

Documento de síntesis

Informe sobre el análisis de las oportunidades de movilidad laboral juvenil transfronteriza en el área de los pirineos.

Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
Barcelona, 2019

Interreg
POCTEFA



EQUIPO REDACTOR:

Oriol Homs i Ferret

sociólogo y socio fundador de Notus-ASR

Joan Antoni Serra Pardo

doctor en Geografía y socio de Notus-ASR

Joan Arasans

sociólogo e investigador de Notus-ASR

Marcel-Karl Krüger

estudiante de historia en prácticas en Notus-ASR

NOTUS: Applied Social Research

notus | reerca social aplicada
investigación social aplicada
applied social research
recherche sociale appliquée

Jonqueres 16, 9-A – 08003 Barcelona
Tel. 93 315 21 47 – A/e: notus@notus-asr.org
Web: <https://notus-asr.org/ca/>

COORDINACIÓN DE LA AGENCIA CATALANA DE LA JUVENTUD:

Àngels Piédrola

directora de Programas del PNJC de la Agencia Catalana de la Juventud

Montserrat Herguido

técnica de relaciones internacionales de la Agencia Catalana de la Juventud

Con el apoyo de los socios de proyecto Trampoline



Índice

1. Preámbulo	5
1.1. Objetivo del estudio.....	6
1.2. Ámbito geográfico del estudio.....	6
2. Metodología	7
2.1. Análisis de las oportunidades laborales en las etapas iniciales de la inserción profesional de los jóvenes.....	7
2.1.1. <i>Análisis general de la normativa</i>	7
2.1.2. <i>Diagnóstico socioeconómico</i>	7
2.1.3. <i>Análisis de las primeras experiencias laborales de las personas jóvenes</i>	8
2.2. Análisis de los recursos de cada territorio para facilitar la movilidad del colectivo de jóvenes en sus primeras experiencias laborales.....	9
2.2.1. <i>Análisis de los programas de movilidad laboral, voluntariado o prácticas</i>	9
2.2.2. <i>Análisis de la red de coordinación entre instituciones y profesionales</i>	9
3. Marco normativo laboral	10
3.1. Andorra.....	10
3.2. España.....	12
3.3. Francia.....	14
3.4. Síntesis del marco normativo.....	15
4. Análisis socioeconómico	17
4.1. Andorra.....	17
4.2. España.....	18
4.2.1. <i>Aragón</i>	18
4.2.2. <i>Cataluña</i>	21
4.3. Francia.....	23
5. Primeras experiencias laborales	26
6. Movilidad de las personas jóvenes y los recursos existentes	28
7. Conclusiones y recomendaciones	29

1. Preámbulo

Trampoline es un proyecto de cooperación transfronteriza para fomentar la formación y la movilidad de la gente joven en el territorio de los Pirineos entre Cataluña, Aragón, Andorra y Occitania. Su objetivo principal es mejorar el acceso por primera vez de los y las jóvenes al mercado laboral.

Una de las acciones previstas en el proyecto es la realización de este estudio de análisis de las oportunidades de movilidad laboral del colectivo de jóvenes en la zona transfronteriza del área de los Pirineos, para obtener informaciones y recomendaciones que ayuden a definir las otras acciones previstas en el proyecto.

El estudio se enmarca en la problemática del paro juvenil, que, a pesar de las mejoras de los últimos años, sigue siendo una realidad desafiante en muchos estados y regiones europeas. Según la Comisión Europea, en 2018 todavía había aproximadamente 3,5 millones de parados jóvenes de menos de 25 años en la UE, que equivalen a una tasa de paro juvenil actual del 15,6% y que sigue superando el doble de la tasa de paro de la población total (15,6% frente al 7%).

Ante esta situación, la Comisión Europea ha desarrollado varias iniciativas dirigidas a mejorar la empleabilidad del colectivo de jóvenes. Un primer referente es la Estrategia de la Unión Europea para la juventud 2010-2018. A partir de la Comunicación de la Comisión de abril de 2009, en noviembre de 2009 el Consejo adoptó una resolución sobre el marco para la cooperación europea en el ámbito de la juventud (2010-2018). Sus dos objetivos generales son la creación de más oportunidades, más equitativas, para las personas jóvenes con respecto a la educación y el mercado de trabajo, y la promoción de la ciudadanía europea, la inclusión social y la solidaridad de las personas jóvenes. Las medidas políticas que se deben desarrollar abarcan tanto iniciativas específicas en el ámbito de la juventud (por ejemplo, actividades de voluntariado y movilidad) como iniciativas de integración, es decir, que permitan tener en cuenta las cuestiones que afectan a la juventud en el momento de formular políticas en ámbitos que repercutan en la vida de las personas jóvenes.

Un segundo referente es la Estrategia Europa 2020, lanzada en 2010, y la parte que se centra en los jóvenes y aborda diferentes objetivos, como la reducción del abandono escolar, el aumento de la proporción de jóvenes licenciados y el desarrollo de un paquete completo de iniciativas políticas para la educación y el empleo. Eso incluye Tu primer trabajo Eures, un plan de movilidad laboral para facilitar la inserción laboral en toda Europa.

Un tercer referente son los diferentes programas e iniciativas desarrollados que pretenden fomentar la movilidad del colectivo de jóvenes. Uno de los programas más conocidos es el programa Erasmus+, en gran parte por el importante impacto que tiene en el ámbito universitario. Sin embargo, el programa es más amplio, ya que desarrolla tres actuaciones clave para dar apoyo al cumplimiento de sus objetivos, como la movilidad de las personas por motivos de aprendizaje, la cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas, y el apoyo a la reforma de las políticas. La Garantía Juvenil es una de las iniciativas más importantes y conocidas enfocadas al empleo del grupo de jóvenes. En abril de 2013, el Consejo Europeo adoptó la recomendación por la que se crea la Garantía Juvenil para que los jóvenes reciban una oferta de empleo de calidad, educación complementaria o formación en un plazo de cuatro meses después de quedar en el paro o de acabar la educación

formal. Esta oferta de calidad debe ser para un trabajo, para la educación continua o para un periodo de aprendizaje o prácticas, adaptada a cada persona y a su situación particular. Otra iniciativa fue la Red de aprendizaje del Fondo Social Europeo (FSE) sobre medidas de movilidad transnacional para jóvenes y personas jóvenes desfavorecidas (TLN Mobilicat) que se creó en febrero de 2013. El objetivo es integrar conocimientos y experiencia en el empleo de jóvenes y adultos jóvenes desfavorecidos mediante experiencias de aprendizaje relacionadas con el trabajo en el extranjero, para mejorar sus habilidades. Esta red es el origen del Programa TLN Mobilicat, una línea de subvenciones para dar apoyo a las entidades que dispongan de proyectos de movilidad transnacional, a fin de que las personas jóvenes hagan prácticas formativas no remuneradas en entidades o empresas, públicas o privadas, de estados miembros de la Unión Europea, subvencionado a través del FSE.

Un cuarto referente, en junio de 2013, fue el acuerdo del Consejo Europeo para aumentar los esfuerzos por promover la movilidad de las personas jóvenes solicitantes de empleo dentro de la UE. En este sentido, se decidió reforzar iniciativas como Tu primer trabajo Eures. También se pidió a los estados miembros que utilizaran parte de sus asignaciones con cargo en el FSE para financiar programas de movilidad transfronteriza. Otro instrumento de apoyo a los programas de movilidad laboral voluntaria entre los jóvenes europeos es el Programa para el empleo y la innovación social. Este programa da apoyo a los países de la UE en su intento por concebir y llevar a cabo reformas en materia de empleo y reformas sociales. Así, pues, en el ámbito europeo hay un reconocimiento del impacto positivo que tiene la experiencia laboral en el extranjero sobre las perspectivas de las personas jóvenes, en especial desfavorecidas, para acceder a un empleo mejor. De este modo, se destaca como la movilidad laboral pasa a ser importante en la reducción del desempleo juvenil, debido a que fomenta el crecimiento personal y profesional de las personas que viven y trabajan una temporada en el extranjero.

Conviene indicar que en este contexto europeo de fomento de la movilidad transfronteriza de personas jóvenes, en noviembre de 2017 el Comité de Programación del Programa Operativo de Cooperación Territorial España-Francia-Andorra 2014-2020 (POCTEFA) aprobó el proyecto Trampoline. El proyecto ha sido cofinanciado al 65% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través del Programa Interreg V-A España-Francia-Andorra (POCTEFA 2014-2020). El objetivo del POCTEFA es reforzar la integración económica y social de la zona fronteriza España-Francia-Andorra. Su ayuda se concentra en el desarrollo de actividades económicas, sociales y medioambientales transfronterizas mediante estrategias conjuntas a favor del desarrollo territorial sostenible.

1.1. Objetivo del estudio

El objetivo del estudio es analizar las oportunidades de que disponen las personas jóvenes para conseguir un primer empleo (ocupación estacional, prácticas laborales, voluntariado, etc.) para detectar las oportunidades de cooperación, intercambio y movilidad profesional transfronterizas.

1.2. Ámbito geográfico del estudio

El ámbito geográfico del estudio son los territorios fronterizos de Francia y España, así como el conjunto de Andorra. No obstante, también se han analizado datos de contexto en diferentes ámbitos administrativos. Concretamente, con respecto a Francia, se ha analizado la región de Occitania, los departamentos de L'Ariège, el Alto Garona, los Pirineos Orientales y los distritos fronterizos de Prades, Céret, Saint Gaudens, Saint Giron y Foix. Con respecto a España, se han analizado las comunidades de Aragón y Cataluña, las provincias de Zaragoza, Huesca, Gerona y Lérida, las comarcas fronterizas oscenses de La Jacetania, Alto Gállego, Sobrarbe y La Ribagorza, las comarcas catalanas de L'Alt Empordà, L'Alt Urgell y La Cerdanya, y la ciudad de Zaragoza. También se ha analizado el conjunto de Andorra.

2. Metodología

Para el estudio se han realizado un total de cinco actividades agrupadas en dos grandes ámbitos metodológicos:

- a) Análisis de las oportunidades laborales en las etapas iniciales de la inserción profesional de los jóvenes, focalizando en las oportunidades de movilidad laboral en la zona transfronteriza.
- b) Análisis de los recursos de cada territorio para facilitar la movilidad de los jóvenes en sus primeras experiencias laborales.

2.1. Análisis de las oportunidades laborales en las etapas iniciales de la inserción profesional de los jóvenes

En este primer ámbito se han desarrollado tres actividades con la finalidad de analizar:

- El marco normativo laboral y de prácticas.
- La situación socioeconómica y laboral, especialmente del grupo de jóvenes.
- Las primeras experiencias laborales de personas jóvenes.

