dels perfils per part dels serveis públics d'ocupació que limités el marge d'elecció de les empreses proveïdores. El segon problema que pot plantejar és el de l'adopció d'intervencions a curt termini que prioritzin la inserció ràpida de la persona usuària (amb l'objectiu de complir amb el sistema d'incentius previst) que no garanteixin la integració estable en el mercat de treball. Aquest problema podria resoldre's establint un seguiment a mitjà termini de la situació del demandant d'ocupació i introduint elements de condicionalitat a les empreses proveïdores segons aquest. El tercer problema que pot plantejar aquest enfocament és el de dificultats més grans de coordinació. En particular, l'augment de la provisió externa (un major nombre d'empreses proveïdores de serveis) juntament amb l'augment de la cartera de serveis (l'ampliació d'oferta formativa i enfocaments de coaching) pot dificultar la coordinació entre els serveis públics d'ocupació i aquestes empreses. Aquests problemes de coordinació podrien atenuar-se a través de l'establiment de canals d'informació més continus que permetessin als serveis públics d'ocupació tenir informació actualitzada sobre les accions desenvolupades pels proveïdors.

Tal com mostra el cas de WIJ (Work Experience Programme for Young People, Flandes), l'estratègia de formació anticipatòria (train-first) per al col·lectiu de joves amb baixos nivells d'estudis, corre el risc de tenir un impacte limitat si no s'adopten mesures addicionals com les comentades en el programa Youth Towards Work. El programa WIJ consta de dues fases principals; la primera se centra en l'orientació cap al mercat laboral i acaba amb un pla d'acció, mentre que la segona fase consisteix en més coaching laboral i activitats d'enfortiment de competències, destinat a facilitar l'entrada al mercat laboral de joves aturats no qualificats. Tot i que aquest programa es diferenciava d'altres pràctiques similars implementades a Bèlgica per la provisió d'un servei més individualitzat (desenvolupament d'un itinerari / pla individual i l'orientació cap al mercat de treball), els resultats de l'avaluació duta a terme suggereixen un impacte negatiu limitat en la probabilitat de trobar ocupació per als participants en el programa. Com a principals motius per explicar aquest impacte negatiu s'apunta a un excessiu focus en la inserció a curt termini, que no proveeixi una requalificació efectiva i l'adquisició de competències vàlides per a un acompliment sostenible en el mercat de treball.

Elements clau per a l'adequat funcionament de les estratègies de formació anticipatòria:

- El caràcter anticipatori de les polítiques d'ocupació envers els joves requereix reforçar dos mecanismes en els serveis públics d'ocupació.

- En primer lloc, el perfilat per part dels serveis públics d'ocupació com a forma de detecció de persones amb risc. El caràcter anticipatori d'aquestes pràctiques requereix que, des de la primera presa de contacte amb els serveis públics d'ocupació, puguin determinar-se les necessitats formatives i, a partir d'aquí, el millor itinerari formatiu per facilitar la integració en el mercat de treball.
- En segon lloc, una cartera de serveis més flexibles que permeti adaptar en major mesura la formació a les necessitats específiques dels demandants d'ocupació.
- L'elevada autonomia dels proveïdors de serveis planteja una sèrie de desafiaments als serveis públics en termes de la seva relació amb aquests. Aquesta autonomia s'ha d'acompanyar d'un disseny adequat dels termes de la col·laboració/coordinació. En particular, és important definir objectius de compensació que no siguin a curt termini i un major flux d'informació.
- Finalment, l'èxit de les estratègies anticipatòries depèn en gran part de la capacitat de determinar necessitats i d'adaptar els serveis a les necessitats individuals, però també a les característiques socials i econòmiques del territori en el qual es du a terme la recerca de feina. En aquest sentit, la participació d'actors i òrgans relacionats amb la problemàtica de l'atur juvenil, incloent tant de la societat civil com de l'administració pública, pot jugar un doble paper important:
 - En primer lloc, pot afavorir la detecció i el contacte amb els grups de joves.
 - En segon lloc, pot contribuir a orientar les accions, tenint en compte no només les característiques de la demanda, sinó també de l'oferta. El cas de les Taules de Coordinació tècnica és un bon exemple en aquest sentit, en facilitar una major comunicació entre serveis socials i serveis públics d'ocupació.

4.2.4 Estratègies de reintegració sostenible al mercat de treball

L'últim grup d'estratègies són les denominades de reintegració sostenible al mercat de treball. Per les característiques dels participants, són les que plantegen més reptes de cara a l'èxit de les intervencions. Es tracta de perfils amb baixos nivells educatius i d'ocupabilitat, en molts casos desmotivats després de períodes llargs d'atur. Seria el grup més proper al tipus de NINI més vulnerable, entre els quals hi ha joves que després d'experimentar una situació d'atur de llarga durada, ha abandonat una recerca activa d'ocupació. Com que és el col·lectiu prioritari dins dels programes de garantia juvenil, és on trobem el nombre més elevat de casos.

En relació a les tres estratègies analitzades anteriorment, les de reintegració sostenible al mercat posen un major èmfasi en la ràpida incorporació. Es tracta d'estratègies de work-first, on la formació segueix jugant un paper clau, però acompanyant la participació en el mercat de treball. La raó per la qual es prioritza la ràpida reinserció és perquè es tracta d'un col·lectiu desmobilitzat i desmotivats, que ha perdut competències i qualificacions durant el període d'inactivitat. Davant d'aquesta situació, estratègies basades en la formació poden ser contraproductives ja que un dels problemes a tallar mitjançant la intervenció és el de la desmotivació.

D'altra banda, a causa del perfil dels joves amb baixos nivells de qualificació, comparteix amb les estratègies de formació anticipatòria analitzades anteriorment la conveniència d'un enfocament individualitzat que és més urgent fins i tot per a aquelles persones joves que han experimentat un atur de llarga durada.

Una de les pràctiques que reflecteix millor aquest enfocament és el programa desenvolupat a França "1 jove – 1 solució", que inclou suport financer per a la contractació de joves (contractes bonificats) i altres mesures de suport a la seva inserció laboral i formació. En particular, el programa pretén facilitar la integració professional de joves desfavorits. De fet, el programa neix com a resposta a l'impacte

asimètric que la crisi COVID va tenir entre els grups més vulnerables del mercat de treball, i en particular, els joves amb nivells educatius més baixos. En introduir una discontinuïtat en la trajectòria d'aquests joves, augmenta el risc de cronificar-se la seva situació d'atur, i per tant de desmotivar-se i abandonar la recerca de feina.

La pràctica "1 jove – 1 solució" pivota al voltant de l'anomenat "Contracte de Professionalització", un incentiu d'aprenentatge que combina aspectes laborals i educatius entre un ocupador del sector privat i un empleat que compleixi els criteris establerts en el programa. D'aquesta manera, la persona jove pot obtenir una qualificació professional en el marc de l'educació contínua i en un context laboral real. D'altra banda, el demandant d'ocupació compta amb el suport d'un tutor, la missió del qual és facilitar el disseny d'un itinerari personalitzat que permeti aprofitar al màxim els recursos que ofereixen els serveis públics d'ocupació. En línia amb la importància d'un enfocament individualitzat per a aquest tipus de perfils, aquesta iniciativa es va acompanyar la contractació de 650 orientadors addicionals dedicats exclusivament a orientar i donar suport als joves que busquen feina. Gràcies a aquest augment en el nombre d'orientadors, s'han pogut ajustar millor les característiques dels joves al tipus d'oferta de les empreses; sobretot, per als joves amb més desavantatges com aquells amb discapacitat, els que han abandonat els estudis o els joves poc qualificats.

