



13° CONGRESO MUNDIAL DE WAPES

Políticas activas de empleo y retos
demográficos:

Retos para los agentes del mercado laboral

INFORME GENERAL SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES

ABIYÁN
7 y 8 de mayo de 2025



INTRODUCCIÓN



Del 05 al 08 de mayo de 2025 se celebraron en el Centro de Exposiciones de Abiyán el 13º Congreso Mundial de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (WAPES) y la Asamblea General de la Asociación Africana de Servicios Públicos de Empleo (AASEP), bajo el lema "Políticas activas de empleo y cuestiones demográficas: ¿qué retos para los actores del mercado laboral?"

La ceremonia oficial de apertura del Congreso se celebró el miércoles 07 de mayo de 2025 en el Palacio de la Cultura bajo la presidencia del Primer Ministro, Ministro de Deportes y Medio Ambiente Vivo, representado por el Ministro de Empleo y Protección Social de Costa de Marfil.

Asistieron a la ceremonia la Ministra de Promoción de la Juventud, Inserción Profesional y Servicio Cívico, la Ministra de Comunicación, la Ministra de Solidaridad y Lucha contra la Pobreza de Costa de Marfil, el Secretario de Estado para la Juventud de Guinea Bissau, representantes de los ministros de los países invitados, miembros del Consejo de Administración de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, el Presidente de la Asociación Africana de Servicios Públicos de Empleo, Directores Generales de los servicios públicos de empleo y socios técnicos.

La ceremonia oficial estuvo precedida por la Asamblea General de la AASEP y el Consejo de Administración de WAPES (5 de mayo de 2025), así como por la Asamblea General de la WAPES (6 de mayo de 2025).

Los trabajos del Congreso estuvieron marcados por conferencias, mesas redondas y talleres. Entre ellos cabe destacar :

- La sesión plenaria introductoria sobre el Panorama de los retos demográficos mundiales del mañana;
- La mesa redonda sobre las estrategias de los SPE para desplegar y apoyar políticas activas frente al reto demográfico
- La mesa redonda sobre la movilización de los nuevos "ecosistemas" de los SPE;
- Talleres sobre :
 - La economía verde, la economía circular y la economía azul;
 - El desarrollo de la economía digital;
 - Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social.
- La mesa redonda sobre "Volver a situar a las personas en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones".

Contenido del informe

Panorama de los retos demográficos mundiales de mañana.....	6
• Ponencia del Dr. Moustapha HININ	6
• Ponencia de Sra. Konstancja PIATOWSKA	7
Primer subtema: Políticas activas de empleo e inclusión ante los retos demográficos.....	12
• Mesa redonda: ¿Qué estrategias deben utilizar los SPE para aplicar y apoyar las políticas activas frente al reto demográfico?	12
<i>Presentación del Grupo de Trabajo G7 de WAPES</i>	12
<i>El futuro del trabajo es viejo: los servicios públicos de empleo en las sociedades que envejecen.</i>	13
<i>Reforzar a los trabajadores de más edad: el enfoque de Letonia sobre el empleo sostenible y la adaptación del lugar de trabajo</i>	15
<i>Transformación del mercado laboral en Bosnia y Herzegovina: innovación y asociación en la migración laboral.....</i>	16
<i>Las políticas activas de empleo frente a los retos demográficos en Burkina Faso: ¿Qué programas de empleo para las poblaciones en situación de resiliencia?.....</i>	18
<i>Impacto del cambio demográfico en los servicios públicos de empleo</i>	19
<i>Síntesis de las distintas contribuciones a la mesa redonda sobre las estrategias de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) ante el reto demográfico</i>	20
Segundo subtema: Comprender y movilizar los nuevos ecosistemas para apoyar las políticas activas.....	23
• Discurso de apertura de la mesa redonda: "El nuevo ecosistema de los Servicios Públicos de Empleo y la necesaria transformación del Servicio Público de Empleo".	23
• Mesa redonda: La gobernanza y las asociaciones en el centro de los nuevos ecosistemas de los SPE	24
<i>Asociaciones y ecosistemas eficaces para los servicios de empleo - El enfoque de la OIT.....</i>	24
<i>Transformación del mercado laboral en Bosnia-Herzegovina: innovación y asociación en la migración laboral.....</i>	26
<i>Gobernanza y Asociatividad: el Sistema Nacional de Empleo español y la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo.....</i>	27
<i>Asociaciones renovadas para una acción más eficaz en el mercado laboral</i>	29
<i>¿Por qué y cómo invierte Actiris en una red de socios?.....</i>	31
<i>Síntesis de las distintas contribuciones a la mesa redonda sobre la gobernanza y las asociaciones en el centro de los nuevos ecosistemas de los SPE.....</i>	33
Tercer subtema: Apoyar el desarrollo de economías innovadoras y generadoras de empleo.....	36
• Taller A: Economía verde, economía circular, economía azul...: Apoyar la transformación de nuestras economías	37
<i>Campus BTC: Un proyecto innovador que promueve y fomenta el espíritu empresarial</i>	37
<i>Presentación del proyecto piloto de creación de empleo en el sector agrícola.....</i>	39
<i>Apoyar el desarrollo de la economía verde en Costa de Marfil.....</i>	40
<i>Conclusiones generales del Taller A: Economía Verde, Economía Circular, Economía Azul...: Apoyar la transformación de nuestras economías.....</i>	41
• Taller B: El desarrollo de la economía digital y de las plataformas: prevenir los riesgos y aprovechar las oportunidades para el futuro del empleo	44
<i>El papel estratégico de la tecnología digital en la transformación del sector informal en África:</i>	
<i>Digitalizar lo informal para formalizar el futuro.....</i>	44
<i>Prepararse para el futuro: ¿Cómo pueden los SPE beneficiarse de una IA responsable en un mercado laboral en transformación?.....</i>	46
<i>El desarrollo de la economía digital y de plataformas en relación con el desarrollo del empleo.....</i>	48
<i>Conclusiones generales del Taller B: El desarrollo de la economía digital y de plataformas: prevenir los riesgos y aprovechar las oportunidades para el futuro del empleo</i>	49
• Taller C: Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social.....	52

<i>Programa Especial de Empleo Urbano (PSEU): "Una respuesta innovadora a los retos del empleo en las ciudades camerunesas en rápido crecimiento"</i>	53
<i>Aumentar la inclusión a través del desarrollo de la Economía Social: la Economía Social en España y su impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	55
<i>El papel de la Agencia Nacional para el Empleo y el Trabajo Autónomo (ANETI) ante los retos demográficos</i>	56
<i>La inclusión a través del desarrollo de la economía social y solidaria: el papel de las empresas sociales en el desarrollo local</i>	57
<i>Conclusiones generales del taller C: Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social y solidaria (ESS)</i>	58
• <i>Síntesis final de los talleres del Tema 3: Apoyar el desarrollo de economías innovadoras y creadoras de empleo</i>	61
<i>Primera lección: Los SPE en el corazón de los ecosistemas innovadores</i>	61
<i>Segunda lección: La economía del mañana será local, híbrida e inclusiva</i>	61
<i>Tercera lección: La innovación tecnológica al servicio del desarrollo humano</i>	61
<i>Cuarta lección: una necesidad compartida de estructuración institucional</i>	61
Cuarto subtema: Situar a las personas en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones	63
• Discurso de apertura de la mesa redonda: Introducción al estudio WAPES sobre las futuras competencias de los servicios públicos de empleo	63
• Mesa redonda: Situar a las personas en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones	64
<i>Recopilación de información sobre el mercado laboral y diseño de programas de empleo</i>	65
<i>Medidas para prevenir el desempleo: vincular la investigación y los datos a la elaboración de políticas</i>	66
<i>"Innovaciones y estrategias de İŞKUR para la orientación profesional y el empleo"</i>	67
<i>Discurso del Apoyo a los ciudadanos y empresarios de Ucrania</i>	69
<i>Resumen de las distintas presentaciones sobre el tema "El factor humano en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones"</i>	71
Conclusiones generales	74
• Nuestras recomendaciones por tema	74
• Conclusiones y perspectivas	76
• ¿Nuestros próximos pasos?	76
Agradecimientos	78
Apéndice - Biografías de los ponentes y moderadores, por orden de aparición cronológica	79



SIGLAS

AASEP	Asociación Africana de Servicios Públicos de Empleo
BBCA	Proyecto « Oficinas de Evaluación de Competencias y Acompañamiento de Jóvenes »
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CEEAC	Comunidad Económica de los Estados de África Central
ESS	Economía Social y Solidaria
GIZ	Proveedor alemán de servicios de cooperación internacional para el desarrollo sostenible y la educación internacional
GPEC	Gestión Previsional de Empleos y Competencias
IA	Inteligencia Artificial
MPJIPSC	Ministro de Promoción de la Juventud, Inserción Profesional y Servicio Cívico
NEET	Joven que no trabaja ni estudia - Nini (<i>Not in Employment, Education or Training</i>)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RISPE	Red Iberoamericana de los Servicios Públicos de Empleo
SOCIEUX	Asistencia técnica de la UE en protección social, trabajo y empleo
SPE	Servicio Público de Empleo
UE	Unión Europea
WAPES	Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (<i>World Association of Public Employment Services</i>)

Panorama de los retos demográficos mundiales de mañana

Conferencias plenarias introductorias

Ponentes

- **Dr. Moustapha HININ**, Director General de la Oficina Nacional de Población (ONP) - República de Costa de Marfil
- **Sra. Konstancja PIATKOWSKA**, Experta en políticas públicas movilizadora por la iniciativa de la UE para la protección social, el trabajo y el empleo [SOCIEUX+](#)

Ponencia del Dr. Moustapha HININ

El Dr. Moustapha Hinin nos ofrece una visión general de una demografía mundial contrastada: expansión en el Sur y envejecimiento en el Norte.

Describe una transición demográfica a dos velocidades:

- África vive una explosión demográfica: su población pasará de 1.200 a 2.500 millones de habitantes entre 2017 y 2050. En esa fecha representará el 25% de la población mundial, con un fuerte crecimiento entre los jóvenes de 15 a 24 años (+100% entre 2015 y 2050).
- Europa y Japón, en cambio, experimentan una contracción demográfica y un envejecimiento acelerado (Mónaco, Japón: mediana de edad superior a 47 años).

"En 2100, casi la mitad de los niños del mundo vivirán en África".

Dr. Moustapha Hinin

Este desequilibrio se ve reforzado por :

- La rápida urbanización (en África: del 40% al 56% entre 2015 y 2050),
- El descenso de las tasas de fecundidad en todas las regiones, pero que sigue siendo elevado en África (3,95 hijos/mujer),
- El aumento de la migración intraafricana, pero aún sujeta a limitaciones económicas y climáticas.

Los retos son enormes:

En África :

- Necesidad masiva de inversión en educación: la población en edad de escolarización primaria alcanzará casi el millón de niños en 2035 en Costa de Marfil.
- Costes de la educación muy dispares: 7,5 veces más elevados para un estudiante de enseñanza superior que para un alumno de secundaria.
- Un flujo creciente de jóvenes que se incorporan al mercado laboral: 540.000/año previstos en 2030 en Costa de Marfil.

"El crecimiento demográfico sólo vale la pena si se traduce en capital humano formado y valorado".

Dr HININ

En Europa y Norteamérica:

- Envejecimiento → presión sobre las pensiones, necesidad de inmigración y tecnologías asistenciales.
- Crecimiento urbano → desigualdades en el acceso al empleo, exclusión territorial.

Cuáles son los retos estratégicos de los SPE a corto, medio y largo plazo?

En 5 años - Actuar sobre la necesidad urgente de integrar a los jóvenes.

- Crear ventanillas únicas para los jóvenes (por ejemplo, modelo Costa de Marfil: "grupo de edad prioritario").

- Establecer asociaciones con los ministerios de educación para prever el flujo de orientación e integración.
- Desarrollar métodos y herramientas de cartografía dinámica de las necesidades locales en materia de competencias.

En 10 años - Anticipar los efectos de masa

- Estructurar itinerarios de aprendizaje y reconversión profesional (Costa de Marfil: el 70% de los jóvenes buscarán empleo en cuanto alcancen la mayoría de edad).
- Gestionar los flujos migratorios Sur-Sur mediante acuerdos regionales de empleo (CEDEAO, CEEAC).
- Aplicar políticas de fomento de la movilidad geográfica y sectorial, mediante becas de formación y ayudas a la creación de empresas.

20 años - Construir un mercado laboral inclusivo y sostenible

- Desarrollar y liderar ecosistemas locales de empleo: desarrollo local, economía social y solidaria (ESS), cooperativas, agri-transformación.
- Desarrollar alianzas africanas y mundiales para la cualificación y la certificación.
- Organizar la capitalización de los datos demográficos y socioeconómicos para la planificación estratégica de los SPE.

Ponencia de Sra. Konstancja PIATOWSKA

La Sra. Konstancja Piatowska, por su parte, presenta este panorama demográfico mundial en rápida evolución. Aunque la población mundial sigue creciendo, este crecimiento es muy desigual según las regiones.

Los llamados países del "norte" -sobre todo en Europa, Norteamérica, Japón y Corea del Sur- están entrando en una fase de transición demográfica avanzada caracterizada por :

- Un descenso duradero de la fecundidad (a menudo muy por debajo de la tasa de renovación de 2,1 hijos/mujer),
- Un rápido envejecimiento de la población, con una proporción creciente de población mayor de 65 años (hasta el 40% en 2100 en algunos países),
- Una reducción de la población activa prevista ya en 2030 en algunos países,
- Un aumento de la tasa de dependencia demográfica, que pone en peligro el equilibrio de los sistemas de pensiones, de asistencia sanitaria y de protección social.

Estas evoluciones son el resultado de megatendencias duraderas: transiciones ecológicas, tecnológicas y digitales, así como crisis recientes (pandemias, inestabilidad geopolítica) que han alterado permanentemente los modelos económicos y sociales.

Las consecuencias para el mercado laboral son múltiples:

- Escasez de mano de obra en sectores críticos (sanidad, construcción, digital, servicios personales),
- Transformación de la estructura de edad de la mano de obra, con la necesidad de alargar las carreras profesionales,
- Desajuste creciente de las cualificaciones, vinculado a la automatización, la inteligencia artificial y las transiciones ecológicas,
- Vulnerabilidad de los jóvenes, cuya integración en el mercado laboral sigue siendo inestable y sujeta a grandes desigualdades,
- Aparición de nuevas formas de empleo (teletrabajo, plataformas digitales, economía informal).

El papel de la migración internacional se está convirtiendo en fundamental: compensa parcialmente los desequilibrios demográficos, pero también plantea problemas de integración, aceptabilidad política y marcos jurídicos.



Según la Sra. Piatowska, para hacer frente a estos retos, los SPE deben reposicionarse estratégicamente, ya que los servicios públicos de empleo (SPE) están llamados a desempeñar un papel central. Deben evolucionar hacia un modelo más proactivo, interconectado y estructurador.

Esto implica:

- Una mayor capacidad de previsión de las necesidades de competencias,
- La integración intergeneracional de las trayectorias profesionales,
- La modernización de sus herramientas y gobernanza,
- Una mayor presencia local y un enfoque integrador de las personas alejadas del empleo.

"Los cambios demográficos en curso en los países del Norte nos obligan a redefinir la noción de carrera profesional: debemos replantearnos el empleo ya no como un ciclo corto, sino como una trayectoria larga y evolutiva que puede adaptarse a las transiciones".

Sra. PIATOWSKA

¿Cuáles son las recomendaciones operativas para los SPE a corto, medio y largo plazo?

A corto plazo (5 años) - Adaptarse y anticiparse a los cambios en curso

- **Reforzar la inclusión de las personas mayores en el empleo**
 - Adaptar los empleos y desarrollar la formación continua para los mayores de 50 años, valorando la experiencia.
 - Desarrollar contratos de transición para mayores o incentivos para el empleo más allá de los 60 años.
- **Dirigirse a los jóvenes ninis con programas de apoyo reforzados.**
 - Aplicar programas similares a la "Garantía Juvenil" basados en el modelo europeo.
 - Integrar el apoyo social, psicológico, sanitario y de vivienda.
- **Desarrollar una gobernanza regional para el empleo**
 - Diagnosticar las necesidades específicas de las zonas de empleo.
 - Adaptar la oferta de formación y las políticas de inserción al tejido económico local.
- **Modernizar las herramientas digitales de los SPE**
 - Desarrollar plataformas de inteligencia artificial para la adecuación entre empleos y competencias.
 - Poner en marcha servicios móviles de inserción en zonas rurales y periurbanas.

A medio plazo (10 años) - Transformar los sistemas e integrar la migración

- **Crear asociaciones estructurantes con el sector de la formación continua**
 - Desarrollar "pasaportes de competencias" reconocidos interprofesionalmente.
 - Promover las competencias transversales (*soft skills*, competencias digitales, idiomas).
- **Fomentar una migración laboral gestionada y coordinada.**
 - Trabajar con los Ministerios de Interior y Asuntos Exteriores para crear vías seguras de migración que conduzcan a la obtención de cualificaciones.
 - Integrar más rápidamente a los trabajadores migrantes mediante planes de validación lingüística y de competencias.
- **Adaptar las estrategias sectoriales a la transición ecológica**
 - Recualificar a los trabajadores de los sectores con una elevada huella de carbono (combustibles fósiles, transporte, agricultura intensiva).
 - Anticipar el crecimiento de las profesiones relacionadas con la transición (renovación energética, economía circular, gestión de recursos naturales).
- **Invertir en apoyo a las transiciones profesionales**



- Garantizar una trayectoria profesional segura: planes de reciclaje, ayudas a la movilidad geográfica, portabilidad de derechos.

"Los servicios públicos de empleo ya no deben limitarse a seguir las tendencias del mercado laboral: deben anticiparlas y gestionarlas, y ser capaces de coordinar respuestas sistémicas a los retos estructurales".

Sra. PIATOWSKA

A largo plazo (20 años) - Prepararse para una sociedad laboral en constante evolución

- **Diseñar trayectorias profesionales a lo largo de toda la vida laboral**
 - Carreras modulares, derecho a una pausa/conversión, valorización del trabajo voluntario e informal.
- **Creación de un modelo integrado de servicios de empleo**
 - Los SPE como plataformas de servicios que incluyen la orientación, la formación, el apoyo, la integración social y el espíritu empresarial.
- **Ayudar a revisar los sistemas de protección social**
 - Adaptar el seguro de desempleo y las pensiones a la discontinuidad de las trayectorias profesionales.
 - Integrar la economía de plataforma y a los autónomos en los derechos sociales.
- **Aplicar una estrategia prospectiva y una evaluación permanente**
 - Anticiparse a las profesiones emergentes y a la desaparición de empleos.
 - Desarrollo de indicadores de la calidad del empleo, no sólo de la tasa de empleo.

En conclusión: un SPE del futuro, al servicio del empleo sostenible e integrador.

Las transiciones demográficas no son sólo retos estadísticos. Son motores de cambios profundos en las sociedades y las economías. Para que estos cambios conduzcan a un modelo social equilibrado, los SPE deben verse a sí mismos como agentes de transformación sistémica.

Esto requiere :

- Un liderazgo más fuerte,
- Una cultura de datos y prospectiva,
- Una capacidad de innovación social y tecnológica,
- Una base sólida de asociación (educación, empresas, ONG, autoridades locales).

En un mundo en el que la referencia del empleo está cambiando, los SPE deben convertirse en los artífices de un nuevo sistema universal de protección laboral.

Para lograrlo, los SPE deben:

- Desarrollar soluciones específicas, integrando la salud laboral, el reciclaje y el apoyo psicológico.
- Reforzar la cooperación interinstitucional (empleo, salud, vivienda, formación).
- Favorecer el acceso al empleo de los grupos infrarrepresentados, en particular las mujeres y los jóvenes de origen inmigrante.

