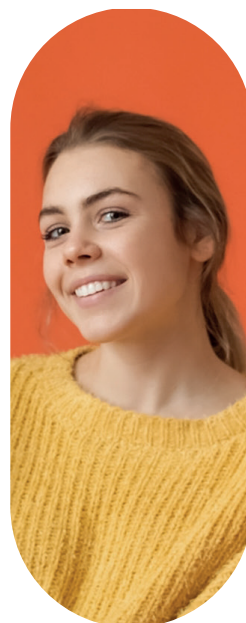


PLAN DE EMPLEO JOVEN



2024/25



Comunidad
de Madrid



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	DIAGNÓSTICO	8
3	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN	28
4	EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN	32
5	COMPROMISOS	42
6	EJE 1. MODELO DE SERVICIO PÚBLICO ORIENTADO A LOS JÓVENES	46
7	EJE 2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES	58
8	EJE 3. IMPULSO AL EMPLEO	66
9	RESUMEN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO	72
10	ANEXO. CERTIFICADOS PROFESIONALES CON INSERCIÓN LABORAL MAYOR DEL 70%	77

1

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

INTRODUCCIÓN



Creemos en la capacidad de nuestros jóvenes para contribuir con su talento en el mercado laboral.

Creemos en una juventud libre y próspera, pero sabemos que hay ocasiones en las que no encuentran oportunidades y afrontan dificultades para encontrar un empleo

En la actualidad, España lidera la tasa de paro y de paro juvenil en la Unión Europea, y aunque afortunadamente la situación en la Comunidad de Madrid se está revirtiendo, la problemática asociada al desempleo juvenil constituye una preocupación de suma importancia para el gobierno regional donde el 29,6% de la población desocupada corresponde a jóvenes menores de 30 años, alcanzando una tasa de paro del 17,4% (4T2023).

Por ello, el compromiso con el pleno empleo se hace más relevante si hablamos de ellos.

Esta preocupación se refleja en los compromisos electorales de esta legislatura con el empleo y los jóvenes:

Queremos conseguir que todas las personas tengan trabajo gracias a las tecnologías y unos buenos servicios públicos.

Que los jóvenes puedan emanciparse y empezar nuevos proyectos, formarse a lo largo de toda la vida, encontrar un empleo cuando terminen sus estudios y vivir en una región donde las oportunidades de ocio y cultura son incomparables.

Ante este desafío, la Comunidad de Madrid asume la responsabilidad de abordar de manera proactiva esta situación, a través de un Plan de Empleo Joven que responde a las necesidades específicas de este segmento de la población. Esta iniciativa constituye un hito crucial en el continuo compromiso de la Comunidad de Madrid por alcanzar el pleno empleo, fijando como **objetivo reducir el paro a un rango entre el 6% y el 8% a lo largo de la legislatura**. La aplicación efectiva de estrategias destinadas a los jóvenes supone un paso primordial para lograr este ambicioso propósito.





Este plan se diseña con el firme propósito de fortalecer y potenciar las oportunidades de empleo para la juventud madrileña trabajando en:

La atención personalizada

La colaboración entre instituciones

La formación especializada

El respaldo financiero

El aprovechamiento de plataformas digitales

El estímulo al emprendimiento

La creación de redes de apoyo integral

Son elementos fundamentales que este programa abordará, a través de los 3 ejes estratégicos sobre los que se asientan los servicios que se ofrecen desde la Comunidad de Madrid para ayudar a los jóvenes a mejorar su empleabilidad y encontrar un empleo de calidad:

Orientación

Formación

Intermediación

La participación activa de todas las partes interesadas es un aspecto clave para el éxito de este Plan. La flexibilidad y la adaptación continua a las dinámicas cambiantes del mercado laboral constituyen elementos ineludibles para asegurar la eficacia y el mantenimiento a largo plazo de estas iniciativas. Solo a través de un esfuerzo coordinado y una estrecha colaboración se podrán alcanzar las metas propuestas, transformando así la realidad laboral de la juventud madrileña y consolidando un futuro más próspero y prometedor para todos.





2

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

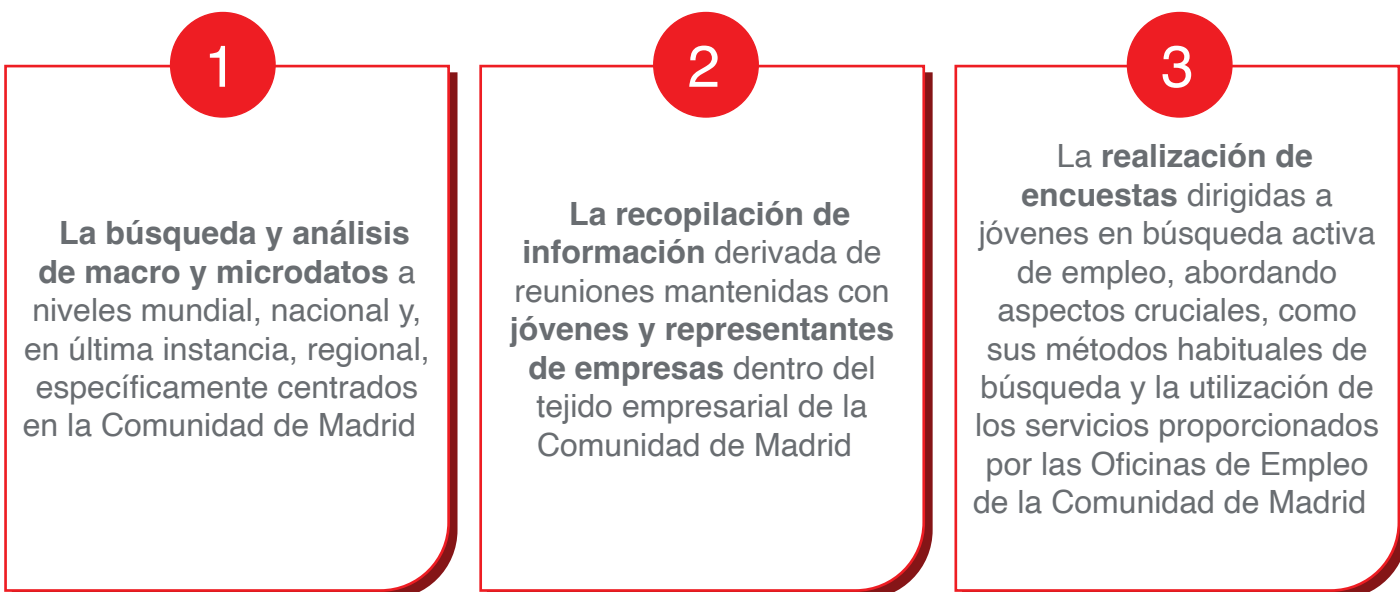
DIAGNÓSTICO

2.1 SITUACIÓN ACTUAL

2.2 FOCUS GROUPS

2.3 RETOS DETECTADOS

Con el propósito de establecer un sólido punto de partida que permita delinear la situación actual del empleo juvenil en la Comunidad de Madrid, se ha realizado una investigación con una metodología mixta enfocada en:



Los diferentes enfoques permiten obtener una **visión integral**, proporcionando la información necesaria para desarrollar un diagnóstico preciso que sirva como base para la elaboración de este Plan de Empleo Joven 2024-2025.

2.1 SITUACIÓN ACTUAL

Las personas jóvenes menores de 30 años constituyen uno de los grupos de mayor interés en el mercado laboral. Este grupo de edad requiere especial atención por las altas tasas de paro que presenta.

> 2.1.1 CONTEXTO GENERAL QUE AFECTA AL MERCADO DE TRABAJO

La Comunidad de Madrid ha mostrado a lo largo de 2023 un sólido crecimiento en su PIB, superando la media nacional, y se espera que esta tendencia positiva se mantenga en los próximos años. Este progreso se respalda con un aumento significativo en el índice de confianza del consumidor.

Este fortalecimiento en la confianza del consumidor tiene el potencial de impulsar la producción, la actividad comercial y la seguridad de consumidores y empresas. Este impulso, a su vez, podría generar un aumento en la oferta de empleo, contribuyendo de manera significativa a la disminución de las tasas de desempleo.

No obstante, a pesar de estas señales positivas, existen factores que han afectado y pueden afectar en el futuro próximo al mercado laboral:

- ☑ Las secuelas de la crisis de la COVID-19 han tenido un impacto negativo en el mercado laboral, especialmente en los jóvenes, con un aumento en la tasa de desempleo y una parte considerable de personas jóvenes afectadas por el desempleo técnico o expedientes de regulación de empleo.
- ☑ La incertidumbre geopolítica actual, marcada por conflictos bélicos, crea un entorno de inseguridad, volatilidad financiera y perturbaciones en el comercio y la cadena de suministro.
- ☑ La inflación sigue siendo una fuente de desestabilización, con tasas significativas en el pasado y previsiones que podrían afectar la toma de decisiones de inversión y contratación de las empresas, lo que podría resultar en una menor creación de empleo.

El entorno transformador del mercado laboral se está viendo influido por cambios tecnológicos acelerados, un mercado laboral cada vez más complejo y dinámico, la evolución económica y cambios en las expectativas y valores de las generaciones más jóvenes. Se prevé que un 50% de los futuros puestos de trabajo requieran competencias aún no conocidas relacionadas con la innovación y la tecnología, y los jóvenes de las Generaciones Z y Alfa serán los principales candidatos para ocupar estos puestos en el futuro.

Este entorno cambiante requiere una adaptación constante por parte de todos los actores del mercado laboral, especialmente los jóvenes, que desempeñarán un papel crucial en este nuevo escenario.

> 2.1.2 VISIÓN GENERAL DEL COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL JUVENIL

Datos generales

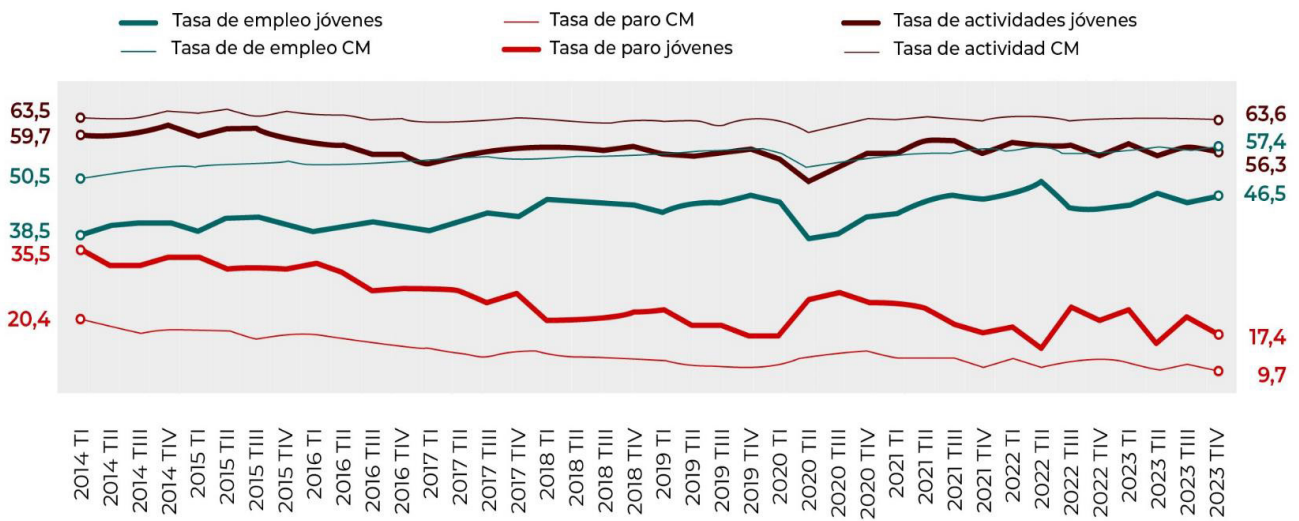
De acuerdo con los datos relativos al cuarto trimestre de la Encuesta de Población Activa publicados por el Instituto Nacional de Estadística, en la Comunidad de Madrid 614.800 jóvenes menores de 30 años ofrecen su fuerza de trabajo al mercado laboral, es decir, la población activa joven representa el 16,6% del total. Asimismo, los jóvenes ocupados ascienden a 507.900, constituyendo el 15,1% de la población ocupada madrileña.

Estos datos reflejan unas tasas de actividad y empleo del 56,3% y 46,5%, respectivamente, entre las personas jóvenes de la Comunidad de Madrid, que superan las tasas equivalentes de la media nacional.

No obstante, también hay que señalar que las personas jóvenes se enfrentan a una mayor dificultad para acceder y mantener un empleo, ya que el 29,6% del desempleo madrileño corresponde a este colectivo, con una tasa de paro del 17,4%. Esto implica que hay 106.900 jóvenes en situación de desempleo en la región, que buscan activamente una oportunidad laboral.

Por otro lado, la población inactiva menor de 30 años asciende a 477.700 jóvenes, el 22,5% del total regional. La principal razón para no participar en el mercado de trabajo entre las personas jóvenes es la dedicación a los estudios, ya que el 90,7% de las personas inactivas jóvenes son estudiantes, y por tanto, en principio, no debería resultar un problema para el ámbito público.

La comparación con los valores a nivel global, indica que, en actividad y empleo, los jóvenes se sitúan en tasas menores, mientras que en la tasa de paro es 7,7 puntos porcentuales superior a la global.

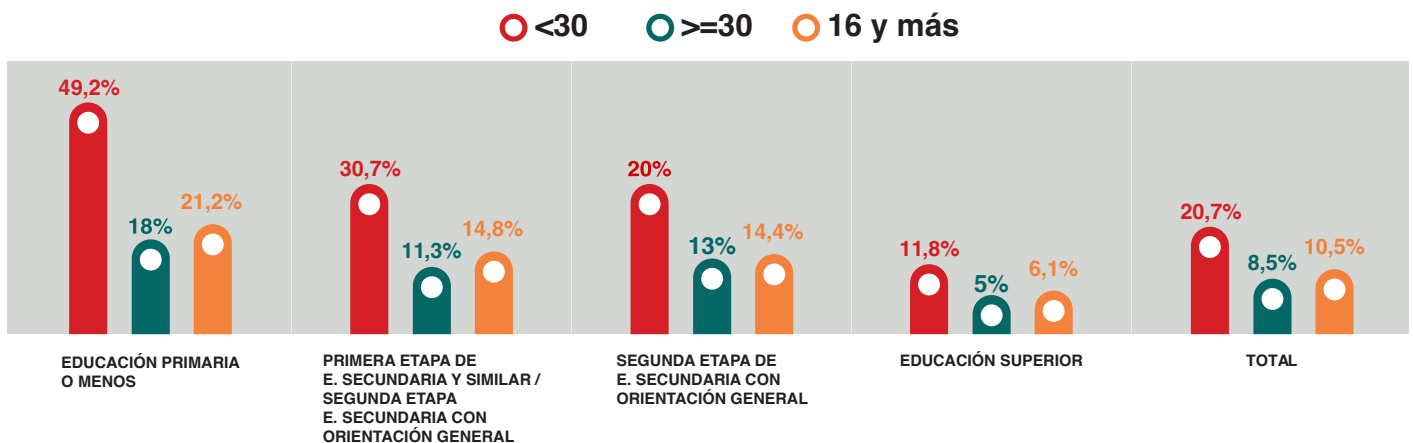


Evolución de las tasas del mercado laboral (%) en jóvenes y población general.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



El análisis detallado de los datos indica que es especialmente relevante la relación de las tasas de paro con el nivel de estudios alcanzado.

Entre los jóvenes con menos estudios, la tasa de paro se incrementa de forma relevante.



Tasas de paro (%) en función de edad y nivel formativo.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



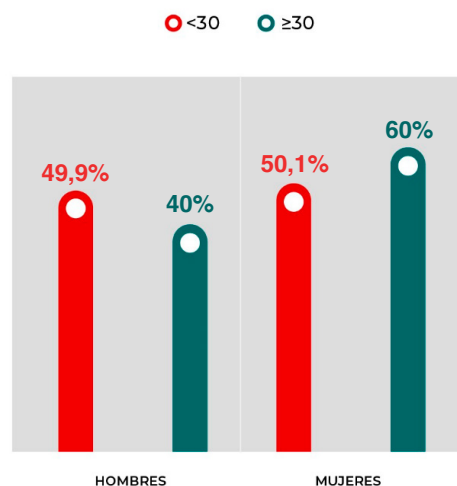
Perfilado del paro juvenil

El año 2023 cerró en el mes de diciembre con 55.600 personas jóvenes menores de 30 años registradas como demandantes de empleo, de las cuales 50.876 se encontraban en situación de desempleo.