2.1.1. Análisis general de la normativa

En esta actividad se ha llevado a cabo un análisis del marco normativo general que regula las primeras experiencias laborales que afectan a las personas jóvenes y la identificación de los instrumentos que fomentan la movilidad laboral o formativa (prácticas) de los jóvenes. Se ha centrado la atención en la normativa y en los instrumentos que puedan ser accesibles para jóvenes de los otros territorios del ámbito geográfico del análisis.

En un primer momento se ha realizado un análisis de los sistemas nacionales de empleo, y después se han analizado la normativa laboral estatal y las medidas de cada comunidad autónoma y departamento de los que conforman el ámbito geográfico de análisis. A partir del análisis se han identificado los principales instrumentos de los sistemas nacionales de empleo, la tipología de contratos a través de los cuales los jóvenes pueden acceder al mercado laboral y los programas y medidas existentes destinados a facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo.

2.1.2. Diagnóstico socioeconómico

La segunda actividad ha consistido en realizar un análisis de la situación demográfica y laboral de los diferentes territorios del ámbito de análisis, con un énfasis especial en la situación de la población joven. Eso ha permitido tener un conocimiento y una información más completos del contexto en que se ubica el colectivo de jóvenes que forman parte del análisis, tanto poblacional como del mercado laboral, y la posibilidad de poder establecer comparaciones entre los diferentes territorios. Para la recopilación de estos datos se han consultado las bases estadísticas de que dispone la Generalidad de Cataluña según diferentes fuentes estadísticas y laborales (Idescat, SOC y Seguridad Social), el Gobierno de Andorra (Departamento de Estadística), el Gobierno de Aragón (IAEST, Observatorio del Mercado Laboral del INAEM), el Ayuntamiento de Zaragoza (Observatorio Municipal de Estadística de la Ciudad) y las bases disponibles en Francia (INSEE, Pôle Emploi, Direccte).

Resulta necesario comentar que ha sido un análisis bastante complejo debido a la diversidad de instituciones que se han consultado, el diferente nivel territorial que se ha analizado (estatal, regional/autonómico, departamental/provincial, comarcal/por distritos y municipal) y la diferente disponibilidad de datos para cada territorio y la temporalidad de estos datos. Esta complejidad ha significado un importante esfuerzo en la selección de datos que fueran comunes para todos los territorios analizados y entre los diferentes niveles territoriales, y ha determinado las variables finales que se han acabado analizando. Aunque se ha intentado en la medida del posible seleccionar los datos, de modo que sean comparables, en algunos casos no ha sido posible, ya que los cálculos en los niveles de desagregación territorial del estudio no se calculan de la misma manera. En todo caso, se mencionan estos aspectos para que el lector lo tenga en cuenta.

Con respecto al análisis demográfico, se ha estudiado la evolución de la población los últimos 10 años, la estructura por edades y sexo, la distribución de la población por grandes grupos (jóvenes, adultos, personas mayores) y sexo, y los principales índices demográficos (dependencia, dependencia juvenil...).

Con respecto al mercado de trabajo, se han consultado varias bases de datos estadísticas para realizar un análisis descriptivo de las principales características del mercado laboral en cada territorio. Se presentan datos relacionados con la evolución de la población en edad activa, los principales sectores económicos (empresas y trabajadores), las características de la población ocupada (evolución, distribución por sexos y tasas de empleo) y las características de la población desocupada (evolución, distribución por sexos y tasas de paro).

Después de presentar las características de los mercados de trabajo de cada territorio, el análisis se ha centrado en la descripción de la situación de la población joven en particular. La población joven queda definida en el estudio como la que tiene entre 16 y 24 años. En el caso de algún indicador, no se disponían de datos lo bastante desagregados por edades y se ha trabajado con el colectivo de 16 a 29 años. En este sentido, ya no se habla de población joven sino de personas de menos de 30 años. Se ha estudiado la evolución de la población joven los últimos 10 años y su peso con respecto al total de la población, su distribución por sexo, su situación de actividad (tasas de empleo juvenil y tasas de paro juvenil) y su peso sobre la población en edad activa, la población ocupada y la población desocupada.

2.1.3. Análisis de las primeras experiencias laborales de las personas jóvenes

Una vez analizado el contexto territorial a escala demográfica, económica y laboral en el que se encuentra la población de jóvenes, se ha realizado un análisis específico de las primeras experiencias laborales de los jóvenes en cada territorio. Con esta finalidad se han entrevistado jóvenes con diferentes perfiles y que hayan participado en algún programa de movilidad laboral o no. La finalidad es ver qué valoración hacen de sus experiencias, sus motivaciones de elección, el grado de satisfacción con la participación en los principales programas de movilidad existentes en los territorios, observar qué impacto han tenido en su situación actual estas experiencias y averiguar qué aspectos de mejora introducirían para fomentar que las personas jóvenes accedan a programas de movilidad. A través de estas entrevistas también se ha tratado de saber cuáles las experiencias de movilidad existentes en el entorno próximo de la persona entrevistada.

En total se ha entrevistado a 32 personas, 8 en cada una de las cuatro zonas fronteras de Aragón, Cataluña, Andorra y Francia. Las personas han sido seleccionadas entre los contactos de los diferentes servicios de juventud, y se ha buscado un equilibrio de sexo, mayores y menores de 25 años y con estudios superiores u obligatorios.

Además, también se ha pasado un cuestionario en línea para saber la opinión de las personas usuarias de los principales programas de movilidad existentes. Los análisis de las trayectorias de las personas jóvenes se han hecho en relación con las variables personales y

con las variables del contexto de los territorios donde habitan para contextualizar sus vivencias personales. Se han conseguido 78 respuestas: 15 jóvenes residentes en Aragón, 16 en Francia y 47 en Cataluña. En Andorra no se ha podido pasar el cuestionario porque no había programas de movilidad debido a la alta movilidad que ya tiene de por sí la población.

2.2. Análisis de los recursos de cada territorio para facilitar la movilidad del colectivo de jóvenes en sus primeras experiencias laborales

En el segundo ámbito se han desarrollado dos actividades con la finalidad de:

- Elaborar un mapa de recursos para la movilidad de los jóvenes entre las regiones de la zona transfronteriza que se analiza.
- Conocer y analizar los actores y las redes de coordinación de programas de movilidad a cada territorio y entre sí.
- Detectar mejoras para introducir y realizar recomendaciones para potenciar la coordinación de programas de movilidad.

2.2.1. Análisis de los programas de movilidad laboral, voluntariado o prácticas

Aquí se ha realizado un análisis de cómo se produce la movilidad de las personas jóvenes, en los diferentes territorios del ámbito geográfico de análisis. En este sentido, se ha tratado de identificar diferentes recursos a través de los que se realiza la movilidad de personas y los programas de movilidad existentes en los diferentes territorios.

Con esta finalidad se ha recopilado información sobre los diferentes recursos, programas y servicios que están implicados en fomentar la movilidad internacional del colectivo de jóvenes. Los socios de proyecto han aportado la información existente en sus territorios, y en algunos casos se ha completado con otros documentos e informes sobre redes específicas. Se ha tenido en cuenta la diferente tipología de recursos, tanto de tipo laboral, como de formación o de voluntariado, y tanto si ofrecen un servicio de información, de orientación, de acompañamiento o de organización de la movilidad.

Con la información recopilada se ha confeccionado un inventario y mapa de recursos presentado en forma de cuadro sintético de los recursos existentes.

2.2.2. Análisis de la red de coordinación entre instituciones y profesionales

Además de los diferentes recursos de movilidad existentes, también se han analizado las diferentes redes de coordinación y actores que se encargan del diseño, implementación y desarrollo de programas o participan en la movilidad de personas. Se han identificado las redes de coordinación existentes y los actores que forman parte de ellas y se ha recogido su valoración de la experiencia en la implementación de recursos y programas de movilidad y las mejoras que consideran que hay que introducir.

Con esta finalidad se organizaron 7 reuniones de grupo (o focus group), una en Zaragoza, una en Andorra, una en Gerona, otra en La Seu d'Urgell, una en Foix, otra en Tolosa, y una última en Perpiñán. Además, hubo una octava reunión de grupo con los socios de proyecto, aprovechando su encuentro en Zaragoza, donde se presentaron los principales resultados del estudio.

3. Marco normativo laboral

El marco normativo de los tres países donde se está desarrollando el proyecto Trampoline ha sido analizado teniendo en cuenta cómo se organiza cada sistema nacional de empleo y de qué instrumentos dispone, la regulación laboral del trabajo de menores de edad, la tipología de contratos pensados para poder ayudar a jóvenes a acceder a un empleo y las medidas que tienen en cada país para fomentar el empleo juvenil.

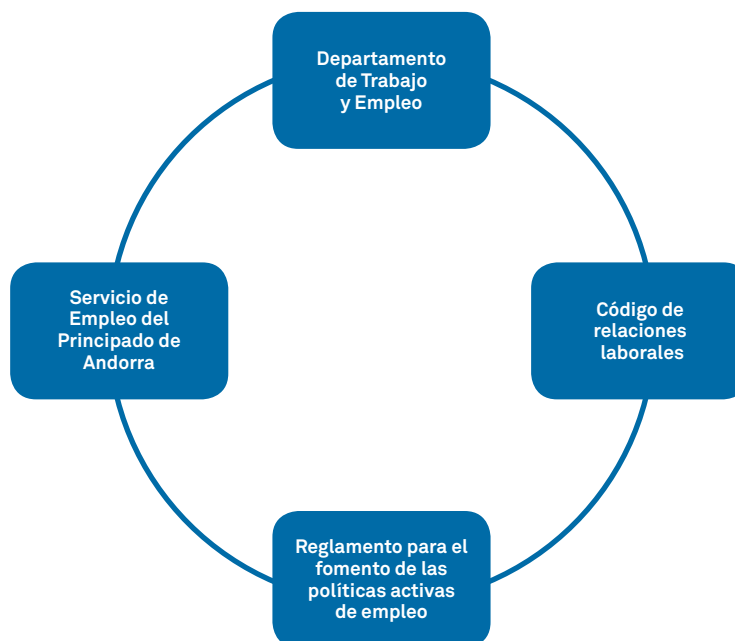
Como paso previo al análisis del marco normativo en los tres países, hay que comentar los criterios que se establecen en el ámbito de la Unión Europea. El aspecto más destacable es la libre circulación de los ciudadanos de los países que forman la Unión Europea. Eso permite desplazarse, residir, estudiar, buscar trabajo o trabajar en cualquier país de la Unión Europea sin solicitar autorización de entrada o de trabajo y disfrutando de las mismas condiciones que los ciudadanos del país. Si el periodo de residencia en el país, ya sea por motivo de estudio o de trabajo, es superior a los tres meses, hay que pedir una tarjeta de residencia a las autoridades competentes. En el caso de estar realizando una profesión que está regulada, se debe solicitar el reconocimiento del título o certificado necesario para llevar a cabo el trabajo.