Un enfocament similar s'aprecia en la pràctica 'Des de la mentoria a l'experiència laboral', que parteix de la mentoria i orientació tutoritzada en una primera fase i la pràctica laboral en la segona com a elements per aconseguir la integració sostenible dels joves demandants d'ocupació. En particular, aquesta pràctica s'enfoca a les situacions d'atur cronificat de joves i posa l'accent en l'aprenentatge basat en el treball com a mecanisme per adaptar les competències dels joves a les necessitats del mercat de treball i d'aquesta manera garantir la seva integració.

Elements clau per a l'adequat funcionament de les estratègies d'integració sostenible:

- En ser pràctiques dirigides al col·lectiu més vulnerable, amb més problemes d'ocupabilitat, i amb un més risc de cronificació de l'atur i de desmotivació, la necessitat de facilitar el retorn a l'ocupació adquireix més urgència. Aquest retorn ha d'anar acompanyat del disseny d'un itinerari individualitzat que incorpori l'adquisició de competències transversals i necessàries per a l'acompliment de la pràctica laboral.
- Tractant-se d'un col·lectiu que ha experimentat un llarg període d'atur, una altra variable crucial que emergeix de l'anàlisi de les pràctiques com a determinant de la seva efectivitat és la durada, tant de l'orientació, com del contracte d'ocupació. En aquest sentit, les experiències mostren la necessitat de períodes mínims d'orientació que garanteixin l'adquisició de competències bàsiques de tres mesos, i de sis mesos en el cas dels contractes d'ocupació.

Conclusions i implicacions per a la formulació de polítiques

L'atur juvenil ha estat un focus prioritari d'acció per part dels governs de la UE en els darrers anys, i sobretot a partir de la crisi financera de 2008. Des d'aleshores s'han succeït els programes i iniciatives encaminats a reduir la seva incidència entre el col·lectiu de joves. Malgrat la millora de l'atur juvenil en els últims anys, els nivells continuen sent superiors als d'altres grups d'edat mentre persisteix un alt nivell d'atur de llarga durada per a aquest col·lectiu.

L'anàlisi de polítiques posades en marxa en altres països europeus ha tingut com a objectiu proveir indicacions per al disseny de polítiques per fer front a l'atur juvenil per part dels serveis públics d'ocupació.

És important assenyalar que les polítiques que poden desenvolupar els serveis públics d'ocupació en relació als joves no constitueixen una solució al problema de l'atur juvenil en ser un problema que requereix reformes estructurals. Tanmateix, un millor disseny de les accions que duguin a terme pot contribuir a millorar la seva eficàcia, especialment per als col·lectius més vulnerables.

Per estructurar l'anàlisi d'aquestes pràctiques s'han utilitzat dues dimensions. En primer lloc, segons el caràcter de les iniciatives, s'ha distingit entre aquelles que prioritzen la formació (train first) d'una banda, i les que prioritzen l'experiència laboral (work first). Tot i ser categories reduccionistes d'una realitat molt més complexa, aquesta classificació té la virtut de facilitar la identificació d'enfocaments diferenciats en relació al col·lectiu de joves aturats. La segona dimensió s'ha establert en relació amb les característiques dels joves i a la seva situació. En particular, s'ha considerat la dimensió de nivell d'estudis com a proxy per a una major o menor ocupabilitat i la durada de l'atur. Combinant aquestes dues variables s'ha establert una tipologia d'estratègies que ha servit per estructurar l'anàlisi de les pràctiques analitzades.

Taula 8: Tipologies de polítiques d'ocupació per a joves

Nivell Educatiu Mitja – Alt:

- **Temps d'Atur Curt:**
 - Situació temporal / transicional, baix risc de cronificació
 - Train-first
 - Estratègies de formació transicional.
 - Focus en coaching i orientació. Suport a l'emprenedoria amb atenció al context local
- **Temps d'Atur Llarg:**
 - Desajust entre qualificacions / educació i requeriments mercat de treball
 - Train-first amb experiència laboral
 - Estratègies de recobriment
 - Focus en adquisició de qualificacions rellevants en el context local a través de la pràctica laboral + incentius a l'ocupació

Nivell Educatiu Baix (abandonament escolar):

- **Temps d'Atur Curt:**
 - Baixa ocupabilitat, risc mitjà alt de cronificació
 - Train-first com a mesura anticipatòria per evitar cronificació amb experiència laboral
 - Estratègies de formació anticipatòria
 - Focus en coordinació amb altres àmbits / actors per a detecció primerenca de situacions de risc + formació
- **Temps d'Atur Llarg:**
 - Baixa ocupabilitat i procés de desqualificació
 - Work first amb procés d'aprenentatge (FP) a l'empresa.
 - Estratègies de reintegració sostenible al mercat de treball.
 - Focus en la reincorporació al mercat de treball a través d'incentius a la contractació i formació a través de la pràctica laboral i en centre de formació

Aquesta tipologia presenta alguns avantatges per a l'anàlisi de polítiques contra l'atur juvenil en relació amb altres enfocaments que les analitzen de manera general. En primer lloc, reconeix la complexitat de situacions i grups de joves aturats. En segon lloc, proveeix eines perquè els encarregats de dissenyar les intervencions puguin fer-ho tenint en compte les dimensions clau per al seu disseny.

S'ha inclòs com una categoria específica les polítiques per arribar als joves que han deixat de buscar activament ocupació i no s'han posat en contacte amb els serveis públics d'ocupació. Si bé aquestes iniciatives no han estat objecte d'atenció en el cas espanyol, en considerar que l'entramat institucional i administratiu minimitzava el nombre potencial de persones que podrien conformar aquest grup, la desmotivació en grups de joves que experimenten atur de llarga durada continua constituint un risc important per a grups importants de joves.

Abans d'entrar en algunes consideracions generals a partir de les experiències analitzades, és important esmentar que a causa del limitat nombre d'avaluacions realitzades sobre les pràctiques incloses en l'estudi, les recomanacions han de ser interpretades amb cautela. En no tenir evidència sobre l'efectivitat real dels programes, més enllà d'indicadors de participació i / o d'inserció de joves participants, no podem en la majoria de casos saber quin ha estat l'impacte real ni en quina mesura ha funcionat millor o pitjor que altres iniciatives desenvolupades. Encara menys, saber quina ha estat, de totes les eines utilitzades en l'acció, l'aportació a la consecució de l'objectiu final.