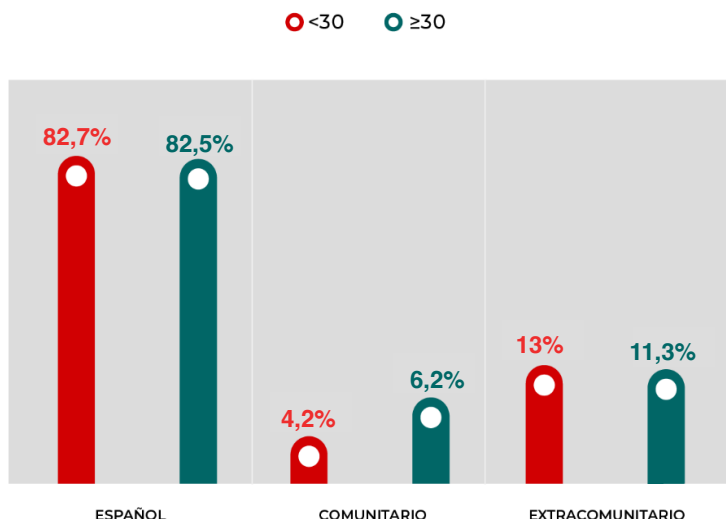
El perfilado de las personas demandantes de empleo desempleadas menores de 30 años (en adelante colectivo de jóvenes) en comparación con el de 30 o más años pone de manifiesto las diferencias propias del colectivo joven respecto del colectivo de más edad:

Según género

Las mujeres son ligeramente mayoritarias, representando el 50,1% frente al 49,9% de hombres, aunque mucho menos que en el colectivo de 30 o más años, en el que el porcentaje de mujeres demandantes de empleo desempleadas es del 60% frente al 40% de hombres.



Distribución de demandantes desempleados según género. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.



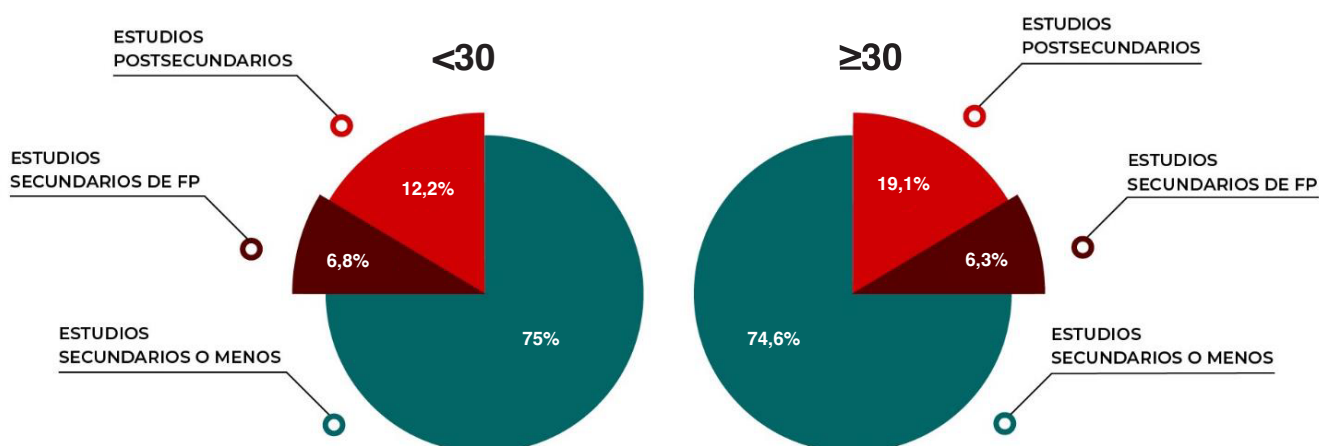
Distribución de demandantes desempleados según nacionalidad. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Según nacionalidad

En el colectivo joven, el 82,7% son españoles, el 4,2% son comunitarios y el 13% son extracomunitarios. No se observan grandes diferencias en estos mismos porcentajes si nos referimos al colectivo de 30 o más años, siendo ligeramente mayor el de comunitarios en los mayores de 30 años, en contraposición con el de extracomunitarios, que es menor.

Según nivel formativo

Los jóvenes con estudios primarios, secundarios, o aquellos que ni siquiera han terminado estas etapas agrupan a la mayor parte del colectivo joven, algo que sucede igualmente en el colectivo de 30 o más años.



Distribución de demandantes desempleados según nivel formativo. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

El análisis más pormenorizado del colectivo de menores de 30 años, en varias franjas de edad, indica que, a menor edad, el porcentaje de estudios secundarios o menos, aumenta significativamente, algo lógico ya que, por edad, aún no han podido completar estudios superiores. Sí parece significativo el incremento de jóvenes demandantes de empleo desempleados sin estudios en el grupo de menor edad (de 16 a 19 años), que es del 11%, mientras que es del 8,8% para el colectivo global de jóvenes menores de 30 años.

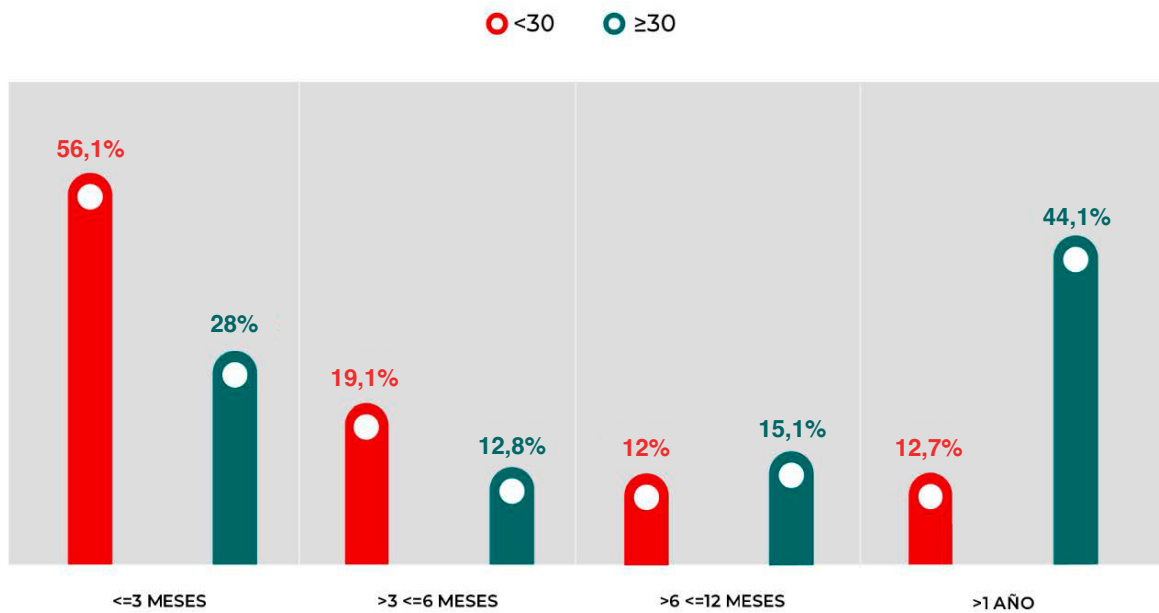
	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Analfabetos / Sin estudios	0,7%	0,5%	0,5%
Estudios primarios incompletos	10,3%	7,9%	8,1%
Estudios primarios completos	38,5%	30,9%	30,3%
Estudios secundarios. Programas de FP	4,6%	7,9%	6,4%
Estudios secundarios. Educación general	45,7%	37,2%	30,8%
Estudios postsecundarios. FP superior	0,1%	9,1%	8,3%
Estudios postsecundarios. Primer ciclo	0%	0,1%	0,2%
Estudios postsecundarios. 2º y 3º ciclo	0%	6,3%	15,4%
Otros postsecundarios	0%	0,1%	0,1%

Distribución de demandantes desempleados según nivel formativo. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Según tiempo en el desempleo

El grupo de jóvenes que lleva en el desempleo menos de 3 meses es el mayoritario. Es importante resaltar en este punto, que el hecho de que sea mayoritario este grupo puede deberse a que cada 3 meses es el período en el que hay que renovar la demanda, y es frecuente que no hagan la renovación al no encontrar incentivo.

Por ese mismo motivo, la representación de menos de 3 meses y 3-6 meses es mucho mayor en jóvenes, especialmente menos de 3 meses que en el colectivo de 30 o más años.



Distribución de demandantes desempleados según tiempo en desempleo. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

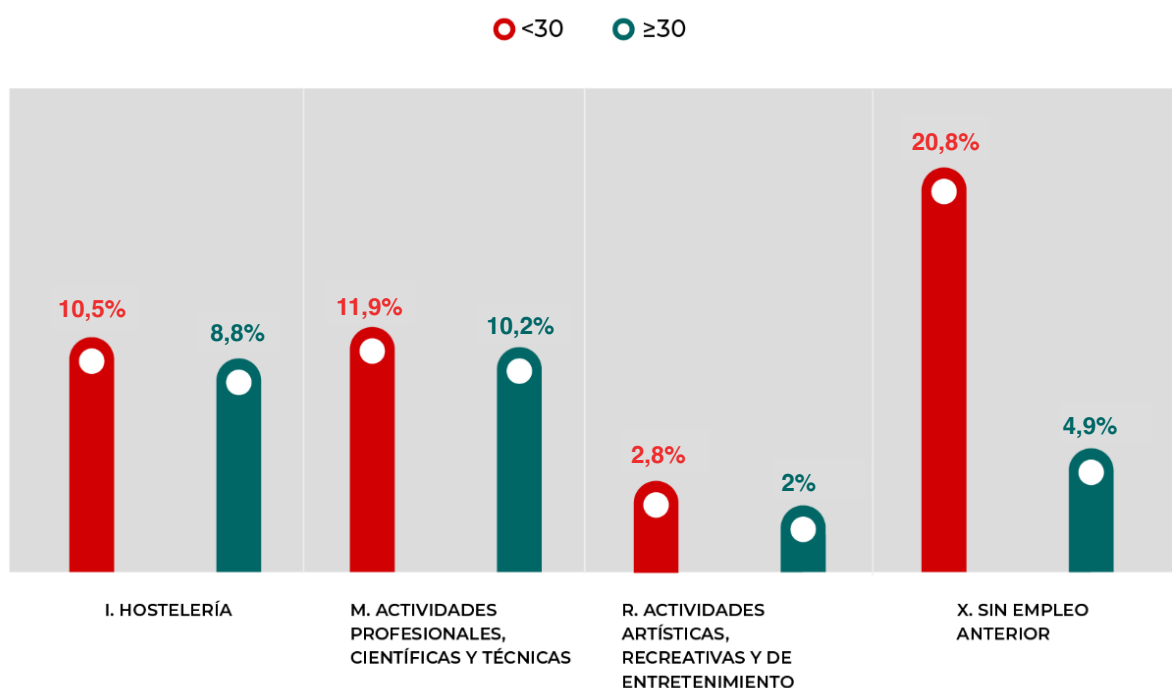




Según sección de actividad del último empleo

La mayoría de las personas jóvenes demandantes de empleo desempleadas no tenía empleo anterior, con un porcentaje del 20,8% en diciembre de 2023.

Según actividad del empleo anterior, claramente, el grupo “Sin empleo anterior” tiene mayor peso en los jóvenes menores de 30 que en el colectivo de 30 o más años, 20,8% frente al 4,9%. Las tres únicas actividades que tienen mayor peso en jóvenes que en el total son “I. Hostelería”, “M. Actividades profesionales, científicas y técnicas” y “R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento”.



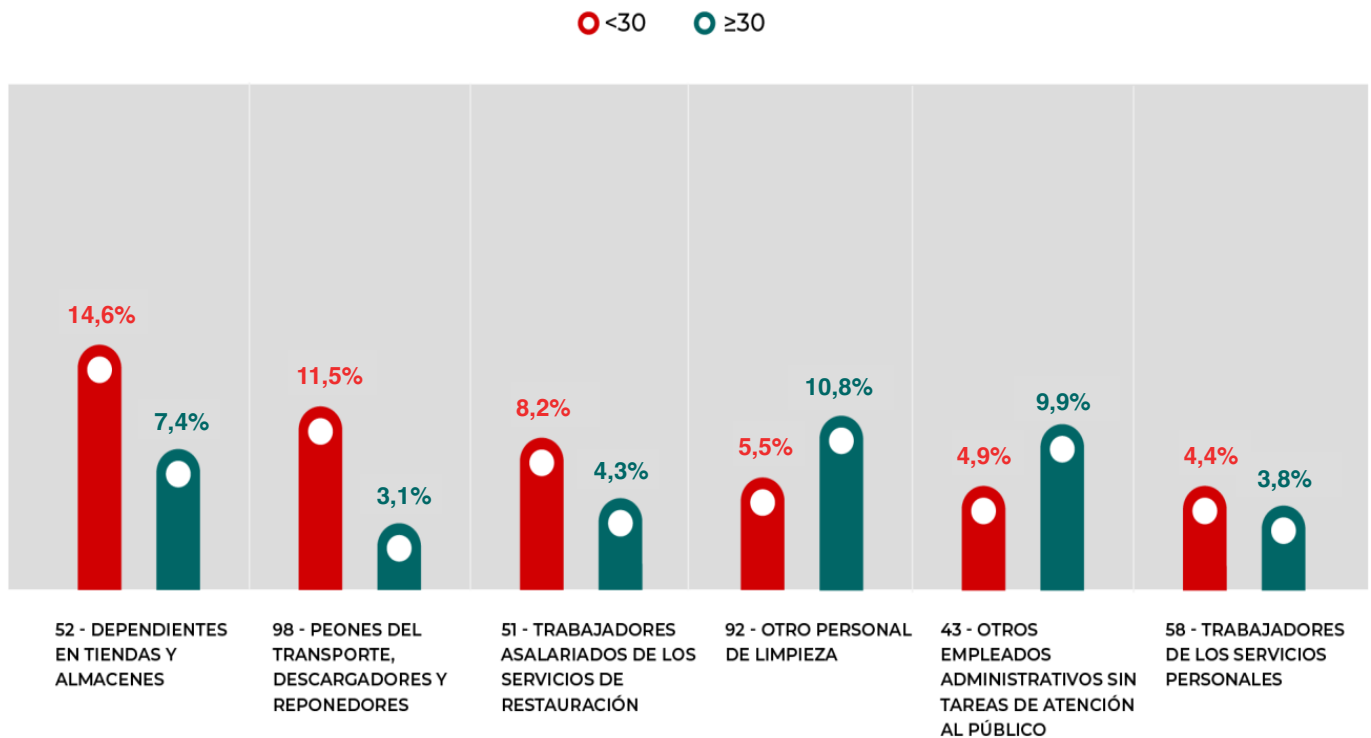
Distribución de demandantes desempleados según actividad del último empleo. Diciembre 2023.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.



Según ocupación solicitada

La ocupación más habitual que consta en las demandas de las personas jóvenes desempleadas es “52. Dependientes de tiendas y almacenes”, seguida de “98. Peones del transporte, descargadores y reponedores” y de “51. Trabajadores asalariados de los servicios de restauración”. El porcentaje de demandas en las que los demandantes de empleo solicitan estas ocupaciones es del 14,6%, del 11,5% y del 8,2%, respectivamente, sobre el total de demandas.

Se observa gran diferencia en estas ocupaciones en comparación con las demandas de empleo de personas desempleadas de 30 o más años, en las que estas ocupaciones suponen porcentajes mucho menores.

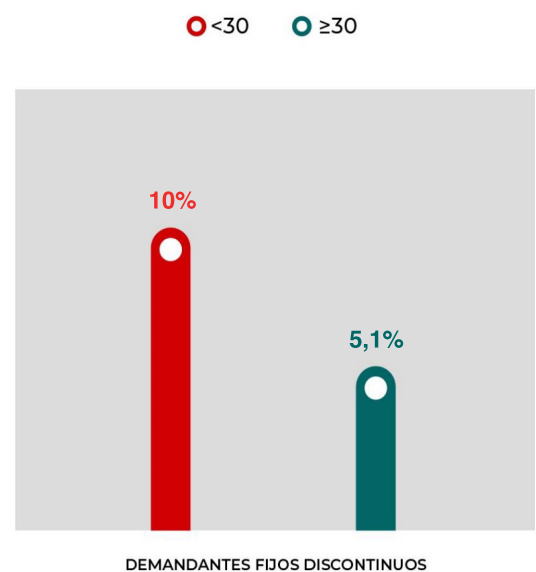


Distribución de demandantes desempleados según ocupación. Diciembre 2023.
 Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Demandantes fijos discontinuos

El porcentaje de jóvenes demandantes fijos discontinuos en situación de desempleo entre los jóvenes es significativamente mayor que para el colectivo de 30 o más años, concretamente 4,9 puntos porcentuales superior.