3.1. Andorra

El Principado de Andorra tiene la particularidad, con respecto a España y Francia, que no forma parte de la Unión Europea y, por lo tanto, presenta limitaciones para la libre circulación de trabajadores y trabajadoras. No obstante, como se verá, depende mucho de personas no autóctonas para dar respuesta a la demanda de mano de obra de las empresas, especialmente en la temporada invernal. Por este motivo, se dota de un mecanismo para poder otorgar permisos de trabajo y residencia temporales. Este hecho y la no presencia del programa europeo de Garantía Juvenil son las principales particularidades que presenta con respecto a los otros dos territorios que se analizan.

A continuación, se exponen los elementos más relevantes del sistema nacional de empleo andorrano:

Figura 1. Elementos destacados del sistema de empleo andorrano



Los principales contratos (regulados por el Código de relaciones laborales) del área andorrana destinados a jóvenes son los siguientes:

- a. **Los contratos de aprendizaje.** Es una relación laboral contractual de entre seis meses a dos años que exige la necesidad de enseñar de manera técnica y práctica un oficio o trabajo al menor de edad (o un mayor de edad con alguna discapacidad) por parte del contratante a la vez que retribuye el trabajo de este aprendiz.
- b. **Los trabajos en prácticas formativas.** La matriculación en centros de enseñanza del Principado permite a los estudiantes hacer prácticas formativas en una empresa o entidad pública, siempre y cuando se cumplan las condiciones estipuladas en el reglamento regulador del contrato.
- c. **Las cuotas de autorizaciones de inmigración temporales.** Estas cuotas, a pesar de no representar un tipo de contrato específico ni focalizarse únicamente en las personas jóvenes, pueden representar una oportunidad de movilidad laboral para jóvenes de zonas próximas. Las cuotas de autorizaciones de inmigración son aprobadas a través de un decreto que incorpora un reglamento en el que se definen el sector en contrato y las actividades laborales implicadas, y que incide en diferentes aspectos como la formación, los requisitos salariales, la experiencia necesaria, etc.

Por otra parte, las principales medidas (puestas en marcha por el Gobierno de Andorra u otras instituciones) para incentivar el empleo entre las personas jóvenes son las siguientes:

El Plan para jóvenes activos de 16 a 21 años. Se dirige a las personas jóvenes que han acabado la formación obligatoria y no han conseguido una inserción en el mercado laboral. Les proporciona una formación profesionalizada previa al acceso al mundo laboral y fomenta la entrada al ámbito laboral. Se hace a través del Programa de fomento de la contratación y la formación práctica en el seno de la empresa de jóvenes activos de 16 a 21 años, como segunda parte del Plan, y se prioriza que estos consigan establecer un contrato de duración indefinida mediante las subvenciones que se ofrecen a las empresas, las entidades parapúblicas, las sociedades públicas o las entidades sin ánimo de lucro que se acojan al Programa.

3.2. España

La gran diferencia del marco regulador de las relaciones laborales del Estado español con respecto al del francés y al del andorrano es que no permite trabajar a los menores de 16 años ni prevé los trabajos de verano. En relación con el marco normativo francés, el español muestra más descentralización en las políticas activas de empleo, que son diseñadas a nivel estatal (ministerio), pero su implantación es de competencia regional (comunidad autónoma). En este sentido, las dos comunidades autónomas que se analizan, Aragón y Cataluña, presentan medidas de fomento del empleo juvenil diferentes, aunque comparten un mismo programa de Garantía Juvenil.

A continuación, se presentan los elementos más relevantes del sistema nacional de empleo español:

Figura 2. Elementos destacados del sistema español de empleo



Los principales contratos (regulados por el Estatuto de los trabajadores) del área española destinados a jóvenes son los siguientes:

- a. **El contrato para la formación y el aprendizaje.** Es una relación laboral contractual de entre uno a tres años que tiene por objeto la cualificación profesional del trabajador en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida por una empresa con una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional del sistema educativo.
- b. **El contrato en prácticas.** Es una relación laboral contractual de entre seis a dos años que tiene por objeto la obtención para la persona trabajadora de la práctica profesional adecuada al nivel del estudio cursado.
- c. **El contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa.** Dirigido a personas jóvenes paradas con menos de 30 años que cumplen los requisitos para optar al trabajo. Tendrán una jornada laboral a tiempo parcial no superior a la mitad de la correspondiente de un trabajador a tiempo completo (con algunas excepciones), que deberán

compatibilizarla con la formación (no necesariamente vinculada al puesto de trabajo objeto del contrato) o justificar que la han cursado en los seis meses previos a la formalización del contrato.

- d. **El contrato temporal de primer empleo joven.** Es una relación laboral contractual de entre tres a seis meses que tiene como objetivo la adquisición de una primera experiencia profesional, dirigido a la contratación de jóvenes, especialmente por parte de pymes y autónomos.
- e. **El convenio de prácticas no laborales.** Aunque no es un contrato laboral, estos convenios entre empresa y joven supervisados por los servicios de empleo están dirigidos a jóvenes sin experiencia laboral previa de más de tres meses, que serán garantes de una beca del 80% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), como mínimo.

Por otra parte, las principales medidas (puestas en marcha por el Gobierno de España y otras instituciones) para incentivar el empleo entre las personas jóvenes son las siguientes:

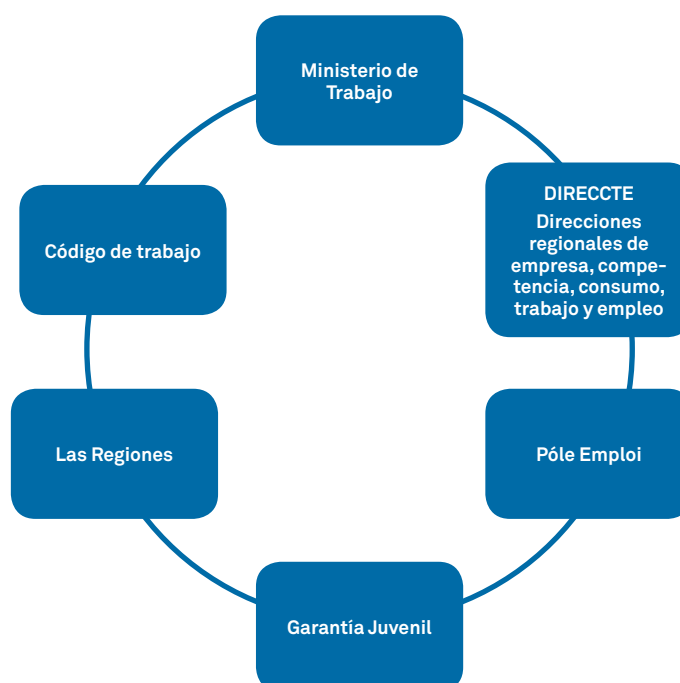
- i. **El programa Garantía Juvenil.** Iniciativa de la Unión Europea que tiene como objetivo que jóvenes que no estén cursando estudios ni haciendo formación ocupacional o no tengan trabajo, puedan recibir una oferta de empleo o formación tras haber finalizado los estudios o porque están en situación de paro. Los requisitos e incentivos para acceder a este programa se encuentran en el Plan nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España.
- ii. **De manera particular, en Cataluña hay seis medidas importantes para incentivar el empleo entre el colectivo de jóvenes**, como: Jóvenes en prácticas, que son contratos de seis meses para jóvenes titulados que buscan una primera experiencia profesional; Hacemos empleo para jóvenes, que tiene como objetivo dotar a las personas jóvenes de una experiencia profesional mediante un contrato laboral y una formación vinculada al contrato de trabajo; Proyectos singulares, que pretende reforzar las competencias profesionales de las personas jóvenes desocupadas y no integradas en el sistema de educación o formación; Ayudas y subvenciones al emprendimiento; TLN Mobilicat, en el que se ofrecen prácticas a personas jóvenes en situaciones de paro por un tiempo mínimo de dos meses en cualquier país de la Unión Europea, y Eurodissea, que es un programa de intercambio de la Asamblea de las Regiones de Europa que ofrece prácticas de tres a siete meses para jóvenes en el extranjero.
- iii. **De la misma manera, en Aragón** es el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) el que impulsa estas medidas para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes a través del Plan aragonés para la mejora de la empleabilidad joven (PAMEJ). Dentro de este Plan, son importantes las Escuelas taller, unos programas de formación en alternancia con el empleo dirigidos a personas jóvenes desocupadas e inscritas en una oficina de empleo del INAEM. Es preciso mencionar también los programas experimentales, que pretenden favorecer el desarrollo de proyectos dirigidos a personas jóvenes no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación para mejorar sus herramientas con el fin de poder insertarse en el mundo laboral. Una última medida es el Plan de formación e inserción juvenil de Aragón (FIJA), que es un programa de empleo juvenil destinado a jóvenes desocupados a través de modalidades contractuales ajustadas a los perfiles profesionales y personales individualizados.
- iv. **El Plan de choque para el empleo joven 2019-2021**, que engloba un total de cincuenta medidas para mejorar el empleo de las personas jóvenes, con el fin de mejorar la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española, fortalecer el compromiso con la formación integral y la cualificación de las personas jóvenes, y desarrollar iniciativas de vuelta a la escuela, de apoyo a la formación de competencias estratégicas y del asociacionismo empresarial.

3.3. Francia

El marco normativo en Francia muestra algunos elementos en común con el de Andorra, en el tema de la regulación de los trabajos de verano de los jóvenes con menos de 14 años, y con el de España, en relación con la presencia del programa de Garantía Juvenil. La particularidad del marco normativo francés se encuentra en las tres figuras que hay a nivel regional con la presencia de una dirección general (DIRECCTE), un servicio de empleo encargado de la intermediación y un gobierno regional que colabora en la orientación y en las políticas de formación. Una segunda particularidad es la existencia de un servicio de orientación específico para el colectivo de jóvenes, las Misiones locales, que no se encuentra ni en Andorra ni en España.

El sistema nacional de empleo francés se caracteriza por los elementos siguientes:

Figura 3. Elementos destacados del sistema de trabajo francés



Los principales contratos (regulados por el Código del trabajo) del área francesa destinados a jóvenes son los siguientes:

- El trabajo de verano.** Contratos destinados a menores de 14 a 15 años para trabajar durante el periodo de vacaciones escolares, siempre y cuando se cumplan las condiciones que establece la regulación del trabajo de menores.
- El contrato de aprendizaje.** Es una relación laboral contractual que tiene como objetivo permitir a una persona joven que siga una formación general, teórica o práctica, para adquirir un título con propósito profesional. El aprendizaje se basa en alternar formación teórica con formación profesional en una empresa.
- El contrato de profesionalización.** Es una relación laboral contractual que permite la adquisición de una cualificación profesional reconocida. El objetivo es la inserción de las personas jóvenes y adultas que cumplan los requisitos para ser beneficiarias de dicha relación laboral.