De l'anàlisi de les experiències analitzades, se'n desprenen una sèrie de recomanacions generals. En primer lloc, l'ús eficient dels recursos destinats a lluitar l'atur juvenil requereix l'adopció d'enfocaments que tinguin en compte els diferents perfils de joves objectiu de les accions. En el present estudi s'han establert quatre categories orientatives en base a dos criteris com són la durada de l'atur i el nivell d'estudis, que poden servir de base per al desenvolupament d'aquests enfocaments. Tanmateix, aquesta tipologia és necessàriament reduccionista. Per exemple, no ha considerat elements lligats al gènere o a l'origen immigrant dels joves, que poden condicionar l'eficàcia del diagnòstic realitzat segons la tipologia emprada. Atesa la complexitat de situacions socials a les quals s'enfronten els joves, cal desenvolupar formes de perfilat que incloguin dimensions addicionals que permetin entendre els problemes

En segon lloc, la importància que en la majoria de països europeus s'ha donat a iniciatives destinades a contactar amb joves vulnerables, contrasta amb la limitada atenció que aquestes iniciatives han tingut en el cas espanyol. Tot i no existir evidència robusta que indiqui una menor prevalença de no participació de joves més vulnerables en el cas espanyol amb relació a altres països de l'entorn, no sembla ser una prioritat política. De l'evidència presentada en aquest informe es desprenen dos tipus d'enfocaments complementaris, anticipatori i reactiu, juntament amb diferents instruments (per exemple, lligats a l'ús de telèfons intel·ligents) que poden ajudar a contactar amb aquests grups. Així mateix, formes de coordinació institucional entre ens o departaments que d'una manera o altra es relacionen amb aquests col·lectius, resulten indispensables per enfrontar-se a aquesta problemàtica.

Tot i que l'anàlisi sistemàtica de les iniciatives s'ha desenvolupat tenint en compte la tipologia proposada, una gran part dels programes combinen diversos elements, essent per tant difícil concloure quin enfocament és més apropiat per a un perfil o un altre. Tanmateix, hi ha alguns elements comuns que es poden assenyalar. En primer lloc, tot i que les característiques de la persona jove aturada poden determinar la conveniència d'un enfocament que prioritzi la inserció ràpida o la formació, un bon nombre de programes combina mecanismes formatius amb incentius a la contractació. Sobretot en els casos de major persistència de l'atur, s'utilitzen formes d'ocupació incentivada al costat de programes formatius per garantir l'eficaç inserció en el mercat de treball. El tipus de programes work-first és per tant predominant en l'experiència europea, però sempre incloent elements de coaching i formació per garantir la sostenibilitat de la inserció laboral. En segon lloc, l'adopció d'un enfocament anticipatori, sobretot per al col·lectiu de joves amb baix nivell d'estudis que no han experimentat una situació d'atur prolongada, resulta clau per evitar la seva cronificació. Aquest enfocament anticipatori requereix una forta coordinació institucional amb autoritats educatives en l'àmbit local per desenvolupar activitats d'orientació així com per detectar situacions de risc.

Bibliografia

- Arrazola, M., Galán, S., & Hevia, J. (2018). Atur juvenil a Espanya: situació, conseqüències i impacte sobre la vida laboral dels adults. *Papers d' economia espanyola*, 156, pàgines. 62-75.
- Baumol, W. J., & Wolff, E. N. (1998). Efectes secundaris del progrés: com el canvi tecnològic augmenta la durada de l'atur (núm. 41). *Resum de Polítiques Públiques*.
- Cabasés, M. À., Pardell, A., & Serés, A. (2017). El model d'ocupació juvenil a Espanya (2013-2016). *Política i Societat*, 54(3), 733.
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Atur juvenil i polítiques actives del mercat de treball a Europa. *IZA Revista de Política Laboral*, 5 (1), 1-30.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). Què funciona? Una metaanàlisi de les recents avaluacions de programes actius del mercat laboral. *Revista de l'Associació Econòmica Europea*, 16 (3), 894-931.
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2023). [L'ajuda per a la recerca de feina redueix l'atur? Evidències sobre efectes i mecanismes de desplaçament. Revista d'Economia Laborals](#)
- Comissió Europea (2013). RECOMANACIÓ DEL CONSELL, de 22 d'abril de 2013, relativa a l'establiment de la Garantia Juvenil.
- Comissió Europea (2017) Prendre el futur a les seves mans. Treball juvenil i aprenentatge emprenedor. Annex 2: Inventari de bones pràctiques
- Comissió Europea (2018) Divulgació efectiva als NEETs Experiència des de terra
- Crépon, B., Premand, P. (2019). Efectes directes i indirectes del doble aprenentatge subvencionat (núm. 12793). Institut d'Economia del Treball (IZA).
- Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R., & Zamora, P. (2013). Les polítiques del mercat laboral tenen efectes desplaçament? Evidència d'un experiment aleatoritzat agrupat. *La revista trimestral d'economia*, 128 (2), 531-580.
- Cruz, I., Molina, O., Verd, J.M., Paulauskaitė, E., Dumčius, R., Venckutė, M., Patrini, V., & Vacas-Soriano, C. (2019). [Segmentació del mercat laboral: pilotatge de noves anàlisis empíriques i polítiques. Oficina de Publicacions de la Unió Europea](#)
- Cueto, B. & Suárez, P. (2015). El paper de les polítiques actives: una perspectiva des de les comunitats autònomes. *Ekonomiaz*, 78(1), pp. 282-309.
- Curran, M. y Tarabini, A. (2022). Els Centres de Noves Oportunitats: una peça clau del sistema educatiu català per a garantir l'èxit escolar. En A. Tarabini (Dir.), [Anuari 2022 - Els reptes de l'educació a Catalunya. Fundació Bofill](#)
- Delgado-García, J.B., Díaz-Portugal, C., Blanco-Mazagatos, V. (2022) Anàlisi del context polític que aborda 25+ NEETs. Informe País – Espanya. Universitat de Burgos. Lost Millennials – Xarxa transnacional de recerca per a l'avaluació d'iniciatives dirigides a 25+ NEETs. Disponible a <https://lostmillennials.eu>
- De Giorgi, G. (2005). El nou acord per als joves cinc anys després. *Estudis Fiscals*, 26(3), 371-383.
- Dietrich, H. (2013). La desocupació juvenil en el període 2001-2010 i la crisi europea – mireu l'evidència empírica. *Transferència*, 19 (3), 305-324.
- Dolado, J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A., & Wölfi, A. (2013). "L'acompliment del mercat laboral juvenil a Espanya i els seus determinants: una perspectiva a micronivell", [OECD Economics Department Working Papers, No. 1039, OECD Publishing, París.](#)
- Đukić, M. (2022) Emprenedoria juvenil, ocupabilitat neet i joventut, Consell de Cooperació Regional.