Ello es debido a que el contrato con tipo de jornada fijo discontinua es más utilizado en la contratación de menores de 30 años que en personas de 30 o más años. Mientras la contratación con tipo de jornada fijo-discontinua ha supuesto en el año 2023 el 6,4% de los contratos de personas de 30 años, para los menores de 30 años, este porcentaje se eleva hasta el 10,7% en el caso de jóvenes menores de 30 años.

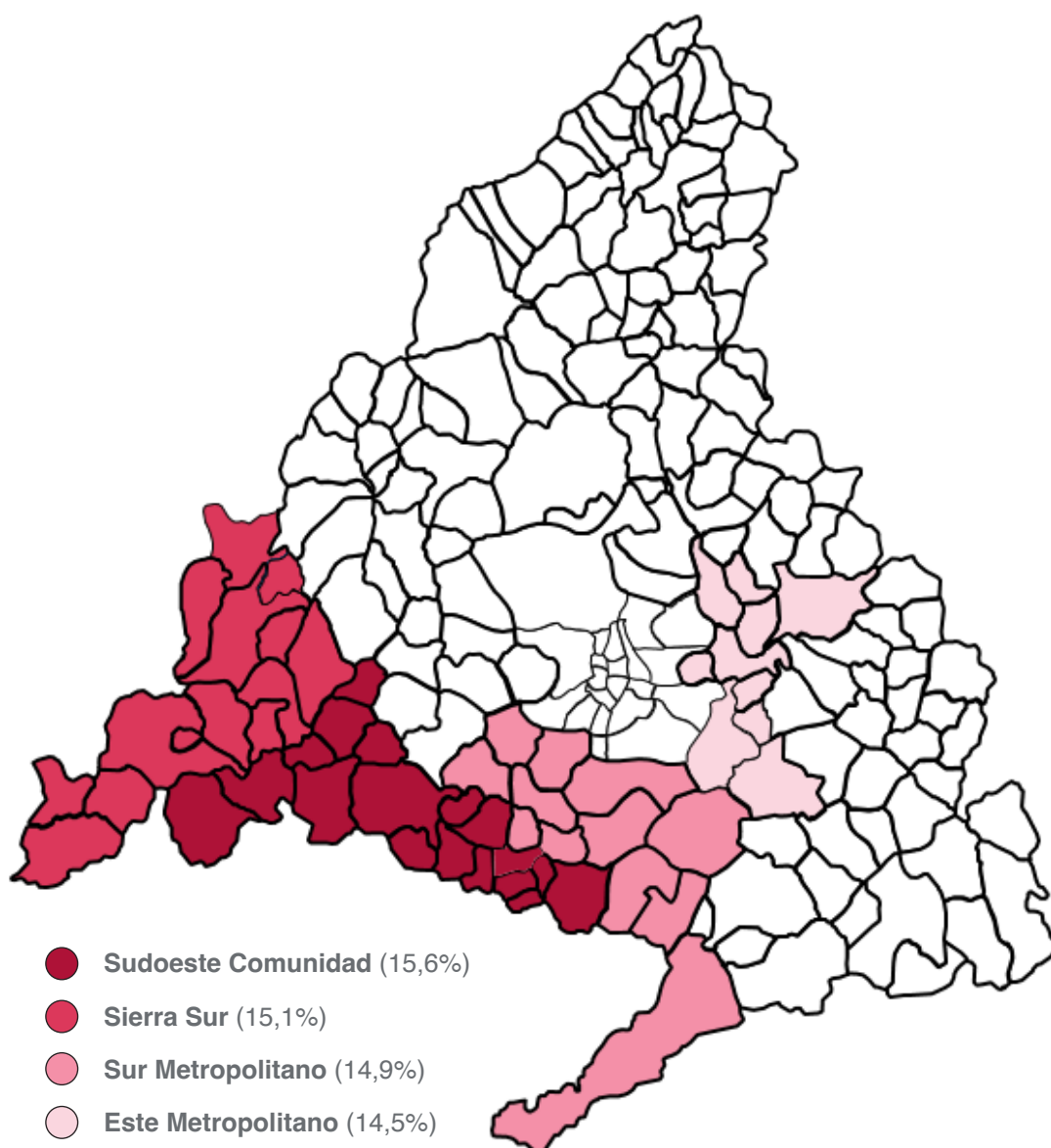


Porcentaje de demandantes fijos discontinuos.
 Diciembre 2023.
 Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Distribución del desempleo juvenil en la red de Oficinas de Empleo

Según los datos del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, en diciembre de 2023, 55.600 jóvenes se encontraban inscritos como demandantes de empleo, de los cuales 41.285 estaban en situación de paro registrado, el 14% sobre el total de la Comunidad de Madrid.

Por zonas, si se analiza la media del año 2023, es la zona sur de la región la que mayor representación de personas jóvenes paradas tiene sobre el total del paro registrado en dicha zona. Dentro de ella, Sudoeste, Sierra sur, y Sur metropolitano, son las tres zonas del sur en las que el paro joven tiene mayor representación, con el 15,6%, el 15,1% y el 14,9%, respectivamente. Les sigue Este Metropolitano, con un 14,5% de jóvenes parados sobre el total de paro.



*Zonas con mayor porcentaje de personas paradas jóvenes sobre total de personas paradas
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid*

Si se analiza el porcentaje de jóvenes parados con estudios más bajos, educación secundaria o menos, se observa que entre las zonas con porcentajes superiores a la media se encuentran las 4 zonas anteriores, junto con otras zonas, fundamentalmente del sur de Madrid.



	Estudios secundarios o menos
Sudeste Comunidad	78,3%
Este metropolitano	78,2%
Sierra sur	77,2%
Sudoeste Comunidad	76,6%
Madrid capital	76,5%
Nordeste Comunidad	75,8%
Sur metropolitano	75,7%
Total	75,6%
Sierra norte	70,9%
Norte metropolitano	69,3%
Sierra central	67,8%
Oeste metropolitano	66,2%

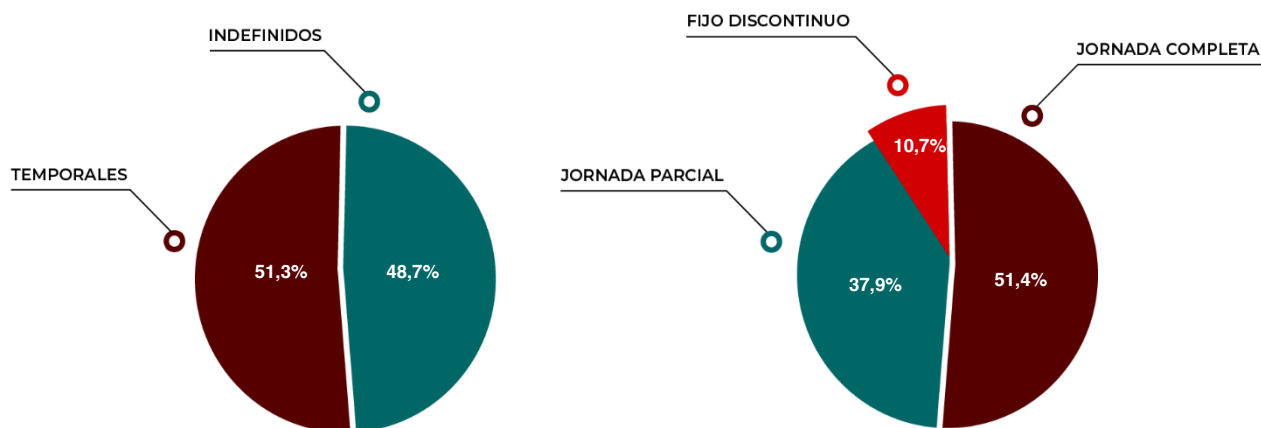
Zonas con porcentaje de personas paradas jóvenes cuya formación estudios secundarios o menos.

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Tipología de los nuevos contratos de trabajo a jóvenes

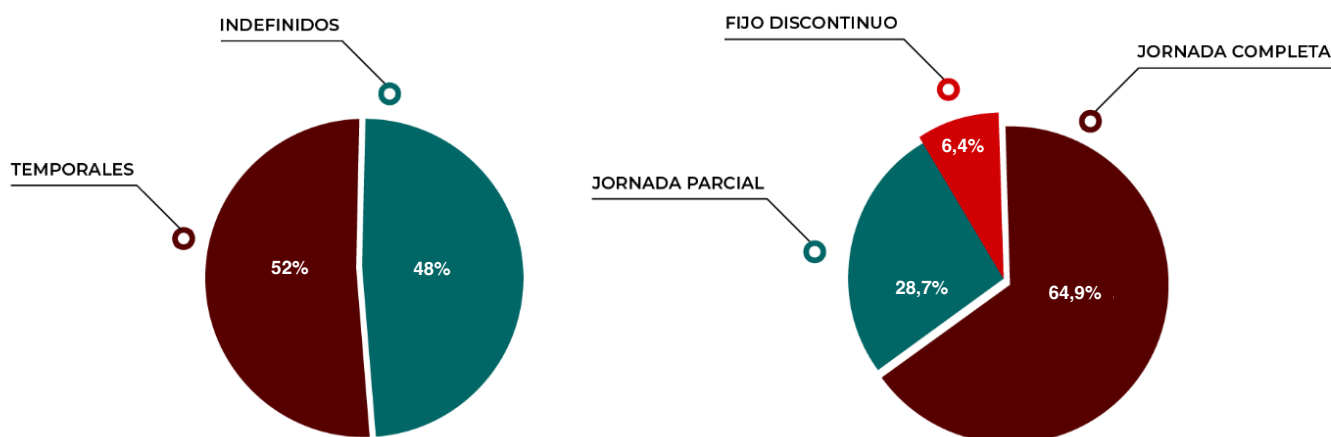
En relación con los nuevos contratos de trabajo registrados en la Comunidad de Madrid, durante el año 2023, el 40,7% del total de contratos fue suscrito por personas jóvenes menores de 30 años (867.903 contratos). De estos contratos, el 51,3% fueron contratos temporales y el 48,7% contratos indefinidos.

Por jornada, el 51,4% fue a jornada completa, el 37,9% a jornada parcial y el 10,7% fija discontinua. En comparación con el grupo de 30 o más años, los jóvenes presentan mayor parcialidad y mayor contratación fija discontinua, con porcentajes para los de 30 o más años de 28,7% y de 6,4%, respectivamente.



Contratos acumulados en 2023 de jóvenes por tipo de contrato y jornada.

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid



Contratos acumulados en 2023 de 30 o más años por tipo de contrato y jornada.
Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

> 2.1.3 RADIOGRAFÍA DE LOS MENORES DE 30 AÑOS

Este grupo demográfico, que abarca a adolescentes y adultos jóvenes, desempeña un papel significativo en la economía global. Algunos de los aspectos clave a considerar en el comportamiento del mercado juvenil en lo que se refiere al análisis de las tendencias, preferencias y comportamientos de consumo de los jóvenes en el contexto económico y comercial incluyen sus patrones de compra, la influencia de la tecnología, las preferencias de marca y la sensibilidad a las tendencias culturales. Entender estos factores es esencial para las empresas que desean atraer y retener a este segmento de mercado en constante evolución.

Del análisis del perfil sociológico de la llamada Generación Z se extraen conclusiones que ayudan a adelantar sus preferencias y comportamiento respecto al empleo, pudiendo marcar acciones mucho más enfocadas hacia dicho perfil.

El perfil de los nacidos desde mediados o finales de la década de 1990 hasta mediados de la década de 2010 se caracteriza por ser nativos digitales, creciendo con *smartphones* y siendo altamente tecnológicos, multitarea y amantes de la inmediatez. También valoran la marca de las empresas y tienen una mentalidad global, dejándose influir por celebridades y *trendsetters*. Son personas adaptables y emprendedoras, mostrando interés en crear sus propios negocios. En cuanto a su relación con la comunicación, consumen contenido visual y breve, y son influidos por las redes sociales¹.

En el mercado laboral, la generación Z busca la flexibilidad, un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y un bienestar salarial. Rechazan ambientes de trabajo rígidos y valoran la transparencia y los valores éticos. Antes de buscar empleo se enfocan en adquirir habilidades relevantes, personalizan sus *curriculum vitae* y utilizan perfiles en línea. Utilizan una variedad de canales para buscar empleo, incluyendo sitios web y aplicaciones, redes sociales profesionales y el contacto directo con empresas.

¹ "Informe de percepción del mercado laboral en la población joven madrileña", realizado en el marco del Convenio entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Economía, Hacienda y Empleo) y la Confederación Empresarial de Madrid CEIM-CEOE, en su condición de miembro del Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid, para la realización de actuaciones que contribuyan a la mejora del desarrollo económico y social de la Comunidad de Madrid en el año 2023.

> 2.1.4 RADIOGRAFÍA DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Posicionamiento y retos de las empresas ante la situación actual

El panorama actual de las empresas en la Comunidad de Madrid se ve influenciado por una serie de desafíos y oportunidades. A pesar de la incertidumbre económica y geopolítica, los empresarios muestran optimismo en cuanto a la economía y el desempeño de sus negocios. En 2023, Madrid lideró la creación de empresas en España, siendo el lugar de origen de casi una de cada cuatro nuevas compañías en el país.

Además, la región ha mantenido un sólido crecimiento en sus exportaciones, con un aumento del 15,7% en 2022, y ha consolidado su posición como un atractivo destino para la inversión extranjera en España.

En cuanto al empleo, la incertidumbre no parece tener un impacto significativo en la Comunidad de Madrid. La mayoría de las empresas no planean reducir sus plantillas. Sin embargo, la atracción y retención de talento se ha convertido en un desafío estratégico importante para las empresas madrileñas. La respuesta para afrontar los retos que se plantean pasa además por replantear, incrementar y acelerar sus esfuerzos y recursos focalizados en la transformación digital de sus modelos de negocio y procesos. Esta situación compromete aún más la necesidad de atracción de talento, que incorpore además las competencias necesarias para afrontar la digitalización.

Para abordar este desafío, las empresas están enfocadas en crear una propuesta de valor atractiva como empleadores y en ofrecer condiciones de trabajo competitivas. El trabajo flexible y el teletrabajo aparecen como nuevos factores para retener y motivar al talento.

En cuanto a la cualificación, las empresas empleadoras consideran adecuados y suficientes los certificados profesionales y la formación profesional de grado medio o superior. Las competencias horizontales cada día se valoran más, destacando la capacidad de trabajo en equipo.

Las fuentes de reclutamiento comunes incluyen bases de datos de las currículas y plataformas de empleo. Del volumen total de ofertas de trabajo publicadas en la Comunidad de Madrid, son los sectores de tecnología e ingeniería suponen un 28% del total.

En resumen, las empresas en la región de Madrid se enfrentan a desafíos como la atracción y retención de talento, la transformación digital y la incertidumbre económica, pero mantienen una perspectiva positiva y buscan fortalecer sus propuestas de valor como empleadores.





2.2 FOCUS GROUPS

La información extraída del análisis de microdatos y de encuestas a jóvenes y empleadores se complementa con las conclusiones obtenidas de los grupos de discusión realizados tanto con empresas como con jóvenes de la Comunidad de Madrid específicamente para este Plan, así como de información obtenida del “Informe de percepción del mercado laboral en la población joven madrileña”².

> 2.2.1 CONSULTA A EMPRESAS

En el primer grupo de trabajo, se ha contado con empresas representativas de diversos sectores y actividades de la Comunidad de Madrid, que han trasladado su percepción respecto a su situación actual, dificultades que enfrentan en su día a día, técnicas de captación y retención del talento, políticas facilitadoras en materia de empleo y colaboración intersectorial, entre otras.

Percepción del mercado laboral

Las empresas madrileñas se encuentran en búsqueda continua de nuevos talentos. El crecimiento empresarial de la región les plantea un gran reto en lo referente a encontrar los perfiles más adecuados a sus necesidades.