Por otra parte, las principales medidas (puestas en marcha por el Gobierno de Francia u otras instituciones) para incentivar el empleo entre las personas jóvenes son las siguientes:

- i. **La Garantía Juvenil.** Es un servicio destinado a ayudar los y las jóvenes en situaciones precarias (del colectivo nini) en su acceso a la autonomía y la integración profesional. Toma la forma de un contrato de un año entre el joven y una misión local, en el que esta última acompaña al joven de manera intensiva, monitoreada e individualizada para identificar sus puntos fuertes y habilidades.
- ii. **Las Misiones locales.** Es una medida destinada a la integración socioprofesional de las personas jóvenes que intenta resolver los problemas que dificultan su inserción en el mundo laboral. Para ello, utilizan un enfoque global para construir un proyecto profesional y de vida con ellos. Las Misiones son las encargadas de desarrollar el programa de Garantía Juvenil y el itinerario contratado de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía (PACEA).
- iii. El itinerario contratado de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía (**PACEA**) es el marco contractual del acompañamiento a las personas jóvenes.
- iv. **Los dispositivos de segunda oportunidad.** Son servicios que ofrecen una actualización de los fundamentos escolares para jóvenes y un acompañamiento de estos para intentar construir su proyecto personal y profesional, para que puedan adquirir autonomía y se integren socialmente. Hay dos dispositivos, las escuelas de segunda oportunidad (E2C), dirigidas a jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin ninguna titulación, y la Institución para la Inserción Laboral (EPIDE), dirigida a jóvenes parados sin titulación o con riesgo de marginación.
- v. **El Fondo para la Integración Profesional de Jóvenes (FIPJ).** Medida destinada a financiar acciones complementarias al apoyo personalizado y reforzado para los beneficiarios jóvenes que deben hacer frente a obstáculos sociales, familiares, culturales, etc.

3.4. Síntesis del marco normativo

En general, se aprecia que hay una organización parecida de los sistemas nacionales de empleo, con un organismo regulador como es el Ministerio de Trabajo, una legislación que regula las relaciones laborales (código o ley) y un servicio público de empleo responsable de organizar la atención a las personas desocupadas o que buscan un trabajo mejor y que realiza una intermediación entre estas personas y las empresas. La principal diferencia es la presencia de un dispositivo de atención y acompañamiento específico para la inserción del colectivo joven que hay en Francia.

También se observan algunas coincidencias entre los países analizados sobre las tipologías de contratos para jóvenes y medidas para fomentar el empleo juvenil con subvenciones o bonificaciones en su contratación.

En relación con la regulación del trabajo de menores, se destaca que en Francia y Andorra las personas pueden empezar a trabajar a partir de los 14 años, hecho que se denomina como trabajos de verano. En el caso español, los y las menores de edad no pueden empezar a trabajar hasta los 16 años.

Un instrumento que es común en los tres países son los contratos relacionados con la formación. Este es un instrumento que podría ser interesante para fomentar la movilidad relacionada con las primeras experiencias laborales de las personas jóvenes, especialmente en el caso de Francia y España, donde sus ciudadanos tienen libre circulación y no es necesario tener una autorización de trabajo o residencia. Aquí el aspecto clave sería el establecimien-

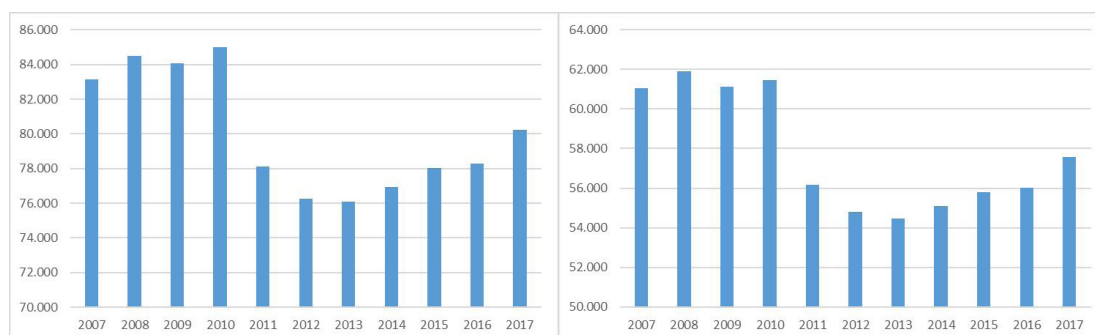
to de una colaboración entre centros y entidades de enseñanza de los diferentes países para vehicular esta movilidad transfronteriza. Una colaboración que consistiría en ayudar a las personas jóvenes que quieren hacer estancias formativas en empresas a encontrar trabajo y a tener más posibilidades de encontrarlo, en hacer la acogida de los y las jóvenes en formación que llegan y en firmar el convenio de formación entre estos y la empresa local. Una experiencia que puede servir como ejemplo es el Programa TLN Mobilicat, que lo lleva a cabo la Generalidad de Cataluña a través del Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC).

4. Análisis socioeconómico

4.1. Andorra

La evolución de la población (general, ocupada, desocupada y joven) viene marcada por un descenso importante debido a la depuración censal hecha entre los años 2009 y 2013, que además coincide con la crisis económica. A partir del 2013, la recuperación económica va marcando una evolución positiva de los registros estadísticos, como la generación de empleo, la reactivación del flujo migratorio que supone el crecimiento de la población y la reducción de las cifras de paro que sitúa su tasa de paro en un 2,4%.

Figura 4. Evolución de la población general y la población en edad activa en Andorra. 2007-2017

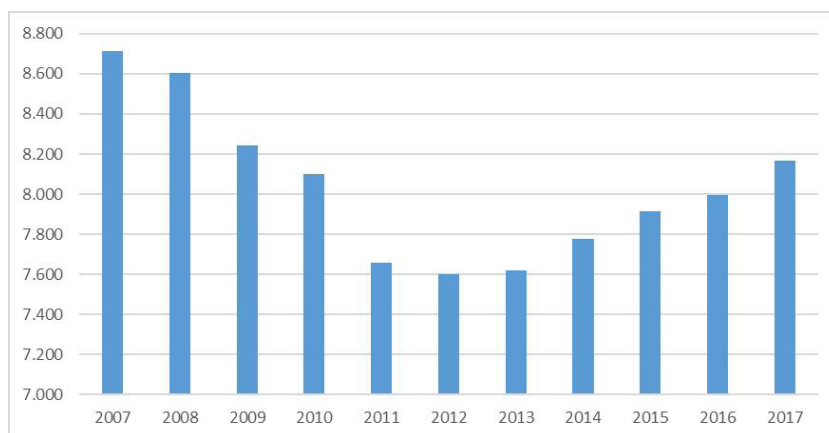


Fuente: Departamento de Estadística del Gobierno de Andorra

La población extranjera residente en Andorra presenta un impacto importante; representa más del 50% de la población andorrana, debido a necesitar más mano de obra de la que hay en el país y, por lo tanto, debe importarse. Este es un hecho muy característico de Andorra. Conviene indicar que son los españoles, los portugueses y los franceses los residentes extranjeros más numerosos.

La población joven también se beneficia de la recuperación general de la economía y se incrementa la población joven asalariada y su peso entre las personas asalariadas, y bajan las cifras de paro juvenil. No obstante, parte del crecimiento del empleo de la población joven parece producirse con personas jóvenes no residentes en Andorra, hecho que explicaría el descenso de la tasa de empleo juvenil que experimentan los residentes en el Principado. La bajada de la tasa de empleo juvenil en Andorra es un síntoma de un alargamiento en la transición de la formación al empleo del colectivo de jóvenes, que significa una incorporación cada vez más tardía a la vida laboral.

Figura 5. Evolución de la población joven. 2007-2017



Fuente: Departamento de Estadística del Gobierno de Andorra

4.2. España

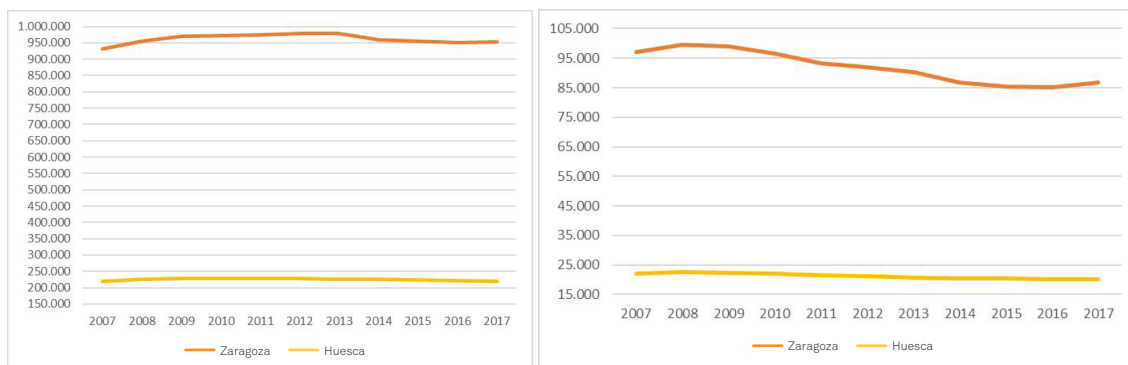
El análisis de la estructura socioeconómica del territorio español se presenta dividido en dos grandes zonas: el área aragonesa y el área catalana.

4.2.1. Aragón

Dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón, este estudio se ha centrado en la provincia de Zaragoza y Huesca. La primera tiene una población próxima al millón de personas, pero con una tendencia decreciente en los últimos cinco años a producirse una caída del 2,6%, centrada económicamente en el sector servicios (por la importancia de la ciudad de Zaragoza) y concentrando la mayoría de empresas y puestos de trabajo de la zona aragonesa. En términos de población activa y desocupada, en los dos valores se observan números más elevados que la media del conjunto de Aragón, y se destaca más empleo de los hombres aunque las mujeres son las que tienen más peso en número poblacional absoluto.

La segunda provincia (Huesca) tiene una población superior a las 200.000 personas, con una tendencia decreciente desde inicios de la década a producirse una caída del 3,9%. A diferencia de Zaragoza, concentra menos empresas y puestos de trabajo, pero en términos porcentuales se aprecia una importancia más elevada de sectores como la agricultura y la construcción. Es interesante también observar cómo el impacto del paro es menor en Huesca que en el conjunto de Aragón. Cabe añadir que, de manera particular, este estudio se centra dentro de la provincia de Zaragoza, en la capital provincial, y, dentro de Huesca, en las comarcas fronterizas (La Jacetania, Alto Gállego, Sobrarbe y La Ribargorza).