Análisis comparativo y resumen estratégico de los puntos expuestos por los dos ponentes en la apertura del Congreso Mundial

Temas	Puntos de convergencia
Envejecimiento	Gran impacto en los equilibrios económicos, presión sobre los sistemas sociales
Disminución de la mano de obra	Riesgo de escasez duradera si no se refuerzan las políticas de activación
Papel de los SPE	Acompañamiento de las transiciones, apoyo específico, prácticas innovadoras

Temas	Especificidades	
	Dr HININ	Sra. PIATOWSKA
Enfoque principal	Demografía estructural y macroproyecciones	Enfoque integrado empleo-salud-inclusión
Soluciones propuestas	Carreras más largas, inmigración, activación	Inclusión, territorialización, coordinación multiservicios
Grupos destinatarios	Personas mayores, jóvenes desvinculados	Grupos vulnerables, mujeres, inmigrantes

Temas	Recomendaciones, puntos de atención	
	C. Piątkowska (UE)	M. Hinin (África)
Envejecimiento / Juventud	Envejecimiento activo, longevidad, pensiones	Dividendo demográfico, juventud masiva
Integración de los jóvenes	Garantía juvenil, empleo cualificado	Explosión escolar, costes de la educación, integración
Cualificaciones/empleos del mañana	Transición ecológica y digital, IA	Empleo masivo en zonas urbanas
Migración	Necesidad de que el Norte cubra las lagunas	Flujos Sur-Sur, migración regional
Papel de los SPE	Digitalización, evaluación, relaciones laborales	Integración territorial, comités de juventud
Transición ecológica	Recualificación, innovación	Poca atención a las prioridades sociales
Urbanización	Ciudades inteligentes, inclusión digital	Presión urbana, chabolas, movilidad interna

Intento de resumir las recomendaciones en términos estratégicos para los administradores de los SPE y los ministerios supervisores

Algunas lecciones para recordar:

- **El envejecimiento y la demografía son ahora parámetros centrales de la estrategia de los SPE.**
 - Integrar los datos demográficos en las herramientas de gestión (GPEC, planes de competencias).
 - Desarrollar herramientas territoriales de seguimiento y anticipación.
- **Las políticas de activación deben ampliarse a nuevos grupos y problemáticas.**
 - Las personas mayores, las mujeres inactivas, los jóvenes ninis y los refugiados deben ser objeto de estrategias diferenciadas.
 - Esto implica nuevas competencias para los asesores de los SPE: interculturalidad, apoyo psicológico, vínculos con los profesionales de la salud.
- **El enfoque de ventanilla única debe sustituirse por un enfoque de itinerario.**
 - Coordinar los servicios (salud, vivienda, empleo, formación) en torno al beneficiario.
 - Facilitar las transiciones: entre profesiones, entre estatutos, entre territorios.
- **La innovación social y digital es esencial.**
 - Utilizar los datos para identificar a los colectivos en riesgo de exclusión.
 - Crear plataformas de apoyo a medida, inteligentes y con capacidad de respuesta.

Recomendaciones concretas:

- **Crear una misión de "demografía y empleo" dentro de los SPE**, con una visión a 10-20 años.

- **Formar o mejorar las competencias de los asesores de empleo para apoyar las transiciones vitales y profesionales.**
- **Poner en marcha proyectos piloto locales** en los que participen los agentes de la salud, la integración y la formación.
- **Desarrollar asociaciones internacionales**, en particular para aprender de los países que ya se enfrentan a una fuerte disminución de la población activa.

Conclusión común

Los dos discursos abogan por una reforma en profundidad de los SPE:

- En el Norte, para preservar la competitividad y mantener la cohesión social en un contexto de envejecimiento de la población.
- En el Sur, para transformar el dinamismo demográfico en un dividendo económico, siempre que se realicen inversiones masivas en educación, empleo e integración urbana.

"La demografía es un reto político, económico y social. La respuesta de los SPE debe ser sistémica, intersectorial y prospectiva".

Relators/Editores

- **Sr. Herman NICOUE**, Administrador Adjunto, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Frédéric KABRAN**, Director de Operaciones, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES

Primer subtema: Políticas activas de empleo e inclusión ante los retos demográficos

- Explorar políticas activas de empleo capaces de anticipar los efectos del cambio demográfico.
- Compartir experiencias y buenas prácticas en la movilización de palancas públicas, inversiones y asociaciones para impulsar la empleabilidad y la inclusión.
- Identificar estrategias para armonizar las prioridades económicas y sociales con las necesidades específicas de los mercados laborales.

Mesa redonda: ¿Qué estrategias deben utilizar los SPE para aplicar y apoyar las políticas activas frente al reto demográfico?

Moderador: Profesor Hugues KOUADIO - ENSEA (École nationale supérieure de statistique et d'économie appliquée) - Costa de Marfil

Ponentes

- **Grupo de trabajo WAPES G7 representado por :**
 - **Sra. Nicole CLOBES** - Consultora y formadora en Gestión Intercultural - WAPES
 - **Sr. Haben GEBREMEDHIN**, consultor en la Bundesagentur für Arbeit (Alemania)
 - **Sra. Minako TAKASAKI**, Coordinadora de Proyectos en WAPES y Directora Adjunta de la División de Política de Empleo del Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar de Japón.
- **Sr. Marcelo CUAUTLE SEGOVIA** - Organización Internacional del Trabajo - Suiza
- **Sra. Dña. Eva LAPSINA** - Agencia Nacional de Empleo de Letonia - Representante de Relaciones
- **Sr. D. Ivan BARBALIC** - Agencia de Empleo y Trabajo de Bosnia y Herzegovina
- **Sr. Michel VAN SMOORENBURG** - UWV- Países Bajos
- **Sr. Ousseni TAMBOURA** - ANPE Burkina Faso

Presentación del Grupo de Trabajo G7 de WAPES

Por la Sra. Nicole CLOBES, el Sr. Haben Gebremedhin y la Sra. Minako Takasaki en nombre del Grupo G7 WAPES

El Grupo de Trabajo G7 de WAPES es un grupo de trabajo creado en enero de 2023, a petición de los Ministros de Trabajo y Empleo, que reúne a representantes de los SPE de los siete países del G7 (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido), bajo los auspicios de WAPES.

Principales objetivos:

- Compartir las mejores prácticas en materia de políticas de empleo.
- Elaborar documentos de trabajo sobre dos temas principales:
 - La ecologización del mercado laboral.
 - El cambio demográfico.
- Reforzar la cooperación internacional y la coordinación estratégica de los SPE compartiendo todos los resultados dentro de la red WAPES.

Puntos clave a recordar

- Grandes cambios demográficos:
 - Rápido envejecimiento de la población, sobre todo en Europa, Japón e Italia.
 - Aumento de la tasa de dependencia y disminución de la población activa.
 - Necesidad de adaptar las políticas de empleo al envejecimiento de la población, garantizando al mismo tiempo la integración dinámica de los jóvenes.
- Cualificaciones inadecuadas y transiciones digitales
 - El 38,5% de los trabajadores europeos carece de las cualificaciones adecuadas.
 - Déficit marcado de competencias digitales (por ejemplo, sólo el 45,7% de los italianos de 16 a 74 años las tienen).
 - Necesidad de reciclaje masivo y formación continua.

Respuestas estratégicas innovadoras identificadas por el grupo de trabajo G7 de WAPES

Despliegue de planes nacionales estructurantes como :

- Programa GOL (Italia): empleabilidad, reciclaje, apoyo a los grupos vulnerables.
- AESEP y SIISL (Japón): mantenimiento de las personas mayores en el trabajo, digitalización centrada en el usuario.
- Eingliederungszuschuss (Alemania): subvenciones para la contratación de personas mayores de 50 años.

Países	Experiencias clave
Alemania	Subvenciones para la contratación de trabajadores de más edad con cobertura parcial de los salarios.
Italia	Programas GOL y SIISL: itinerarios personalizados, plataforma digital, apoyo a jóvenes y mujeres.
Japón	Leyes que obligan a permanecer en el empleo hasta los 65-70 años; centros regionales para personas mayores.
Canadá y Estados Unidos	Énfasis en la transición ecológica y apoyo a los trabajadores en proceso de reciclaje.

El futuro del trabajo es viejo: los servicios públicos de empleo en las sociedades que envejecen.

Intervención de Marcelo CUAUTLE SEGOVIA

La presentación del Sr. Marcelo CUAUTLE SEGOVIA se centra en las implicaciones del envejecimiento de la población en el mercado laboral, examinando el impacto del cambio demográfico en la dinámica del mercado laboral, en particular en las tasas de actividad, la productividad, el crecimiento económico y la cohesión social.

Identifica los principales retos, como la escasez de mano de obra, los desajustes en las cualificaciones, las tasas de dependencia y la sostenibilidad de los sistemas de protección social, así como los principales retos y oportunidades para los trabajadores de más edad. Destaca los retos específicos relacionados con el empleo a los que se enfrentan los trabajadores de más edad, como la discriminación por motivos de edad, las cualificaciones obsoletas, el acceso limitado a la formación y las condiciones de trabajo inflexibles. En particular, se refiere a las oportunidades que ofrecen los trabajadores de más edad en un mercado laboral restringido, gracias a su amplia experiencia profesional, su fiabilidad, su

potencial de tutoría y su capacidad para contribuir positivamente a un lugar de trabajo multigeneracional.

Reitera la necesidad de que los SPE se movilicen para promover el envejecimiento activo y los mercados de trabajo inclusivos y expone las funciones clave que pueden desempeñar los SPE para apoyar el envejecimiento activo, como los servicios de colocación a medida, las iniciativas de reciclaje y mejora de las competencias, la defensa de los empleadores y la elaboración de políticas.

Puntos clave de la Comunicación :

- Cambio demográfico: descenso de la natalidad y aumento de la esperanza de vida. Esto está provocando un descenso de la población activa en proporción a la población total y un aumento de los índices de dependencia.
- Los retos del envejecimiento de la mano de obra: los trabajadores de más edad (65+) registran bajas tasas de participación en el mercado laboral, trabajan menos horas de las deseadas y a menudo ocupan empleos de baja calidad. A menudo son víctimas del desempleo de larga duración y de la inadecuación de las cualificaciones (cualificaciones obsoletas, falta de formación, etc.).
- Vida laboral más larga y encuentros con trabajadores de más edad: No existe una definición universal de los trabajadores de más edad, que van de los 50+ a los 65+ años.

Existen muchos estereotipos, tanto negativos (por ejemplo, menos productivos, resistentes al cambio) como positivos (por ejemplo, mayores tasas de retención, habilidades interpersonales).

Discriminación por edad:

- El edadismo (discriminación por edad) es un obstáculo importante para los trabajadores de más edad, sobre todo durante la contratación.
- Una encuesta muestra que 1 de cada 2 personas en el mundo tiene una actitud discriminatoria hacia las personas mayores.

¿Qué papel pueden desempeñar los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para apoyar el envejecimiento activo?

- Los SPE desempeñan un papel clave a la hora de facilitar las transiciones profesionales y el reciclaje de los trabajadores de más edad.
- Pueden apoyar la adaptación de los sistemas de formación, luchar contra el edadismo y promover lugares de trabajo adaptados a los trabajadores de más edad.

Los servicios públicos de empleo deben adaptar sus estrategias ante el envejecimiento demográfico. La inversión en los trabajadores de más edad es crucial para unas sociedades inclusivas y resilientes.

Ejemplo de estereotipos negativos: Los trabajadores de más edad son percibidos como menos motivados, más difíciles de formar y con aptitudes menos adaptadas a las nuevas tecnologías que los trabajadores más jóvenes.

Ejemplo de discriminación: La discriminación por edad se manifiesta en los procesos de contratación, selección para la formación, ascensos e incluso en las decisiones sobre pensiones.

Los SPE pueden facilitar la transición de los trabajadores de más edad estableciendo programas de recualificación y promoviendo prácticas de contratación inclusivas y no discriminatorias.

Estos puntos muestran los retos y oportunidades vinculados al envejecimiento de la población activa y cómo los servicios públicos de empleo pueden desempeñar un papel clave en la inclusión de los trabajadores de más edad.

Reforzar a los trabajadores de más edad: el enfoque de Letonia sobre el empleo sostenible y la adaptación del lugar de trabajo

Presentación de la Sra. Eva Lapsina

"Apoyar a los trabajadores de más edad no es sólo un imperativo social, es una necesidad económica".
Eva Lapsina

He aquí un resumen de los puntos clave de la presentación de la Sra. Lapsina, junto con ejemplos significativos de las acciones del SPE letón, que comparte con nosotros:

Contexto demográfico letón:

- En Letonia, alrededor del 40% de la población activa tiene 45 años o más.
- Para 2030, se espera que la población en edad de trabajar disminuya en más de un 10%, lo que provocará mayores dificultades debido al envejecimiento de la mano de obra.
- Los sectores más afectados por la escasez de mano de obra son los que requieren un trabajo físico intenso y los situados en zonas rurales.

Principales retos:

Los trabajadores mayores se enfrentan a estereotipos negativos, problemas de salud y cualificaciones obsoletas o insuficientes. Existe el riesgo de que este valioso grupo quede excluido de la mano de obra si no se pone en marcha un apoyo específico.

La Sra. Lapsina subraya la importancia de apoyar a los trabajadores de más edad: entre los retos figuran la reducción de la mano de obra, la automatización de los trabajos físicos por la tecnología y la insuficiencia de cualificaciones y educación adaptadas a las necesidades actuales.

A continuación, presenta la estrategia de Letonia para hacer frente a estos retos. En primer lugar, las medidas adoptadas por la Agencia Nacional de Empleo letona en materia de :

- Adaptación del lugar de trabajo y apoyo a la salud:
 - Apoyo financiero para adaptaciones ergonómicas del lugar de trabajo.
 - Medidas para mejorar la salud, como fisioterapia, ejercicio físico y apoyo nutricional.
 - Introducción de revisiones médicas obligatorias y derivación a especialistas.
 - Desarrollo de una metodología de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo con aportaciones de expertos interdisciplinarios.
- Apoyo profesional y desarrollo de competencias:
 - Orientación profesional para adaptar las expectativas de los trabajadores de más edad a las opciones reales que ofrece el mercado de trabajo.
 - Transferencia de competencias y programas de tutoría.
 - Formación a medida, tanto profesional como no formal, para adaptar a los trabajadores mayores a las exigencias del mercado laboral actual.
- Sensibilización de la opinión pública e implicación de los empresarios:
 - Campañas nacionales como *Luz verde para los años dorados*.
 - Talleres y seminarios para promover prácticas favorables a los trabajadores de más edad.



- Inclusión de la gestión del envejecimiento de la población activa en los convenios colectivos.
- Consultas continuas con los empresarios sobre cómo retener a los trabajadores de más edad.
- Las asociaciones son esenciales para el éxito:
 - Creación de un laboratorio de formación en ergonomía para el aprendizaje práctico con equipos reales.
 - Cooperación entre sindicatos, organizaciones empresariales, profesionales sanitarios y centros de enseñanza.

En conclusión:

Apoyar a los trabajadores mayores es tanto un imperativo social como una necesidad económica.

Las políticas inclusivas y las soluciones flexibles son esenciales para garantizar una mano de obra más resistente, cualificada y diversa, asegurando al mismo tiempo la viabilidad a largo plazo del mercado laboral.

En resumen, Letonia está aplicando una serie de estrategias para adaptar el lugar de trabajo, apoyar la salud de los trabajadores de más edad y concienciar tanto al público como a los empresarios de la importancia de incluir a este sector de la población activa en el mercado laboral.

Algunos ejemplos significativos:

- Campaña *Luz verde para los años dorados*: una iniciativa para promover la inclusión de los trabajadores mayores y sensibilizar a la opinión pública sobre los beneficios de su participación activa en el mercado laboral.
- Laboratorio de formación en ergonomía: un ejemplo práctico de apoyo a los trabajadores mayores, donde pueden aprender a adaptar su entorno de trabajo para prevenir lesiones y mejorar su productividad.
- Talleres con empresarios: sesiones de sensibilización para ayudar a los empresarios a comprender mejor las ventajas de retener a los trabajadores de más edad y adaptar sus prácticas a las necesidades de esta población.

Transformación del mercado laboral en Bosnia y Herzegovina: innovación y asociación en la migración laboral

Presentación del Sr. Ivan BARBALIC

El Sr. Barbalic introdujo su presentación con una visión general del contexto demográfico y del mercado laboral en Bosnia-Herzegovina:

- Se calcula que la población del país será de 3,4 millones en 2024.
- Los principales retos demográficos son la elevada emigración, la baja tasa de natalidad (7,9‰) y la elevada mortalidad (10,5‰).
- La población activa sigue disminuyendo y el país sufre escasez de mano de obra en varios sectores.

Bosnia y Herzegovina está experimentando un declive demográfico, una emigración masiva (sobre todo desde la adhesión de Croacia a la UE en 2013) y escasez de mano de obra en sectores como la sanidad, la educación, las TI, la construcción y la hostelería.

El desempleo juvenil supera el 30%, con un gran número de ninis (personas que ni trabajan, ni siguen una formación, ni estudian).

El desajuste entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral, así como la falta de cualificaciones prácticas, son problemas clave.



Las acciones aplicadas en Bosnia-Herzegovina incluyen :

- Programas de garantía juvenil, prácticas y ayuda a la creación de empresas para resolver el desempleo juvenil.
- Refuerzo de los servicios de asesoramiento (orientación profesional, apoyo individual a los solicitantes de empleo).
- Digitalización de los servicios y refuerzo de las plataformas en línea para desempleados y empleadores.
- Medidas activas del mercado laboral: aumento de las oportunidades de empleo para los demandantes de empleo, mejora de la cooperación con los empleadores y los centros educativos.

Algunas palancas para los Servicios Públicos de Empleo (SPE):

- Promover el aprendizaje permanente es esencial para adaptarse al cambio global.
- Fomentar los empleos verdes en los sectores de las energías renovables, la eficiencia energética y la agricultura sostenible, que crean nuevas oportunidades de empleo.
- Introducir nuevos perfiles educativos para responder a las necesidades de la economía digital y la transición ecológica.

El Sr. Barbalic destacó la importancia de la cooperación internacional y el importante papel que puede desempeñar la diáspora:

- Armonización con las normas europeas y acceso a los fondos europeos para apoyar el desarrollo del mercado laboral.
- Cooperación regional con los países vecinos para proyectos conjuntos e intercambio de buenas prácticas.
- Asociaciones con organizaciones internacionales como la OIM, WAPES, GIZ y PNUD para la modernización.
- Aprovechamiento del potencial de la diáspora de Bosnia y Herzegovina, que aún no se ha utilizado suficientemente.

En conclusión:

Bosnia-Herzegovina está adoptando estrategias para hacer frente a sus retos demográficos, migratorios y educativos, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades económicas que se le presentan, especialmente a través de la cooperación internacional, la modernización de los servicios públicos de empleo y el desarrollo de sectores innovadores.

Algunos ejemplos significativos:

1. **Éxodo de mano de obra cualificada:**
 - Sectores afectados: sanidad, informática, construcción, educación y hostelería, con carencias específicas en cada uno de ellos. Esto pone de relieve la importancia de aplicar políticas migratorias sostenibles.
2. **Programas de Garantía Juvenil:**
 - Este programa tiene como objetivo combatir el desempleo juvenil, proporcionando prácticas, ayuda a la creación de empresas y otras soluciones prácticas para integrar a los jóvenes en el mercado laboral.
3. **Empleos verdes y transición ecológica:**
 - El desarrollo de los sectores de las energías renovables y la agricultura sostenible presenta nuevas oportunidades de empleo, que responden tanto a los retos medioambientales como a los económicos.

*"Un mercado laboral bajo presión pero lleno de oportunidades".
Sr. Yvan Barbalic*



Las políticas activas de empleo frente a los retos demográficos en Burkina Faso: ¿Qué programas de empleo para las poblaciones en situación de resiliencia?

Presentación del Dr. Ouseni TAMBOURA

El Dr. Ouseni Tamboura comenzó su presentación con algunos puntos clave sobre el contexto demográfico de Burkina Faso:

- Una población extremadamente joven, con 3 de cada 4 personas menores de 34 años.
- La población urbana crece rápidamente (1 de cada 4).
- Los jóvenes buscan constantemente formación y oportunidades de inserción profesional, lo que ejerce presión sobre el mercado laboral.

La integración de los jóvenes es un reto. Entre los obstáculos a la integración figuran el desconocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo y la falta de cultura empresarial entre los estudiantes y los jóvenes en general.

En Burkina Faso hay más de 2 millones de jóvenes que quieren entrar en el mercado laboral.

¿Cuál es el papel de la ANPE (Agencia Nacional de Empleo)?

La ANPE tiene que hacer frente a un mercado laboral en rápida evolución y a la dinámica demográfica, en particular el aumento de la juventud y la urbanización.

El Plan Estratégico de Desarrollo (PSD) para 2023-2027 pretende hacer de la ANPE un actor clave en la promoción del empleo y la integración de los jóvenes.

El proyecto BBCA (“Oficinas de Evaluación de Competencias y Acompañamiento de Jóvenes”): El proyecto BBCA pretende apoyar a 2 millones de jóvenes mediante la creación de oficinas de evaluación de competencias en universidades públicas y en 100 municipios urbanos de Burkina Faso.

El proyecto comenzó con una fase piloto en 2023-2024, con un coste estimado de 575 millones de francos CFA anuales.