- Eichhorst, W., & Rinne, U. (2018). Promoure l'ocupació juvenil a Europa: lliçons polítiques basades en l'evidència. Institut d'Economia del Treball (IZA) Document de Política, (119).
- Espluga, J., Baltiérrez, J., & Lemkow, L. (2005). Relacions entre la salut, l'atur de llarga durada i l'exclusió social dels joves a Es. Quaderns de Treball Social, 17, pp. 45-62.
- Comissió Europea. (2013). Recomanació del consell de 22 d'abril de 2013 relativa a l'establiment d'una Garantia Juvenil.
- Gautier, P., Muller, P., van der Klaauw, B., Rosholm, M., & Svarer, M. (2018). Estimació dels efectes d'equilibri de l'ajuda a la recerca de feina. Revista d'Economia Laboral, 36 (4), 1073-1125.
- Gottfries, N. (2019). El mercat laboral a Suècia des de la dècada de 1990. IZA Món del Treball.
- Guevara, R. M. Z., & Ayala, E. S. (2019). Atur juvenil i programes ocupació a Andalusia: La formació com a element clau? Revista de ciències socials, 25(4), 22-39.
- Hatayama, M. (2018). Programes d'ocupació juvenil: Què funciona en entorns rurals?.
- Hernández Bejarano, M. (2022). Una aproximació al problema de l'atur juvenil a Espanya. Revista Internacional i Comparada de Relacions Laborals i Dret de l'Ocupació, 10 (3), pp. 251-285.
- Jeffrey, P., Naylor, I., Parissaki, M., Pagnini, C., Gianetto, A., Rabemifara, N., Fuller, A., Roidou, E., Buiskool, B.J., Lindeboom, G.J. (2020). Estudi per a l'avaluació del suport del FSE a l'ocupació juvenil. Memòria final. Comissió Europea.
- Juznik Rotar, L. (2021). Avaluació de l'efectivitat del programa d'ocupació en joves aturats. Enginyeria Econòmica, 32 (1), 60-69
- Lopes, S., Soussa, J. (2022) El lloc de l'educació permanent, les pràctiques i els actors en un món en (trans)formació, Almedina: Lisboa
- Kemper, J., Stöterau, J., & Ghisletta, A. (2022). L'impacte de les intervencions de formació professional en els resultats del mercat laboral juvenil: una metaanàlisi. Disponible a SSRN 4217580.
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., ... & Witte, M. (2019). Els programes d'ocupació juvenil milloren els resultats del mercat laboral? Una revisió quantitativa. Desenvolupament Mundial, 114, 237-253.
- López-Andreu, M., & Verd, J.M. (2016). Inestabilitat laboral i crisi econòmica a Espanya: quins són els elements que marquen la diferència en les trajectòries dels adults més joves? Societats Europees, 18 (4), 315-335.
- Nilsen, Ø. A. i Holm Reiso, K. (2011). [Efectes cicatritzants de l'atur. Sèrie de documents de discussió, Institut de Recerca sobre el Futur del Treball, N ° 6198](#)
- Marlow, S., Hillmore, A., i Ainsworth, P. (2012). Impacte i costos i beneficis del Future Jobs Fund. Departament de Treball i Pensions.
- Mascherini, M. (2019). Orígens i futur del concepte de NEETs en l'agenda política europea. A: O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. El treball juvenil en transició: desigualtats, mobilitat i polítiques a Europa, pp. 503-529.
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., & Jungblut, J.M (2012). NEETs - joves que no tenen feina, educació o formació: característiques, costos i respostes polítiques a Europa. Eurofound.
- Molina, O. & Godino, A. (2021) Cicatrius que mai curen: dualització i polítiques d'ocupació juvenil a Espanya des de la Gran Recessió fins a la crisi de la Corona. Sociologia del Lavoro, 159/2021, pp. 111-132,
- Moreno Mínguez, A. (2015). L'ocupabilitat dels joves a Espanya: Explicant l'elevat atur juvenil durant la recessió econòmica. Revista Internacional d' Investigació en Ciències Socials, 11(1), pp. 2-24.

Moreno Mínguez, A. (2017). [El repte de la Garantia Juvenil ¿solució a un problema estructural?](#)
[Observatori Social La Caixa.](#)

Nancarrow, A., Muir, D., Rosolin, B., Orlando, C., Rowland, J., CEI, E. O., & Shlonsky, A. (2023). L'impacte dels subsidis salarials en l'ocupació de joves desfavorits i/o marginats. Fundació Joves Futurs.

OCDE i Comissió Europea (2023): [L'efectivitat dels esquemes d'emprenedoria inclusius: Un focus en els joves, disponible en](#)

O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (2019). Comparant les transicions juvenils a Europa. A: O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (eds.). El treball juvenil en transició: desigualtats, mobilitat i polítiques a Europa, pp. 503-529.

Pastore, F. (2018). Per què la taxa d'atur juvenil està per sobre de la mitjana i és tan diferent entre països? IZA Món del Treball, (420).

Schmillen, A., & Umkehrer, M. (2013). Les cicatrius de la joventut: efectes de la desocupació professional primerenca en l'experiència futura de l'atur. Document de discussió de l'IAB.

Tåhlin, M. & Westerman, J. (2020) El declivi de l'ocupació juvenil i el canvi estructural de les habilitats, Societats Europees, 22:1, 47-76, DOI: 10.1080/14616696.2018.1552981

Rodríguez-Soler, J. & Verd, J. M. (2018a). El disseny i desplegament del sistema de garantia juvenil a Espanya: una anàlisi documental. Revista Espanyola de Sociologia, 27(3), pàgines. 395-412.

Rodríguez-Soler, J. & Verd, J. M. (2018b). El Sistema de Garantia Juvenil a Espanya: política de joventut a mida o política d'ocupació de raspall ampli? Treball Social i Societat, 16 (2). <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/573>

Ruiz Mosquera, A. C., Palma García, M. O., & Álvarez Cortés, J. C. (2018). Joves NiNi. Noves trajectòries envers l' exclusió social. Comunitania: Revista internacional de treball social i ciències socials, (15), pàgines. 39-49.

Simó Noguera, C. (2008) [Les transicions a la vida adulta en el context de la globalització. Secretaria de Joventut, Generalitat de Catalunya](#)

Strecker, T. Examinar situacions NEET a Espanya: mercat de treball, discursos i polítiques. Revista d'Estudis Juvenils Aplicats, (4), 119-134

Tribunal de Comptes Europeu. (2015). Informe especial. Garantia juvenil de la UE: S'han fet els primers passos, però l'aplicació del programa presenta riscos. Tribunal de Comptes Europeu.

Tribunal de Comptes Europeu. (2017). Informe especial. Han estat determinants les polítiques de la UE pel que fa a l'atur juvenil? Avaluació de la Garantia Juvenil i de la Iniciativa d' Ocupació Juvenil. Tribunal de Comptes Europeu.

Van Berkel, R., & Borghi, V. (2008). La governança de l'activació. Política social i societat, 7(3), p. 393-402.

Vancea, M., & Utzet, M. (2018). Transició de l'escola al treball: el cas dels nins espanyols. Revista d'Estudis de la Joventut, 21 (7), 869-887.

Verd, J. M., Barranco, O., & Bolívar, M. (2019). Atur juvenil i trajectòries laborals a Espanya durant la Gran Recessió: quins són els determinants? Revista d'Investigació del Mercat de Treball, 53 (4).

Verd, J.M., Rodríguez-Soler, J., & González, A. (2021). El paper de les polítiques actives d' ocupació en les trajectòries laborals inestables de la població jove. Anuari IET, 7, pàgines. 123-152.

Williams, M. J. (2020). Validesa externa i adaptació de polítiques: de l'avaluació de l'impacte al disseny de polítiques. L'Observador d'Investigació del Banc Mundial, 35 (2), 158-191.

Annex 1 Pràctiques identificades i analitzades

Rutes: Emprèn ara

El programa TRAJETOS té per objecte promoure l'accés a l'educació, la formació, l'ocupació i les oportunitats d'emprenedoria per als joves que no treballen, estudien ni reben formació, amb vista a aplicar la Garantia Juvenil renovada.

El Programa TRAJETOS consta de dues mesures per satisfer les necessitats de dos segments diferents de la població juvenil de NINIs: Emprende Já i Afirma-te Já.

Emprende Já és una mesura l'objectiu de la qual és donar suport a l'esperit empresarial, a través del desenvolupament d'habilitats, competències i idees de negoci, la formació d'empreses i l'autoocupació, així com la seva sostenibilitat, per a joves amb 12 anys de trajectòria educativa.

Un programa similar va estar ja present durant la Iniciativa d'Ocupació Jove que s'inicia l'any 2013

Fitxa descriptiva de la pràctica:

- País / Regió: Portugal (nacional)
- Any: 2022 –
- Durada: -
- Nombre de participants: 293

Dimensions per a l'anàlisi comparativa:

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?