A este respecto las empresas trabajan incansablemente en nuevas formas de atracción del talento, así como su permanencia en las organizaciones.

El cambio en la visión del trabajo

Según las empresas consultadas, las personas jóvenes traen consigo un cambio de prisma que ha hecho a las organizaciones tener que trabajar en nuevas políticas de gestión de personas de forma continua y ágil.

Sus antecesores (*baby boomers*, generación X, generación Y), son generaciones educadas en la importancia del trabajo, fieles al mismo, con capacidad para crear equipos, con la visión de que el trabajo era “todo” para la mejora económica y superación personal, marcado también por el papel de la mujer, con la incorporación al mundo laboral de forma más habitual de la vivida históricamente, y empezando a ocupar posiciones socialmente reconocidas como masculinas.

La evolución social ha impactado en la visión de las distintas generaciones respecto al trabajo y, hoy en día, nos encontramos con la mezcla de todas ellas conviviendo bajo el mismo techo. La convivencia, las distintas visiones y formas de entender el trabajo, suponen un verdadero reto y en ocasiones, conlleva algunas dificultades para las organizaciones no solamente regionales, sino a nivel estatal y mundial.

² “Informe de percepción del mercado laboral en la población joven madrileña”, realizado en el marco del Convenio entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Economía, Hacienda y Empleo) y la Confederación Empresarial de Madrid CEIM-CEOE, en su condición de miembro del Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid, para la realización de actuaciones que contribuyan a la mejora del desarrollo económico y social de la Comunidad de Madrid en el año 2023.

La escala de valores ha cambiado de forma drástica y se trabaja por alinear los valores de las organizaciones a los valores de las nuevas generaciones.

Desde las instituciones públicas se debe trabajar en ofrecer a los jóvenes una visión más realista de lo que es el trabajo en las organizaciones, y contribuir en la percepción positiva de la importancia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de las empresas, ofreciendo a los estudiantes una correcta orientación en lo referente a sus habilidades y camino a recorrer para poder alcanzar un trabajo que les permita desarrollarse en todos los aspectos.

La adaptación de las empresas a la nueva realidad

Entendiendo y adaptándose a las necesidades del mercado y nuevas generaciones, las organizaciones consultadas están dispuestas y, de hecho, trabajan a diario en cambiar sus políticas de recursos humanos que les permitan darse a conocer entre la población joven. Progresan en tener una visión más abierta respecto a ofrecer paquetes flexibles y acordes a las distintas necesidades que puedan plantear las personas candidatas, pero también trabajan por mostrar una realidad que creen debería trabajarse desde la etapa educativa. Su papel es complejo siendo actores principales en el mercado, y tienen la necesidad de recibir mayor apoyo y de forma más ágil por parte de las administraciones. La importancia de encontrar los perfiles necesarios y adecuados para cada organización puede llevar a que el crecimiento de estas se vea afectado o ralentizado de forma directa, al no encontrar o no ser capaz de captar el talento necesario para el correcto desarrollo de la actividad.

Su interacción con otros actores del mercado

En la actualidad, las empresas madrileñas dependen de la interacción con otros agentes estratégicos en el mercado laboral para poder dar cobertura a las necesidades de su actividad. Al considerar la búsqueda de talento como algo estratégico, las empresas buscan diversas vías por las que poder obtener perfiles, y así es como abren canales de comunicación con instituciones educativas, agencias de empleo locales y consultoras especializadas.

Entienden que el entorno, al igual que les obliga a ellas a cambiar de forma continua y adaptar su organización, debe verse acompañado por la adaptación del sistema educativo a la realidad del mercado.

Perciben que los cambios no se están dando a la misma velocidad, y eso impacta de forma negativa en las organizaciones. Creen imprescindible la revisión y actualización de la oferta formativa más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo.



La forma de aprendizaje, características principales de los perfiles jóvenes, y nuevas profesiones del futuro deben tenerse en cuenta a la hora de construir un sistema educativo acorde y alineado con la situación laboral. Al respecto, cabe destacar que más de un 30% de los estudiantes no finalizan el grado universitario que iniciaron.

> 2.2.2 CONSULTA A JÓVENES

Es una paradoja que, contando con la población joven más formada de los últimos tiempos exista una elevada tasa de paro. En este caso se ha consultado a los jóvenes sobre sus dificultades, expectativas, la información con la que cuentan respecto al mercado laboral, motivos que les llevan a rechazar ofertas de empleo, así como sus mayores desafíos a futuro.

Percepción de la situación de las personas jóvenes

La consulta realizada se centra en perfiles con distintas situaciones respecto a estudios y experiencia profesional: con estudios superiores ya finalizados o universitarios, con formación profesional, jóvenes sin estudios, con y sin experiencia profesional, en situación de desempleo o que actualmente se encuentren trabajando.

La percepción de los jóvenes respecto al mercado laboral no es alentadora, si bien es cierto que se debe principalmente a circunstancias históricas vividas y que aún continúan a nivel mundial. Han tenido que hacer frente a situaciones que han provocado una gran inestabilidad del mercado laboral, crisis económica y sanitaria, conflictos políticos, llevándoles a una sensación de incertidumbre sobre su futuro, más agudizada que la posiblemente percibida por otras generaciones. Así mismo, creen que existe una alta competencia siendo muy difícil destacar respecto a otras personas candidatas a un puesto.

Factores comunes

Así, aun existiendo realidades distintas dependiendo de la procedencia de cada joven, se encuentran factores en común, vinculados principalmente a la búsqueda de un trabajo que les proporcione estabilidad y desarrollo a futuro.

Concretamente, en lo que se refiere a cuestiones que mejorarían del mercado laboral actual, destacan la flexibilidad horaria y la conciliación, los modelos híbridos de trabajo (presencial/remoto), la remuneración justa y acorde a los tiempos que corren y las posibilidades de promoción interna³.

Respecto a los impedimentos a la hora de encontrar trabajo también coinciden en expresar que hay organizaciones que les piden experiencia previa (con la que la gran mayoría no cuentan), aunque entienden que no es requisito imprescindible por el tipo de trabajo, y otras no les dan la posibilidad, principalmente por horarios, de poder compatibilizar formación con trabajo.

Los aspectos relacionados con la exigencia de experiencia en las ofertas de empleo se muestran como una de las grandes preocupaciones de los jóvenes y el principal obstáculo que perciben para incorporarse al mercado laboral.

³ Percepción del mercado laboral en la población joven madrileña, CEIM, Comunidad de Madrid, 2023 (p.54).

Estudios vs Mundo laboral

Las personas jóvenes consultadas consideran escasa, en lo referente al mundo laboral, la información que reciben a lo largo de su vida académica. Siguen escuchando que “la obtención de un nivel de estudios garantiza mayor salida profesional” pero una vez que se van acercando al mundo laboral, ven como esa idea se va difuminando ya que el entorno cambiante y la no adaptación del contenido formativo al entorno laboral, les lleva a no encontrar el mundo del que, aunque poco, se les ha hablado.

Consideran que la formación que reciben no se encuentra en la línea de las necesidades del mercado, aunque se ha ido mejorando. Respecto a la carga práctica en el contenido, perciben que los contenidos formativos en ocasiones se encuentran obsoletos y no se adelantan a las necesidades que puedan darse a futuro.

A lo largo de su ciclo académico encuentran algunas figuras que les pueden hablar de la tendencia del mercado respecto al trabajo y posibles salidas profesionales, pero no es algo generalizado a todos los centros ni sobre todas las personas. Siguen percibiendo que aquellas personas consideradas menos brillantes a nivel académico, no son orientadas hacia otras salidas o ayudadas a dar los pasos más adecuados para poder alcanzar sus metas.

También es imprescindible la mejora de los procesos de orientación académico profesional en los centros educativos y desde las edades más tempranas posible. En este camino la empresa ha de ser un actor fundamental para que los jóvenes puedan elegir con criterio, con la mayor información posible sobre las diferentes trayectorias académico-profesionales y su nivel de empleabilidad, libres de estereotipos de género, de falsos clichés asociados a algunas profesiones y con el conocimiento de las habilidades que en cada momento demanda y valora el mercado de trabajo.

Por último, es fundamental para superar el obstáculo que supone la falta de experiencia laboral favorecer y facilitar modalidades de aprendizaje basados en la alternancia entre centros educativos y estancias en empresas, esto es, la dualidad de los sistemas educativos, ya sean universitarios o de formación profesional.

Prioridades en la búsqueda de empleo

Las tres motivaciones hacia el trabajo con mejor valoración son la posibilidad de compaginar la vida familiar, personal y laboral, la de realización o hacer algo que te haga sentir bien, y la remuneración. La idea de la realización es más señalada por los grupos más jóvenes y el dinero por los más adultos. Aunque ante la tesitura de elegir únicamente una motivación los jóvenes señalaron en mayor medida “la cantidad de dinero que recibes” (27,8%), seguido de “la posibilidad de realizarte o hacer algo que te haga sentir bien” (21%). Por sexo, los hombres valoran más la cantidad de dinero recibida y las mujeres la posibilidad de compaginar la vida familiar, personal y laboral. En cuanto a la edad, la cantidad de dinero es sensiblemente menos valorada por el grupo de 16 a 19 años, y se observa también que la posibilidad de realizarse disminuye en la valoración conforme aumenta la edad del grupo, mientras que la posibilidad de compaginar vida y trabajo aumenta su valoración.

Para finalizar, ante la identificación de los factores que motivarían a los jóvenes para un cambio de trabajo, los principales factores que señalan son la “conciliación y flexibilidad”, que incluye el teletrabajo (30,5%) y la “retribución” (25,9%).

Estas reflexiones invitan a definir importantes estrategias por parte de las empresas para atraer el talento joven, poniendo el foco no solo en las condiciones laborales más tradicionales sino en el propósito de las compañías, en el acompañamiento inicial y la formación de los jóvenes, y la necesidad de que las empresas sean capaces de transmitir el valor añadido de estos jóvenes trabajadores a su actividad.





2.3 RETOS DETECTADOS

Una vez concluido el diagnóstico de la situación del mercado laboral de los jóvenes, a través del análisis de distintas fuentes de datos, complementado con la información recogida en los grupos de trabajo realizados con empresas y jóvenes, se han identificado los desafíos primordiales que deben afrontarse con el propósito de reducir la tasa de paro entre la población joven:

Aproximación del Servicio Público de Empleo a los jóvenes. Al no tener el incentivo de la percepción de una prestación, muchos jóvenes no se inscriben como demandantes de empleo, privándose de la posibilidad de ser beneficiarios de la multiplicidad de servicios que se ofrecen desde las mismas.

Personalización de los servicios de orientación. Es necesario que, desde las oficinas de empleo, se ofrezca a los jóvenes, especialmente a los que pertenecen a colectivos vulnerables, un servicio de orientación muy personalizado, ya que se detecta la necesidad de adaptar las estrategias a las circunstancias individuales.

Intensificar la oferta formativa. El análisis de los datos resalta la estrecha relación entre la tasa de desempleo y el nivel educativo, lo que hace esencial invertir en promover la formación de los jóvenes.

Mejorar la calidad de la contratación. Se debe trabajar en la reducción de la parcialidad para aquellos jóvenes que aspiran a obtener un contrato a jornada completa.

Modernizar las formas de comunicación. Es imprescindible explorar nuevas vías de comunicación con los jóvenes, adoptando métodos más ágiles y directos que se ajusten a sus preferencias y hábitos.

Estos desafíos, que requieren una intervención eficaz, se centran en los tres pilares fundamentales de Orientación, Formación e Intermediación. Se han identificado retos específicos para los cuales se definirán medidas concretas.

> 2.3.1 ORIENTACIÓN

Transformación del servicio público de empleo ayudando en la accesibilidad y facilitando la utilización del mismo por todos los colectivos.

Definición de itinerarios personalizados que satisfagan las necesidades de los solicitantes de empleo menores de 30 años.

Formulación y desarrollo de una ruta de empleo dirigida a colectivos y grupos vulnerables, a través de un acompañamiento más individualizado.

Creación de un canal de comunicación que asegure la visibilidad de la Oficina de Empleo entre la juventud, aprovechando la digitalización de contenidos y metodologías interactivas entre la Oficina y los usuarios.

> 2.3.2 FORMACIÓN

Establecimiento de un programa de orientación temprana en el que colaboren instituciones, docentes, jóvenes y empresas.

Creación de un modelo de formación que responda a las necesidades del mercado laboral, incorporando la demanda empresarial y el talento juvenil identificado en la Comunidad de Madrid.

Adaptación de los modelos de formación para acercar y fomentar la participación e involucramiento de los jóvenes en la formación y la empresa.

Implementación de un programa que promueva la recualificación (*upskilling* y *reskilling*) de personas con experiencia laboral y/o con interés en el emprendimiento.

> 2.3.3 INTERMEDIACIÓN

Establecimiento de una estrategia de incentivos a las empresas para facilitar la incorporación de jóvenes.

Definición de una línea de incentivos que facilite la contratación de personas procedentes de grupos vulnerables.

Desarrollo de un programa de ayudas que facilite a los jóvenes la adquisición y/o actualización de conocimientos a través de bonos, becas y/o subvenciones que atiendan a todos los perfiles de jóvenes de la Comunidad de Madrid.

Creación de una línea de incentivos que facilite el emprendimiento a través de un acompañamiento y servicio de orientación durante el proceso de creación de la actividad.

De forma transversal a todas ellas, la información y comunicación a los distintos actores del mercado laboral debe marcarse como eje estratégico para poder impactar de forma directa sobre todos ellos, estableciendo planes de comunicación mediante campañas adaptados al público objetivo (redes, medios, imágenes, aplicaciones...).



3

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN

Los objetivos que se presentan a continuación son los pilares del Plan de Empleo Joven. Estos objetivos nos proporcionarán una dirección clara y una base sólida sobre la cual construir un futuro laboral más prometedor para los jóvenes. Cada objetivo representa un compromiso con la mejora de las oportunidades y el bienestar de la generación más joven.

■ Reducción del Desempleo Juvenil

Reducir la tasa de desempleo entre los jóvenes menores de 30 años en el periodo 2024-2025 mediante la puesta en marcha de un importante conjunto de medidas, que incentiven el empleo y aumenten la preparación de cara al empleo, todo ello colaborando con grandes empresas locales para crear oportunidades laborales, y brindar apoyo personalizado para que los jóvenes encuentren empleo en los próximos 2 años.

■ Mejora de Habilidades y Capacidades

Aumentar el número de jóvenes con habilidades relevantes para el mercado laboral mediante programas de formación y desarrollo, identificando con precisión las necesidades del mercado de trabajo madrileño y desarrollando programas de formación específicos en colaboración con empresas locales. Realizar al menos tres programas de formación intensiva para jóvenes en áreas de alta demanda laboral.

■ Aumento de Oportunidades de Empleo

Incrementar el número de oportunidades de empleo para jóvenes a través de colaboraciones con empresas y la creación de programas de empleo. Para ello se trabajará para incrementar la participación de los jóvenes en las ferias de empleo y se valorará la organización de eventos específicos que incluyan la participación de empresas de diferentes sectores, se propiciarán las sesiones de *networking* y presentaciones para conectar a jóvenes con empleadores potenciales.

■ Fomento del Emprendimiento Juvenil

Impulsar la creación de nuevas empresas dirigidas por jóvenes mediante el establecimiento de programas de asesoramiento a través de acciones de orientación y asistencia por parte de emprendedores veteranos, ayuda para la búsqueda de financiación y apoyo para empresas creadas por jóvenes que estén atravesando dificultades.

■ Inclusión en Sectores Económicos Clave

Mediante programas específicos de formación y empleo, facilitar la entrada de jóvenes en sectores económicos clave, tales como el sector tecnológico, logístico, y aquellos en los que existe una mayor tasa de empleabilidad.

■ Potenciación de la Formación para el Empleo

Aumentar el acceso de los jóvenes a programas educativos y de formación para mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad, fomentando su participación en programas de prácticas y proporcionando apoyo para que los jóvenes participantes obtengan experiencia laboral relevante.



■ **Apoyo a los jóvenes con mayores dificultades**

Garantizar que el Plan aborde las disparidades en el empleo, brindando oportunidades equitativas para jóvenes con dificultades específicas para la inserción laboral.

■ **Impulso a la colaboración entre administraciones**

Se impulsará la colaboración con entidades locales, mediante programas de apoyo al empleo o la colaboración para la prestación de servicios por parte de los ayuntamientos, para la consecución de los objetivos de este Plan de Empleo Joven y asegurar que los servicios de empleo lleguen a aquellos ámbitos rurales que están más alejados de la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid.