Proceso de implementación y próximos pasos:

- El proyecto BBCA constará de varias etapas: capitalización de la fase piloto, desarrollo de la teoría del cambio, validación nacional del proyecto y ejecución completa entre 2026 y 2027.
- Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores claros para medir el impacto del proyecto en la integración de los jóvenes.

Puntos clave

1. La fase piloto del proyecto BBCA:
 - La fase piloto ya ha comenzado en 2023 en algunas universidades y se extenderá a 100 municipios urbanos. El objetivo es probar la eficacia de las oficinas de evaluación de competencias en los lugares seleccionados.
 - El coste anual de la fase piloto se estima en 575.000.000 Fcfa, lo que refleja la envergadura del proyecto y la inversión necesaria para llevarlo a cabo.
2. Plan Estratégico de Desarrollo (PSD):
 - La ANPE aspira a convertirse en una referencia en el ámbito del empleo en Burkina Faso de aquí a 2027, ampliando su papel y su impacto en la integración profesional de los jóvenes.
3. Objetivo de apoyo a los jóvenes :
 - El proyecto se dirige específicamente a 2.000.000 de jóvenes en busca de integración, haciendo especial hincapié en la evaluación de competencias y el apoyo personalizado a cada joven.



En conclusión:

La ANPE de Burkina Faso está aplicando programas innovadores para hacer frente a los retos demográficos, en particular la integración de los jóvenes en un mercado laboral en constante evolución. El proyecto BBKA representa una importante iniciativa de apoyo a millones de jóvenes, y su éxito se medirá mediante indicadores claros de seguimiento y evaluación.

*"¡El reto de la integración de los jóvenes es y seguirá siendo!
Dr. Oussen Tamboura*

Impacto del cambio demográfico en los servicios públicos de empleo

Intervención del Sr. Michel van SMOORENBURG

El Sr. Michel van Smoorenburg presentó la situación general en los países de la OCDE, con una tasa de fecundidad inferior a la tasa de reemplazo, lo que está contribuyendo a una disminución de la población activa en muchas regiones.

- En 2023, la Unión Europea registrará un excedente de defunciones con respecto a los nacimientos (1,2 millones de personas), y aunque la migración neta es positiva (2,8 millones de personas), esto no compensa totalmente el declive demográfico natural.

El envejecimiento de la población activa representa un reto importante, sobre todo cuando se trata de trabajos física o mentalmente exigentes. Esto puede afectar a la productividad laboral.

- Hay que mejorar las condiciones de trabajo y gestionar la edad para mantener activos a los trabajadores de más edad.
- Cada vez es más necesario alargar la vida laboral, lo que conlleva cambios de trabajo más frecuentes, así como una mayor necesidad de reciclaje y mejora de las cualificaciones, centrándose en el aprendizaje permanente.

¿Cuáles son las consecuencias del envejecimiento de la población activa?

- El envejecimiento genera una mayor demanda de los sistemas de seguridad social, en particular para los trabajadores de más edad que se convierten en clientes de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).
- La gestión de las transiciones profesionales se vuelve crucial, con exigencias particulares para los trabajadores de más edad, lo que requiere servicios adaptados.

Diversidad cultural creciente:

- El envejecimiento va acompañado de un aumento de la diversidad cultural en muchos países, debido a la inmigración.
- Se necesitan servicios específicos para satisfacer las necesidades de los trabajadores inmigrantes, incluido el reconocimiento de títulos y cualificaciones, la orientación profesional y la ayuda para obtener permisos de trabajo para nacionales de terceros países y solicitantes de asilo.
- El mercado laboral es cada vez más global y los servicios deben adaptarse a esta mayor diversidad.

1. Principales conclusiones para los Servicios Públicos de Empleo (SPE):

- Los SPE deben adaptarse a los cambios demográficos, desarrollando servicios adaptados a los distintos grupos de edad y orígenes étnicos.
- Debe prestarse especial atención a la integración de los trabajadores de más edad, la reconversión profesional, el reconocimiento de las competencias y cualificaciones y la gestión de la diversidad cultural en el mercado laboral.
- Los SPE deben tener un mayor enfoque internacional, para hacer frente a los retos de la movilidad internacional y de los trabajadores migrantes.



Puntos clave de la Comunicación

1. **Recualificación y aprendizaje permanente:**
 - Con el envejecimiento de la mano de obra, es esencial ofrecer oportunidades de reciclaje y mejora de las cualificaciones para mantener la productividad y la empleabilidad de los trabajadores de más edad.
2. **Servicios específicos para inmigrantes:**
 - Los SPE deben ofrecer servicios adaptados a los trabajadores extranjeros, incluido el reconocimiento de cualificaciones, permisos de trabajo para trabajadores no nativos y asesoramiento específico para la búsqueda de empleo para inmigrantes.
3. **Gestión de la diversidad cultural:**
 - La integración de los trabajadores inmigrantes requiere acciones específicas por parte de los SPE, como la gestión de la diversidad cultural en el lugar de trabajo y servicios a medida para ayudar a los trabajadores extranjeros a adaptarse a los nuevos entornos laborales.

"Los servicios públicos de empleo deben adaptarse al cambio demográfico".

Conclusión:

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben reinventarse para hacer frente a los retos demográficos, en particular el envejecimiento de la población y el aumento de la diversidad cultural.

Los SPE tendrán un papel clave a la hora de ofrecer servicios adaptados al envejecimiento de los trabajadores, apoyar el reciclaje profesional (*reskilling/upskilling*) y promover la integración de los inmigrantes en el mercado laboral.

Síntesis de las distintas contribuciones a la mesa redonda sobre las estrategias de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) ante el reto demográfico

Fuentes: Notas de los relatores

Las presentaciones de esta mesa redonda pusieron de relieve los retos comunes a los distintos países, en particular el envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad y la discriminación de los trabajadores de más edad. Los casos de Alemania, Italia, Corea, China y Japón ilustraron estas cuestiones, con ejemplos concretos como la reconversión de fábricas para responder a las necesidades de una clientela que envejece.

Los debates pusieron de relieve la necesidad de adaptar los servicios públicos de empleo (SPE) a estos cambios demográficos. Entre las soluciones propuestas: reforzar la capacidad de los SPE, promover la inclusión de las personas mayores y discapacitadas, favorecer la transición intergeneracional de las competencias y desarrollar un mercado laboral más inclusivo. También se hizo hincapié en el papel de los jóvenes, llamados a convertirse ellos mismos en empleadores, y en la puesta en marcha de campañas nacionales de sensibilización y de asociaciones estratégicas para responder eficazmente a los retos del empleo.

Durante la mesa redonda se hicieron varias observaciones comunes:

El envejecimiento de la población

- Fenómeno observado en muchos países (UE, Japón, Letonia, etc.).
- Aumento de la tasa de dependencia y disminución de la población activa.
- Aumento de la presión sobre los sistemas de seguridad social y los SPE.

Déficit de cualificaciones y desajuste entre formación, cualificaciones y empleo

- Elevada proporción de trabajadores con cualificaciones obsoletas.
- Falta generalizada de competencias digitales.
- Necesidad de reciclaje y aprendizaje permanente.

Discriminación por edad (edadismo)



- Presente en la contratación, la formación y el desarrollo profesional.
- Impacto negativo en la empleabilidad de los trabajadores de más edad.

Jóvenes desempleados en los países en desarrollo

- En Burkina Faso, el 75% de la población tiene menos de 34 años.
- Fuerte presión para crear empleo y apoyar la integración.

Creciente diversidad cultural vinculada a la migración.

- Necesidad de adaptar los servicios a los trabajadores migrantes.
- Reconocimiento de las cualificaciones, ayudas específicas.

Ejemplos de iniciativas destacables presentados durante la mesa redonda:

Grupo WAPES-G7 (Canadá, Italia, Japón, EE.UU., Francia, Alemania, Reino Unido)

- Italia: programas GOL y SIISL - reciclaje, inclusión de jóvenes y mujeres.
- Japón: Leyes que amplían el empleo de los trabajadores de más edad hasta los 70 años.
- Alemania: Subvenciones a la contratación para mayores de 50 años.
- Canadá: Centrarse en la transición ecológica y el reciclaje profesional.

Letonia

- Adaptación de los lugares de trabajo: apoyo ergonómico, fisioterapia, evaluación de riesgos.
- Campañas públicas: *Luz verde para los años fuertes*.
- Laboratorio de ergonomía: formación práctica para adaptar los puestos de trabajo.
- Formación y tutoría: programas específicos para trabajadores mayores.

Bosnia y Herzegovina

- Programas para jóvenes: garantía juvenil, prácticas, creación de empresas.
- Transición verde: desarrollo de empleos en energías renovables.
- Cooperación internacional: proyectos con la UE, OIM, GIZ, PNUD.

Burkina Faso

- Proyecto BBKA: Oficinas de Evaluación de Competencias para apoyar a 2 millones de jóvenes.
- Establecido en universidades y 100 comunas.
- Plan Estratégico 2023-2027 de ANPE: hacer de la agencia un actor clave en el ámbito de la integración.

Países Bajos (UWV)

- Gestión de la edad: adaptación de los puestos de trabajo a las personas mayores.
- Atención a los inmigrantes: reconocimiento de competencias, apoyo cultural.
- Previsión del mercado laboral: proyectos de seguimiento y análisis de tendencias.

A lo largo de las distintas intervenciones de los expertos en esta mesa redonda, nosotros (los relatores) identificamos 5 áreas estratégicas compartidas:

- Transformación de los SPE en gobernanza territorial del empleo.
- Refuerzo de las asociaciones (educación, sanidad, empresas, sindicatos).
- Desarrollo de servicios digitales centrados en el usuario.
- Puesta en marcha de estrategias inclusivas para jóvenes, mayores e inmigrantes.
- Aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores de más edad (tutoría, fiabilidad, etc.).

País / Grupo	Principales datos demográficos	Principales retos	Acciones destacables	Enfoques estratégicos SPE
Grupo WAPES-G7	Envejecimiento de la población, disminución de la población activa	Cualificaciones obsoletas, necesidad de reciclaje, inclusión de mayores/jóvenes	Programa GOL (Italia), SIISL (Japón), subsidios para mayores (Alemania)	Transformación de los SPE en agentes de gobernanza, cooperación interinstitucional

Letonia	El 40% de la población activa tiene más de 45 años y se prevé que disminuya un 10% de aquí a 2030.	Estereotipos, deterioro de la salud, inadecuación de las cualificaciones	Adaptación ergonómica, campaña "Luz verde", laboratorio de ergonomía	Servicios digitales centrados en el usuario, compromiso de los empleadores
Bosnia-Herzegovina	Alta emigración, baja tasa de natalidad, alto desempleo juvenil	Desempleo juvenil, desajuste entre formación y empleo	Programa Juventud, empleos verdes, asociaciones UE/OIM	Cooperación internacional, diáspora, transición ecológica
Burkina Faso	Mayoría de jóvenes (75% < 34 años), rápida urbanización	Desconocimiento del mercado, falta de cultura empresarial	Proyecto BBKA (evaluación de competencias), PSD 2023-2027	Apoyo personalizado, integración selectiva de los jóvenes
Países Bajos	Descenso de la natalidad, envejecimiento, aumento de la diversidad cultural	Retención de personas mayores, integración de inmigrantes	Servicios adaptados a los inmigrantes, reciclaje continuo	Gestión de la edad, enfoque internacional y diversidad cultural

Esta mesa redonda puso de manifiesto una clara convergencia en torno a la necesidad de que los SPE respondan a dinámicas demográficas contrastadas: envejecimiento acelerado en los países del norte (Japón, Letonia, Alemania), y explosión de jóvenes activos en contextos como el de Burkina Faso.

Las experiencias presentadas -desde el proyecto BBKA de Burkina Faso hasta la campaña "Luz verde" de Letonia, pasando por los programas GOL y SIISL de Italia- ilustran enfoques innovadores para apoyar a las poblaciones de más y menos edad, fomentando al mismo tiempo su empleabilidad mediante la formación, la adaptación de los lugares de trabajo y la sensibilización de los empresarios.

Por último, los ponentes reafirmaron el papel estratégico de los SPE como agentes de coordinación territorial y de transformación de las políticas públicas de empleo, en particular a través de la cooperación internacional, la integración digital y la inversión en itinerarios individualizados.

Relators

- **Sr. Jules Tchekré BAHOUA**, Oficial de apoyo en la Inspección General del MPJIPSC
- **Sr. Alain KOUAME**, Jefe de la Agencia Regional de Treichville, AEJ
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES



Segundo subtema: Comprender y movilizar los nuevos ecosistemas para apoyar las políticas activas

Ante la creciente complejidad de los mercados laborales, los SPE deben evolucionar hacia ecosistemas colaborativos, flexibles e innovadores. Los retos incluyen una gobernanza eficaz, el establecimiento de asociaciones estratégicas y una mayor sinergia entre los agentes para garantizar una rápida adaptación a los cambios económicos, sociales y tecnológicos.

Este subtema pretende :

- Comprender las innovaciones en la gobernanza de los SPE y su impacto.
- Identificar las claves del éxito y los retos de las asociaciones estratégicas.
- Destacar el papel de la cooperación en las estrategias de sinergia.

Este tema se trató mediante :

- Un discurso inaugural para exponer el marco general de las transformaciones necesarias en los servicios públicos para responder a la creciente heterogeneidad y complejidad de su entorno operativo.
- Una mesa redonda para compartir prácticas, experiencias y visiones de la gobernanza y las asociaciones en el corazón de los nuevos ecosistemas de los SPE.

Discurso de apertura de la mesa redonda: "El nuevo ecosistema de los Servicios Públicos de Empleo y la necesaria transformación del Servicio Público de Empleo"

Por la Sra. Florence DUMONTIER

Florence Dumontier comenzó recordando brevemente los orígenes históricos y los fundamentos de los SPE, señalando que la noción de servicios públicos (SP) surgió en la Antigüedad, en torno a la gestión de los bienes comunes por las figuras de autoridad (faraones, reyes) con referencias a Platón y Aristóteles: bien común, justicia, servicios esenciales para la ciudad. Señala que, a lo largo de la historia, los gobernantes (reyes, etc.) han sido los garantes de tres funciones regias: paz/justicia/dinero, que ahora se amplían a la educación, la cultura y el empleo.

A continuación, citó una serie de fechas fundacionales significativas, en particular para los SPE franceses:

- 1901: creación de las primeras bolsas de trabajo en Francia.
- 1919: la OIT obliga a los gobiernos a crear oficinas públicas de empleo gratuitas.
- 1930: aparición de las agencias de empleo privadas.
- 1958-1967: fundación de la UNEDIC y la ANPE.
- 2005-2021: fin del monopolio de colocación, auge de los actores privados, con más de 11.000 agencias en Francia en la actualidad.

A continuación, expuso los principales retos a los que se enfrentan los servicios públicos de empleo:

- La fuerte polarización de las necesidades: jóvenes frente a mayores, urbano frente a rural, sectores en tensión frente a sectores con alta intensidad de mano de obra cualificada.
- Desigualdades estructurales (género, vulnerabilidad, cualificaciones).
- Fragmentación de las respuestas: necesidad de alianzas estratégicas entre los sectores público, privado y regional.

- Aumento de la movilidad de las competencias en un contexto de inmigración regional y subregional, con pérdida de talentos formados localmente.

Nuevos requisitos para los SPE en términos de :

- Rendimiento, responsabilidad y eficiencia económica.
- La agilidad estructural es esencial ante trayectorias inciertas (por ejemplo, post-Covid).
- Coordinación necesaria entre todos los actores (SPE, empresas, autoridades locales, terceros lugares, etc.).

En conclusión:

Este discurso introductorio ofrece una visión panorámica de la evolución de los SPE, desde sus antiguos orígenes hasta la era digital. Pone de relieve la creciente complejidad de su misión ante la polarización de los retos demográficos, económicos y territoriales.

Los SPE ya no pueden actuar solos: su legitimidad descansa ahora en su capacidad para formar parte de ecosistemas heterogéneos de actores -públicos, privados, locales y transnacionales-, asumiendo al mismo tiempo obligaciones en términos de rendimiento, agilidad e innovación. En el futuro, su papel central estará en la encrucijada de la inclusión, la gestión de las competencias y la transformación de los mercados laborales, en un mundo inestable pero rico en oportunidades que debemos construir colectivamente.

Mesa redonda: La gobernanza y las asociaciones en el centro de los nuevos ecosistemas de los SPE

Moderador: Sr. Niels Lieman, responsable de relaciones internacionales en el servicio público de empleo neerlandés, UWV

Ponentes

- **Sr. Michael MWASIKAKATA**
Director de la Unidad de Servicios del Mercado Laboral para Transiciones, Organización Internacional del Trabajo - Suiza
- **Sra. Sanela MESANOVIC**
Asesora experta de la Agencia Nacional de Empleo de Bosnia y Herzegovina
- **Sra. María Antonia AGUDO RIAZA**
Subdirectora General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica Servicio Público de Empleo Estatal - España
- **Sra. Florence DUMONTIER**
Directora de Relaciones Exteriores - France Travail - Francia
- **Sra. Dña. Céline JAEGGY**
Directora de Asuntos Institucionales y Jurídicos, Unédic - Francia
- **Sra. Muriel Van DER AA**, Responsable del RPE (Réseau des partenaires pour l'emploi) ACTIRIS Bruselas -Bélgica
- **Sr. Nicolas D'HONDT**, Responsable de las asociaciones público-privadas, ACTIRIS Bruselas - Bélgica

Asociaciones y ecosistemas eficaces para los servicios de empleo - El enfoque de la OIT

Presentación del Sr. Michael MWASIKAKATA

En el panorama dinámico y en constante cambio de los mercados laborales, las instituciones se enfrentan al imperativo de adaptarse. La presentación de Michael Mwasikakata, Jefe de la Unidad de *Servicios del Mercado de Trabajo para las Transiciones* de la OIT en Ginebra, en el Congreso Mundial de WAPES celebrado en Abiyán en mayo de 2025, puso de relieve esta necesidad acuciante. Destacó una transición crucial: el paso de unos servicios de empleo segmentados a un enfoque sistémico, integrado y colaborativo.



Un enfoque sistémico y colaborativo

La OIT, a través de sus convenios emblemáticos, como el Convenio sobre el servicio del empleo (núm. 88)¹ y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181)², ha allanado el camino para una regulación equilibrada. Estos convenios tienen por objeto armonizar la flexibilidad y la protección de los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo una cooperación fructífera entre los servicios públicos de empleo (SPE) y las agencias de empleo privadas (AEP). Esta cooperación se traduce en iniciativas concretas como la puesta en común de información, el intercambio de anuncios de vacantes, proyectos conjuntos de formación y mucho más.

Ecosistemas eficaces

La presentación ilustró la importancia de las asociaciones y los ecosistemas eficaces para mejorar los servicios de empleo, especialmente en los países en desarrollo.

Se citaron varios ejemplos destacados:

- **Colombia:** Un ecosistema modelo de servicios de empleo basado en una red de proveedores a nivel nacional y subnacional. Las asociaciones con los empleadores y las asociaciones profesionales son fundamentales para satisfacer las diversas necesidades de los solicitantes de empleo y los empleadores.
- **Costa Rica:** Desde la década de 2000, el país ha puesto en marcha reformas para la gestión descentralizada de los servicios de empleo, mediante acuerdos de colaboración dentro del sistema nacional de empleo.
- **India:** Arraigada en la tecnología, la asociación india trabaja con diversos socios y canales de prestación de servicios, lo que ilustra la importancia de la innovación tecnológica.
- **Brasil:** Las reformas de CODEFAT pretenden garantizar el empleo y la protección social, integrando al mismo tiempo a los agentes de la red en un sistema unificado.
- **Egipto:** La legislación egipcia asigna la responsabilidad de la prestación de servicios de empleo a varios agentes, lo que crea un reto de coordinación, pero también una oportunidad de colaboración.
- **Ruanda:** Está surgiendo un nuevo modelo de asociación orgánica, en el que las ONG y las OBC colaboran con los SPE y las entidades gubernamentales para prestar servicios innovadores.

La tecnología como catalizador

La tecnología desempeña un papel clave a la hora de mejorar la prestación de servicios y facilitar las transiciones en el mercado laboral. Las asociaciones mediadas por los avances tecnológicos se han hecho indispensables, permitiendo la participación activa de todas las partes interesadas a través del diálogo social.

Un marco de coordinación sólido

Un marco de coordinación sólido es imprescindible para evitar la ineficacia y la confusión. Las asociaciones de SPE en los países emergentes y en desarrollo pueden catalizar el progreso tecnológico, pero no sustituyen a la inversión en SPE.

Para el éxito de estas iniciativas es esencial contar con unos PSA sólidos, una financiación sostenible y un mercado de proveedores viable.