La iniciativa Emprende Já parteix de la necessitat de millorar les competències per a l'emprenedoria de la població jove amb l'objectiu que puguin desenvolupar activitats per compte propi.

2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?

Haver completat el 12è any d' escolaritat.

No estan empleats, ni cursant estudis, és a dir han d'estar en una situació de NINIs, i estar registrats en els serveis públics d'ocupació.

No percebre ajuda en el marc d' altres mesures de suport a l' esperit empresarial o a l' ocupació juvenil.

No se n' han beneficiat anteriorment del Programa Emprende Já.

Es tracta per tant d'una intervenció destinada al col·lectiu de joves aturats i que no cursen estudis amb un nivell mitjà-alt de formació. De fet, en la primera etapa d'implementació de la iniciativa, el 45% dels participants tenia estudis universitaris (IESE 2021).

3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?

La dimensió que s'emfatitza és la formació en l'emprenedoria. S' inclou també l' orientació i el coaching per ajudar a desenvolupar idees de negoci.

En la segona fase de la intervenció, s' ofereix suport financer i tècnic per promoure la sostenibilitat de la iniciativa desenvolupada

4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?

S'han identificat dos elements claus en l'avaluació que s'ha realitzat del programa similar que es va implementar sota la iniciativa d'ocupació jove:

- D'una banda, la importància del procés de selecció, que ha de tenir en compte no només les característiques del projecte que presenten els joves, sinó també les pròpies característiques de la persona jove
- En segon lloc, la proximitat dels tècnics amb els joves participants en la iniciativa, sobretot acompanyant el desenvolupament inicial de la idea de negoci.

5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l'impacte

No s'ha fet una avaluació de l'impacte d'aquest programa, que va començar a funcionar el 2022.

6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?

No s'ha realitzat una avaluació de la pràctica

7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

Aquesta intervenció ofereix un context similar en termes d'incidència de joves que no estudien ni treballen i per tant pot

Referències:

da Silva, A. A. (2018). Seguint el sinuós camí de l'emprenedoria. *Anàlisi Social*, 53 (229 (4), 984-1009.

De Souza, H. C. (2022). L'ensenyament de l'emprenedoria a Portugal i 52 fomenta la 52 reflexió crítica. *Recerca, Societat i Desenvolupament*, 11 (12).

IESE (2021) Avaluació d'impacte de la Iniciativa d'Ocupació Juvenil (YEI),

Nico, M. i Carvalho, D. (2018). [Polítiques d'ocupació juvenil a Portugal, EXCEPT Working Papers, WP N ° 44. Universitat de Tallinn, Tallinn.](#)

Joves cap al treball

La iniciativa 'Youth Towards Work', pretén millorar l'acompliment de les intervencions encaminades a lluitar contra l'atur juvenil, brindant més llibertat als proveïdors de serveis. Les empreses proveïdores de serveis d'ocupació poden d'aquesta manera dissenyar de manera més flexible el tipus d'intervenció més adequada per als joves, segons les seves característiques i situació. Per exemple, disposen de molta autonomia per triar o desenvolupar els mètodes de formació i seguiment dels joves treballadors.

Fitxa descriptiva de la pràctica:

- País / Regió: Finlàndia (nacional)
- Any: 2018-19
- Durada: 2 anys
- Nombre de participants: 41 empreses proveïdores d'entrenament laboral (job coaching). 5930 joves participants en activitats

Dimensions per a l'anàlisi comparativa:

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?

Desajust entre la cartera de serveis que proveeixen els serveis públics d'ocupació i les necessitats dels joves aturats de llarga durada.

La necessitat de serveis més flexibles i ajustades a les necessitats d'aquest col·lectiu vulnerable, planteja la necessitat de facilitar-los a través de les empreses proveïdores.

Els serveis públics d'ocupació no tenen els recursos interns per desenvolupar aquest tipus d'adaptació a situacions molt diferents i canviants del col·lectiu de joves que no estudien ni treballen.

2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?

De manera directa, la intervenció va encaminada a les empreses proveïdores de serveis. Tanmateix, indirectament afecta joves menors de 30 aturats de llarga durada i educació primària o menor.

3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?

La base de l'activitat és el coaching laboral (dissenyat i implementat per les empreses proveïdores de serveis).

4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?

Un major ajust entre les necessitats del col·lectiu vulnerable i la cartera de serveis oferts per les empreses, deixant flexibilitat a les empreses proveïdores. De fet, se'ls deixa tant triar entre els serveis oferts, incloent-hi el tipus de coaching que es durà a terme.

Així mateix, s'estableix un model de pagament basat en resultats per a proveïdors de serveis, en el qual se simplifiquen els requisits mínims perquè el proveïdor de serveis rebi una recompensa basada en resultats. Aquests requisits mínims serien:

- Aconseguir una ocupació (a temps complet o mínim 18 h/setmana) o
- Iniciar educació professional o
- Iniciar un servei (més adequat) que promogui l'ocupació.

5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l'impacte

El Sistema d' incentius que s' estableix entre els serveis públics d' ocupació i les empreses proveïdores de serveis és clau. La simplificació en els requeriments afavoreix un major nombre d'empreses participants, però la flexibilitat pot resultar en l'adopció d'intervencions curtplacistes que prioritzin la inserció ràpida de la persona usuària (amb l'objectiu de complir amb el sistema d'incentius previst) que no garanteixin la integració estable en el mercat de treball.

D'altra banda, l'augment de les empreses proveïdores (per garantir la provisió de serveis més individualitzats) va reduir la fluïdesa de la comunicació entre el Servei Públic d'Ocupació i les empreses, dificultant l'ajust d'objectius i mitjans desenvolupats.

6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?

L'avaluació del projecte va mostrar que només al voltant de la meitat dels participants van aconseguir els resultats desitjats i la meitat d'ells van trobar una feina. Un nombre considerable dels altres participants van ser dirigits a serveis socials i/o de salut.

El fet que els joves aturats necessiten una varietat de serveis i objectius que van més enllà de les polítiques d'orientació o coaching, va ser una lliçó important.

Per solucionar aquest problema, s' estableix la necessitat de millorar el sistema de perfilat, per determinar abans les diferents necessitats i poder derivar les persones usuàries als serveis necessaris.

7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

Com que és una iniciativa que incideix directament sobre la forma en què s' intervé, tot i ser un context amb una menor afectació d' atur juvenil i de joves que no treballen ni estudien, afavoreix la replicabilitat en el context català.

WIJ (Programa de Pràctiques per a Joves)

El Govern de Flandes ofereix el programa WIJ! (Work Experience Program for Young People) per reforçar les competències laborals dels joves no qualificats i orientar-los en la recerca de feina. El suport que ofereix aquest programa comporta una experiència laboral o l'inici d'un itinerari formatiu (formació professional o continuació d'educació general)

Fitxa descriptiva de la pràctica:

- País / Regió: Belgium (Flanders)
- Any: 2015-18
- Durada: 3 anys
- Nombre de participants:

Dimensions per a l' anàlisi comparativa:

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?

Tot i tenir una taxa d'atur juvenil baixa en relació a la mitjana europea i a altres països de l'entorn, així com de NINIs, els problemes als quals s'enfronten els joves que han abandonat l'educació de manera prematura són importants. L'entrada en situacions d'atur de llarga durada erosiona les competències adquirides i obre un cicle pervers que redueix les possibilitats d'integració en el mercat de treball.