■ **Colaboración con Empresas y Organizaciones**

Establecer alianzas estratégicas con empresas y organizaciones para ampliar las oportunidades de empleo y formación para los jóvenes.

■ **Recursos digitales**

Crear o mejorar plataformas digitales que conecten a empleadores con jóvenes talentos. Desarrollar una plataforma en línea que facilite la búsqueda de empleo y acceso a programas de formación y de acreditación y certificación de competencias profesionales. Garantizar una interfaz fácil de usar y promover activamente su adopción entre los jóvenes.

■ **Desarrollo de una Marca de Empleador**

Potenciar la imagen del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid con una marca propia que facilite su identificación por parte de la ciudadanía y las empresas.

■ **Resultados sostenibles a Medio y Largo Plazo**

Diseñar la estrategia de manera que los resultados sean sostenibles a largo plazo, con planes para su continuación y adaptación según evolucionen las necesidades del mercado laboral. Importancia de establecer un recorrido de continuidad con objetivos de medio y largo plazo que permitirá tener un enfoque integral y medir el progreso a lo largo del tiempo.

Las medidas que se ejecutarán en este Plan de Empleo Joven 2024-2025 van dirigidas a toda la población joven menor de 30 años. No obstante, tal como se establece en la Ley de Empleo, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se dará prioridad a los jóvenes pertenecientes a los colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo, especialmente personas jóvenes con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con trastorno del espectro autista, mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de exclusión social.



4

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN



Para vertebrar este Plan de Empleo Joven en la Comunidad de Madrid, se han considerado 3 ejes estratégicos, que abordan diferentes aspectos del empleo y el desarrollo juvenil.





LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Para alcanzar los objetivos estratégicos planteados, el Plan de Empleo Juvenil 2024-2025 se estructura alrededor de las siguientes líneas de actuación (cuyas medidas asociadas se incluyen en ROJO).

Línea 1: Refuerzo de la orientación

- a. Reforzar e intensificar los servicios de orientación de las oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.
- b. Basar la orientación en la personalización, seguimiento y adaptación de los procesos a las necesidades de los menores de 30 años.

Medida 2. Equipo multidisciplinar de formación, emprendimiento y empleo.

Medida 3. Diagnóstico de empleabilidad.

Medida 4. Plan personalizado.

Medida 5. Acompañamiento.

Medida 6. Actuaciones con fijos discontinuos y demandantes ocupados.

Medida 8. Red de tutores especializados en atención a jóvenes.

Medida 9. Protocolo de actuación con jóvenes.

Medida 10. Programa de seguimiento y apoyo personalizado a jóvenes con especiales dificultades para encontrar un trabajo.

Medida 18. Prospección de ofertas para jóvenes.

Línea 2: Innovación en los servicios

a. Desarrollar nuevas herramientas de apoyo a los jóvenes en la búsqueda de empleo.

Medida 1. Conócete y conoce el servicio público de empleo en la Comunidad de Madrid.

Medida 10. Programa de seguimiento y apoyo personalizado a jóvenes con especiales dificultades para encontrar un trabajo.

Medida 11. Innovación en herramientas búsqueda activa de empleo.

Medida 13. Talleres EmpleaTE.

Medida 18. Prospección de ofertas para jóvenes.

Medida 22. Prepara tus entrevistas.

Medida 25. Acercando los recursos de empleo.

Línea 3: Programas de Formación

a. Desarrollo de Habilidades: Implementar programas de formación para jóvenes que aborden las habilidades específicas que demanda el mercado laboral actual. Capacitación en Tecnología y Digitalización: proporcionar capacitación en habilidades digitales para aumentar la empleabilidad en sectores tecnológicos.

b. Desarrollo de Habilidades Horizontales: con programas de Desarrollo Personal y Profesional (*soft skills*) e incentivando el aprendizaje de idiomas.

c. Orientación Profesional: ofrecer servicios de orientación profesional para ayudar a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre sus posibilidades en el mundo laboral.

Medida 27. Priorización de acceso a la formación en nuevas convocatorias y tutorización.

Medida 28. Priorización de sectores productivos de difícil cobertura en el diseño de la oferta formativa.

Medida 29. Plan de Competencias Digitales - Plan de Impulso al Talento Digital.

Medida 33. *Power skills*. Formación basada en microacreditaciones.

Medida 35. Orientación al mercado laboral.

Medida 36. Acreditaciones profesionales.

Medida 37. Adquisición de competencias claves.

Medida 38. Priorización de acceso a la formación en acciones formativas impartidas en los Centros de Referencia Nacionales (C.R.N) y en los centros adscritos de San Blas y Alcobendas.



Línea 4: Incentivos a la contratación y ayudas

- a. Subsidios y Ayudas para empresas: establecer programas de subsidios o ayudas financieras para empleadores que contraten a jóvenes, especialmente en sectores clave.
- b. Subsidios y Ayudas directas a jóvenes para estudios.
- c. Préstamos con Condiciones Favorables: facilitar el acceso a préstamos con tasas de interés favorables para jóvenes emprendedores.

Medida 30. Ayudas para jóvenes sin estudios.

Medida 31. Cheque formación.

Medida 32. Subvenciones para prácticas remuneradas.

Medida 34. Ampliación bono de formación para obtención de permiso de conducción (C,D, C+E) para jóvenes desempleados y ocupados.

Medida 39. Subvenciones de movilidad y transporte.

Medida 40. Programa de fomento de contratación estable.

Medida 41. Impulso al contrato formativo en alternancia para personas jóvenes.

Medida 42. Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes.

Medida 43. Programa empleo/formación en colaboración con entidades locales.
Activación profesional.

Medida 44. Programa empleo/formación en colaboración con entidades locales.
Cualificación profesional.

Medida 45. Programa público de empleo/formación para la cualificación profesional en ocupaciones con competencias profesionales emergentes.

Medida 46. Proyecto de itinerario de inserción laboral con formación profesional y posterior compromiso de contratación.

Medida 47. Impulso a la incorporación de talento científico e innovador al sector privado.

Línea 5: Colaboración con Empresas y Administraciones

- a. Colaboración con Administraciones competentes en materia de políticas sociales.
- b. Colaboración con universidades: participación en bolsa de empleo conjunta.
- c. Alianzas empresariales: establecer colaboraciones con empresas para crear oportunidades de empleo, programas de pasantías, y prácticas profesionales.
- d. Desarrollo del HuB de colaboración: Escuela - Empresa - Empleo Comunidad de Madrid.

Medida 12. Mentorías.

Medida 14. Colaboración con Servicios Sociales.

Medida 15. Convenios con Universidades.

Medida 16. Colaboración entre administraciones.

Medida 17. Campaña de asesoramiento a empresas.

Medida 19. Conoce los sectores y las empresas.

Medida 20. Entrevistas rápidas con empresas.

Medida 21. Programa piloto de intermediación con agencias de colocación.

Línea 6: Orientación a recursos digitales

- a. Portales de Empleo: crear y/o mejorar plataformas digitales que conecten a empleadores con jóvenes talentos.

Medida 23. Desarrollo de nuevas funcionalidades de la *app* y mejora de la Oficina Virtual.

Medida 24. Tu perfil en la red.

Línea 7: Redes de Apoyo

- a. Eventos y Ferias de Empleo: organizar eventos donde los jóvenes puedan conectarse con empleadores y aprender sobre oportunidades laborales.

Medida 7. Espacios de trabajo.

Medida 26. Comunicación, conocimiento, fomento de la participación y difusión.



Línea 8: Emprendimiento juvenil

- a. Programas de Emprendimiento: fomentar el espíritu emprendedor a través de programas que apoyen la creación de nuevas empresas.
- b. Incubadoras y Espacios de Trabajo Compartido: facilitar el acceso a recursos y espacios de trabajo para jóvenes emprendedores.

Medida 47. Impulso a la incorporación de talento científico e innovador al sector privado.

Medida 48. Emprendimiento intergeneracional.

Medida 49. Apoyo en la búsqueda de financiación a jóvenes autónomos y emprendedores a través de AvalMadrid y otras entidades.

Medida 50. Apoyo en la formación y asesoramiento a jóvenes emprendedores.



A su vez se plantean líneas transversales que se extienden por todas las anteriores.

LÍNEAS TRANSVERSALES

Línea transversal 1: Uso de la Inteligencia Artificial

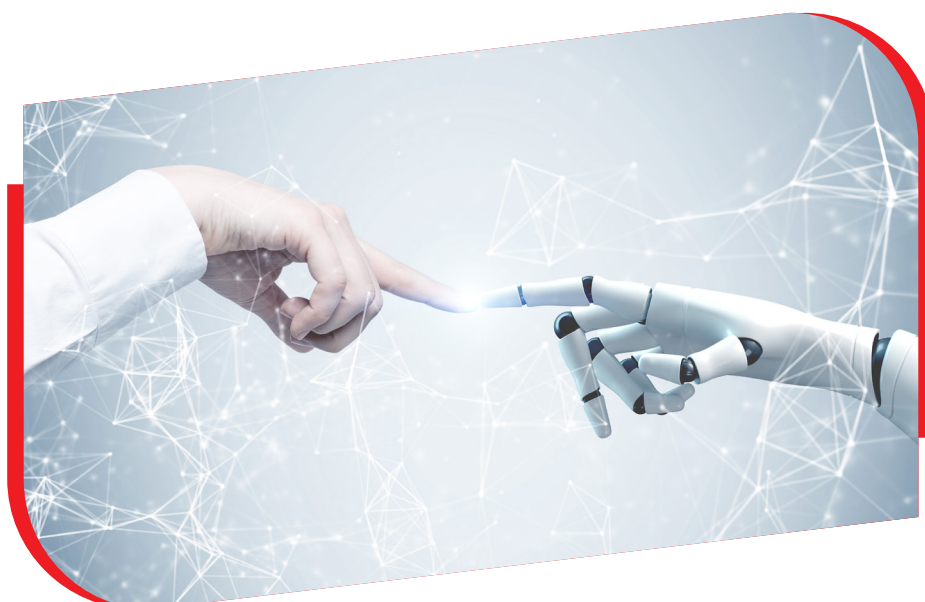
Se explotará el uso de la Inteligencia Artificial en los distintos ámbitos como recurso con grandes posibilidades para mejorar el mercado laboral de los jóvenes al facilitar su acceso a oportunidades de trabajo, desarrollo profesional y orientación de carrera de manera más efectiva y personalizada. Para ello se utilizarán recursos novedosos, como gafas de realidad virtual, que permiten a las personas demandantes entrenar mediante una reproducción de posibles situaciones reales, como una entrevista de trabajo o mejorar sus capacidades de comunicación en público.

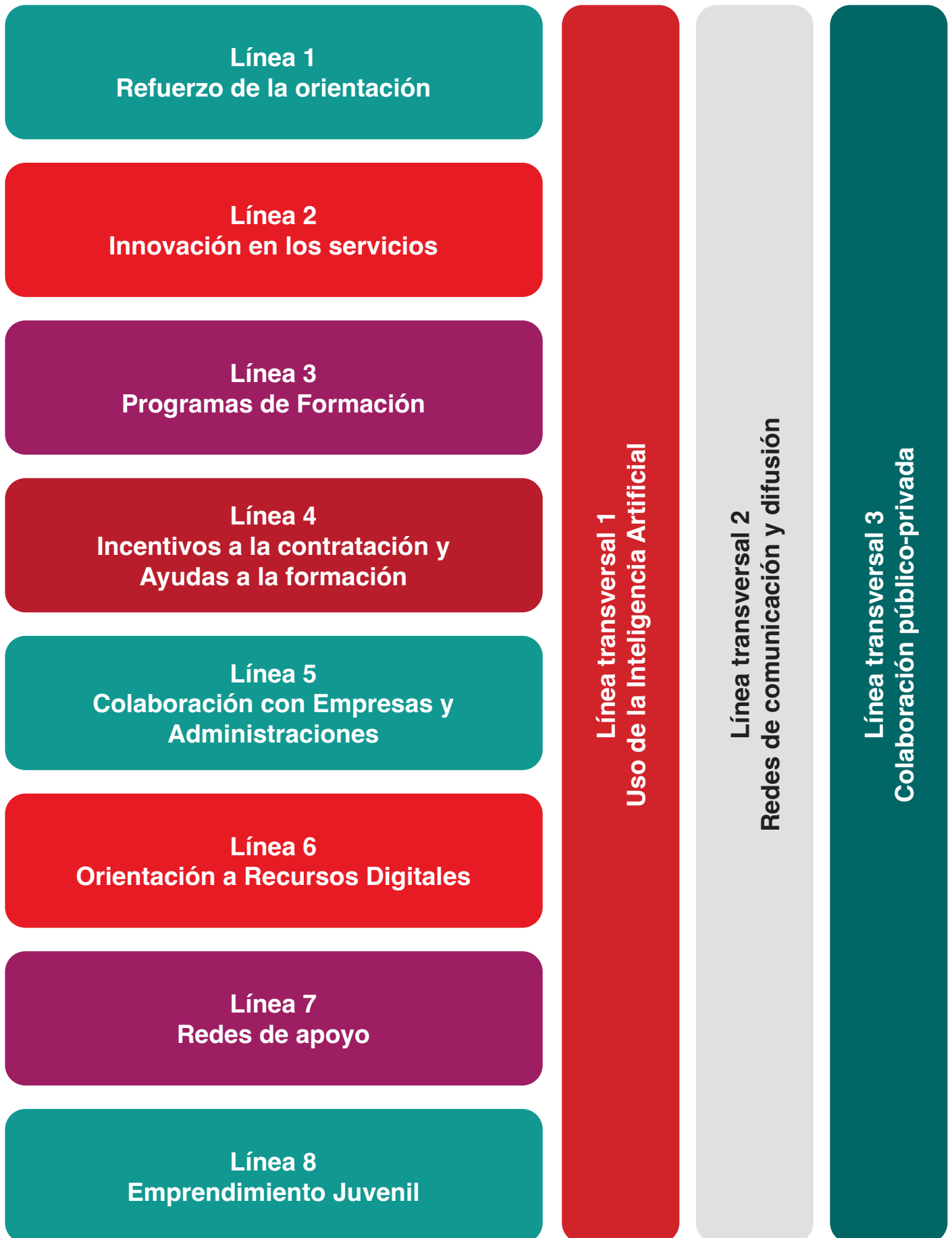
Línea transversal 2: Redes de comunicación y difusión

Se acudirá allá donde estén los jóvenes y allá donde demanden jóvenes para trabajar. Se atenderá a los jóvenes por los canales que ellos usan (videoconferencia, redes sociales, etc.) y los profesionales de empleo de la Comunidad de Madrid se pondrán en contacto con las empresas que tengan vacantes para encontrar el candidato adecuado a cada posición.

Línea transversal 3: Colaboración público-privada

La colaboración público-privada se presenta como un mecanismo eficaz para la mejora sustancial del mercado laboral. Esta sinergia estratégica entre administraciones y empresas, permite la optimización de recursos financieros y contribuye al crecimiento económico y a una mayor estabilidad en el mercado laboral, con beneficios tanto para trabajadores como para empleadores. Tal es el caso de las jornadas de entrevistas rápidas por empresas, o el programa piloto de colaboración con agencias de colocación.









5

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

COMPROMISOS

En el marco de este Plan de Empleo Joven, la Comunidad de Madrid adquiere una serie de compromisos que inciden especialmente en la creación de oportunidades laborales sostenibles y la promoción del desarrollo profesional de los jóvenes, entre los que destacan de manera específica:

1 Envío a una oferta de empleo o un curso de formación

Para que todas las personas jóvenes participantes tengan opción a concurrir a una oferta laboral o formativa en función de su perfil, la intermediación laboral se convierte en una pieza clave. Los mismos tutores que realicen la atención buscarán ofertas en el mercado laboral y formativo adecuadas al desarrollo y adquisición de nuevas competencias, contribuyendo a completar el gap competencial de cada uno de los jóvenes, promoviendo su adquisición mediante formación específica o práctica profesional y disminuyendo, en consecuencia, el tiempo global de incorporación al mercado laboral y mejorando la calidad de la contratación.