Figura 6. Evolución de la población general y la población joven en Zaragoza y Huesca. 2007-2017



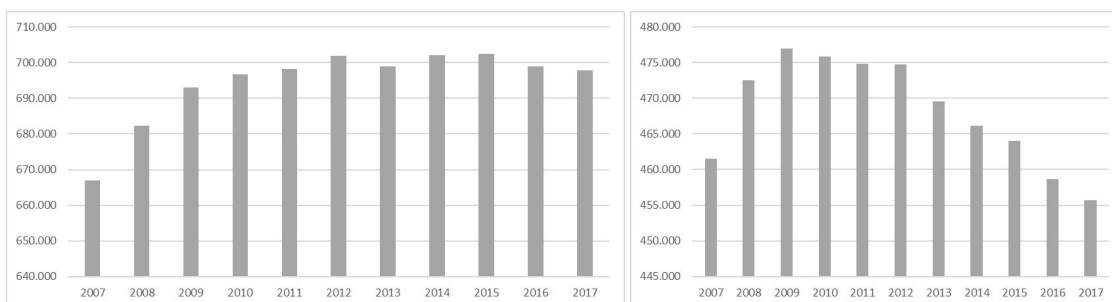
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística, IAEST

En cuanto a la situación de la población joven, vemos como en Aragón se destaca que tiene una tasa de empleo del 23,8% y una tasa de paro situada en el 18,8% (con más incidencia sobre las mujeres). A nivel provincial, tanto en Zaragoza como en Huesca representa un 9,1% de la población total, pero vemos cómo la tasa de empleo es ligeramente superior en la segunda provincia (24,2% enfrente de 23,3%), así como la tasa de paro juvenil (24,2% enfrente de 19%).

a. Ciudad de Zaragoza

La ciudad de Zaragoza está en un proceso de recesión demográfica. La evolución demográfica negativa está significando un envejecimiento de la población. Sin embargo, los resultados positivos de la economía que están generando empleo en la ciudad y el hecho de que la población que se marcha es mayoritariamente adulta, indican que la disminución de su población se puede deber a motivos relacionados con la vivienda. Es decir, personas que se marchan a vivir fuera de la ciudad, pero siguen trabajando. Es significativa la pérdida de población en edad activa. En contraposición, la población joven muestra una tendencia positiva en los dos últimos años.

Figura 7. Evolución de la población total y la población en edad activa de Zaragoza. 2007-2017



Fuente: Observatorio Municipal de Estadística de la Ciudad de Zaragoza

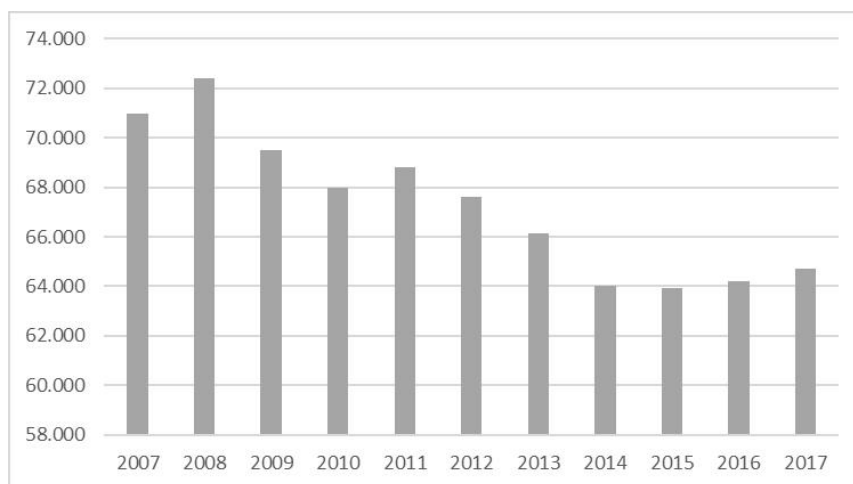
Un hecho que sobresale de Zaragoza es que las mujeres predominan entre la población y presentan una tasa de empleo superior a la de los hombres. Entre la población joven, las mujeres también presentan un empleo elevado, aunque no predominan.

Aunque el número de empresas no se incrementa, la recuperación económica está generando nuevos puestos de trabajo (unos 30.000 en 5 años) y reduciendo las cifras de paro (poco más de 21.000 parados). Este contexto positivo también está impulsando el empleo juvenil (1 de cada 4 jóvenes de la ciudad está ocupado) y reduciendo el paro juvenil (-2.421). La dife-

rencia entre la reducción de personas jóvenes desocupadas y el incremento de la población joven ocupada indica que para cada joven que ha dejado de estar en el paro hay casi dos que han encontrado un puesto de trabajo.

Así que, a pesar de expulsar población, la ciudad se mantiene atractiva para las personas jóvenes que vienen a por las mejores oportunidades laborales que les ofrece la capital aragonesa y por la presencia de una oferta formativa más diversificada.

Figura 8. Evolución de la población joven en la ciudad de Zaragoza. 2007-2017

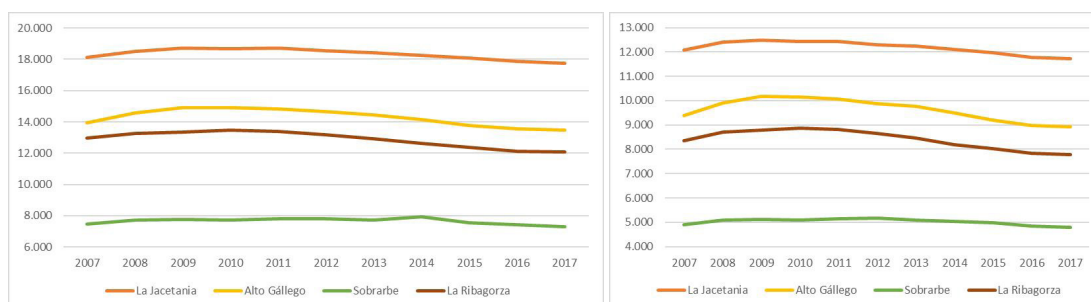


Fuente: Observatorio Municipal de Estadística de la Ciudad de Zaragoza

b. Comarcas fronterizas de Huesca

En las comarcas fronterizas de Huesca se produce un descenso de su población, especialmente entre la población activa, común en muchas zonas de montaña. Esta pérdida de población está intensificando el proceso de envejecimiento y puede generar problemas para el recambio generacional de las personas ocupadas a medio plazo. De hecho, ya se observa cómo empiezan a atraer mano de obra para poder cubrir los puestos de trabajo que se generan.

Figura 9. Evolución de la población en las comarcas fronterizas. 2007-2017



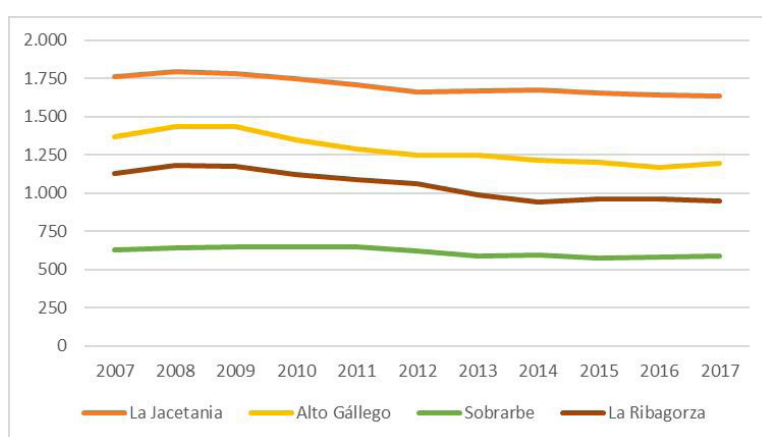
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística, IAEST

En el territorio fronterizo de Huesca se detecta un dinamismo económico significativo que está impulsando la aparición de nuevas empresas y la creación de nuevos puestos de trabajo. En la actividad económica de este territorio, tienen un peso importante las actividades relacionadas con el turismo de montaña, tanto en el tejido empresarial como en la estructura ocupacional.

La generación de ocupación que se está produciendo en el territorio ha aumentado las tasas de empleo de su población, en especial entre los hombres. Las cifras de paro también son positivas, ya que van reduciéndose y se sitúan en valores poco importantes, por debajo del 10% (a excepción de La Jacetania). Aunque las cifras de paro son positivas, estas muestran cómo el paro tiene más incidencia entre las mujeres.

En este contexto de prosperidad económica, el colectivo de jóvenes mejora su empleo, aumenta el número de jóvenes ocupados e incrementa su tasa de empleo juvenil. Algunas comarcas muestran crecimientos leves de la población joven, hecho que puede estar relacionado con la generación de empleo juvenil. Por sexos, entre los hombres hay más ocupación (1 de cada 4 jóvenes trabaja) que entre las mujeres (2 de cada 10 jóvenes trabajan). El paro juvenil también se está reduciendo y las tasas de paro juvenil experimentan variaciones importantes.

Figura 10. Evolución de la población joven. 2007-2017



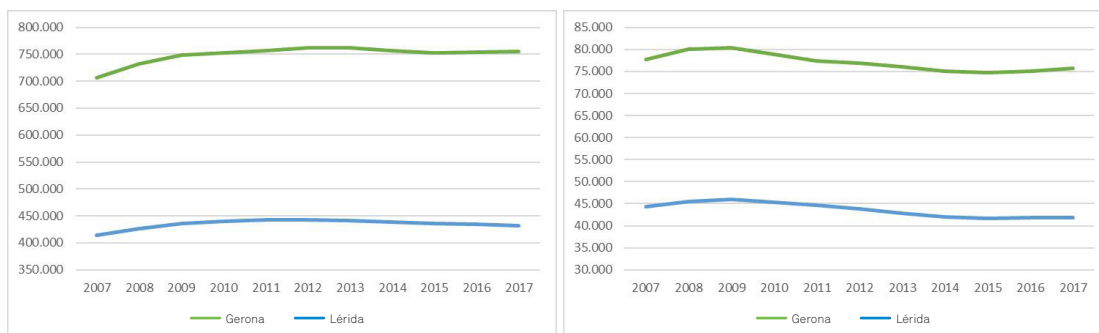
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística, IAEST

La generación de trabajo en el territorio donde se produce un envejecimiento de la mano de obra será uno de los principales retos a los que deberán hacer frente estos territorios si quieren mantener su actividad económica. En este sentido, el mantenimiento y la atracción de talento, ya sea a través del retorno o la captación, deberá ser un tema a trabajar por las empresas, pero también por las administraciones.