2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?

Joves entre 18-25 anys amb baixos nivells d'educació / sense FP. Tot i que no s'adreça específicament a NINIs, si que s' inclou dins la població objectiu de la pràctica.

3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?

El programa WIJ consta de dues fases principals:

- La primera se centra en l'orientació cap al mercat laboral i acaba amb un pla d'acció
- La segona fase consisteix en més coaching laboral i activitats d' enfortiment de competències, destinat a facilitar l' entrada al mercat laboral de joves aturats no qualificats.

4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?

Com que els serveis d'ocupació regionals també tenen programes destinats a aquest col·lectiu, la característica diferencial del programa WIJ! És la provisió d'un servei més individualitzat, amb més atenció a un itinerari / pla individual i l'orientació cap al mercat de treball.

5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l' impacte

Es remarquen els mateixos problemes que altres estudis han trobat en l' ús d' eines de polítiques actives d' ocupació per reduir l' atur juvenil. Però s' apunta al fet que un excessiu èmfasi en l' orientació per a aquest grup, encara que inclogui l' elaboració d' itinerari individualitzat, en detriment de la capacitació i la formació, és més probable que tingui un impacte limitat en el llarg termini, encara que en el curt termini pugui resultar més efectiu.

6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?

S'ha realitzat una avaluació de la pràctica que ha arreglat resultats positius en relació a altres intervencions que han dut a terme els serveis públics d'ocupació de Flandes.

El criteri d' èxit utilitzat en l' avaluació de la pràctica ha consistit en:

- Estar empleat durant almenys tres mesos
- Entrar en un curs / programa de formació
- Finalitzar l' itinerari individual pactat

Els resultats de l' avaluació suggereixen un impacte negatiu limitat en la probabilitat de trobar ocupació per als participants en el programa. Tot i que es matisen els resultats per a participants que porten més de catorze mesos (en els quals l'impacte negatiu és més reduït) i aquells que porten més de catorze mesos, on l'impacte negatiu és més gran.

Un excessiu focus en la inserció a curt termini, que no proveeixi una requalificació i l'adquisició de competències vàlides per al mercat de treball, redueix en el mitjà – llarg termini l'impacte potencial de la pràctica.

7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

L' acció s' implementa a la regió de Flanders, en un context similar en termes de nivells d' atur juvenil i per tant la seva replicabilitat és alta en el context català.

Referències

Canzian, G., Meroni, E. C., & Santangelo, G. (2023). Avaluació d'una política flamenca activa d'ocupació en el marc del Fons Social Europeu. Resultats i reptes. *Ciències de la Planificació Socioeconòmica*, 101622.

1 Jove, 1 Solució

Per abordar les conseqüències de la pandèmia de la COVID-19 sobre l'ocupació i la formació dels joves i per mantenir el nivell d'ocupació i d'aprenentatge, el govern francès va desenvolupar el programa "1 jove – 1 solució", que inclou suport financer per a la contractació de joves i altres mesures de suport a la seva inserció laboral i formació. En particular, el programa pretén facilitar la integració professional de joves desfavorits. El maig del 2021, el govern francès també va llançar la plataforma "1 jove – 1 mentor" que complementant el programa '1 jove – 1 solució', i pretén augmentar el nombre de joves que es beneficien del suport d'un mentor (estudiant, professional o jubilat) durant la seva trajectòria escolar, ja sigui en la seva elecció d'estudis o en la fase d'inserció professional.

Fitxa descriptiva de la pràctica:

- País / Regió: França (nacional)
- Any: 2020 fins ara
- Durada: -
- Nombre de participants: Més de 2,6 milions de beneficiaris el 2021, inclosos 727.000 en pràctiques i 306.000 beneficiaris dels ajuts a la contractació de joves.

Dimensions per a l'anàlisi comparativa:

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?

La pràctica es justifica per l'impacte asimètric que la crisi COVID pot tenir en els grups més vulnerables del mercat de treball, i en particular, els joves amb nivells educatius més baixos. En introduir una discontinuïtat en la trajectòria d'aquests joves, augmenta el risc de cronificar-se la seva situació d'atur, i per tant de desmotivar-se i abandonar la recerca de feina.

2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?

La pràctica s'adreça a totes les persones menors de 30 anys que busquen feina, un aprenentatge, una formació o una altra via d'integració professional. Es presta especial atenció als joves desfavorits i als més aïllats del mercat laboral.

3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?

El programa ofereix orientació, suport i incentius en la contractació, assistència en l'aprenentatge, incentius per a la integració en l'ocupació i la formació i, més recentment, mentoria (a través del programa 1 jove – 1 mentor).

Una forma específica de suport és l'anomenat "Contracte de Professionalització", un incentiu d'aprenentatge que combina aspectes laborals i educatius entre un ocupador del sector privat i un empleat que compleixi els criteris establerts en el programa. D'aquesta manera, la persona jove pot obtenir una qualificació professional en el marc de l'educació contínua i en un context laboral real.

L'empleat compta amb el suport d'un tutor. Per contribuir a la integració professional dels joves, el SPE francès ofereix serveis personalitzats per:

1. Identificar les necessitats dels joves de forma ràpida i precisa.
2. Aprofitar al màxim l'orientació, el suport, els serveis i les vacants que millor s'adaptin a les seves necessitats en el moment adequat.
3. Facilitar l'accés a serveis i ajuts dins de l'àmplia gamma de solucions proporcionades per Pôle d'Emploi i els seus socis.

Facilitar l'entrada dels joves al mercat laboral. Entre les principals mesures d'aquest component inclou ajudes excepcionals per a contractes d'aprenentatge i professionalització, ajudes per a la contractació de joves (AEJ) i el relleu de contractes bonificats per als joves, que en gran mesura havien estat en extinció abans de la crisi sanitària.

4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?

Són dos els instruments claus d'aquest programa

D'una banda, els incentius a la contractació dels joves sobretot a través dels contractes d'aprenentatge i professionalització, que s'enquadren dins d'un ventall més ampli de mesures de subsidis a la contractació.

En segon lloc, els orientadors en aquesta iniciativa tenen accés a un mapa de solucions existents adaptades a les necessitats de cada jove que busca feina. Realitzen un recordatori sistemàtic a l'ocupador per a cada lloc vacant i suggereixen suport per a la contractació. Pôle emploi ha contractat 650 consellers addicionals dedicats exclusivament a orientar i donar suport als joves que busquen feina.

Gràcies a aquest augment en el nombre d'orientadors, s'han pogut ajustar millor les característiques dels joves al tipus d'oferta de les empreses. Sobretot per als joves amb més desavantatges com aquells amb discapacitat, els que han abandonat l'escola o els joves poc qualificats.

5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l'impacte

Un dels principals problemes detectats és el de la reducció relativa del pes dels joves amb menors nivells educatius en el programa. Aquest grup, que és l'objectiu prioritari de la intervenció, ha crescut menys que les restes de joves des de la crisi Covid.

6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?

No s'ha realitzat una avaluació amb disseny experimental, però sí s'han realitzat diverses anàlisis dels resultats que ha tingut la intervenció.

7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

La intervenció s'aplica a nivell de tot França, amb unes taxes d'atur juvenil i de joves que no estudien ni treballen similars a les del context català

Referències

Amiel, D., Le Gall, A., Valentin, I., Raynal, C., Husson, J. F., Vermeillet, S., ... & Beaudet, C. (2022). Comitè avaluador del pla France Relance-Segon informe, desembre 2022+ Síntesi+ Resum.