2 Digitalización del Servicio Público de Empleo

El uso de nuevas herramientas digitales, como WhatsApp, facilita una comunicación más rápida y efectiva entre el Servicio Público de Empleo y los ciudadanos, especialmente con la población más joven. Además, la mejora de las herramientas informáticas del Servicio Público de Empleo posibilitará la automatización de tareas repetitivas liberando recursos humanos para enfoques más estratégicos, permitiendo una asignación más eficiente de talento. En última instancia, la digitalización no sólo moderniza el Servicio Público de Empleo, sino que también fortalece la confianza ciudadana al proporcionar servicios más ágiles, transparentes y adaptados a las necesidades contemporáneas.

3 Impulso al servicio de orientación y acercamiento al sistema educativo

Se trabajará en el impulso y acercamiento del servicio de orientación profesional al sistema educativo, ya que constituye un recurso fundamental para optimizar la transición de los estudiantes hacia el ámbito profesional. Al acercar estos servicios al entorno educativo, se abre una ventana de oportunidades para que los estudiantes adquieran un entendimiento más profundo de las dinámicas del mercado laboral y puedan tomar decisiones informadas respecto a su futuro profesional. La orientación profesional temprana facilita la alineación de las aptitudes y habilidades de los estudiantes con las demandas del mundo laboral, mejorando así la capacidad de empleo y reduciendo las brechas entre la formación académica y las necesidades del mercado. Además, esta integración fomenta la toma de decisiones vocacionales más reflexivas y contribuye a la construcción de una fuerza laboral más adaptada y competitiva en el panorama global.

4 Lanzamiento de programas de formación en sectores de alta demanda laboral

Se lanzarán programas piloto de formación estratégica, diseñados para abordar sectores de alta demanda laboral. Estos programas representan un compromiso decidido con la excelencia en la formación para el empleo, con el objetivo de proporcionar a los participantes habilidades especializadas y actualizadas que responden directamente a las necesidades del entorno laboral actual.

La implementación de estos programas no sólo busca potenciar la empleabilidad de los participantes, sino también contribuir al fortalecimiento y desarrollo de las industrias clave, impulsando la competitividad y la innovación en los sectores priorizados, avanzando hacia la construcción de una fuerza laboral altamente capacitada y adaptable a las demandas emergentes.

5 Cualificación a jóvenes para su mejora de empleabilidad (*Upskilling*)

En respuesta a la dinámica cambiante del mercado laboral, se reconoce como imperativa la necesidad de equipar a los jóvenes con habilidades actualizadas y adaptativas. El *Upskilling*, orientado a fortalecer competencias existentes, constituye un pilar fundamental para ello, potenciando su capacidad para adaptarse a las demandas emergentes del entorno laboral.







6

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

EJE 1. MODELO DE SERVICIO PÚBLICO ORIENTADO A LOS JOVENES

Desarrollaremos un Servicio Público de Empleo con itinerarios personalizados que definan la ruta de empleo de cada uno de los demandantes de empleo menores de 30 de la Comunidad de Madrid. Para ello, contaremos con un equipo específico y multidisciplinar que oriente al ciudadano todas nuestras actuaciones.

Medida 1.
Conócete y conócenos. Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Con el objetivo de dar a conocer el Servicio Público de Empleo de la Comunidad entre la población menor de 30 años y hacer llegar el alcance de las medidas incluidas en este Plan de Empleo Joven al mayor número de jóvenes desempleados, se va a llevar a cabo una campaña de difusión en medios, mediante la creación de una Estrategia en Redes Sociales, mensajes y publicidad en Medios de Comunicación y redes sociales.

Se pondrá en marcha una herramienta de autodiagnóstico, que sirva al propio joven para conocer mejor su situación con respecto a su empleabilidad y sirva como punto de partida al inscribirse como demandante de empleo.

Medida 2.
Equipo multidisciplinar de formación, emprendimiento y empleo

Puesta en marcha de un equipo multidisciplinar constituido por tutores expertos en formación, orientación profesional y emprendimiento que atenderá de forma presencial o telemática a los jóvenes según sus necesidades y perfiles.

Se especializará a los tutores en la atención a los jóvenes cubriendo las distintas disciplinas de las que serán objeto en este plan, permitiendo que los jóvenes reciban de forma integral los servicios a través de un mismo tutor.

Medida 3. Diagnóstico de empleabilidad

Se clasificará a cada joven en función de su nivel de empleabilidad, el cual se incluirá en alguno de los siguientes niveles:



El perfilado determinará el número de actuaciones que hay que realizar en función de sus necesidades y del número de jóvenes, así:

> Perfilado detallando el nivel de empleabilidad. En función del mismo:

a) Jóvenes con alto/muy alto perfil empleable:

1. Ofertas en activo.
2. Formación para el empleo.
3. Herramientas de autogestión.

b) Jóvenes con perfil de empleabilidad medio:

1. Talleres de Empleo. Sesiones informativas.
2. Itinerario o Plan personalizado de actuación.
3. Tutorización y asesoramiento técnico continuado.

c) Jóvenes con bajo perfil de empleabilidad:

1. Recursos adaptados.
2. Orientación con herramientas coaching.
3. Programas de empleo/formación.

> Tutorización individual y personalizada incluyendo asesoramiento continuado.



Medida 4. Plan Personalizado

Una vez detectado el nivel de empleabilidad de la persona joven se diseñará una ruta de empleo personalizada, en la que se detallará las actuaciones a realizar.

El **Plan Personalizado** incluirá:

- 1.º La identificación de un itinerario formativo.
- 2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento.
- 3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación, la persona usuaria quedará obligada a realizar.

El Plan personalizado permitirá diseñar de forma individualizada aquellas actuaciones que conlleven la mejora de su empleabilidad.

Medida 5. Acompañamiento

Se realizará un acompañamiento de los jóvenes, realizando un seguimiento de las actuaciones acordadas y de sus resultados. Fruto de este acompañamiento podrá modificarse su plan personalizado con la finalidad de la mejora constante, tanto en su nivel de empleabilidad como en otros elementos identificados.

En este punto cobra importancia el tutor personal, ya que, cada joven contará con un tutor de referencia que realizará un asesoramiento continuado durante la duración del plan.

Medida 6. Actuaciones con fijos-discontinuos y demandantes ocupados

Los fijos discontinuos, durante su periodo de inactividad, los demandantes de empleo ocupados en empleos a tiempo parcial, o los demandantes de empleo ocupados en búsqueda de mejora de empleo que lo deseen recibirán las mismas actuaciones que se han detallado con el objeto de su cambio de actividad económica en aquellos casos que lo requieran.

Para la mejora de su empleabilidad se pondrá a su disposición entre otras actuaciones:

- a. Formación para el empleo: esto permitirá actualizar sus habilidades y conocimientos en los periodos de inactividad.
- b. Se potenciará su red de contactos: mantener una sólida red de contactos puede ayudar a encontrar oportunidades de trabajo más fácilmente.
- c. Actualización de *curriculum vitae*: mantener su *curriculum vitae* actualizado con sus experiencias y logros más recientes.

Medida 7. Espacios de trabajo

Con la finalidad de que los jóvenes adquieran herramientas para su propia organización en su búsqueda activa de empleo se crearán unos espacios en los que participaran activamente con el objeto de que tomen las decisiones más adecuadas a su futuro laboral, basadas en evidencias del mercado.

Para ello se programarán **grupos de búsqueda activa** a través del trabajo en equipo, dirigidos a los distintos perfiles de jóvenes participantes.

Medida 8. Red de tutores especializados en atención a jóvenes

Se ampliará la red de tutores especializados en atención a jóvenes, al menos, a dos tutores por oficina de empleo.

Medida 9. Protocolo de actuación con jóvenes

Se realizará un protocolo de actuación destinado al personal técnico de la red de oficinas de empleo, con el objeto de establecer un servicio homogéneo en toda la red.

El objetivo la atención especializada a este colectivo que recibirá los mismos servicios en cualquiera de las oficinas de empleo de la red.

Medida 10. Programa de seguimiento y apoyo personalizado a jóvenes con especiales dificultades para encontrar un trabajo

Se pondrá en marcha un programa de seguimiento intensivo de la demanda de empleo para determinar las barreras de acceso al mercado laboral, que están dificultando a determinados perfiles de jóvenes su incorporación a un puesto de trabajo.

El programa se activará cuando en una oficina de empleo se registre un joven demandante en alguno de los siguientes casos:

- Que haya rechazado una oferta de empleo o abandone sin justificación un servicio de orientación/y de formación.
- Que lleve más de 5 años inscrito de manera ininterrumpida sin acceder a un empleo y no tengan un itinerario o plan personalizado de empleo (IPE) activo en los últimos 12 meses.
- Que no hayan confirmado su disponibilidad para tres ofertas en un período de 12 meses.
- Que no se presenten a citas de orientación profesional en los centros colaboradores del Servicio Público de Empleo y no sea posible su contacto telefónico y, además, no tengan un itinerario o plan personalizado de empleo (IPE) activo.

Medida 11. Innovación en herramientas búsqueda activa de empleo

La innovación en los servicios que se prestan desde la Red de Oficinas de Empleo adquiere un lugar relevante cuando están dirigidos a jóvenes. Atraer a este colectivo es un reto importante, por ello, se utilizarán nuevas herramientas en su búsqueda activa de empleo de carácter digital y electrónico.

- a. Entrenamiento realidad virtual.
- b. Campus Digital.
- c. Desarrollo de contenidos de podcasts de diferentes temáticas y vídeos gamificados.
- d. Producción de *webinars* con temas de interés para demandantes de servicios de empleo con contenidos relativos a funcionamiento de las oficinas de empleo, servicios que se ofrecen desde oficinas de empleo, acceso a acciones formativas, centros de referencia nacional, acreditaciones, etc.
- e. Aplicaciones digitales de autoevaluación del gap competencial que permitirán identificar cuáles son las competencias en la que se identifican áreas de mejora permitiendo entrenarlas para mejorar la empleabilidad. Para ello se desarrollarán aplicaciones de gamificación y se hará uso de plataformas de diagnóstico.
- f. Licencias LinkedIn *Learning*. A través de ellas se podrá acceder a contenidos de capacitación en función de las necesidades y se podrán adquirir conocimientos focalizados y concretos.

Medida 12. Mentorías

Esta medida tiene como finalidad acercar el mundo laboral a los jóvenes, para ello, se realizarán jornadas entre jóvenes demandantes de empleo con profesionales de aquellas ocupaciones en las que estén interesados con el objeto de que conozcan de primera mano las empresas y el trabajo a desarrollar.

Acercar la empresa y las profesiones a la juventud, sobre todo en sectores de actividad que se prevén con mayor demanda en el mercado laboral, facilitará que enfoquen el desarrollo de sus competencias hacía las necesidades del sistema productivo, en compatibilidad con sus propios objetivos de crecimiento profesional.

Medida 13. Talleres EmpleaTE

Se pondrán en marcha talleres, sesiones informativas y *masterclasses* orientadas a jóvenes con el objeto de trabajar distintos aspectos de mejora de su empleabilidad: competencias, *curriculum vitae*, entrevistas de trabajo, etc.

Para ello, se calendarizará en la red de oficinas de empleo estas actuaciones pudiendo los jóvenes realizarlas en la fecha de su elección.

El objeto es crear una colección de talleres que permita mejorar las distintas competencias de los demandantes bajo el título EmpleaTE.

Medida 14. Colaboración con Servicios Sociales

Se realizarán puentes de colaboración permanentes para la atención de colectivos sobre los que actúan por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, con el objeto de establecer protocolos de acción coordinados, centrándose especialmente en el trabajo desde Servicios Sociales para la mejora en competencias prelaborales de los jóvenes, competencias esenciales para el éxito en la búsqueda de empleo y la consecución del mismo.

Especialmente en esta medida, se centra en los grupos de atención prioritaria para las políticas de empleo indicadas anteriormente.

Medida 15. Bolsa de Empleo con Universidades

Se participará en la creación de una Bolsa de Empleo Joven conjunta entre el Servicio Público de Empleo y la Dirección General de Universidades de la Comunidad de Madrid.

Complementariamente, se colaborará con las universidades de la Comunidad de Madrid realizando jornadas de:

- Orientación profesional.
- Talleres para la mejora de *Soft Skills*, así como de preparación de CV y entrevistas.
- Intermediación laboral: se seleccionarán las ofertas de empleo que puedan resultar interesantes a jóvenes universitarios o recién graduados.

El conocimiento de los servicios que se prestan por la Red de Oficinas de Empleo facilitará a las personas jóvenes optar a nuevas alternativas laborales, mejorando de su empleabilidad.



**Medida 16.
Colaboración entre administraciones**

Los jóvenes que acuden a la Red de oficinas de Empleo pueden encontrarse en situación de interseccionalidad, lo que supone, que su correcta inserción laboral requiere de la intervención de otros servicios.

Para ello, se establecerán relaciones de coordinación principalmente con distintas administraciones con competencias en materia de juventud, garantizando así su atención de forma integral. Así, para jóvenes en desempleo, como personas con discapacidad o beneficiarios de la renta mínima de inserción, entre otros, que soliciten distintos servicios por su condición, se activará la comunicación y coordinación entre administraciones.

**Medida 17.
Campaña de asesoramiento a empresas**

Se realizarán campañas de asesoramiento e información a las empresas sobre bonificaciones, incentivos y modalidades de contratación de jóvenes.

En estas campañas se difundirá información de interés para las empresas, mediante la distribución directa de folletos informativos en primer lugar, y manteniendo reuniones aclaratorias para todas aquellas que así lo requieran.

La difusión de los servicios que se ofrecen en la red de oficinas de empleo fidelizará a las empresas en la contratación de personas jóvenes a través del servicio público de empleo.

**Medida 18.
Prospección de ofertas para jóvenes**

Se buscarán ofertas laborales para los jóvenes en función de su perfil. Para ello, se identificarán los distintos perfiles y las ocupaciones preferentes en su colocación.

La medida permitirá conocer los perfiles más buscados por las empresas, las competencias requeridas para su desempeño, estableciendo relaciones más eficientes y dinámicas entre demanda y oferta de empleo.

**Medida 19.
Conoce los sectores y las empresas**

Se pondrá en contacto a las empresas con los demandantes de empleo en espacios en los que también colaborarán orientadores de la Red de Oficinas de Empleo.

La finalidad es crear sinergias en las que los demandantes de empleo conozcan a través de las empresas del sector la realidad de las ocupaciones y su carrera profesional y que las empresas puedan a la vez conocer el perfil de los demandantes de las profesiones que ofrecen.

**Medida 20.
Entrevistas rápidas con empresas**

Las técnicas de casación de la oferta y la demanda han evolucionado, ahora son tan importantes las *soft skills* – habilidades blandas - como las *hard skills* – habilidades duras. Este tipo de entrevistas permite a las empresas centrarse en las primeras, ya que, en una primera fase la Red de Oficinas de Empleo habrán realizado una preselección sobre las últimas.

En este formato, diversas empresas podrán entrevistar a varios candidatos y estos mismos se entrevistarán con más de una empresa. Con ello, los demandantes tendrán más oportunidades de ser contratados y las empresas podrán ver a varios candidatos ya preseleccionados en un corto espacio de tiempo.

**Medida 21.
Programa piloto de intermediación con agencias de colocación desarrollando la colaboración público-privada**

Se pondrá en marcha un programa piloto de intermediación junto a las Agencias de colocación, para reforzar y complementar la actuación pública.

Se trata de un modelo de colaboración para el intercambio de información y cobertura de vacantes, con objeto de complementar la intermediación de los servicios públicos de empleo en el mercado laboral, mediante un sistema de colaboración con las agencias de colocación.

**Medida 22.
Prepara tus entrevistas**

En un nuevo mercado laboral, caracterizado por la rapidez de los cambios, los procesos selectivos también se adaptan, se dinamizan y utilizan herramientas de soporte, cada vez más sofisticados, con apoyo incluso de la inteligencia artificial para detectar posibles candidaturas idóneas, que encajen en la cultura de la empresa a medio y largo plazo. En este contexto, las habilidades comunicativas de las personas jóvenes para expresar sus ventajas competitivas en una posición requieren de entrenamiento en el uso de esas herramientas.

Por ello, es esencial ofertar el entrenamiento en dinámicas de selección. Además, la introducción en estos procesos de la inteligencia artificial y la realidad virtual mejorarán esta habilidad consiguiendo mejor posición competitiva de las candidaturas de jóvenes.

Un simulador de entrevistas ofrecerá escenarios reales para entrenar a futuros candidatos y que sean capaces de superar de manera exitosa las entrevistas de trabajo en procesos de selección de personal.