En conclusión

El marco normativo de la OIT proporciona una base sólida para las asociaciones, especialmente a través de la campaña para la ratificación de los Convenios C88 y C181.

Las asociaciones apoyadas en los avances tecnológicos son poderosas e indispensables para mejorar la prestación de servicios y facilitar las transiciones en el mercado laboral. Representan un camino prometedor para los servicios de empleo y la aplicación de las políticas de empleo en todo el mundo.

¹ [Convenio C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#)

² [Convenio C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#)

Transformación del mercado laboral en Bosnia-Herzegovina: innovación y asociación en la migración laboral

Presentación de la Sra. Sanela MESANOVIC

En el corazón de los Balcanes, Bosnia-Herzegovina, con su capital Sarajevo, destaca como un país de contrastes y desafíos. Sanela Mešanović, asesora experta de la Agencia de Trabajo y Empleo de Bosnia-Herzegovina, presentó una visión transformadora del mercado laboral del país, destacando las innovaciones y asociaciones en materia de migración laboral.

Bosnia-Herzegovina, con una superficie de 51.209 km² y una población de 3.531.159 residentes permanentes, es un país rico en diversidad cultural y lingüística. Sus lenguas oficiales son el bosnio, el serbio y el croata, y sus alfabetos oficiales son el latino y el cirílico. El país está organizado en tres entidades administrativas: la Federación de Bosnia-Herzegovina, la República Srpska y el Distrito de Brčko.

La paradoja del mercado laboral de Bosnia-Herzegovina

El mercado laboral de Bosnia-Herzegovina se caracteriza por una sorprendente paradoja: escasez de trabajadores en sectores clave como la construcción, el comercio y muchos servicios, a pesar de una elevada tasa de desempleo del 11,7%, es decir, más de 320.000 parados registrados. Para comprender y resolver esta paradoja, en 2024 se puso en marcha un estudio en profundidad.

En agosto de 2024 finalizó un estudio titulado *Análisis de los problemas a los que se enfrentan los empresarios para encontrar la mano de obra nacional y extranjera necesaria*. En él se identificaban varias áreas clave de actuación:

- El sector empresarial: Mejorar las condiciones de trabajo y los salarios para retener a los trabajadores nacionales.
- Los servicios de empleo: Reforzar las capacidades de colocación y formación.
- El sistema educativo: Adaptar los programas de formación a las necesidades del mercado laboral.
- Migración laboral: Simplificar los procedimientos de empleo para atraer a trabajadores extranjeros.

Las recomendaciones incluyen retener a los trabajadores nacionales, atraer mano de obra extranjera y simplificar los procedimientos de empleo. Las asociaciones de empresarios y los servicios de empleo también participaron en el análisis, creando el primer ecosistema de colaboración.

El análisis identificó tres cuestiones clave en el ámbito de la migración laboral y el empleo en el extranjero, junto con recomendaciones para resolverlas:

Mano de obra extranjera		Recomendaciones
Complejidad procedimiento contratación extranjeros	del de de	Establecer protocolos de actuación para mejorar la cooperación interinstitucional, la comunicación y el seguimiento de las solicitudes, y acortar los plazos del proceso.
Duración procedimiento contratación	del de de	Modificar el procedimiento para acortar los plazos y la lista de documentos exigidos. Introducir la lista de profesiones escasas y abandonar la obligación de comprobar los registros de las profesiones de la lista.
Reconocimiento títulos/certificados	de de	Las autoridades responsables de Bosnia y Herzegovina deben adoptar directrices claras que estipulen los requisitos y las normas específicas para los diplomas y certificados extranjeros exigidos para determinados puestos de trabajo. Racionalizar y acelerar los procesos de reconocimiento para reducir los tiempos de espera y los costes para los empleadores

Los retos actuales y la necesidad de desarrollar la cooperación

El cambio económico y social requiere servicios de empleo flexibles, interconectados e innovadores. Los servicios públicos ya no pueden funcionar de forma aislada. Es esencial la cooperación con las instituciones, los empresarios, los sindicatos, las ONG y las organizaciones internacionales.

Cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

En julio de 2024 se firmó un Memorando de Entendimiento con la OIM por el que se establecía una cooperación formal en proyectos conjuntos. Esta colaboración ha sentado las bases de ambiciosos proyectos como *Mapping the Employment Pathways of Foreign Workers*.

Proyecto: Cartografía del itinerario laboral de los trabajadores extranjeros

El procedimiento de empleo de los trabajadores extranjeros, desde la solicitud del visado hasta el permiso de residencia, está gestionado actualmente por 17 instituciones a distintos niveles (Estado, entidad y cantón) y se rige por 9 leyes y 3 reglamentos. En el marco del proyecto se ha creado un segundo ecosistema para simplificar y agilizar este complejo proceso.

El proyecto dará lugar a un documento titulado *Hoja de ruta para el empleo de trabajadores extranjeros en Bosnia-Herzegovina*, que se presentará a finales de junio.

Este documento incluirá

- Un análisis jurídico
- Una perspectiva de género
- Recomendaciones concretas
- Una estrategia nacional y regional de migración

Por primera vez, los datos recopilados sistemáticamente proporcionarán información práctica y en profundidad para la futura elaboración de políticas.

En colaboración con la OIM, la Agencia está preparando un nuevo proyecto: *Mejorar la movilidad laboral en Bosnia y Herzegovina mediante un mejor intercambio de información*. Esta asociación se ampliará a más de 30 ONG con las que la Agencia ha firmado memorandos de entendimiento, creando un tercer ecosistema de colaboración.

En conclusión

Los servicios públicos deben evolucionar de "administración" a "motores del cambio". Un ecosistema funcional e integrador es el resultado de una planificación estratégica. La visión compartida es un mercado laboral justo, resistente y adaptable.

Gobernanza y Asociatividad: el Sistema Nacional de Empleo español y la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo

Ponencia de la Sra. María Antonia AGUDO RIAZA

España, miembro de la Unión Europea desde 1986, es el segundo país más grande de la UE, con una superficie de 506.002 km² y una población de 49.077.984 habitantes a 1 de enero de 2025. Su forma política es la monarquía parlamentaria, y su Constitución de 1978 establece una división de poderes entre el Estado y las Comunidades Autónomas. El país está dividido en 17 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2025, la población ocupada es de 21.765.400 personas, con una tasa de paro del 11,36%. España es la 14^a economía en volumen de Producto Interior Bruto (PIB) y su moneda es el euro.

Gobernanza del Sistema Nacional de Empleo español

Complejidad y necesidad de gobernanza

El reparto de competencias en materia de empleo en España es complejo. La Constitución Española atribuye al Estado competencias exclusivas en materia de legislación laboral y Seguridad Social, mientras que las Comunidades Autónomas (CCAA) tienen competencias



compartidas. Esta complejidad requiere un marco adecuado de coordinación y gobernanza, que ha dado lugar a la creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

Órganos y sistema de coordinación

El SNE se compone de varios órganos e instrumentos de coordinación:

- A nivel estatal: El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que se convertirá en la Agencia Española de Empleo.
- 17 Comunidades Autónomas (CCAA): 17 Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.
- La Conferencia Sectorial de Empleo y Trabajo: Órgano de colaboración entre el Estado y las CCAA.
- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: Órgano consultivo y de participación que incluye al Estado, las CCAA y los interlocutores sociales.
- La Estrategia Española de Apoyo al Empleo Activo (EEAAE) 2021-2024: Plan estratégico de fomento del empleo.
- El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED): Plan anual de fomento del empleo digno.
- El Sistema Integrado de Información Pública de los Servicios de Empleo (SISPE): Sistema integrado de información de los servicios de empleo.

Los órganos de gobierno de la ENE son :

- La Conferencia Sectorial de Empleo y Trabajo: Órgano de colaboración entre el Estado y las CCAA.
- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: Órgano consultivo y de participación con 76 miembros (Estado, CCAA, interlocutores sociales).
- La Comisión Permanente del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: Comisión permanente de 24 miembros.
- La Comisión Estatal de Formación Profesional
- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

El SEPE es un órgano de gobierno tripartito encargado de la gestión de las prestaciones por desempleo, de determinadas políticas activas de empleo (en Ceuta y Melilla) y de la elaboración de la normativa en materia de empleo, formación y prestaciones por desempleo. Cuenta con 7.375 empleados y un presupuesto de 28.278.000.000 euros para 2025.

Los 17 Servicios Públicos de Empleo de las CCAA son órganos de gobierno tripartito con competencias en la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo (inscripción de demandantes de empleo, orientación, formación, intermediación). Junto con el SEPE, participan en la elaboración de la estrategia y los instrumentos de planificación y coordinación de las políticas de empleo.

Una asociación: la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE)

La Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE) se creó el 23 de mayo de 2023 con 14 Estados miembros. El objetivo de la RISPE es promover la cooperación y colaboración entre los servicios públicos de empleo de los Estados miembros, principalmente en los ámbitos de la política de empleo, la gestión y promoción de programas de fomento del empleo, la orientación profesional, la mejora de la formación profesional y la formación en el empleo, y la gestión de las prestaciones por desempleo.

En conclusión

La gobernanza y la colaboración están en el centro de los nuevos ecosistemas de los Servicios Públicos de Empleo en España. La complejidad del reparto competencial requiere reforzar los mecanismos de gobernanza a nivel territorial, con los interlocutores sociales y con la pluralidad de actores que conforman la colaboración público-privada. La importancia de "no dejar a nadie atrás" ante la triple transición (digital, verde y demográfica) requiere una atención personalizada y adaptada a las necesidades de las



personas, las empresas, el mercado de trabajo y los colectivos más vulnerables. El refuerzo de las asociaciones y redes internacionales, como RISPE, es esencial para la colaboración y el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Asociaciones renovadas para una acción más eficaz en el mercado laboral

Presentación conjunta de la Sra. Florence DUMONTIER y de la Sra. Céline JAEGGY

En un mercado laboral en rápida evolución, la necesidad de renovar las asociaciones y de actuar con mayor eficacia es más vital que nunca. En el Congreso Mundial de WAPES, celebrado en mayo de 2025, Céline Jaeggy, Directora de Asuntos Jurídicos e Institucionales de Unédic, y Florence Dumontier, Directora de Relaciones Exteriores de France Travail, presentaron una visión transformadora del servicio público de empleo en Francia.

Comenzaron presentando a las distintas partes interesadas en el Servicio Público de Empleo en Francia.

El Servicio Público de Empleo en Francia se basa en dos pilares interdependientes:

1. El Comité National pour l'Emploi (Comité Nacional para el Empleo): Este Comité es el foro de concertación y coordinación de los actores del empleo y la inserción a nivel nacional. Define las orientaciones estratégicas nacionales y reúne al Estado, los interlocutores sociales, los representantes de las autoridades locales, las organizaciones que trabajan en el ámbito del empleo y la inserción (entre ellas Unédic y France Travail), los proveedores de soluciones y los representantes de los usuarios.

2. El acuerdo tripartito plurianual: Un acuerdo plurianual entre el Estado, Unédic y France Travail define las grandes orientaciones estratégicas para el periodo 2024-2027 y los recursos asignados por el Estado y Unédic a France Travail.

3. El acuerdo se basa en tres objetivos principales
- Acceso al empleo duradero
 - Compensación a los usuarios desempleados
 - Apoyo a la contratación por parte de los empleadores

La Red de Empleo

La Red de Empleo reúne a todos los actores implicados en el empleo, la inserción y la formación, con el fin de crear una mejor coordinación en beneficio de los usuarios. Entre los agentes que pueden participar en la red se encuentran los operadores que ofrecen soluciones de acompañamiento y servicios de apoyo específicos (APEC, empresas adaptadas, centros de empleo, ETT, etc.), las cajas de subsidios familiares y la Mutualidad social agraria.

Actores jurídicos

Los actores jurídicos son el Estado, las regiones, los departamentos, los municipios y las agrupaciones de municipios responsables de las misiones de la red France Travail, así como los actores especializados como las Misiones locales y Cap emploi.

El seguro de desempleo: principios, actores, referencias

El seguro de desempleo en Francia se basa en los principios fundadores establecidos en 1959 con la creación del régimen del seguro de desempleo y de su organismo gestor, Unédic. Financiado por las cotizaciones de los empresarios y una fracción de la CSG, está destinado a completar las ayudas públicas existentes. Se trata de un régimen de seguridad social obligatorio y contributivo, de carácter nacional, interprofesional y solidario, que tiene su origen en convenios de derecho y de gestión paritaria.

Normas definidas por los interlocutores sociales

Las normas del seguro de desempleo son definidas por los interlocutores sociales a través de un proceso de negociación y acuerdo. El documento marco enviado por el Primer



Ministro a los interlocutores sociales precisa los objetivos en términos de trayectoria financiera, el plazo de negociación y, en su caso, el marco de las modificaciones reglamentarias. A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales o en ausencia de aprobación, el Estado está autorizado a definir la reglamentación por decreto.

La Ley de Pleno Empleo

La Ley de Pleno Empleo establece una clara complementariedad entre los sectores público y privado, lo que permite a la Red por el Empleo compartir datos y objetivos, co-construir itinerarios adaptados a cada perfil y movilizar de forma coordinada las competencias locales y nacionales. El resultado es una respuesta más ágil, rápida e integradora, que atiende a todos los demandantes de empleo lo más cerca posible de su localidad.

La Ley de Pleno Empleo prevé una mejor identificación y un apoyo específico a las personas más alejadas del mercado laboral. El papel de France Travail es coordinar este trabajo, en particular para grupos específicos como las personas bajo supervisión judicial, los extranjeros recién llegados y las personas que viven en barrios desfavorecidos. El objetivo principal es facilitar su integración en el mercado laboral para que puedan recuperar su dignidad a través del empleo y satisfacer las necesidades de las empresas.

Las principales prioridades del programa "Identificar a todos los demandantes de empleo"

El objetivo del programa, nacido de los cambios introducidos por la "Ley de Pleno Empleo" y el informe France Travail, es trabajar de forma diferente con nuestros socios, consolidando coaliciones de actores, para ofrecer a todos la posibilidad de acceder al empleo. Los usuarios susceptibles de necesitar apoyo son identificados e inscritos en France Travail en el momento oportuno, con el apoyo de las estructuras y asociaciones locales.

El ecosistema

La construcción de una vía y de soluciones para todos con nuestros socios está en el centro de la estrategia de France Travail. Los actores implicados en el acceso al empleo, la supresión de las barreras al empleo y la cooperación en los territorios incluyen zonas rurales, territorios de ultramar, barrios desfavorecidos y diversos actores socioeconómicos para la formación.

Algunas cifras para ilustrar acciones concretas con el Ecosistema

- 307.500 asociaciones deportivas en Francia
- 18,4 millones de licencias deportivas y otros instrumentos de participación expedidos por las federaciones
- 282 operadores financiados por el Estado en las regiones (oferta de identificación y movilización)
- 18,9% más de posibilidades de que un ex preso encuentre un empleo estable tras reinscribirse en France Travail (después de cumplir su pena).
- 18,7% más de desempleo en los barrios desfavorecidos (1.514 barrios desfavorecidos con ingresos inferiores a los del resto de la población)
- 58% de los recién llegados extranjeros inscritos en France Travail tienen un nivel de estudios equivalente al bachillerato.

Ejemplos de acciones concretas

- Encuentros **"Du Stade Vers l'Emploi" en los centros penitenciarios**: en el centro penitenciario de Metz-Queuleu (Mosela) se organizó un "encuentro para encontrar trabajo", en colaboración con France Travail y la Federación Francesa de Fútbol. Es la primera vez que se organiza una iniciativa de este tipo en un centro penitenciario, reuniendo a una decena de reclutadores y directivos de empresas para reunirse con unos cincuenta presos al final de su condena.
- **Guide d'Action "Travailler en France"** : Una aplicación móvil que pretende conectar rápidamente a los extranjeros recién llegados con las vacantes locales en sectores con escasez de mano de obra, simplificar el acceso a la información para mejorar la empleabilidad y valorizar las candidaturas para promover la contratación inclusiva.

- **Guía para el personal de France Travail:** Esta guía tiene como objetivo apoyar al personal de France Travail en la creación de servicios de identificación y reinserción laboral, aclarando las expectativas e identificando un conjunto de buenas prácticas para identificar y "llegar" a los "desempleados".

La estrategia de France Travail y sus proveedores de servicios

La estrategia de France Travail y de sus proveedores de servicios se basa en un doble enfoque:

- Un reto de pericia: La movilización de pericia específica para responder a una variedad de temas (salud, finanzas, movilidad, cuidado de niños, etc.) y la garantía de ofrecer información fiable para situaciones complejas.
- Un reto de capacidad: una amplia red para apoyar a un gran número de demandantes de empleo y un firme compromiso para ofrecer servicios cerca de donde viven los demandantes de empleo.

Un nuevo ecosistema para los empleadores

France Travail Pro es una marca diseñada para liberar el potencial de contratación de todas las empresas en todas las regiones. Se trata de un reto que France Travail sólo puede afrontar con la ayuda de todos sus socios de la Red para el Empleo. Los "Task Forces Entreprises" son equipos de empresas formados por France Travail Pro y sus socios creados en cada área de empleo para acelerar la contratación y cumplir la promesa hecha a los empresarios de "Díganoslo una vez".

Un ejemplo de colaboración fructífera: un acuerdo nacional basado en un enfoque centrado en el usuario pretende trabajar conjuntamente para facilitar y agilizar la búsqueda de candidatos, tomar medidas para cubrir vacantes difíciles de cubrir, animar a los demandantes de empleo a reciclarse y ayudar a los más vulnerables (discapacitados, ninis, refugiados, etc.) a recuperar la confianza en sí mismos y la dignidad a través del trabajo.

¿Por qué y cómo invierte Actiris en una red de socios?

Presentación conjunta de la Sra. Muriel Van DER AA y del Sr. Nicolas D'HONDT

En un contexto en el que los mercados laborales cambian rápidamente y los retos institucionales se multiplican, Actiris, el servicio público de empleo de la Región de Bruselas-Capital, presentó en el Congreso Mundial de WAPES de mayo de 2025 una visión estratégica para invertir en una red de socios. Este enfoque pretende comprender y movilizar los nuevos ecosistemas de los SPE para responder eficazmente a las necesidades del mercado laboral.

El contexto de la Región de Bruselas-Capital

La Región de Bruselas-Capital se caracteriza por una complejidad institucional única, con una diversidad de actores públicos, ONL, ONG, empresas privadas y asociaciones. Esta complejidad requiere un enfoque coordinado e integrado para hacer frente a los retos del mercado laboral, especialmente en zonas desfavorecidas *como la media luna pobre*.

Por qué y cómo invierte Actiris en una red de socios

Actiris ha desarrollado una amplia red de socios en toda la región, con especial atención a las zonas más desfavorecidas. Esta red incluye agentes públicos, organizaciones sin ánimo de lucro, ONG, empresas privadas y asociaciones.

Para estructurar y optimizar esta red, Actiris utiliza un riguroso ciclo de contratación:

1. Pliego de condiciones: Definición de expectativas y objetivos para los socios.
2. Prospección y análisis de necesidades: Identificación de las necesidades específicas del mercado laboral.
3. Acuerdo y Anexos: Elaboración de acuerdos y convenios con los socios.



4. Subvención: Asignación de recursos financieros para apoyar las actividades de los socios.
5. Ejecución de las actividades: Ejecución de las actividades acordadas.
6. Supervisión: Seguimiento y evaluación de las actividades para garantizar su eficacia.
7. Informe de actividad: Documentación y análisis de los resultados de las actividades.
8. Inspección: Verificación y control del cumplimiento de las actividades.

El papel de Actiris

Actiris desempeña un papel central en la coordinación y ejecución de las actividades de sus socios. Esto incluye la gestión de centros de formación-empleo, comités de apoyo y la co-creación de actividades con los socios. Actiris actúa como catalizador de la formación y el empleo, facilitando la colaboración entre los distintos agentes del mercado laboral.

Una red de socios cualificados

Para garantizar la calidad y eficacia de sus asociaciones, Actiris utiliza rigurosos criterios de selección y evaluación:

- Calidad del diseño: Evaluación del diseño de los proyectos y actividades.
- Calidad de la ejecución: Evaluación de la ejecución de los proyectos y actividades.
- Proceso de evaluación: Uso de una metodología de evaluación de políticas públicas para medir el impacto y la eficacia.
- Criterios de evaluación: Definición de criterios específicos para evaluar el rendimiento de los socios.
- Informe de evaluación: documentación de los resultados de la evaluación.
- Datos objetivos: Uso de datos cuantitativos y cualitativos para fundamentar las decisiones.
- Recomendaciones: Formulación de recomendaciones para la mejora continua.
- Órgano decisorio: Toma de decisiones sobre la renovación, el ajuste o la finalización de las asociaciones.