Boero, Y. (2022). Una mirada enrere a les polítiques públiques a favor de l'educació popular i el jovent. *Administració*, (4), 25-26.

[Cercle d'Orió \(2022\) La joventut de França: el fracàs i la promesa de l'esperança, Informe.](#)

Marion Maudet, Alexis Spire. Joves allunyats de l'Estat: els efectes de la crisi epidèmica. *Jeunesses*, Presses de Sciences Po, pp.85-101, 2022, ff10.3917/scpo.amsel.2022.01.0085

Maillard, D., & Robert, A. (2023). Joves al servei cívic: carreres com les altres?. Cereq Bref, 441 (9), 1-4.

Des de la mentoria a l'experiència laboral i l'experiència dels joves

L'objectiu del projecte és oferir als joves aturats (menors de 29 anys) l'oportunitat d'augmentar els seus coneixements professionals i experiència pràctica mitjançant orientació tutoritzada i experiència laboral. En participar en la mentoria i posterior experiència laboral, joves que ja havien estat a l'atur van adquirir competències i experiència laboral sota la supervisió d'un mentor. Això va facilitar la seva inclusió sostenible en el mercat de treball. Amb aquesta acció s'han abordat tant els problemes d'escassetat de qualificacions com els desajustos en el mercat laboral. Per crear llocs de treball per a joves, els empresaris van rebre una aportació econòmica per cobrir part dels costos laborals totals de l'empleat, i una contribució econòmica per al mentor.

Fitxa descriptiva de la pràctica:

- País / Regió: República Eslovaca. Nivell nacional i implementat a través de la xarxa de 43 oficines dels serveis públics d'ocupació
- Any: 2015-19
- Durada: 4 anys
- Nombre de participants: 10.636 demandants d'ocupació inscrits van participar en el programa i 9.203 (86,5%) participants en el projecte el van completar

Dimensions per a l'anàlisi comparativa:

1. Com es justifica la política? Quina és la causa de l'atur juvenil implícita en el disseny de la política?

Absència d'oportunitats d'ocupació per als grups de joves més vulnerables, inclosos els NINIs. La falta d'experiència laboral es considera la principal causa de la cronificació de l'atur per als joves amb majors desavantatges.

2. Quin és el grup objectiu i quines necessitats s'han identificat?

Els grups destinataris eren joves sol·licitants d'ocupació que no estudiaven ni estaven formant-se (NINIs) que:

- Fins a 25 anys, aquells que han estat inscrits en el registre de demandants d'ocupació durant almenys tres mesos
- Fins a 29 anys, inscrits en el registre de demandants d'ocupació durant almenys sis mesos.

Les principals necessitats detectades es refereixen a la necessitat d'experiència laboral i de formes d'aprenentatge basat en el treball (work-based learning) com a mecanisme per adaptar les competències dels joves a les necessitats del mercat de treball i d'aquesta manera garantir la seva integració.

3. Quina dimensió de les polítiques d'activació tracten? Orientació, formació etc. Com contribuirà a millorar la inserció d'aquest grup?

El programa inclou elements tant d'orientació i d'incentius a la contractació

4. Quin és l'instrument clau per a l'èxit de la política?

L'activitat principal va consistir a brindar suport financer per a la mentoria i l'adquisició d'experiència laboral durant un període màxim de nou mesos als empresaris que ofereixen una vacant d'ocupació a temps parcial o complet per una durada d'almenys sis mesos. La

tutoria va tenir una durada de tres a sis mesos i l'experiència laboral posterior va durar tres mesos.

El subsidi elegible per als ocupadors consistia en el 95% del cost laboral total de l'empleat i una contribució financera per cobrir els costos necessaris relacionats amb la tutoria i l'experiència laboral. A més, es pagava a l'ocupador una contribució financera per tutoria (i dissenyada per al mentor) (12,5% del cost laboral mínim anual total).

5. Principals problemes detectats; factors que han reduït l'impacte

Els principals problemes detectats en l'aplicació de la mesura consisteixen en l'escàs seguiment de l'impacte a mitjà termini de la mesura per a la integració laboral del sol·licitant d'ocupació. En enfocar-se el seguiment als nou mesos, es perd la possibilitat de conèixer la trajectòria laboral posterior.

L'altre grup de problemes es refereixen als propis problemes que comparteix amb els incentius a la contractació, però sobretot, amb garantir que els ajuts a la mentoria / tutorització dins de les empreses (sobretot les més petites) realment s'hi empenen.

6. Validesa interna. S'ha realitzat una avaluació de la pràctica? Quines conclusions s'han obtingut?

No s'ha fet una avaluació de la pràctica, però sí que s'han analitzat els resultats.

Dels 9.203 participants en el projecte que van completar el programa, 5.036 van romandre empleats permanentment dins dels sis mesos posteriors a la finalització del programa, la qual cosa implica una taxa d'èxit del 54,7%.

7. Validesa externa. Quines condicions afavoreixen la seva replicabilitat en el context català?

No s'han detectat requeriments organitzatius ni contextuals que puguin suposar un obstacle per a la seva aplicació en altres contextos.

Referències

Hricová, R. (2017). Ocupació entre joves i titulats en termes d'estratègia de personal. Acta Tecnologia. Roč, 3, 1-6.

Annex 2 Taula resum d' iniciatives per a la integració de joves vulnerables en el mercat de treball

De la mentoria i l'experiència laboral a l'ocupació per a joves:	
	País: República Eslovaca
	Període: 2015-2019
	Grup Objectiu: NINIs fins a 29 anys que han estat registrats com a aturats almenys 3 mesos
	Principal eina: Tutorització i experiència laboral (ocupació subvencionada)
	Tipus: Primer treball
	Validesa Interna:
	Validesa Externa:
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Sí
Joves cap a l' Ocupació:	
	País: República Finlàndia
	Període: 2018-2019
	Grup Objectiu: Joves aturats menors de 30 aturats de llarga durada i educació primària o menor
	Principal eina: Job coaching. Projecte pilot que estableix un model de pagament per als proveïdors basat en resultats, que se simplifiquen notablement
	Tipus: Híbrid, però importància de la formació professional (Train-first)
	Validesa Interna: Avaluació positiva per al grup objectiu
	Validesa Externa: Context amb nivells baixos d' atur juvenil de llarga durada
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si

1 Jove 1 Solució:	
	País: França
	Període: 2020
	Grup Objectiu: Joves aturats menors de 30 anys, amb atenció especial a aquells amb desavantatges
	Principal eina: Orientació, ajuda en els processos de selecció i incentius a l'ocupació
	Tipus: Primer treball
	Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	Validesa Externa: Context similar, amb nivells inferiors d'atur juvenil
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si
Des de la mentoria i l'experiència laboral a l'ocupació jove	
	País: República Eslovaca
	Període: 2015-2019
	- Grup Objectiu: NINIs que hagin estat registrats com a aturats: 3 mesos per als menors de 25 anys 6 mesos per als menors de 29 anys
	Principal eina: Orientació i experiència laboral
	Tipus: Primer treball
	Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	Validesa Externa:
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si

• Emprèn ara:	
	▪ País: Portugal
	▪ Període: 2022
	▪ Grup Objectiu: NINIs que han completat almenys 12 anys d'escolaritat
	▪ Principal eina: Formació en l'emprenedoria
	▪ Tipus: Tren-primer
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	▪ Validesa Externa: Context similar en termes de nivells d'atur juvenil i incidència NINIs
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si