Medida 23. Desarrollo de nuevas funcionalidades de la *app* y mejora de la Oficina Virtual

La Oficina Virtual y la *app* permiten acercar los servicios de empleo y formación a todos los demandantes y especialmente a los jóvenes. Con el desarrollo de la Oficina Virtual se permite a los ciudadanos el acceso y consulta de los recursos que ofrecen las oficinas de empleo en cualquier momento y desde cualquier lugar, facilitando algunos trámites como la renovación de la demanda y la inscripción a ofertas de empleo o cursos de formación, sin tener que acudir presencialmente a la oficina de empleo.

Seguir avanzando en estas herramientas incluyendo más opciones permitirá a los usuarios recibir servicios de forma no presencial y avanzar más fácilmente en su plan de empleo.

Medida 24. Tu perfil en la red

Las redes sociales han supuesto una nueva forma de reclutamiento de candidatos a ofertas de empleo y por otro lado permiten el conocimiento por parte de los demandantes de las empresas y de su filosofía de trabajo. Tener, por tanto, un perfil actualizado se convierte en una puerta a nuevas oportunidades al mercado laboral.

Se enseñará a los jóvenes a utilizar esta herramienta tanto en su formación continua a través de los distintos cursos y píldoras formativas existentes en las redes como en su búsqueda activa de empleo.

Medida 25. Acercando los recursos de empleo

Con el objeto de difundir y acercar los servicios que se realizan desde las Oficinas de Empleo, el “Empleabus”, oficina de empleo móvil, se acercará a los municipios con mayor tasa de desempleo joven para fomentar el uso de la Oficina Virtual y de la *app*, así como para informar de los servicios a los que se tiene acceso de forma digital o telefónica.

La finalidad es que todos los ciudadanos de los municipios de la Comunidad de Madrid se beneficien de los servicios que se prestan en formato no presencial.

Para ello, se realizarán talleres, sesiones informativas o *masterclasses* para los ciudadanos de esos municipios. Estas sesiones se realizarán teniendo en cuenta sus competencias digitales.

Medida 26.**Comunicación, conocimiento, fomento de la participación y difusión**

En la actualidad, es necesario reforzar y afianzar la difusión y el conocimiento de los recursos de empleo y formación para llegar al mayor número de jóvenes, especialmente aquellos con mayores dificultades y con un menor nivel de cualificación.

Se realizarán medidas de comunicación del Plan de Empleo Joven, por medio de campañas de difusión a través de las redes sociales más utilizadas por los jóvenes y el establecimiento de nuevos canales de comunicación.

Se llevará a cabo mediante la creación de una Estrategia en Redes Sociales, mensajes y publicidad en Medios de Comunicación y redes sociales y con colaboraciones con *influencers*, todo ello con el fin de promocionar el Plan de Empleo Joven, proporcionando información sobre las oportunidades laborales y motivando a los jóvenes a participar. Así mismo, se diseñará un sitio web dedicado al Plan de Empleo Joven con información detallada, formularios de contacto y registros para facilitar la participación y ofreciendo incentivos para aquellos que participen en un programa de empleo.

Se crearán espacios de @tuoficinadeempleo en plataformas como TikTok e Instagram con el objeto de difundir nuestros servicios, ampliando la difusión que se realiza actualmente en otras plataformas como LinkedIn, a través de la que se publica información sobre las actividades que se realizan o en las que participan las Oficinas de Empleo, como sesiones de entrevistas rápidas, ferias de empleo o publicación de ofertas de empleo.

El acercamiento de los servicios de empleo se realizará también en jornadas, eventos y ferias de empleo específicas de jóvenes y se colaborará en ferias de empleo locales o universitarias con espacios donde los jóvenes puedan obtener información en diferentes soportes. Para ello, se participará en las ferias y se contará con un stand propio y con una imagen identificativa de la Red de Oficinas de Empleo.

Se realizarán, asimismo, en colaboración con los agentes sociales, jornadas de empleo sobre situación del mercado laboral, de forma que se trabaje conjuntamente en la difusión de información que pueda servir para la mejora del acceso al empleo de los menores de 30 años.

En estas ferias se podrá participar con ponencias, material promocional, talleres, sesiones informativas y con cualquier otra actuación o elemento acorde a los requerimientos de la feria.

Entre otras ferias se participará en:

- Feria PICE.
- MotorStudent.
- JobMadrid Junior.



Se creará, además, un programa de mentorías donde jóvenes exitosos puedan guiar a aquellos que buscan empleo

Así mismo se establecerán colaboraciones y alianzas con Instituciones Educativas (escuelas, colegios y universidades) para promover el plan entre los estudiantes y a través de las asociaciones juveniles y las asociaciones empresariales para el desarrollo de diversos programas de formación e itinerarios formativos enfocados al fomento del empleo de personas jóvenes desde un punto de vista sectorial y de temática concreto, cubriendo las necesidades reales en cuanto a incorporación de personal joven.



7

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

EJE 2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES

En este eje se conformará el camino hacia un modelo formativo más adecuado a las necesidades actuales del mercado laboral. Evaluaremos la inserción de cada una de las acciones formativas ofertadas. Apostaremos por la orientación profesional temprana para acompañar vocaciones y talento juvenil con la demanda de los sectores productivos. Pondremos a disposición de los demandantes de empleo los cursos que formen los perfiles que las empresas están solicitando. Y transformaremos la metodología para adaptarla a un aprendizaje más dinámico y acorde con el perfil del demandante de empleo.

Medida 27.**Priorización de acceso a la formación en nuevas convocatorias y tutorización**

Se incluirán nuevos criterios de priorización de acceso para las personas jóvenes en los nuevos programas de formación profesional gestionados por la Dirección General de Formación, especialmente para quienes tienen menores niveles formativos, carecen de experiencia previa o han abandonado de forma prematura sus estudios.

La formación se complementará con un tutor que les acompañe y guíe en todo el proceso formativo, incluyendo la búsqueda de empleo para que consigan el trabajo adecuado a su formación, experiencia e intereses y que no abandonen el programa.

Medida 28.**Priorización de sectores productivos de difícil cobertura en el diseño de la oferta normativa**

Los nuevos programas de formación profesional fomentarán las acciones formativas relacionadas con sectores, actividades y perfiles laborales de difícil cobertura en el ámbito de la Comunidad de Madrid y vinculadas a las necesidades del sector productivo madrileño, engarzando los sectores donde faltan profesionales con las demandas existentes, tales como en los ámbitos de tecnologías de la información, de electricidad y electro tecnología, de atención sociosanitaria, de transporte, etc.

Esta medida proporcionará al colectivo de jóvenes menores de 30 años formación de calidad, novedosa, muy adaptada a las necesidades empresariales, con alta tasa de empleabilidad.

Medida 29.**Plan de competencias digitales - Plan de impulso al talento digital**

El continuo cambio tecnológico y económico al que estamos sometidos exige una adecuada cualificación y flexibilidad del capital humano para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la economía y de la tecnología, lo que implica la necesidad de obtener competencias digitales.

En el marco de esta medida se encuentra el Plan de Impulso al Talento Digital para la realización de actividades de formación en capacidades digitales, de la mano de 4 fabricantes tecnológicos de referencia en el sector (Amazon, Microsoft, Oracle y SAP) de las que se beneficiarán 5.400 jóvenes. El objetivo es impartir una formación que responda a los perfiles más demandados en el mercado laboral, destinada a personas desempleadas y a aquellos trabajadores ocupados que deseen optar por su recualificación profesional. Además, este programa cuenta con un compromiso de contratación e inserción laboral de al menos el 60% de los participantes.

Con la finalidad de ofrecer una solución al déficit de profesionales del sector mediante contenidos digitales ligados a las necesidades reales de las empresas, se implementa esta iniciativa, destinada principalmente a jóvenes, ya que es un sector muy apreciado por este colectivo. Se desarrollará mediante distintas actividades de formación a través de varios itinerarios formativos.

Medida 30. Incentivos para jóvenes sin estudios

Se desarrollará una línea de incentivos por cuantía de 360 € al mes para jóvenes desempleados que no tengan estudios, siempre que cursen formación en cualquier centro acreditado por la Comunidad de Madrid, en certificados profesionales en los que la inserción laboral sea superior al 70%.

Como hemos analizado, existe una relación entre la tasa de paro de las personas jóvenes y su nivel de estudios, de tal forma que se aprecia que, a mayor nivel de estudios, es menor la incidencia en el desempleo.

A través de esta medida se potenciará el acceso de los jóvenes a los cursos de formación gestionados por la Dirección General de Formación para la mejora de su cualificación. Principalmente se favorecerá la formación para jóvenes sin estudios, que carezcan de estudios básicos o de Bachillerato o FP, que se encuentran en situación de más vulnerabilidad por falta de cualificaciones, necesitando actualizar y mejorar sus capacidades y competencias personales y profesionales, permitiéndoles conseguir la cualificación que no obtuvieron en su momento.

Medida 31. Cheque formación

Se implementará una línea para jóvenes con rentas bajas, consistente en proporcionar una ayuda de 1.500 €, a través de cheques o bonos de formación, para que cursen la formación adecuada a sus aptitudes e intereses tras un proceso de orientación.

Con esta medida se pretende potenciar el acceso de los jóvenes a los cursos de formación para la mejora de su cualificación, fomentándose la creación de un sistema de ayudas al estudio en forma de cheques o bonos de formación.

Se considera jóvenes con rentas bajas, aquellos en los que la unidad de convivencia no tenga ingresos superiores a tres veces el IPREM, contribuyendo a mejorar su nivel formativo y facilitando así su incorporación al mercado de trabajo, de tal forma que ningún joven se quede sin formación por carecer de recursos económicos.

Medida 32. **Subvenciones para prácticas remuneradas**

La nueva convocatoria de subvenciones para los años 2024-2027, dirigida a entidades de formación acreditadas, posibilita:

- Formación en certificados profesionales más demandados por el mercado laboral y con mayor tasa de inserción principalmente dirigida al colectivo de jóvenes menores de 30 años.
- Prácticas no laborales ampliadas de 500 horas.
- Beca de 18 € diarios a los alumnos por los días efectivos de asistencia al curso de formación y a las prácticas no laborales.
- Compensación a las empresas que acojan alumnos en prácticas.

El objetivo es proporcionar una titulación con posibilidades de empleo a los jóvenes desempleados menores de 30 años, a través de una formación dual que incluye 500 horas de prácticas no laborales que les permita acceder más rápidamente al mercado laboral, resolviendo, a su vez, las dificultades económicas que les plantea la asistencia a los cursos y las prácticas mediante una ayuda diaria.

Medida 33. **Power Skills. Formación basada en microacreditaciones**

El aprendizaje continuo es fundamental para garantizar que todas las personas tengan los conocimientos, capacidades y las competencias que necesitan para prosperar en la sociedad, en el mercado de trabajo y en su vida personal. Las microacreditaciones se conciben como una herramienta para reforzar y complementar las oportunidades de aprendizaje existentes y ayudan a certificar los resultados de pequeñas experiencias de aprendizaje adaptadas.

Permiten una adquisición selectiva y flexible de conocimientos, capacidades y competencias y, en su caso, pueden complementar las cualificaciones existentes, aportando valor añadido, pero sin sustituir a los programas de titulación completa en la educación o la formación iniciales.

A través de esta medida se desarrollará una convocatoria para jóvenes desempleados basada en microacreditaciones, de carácter no formal, asociadas a las *soft skills* más demandadas en el mercado de trabajo (trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa, planificación del trabajo, etc.), así como a estándares de competencias profesionales vinculadas a determinados sectores productivos estratégicos de nuestra región.



Medida 34. Habilitación profesional (CAP) con permiso de conducción para transporte de mercancías

Ante el éxito obtenido con el programa piloto financiado con fondos NextGenerationEU para la consecución de permisos de conducción profesionales destinados al transporte de mercancías (permisos C y C+E), se desarrollará una nueva actuación que aúna formación para la obtención de la cualificación ordinaria de conductores para el transporte de mercancías (CAP) con la formación específica para el acceso a las pruebas del permiso de conducción.

Esta doble formación por un lado permite atender la necesidad de conductores profesionales del sector de la logística y el transporte ante la creciente escasez de conductores, dado que más de 70% de los conductores tienen una edad superior a los 50 años, a la vez que mejora la empleabilidad de un colectivo que presenta dificultades de inserción, ya que esta actividad formativa se dirige a jóvenes sin estudios y preferentemente menores de 24 años.

Medida 35. Orientación al mercado laboral

Se llevarán a cabo acciones de información y orientación, para dar a conocer los diferentes recursos formativos y laborales, que contribuya a crear itinerarios personalizados de inserción laboral, mediante la creación de Comisiones de acompañamiento hacia el empleo, formadas por representantes de las Consejerías de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Ciencia y Universidades.

La realidad actual es que vivimos en un mundo global, que requiere respuestas interdisciplinarias. En este contexto, cobra aún más sentido la necesidad de coordinación entre los diferentes agentes del entorno para facilitar, por una parte, la cualificación y recualificación permanente de las personas, a lo largo de todo su periodo vital y laboral, y, por otra, el ajuste entre la oferta formativa y la demanda de trabajo, dando respuesta a uno de los desafíos del país.

Se impulsará la orientación profesional más ajustada a las necesidades específicas de cada alumno en el momento en que finaliza su permanencia en el sistema educativo, para generar mayores oportunidades de empleo o formación.

Medida 36. Acreditaciones profesionales

Con el objetivo de mejorar la difusión, información y orientación del procedimiento de acreditación de competencias para potenciar la participación de los jóvenes en el procedimiento, se llevarán a cabo campañas en diferentes medios (Redes Sociales, prensa, radio,..) jornadas informativas, videos divulgativos, etc., en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, organizaciones vinculadas al tejido económico y social, con otras administraciones y con los centros del Sistema de Formación Profesional con el fin de que acerquen el procedimiento tanto a los jóvenes como a las empresas.

El procedimiento de acreditación de competencias profesionales requiere de un proceso de adaptación a la realidad del presente y con ello poder dar respuesta tanto a las necesidades de los ciudadanos como a las de la realidad productiva.

En ese sentido, conviene hacer un esfuerzo en la difusión, en la información de este procedimiento, y en la orientación de las personas interesadas en su participación, para que llegue a toda la población, especialmente a aquella más joven, como vía de mejora de su empleabilidad.

Medida 37. Adquisición de competencias clave

Se promoverá el reconocimiento de las competencias clave en lengua castellana, matemática y/o lengua extranjera a los jóvenes que precisen esta formación para poder optar a un certificado profesional contribuyendo así a su desarrollo personal y profesional.

Existe población que no cumple los requisitos exigidos para poder realizar cursos de Certificados Profesionales de nivel 2 o de nivel 3. Para ellos existe la opción de realizar pruebas de evaluación de las competencias clave que permitan el acceso a la formación, lo que posibilitará a los jóvenes que no cuentan con la formación previa, acceder a un curso de Certificados Profesionales y facilitar habilidades y competencias que maximicen el campo ocupacional.



Medida 38.**Priorización de acceso a la formación en acciones formativas impartidas en los C.R.N y en los centros adscritos de San Blas y Alcobendas**

Los jóvenes son colectivo prioritario en los 5 Centros de Referencia Nacional (C.R.N) de la Comunidad de Madrid, especialmente en los nuevos centros de San Blas y Alcobendas, estos últimos en colaboración con ambos distritos y municipios.

Se fomentará y priorizará su acceso a los cursos de formación gestionados por la Dirección General de Formación e impartidos tanto en los C.R.N como en los centros adscritos de San Blas y de Alcobendas, con el fin de favorecer su progreso personal y profesional, con especial incidencia en quienes tienen menores niveles formativos, carecen de experiencia previa o han abandonado de forma prematura sus estudios.

Los C.R.N están especializados en familias profesionales.

- C.R.N Leganés- electricidad y electrónica.
- C.R.N Getafe- TIC. A éste se adscriben los centros de San Blas y Alcobendas dedicados a la formación en TIC.
- C.R.N Moratalaz- frío y climatización.
- C.R.N Fuencarral- seguros y finanzas.
- C.R.N Paracuellos- edificación y obra civil.

El potencial de sus equipamientos e instalaciones, únicos en la Comunidad de Madrid, su alto índice de inserción laboral y su formación muy adaptada a las necesidades del mercado y eminentemente práctica, van a proporcionar a los jóvenes madrileños una formación de calidad que les va a permitir conseguir un empleo en un corto periodo de tiempo.

Al finalizar la acción formativa el alumno tendrá la formación y el aprendizaje necesario para presentarse a los exámenes conducentes a la obtención del carnet profesional habilitante, en su caso, la Comunidad de Madrid sufragará el coste de las tasas de examen como medida de mejora de su empleabilidad.