4.2.2. Cataluña

En la comunidad autónoma de Cataluña, el estudio se centra en las provincias fronterizas con Francia y Andorra, eso es, Gerona y Lérida. La primera cuenta con más de 700.000 personas; concentra el 10% de la población catalana y tiene una tendencia creciente desde 2015. En términos económicos, reúne a más de un 10% de las empresas catalanas y un 9% de los puestos de trabajo, en los que es importante el peso sectorial que tiene la construcción. Sobre la población ocupada, es interesante remarcar que buena parte de la población trabaja fuera de la provincia. En relación con la población desocupada, se percibe que los valores son ligeramente superiores a la media catalana (destaca el valor del sexo femenino). La segunda cuenta con más de 400.000 personas, pero con una tendencia decreciente, que ha supuesto una pérdida poblacional del 2,4% entre los años 2012 y 2017. En términos económicos, concentra la mitad del porcentaje visto en la provincia de Gerona en materia de empresas y puestos de trabajo en relación con el conjunto de Cataluña, y sobre todo es muy importante la presencia del sector agrario. Con respecto a la población activa, se puede observar su posición como exportadora de mano de obra y, en relación con la población desocupada, es inferior a la media del área catalana. Cabe decir que, como en Aragón, este estudio también analiza particularmente algunas de las comarcas fronterizas, es decir L'Alt Urgell, La Cerdanya y L'Alt Empordà.

Figura 11. Evolución demográfica y de la población joven en Gerona y Lérida. 2007-2017



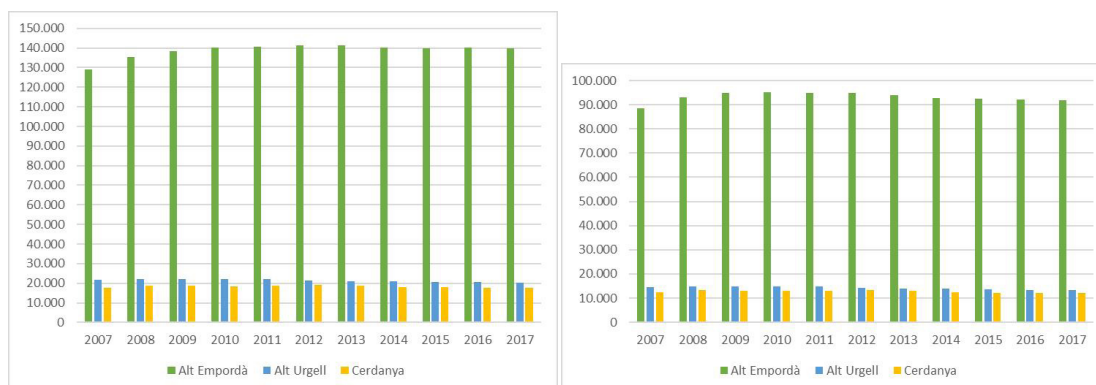
Fuente: Instituto de Estadística de Cataluña, IDESCAT

En el ámbito provincial, tanto en Gerona como en Lérida, el colectivo de jóvenes representa casi un 10% de la población total, y muestra unos valores similares tanto en la tasa de trabajo (39,2% y 39,4%) como en la tasa de paro (10,6% y 11%).

c. Las comarcas catalanas

Las tres comarcas catalanas presentan un proceso de pérdida de su población, en especial entre la población activa, comuna en muchas zonas de montaña. La pérdida de población está intensificando el proceso de envejecimiento y a medio plazo puede generar problemas en el recambio generacional de las personas ocupadas. De hecho, ya se observa cómo empiezan a atraer mano de obra para poder cubrir los puestos de trabajo que se generan.

Figura 12. Evolución de la población total y de la población en edad activa. 2007-2017



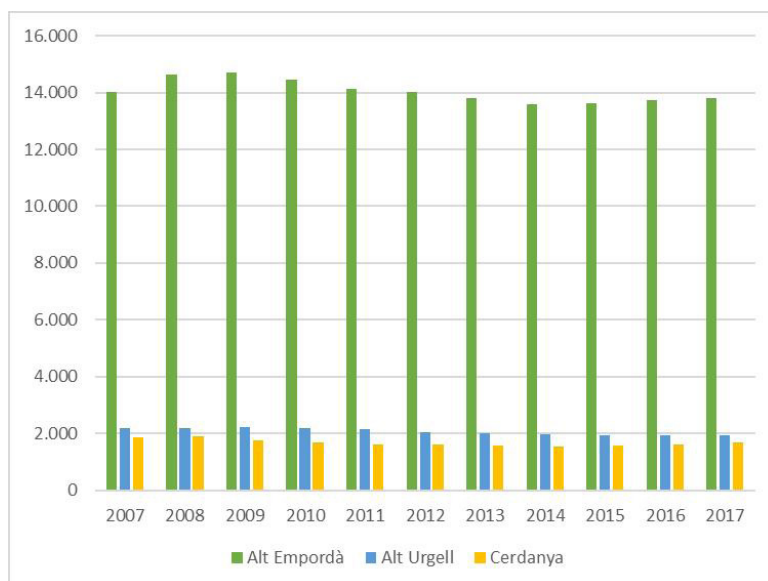
Fuente: Instituto de Estadística de Cataluña, IDESCAT

La recuperación económica está impulsando la aparición de nuevas empresas, genera empleo y conlleva un fuerte descenso del paro. No obstante, el incremento del empleo, el envejecimiento de la población y la pérdida de población en edad activa puede generar problemas en las empresas locales para encontrar a trabajadores y trabajadoras. Así que, en los próximos años, tendrán el reto de captar y atraer a nuevas personas para trabajar.

La economía de las comarcas está influida por la importancia que tienen las actividades relacionadas con el turismo, como el comercio y la hostelería, debido al número de empresas que reúnen y el de puestos de trabajo que crean. El sector público también es importante, en especial la actividad sanitaria en La Cerdanya y la de defensa en La Seu d'Urgell.

En relación con la población joven, en los últimos años muestra un crecimiento, que hace que gane peso dentro de la población activa. La evolución positiva del empleo también afecta a la población joven, que ve cómo se incrementa el volumen de este sector poblacional que se incorpora al trabajo y aumenta en relación con la población ocupada total. El incremento del empleo hace que la tasa de empleo crezca, mientras que se reducen las cifras de paro. Esta mejora del empleo juvenil puede ser un factor de atracción que se encuentre detrás del crecimiento poblacional del sector joven.

Figura 13. Evolución de la población joven. 2007-2017

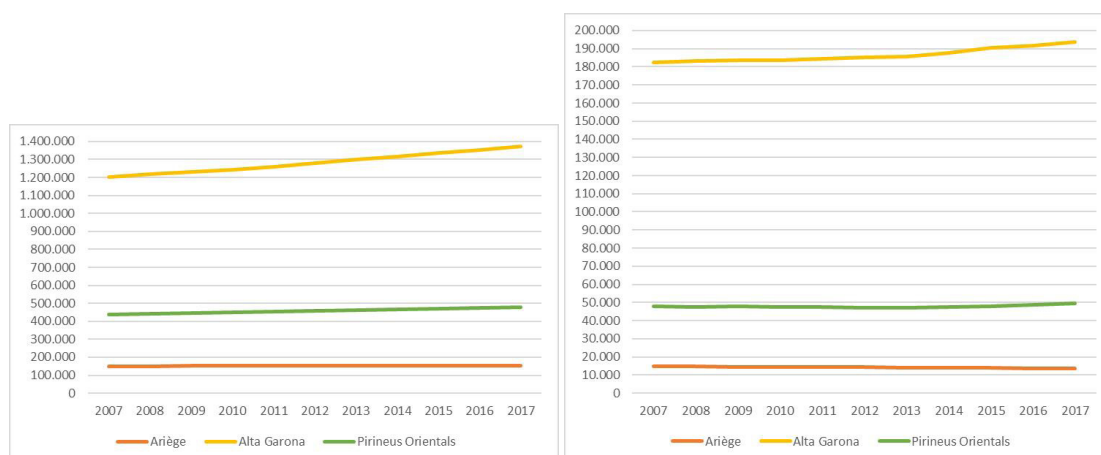


Fuente: Instituto de Estadística de Cataluña, IDESCAT

4.3. Francia

El análisis de la estructura socioeconómica de la zona francesa se centra en la región de Occitania, situada en el sur del país (como región fronteriza), con Tolosa y Montpellier como ciudades más importantes. No obstante, este estudio incide concretamente en algunos distritos fronterizos que forman parte de los departamentos de L'Ariège, el Alto Garona y los Pirineos Orientales. El primero cuenta con más de 150.000 habitantes, con una tendencia poblacional decreciente, y una importancia del sector industrial y de la construcción en el conjunto de la región. En relación con la población activa, se sitúa por debajo de la media de Occitania, mientras que la población desocupada presenta valores del 6,5%. El segundo departamento tiene una población de más de 1.300.000 personas, y casi condensa una ¼ parte de la población de Occitania, lo cual ayuda a comprender el enorme peso que tiene en términos económicos. De hecho, reúne a un 22,1% de las empresas y a un 28% de los puestos de trabajo de Occitania, con una gran importancia del sector servicios. En cuanto a la población en edad activa, tiene los valores más elevados de la región, mientras que las cifras de la población desocupada presentan un índice más alto que el del anterior departamento, al situarse en un 9,1%. El tercero tiene una población ligeramente inferior a los 500.000 habitantes, con una tendencia creciente en los últimos cinco años, que ha presentado una variación del +3,4%. En términos económicos destaca por tener una economía terciaria, donde el sector económico desempeña un papel importante. La población activa presenta valores inferiores a la media de Occitania, mientras que la tasa de desempleo (que afecta a más hombres que a mujeres) es sensiblemente inferior al valor regional, ya que se sitúa en valores próximos al 5%.

Figura 14. Evolución demográfica total y de la población joven en L'Ariège, el Alto Garona y los Pirineos Orientales. 2007-2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, INSEE

En cuanto a la situación de la población joven, en el Alto Garona se presentan los índices más elevados tanto en cifras absolutas (+ de 100.000 personas) como porcentuales (14,1% de la población total, frente al 10,3% de los Pirineos Orientales y 9% de L'Ariège). La tasa de empleo juvenil es superior en L'Ariège, se sitúa por encima del 30%, mientras que en los Pirineos Orientales no pasa del 24%. Finalmente, vemos que la tasa de paro juvenil es alta en los Pirineos Orientales, al superar el 40% sobre el total, y también son importantes los valores de L'Ariège (34,3%) y el Alto Garona (28,6%), pero en menor medida.