Organización del Departamento de Asociaciones y Programas de Empleo

El Departamento de Asociaciones y Programas de Empleo de Actiris está organizado en varios departamentos y servicios para garantizar una gestión eficaz y coordinada:

- Departamento de Programas de Empleo: 75 empleados dedicados a la gestión de programas de empleo.
- Departamento de Asociaciones Europeas, Locales e Innovadoras: 41 empleados dedicados a las asociaciones europeas, locales e innovadoras.
- Departamento de Asociaciones Regionales: 45 empleados dedicados a las asociaciones regionales.

Los servicios específicos incluyen :

- Servicio Activ'Job: Gestión de actividades de empleo.
- Servicio Subsí-Job: Gestión de subsidios de empleo.
- Servicio de Gestión Presupuestaria: Gestión de presupuestos.
- Servicio del Fondo Social Europeo (FSE+): Gestión de los fondos sociales europeos.
- Departamento de Coordinación Local: Coordinación de actividades locales.
- Departamento de Representación e Innovación: Representación e innovación en asociaciones.
- Departamento de Proyectos de Partenariado Público (30%): Gestión de proyectos de partenariado público.
- Departamento de Proyectos de Partenariado Privado (70%): Gestión de proyectos de partenariado privado.
- Servicio de Apoyo a la Red de Socios para el Empleo: Apoyo a los socios para el empleo.
- Departamento de Apoyo a las Asociaciones: Apoyo general a las asociaciones.



En conclusión

Actiris, a través de una red de socios diversificada y una gobernanza rigurosa, pretende transformar el mercado del empleo en la Región de Bruselas-Capital abordando los retos institucionales y movilizando eficazmente los ecosistemas de los servicios públicos de empleo.

Este enfoque colaborativo e innovador permite responder a las necesidades específicas de los demandantes de empleo y de los empleadores, promoviendo al mismo tiempo la inclusión y la equidad en el mercado laboral.

Síntesis de las distintas contribuciones a la mesa redonda sobre la gobernanza y las asociaciones en el centro de los nuevos ecosistemas de los SPE

Fuentes: Notas de los relatores

Características y cuestiones comunes identificadas en las distintas presentaciones :

Fragmentación institucional y gobernanza compleja

- En muchos contextos (España, Bosnia-Herzegovina, Bélgica), la multiplicidad de actores (Estado, regiones, municipios, agencias, ONG) hace indispensable la coordinación.
- Los SPE ya no pueden funcionar solos: es necesario crear ecosistemas articulados, basados en marcos claros de gobernanza compartida.

Transiciones demográfica, digital y ecológica

- Los SPE se enfrentan a una triple transición: el envejecimiento de la población, la digitalización de los servicios y el cambio hacia economías más ecológicas.
- Esto exige una rápida adaptabilidad, servicios a medida y una mayor inclusión de los grupos vulnerables.

El auge de las asociaciones público-privadas

- Los SPE avanzan hacia la coproducción de servicios con un amplio abanico de socios: empresas, ONG, universidades, autoridades locales, etc.
- Este enfoque colaborativo permite responder a necesidades específicas sobre el terreno, que a menudo se identifican mejor a nivel local.

Apalancamiento estratégico de la tecnología

- La digitalización de los servicios de empleo (India, Francia, Bélgica) facilita el acceso, el seguimiento y la individualización de los itinerarios.
- Pero también exige invertir en competencias y luchar contra la brecha digital.

La importancia creciente de la cooperación internacional

- El desarrollo de redes regionales y transnacionales (RISPE, CPESSEC, OIM, WAPES) permite el intercambio de buenas prácticas, la gestión coordinada de la migración y la puesta en común de innovaciones.

Abajo se encuentran ejemplos de iniciativas dignas de mención:

Organización Internacional del Trabajo (Michael Mwasikakata)

- Fomento de un enfoque sistémico de los SPE basado en los convenios C88 y C181.
- Ejemplos de ecosistemas eficaces:
 - India (plataformas tecnológicas múltiples),
 - Colombia (proveedores interconectados a todos los niveles),
 - Ruanda (cooperación PSA-ONG-OCB).
- Fomento de asociaciones mixtas en torno a proyectos de formación, información y orientación.

Bosnia y Herzegovina (Sanela Mešanović)

- Creación de tres ecosistemas de asociación:



- Cooperación con la OIM en materia de gestión de la migración.
- Elaboración de una hoja de ruta para el empleo de extranjeros.
- Integración de más de 30 ONG socias en la estrategia de empleo.
- Estudios de impacto sobre las necesidades de las empresas y los obstáculos al empleo de trabajadores extranjeros.

España (María Antonia Agudo Riaza)

- Construcción de un Sistema Nacional de Empleo (SNE) coordinado entre el Estado y 17 regiones.
- Planes estratégicos nacionales: EEAAE (2021-2024), PAFED (empleo digno), SISPE (información integrada).
- Creación de RISPE, red iberoamericana de SPE para reforzar la cooperación Sur-Sur.

Francia (Florence Dumontier & Céline Jaegy)

- Aplicación de la ley de pleno empleo (2023): fuertes vínculos entre France Travail, Unédic y los socios locales.
- Programa "Identificar a todos los demandantes de empleo": mayor coordinación de los agentes para llegar a los grupos invisibles.
- Acciones innovadoras:
 - France Travail Pro,
 - eventos en las prisiones (del estadio al empleo),
 - aplicación móvil "Travailler en France".

Bélgica - Actiris Bruselas (Muriel Van der Aa & Nicolas D'Hondt)

- Estructuración de una Red de Socios para el Empleo (RPE) con un riguroso ciclo de acuerdos y evaluación.
- Puesta en marcha de servicios especializados: Activ'Job, Subsidi-Job, coordinación local, FSE+.
- Creación de un Departamento de Asociaciones para el Empleo y Programas con 160 empleados en tres divisiones (empleo, asociaciones locales, innovadoras y regionales).

País-Organización (Ponentes)	Conclusiones / Retos	Asociaciones / Ecosistemas	Iniciativas concretas
OIT (Michael Mwasikakata)	Fragmentación de los servicios, necesidad de integración público-privada y de un marco regulador global	Modelo de ecosistema colaborativo (por ejemplo, India, Costa Rica, Ruanda), basado en los Convenios C88 y C181	Formación conjunta, intercambio de información, servicios mixtos, digitalización inclusiva
Bosnia-Herzegovina (Sanela Mešanović)	Paradoja: escasez de mano de obra a pesar del elevado desempleo, migración mal regulada	Ecosistemas de cooperación con la OIM, ONG, empleadores - hoja de ruta sobre el empleo de extranjeros	Análisis del atractivo del país, simplificación de los trámites para los trabajadores extranjeros
España (María Antonia Agudo Riaza)	Complejidad del sistema de gobernanza multinivel (Estado/CCAA), coordinación esencial	Sistema Nacional de Empleo (SNE), RISPE (red iberoamericana), colaboración Estado-CCAA	EEAAE 2021-2024, PAFED, SISPE, Estrategia de Empleo Decente, gobernanza tripartita
Francia (Florence Dumontier & Céline Jaegy)	Necesidad de coordinación entre los SPE, los interlocutores sociales, las autoridades locales y los proveedores de servicios especializados	Réseau pour l'emploi y Comité National, acuerdo tripartito entre el Estado, Unédic y France Travail	Programa "Identifier tous les DE", France Travail Pro, apoyo a grupos

Bélgica - Región de Bruselas Capital (Muriel Van Der Aa y Nicolas D'Hondt)	Complejidad institucional regional, necesidad de una sólida estructura de asociación	Red de EPR estructurada por acuerdos, evaluación rigurosa, servicios especializados	Activ'Job, Subsi-Job, servicios FSE+, apoyo estructurado a los socios e innovación local
---	--	---	--

Esta mesa redonda confirma que los SPE deben concebirse ahora como plataformas de coordinación de ecosistemas complejos, y no simplemente como proveedores de servicios. La clave reside en la cooperación estratégica, la interoperabilidad de las herramientas y la capacidad de co-construir respuestas con todos los actores locales e internacionales.

La clave del éxito reside en personalizar los itinerarios, apoyarse en los datos y abrirse a las alianzas híbridas, para garantizar que nadie se quede atrás en un mercado laboral en constante evolución.

En conclusión

Ante los crecientes retos del mercado laboral (escasez de mano de obra, migración, inclusión territorial, etc.), esta sesión ha puesto de relieve que los Servicios Públicos de Empleo (SPE) ya no pueden actuar solos.

Para seguir siendo pertinentes y eficaces, deben abrirse a nuevos ecosistemas de cooperación, movilizándolo a todas las partes interesadas: empresarios, sindicatos, ONG, organismos privados, autoridades locales y socios internacionales.

Los ejemplos internacionales presentados durante esta mesa redonda (España, Colombia, Costa Rica, Bosnia-Herzegovina) ilustran formas innovadoras de gobernanza compartida, que integran comités técnicos, consejos tripartitos, redes multipartitas y mecanismos de anclaje territorial. En Francia y Bélgica, el auge de los mecanismos, como *France Travail Pro* o las *task forces entreprises*, refleja esta misma voluntad de ampliar el campo de acción y la coordinación.

En conclusión, la clave de la transformación de los SPE reside en su capacidad para actuar como catalizadores territoriales, combinando la acción pública y las iniciativas privadas en un enfoque de co-construcción en red. Sólo así podrán hacer frente a los retos de un empleo más inclusivo, sensible y sostenible.

Relators

- **Sr. Issa ADEBODJE**, Director de Estudios Estadísticos y Seguimiento de la Evaluación, AEJ
- **Sr. Fatogoma DIARRA**, Responsable del proyecto de donantes de la AEJ
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES



Tercer subtema: Apoyar el desarrollo de economías innovadoras y generadoras de empleo

La economía mundial está experimentando cambios radicales con la aparición de nuevas formas de economía e innovación, como la economía verde, la economía azul y las industrias digitales. Estas transformaciones ofrecen oportunidades de empleo en nuevos sectores, pero también plantean interrogantes sobre la formación, el reciclaje y las competencias necesarias. La economía de la innovación, caracterizada por rápidos avances tecnológicos, está cambiando profundamente la dinámica de los mercados laborales y las formas de producción y trabajo.

El SPE debe anticipar y acompañar estas transformaciones promoviendo políticas proactivas que apoyen el desarrollo de una economía sostenible e integradora, garantizando al mismo tiempo que los trabajadores, en particular los más vulnerables, puedan adaptarse a estas nuevas formas de empleo o actividad.

Hemos optado por abordar estas cuestiones en forma de talleres paralelos que cubren tres áreas:

Taller A: Economía Verde, Economía Circular, Economía Azul...: Apoyar la transformación de nuestras economías

- Acompañar el desarrollo y la transformación de los empleos, especialmente en los sectores relacionados con las energías renovables, la eficiencia energética, la gestión de residuos, el reciclaje y la conservación y gestión de los recursos naturales (agrosilvicultura, pesca).
- Establecer, en concertación con los agentes económicos y los sectores profesionales, programas de formación y recualificación que permitan a los trabajadores adquirir las competencias necesarias para incorporarse a los sectores emergentes y sostenibles.
- Fomentar y apoyar a las empresas emergentes y a las empresas para que innoven en tecnologías verdes, soluciones de gestión sostenible de los recursos y productos respetuosos con el medio ambiente.
- Promover mecanismos de financiación que apoyen los proyectos de emprendimiento verde, como los fondos verdes y los incentivos fiscales.

Taller B: El desarrollo de la economía digital y de plataformas: ¿Prevenir los riesgos y aprovechar las oportunidades para el futuro del empleo?

- ¿Cómo aprovechar las oportunidades?
 - La creación de nuevos empleos y nuevos sectores
 - Mejora de la productividad de las organizaciones (incluidos los SPE)
 - Nuevas formas de desarrollar las competencias
 - Transformación del empleo y movilidad intersectorial
- ¿Cómo podemos prevenir los riesgos?
 - Lucha contra la precarización del empleo (Gig economy)
 - Prevenir el crecimiento de las desigualdades territoriales (disparidades regionales) y profesionales (discriminación por competencias)
 - ¿Cómo hacer frente a la desmaterialización y deshumanización del trabajo?

Taller C: Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social

- Apoyar el desarrollo local: Fomentar iniciativas locales que respondan a las necesidades específicas de las comunidades, creando empleos locales y apoyando la economía local.
- Reforzar las competencias y el espíritu empresarial social: Formar y apoyar a los empresarios sociales, en particular en las comunidades marginadas, para que



puedan crear empresas que tengan un impacto positivo al tiempo que generan ingresos.

- Acceso a financiación solidaria: Estudiar formas de facilitar el acceso a financiación alternativa, como microcréditos o fondos de inversión éticos, para apoyar proyectos de economía social.
- Innovación social y tecnología: Explorar cómo pueden utilizarse las nuevas tecnologías en la economía social para mejorar la inclusión, ya sea a través de plataformas digitales, aplicaciones solidarias o redes de autoayuda.

Taller A: Economía verde, economía circular, economía azul...: Apoyar la transformación de nuestras economías

Moderador: Sr. Abou Bamba, Presidente del Consejo de Administración del Institut de Guerre Économique d'Abidjan (IGE).

Ponentes

- **Sra. Živa ŠTIGLIC**
Consejera Principal del Departamento Internacional del Servicio Público de Empleo de Eslovenia
- **Sr. Mohamed Yeslem EL VIL**, Director de Autoempleo de la Agencia Nacional de Empleo TECHGHIL - Mauritania
- **Sr. Jean-Louis KOUADIO**
Director de la Agence Emploi Jeunes - Costa de Marfil

Apoyar la transformación de nuestras economías

- Apoyar el desarrollo y la transformación de los empleos, en particular en los sectores relacionados con las energías renovables, la eficacia energética, la gestión de los residuos, el reciclaje y la conservación y gestión de los recursos naturales (agroforestería, pesca, etc.).
- Poner en marcha programas de formación y reciclaje, en colaboración con los agentes económicos y los sectores profesionales, para que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para incorporarse a los sectores emergentes y sostenibles.
- Fomentar y apoyar a las empresas de nueva creación y a las empresas que innoven en tecnologías verdes, soluciones de gestión sostenible de los recursos y productos respetuosos con el medio ambiente.
- Promover mecanismos de financiación que apoyen los proyectos de emprendimiento verde, como los fondos verdes y los incentivos fiscales.

Campus BTC: Un proyecto innovador que promueve y fomenta el espíritu empresarial

Presentación de la Sra. Živa Štiglic

La Sra. Živa Štiglic presenta aquí la experiencia del *programa BTC Campus*:

El programa BTC Campus es una iniciativa de colaboración entre el sector económico, el sector universitario y el servicio público de empleo de Eslovenia. Su objetivo es desarrollar las capacidades empresariales de los desempleados, en particular de los jóvenes, pero se ha ampliado para incluir a participantes de distintas generaciones.

Algunas cifras sobre Eslovenia (2023):

- PIB per cápita: 27.040 euros
- Crecimiento del PIB (2022): 2,5
- Salario bruto medio: 2.209 euros
- Tasa de desempleo: 3,9% (tercer trimestre de 2023)
- Población: 2,12 millones



El programa BTC Campus está diseñado para desempleados que buscan reincorporarse al mercado laboral adquiriendo competencias empresariales.

Innovación y metodología:

- El programa utiliza la metodología *Design Thinking* para aplicar soluciones innovadoras a casos empresariales reales.
- Incluye un *hackathon* para desarrollar de forma intensiva soluciones a experiencias concretas de usuarios.

Objetivos del programa:

- Establecer objetivos en términos de empleo y creación de empresas.
- Identificar y adquirir competencias adicionales para una trayectoria profesional o empresarial de éxito.
- Mejorar la autopresentación en entrevistas de trabajo o presentaciones de ideas empresariales.
- Comprender las necesidades y los problemas de los usuarios finales.
- Obtener asesoramiento sobre estudios de mercado y comprender mejor las necesidades de los usuarios finales.
- Desarrollar oportunidades de empleo mediante asesoramiento personalizado sobre CV y solicitudes de empleo.

Ingredientes para el éxito de este programa

1. El fruto de la colaboración tripartita:

- La colaboración entre **las empresas, el sector académico y el servicio público de empleo** es un ejemplo notable de sinergia en el desarrollo de competencias.

2. El uso *del Design Thinking* :

- La aplicación de la metodología *Design Thinking* para resolver problemas empresariales de la vida real constituye un enfoque innovador para la rápida transferencia de conocimientos a la práctica.

3. El hackathon:

- La inclusión de un hackathon en el programa permite desarrollar soluciones intensivas y específicas para experiencias concretas de los usuarios.

¿Qué podemos aprender de ello?

- La importancia de la colaboración:
 - La colaboración entre diferentes sectores (económico, académico y público) es crucial para el desarrollo de competencias y la innovación.
- Metodologías innovadoras:
 - El uso de metodologías como *el Design Thinking* puede facilitar enormemente la aplicación práctica del conocimiento y la innovación.
- Adaptabilidad e inclusión:
 - La ampliación del programa para incluir a participantes de distintas generaciones demuestra la importancia de la adaptabilidad y la inclusión en las iniciativas de desarrollo de competencias.
- Centrarse en las necesidades de los usuarios:
 - Comprender y satisfacer las necesidades de los usuarios finales es esencial para el éxito de las iniciativas empresariales y profesionales.
- Desarrollo de capacidades prácticas:
 - Hacer hincapié en la adquisición de habilidades prácticas y en la mejora de la autopresentación es crucial para el éxito en el mercado laboral y el espíritu empresarial.



Presentación del proyecto piloto de creación de empleo en el sector agrícola

Presentación del Sr. Mohamed Yeslem EL VIL

El Sr. Mohamed Yeslem EL VIL comenzó señalando que el gobierno mauritano ha desarrollado más de 4.000 hectáreas, el 20% de las cuales están reservadas a jóvenes titulados para promover su integración profesional a través de una agricultura rentable, sostenible y respetuosa con el medio ambiente.

Los objetivos del proyecto son crear más de 306 empleos directos permanentes, 102 de ellos para jóvenes licenciados y 204 para trabajadores contratados localmente, integrar a una nueva generación de productores formados en las técnicas modernas de producción de arroz y desarrollar así las cadenas de valor en torno a la producción, haciendo especial hincapié en las prácticas respetuosas con el medio ambiente.

Ejecución :

- Identificación de los beneficiarios: Se creó un comité técnico formado por expertos en agricultura y espíritu empresarial para identificar a los jóvenes participantes de forma rigurosa y transparente.
- Formación de los beneficiarios: Los jóvenes preseleccionados reciben formación en técnicas de producción de arroz, con un 30% de teoría y un 70% de práctica, desarrollada por el Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (INAP-FTP).
- Financiación: TECHGHIL ha firmado un acuerdo con el Crédit Agricole de Mauritanie (CAM) para gestionar la financiación, la recaudación y el seguimiento. La financiación de los beneficiarios se efectúa en cuatro tramos: semillas, abono y cosecha.
- Apoyo técnico: Se ha firmado un acuerdo con la Société Nationale de Développement Rural (SONADER) para proporcionar supervisores que apoyen a los beneficiarios durante toda la temporada de cultivo del arroz.
- Apoyo tecnológico: TECHGHIL ha desarrollado una aplicación digital, TechghilAgro, para ayudar a los beneficiarios a gestionar mejor el agua, detectar enfermedades, detectar malas hierbas y controlar las aves plaga.

¿Qué impacto ha tenido el proyecto en el sector agrícola y el medio ambiente?

- El proyecto ha contribuido a revitalizar el sector mediante una serie de acciones concretas, como la firma de contratos de trabajo que garantizan buenas condiciones de vida a los trabajadores.
- La aplicación TechghilAgro permite una mejor gestión del riego y un tratamiento específico de las malas hierbas, reduciendo así el uso excesivo de herbicidas.

Los puntos destacables de este experimento

- Colaboración entre el SPE y un banco: La colaboración con el Crédit Agricole de Mauritanie para la financiación y el seguimiento de los beneficiarios es un ejemplo notable de asociación para el desarrollo agrícola.
- El desarrollo de la aplicación TechghilAgro: El desarrollo de la aplicación TechghilAgro para ayudar a los agricultores a gestionar mejor sus cultivos es una importante innovación tecnológica para el sector agrícola y un ejemplo de la implicación concreta de los SPE en el apoyo a este sector.
- Formación y apoyo técnico: La formación práctica y el apoyo técnico proporcionado por expertos durante toda la temporada de cultivo del arroz son ejemplos de apoyo integral a los jóvenes agricultores.

¿Qué lecciones podemos aprender de ello?