• Afirma't ara:	
	▪ País: Portugal
	▪ Període: 2022
	▪ Grup Objectiu: NINIs en contextos socials vulnerables
	▪ Principal eina: Comprèn dos eixos.
	• Un primer eix d'aprenentatge, en el qual es dona suport a projectes d'adquisició de competències transversals a joves NINIs amb l'objectiu de finalitzar l'educació obligatòria o l'inici d'FP. • El segon eix d'emprenedoria
	▪ Tipus: Tren-primer
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	▪ Validesa Externa: Context similar en termes de nivells d'atur juvenil i incidència NINIs
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si

Programa d'Experiència Laboral per a Joves (WIJ!):	
	País: Belgium
	Període: 2015-2018
	Grup Objectiu: Joves amb baixos nivells d'educació / sense FP
	Principal eina: Coaching laboral, orientació i mentoria.
	Inclou alguns elements de formació.
	Tipus: Primer treball
	Validesa Interna: S' ha realitzat avaluació
	Validesa Externa: Context amb menys incidència de NINIs i menors taxes d'atur juvenil
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si

Arribar i activar NINIs a través dels telèfons mòbils	
	País: Romania
	Període: 2018-2022
	Grup Objectiu: NINIs amb edats compreses entre els 16-24 anys registrats en els serveis públics d'ocupació
	Principal eina: A través de l'establiment d'equips mòbils (que inclouen experts laborals) i de punts de suport (a les oficines locals dels serveis d'ocupació), s'intenta identificar i connectar amb els NINIs perquè es registrin en els serveis públics d'ocupació.
	Tipus: Outreach. Identificar i contactar amb els NINIs
	Validesa Interna: No s' ha realitzat avaluació ja que no hi ha un objectiu d' integració en el mercat de treball
	Validesa Externa: Context amb major incidència d'atur juvenil i una major extensió de NINIs
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No

Una nova forma de col·laborar i co-crear amb usuaris joves	
	País: Noruega
	Període: 2019-2021
	Grup Objectiu: Joves en general, sense especificar un grup objectiu més concret
	Principal eina: A través de la participació d'organitzacions juvenils, el projecte intenta connectar els joves amb els serveis públics d'ocupació. A més, el projecte també intenta que els mateixos joves es converteixin en consultors dels serveis públics d'ocupació i ajudin a millorar els serveis que ofereixen.
	Tipus: Outreach. Contactar els serveis públics d'ocupació amb els joves i millorar els serveis que ofereixen els serveis públics per a aquest col·lectiu
	Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	Validesa Externa: Context amb menor incidència d'atur juvenil i de NINIs
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No

• Taules tècniques de coordinació de Garantia Juvenil (GJ)	
▪ País: Múrcia - Espanya	
▪ Període: 2015	
▪ Grup Objectiu: El grup objectiu és el dels beneficiaris de la Garantia Juvenil	
▪ Principal eina: Aquesta iniciativa es plantejava dos objectius.	
	• En primer lloc, millorar la coordinació entre els diferents actors involucrats en la provisió de serveis dins del programa de Garantia Juvenil i enfortir la xarxa de proveïdors.
	• En segon lloc, aconseguir contactar amb un major nombre de joves potencialment beneficiaris de la garantia juvenil.
▪ Tipus: Outreach. Millorar governança i assolir amb joves potencials beneficiaris de GJ	
▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació	
▪ Validesa Externa: Context amb major incidència d'atur juvenil	
▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: Si	

• Veu a per això!	
	▪ País: Múrcia - Espanya
	▪ Període: 2019
	▪ Grup Objectiu: Societat en general, però particularment joves, dones i aturats de llarga durada
	▪ Principal eina: Reunió en la qual es presentaven d' una banda els testimonis de joves que havien trobat ocupació, i d' altra banda, amb la presència de coaches laborals i representants dels serveis públics d' ocupació. L' objectiu és facilitar l' adopció d' una actitud positiva en relació a la recerca de feina.
	• En primer lloc, millorar la coordinació entre els diferents actors involucrats en la provisió de serveis dins del programa de Garantia Juvenil i enfortir la xarxa de proveïdors.
	• En segon lloc, aconseguir contactar amb un major nombre de joves potencialment beneficiaris de la garantia juvenil.
	▪ Tipus: Millorar actitud en la recerca de feina
	▪ Validesa Interna: No s' ha realitzat avaluació
	▪ Validesa Externa: Context amb major incidència d' atur juvenil
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No

Programa Prop-Up!	
	País: Estònia
	Període: 2015 renewed 2022
	Grup Objectiu: NINIs amb edats entre els 16-25 anys
	Principal eina: L'objectiu del programa és la identificació dels NINIs a través d'equips d'experts i professionals que identifiquen i analitzen espais urbans. A través de la informació recollida en un llibre de signatures digital, centres cívics / socials en els quals es relacionen joves, ofereixen informació sobre característiques sociodemogràfiques d'aquests.
	Tipus: Divulgació. Rastreig de joves vulnerables en situació d'atur en zones urbanes
	Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	Validesa Externa: Context amb menor incidència d'atur juvenil
	Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No

• INEET4	
	▪ País: Marche, Itàlia
	▪ Període: 2021-2023
	▪ Grup Objectiu: NINIs amb edats entre els 16-25 anys
	▪ Principal eina: S'ofereix als joves participar en programes de treballs a la comunitat remunerats en una sèrie d'entitats regionals en sectors com l'esport, turisme, serveis socials i protecció civil. Tipus: Divulgació. Rastreig de joves vulnerables en situació d'atur en zones urbanes
	▪ Tipus: Primer treball
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	▪ Validesa Externa: Context regional amb majors nivells d'atur juvenil
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No
• Go4Brussel·les	
	▪ País: Brussel·les, Bèlgica
	▪ Període: 2022-2025
	▪ Grup Objectiu: NINIs amb edats entre els 16-25 anys
	▪ Principal eina: Contractes d'inserció de 12 mesos
	▪ Tipus: Primer treball
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació
	▪ Validesa Externa: Context urbà amb similars taxes d'atur juvenil
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No

• EtapaPrimera	
	▪ País: Brussel·les, Bèlgica
	▪ Període: 2022-2023
	▪ Grup Objectiu: Joves aturats menors de 30 anys amb nivells de formació mitjà-baix
	▪ Principal eina: La iniciativa ofereix contractes de pràctiques en empreses
	▪ Tipus: Primer treball
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat
	▪ Validesa Externa: Context urbà amb similars taxes d'atur juvenil
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No
• Programa Prop-up	
	▪ País: Estònia
	▪ Període: 2015
	▪ Grup Objectiu: Joves aturats NINIs que han experimentat atur de llarga durada
	▪ Principal eina: A través de l'establiment d'una relació amb els joves NINIs, canalitzada a través dels centres juvenils, es registra la seva activitat juntament amb les seves dades. A partir d'aquesta informació, es realitza un exercici de perfilat per determinar quin és el perfil.
	▪ Tipus: Divulgació.
	▪ Validesa Interna: No s'ha realitzat avaluació. Només informe de resultats.
	▪ Validesa Externa: Pràctica aplicada en context urbà amb taxes similars d'atur juvenil
	▪ Seleccionada i Proposta per a la seva anàlisi: No