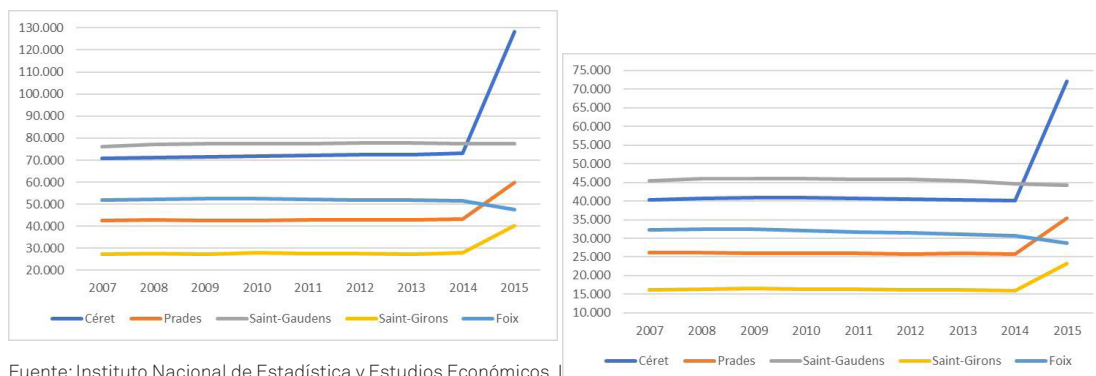
d. Los departamentos fronterizos

Los datos estadísticos de los departamentos son un poco antiguos y todavía parecen estar influidos por la crisis económica. Además, en el último año del que se disponen datos, hay una distorsión que afecta a tres de los cinco territorios que se analizan. A pesar de estos dos factores, se observan algunos aspectos interesantes que se comentan a continuación.

Se trata de territorios que están afectados por la crisis, que muestra sus efectos en la pérdida de población, en el empleo y el incremento del paro. Los datos más recientes sobre las empresas indican que en los dos últimos años se está produciendo una recuperación económica reflejada en la creación de nuevas empresas.

En el ámbito demográfico, resalta el predominio de mujeres en las poblaciones de los cinco territorios debido al peso más importante que tienen entre la población mayor de 49 años. Otro aspecto que comparten con otros territorios de montaña es la pérdida y el envejecimiento de la población. La población de origen extranjero no es muy importante, aunque es interesante ver la proporción de la población española entre los residentes extranjeros.

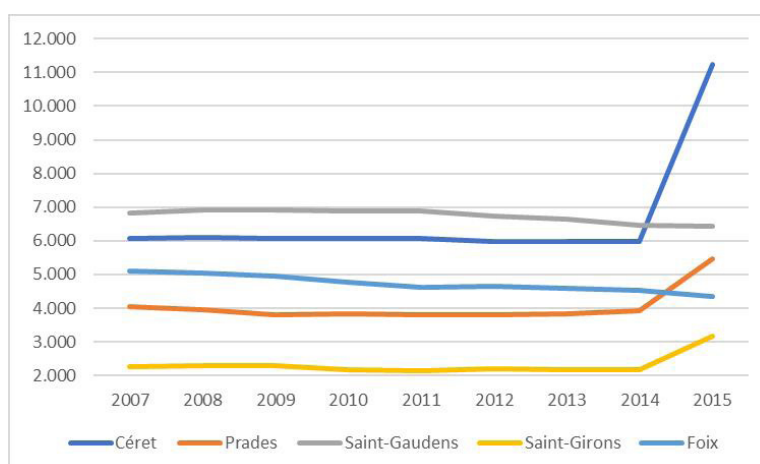
Figura 15. Evolución de la población en los departamentos fronterizos. 2007-2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, I

Entre la población joven se da un predominio de efectivos masculinos. Este sector se ve afectado por la destrucción de empleo que se observa hasta el año 2015 y que determina la reducción de las personas jóvenes ocupadas. Eso también afecta al incremento de las personas jóvenes paradas. No obstante, entre 2011 y 2014 no todos los jóvenes que dejan de emplearse (709) pasan a estar desempleados (206). Esto puede ser debido a las siguientes causas: una parte de las personas jóvenes que dejan de estar ocupadas superan los 24 años y ya no se contabilizan en el grupo de jóvenes; una parte de los jóvenes que estaban ocupados en el territorio se desplazan a otros territorios en busca de mejores oportunidades (por trabajo o para buscarlo), y el alargamiento de la transición entre formación y ocupación entre los jóvenes, que cada vez se produce más tarde y, por lo tanto, no se da un relevo generacional con la población joven ocupada. Este último aspecto parece tener incidencia sobre el colectivo de mujeres jóvenes, en el que se registra un nivel de ocupación más bajo respecto de los hombres.

Figura 16. Evolución de la población joven en los departamentos fronterizos. 2007-2015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, INSEE

5. Primeras experiencias laborales

El análisis de las respuestas que han proporcionado las diferentes personas entrevistadas posibilita detectar unos rasgos comunes de los diferentes territorios que conforman el objeto de este estudio y al mismo tiempo extraer una serie de dinámicas o tendencias comunes:

- a.** Las primeras experiencias laborales de las personas entrevistadas son trabajos temporales, bien aprovechando periodos de vacaciones, bien combinándolos con los estudios, por ejemplo los trabajos de fin de semana. Dentro de esta generalidad, se puede concretar que las personas que han cursado o están cursando estudios superiores tomaron la opción de trabajar para tener independencia económica para sus gastos y disponer de una ayuda para pagarse los estudios. Son muy pocos los casos de personas entrevistadas sin ningún tipo de experiencia laboral, suele coincidir con las personas más jóvenes que cursan estudios posobligatorios y todavía están definiendo su carrera profesional.
- b.** El factor geográfico y la potencialidad económica concreta que tiene una zona es de una importancia considerable en el momento de escoger el primer empleo. Por este motivo, en zonas de atracción turística como Andorra, la mayoría de los primeros trabajos tienen relación con este sector (deportes de nieve, comercio) y, en cambio, en otras zonas menos turísticas son más comunes los puestos de trabajo relacionados con la Administración, actividades culturales o actividades de ocio, por ejemplo monitores de comedor o de campamentos de verano.
- c.** En términos generales, las mujeres entrevistadas manifiestan más tendencia a trabajar con niños. Así pues, a menudo presentan unas primeras experiencias laborales relacionadas con el cuidado de niños, como hacer de canguro o clases de repaso. En relación con este aspecto, en algunos casos aprovechan las oportunidades laborales que ofrecen agencias de au-pair para adquirir experiencias laborales internacionales, en especial para mejorar el conocimiento del idioma.
- d.** La mayor parte de las personas entrevistadas que han superado los estudios obligatorios y posobligatorios vincula sus hitos al trabajo asalariado y al mercado laboral. En cambio, las personas entrevistadas más jóvenes que están cursando estudios medios todavía no tienen unas expectativas claras, ya que no han definido su futura trayectoria profesional y laboral. En menor proporción hay personas que relacionan sus hitos con actividades de voluntariado, colaboración, etc.

- e. En cada una de las zonas que conforman el objeto de estudio, las personas entrevistadas creen, en términos generales, que podrán consolidar su actividad laboral en sus correspondientes áreas residenciales. Las principales trabas que se señalan para explicar la posible falta de consolidación de la actividad laboral es la precariedad, la movilidad hacia otras zonas para ir a estudiar o la ausencia de actividad económica en localidades pequeñas.
- f. Excepto en los casos de Zaragoza y Tolosa, ciudades más grandes, las personas entrevistadas que tienen la residencia familiar en ciudades más pequeñas muy a menudo han tenido que ir a estudiar fuera de su ciudad, sobre todo las que han optado por estudios superiores. Este hecho parece significativo porque ya los ha familiarizado con un tipo de movilidad. Es como si les hubiera abierto las puertas para ampliar sus horizontes vitales e incorporar la movilidad internacional como una opción.
- g. La agrupación de todos los perfiles de movilidad transfronteriza nos permite observar que una de las principales razones esgrimidas se refieren a las académicas, bien porque las personas entrevistadas utilizan programas de estudios internacionales (por ejemplo, el Erasmus), bien porque sus áreas tienen una falta de oferta formativa (Andorra y su oferta universitaria). En el caso de las personas que no tienen experiencia de movilidad, usualmente se explica por su juventud o por la rápida entrada en el mercado laboral tras haber acabado los estudios obligatorios o medios.
- h. En términos generales se considera que la movilidad transfronteriza es más o menos habitual en relación con la proximidad respecto de la frontera. Las causas de esta movilidad son casi siempre por estudios —para evitar problemas con las convalidaciones— o laborales —buscan mudarse a zonas más favorables y con mejores condiciones para insertarse en el mercado laboral. Una gran parte de las personas entrevistadas tienen conocidos con experiencias de movilidad, y normalmente las valoraciones son positivas.
- i. Los dispositivos de apoyo para jóvenes, aunque en buena medida son conocidos, no son siempre muy utilizados. Además, en función de la zona, hay opiniones más o menos positivas de estos servicios. Algunas de las opiniones críticas están relacionadas con la limitación de los recursos ofrecidos, que no dan suficiente respuesta a sus necesidades.
- j. La mayoría de las personas entrevistadas considera que su futura proyección laboral está en los territorios donde residen en el momento de la entrevista, con la aspiración de conseguir un trabajo vinculado a su formación académica y poder emanciparse del núcleo familiar. No obstante, algunas de las personas entrevistadas señalan su preocupación por el estado actual de las oportunidades para los jóvenes en su territorio, pero también en general en Europa.
- k. La movilidad internacional, más que la transfronteriza, forma parte de la mayoría de las expectativas del colectivo joven, fundamentalmente en relación con estudios, como prácticas o para complementar estudios o para acceder a otros centros formativos. La concreción de estas expectativas está muy condicionada a los recursos existentes, oportunidades y decisiones de índole personal.
- l. La movilidad internacional por motivos laborales constituye una posibilidad por si las oportunidades en el territorio no acaban de consolidarse, pero, en general, no es una prioridad para la gran mayoría. En algunos casos existe una expectativa de internacionalización del itinerario profesional, pero en general no es en la proximidad transfronteriza, sino en las ciudades y países con más capacidad de atracción en función de las opciones profesionales, ya sea dentro o fuera de Europa. En este caso, para un número reducido de jóvenes, Barcelona tiene una cierta capacidad de atracción en algunos casos más relacionados con el emprendimiento, o también Zaragoza.

6. Movilidad de las personas jóvenes y los recursos existentes

En general, las personas jóvenes presentan dos tipos de movilidad internacional: formal e informal.

La movilidad formal se realiza a través de programas establecidos. En este sentido, los recursos más importantes que están a disposición del colectivo de jóvenes para la movilidad internacional son los programas europeos financiados desde varias instituciones europeas —Erasmus+ (que engloba varias iniciativas), el programa Eurodisea, en el programa TLN Mobilicat y Eures—, especialmente en Francia y España. En Andorra, además de participar en el programa Erasmus+, sobresale la movilidad formativa que viene regulada con acuerdos y convenios con los respectivos países. La movilidad informal es la que realizan las personas por sí mismas. Esta movilidad puede darse a través de flujos de intercambio ya existentes —entre poblaciones de un lado y otro de la frontera o hacia las ciudades más importantes de las regiones— o espontáneos fuera de flujos convencionales de relación territorial.