La colaboración entre diferentes instituciones y expertos es crucial para el éxito de los proyectos de desarrollo agrícola.



El uso de tecnologías innovadoras, como la aplicación TechghilAgro, puede mejorar enormemente la gestión de los recursos y la productividad agrícola, y contribuir así a la sostenibilidad de la actividad y de los puestos de trabajo generados.

La formación práctica y el apoyo técnico continuo son esenciales para que los jóvenes se integren con éxito en el sector agrícola.

El énfasis en las prácticas respetuosas con el medio ambiente y en la gestión sostenible de los recursos es crucial para el desarrollo a largo plazo del sector agrícola.

Apoyar el desarrollo de la economía verde en Costa de Marfil

Presentación del Sr. Jean-Louis KOUADIO

Jean Louis Kouadio presentó el contexto general de Costa de Marfil:

- En Costa de Marfil, el 77% de los jóvenes tienen menos de 35 años, es decir, más de 17 millones de personas.
- Cerca del 70% de los jóvenes tienen empleos vulnerables, sobre todo en la agricultura y el sector informal.
- La agricultura representa entre el 25% y el 35% del PIB y es el medio de vida de más del 70% de la población activa.
- El país está sufriendo los efectos del cambio climático, con una pérdida del 30% de la productividad agrícola en algunas zonas, una importante deforestación y una pérdida del 90% de la cubierta forestal en 60 años.

Recuerda que se organizó una conferencia internacional sobre la implicación de los servicios públicos de empleo en el desarrollo del empleo verde en el marco de una colaboración WAPES-AASEP y AGUIPE del 11 al 13 de diciembre de 2018 en Conakry (Guinea)³. Y que al final de este evento, que reunió a servicios públicos de empleo, miembros de la sociedad civil, representantes de varios ministerios y ONG, se formalizaron una serie de recomendaciones que aportaron datos concretos para el plan de acción regional de la AASEP.

Experiencias y proyectos en curso en Costa de Marfil

- Colaboración entre la Agence Emploi Jeunes y el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible para elaborar un catálogo de empleos verdes destinados a luchar contra el desempleo, la pobreza y el cambio climático.
- El Programa del Gobierno para la Juventud (PJJGouv 2023-2025), con un presupuesto de 1.118 millones de francos CFA, prevé llegar a 1,5 millones de jóvenes, de los cuales 41.000 directamente implicados en las industrias verdes y circulares.
- Asociación estratégica con la OIT para desarrollar módulos de formación profesional para jóvenes en empleos verdes y movilizar fondos internacionales para impulsar la empleabilidad verde.
- Programa Abidjan Legacy, que participa en proyectos de recuperación de tierras degradadas, reforestación y protección de zonas costeras, con especial atención a la inclusión de jóvenes y mujeres.
- Ya funcionan más de 15 incubadoras y centros de formación, que apoyan a cientos de jóvenes emprendedores en sectores como el cacao sostenible, los anacardos ecológicos, la energía solar y la pesca sostenible.
- Cooperación regional e internacional con la CEDEAO, el BAFD, la Unión Europea y el FIDA para integrar a los jóvenes marfileños en las cadenas de valor regionales.

³ Conferencia Interregional WAPES-AASEP-AGUIPE: Desarrollo y Promoción de los empleos verde, una oportunidad para los servicios públicos de empleo, Conakry del 18 al 21 de diciembre de 2023. <https://wapes.org/event/desarrollo-y-promocion-de-empleos-verdes-una-oportunidad-para-los-servicios-publicos-de-empleo/?lang=es>



Algunas cifras clave de las perspectivas :

- De aquí a 2030 podrían crearse más de 7 millones de empleos verdes en todo el mundo, con una oportunidad directa para África.
- En Costa de Marfil, cerca de 2 millones de jóvenes rurales podrían beneficiarse de una transición agrícola sostenible.
- La economía circular podría generar más de 50.000 nuevos empleos de aquí a 2030, sobre todo en los sectores del reciclaje de plásticos, residuos agrícolas y productos electrónicos.
- La economía azul ofrece un potencial significativo, con más del 25% de las zonas costeras de Costa de Marfil identificadas como estratégicas para el desarrollo de la pesca sostenible, el turismo costero y las energías marinas.

En su conclusión, Jean-Louis KOUADIO invitó a los demás países a compartir experiencias, reforzar las asociaciones Sur-Sur y poner en marcha proyectos estructurantes y compartidos a escala regional.

Puntos a recordar de esta presentación

- La elaboración de un catálogo de empleos verdes en colaboración con el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible es un ejemplo notable de lucha contra el desempleo, la pobreza y el cambio climático.
- El Programa Gubernamental para la Juventud (PJGouv 2023-2025): El Programa Gubernamental para la Juventud, con un presupuesto récord de 1.118 millones de francos CFA, es un ejemplo notable de inversión en los jóvenes y en las industrias verdes y circulares.
- El Programa del Legado de Abiyán, que participa en proyectos de recuperación de tierras degradadas, reforestación y protección de zonas costeras, es un ejemplo notable de inclusión de jóvenes y mujeres en proyectos de gran valor medioambiental.

¿Qué lecciones podemos aprender de ello?

- La colaboración entre diferentes instituciones y socios es crucial para el desarrollo de empleos verdes y la lucha contra el desempleo y la pobreza.
- La inversión en los jóvenes y en las industrias verdes y circulares es esencial para el desarrollo sostenible y la creación de empleo.
- La innovación y la formación de los jóvenes en empleos verdes son cruciales para impulsar la empleabilidad verde y luchar contra el cambio climático.
- La cooperación regional e internacional es importante para integrar a los jóvenes en las cadenas de valor regionales y desarrollar proyectos estructurantes a escala regional.

Conclusiones generales del Taller A: Economía Verde, Economía Circular, Economía Azul...: Apoyar la transformación de nuestras economías

Fuentes: Notas de los relatores

Las presentaciones y los debates demostraron la importancia de la innovación, la colaboración entre sectores y la inversión en competencias y tecnologías verdes para apoyar la transformación de la economía.

El taller puso de manifiesto la importancia de la colaboración, la innovación y la inversión en competencias y tecnologías verdes para apoyar la transformación de las economías hacia modelos más sostenibles. Las enseñanzas extraídas de las presentaciones y los debates son pertinentes tanto para los países del Norte como para los del Sur, que se enfrentan a diferentes retos y oportunidades relacionados con la demografía y los mercados laborales. Las políticas y los programas deben adaptarse a las necesidades



específicas de las comunidades y los entornos locales, fomentando siempre la colaboración y la innovación.

Puntos clave a recordar / Mensajes clave

- La transición hacia una economía verde, circular y azul es esencial si queremos hacer frente a los retos climáticos, sociales y económicos.
- Los jóvenes y las mujeres deben estar en el centro de las estrategias nacionales y regionales.
- La innovación tecnológica (aplicaciones, incubadoras, hackathons) desempeña un papel clave en la transformación de los sectores tradicionales y en la creación de empleos de calidad.
- Es necesario intensificar la cooperación Sur-Sur y Sur-Norte para compartir experiencias y reforzar el impacto a escala regional.
- Hay fuertes proyecciones: en Costa de Marfil, 2 millones de jóvenes rurales podrían beneficiarse de la transición agrícola sostenible, se esperan 50.000 empleos de la economía circular y hay un enorme potencial en las zonas costeras para la economía azul.

¿Qué lecciones podemos aprender de todo esto?

- La colaboración entre los sectores económico, académico y público es crucial para el desarrollo de capacidades y la innovación. Los ejemplos del programa BTC Campus en Eslovenia y del proyecto piloto de creación de empleo en el sector agrícola en Mauritania ilustran la importancia de estas colaboraciones.
- El uso de metodologías innovadoras como *el Design Thinking* y la inclusión de hackathons pueden facilitar enormemente la aplicación práctica del conocimiento y la innovación. Estos enfoques permiten desarrollar soluciones específicas e intensivas para experiencias concretas de los usuarios.
- La adaptabilidad y la inclusión son esenciales en las iniciativas de desarrollo de competencias. La ampliación del programa Campus BTC para incluir a participantes de distintas generaciones demuestra la importancia de estos principios.
- Comprender y responder a las necesidades de los usuarios finales es esencial para el éxito de las iniciativas empresariales y profesionales. Esto es especialmente relevante en el contexto de la economía verde y circular, donde las soluciones deben adaptarse a las necesidades específicas de las comunidades y entornos locales.
- Centrarse en la adquisición de competencias prácticas y mejorar la autopresentación es crucial para el éxito en el mercado laboral y el espíritu empresarial. Los programas de formación y reciclaje deben diseñarse para satisfacer las necesidades de los sectores emergentes y sostenibles.

Algunas citas clave

- ✓ "En 60 años, Costa de Marfil ha perdido casi el 90% de su cubierta forestal".
- ✓ "TECHGHIL ha creado 306 empleos directos, 102 de ellos para jóvenes titulados".
- ✓ "BTC Campus combina la metodología del design thinking, hackathons y casos reales para desarrollar soluciones innovadoras".

Cuadro resumen

País / Estructura	Proyecto / Iniciativa	Objetivos	Asociaciones clave	Innovaciones / Buenas prácticas	Condiciones de transferibilidad
Mauritania / TECHGHIL	Proyecto piloto de integración agrícola sostenible (cultivo de arroz)	Integración de jóvenes titulados en una agricultura rentable, sostenible y supervisada	Crédit Agricole, SONADER, INAP-FTP	Aplicación TechghilAgro para el riego, el diagnóstico y la gestión medioambiental	Requiere acceso a tierras de cultivo, socios técnicos y soporte digital
Eslovenia / Servicio Público de Empleo	Programa BTC Campus de competencias empresariales	Refuerzo de las competencias empresariales de los desempleados,	Sector económico, universidades, SPE	Metodología Design Thinking, hackathons, estudios de casos	Requiere colaboración intersectorial y capacidad de apoyo empresarial

fomento del
autoempleo

Costa de Marfil / Agencia de Empleo Juvenil	Programa de empleos verdes y circulares (PJGouv, Abidjan Legacy, etc.)	Crear empleos verdes, integrar a 41.000 jóvenes en sectores sostenibles	Ministerio de Medio Ambiente, OIT, CEDEAO, UE, FIDA	Catálogo de empleos verdes, incubadoras temáticas, grupo de trabajo de la OIT	Necesidad de un marco político estructurador, financiación sustancial y coordinación regional
--	--	---	---	---	---

Relators del Taller A

- **Sr. Dallé Olo Timothée PALE**, Jefe del Proyecto Empleos Verdes, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Yaya TRAORE**, Director de la Agencia ABOBO, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES



Taller B: El desarrollo de la economía digital y de las plataformas: prevenir los riesgos y aprovechar las oportunidades para el futuro del empleo

Moderador: Dr Franklin Patrick KOUASSI, profesor titular de Economía, especializado en transformación digital y gobernanza pública

Ponentes

- **Sra. Leslie OSSETE**, Cofundadora y Directora de Operaciones de MSTUDIO, Costa de Marfil
- **Dr. Alexander HOGENBOOM**, Director de Tecnología del Grupo WCC, Países Bajos
- **Prof. Yongkui LIU**, Profesor Asociado de la Academia China de Trabajo y Seguridad Social (Pekín) - China

Temas de debate y preguntas

- ¿Cómo aprovechar las oportunidades que ofrece el desarrollo de la economía digital y de plataformas?
 - Creación de nuevos empleos y nuevos sectores
 - Mejora de la productividad de las organizaciones (incluidos los SPE)
 - Nuevas formas de desarrollar competencias
 - Transformación del empleo y movilidad intersectorial
- ¿Cómo prevenir los riesgos?
 - Lucha contra la precarización del empleo (Gig economy)
 - Prevenir el crecimiento de las desigualdades territoriales (disparidades regionales) y profesionales (discriminación por competencias)
 - ¿Cómo hacer frente a la desmaterialización y deshumanización del trabajo?

El papel estratégico de la tecnología digital en la transformación del sector informal en África: Digitalizar lo informal para formalizar el futuro

Intervención de la Sra. Leslie OSSETE :

Esta presentación corre a cargo de Leslie Ossete, cofundadora y directora de operaciones de Mstudio, una empresa centrada en la digitalización del sector informal en África, cuyo principal objetivo es transformar este sector en el África francófona, prestando especial atención al apoyo a las mujeres y los jóvenes.

He aquí algunas estadísticas clave:

- El 85% de los empleos en el África subsahariana son informales.
- El 80% de los agentes del sector informal no tienen acceso al crédito.
- El 65% de los comerciantes informales son mujeres.
- 15 millones de jóvenes entran cada año en el mercado laboral sin encontrar un empleo formal en la UEMOA.
- Las mujeres comerciantes informales ganan un 22% menos que sus homólogos masculinos.
- 20 millones de comercios minoristas individuales forman una red densa y fragmentada en la UEMOA.

Continuó su presentación compartiendo algunos datos que dibujan un panorama del impacto de la tecnología digital en África:

- 1.230 millones de conexiones móviles en África (GSMA, 2024), lo que representa una tasa de penetración de alrededor del 93%.
- El 70% de las conexiones serán a través de smartphone en 2025, frente al 38% en 2018.
- El 83 % de los jóvenes (entre 15 y 35 años) accede a Internet únicamente a través del móvil.



- 51% de acceso a Internet móvil en el África subsahariana en 2023, en rápido crecimiento según la GSMA.
- Se prevé que el mercado mundial del trabajo a través de plataformas digitales alcance los 455.000 millones de dólares en 2026.

El modelo "Mstudio"

Mstudio es una start-up que está transformando el sector informal en el África francófona reclutando a los mejores emprendedores para poner en marcha otras start-ups que respondan a necesidades reales. Mstudio financia estos proyectos y les presta apoyo con expertos, basándose en modelos empresariales probados del África anglófona.

¿Qué impacto tendrá esto en el sector informal?

- Facilitando el suministro de insumos/bienes de calidad a precios ventajosos.
- Digitalizar las operaciones y supervisar las actividades, al tiempo que se utilizan los datos para facilitar el acceso a facilidades de crédito.
- Diversificar los canales de venta y/o las fuentes de ingresos para aumentar los ingresos globales.

Respuesta empresarial a los retos del empleo:

- Inclusión de los jóvenes y las mujeres: orientación prioritaria hacia los jóvenes y las mujeres empresarias, que suelen estar excluidos de los mercados de trabajo tradicionales.
- Asociaciones público-privadas para un impacto sistémico: trabajar con agentes institucionales, ONG e inversores para reforzar el ecosistema de apoyo a los trabajadores informales.
- Acelerar el empleo formal: digitalizar las actividades del sector informal para fomentar su formalización y el acceso a redes de seguridad.
- Acceso a financiación y formación: utilizar la tecnología para crear historiales de datos económicos y facilitar el acceso al crédito y el desarrollo de habilidades.

Ejemplos de startups apoyadas por Mstudio :

- BuuPass: Una plataforma digital que ayuda a los conductores de VTC a obtener la financiación que necesitan para nuevos vehículos y ampliar su flota.
- Qtuzo: Una plataforma que permite a los creadores de contenidos y a las personas influyentes monetizar su audiencia en las redes sociales de manera eficaz.
- Djè: Una solución de pago digital para ayudar a los comerciantes africanos a realizar operaciones bancarias y facilitarles el acceso al crédito.

Las funciones estratégicas de digital :

- Creador de datos: lo digital crea rastros de datos que pueden utilizarse para mejorar el acceso al crédito, los seguros, etc.
- Facilitador de la inclusión: gracias a los smartphones, se facilita el acceso a los mercados, los servicios financieros y las herramientas de productividad.
- Potenciador de competencias: plataformas de formación en línea, microaprendizaje.
- Romper barreras: facilitar el acceso a los mercados regionales e internacionales.

¿Cuáles son los riesgos y retos de trabajar en plataformas?

- Brecha digital: exclusión de personas sin acceso a herramientas o competencias digitales.
- Aumento de la inseguridad laboral: proliferación de pequeños empleos sin protección social (gig economy).
- Mayor dependencia de las plataformas: riesgo de concentración del poder económico en manos de unos pocos actores.
- Inestabilidad de los ingresos: ingresos variables para los trabajadores digitales, sin garantía mínima.



- Explotación de datos personales: recopilación masiva de datos sin protección adecuada para los trabajadores informales.
- Sesgo en el acceso a oportunidades: los algoritmos favorecen a determinados perfiles o mercados en detrimento de otros, reforzando las desigualdades existentes.

Los puntos destacables de esta comunicación

El enfoque de Mstudio en la transformación del sector informal en el África francófona, con especial énfasis en el apoyo a las mujeres y los jóvenes, es un ejemplo notable de inclusión económica.

El modelo de Mstudio de reclutar a los mejores emprendedores para lanzar startups que aborden necesidades reales es un ejemplo notable de cómo se puede apoyar y entrenar a las startups para que tengan éxito.

La atención prestada a la inclusión de jóvenes y mujeres, y a la aceleración del empleo formal, es un ejemplo de cómo la digitalización puede promover la inclusión económica y la formalización del sector informal.

¿Qué lecciones podemos aprender de ello?

- La digitalización es un catalizador esencial para transformar el sector informal, crear rastros de datos, facilitar la inclusión, acelerar el desarrollo de capacidades y descompartimentar los mercados.
- La inclusión de jóvenes y mujeres, a menudo excluidos de los mercados laborales tradicionales, es crucial para el desarrollo económico y social.
- Las asociaciones público-privadas son esenciales para reforzar el ecosistema de apoyo a los trabajadores informales y promover su inclusión económica.
- El uso de la tecnología para crear historiales de datos económicos y facilitar el acceso al crédito y la mejora de las competencias es una palanca fundamental para el desarrollo de las competencias y la inclusión económica.

Lo digital no es solo una oportunidad tecnológica; es un motor clave para formalizar la economía informal, reforzar la inclusión económica y construir un futuro laboral más resistente y equitativo.

Prepararse para el futuro: ¿Cómo pueden los SPE beneficiarse de una IA responsable en un mercado laboral en transformación?

Presentación del Dr. Alexander HOGENBOOM

La presentación del Dr. Hogenboom aborda cómo los Servicios Públicos de Empleo (SPE) pueden aprovechar la Inteligencia Artificial (IA) responsable en un mercado laboral en transformación, con el objetivo de prepararse para el futuro apoyando el empleo sostenible en la economía del futuro, identificando nuevas ocupaciones y competencias emergentes, y utilizando la tecnología como catalizador.

Definición de Inteligencia Artificial Responsable:

La IA se refiere a máquinas con inteligencia cognitiva similar a la humana, capaces de seguir reglas, aplicar la lógica, aprender y resolver problemas. Los algoritmos de IA realizan tareas como la predicción, la clasificación y la identificación de tendencias para apoyar la toma de decisiones.

¿Cuáles son los retos?

La IA se ha convertido en una mercancía, y los retos incluyen la selección y el procesamiento de datos, la selección de algoritmos, la evaluación de resultados y la prevención de modelos sesgados.

En todo el mundo se están introduciendo directrices, legislación y normas para una IA responsable, con ejemplos como la LAC (BID), la Digital Development Partnership (Banco Mundial) y la AI Act (UE).

¿Cuáles son los elementos clave de la IA responsable?



- Gestión y supervisión de riesgos.
- Protección de los derechos humanos.
- Gobernanza adecuada de los datos.
- Garantía de transparencia.
- Preservación del control humano.
- Solidez metodológica.

IA responsable para las SPE: ¿cuáles son las directrices generales?

- Garantizar la transparencia y mantener a un humano en el bucle para asegurar el cumplimiento de las normativas más estrictas sobre IA.
- Utilizar capacidades de autoaprendizaje basadas en datos en un papel de apoyo, sin dejar de ser controlable.
- Centrarse en la explicabilidad de los algoritmos y el rigor metodológico en el desarrollo y la entrega de algoritmos.
- Cumplimiento "por diseño":
 - Buscar la transparencia de la solución de IA.
 - Diseñar la solución de IA de forma que permita la integración de los conocimientos del dominio.
 - Permitir el control total del uso de datos y modelos.
 - Realizar un seguimiento adecuado de la solución de IA.
 - Conseguir la aceptación del usuario a través del compromiso.

Algunos ejemplos de aplicaciones concretas:

Malasia:

- Objetivo: Adecuar la oferta y la demanda en el mercado laboral a gran escala.
- Retos: Millones de solicitantes de empleo y ofertas de trabajo, explicar los resultados de las correspondencias de forma comprensible.
- Lecciones aprendidas: El dimensionamiento adecuado de los equipos es esencial, diferentes tipos de explicaciones ayudan a los usuarios a validar y aceptar los resultados de un sistema.