Medida 39.**Subvenciones de movilidad y transporte**

Se potenciará la línea de ayudas al transporte para los jóvenes desempleados que realicen cursos de formación para el empleo en nuestros centros acreditados, proporcionándoles el abono transporte gratuito.

A tal fin se colabora institucionalmente con el Consorcio de Transportes, para proporcionarles el abono de transporte necesario para la asistencia a los cursos.





8

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

EJE 3. IMPULSO AL EMPLEO

Pondremos en marcha incentivos al empleo novedosos, que atajen los problemas de acceso al mercado laboral. Apoyaremos el emprendimiento, y pondremos a disposición de las empresas recursos para que los jóvenes de la región cuenten con una ventaja competitiva a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Medida 40.
Programa de fomento de la contratación estable

Tiene por objeto facilitar la inserción laboral de forma estable de los jóvenes mediante el establecimiento de incentivos a la formalización del contrato indefinido.

Se concederá una subvención con una cuantía de 5.500 € por cada contratación indefinida a tiempo completo. La cuantía se incrementará en 500 € si la contratación se realiza con una mujer y se incrementará en 2.000 € si se trata de la primera contratación realizada por un trabajador autónomo.

Medida 41.
Impulso al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada de personas jóvenes

Tiene por objeto favorecer la inserción laboral de los jóvenes cualificados que precisen de experiencia profesional en una ocupación directamente relacionada con su titulación y acorde a su nivel de estudios o formación.

Se concederá una subvención con una cuantía de 4.500 € por cada contratación realizada a tiempo completo. La cuantía se incrementará en 500 € si la contratación se realiza con una mujer.

**Medida 42.
Impulso al contrato de formación en alternancia para personas jóvenes**

Tiene por objeto fomentar la inserción laboral y la cualificación profesional de los jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa.

Se concederá una subvención con una cuantía de 5.500 € por cada contratación realizada a tiempo completo. La cuantía se incrementará en 500 € si la contratación se realiza con una mujer.

**Medida 43.
Programa empleo/formación en colaboración con entidades locales. Activación profesional**

Está dirigido a la mejora de la ocupabilidad y el refuerzo de las competencias profesionales de los participantes, a través de la realización de un período de práctica profesional, mediante la suscripción de un contrato de trabajo con la entidad beneficiaria de la subvención, y de su formación profesional para el empleo en competencias transversales con incidencia en el empleo.

El programa subvencionará los costes salariales del trabajador con una cuantía mensual entre 2.216,67 y 2.770,83 € según el grupo de cotización y los costes de formación a razón de 8 € por cada hora y alumno. Además, podrá incluir un plus de transporte para el joven participante de hasta 82 € al mes, cuando el programa tenga como finalidad revertir el despoblamiento rural.

**Medida 44.
Programa empleo/formación en colaboración con entidades locales. Cualificación profesional**

Está dirigido a la mejora de la ocupabilidad y la cualificación profesional de los participantes, a través de la realización de un período de aprendizaje con la entidad beneficiaria de la subvención, en la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, en alternancia con la formación profesional para el empleo de certificado profesional.

El programa subvencionará los costes salariales del trabajador contratado con una cuantía mensual de 1.662,50 €, los costes salariales derivados de la contratación de tutores de aprendizaje y técnicos de orientación con una cuantía mensual de 3.325 €, pudiendo contratarse un técnico y un tutor por cada 25 alumnos-trabajadores, y los costes de formación a razón de 8 € por cada hora y alumno. Además, podrá incluir un plus de transporte para el joven participante de hasta 82 € al mes, cuando el programa tenga como finalidad revertir el despoblamiento rural.

Medida 45.**Programa público de empleo/formación para la cualificación profesional en ocupaciones con competencias profesionales emergentes**

Está dirigido a la mejora de la ocupabilidad y la cualificación profesional de los jóvenes participantes en ocupaciones identificadas como emergentes u ocupaciones con competencias profesionales emergentes, a través de la realización de un período de aprendizaje con la entidad beneficiaria de la subvención, en la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, en alternancia con la formación profesional para el empleo de certificado profesional.

El programa subvencionará los costes salariales del trabajador contratado con una cuantía mensual de 1.662,50 €, los costes salariales derivados de la contratación de tutores de aprendizaje y técnicos de orientación con una cuantía mensual de 3.325 €, pudiendo contratarse un técnico y un tutor por cada 25 alumnos-trabajadores, y los costes de formación a razón de 8 € por cada hora y alumno.

Medida 46.**Proyecto de itinerario de inserción laboral con Formación Profesional y posterior compromiso de contratación**

Tiene como finalidad el desarrollo de un itinerario de inserción laboral combinado con una acción de formación profesional en alternancia con el empleo en una ocupación emergente y compromiso de contratación a la finalización del proyecto.

Podrán ser beneficiarias entidades locales por los gastos de orientación profesional y empresas privadas por los gastos de la acción de formación en alternancia con el empleo.

Asimismo, se considera la participación de la asociación empresarial del sector correspondiente, al objeto de identificar y promover las necesidades específicas de cualificación y de seleccionar, de entre sus asociados, las empresas beneficiarias.

Medida 47.**Programa de ayudas para incentivar la contratación en el sector de la investigación**

El programa tiene como finalidad la contratación de personas jóvenes, menores de 30 años, capacitadas para llevar a cabo proyectos de investigación en calidad de investigadoras, tecnólogas, personal técnico y otros perfiles profesionales en I+D+i, facilitando su inserción laboral en el sector privado para contribuir a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación.

Medida 48. Emprendimiento intergeneracional

El objetivo es implementar un apoyo especializado a los jóvenes emprendedores, con medidas de acompañamiento, asesoramiento y asistencia.

El programa está destinado a favorecer las acciones de orientación y asistencia por parte de emprendedores veteranos motivados para actuar como mentores o tutores de jóvenes emprendedores que estén poniendo en marcha empresas emergentes o haciéndose cargo de empresas en crisis, poniendo a su disposición sus conocimientos especializados y su experiencia.

Los empresarios senior aportan valor, conocimiento y criterio, puesto que conocen el sector de actividad y reúne experiencia. Suponen un gran valor en la mentorización. Además, puede aportar una red de contactos fundamental para el negocio.

Medida 49. Apoyo en la búsqueda de financiación a jóvenes autónomos y emprendedores a través de Avalmadrid y otras entidades

Para lograr el objetivo de apoyar a los jóvenes, impulsaremos avales para el emprendimiento joven y de autónomos, y crearemos una línea específica de avales para facilitar y abaratar el acceso al crédito a los jóvenes autónomos y emprendedores. En esta colaboración se tratará de dar respuesta, no sólo a los jóvenes en el inicio de la actividad, sino también a aquéllos que ya la hayan emprendido, y necesiten del apoyo para su desarrollo posterior, transformación o relanzamiento.

En este sentido, se tratará de facilitarles el acceso a líneas de crédito, a las cuales no pueden acceder en forma aislada, por carecer de las garantías exigidas por las entidades de crédito y asesorarles en el desarrollo del proyecto.

Asimismo, se trabajará para el logro del mismo objetivo con entidades públicas y privadas en promover el acceso a la financiación a los jóvenes.



Medida 50.**Apoyo en la formación y asesoramiento a jóvenes emprendedores**

El objetivo es crear una línea específica de formación y capacitación en competencias relacionadas con el emprendimiento, que se centralizará en el COE de Moratalaz.

Adicionalmente, se prestará especial atención en el asesoramiento a aquellas empresas constituidas por jóvenes que atraviesen dificultades o encuentren problemas para su crecimiento.





9

Plan de
Empleo Joven 2024-2025

RESUMEN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

La totalidad de Medidas que componen la Estrategia de Empleo Juvenil 2024-2025 suponen un compromiso de inversión aproximado de 200 millones de euros.

Para realizar el seguimiento, se definirá un Indicador de Gestión para cada una de las medidas para cada anualidad, con periodicidad de medición semestral, formando el conjunto de indicadores clave de rendimiento para evaluar la efectividad del Plan. Al finalizar el período de ejecución, se elaborará un informe de evaluación global del Plan.

Asimismo, se establecerá un sistema de *Feedback* y mejora continua para recopilar comentarios de los participantes para la mejora del plan en base a sus experiencias.

INVERSIÓN					
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR	PERÍODO DE EJECUCIÓN		PRESUPUESTO	Nº ESTIMADO DE BENEFICIARIOS
		2024	2025		
EJE 1. MODELO DE SERVICIO PÚBLICO ORIENTADO A LOS JÓVENES				5,9 M€	
2	EQUIPO MULTIDISCIPLINAR DE FORMACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO	X	X	3,2 M€	30.000
21	PROGRAMA PILOTO DE INTERMEDIACIÓN CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN		X	0,5 M€	2.415
23	DESARROLLO DE NUEVAS FUNCIONALIDADES DE LA APP Y MEJORA DE LA OFICINA VIRTUAL	X	X	1 M€	60.000
26	COMUNICACIÓN, CONOCIMIENTO, FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN Y DIFUSIÓN	X	X	1,2 M€	20.000

INVERSIÓN					
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR	PERÍODO DE EJECUCIÓN		PRESUPUESTO	Nº ESTIMADO DE BENEFICIARIOS
		2024	2025		
EJE 2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES				64,77 M€	
27	PRIORIZACIÓN DE ACCESO A LA FORMACIÓN EN NUEVAS CONVOCATORIAS Y TUTORIZACIÓN	X	X	7,52 M€	3.000
29	PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES - PLAN DE IMPULSO AL TALENTO DIGITAL	X	X	12 M€	5.400
30	INCENTIVOS PARA JÓVENES SIN ESTUDIOS		X	13,5 M€	6.200
31	CHEQUE FORMACIÓN		X	9 M€	6.000
32	SUBVENCIONES PARA PRÁCTICAS REMUNERADAS	X	X	17 M€	4.000
34	HABILITACIÓN PROFESIONAL (CAP) CON PERMISO DE CONDUCCIÓN PARA TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	X	X	2,83 M€	1.000
36	ACREDITACIONES PROFESIONALES	X	X	0,42 M€	700
38	PRIORIZACIÓN DE ACCESO A LA FORMACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS IMPARTIDAS EN LOS C.R.N Y EN LOS CENTROS ADSCRITOS DE SAN BLAS Y ALCOBENDAS	X	X	2,5 M€	1.000

INVERSIÓN					
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR	PERÍODO DE EJECUCIÓN		PRESUPUESTO	Nº ESTIMADO DE BENEFICIARIOS
		2024	2025		
EJE 3. IMPULSO AL EMPLEO				129,33 M€	
40	PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE	X	X	23 M€	4.160
41	IMPULSO AL CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA DE PERSONAS JÓVENES	X	X	3 M€	640
42	IMPULSO AL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA PARA PERSONAS JÓVENES	X	X	3 M€	560
43	PROGRAMA EMPLEO/FORMACIÓN EN COLABORACIÓN CON ENTIDADES LOCALES. ACTIVACIÓN PROFESIONAL	X	X	14 M€	660
44	PROGRAMA EMPLEO/FORMACIÓN EN COLABORACIÓN CON ENTIDADES LOCALES. CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	X	X	14 M€	540
45	PROGRAMA PÚBLICO DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA LA °CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN OCUPACIONES CON COMPETENCIAS PROFESIONALES EMERGENTES	X	X	20 M€	770
46	PROYECTO DE ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL CON FORMACIÓN PROFESIONAL Y POSTERIOR COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	X	X	40 M€	1.870
47	PROGRAMA DE AYUDAS PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA INVESTIGACIÓN	X	X	12 M€	362
48	EMPREDIMIENTO INTERGENERACIONAL	X	X	0,18 M€	1.000
50	APOYO EN LA FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A JÓVENES EMPRENDEDORES	X	X	0,15 M€	1.000



MEJORA	
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR
EJE 1. MODELO DE SERVICIO PÚBLICO ORIENTADO A LOS JÓVENES	
1	CONÓCETE Y CONOCE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID
3	DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD
4	PLAN PERSONALIZADO
5	ACOMPAÑAMIENTO
6	ACTUACIONES CON FIJOS DISCONTINUOS Y DEMANDANTES OCUPADOS
7	ESPACIOS DE TRABAJO
8	RED DE TUTORES ESPECIALIZADOS EN ATENCIÓN A JÓVENES
9	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON JÓVENES
10	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO Y APOYO PERSONALIZADO A JÓVENES CON ESPECIALES DIFICULTADES PARA ENCONTRAR UN TRABAJO
11	INNOVACIÓN EN HERRAMIENTAS BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
12	MENTORÍAS
13	TALLERES EmpléaTE
14	COLABORACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES
15	BOLSA DE EMPLEO CON UNIVERSIDADES
16	COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA
17	CAMPAÑA DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS
18	PROSPECCIÓN DE OFERTAS PARA JÓVENES
19	CONOCE LOS SECTORES Y LAS EMPRESAS
20	ENTREVISTAS RÁPIDAS CON EMPRESAS
22	PREPARA TUS ENTREVISTAS
24	TU PERFIL EN LA RED
25	ACERCANDO LOS RECURSOS DE EMPLEO

MEJORA	
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR
EJE 2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES	
28	PRIORIZACIÓN DE SECTORES PRODUCTIVOS DE DIFÍCIL COBERTURA EN EL DISEÑO DE LA OFERTA FORMATIVA
33	<i>POWER SKILLS</i> FORMACIÓN BASADA EN MICROACREDITACIONES
35	ORIENTACIÓN AL MERCADO LABORAL
37	ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS CLAVES
39	SUBVENCIONES DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE (*)

(*) Se considera la oportunidad de mantener esta medida en caso de que la misma no se implemente por el Gobierno en 2024. Se estima que los beneficiarios que se pueden favorecer de la misma asciendan a 9.200 y por un importe de 1.600.000 €.

MEJORA	
Nº DE MEDIDA	DESCRIPTOR
EJE 3. IMPULSO AL EMPLEO	
49	APOYO EN LA BÚSQUEDA DE FINANCIACIÓN A JOVENES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES A TRAVÉS DE AVALMADRID y OTRAS ENTIDADES



SOCORRISTA

10 ANEXO. CERTIFICADOS PROFESIONALES CON INSERCIÓN LABORAL MAYOR DEL 70%

Se presentan en la tabla adjunta la relación de los Certificados Profesionales² con una inserción laboral mayor o igual al 70%. Únicamente se incluyen aquellos cuyo número de personas egresadas es, como mínimo, 50.

CÓDIGO	ESPECIALIDAD FORMATIVA	NIVEL DE CERTIFICADO	INSERCIÓN
AFDP0109	Socorrismo en instalaciones acuáticas	Nivel 2	92,10%
SEAD0212	Vigilancia, seguridad privada y protección de explosivos	Nivel 2	88,90%
SEAD0112	Vigilancia, seguridad privada y protección de personas	Nivel 2	88,40%
SEAG0110	Servicios para el control de plagas	Nivel 2	84,80%
ENAS0110	Montaje, puesta en servicio, mantenimiento, inspección y revisión de instalaciones receptoras y aparatos de gas	Nivel 2	81,80%
AFDA0511	Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	Nivel 1	81%
FMEA0211	Fabricación de elementos aeroespaciales con materiales compuestos	Nivel 2	79,40%
IMAR0208	Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	Nivel 2	78,40%
SSCS0208	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Nivel 2	76,80%
IMAR0108	Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas	Nivel 2	75%
EOCO0108	Representación de proyectos de edificación	Nivel 3	75%

² Denominación establecida en el Repertorio Nacional de Certificados Profesionales publicado por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Edición: 14 de noviembre de 2023; NIPO (PDF en línea): 847-22-166-9; NIPO (html): 847-22-165-3, acorde a lo estipulado por Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

CÓDIGO	ESPECIALIDAD FORMATIVA	NIVEL DE CERTIFICADO	INSERCIÓN
COML0111	Tráfico de viajeros por carretera	Nivel 3	73,70%
TMVG0109	Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos	Nivel 1	73,40%
COML0209	Organización del transporte y la distribución	Nivel 3	73,30%
ELEE0109	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión	Nivel 2	73%
ELES0208	Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios	Nivel 1	71%
COML0110	Actividades auxiliares de almacén	Nivel 1	70,10%
ADGN0108	Financiación de empresas	Nivel 3	70%



PLAN DE EMPLEO JOVEN

2024/25



Comunidad
de Madrid