Los programas de movilidad existentes se vehiculan mediante una amplia gama de instituciones, organismos y entidades que los incorporan en sus actividades y servicios ofrecidos al colectivo de jóvenes. Se pueden distinguir tres grandes grupos de organismos relacionados con: el ámbito de la educación y la juventud, el ámbito del empleo y el ámbito de la juventud. Con respecto a los recursos existentes, destaca la diversidad y especialización de la cadena de servicios y recursos que se ofrecen al colectivo de jóvenes. A grandes rasgos pueden clasificarse sus funciones en: información y orientación, servicios de acompañamiento y organización de la movilidad, otros servicios más especializados como de vivienda o residencia.

Del análisis de las opiniones de las personas que han participado en programas de movilidad se desprende que el impacto más importante de la movilidad internacional se da en el ámbito de la orientación y la adquisición de competencias que se incorporan en el saber hacer de la gente joven, mientras que como instrumento de inserción laboral no acaba de verificarse que tenga un impacto directo.

Los equipos profesionales que participan en la gestión de servicios y recursos de movilidad destinados a jóvenes consideran que: se requiere un espacio estable de coordinación entre los diferentes servicios en el ámbito local más posible y transversal; hay una falta de información y de relaciones estables entre las entidades de las dos partes de la frontera con el fin de localizar los recursos necesarios que faciliten la movilidad; en los últimos años ha disminuido el interés de las personas jóvenes por la movilidad. Debido a la complejidad de la gestión de los programas de movilidad, se requiere más colaboración entre entidades más pequeñas con implantación local y entidades mayores de dimensión territorial más amplia, que es positiva porque combina proximidad y capacidad de gestión.

7. Conclusiones y recomendaciones

El análisis de las condiciones socioeconómicas de la zona transfronteriza objeto del estudio y del papel de la movilidad internacional en la transición del colectivo de jóvenes hacia el mundo laboral, así como de los recursos puestos a disposición para facilitar la movilidad, aportan una gran cantidad de información sobre una diversidad de situaciones y de contextos que, a pesar de todo, presenta unos rasgos comunes que pueden ser resumidos como conclusiones.

La movilidad internacional de las personas jóvenes se sitúa en el contexto de la transición de los jóvenes entre la finalización de sus estudios y la incorporación al mercado de trabajo. Desde este punto de vista, a pesar de las importantes diferencias entre los tres países analizados —y también entre las regiones estudiadas y las zonas más próximas a la frontera—, destacan una serie de rasgos que son comunes a todos ellos. Las diferencias observadas no son tanto entre contextos de países diferentes o regiones, sino más bien con respecto a la distancia entre grandes ciudades, o ciudades pequeñas y el mundo rural. Es decir, sobre la perspectiva que se abre para las personas jóvenes sobre su futuro profesional y personal. La gran mayoría de los jóvenes preferiría tener un futuro personal y profesional en su lugar de origen o de residencia familiar, pero, si no es posible, recurrir a la movilidad forma parte de las expectativas de la gente joven y, al mismo tiempo, están muy influidos por las expectativas de la colectividad y de la opinión pública de la zona. Así, se pueden constatar más diferencias entre Foix y Tolosa que entre Tolosa o Barcelona, o Gerona o Zaragoza. O entre Figueres y L’Espolla, que entre Figueres y Perpiñán.

Las expectativas personales de las personas jóvenes sobre su futuro se viven de forma muy desigual entre la gente joven en función de su capital socioeconómico; la movilidad tiene un papel importante en el refuerzo de las oportunidades profesionales de las personas jóvenes o, al contrario, en el desperdicio de estas oportunidades. Esta reflexión lleva a considerar la importancia de la igualdad de oportunidades en el acceso de los recursos de movilidad precisamente para evitar que la movilidad internacional se convierta en un elemento de consolidación de las desigualdades.

Por otra parte, la movilidad internacional está enmarcada en el contexto de unas transiciones del colectivo de jóvenes que se han alargado (se incorporan más tarde a la vida laboral) y en unas situaciones de incertidumbre y precariedad en sus primeros contactos con el mercado de trabajo. El contraste entre la precariedad de los primeros contactos con el mercado de trabajo y la expectativa de una movilidad internacional para acabar de completar su preparación profesional o intentar un itinerario de inserción es muy acusado. En general, la expectativa de una movilidad internacional forma parte del imaginario deseable de una parte importante de los jóvenes, pero, en cambio, difícilmente se concreta en proyectos viables

de movilidad, ya sea por el grado de incertidumbre que supone todo proyecto de movilidad, por la opción de aprovechar las oportunidades que surgen en la proximidad o por el interés de la gente joven de mantenerse lo más cerca posible de su entorno de relación personal y familiar.

En este contexto, la movilidad transfronteriza, especialmente la más próxima a las dos vertientes de la frontera, presenta poca atracción en los proyectos de movilidad de las personas jóvenes dispuestas a llevar a cabo un proyecto de estas características. Esta constatación conduce a la necesidad de situar la movilidad transfronteriza en otra realidad observada en el análisis demográfico: un envejecimiento acelerado de la población en toda la zona del estudio y la reducción de la población en muchas de las ciudades de la zona, especialmente de las más pequeñas y próximas a la frontera. La movilidad del colectivo de jóvenes constituye una pieza clave en las estrategias para retener o atraer talento hacia territorios en peligro de despoblamiento o con dificultades para reponer la población envejecida. Esta afirmación constituye una de las conclusiones claves del estudio.

Con respecto a los recursos existentes, se constata que la mayor dificultad no reside tanto en el volumen de recursos, sino en su coordinación. Hay una cierta adaptación del volumen de demanda por parte de los jóvenes y de los recursos existentes, aunque es evidente que un mayor número de recursos permitiría animar a más jóvenes a seguir una experiencia de movilidad. Se ha confirmado la presencia de una serie de experiencias positivas de creación de redes de movilidad locales de tipos transversales entre todos los servicios implicados y la consolidación de redes en el interior de los diferentes servicios existentes, en cada uno de los tres tipos de servicios implicados: los formativos, los de empleo y los de juventud. La consolidación de estas redes parece ser una condición necesaria de mejora para sistemas de información y de bases de datos que faciliten los contactos transfronterizos para la organización de los proyectos de movilidad, especialmente en relación con empresas acogedoras de jóvenes y estructuras de vivienda.

No obstante, las redes detectadas son básicamente de tipo local, regionales o nacionales, y solo alrededor de proyectos transnacional o, en el caso de Eures, son redes internacionales o transfronterizas. La consolidación estable de redes transfronterizas es una demanda ampliamente expresada por los actores implicados. Considerando las fuertes identidades institucionales de las redes existentes, la organización de una red transfronteriza de promoción de la movilidad parece más adecuada que se articule bajo la forma de una red de redes que intentando hacer una única red que disuelva las redes existentes.

Sobre cómo viven y valoran las experiencias de movilidad internacional, los resultados son muy positivos con respecto a su valoración personal como experiencia de ampliación de los horizontes vitales y como elemento de reflexión y de influencia en la orientación de su vida personal y profesional. En cambio, las valoraciones disminuyen respecto a la relación entre el trabajo realizado durante la estancia en el extranjero y las oportunidades laborales obtenidas al regresar al país, o la influencia de la estancia en el extranjero para encontrar trabajo en el país de origen. Esta constatación permite aconsejar que haya que dedicar más atención al acompañamiento en el proceso de inserción laboral de la persona joven tras su regreso.

Síntesis de las conclusiones

- a.** La movilidad internacional tiene una buena imagen, pero no es muy realista para la mayoría del colectivo joven. ¡Es un sueño! Pocos jóvenes pasan de la idea a la realidad.
- b.** La movilidad transfronteriza no es prioritaria en los itinerarios o proyectos de movilidad, menos en algunas zonas muy localizadas, por ejemplo Andorra-La Seu-Puigcerdà, La Jonquera-El Pertús.
- c.** En las zonas de intensa actividad económica transfronteriza, la gran mayoría de las movilidades son informales.
- d.** Las personas con titulación superior y las mujeres participan más en los programas de movilidad internacional.
- e.** La movilidad internacional forma parte de los factores de desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.
- f.** Las personas que participan en las acciones de movilidad internacional tienen una opinión muy positiva de su experiencia desde el punto de vista personal y vital.
- g.** El principal efecto de la movilidad para las personas jóvenes es que los ayuda a tener más conocimiento de sí mismos y a orientar su vida personal y profesional.
- h.** No hay una relación directa entre la estancia internacional y su vida profesional posterior, pero las competencias sociales desarrolladas durante la estancia les son muy útiles para el desarrollo de su vida personal y profesional.
- i.** Los idiomas, los costes económicos y la cuestión de la vivienda constituyen barreras a la movilidad.
- j.** La regulación del mercado de trabajo, el reconocimiento de los diplomas, las regulaciones administrativas también constituyen barreras importantes a la movilidad.
- k.** En cada territorio hay una amplia red de actores implicados en los servicios de movilidad, pero son necesarias la consolidación y la estabilidad de estas redes.
- l.** Existe un consenso generalizado para la construcción de redes transnacional soportadas por sistemas de información y bases de datos para facilitar la organización de las movilidades transfronterizas.

De las conclusiones expresadas se pueden deducir una serie de recomendaciones con el fin de contribuir a una mayor proyección e impacto de los proyectos de movilidad transfronteriza:

- i. Hay que relacionar más estrechamente los proyectos de movilidad transfronteriza con las estrategias de desarrollo local para contrarrestar la tendencia al despoblamiento de las ciudades o los pueblos más próximos a la frontera.
- ii. Se deben reforzar los vínculos entre centros de formación-servicios de empleo y servicios de movilidad con el fin de conseguir más impacto de los programas de fomento de la movilidad, y poner el acento tanto en la fase de difusión y motivación a la gente joven en los centros de formación como en la organización de la movilidad y, sobre todo, en la planificación del regreso y el acompañamiento a la inserción laboral posterior.
- iii. Es necesario reforzar la coordinación de los actores locales para definir itinerarios articulados de apoyo operativo a la movilidad.
- iv. En el ámbito regional hay que reforzar la coordinación de las redes institucionales orientadas a la reducción de los obstáculos institucionales a la movilidad y a la creación de recursos para facilitar la movilidad:
 - a. Sistemas de información y orientación digitales.
 - b. Mapas de recursos transfronterizos.
 - c. Coordinación de las bolsas de trabajo transfronterizas.
 - d. Apoyo a los procesos de homologación y reconocimiento de las titulaciones y diplomas.
- v. Promover el aprendizaje de idiomas vecinos, programas de formación bilingües y programas de formación compartida transfronteriza relacionados con demandas de sectores económicos.
- vi. Coordinación de los diferentes proyectos POCTEFA que intervienen en la promoción de la movilidad transfronteriza.

La movilidad internacional es un recurso de elevada eficacia para la maduración de los proyectos personales y profesionales de las personas jóvenes. Utilizar la movilidad como instrumento de igualdad de oportunidades y de impacto en los procesos de acompañamiento a la inserción laboral del colectivo de jóvenes puede permitir desplegar sus máximas potencialidades.

Interreg
POCTEFA