Costa Rica:

- Objetivos: Preparar la mano de obra para el futuro, explorar el potencial de competencias sin explotar.
- Retos: Proyecto totalmente nuevo, ganarse la confianza de la gente para compartir datos.
- Lecciones aprendidas: Alinear a las partes interesadas y ponerse de acuerdo sobre los objetivos y la terminología, algunos usuarios necesitan ser presionados más sutilmente para proporcionar datos de entrada relevantes.

Países Bajos:

- Objetivo: Conseguir que las personas muy alejadas del mercado laboral dejen de percibir prestaciones sociales a largo plazo.
- Retos: Ayudar a las personas a ser autosuficientes y empleables antes de vincularlas a puestos de trabajo.
- Lecciones aprendidas: Incluso la mejor tecnología está condenada al fracaso si no se integra en un proceso empresarial adecuado.

Enseñanzas clave :

- No existe un enfoque único de la IA para apoyar a las SPE.
- Hay que hacer lo correcto y hacerlo bien.
- La tecnología debe integrarse en los procesos para prosperar.
- El factor humano sigue siendo crucial.



Puntos destacados de esta presentación:

- Transparencia y cumplimiento

El enfoque en la transparencia y el cumplimiento de las normativas más estrictas sobre IA es un ejemplo destacado de cómo las SPE pueden utilizar la IA de forma responsable.

- Aplicaciones prácticas

Los ejemplos de Malasia, Costa Rica y los Países Bajos muestran cómo la IA responsable puede aplicarse en diferentes contextos para apoyar a las SPE y mejorar los resultados del mercado laboral.

- Cumplimiento por diseño:

La conformidad por diseño, centrada en la transparencia, la integración del conocimiento del sector y el control sobre el uso de datos y modelos, es un ejemplo de cómo las soluciones de IA pueden diseñarse para ser responsables y conformes.

¿Qué podemos aprender de esto?

- La transparencia y el cumplimiento de la normativa sobre IA son esenciales para garantizar un uso ético y eficaz de la tecnología.
- La tecnología debe integrarse en los procesos para prosperar, y el factor humano sigue siendo crucial para el éxito de las soluciones de IA.
- Las aplicaciones del mundo real demuestran la importancia de adaptar las soluciones de IA a los contextos locales y a las necesidades específicas de los usuarios.
- La conformidad mediante el diseño es esencial para garantizar que las soluciones de IA sean responsables y cumplan las normativas emergentes.

El desarrollo de la economía digital y de plataformas en relación con el desarrollo del empleo

Resumen del discurso del profesor Liu Yongkui

La digitalización como catalizador del empleo

El profesor Liu Yongkui destacó el papel central de la transformación digital en el desarrollo del empleo. En su opinión, la integración de las tecnologías digitales está acelerando la modernización de los servicios públicos de empleo y mejorando la eficiencia del mercado laboral. Las plataformas digitales, apoyadas por la inteligencia artificial, pueden reducir los tiempos de búsqueda de empleo y adecuar mejor las competencias a las necesidades del mercado.

Mejorar las competencias y adaptar los planes de estudio

El profesor Liu subraya la urgente necesidad de reformar los programas de formación para satisfacer las necesidades del mercado laboral en la era digital. Aboga por

- El desarrollo de planes de estudios que incorporen competencias en datos, computación en la nube, IA y comercio electrónico.
- El refuerzo de la cooperación con ecosistemas internacionales para la transferencia de competencias.
- La creación de programas específicos para jóvenes, desempleados y trabajadores en proceso de reciclaje.

Plataformas e inclusión de trabajadores informales

Abogó por el uso de plataformas digitales para integrar a los trabajadores del sector informal en un marco económico más estable:

- Acceso digital a los servicios financieros.
- Apoyo a la iniciativa empresarial y al autoempleo.
- Creación de redes con clientes y acceso a formación continua.

Estos mecanismos promueven la formalización, la protección social y el crecimiento inclusivo.



La necesidad de liderazgo público y de un marco institucional

El profesor Liu presentó una iniciativa ministerial china lanzada en febrero de 2024: el Plan de Acción para Reforzar la Alfabetización y las Competencias Digitales. En esta estrategia interministerial participan el Ministerio de Educación, el Ministerio de Industria y Tecnología de la Información y el Ministerio de Recursos Humanos.

Su objetivo es :

- Aumentar el nivel de competencias digitales en todo el país.
- Reducir la brecha digital, especialmente en las zonas rurales.
- Acelerar la transformación digital de las empresas.
- Promover servicios públicos digitales accesibles y eficientes.

Se pide

- Movilizar a las empresas públicas para la inclusión digital.
- Desarrollar políticas de empleo sensibles al género y a las especificidades locales.
- Reforzar la gobernanza y las asociaciones multisectoriales.

Conclusiones

La presentación del profesor Liu Yongkui ilustra cómo la digitalización, cuando se integra estratégicamente en las políticas de empleo, puede ser una palanca importante para la creación de oportunidades de empleo, en particular para los jóvenes, los trabajadores informales y las personas excluidas de los canales tradicionales de empleo.

Conclusiones generales del Taller B: El desarrollo de la economía digital y de plataformas: prevenir los riesgos y aprovechar las oportunidades para el futuro del empleo

Fuentes: Notas de los relatores

La digitalización de la economía es a la vez una promesa y un reto. Este taller puso de relieve las oportunidades que representan las plataformas digitales para transformar el empleo, pero también los riesgos estructurales asociados a la precarización, la exclusión digital y la deshumanización del trabajo. Tres presentaciones complementarias -de África Occidental, Europa y Asia- ofrecieron una visión de la diversidad de modelos para integrar la tecnología digital en las políticas activas de empleo.

Costa de Marfil - Mstudio: Digitalizar lo informal para formalizar el futuro

Leslie Ossete, cofundador de Mstudio, compartió una poderosa visión: utilizar la tecnología para transformar el 85% de los empleos de África que son informales en oportunidades económicas. "Lo digital es una oportunidad para tender puentes entre lo informal y lo formal, entre los excluidos y los sistemas económicos estructurados".

El modelo de Mstudio se basa en un estudio de start-ups que recluta a los mejores emprendedores tecnológicos, los apoya y financia, y los conecta con un ecosistema de inversores y socios públicos. Plataformas como Djè (pagos digitales) y BuuPass (movilidad) ilustran esta capacidad para estructurar nuevos sectores.

Lecciones aprendidas:

- La digitalización está creando huellas económicas útiles para el crédito, la protección social y la formación.
- Las mujeres y los jóvenes son las prioridades de actuación, con un enfoque integrador.
- Las asociaciones público-privadas son esenciales si queremos ampliar la escala.

Países Bajos - Grupo CMI: una IA ética y responsable integrada en los SPE

El Dr. Alexander Hogenboom, CTO de WCC, ha desarrollado una visión pragmática de la inteligencia artificial aplicada a los SPE. Para él, "no basta con tener una buena tecnología, hay que utilizarla adecuadamente. Y para ello, el factor humano sigue siendo decisivo".



Utilizando estudios de casos de Malasia, Costa Rica y los Países Bajos, demostró que la IA puede mejorar la orientación de los perfiles, anticiparse a las necesidades del mercado y ayudar a reducir los tiempos de colocación. Pero esto presupone una IA "conforme por diseño", es decir, transparente, explicable, bajo supervisión humana e integrada en los procesos empresariales de los SPE.

Lecciones aprendidas:

- La IA no es magia: requiere una gobernanza ética y rigurosa.
- La confianza de los usuarios depende de la claridad de los modelos y de la capacidad de explicar las decisiones.
- Los resultados sólo valen la pena si se integran en políticas y prácticas concretas.

China - Academia del Trabajo: digitalización inclusiva y liderazgo institucional

El profesor Liu Yongkui presentó un enfoque sistémico apoyado por el Gobierno chino: el "Plan de Acción para la Alfabetización Digital", lanzado en 2024. Este plan interministerial combina educación, industria y empleo para elevar el nivel nacional de competencias digitales, reducir la brecha tecnológica (sobre todo en las zonas rurales) y estructurar la economía digital.

Para él, en el mismo espíritu que en las observaciones de la Sra. OSSETE, las plataformas pueden convertirse en herramientas de formalización para los trabajadores informales, siempre que vayan acompañadas de políticas de apoyo, protección social y reconocimiento de competencias.

Lecciones aprendidas:

- La transformación digital requiere un claro liderazgo público.
- La formación continua y la actualización de los planes de estudios son esenciales.
- La inclusión digital requiere una actuación multisectorial y específica, especialmente para los jóvenes y los grupos vulnerables.

Puntos clave que conviene recordar

- La tecnología digital es una palanca poderosa, pero no es neutral: debe orientarse hacia la inclusión, el desarrollo de capacidades y la creación de empleos sostenibles.
- La IA sólo puede ser eficaz si es ética, transparente y contextualizada. La experiencia humana sigue siendo esencial para garantizar su impacto social.
- El sector informal puede ser transformado por la tecnología digital, en particular a través de iniciativas empresariales africanas impulsadas localmente.
- Las políticas públicas estructuradas -como en China- demuestran que es posible organizar transiciones digitales a gran escala, vinculando competencias, infraestructuras e inclusión.
- Las asociaciones interinstitucionales y los modelos híbridos público-privados son catalizadores para apoyar estas transformaciones.

Mensajes clave

- ✓ La digitalización es una gran oportunidad para la economía de Costa de Marfil.
- ✓ El gobierno desempeña un papel crucial a la hora de hacer accesibles los servicios digitales.
- ✓ La transformación del sector informal requiere la integración de herramientas digitales.
- ✓ Las asociaciones con start-ups e instituciones financieras facilitan la inclusión económica.
- ✓ La formación en profesiones digitales permitirá una mejor integración laboral.
- ✓ La seguridad de los datos personales es esencial para el éxito de la transformación digital.
- ✓ La economía digital abre oportunidades internacionales para el talento local.
- ✓ Identificar las competencias y las lagunas que deben cubrirse mediante una formación adaptada a la evolución tecnológica.



- ✓ Crear objetivos de transición digital para los Estados, acompañados de ventanillas de apoyo y programas de tutoría.
- ✓ Desarrollar planes de estudios adaptados a las nuevas normas del mercado laboral.
- ✓ Fomentar el liderazgo de las empresas públicas en la inclusión digital.
- ✓ Reforzar las coaliciones multipartitas para desarrollar políticas coherentes e inclusivas.

En conclusión

El taller B reveló lo obvio: lo digital no es sólo una herramienta, sino un nuevo entorno socioeconómico.

Al integrar esta realidad, los Servicios Públicos de Empleo no sólo pueden prevenir efectos indeseables (precarización, exclusión, asimetrías), sino también construir ecosistemas sostenibles e inclusivos.

Como señaló el Dr. Hogenboom: "No basta con hacer las cosas bien. También hay que hacer las cosas correctas - y eso empieza con una visión compartida, las herramientas adecuadas y una acción coordinada".

Cuadro recapitulativo

País / Estructura	Proyecto / Iniciativa	Objetivos	Asociaciones clave	Innovaciones / Buenas prácticas	Condiciones de transferibilidad
Costa de Marfil / Mstudio	Transformación digital del sector informal (Mstudio)	Digitalización del sector informal, fomento del empleo de jóvenes y mujeres, creación de start-ups sostenibles	Emprendedores tecnológicos, inversores, ONG, instituciones públicas	Modelo de estudio de startups, financiación específica, plataformas de datos económicos	Requiere acceso digital, ecosistemas empresariales y apoyo a la innovación local
Países Bajos / Grupo CMI	Integración de la IA responsable en los SPE	Aumentar la eficiencia de los SPE mediante una IA ética y transparente, mejorar la adecuación entre empleo y competencias	Servicios públicos de empleo, expertos en IA, instituciones internacionales	IA responsable por diseño, transparencia, integración humana	Exigir una gobernanza tecnológica rigurosa y la adaptación a las realidades locales
China / Academia de Trabajo y Seguridad Social	Estrategia nacional de alfabetización digital e inclusión a través de plataformas	Reducir la brecha digital, formalizar el empleo informal, mejorar las competencias digitales	Ministerios de Educación, Industria, Recursos Humanos	Plan de acción multisectorial, planes de estudios adaptados, plataformas de servicios electrónicos	Requiere un fuerte liderazgo público, infraestructura digital y coordinación interministerial

Relatores del Taller B

- **Sra. OKROU, Epse LOBIA**, Directora Adjunta de Sistemas de Información, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Tanir Boris YAUBOUET**, Director Adjunto de Estudios y Estadísticas, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES



Taller C: Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social

Moderador: Dr. Mawudjro Urbain S. AMEGBEDJ, Director General de la Agencia Nacional de Empleo del Gobierno de la República de Benín

Ponentes

- **Sra. Patricia Zoundi YAO** Presidenta FIPME (Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprise) - Costa de Marfil
- **Sr. Moisés Martínez Martínez**, Experto en políticas de empleo y gestión administrativa, Servicio Público de Empleo Estatal - España
- **Sr. D. Landry EMALE**, Jefe de la Unidad de Programas Especiales, FNE (Fonds National pour l'Emploi) - Camerún
- **Sr. D. Sofiene EL KAMEL**, Jefe del Espace Entreprendre Gouvernorat de Gafsa -ANETI (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant - Agencia Nacional para el Empleo y el Trabajo Autónomo) - Túnez

Antecedentes (nota de los relatores)

Según el Banco Mundial, la inclusión social mejora la dignidad y las oportunidades de los grupos desfavorecidos. Es esencial para reducir la pobreza y promover el crecimiento sostenible. Las Naciones Unidas definen una sociedad inclusiva como aquella en la que todos tienen un papel activo que desempeñar, con mecanismos que facilitan la participación y la integración.

La UNESCO subraya que la inclusión social es un elemento clave del desarrollo sostenible y de la lucha contra las desigualdades. Está integrada en varios objetivos de desarrollo, como la educación, la urbanización y la igualdad de género.

La economía social y solidaria (ESS) desempeña un papel clave en la inclusión social al situar a las personas en el centro de las preocupaciones económicas. A diferencia de los modelos económicos tradicionales con ánimo de lucro, la ESS promueve la cooperación, la solidaridad y la sostenibilidad. En particular, permite a los grupos marginados, como las mujeres y los jóvenes, participar activamente en la economía.

La ESS también contribuye al desarrollo sostenible al conciliar las dimensiones económica, social y medioambiental. Pretende responder a las necesidades sociales que no satisface el mercado y fomenta la gestión de los recursos naturales como un bien común.

En África, la ESS se basa en prácticas ancestrales de puesta en común de recursos y solidaridad comunitaria. Varios países han integrado elementos de la ESS en sus políticas de desarrollo, fomentando así la creación de empleo y el acceso a mercados más amplios.

La economía social y solidaria (ESS) desempeña un papel clave en la inclusión social al situar a las personas en el centro de las preocupaciones económicas. A diferencia de los modelos económicos tradicionales con ánimo de lucro, la ESS promueve la cooperación, la solidaridad y la sostenibilidad. En particular, permite a los grupos marginados, como las mujeres y los jóvenes, participar activamente en la economía.

El objetivo de este taller era, por tanto, explorar cómo, y con qué asociaciones, los servicios públicos de empleo podrían:

- Apoyar el desarrollo local: Fomentar iniciativas locales que respondan a las necesidades específicas de las comunidades, creando así puestos de trabajo locales y apoyando la economía local.
- Reforzar las competencias y el espíritu empresarial social: Formar y apoyar a los empresarios sociales, en particular en las comunidades marginadas, para que puedan crear empresas que tengan un impacto positivo al tiempo que generan ingresos.
- Facilitar el acceso a la financiación solidaria: Estudiar formas de facilitar el acceso a financiación alternativa, como microcréditos o fondos de inversión éticos, para apoyar proyectos de economía social.



- Apoyar la innovación social y tecnológica: Explorar cómo las nuevas tecnologías pueden ponerse al servicio de la economía social para mejorar la inclusión, ya sea a través de plataformas digitales, aplicaciones solidarias o redes de autoayuda.

Programa Especial de Empleo Urbano (PSEU): "Una respuesta innovadora a los retos del empleo en las ciudades camerunesas en rápido crecimiento"

Intervención del Sr. Landry EMALE

El Sr. Landry Emale introdujo su presentación esbozando una serie de factores del contexto camerunés, pero que también se dan en muchos otros países: La rápida urbanización de Camerún:

- La tasa de urbanización ha pasado del 39% en 1987 al 59% en 2022, lo que conlleva un rápido crecimiento urbano y mayores retos para la regulación del mercado laboral.
- La expansión de las ciudades: La urbanización va acompañada de la expansión geográfica, absorbiendo zonas que antes eran rurales.
- El empleo urbano se está convirtiendo en un problema importante ante la presión demográfica y la necesidad de crear oportunidades de trabajo.

El Fondo Nacional de Empleo (FNE) apoya la inserción profesional a través de programas adaptados a los cambios urbanos.

El programa USEP es una respuesta innovadora que combina la reducción del desempleo, la formación en oficios urbanos, el desarrollo de los recursos locales y el trabajo intensivo en mano de obra para mejorar el entorno urbano.

El Sr. Emale hace una breve presentación del FNE: El Fondo Nacional de Empleo fue creado por decreto presidencial el 27 de abril de 1990 y reorganizado por decreto el 28 de agosto de 2023. Cuenta con 17 agencias y una amplia gama de herramientas y programas.

Sus misiones: Promover el empleo en todo Camerún a través de la intermediación, la formación profesional, la creación de empresas (autoempleo y microempresas) y la difusión de información sobre el mercado laboral.

La FNE cuenta con una red de agencias regionales y locales que cubren todo Camerún, con sucursales en Maroua, Bamenda, Ngaoundéré, Bertoua, Douala, Yaundé y otras localidades.

Programas y herramientas de la FNE:

Para las empresas, numerosos programas: PED, PED-Ci, PREJ, Programa de apoyo al retorno de los inmigrantes cameruneses (PARIC), PAMEPADER, seminarios sectoriales para empresas, apoyo a la contratación.

Para los demandantes de empleo : una amplia gama de servicios de apoyo a la búsqueda de empleo (TRE/ARE, TREI/AREI), Programa de Empleo para Titulados Superiores (PED), Programa de Empleo para Titulados Ciudadanos (PED-Ci), Campañas Intensivas de Prospección Empresarial (CIPE), Programa de apoyo a la inserción y reinserción profesional de personas vulnerables (PAIRPPEV), PARIC, Programa OFII, Programa de Recopilación de Competencias Nacionales (PROCCON), PAMEPADER y Programa Especial de Empleo Urbano (PEEU).

Contexto y justificación de este programa:

Urbanización controlada = oportunidades: bien gestionada, mejora la calidad de vida y estimula el crecimiento sostenible. Por el contrario, una urbanización mal gestionada = riesgos sociales: fomenta el chabolismo, la pobreza, la delincuencia, el desempleo y la precariedad laboral.

El FNE propone una solución concreta a estas lacras urbanas con dos argumentos:

- El programa se ajusta a las prioridades mundiales en materia de empleo y urbanización sostenible.
- Las ciudades producen más del 80% del PIB mundial, lo que refuerza su papel central en el desarrollo.



El programa USEP se basa en el enfoque HIMO y pretende crear empleo local (sobre todo para jóvenes desempleados y no cualificados) en las ciudades, al tiempo que contribuye a sanear y mejorar el entorno público de las mismas.

Objetivos principales :

- Mejorar el entorno urbano.
- Reducir el desempleo masivo entre los jóvenes de las zonas urbanas.
- Utilizar materiales locales para embellecer las ciudades mediante actividades basadas en la mano de obra.
- Formar a los jóvenes en oficios urbanos y cualificarlos para facilitar su inserción socioprofesional.

Resultados iniciales :

2.339 beneficiarios, de los cuales 1.765 hombres y 574 mujeres.

Integración al final del programa: 906 hombres y 336 mujeres.

Número de beneficiarios que han seguido una formación posterior al programa: 186 hombres y 106 mujeres.

Proporción entre hombres y mujeres: 75% hombres y 25% mujeres.

¿Qué impacto ha tenido el programa en los beneficiarios y en la comunidad?

El programa USEP permitió llevar a cabo diversas actividades basadas en el trabajo, como la poda de árboles, la plantación de árboles, la fabricación de ladrillos de tierra estabilizada, la construcción de cunetas, la colocación de adoquines y muchas otras.

Ejemplos concretos: construcción de cunetas que unen dos barrios; fabricación de adoquines a partir de materiales reciclados;

La puesta en marcha de este programa ha permitido comprender la necesidad que tienen los gobiernos de implicar a los jóvenes de las zonas urbanas en la construcción de sus pueblos y ciudades, y de utilizar eficazmente los materiales locales para embellecer los pueblos y ciudades a menor coste utilizando el método HIMO.

"Utilizando la técnica basada en la mano de obra, podemos sacar a los jóvenes del desempleo, creando sus propios puestos de trabajo a partir de las competencias que han adquirido y de los préstamos post-ahorro que han recibido".

Recomendaciones: Compartir la experiencia de este programa de inserción socioprofesional con los SPE que se enfrentan a problemas similares relacionados con el crecimiento demográfico galopante de sus países, que conduce a una urbanización creciente.

Conclusión y perspectivas:

Cada vez es más importante que los SPE exploten y reproduzcan este tipo de programas para luchar contra el desempleo masivo, como ha hecho la FNE con el programa USEP.

Los responsables de la toma de decisiones y los donantes están llamados a prestar apoyo financiero a los SPE que pretendan apoyar a los jóvenes de las ciudades urbanas en el marco de este tipo de programa basado en el trabajo.

Los puntos clave de esta contribución:

El Programa Especial de Empleo Urbano (PEUE) es un ejemplo notable de cómo pueden diseñarse los programas de empleo para hacer frente a los retos de la rápida urbanización y el desempleo juvenil urbano.

El enfoque HIMO (Mano de Obra de Alta Intensidad) es un ejemplo de cómo las obras públicas pueden utilizarse para crear empleo y mejorar el entorno de vida urbano.

Los resultados del programa USEP, con 2.339 beneficiarios y diversas actividades laborales realizadas, muestran el impacto positivo del programa en los beneficiarios y la comunidad.

¿Qué lecciones se pueden extraer?

- ☉ La búsqueda de palancas para la inclusión profesional es crucial si queremos hacer frente a los retos de la rápida urbanización y el desempleo juvenil en las zonas urbanas.



- El uso de materiales locales para embellecer las ciudades a menor coste mediante el método basado en la mano de obra es esencial para el desarrollo sostenible.
- La formación de los jóvenes en oficios urbanos y su inserción socioprofesional son importantes para su desarrollo y su inclusión en el mercado laboral.
- La duplicación de programas como la USEP es esencial para luchar contra el desempleo masivo y favorecer la inserción socioprofesional de los jóvenes en las ciudades urbanas.

Aumentar la inclusión a través del desarrollo de la Economía Social: la Economía Social en España y su impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Presentación por el Sr. Moisés Martínez Martínez

El Sr. Moisés Martínez Martínez introdujo su presentación trazando brevemente la historia del surgimiento de la Economía Social en España:

- El concepto de economía social, aunque se ha practicado a lo largo de la historia de la humanidad, surgió en las corrientes ideológicas de los siglos XVIII y XIX a partir de la primera revolución industrial y del socialismo obrero autoorganizado.
- La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, define la economía social como el conjunto de actividades económicas y mercantiles que, en el ámbito privado, son desarrolladas por entidades que persiguen, bien el interés colectivo de sus miembros, bien el interés general económico o social, o ambos, de acuerdo con los siguientes principios:
 - Primacía de las personas y de los objetivos sociales sobre el capital.
 - Aplicación de los resultados obtenidos entre los socios y al objeto social.
 - Fomento de la solidaridad interna y social.
 - Independencia de los poderes públicos.

La organización de la Economía Social en España :

La Secretaría de Estado de Economía Social y el PERTE de Economía Social y Solidaria son iniciativas clave para la promoción del sector de la economía social en España.

El PERTE⁴ ES&S es un proyecto estratégico de promoción del sector de la economía social, que agrupa a entidades con criterios sociales y de equidad que tienen como objetivo el bienestar social, la promoción del empleo comunitario y la defensa de los intereses de diversos colectivos, teniendo en cuenta valores como el respeto al medio ambiente, la cohesión social y la igualdad de género.

Este PERTE está dotado con más de 2.500 millones de euros para estimular una economía inclusiva y centrada en las personas.

Datos de la Economía Social en España:

Según datos de la Confederación Española de Empresas de Economía Social (CEPES), los distintos agentes de la economía social en España representan el 10% del PIB total y aportan el 12,5% del empleo. La economía social está formada por 43.000 empresas y entidades que generan casi 2,2 millones de empleos. La muestra en la que se basa este estudio abarca 3.310 empresas con una facturación total de 206.228 millones de euros y 471.449 empleos.

Tipos de empresas de la Economía Social: Cooperativas, cofradías de pescadores, sociedades laborales, empresas de inserción, sociedades agrarias de transformación, centros especiales de empleo, mutualidades, fundaciones y asociaciones, agrupaciones empresariales.

⁴ El término PERTE en España se refiere generalmente a Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica. Se trata de un instrumento clave del plan de recuperación de España tras la crisis de COVID, financiado en parte con fondos de la UE de nueva generación. Los PERTE son proyectos público-privados de alto impacto diseñados para transformar sectores estratégicos de la economía española. Tienen como objetivo impulsar la innovación, la competitividad y la sostenibilidad en áreas clave como: movilidad sostenible (vehículos eléctricos, baterías), salud avanzada, agroalimentación, economía circular, energías renovables e hidrógeno verde, digitalización de las pymes, etc.
(Nota del editor)



Abarcan desde microempresas y pequeñas y medianas empresas hasta grandes corporaciones.

Sectores económicos de la Economía Social: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, servicios, construcción, industria, multisectorial.

La Economía Social está preparada para contribuir a la consecución de la Agenda 2030 (ODD).

"La cooperación es la poderosa palanca que multiplica la eficacia de nuestros esfuerzos".

Los puntos clave de la comunicación:

- En España se promulgó en 2011 la Ley Marco de la Economía Social (Ley 5/2011), que establece un marco jurídico común para las entidades de la ESS. Esta ley tiene como objetivo promover la economía social y reconocer su papel en la sociedad.
- El PERTE para la Economía Social y de los Cuidados es un ejemplo destacado de cómo pueden utilizarse las iniciativas estratégicas para promover el sector de la economía social y estimular una economía inclusiva y centrada en las personas.
- La contribución de la economía social a la Agenda 2030 muestra la importancia de la cooperación y la solidaridad para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

¿Qué lecciones podemos aprender de ello?

- La economía social es crucial para promover una economía inclusiva y centrada en las personas, teniendo en cuenta valores como el respeto al medio ambiente, la cohesión social y la igualdad de género.
- Un marco jurídico común e iniciativas estratégicas como PERTE ES&S son esenciales para estimular el sector de la economía social y promover el bienestar social y el empleo comunitario.
- La contribución de la economía social a la Agenda 2030 muestra la importancia de la cooperación y la solidaridad para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

El papel de la Agencia Nacional para el Empleo y el Trabajo Autónomo (ANETI) ante los retos demográficos

Presentación del Sr. Sofiene EL KAMEL

El Sr. El Kamel comenzó presentando las tendencias de la demografía tunecina:

- Población tunecina (a 1 de enero de 2024): 11.887.412 habitantes.
- Tasa de desempleo (tercer trimestre de 2024): La tasa de desempleo es del 16% de media, pero es más elevada para los titulados superiores, en torno al 23%.

A continuación, las misiones de ANETI:

- Promover el mercado de trabajo.
- Desarrollar la información sobre el empleo y las cualificaciones profesionales.
- Implementar programas para promover el empleo y la integración de los jóvenes.
- Desarrollar el espíritu empresarial y promover las microempresas.
- Organizar la colocación de trabajadores tunecinos en el extranjero.
- Facilitar la reintegración de los trabajadores emigrantes tras su regreso definitivo.

La ANETI cubre el país con 92 Oficinas de Empleo y Trabajo Independientes (BETI) y 22 Espacios de Emprendimiento (EE).

La ANETI ha emprendido una transformación (Visión 2030) destinada a :

- Modernizar e innovar para convertirse en un modelo de administración pública.
- Desarrollar el uso de los canales de comunicación: sitio web de la ANETI, redes sociales (Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube).

ANETI ya cuenta con una oferta diversificada de Servicios Emprendedores para :

- Promover y consolidar la cultura emprendedora.
- Fomentar la creación y sostenibilidad de proyectos.



- Adecuar la oferta de servicios emprendedores.
- Reforzar las competencias emprendedoras.
- Modernizar las estructuras de apoyo.
- Diseñar una caja de herramientas empresariales diversificada (start-ups, empresas comunitarias, autoemprendedores, ESS, cadenas de valor).

El Gobierno tunecino introdujo en 2020 el estatus de autoemprendedor para fomentar el espíritu empresarial y la inclusión del sector informal.

Las ventajas de este estatuto: pago de una cotización única, protección social completa, régimen fiscal preferente.

Empresas comunitarias:

Realizado por el Decreto-Ley nº 2022-15 de 20 de marzo de 2022.

- Principios : Realización de la justicia social, ejercicio colectivo de una actividad económica.
- Ventajas: Exención de impuestos durante un periodo de diez años, fácil acceso a la financiación.

Las start-ups se benefician de un marco que facilita el lanzamiento y el desarrollo de sus actividades basadas en la innovación y las nuevas tecnologías.

Pueden beneficiarse de la "Startup Grant" y de la cobertura de las cotizaciones de empresarios y trabajadores.

Puntos clave de la Comunicación:

- Introducción del estatuto de autoemprendedor para fomentar el espíritu empresarial y la inclusión del sector informal.
- Creación de empresas comunitarias para promover la justicia social y la distribución equitativa de la riqueza.
- Un marco para las start-ups que facilite el lanzamiento y desarrollo de empresas basadas en la innovación y las nuevas tecnologías.

¿Qué podemos aprender de todo esto?

- La inclusión profesional es crucial para hacer frente a los retos demográficos y promover el empleo y el espíritu empresarial.
- La promoción del espíritu empresarial y la creación de microempresas son esenciales para el desarrollo económico y social.
- La digitalización de los servicios es importante para modernizar las estructuras de apoyo y promover el espíritu empresarial.
- El marco para las start-ups es esencial para facilitar el lanzamiento y el desarrollo de empresas basadas en la innovación y las nuevas tecnologías.

La inclusión a través del desarrollo de la economía social y solidaria: el papel de las empresas sociales en el desarrollo local

Presentación de la Sra. Patricia Zoundi YAO

En su discurso, Patricia Zoundi Yao se centró en la necesidad de afrontar los retos de la precariedad de las condiciones de vida en las zonas rurales, el cambio climático y la gran dependencia de Costa de Marfil de los alimentos importados.

Afrontar los retos de la inseguridad y el cambio climático: Subrayó la importancia de situar a las personas en el centro de las actuaciones para afrontar los retos de la inseguridad y el cambio climático. Subrayó que esto puede ser una ventaja competitiva para las empresas. Insistió en la creación de empresas sociales o comunitarias para fomentar el desarrollo de la economía local. Un ejemplo relevante es la creación de Canaan Land, una empresa social agroalimentaria que trabaja con más de 200 pequeños productores locales.



En su opinión, poner a las personas en el centro de las acciones puede ser una ventaja competitiva para las empresas, y la creación de empresas sociales o comunitarias fomenta el desarrollo de la economía local.

Un ejemplo concreto: Canaan Land

Canaan Land es una empresa social marfileña creada en 2019, que dirige Patricia Zoundi Yao desde hace varios años. La empresa se ha consolidado como un actor clave en la modernización agrícola en Costa de Marfil, trabajando con más de 200 pequeños productores locales.

Patricia Zoundi Yao encarna una visión audaz de un mundo agrícola en el que cada productor, por modesto que sea, puede convertirse en un empresario consumado, un actor del desarrollo económico y un guardián de la biodiversidad.

Trabaja cada día por una agricultura sostenible, una economía más integradora y la mejora de las cadenas de valor locales. Su compromiso demuestra la importancia de conectar los mundos de la agroindustria, la tecnología inclusiva y la capacitación de las mujeres rurales.

Algunos de los aspectos más destacados de su discurso:

La creación de empresas sociales: La creación de Canaan Land, una empresa social de agronegocios, es un ejemplo notable de cómo las empresas sociales pueden fomentar el desarrollo de la economía local y la inclusión de los pequeños productores.

La apuesta por una agricultura sostenible: Esta apuesta por una agricultura sostenible y una economía más inclusiva muestra la importancia de situar a las personas en el centro de las acciones para hacer frente a los retos de la precariedad y el cambio climático.

¿Qué lecciones podemos aprender de esto?

- Situar a las personas en el centro de la acción es crucial para afrontar los retos de la precariedad y el cambio climático, y puede ser una ventaja competitiva para las empresas.
- La creación de empresas sociales o comunitarias es esencial para fomentar el desarrollo de la economía local y la inclusión de los pequeños productores. Es esencial que los gobiernos trabajen lo antes posible para establecer un marco legal y reglamentario que facilite la aparición de empresas al servicio de esta economía inclusiva.
- La apuesta por una agricultura sostenible y una economía más inclusiva es importante para el desarrollo económico y social.

Conclusiones generales del taller C: Aumentar la inclusión mediante el desarrollo de la economía social y solidaria (ESS)

Fuentes: Notas de los relatores

Frente a los retos de la pobreza, el desempleo juvenil, el aumento de las desigualdades y la presión urbana, la economía social y solidaria (ESS) se perfila como una palanca estructurante para reforzar la inclusión. Basada en los principios de cooperación, solidaridad y utilidad social, la ESS vuelve a situar a las personas en el centro de la economía. Este taller mostró cómo el SPE puede apoyar este modelo alternativo, a través de experiencias concretas de África, Europa y el mundo árabe.

Durante el taller, compartimos cuatro iniciativas clave y las lecciones aprendidas

Camerún - FNE: Programa Especial de Empleo Urbano (PEUE)

El programa USEP se basa en el trabajo intensivo en mano de obra (HIMO), en respuesta a la urbanización galopante. Ofrece a los jóvenes no cualificados la posibilidad de participar en obras urbanas (cunetas, pavimentación, espacios verdes), aprovechando al mismo tiempo los materiales locales.

"Gracias a la técnica HIMO, podemos sacar a los jóvenes del paro permitiéndoles crear su propio empleo". - Landry Emale.



Lecciones aprendidas:

- El desarrollo urbano controlado se está convirtiendo en un vector de empleo sostenible.
- El enfoque HIMO combina inclusión, medio ambiente y desarrollo local.
- La reproducción de este tipo de programa es muy recomendable para otros SPE que se enfrentan a una presión demográfica similar.

España - SSE LOSS: Un marco estructurante para la ESS

El Sr. Moisés Martínez Martínez presentó la Ley 5/2011 sobre la economía social en España y el PERTE ESS, dotado con 2.500 millones de euros para estimular una economía centrada en el ser humano. La economía social representa el 12,5% del empleo nacional, con más de 43.000 entidades activas.

"La cooperación es la poderosa palanca que multiplica la eficacia de nuestros esfuerzos".

Lecciones aprendidas:

- Un marco jurídico claro permite el desarrollo de un ecosistema sólido de ESS.
- La ESS contribuye activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- La promoción de empresas basadas en la comunidad crea resiliencia económica local.

Túnez - ANETI: Inclusión a través del emprendimiento social y los estatutos híbridos

El Sr. Sofiene El Kamel dio detalles sobre los esquemas establecidos por ANETI: autoemprendedores, empresas comunitarias y start-ups. Estas formas emergentes fomentan la autonomía económica, especialmente en las zonas rurales.

Lecciones aprendidas:

- Los estatutos híbridos, como las empresas comunitarias, permiten conciliar la actividad económica y la justicia social.
- La modernización de los servicios de los SPE pasa por la digitalización y la territorialización.
- Una oferta de apoyo diversificada es esencial para estimular las vocaciones empresariales.

Costa de Marfil - Patricia Zoundi Yao: la empresa social como motor local

Patricia Zoundi Yao, fundadora de Canaan Land y agente influyente de la agroindustria social, ilustró cómo una empresa social puede combinar la modernización agrícola, la inclusión de las mujeres rurales y el desarrollo sostenible.

"Poner a las personas en el centro puede convertirse en una ventaja competitiva para las empresas".

Lecciones aprendidas:

- La economía social revaloriza a los pequeños productores y refuerza la resiliencia territorial.
- La agricultura sostenible es un sector prometedor para la ESS en África.
- El reconocimiento y el apoyo institucional son cruciales para el desarrollo de estas empresas.

Mensajes clave de este taller:

- La economía social y solidaria es una palanca transversal para la inclusión económica, social y territorial.
- Los SPE tienen un papel central que desempeñar: estructurando ecosistemas de apoyo, cofinanciando iniciativas locales y promoviendo sinergias público-privadas-ciudadanas.
- Los estatutos híbridos (autoemprendedores, empresas comunitarias) contribuyen a integrar a los grupos vulnerables en la sociedad, al tiempo que refuerzan la participación ciudadana.
- Es necesario explorar y financiar más el vínculo entre la inclusión social y la transformación urbana, a través de enfoques basados en la mano de obra.



- Un marco jurídico claro y basado en incentivos, herramientas de financiación éticas y el reconocimiento político de la ESS son los pilares de un cambio de escala con éxito.

En conclusión

Este taller ha puesto de relieve que la Economía Social y Solidaria no es una alternativa marginal, sino una respuesta estratégica a los desequilibrios sociales, territoriales y económicos de muchos países, tanto del Norte como del Sur.

A través de sus experiencias diversas pero convergentes, los ponentes demostraron que la inclusión activa y la creación de empleos decentes pueden co-construirse con las comunidades.

Siempre que creamos en ellas, las dotemos de un marco jurídico, las financiemos inteligentemente y, sobre todo, les demos los medios para crecer.

Cuadro recapitulativo

País / Estructura	Proyecto / Iniciativa	Objetivos	Asociaciones clave	Innovaciones / Buenas prácticas	Condiciones de transferibilidad
Camerún / Fondo Nacional de Empleo (FNE)	Programa Especial de Empleo Urbano (PEUE)	Crear empleos urbanos mediante obras basadas en la mano de obra; integrar a los jóvenes poco cualificados; mejorar el entorno de vida urbano	Autoridades locales, agencias regionales de la FNE, comunidades urbanas	Uso de materiales locales; enfoque basado en la mano de obra; formación in situ	Requiere compromiso municipal, recursos humanos locales y apoyo logístico
España / Servicio Público de Empleo Estatal	SSE LOSS y Ley de Economía Social	Estructuración de un ecosistema de ESS; consecución de los ODS; fomento del empleo solidario	Gobierno español, CEPES, entidades de ESS, fondos europeos	Marco legal claro; 2.500 millones de euros financiados; apoyo multinivel a la ESS	Necesita un marco jurídico sólido, voluntad política y apoyo financiero masivo
Túnez / ANETI	Planes de autoemprendedores, empresas comunitarias, start-ups	Promover la inclusión a través del emprendimiento social; ofrecer estatutos adecuados; modernizar las herramientas de apoyo	Ministerios tunecinos, incubadoras, agentes locales, redes de emprendedores	Estatuto híbrido exento de impuestos; subvenciones de puesta en marcha; ventanillas modernizadas	Demanda de flexibilidad normativa, red de apoyo e innovación pública
Costa de Marfil / Canaan Land (ESS)	Empresa social agrícola e integradora (Canaan Land)	Añadir valor a los pequeños productores rurales; promover la agricultura sostenible; empoderar a las mujeres	PYME locales, cooperativas agrícolas, mujeres rurales, socios internacionales	Modelo empresarial solidario; tecnología inclusiva; fuerte arraigo rural	Necesidad de liderazgo empresarial local, arraigo territorial y fuerte visión social

Relatores del Taller C

- **Sr. Marcellin KOUADIO KAN**, Jefe de la Agencia Regional de Koumassi, AEJ
- **Sr. Serge-Leger EDDY**, Jefe de la Agencia Regional de Yopougon, AEJ
- **Sra. Sonia KOUASSI**
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES

Síntesis final de los talleres del Tema 3: Apoyar el desarrollo de economías innovadoras y creadoras de empleo

Fuente: Notas de los relatores

Tres talleres, una dinámica común

Los talleres A (economías verde, circular y azul), B (economía digital y plataformas) y C (economía social y solidaria) ilustraron, cada uno a su manera, cómo los Servicios Públicos de Empleo (SPE) pueden convertirse en catalizadores de transiciones económicas inclusivas, basadas en la innovación, la sostenibilidad y el impacto social.

Estas tres formas de economía emergente, aunque distintas, comparten un imperativo común: crear empleos arraigados en las realidades locales, significativos, sostenibles e integradores.

¿Qué lecciones podemos extraer de estos tres talleres?

Primera lección: Los SPE en el corazón de los ecosistemas innovadores

Todos los talleres han puesto de manifiesto que los SPE ya no son simples intermediarios entre la oferta y la demanda de empleo, sino actores que aportan un impulso económico. Su papel evoluciona hacia la coordinación territorial de las transiciones, ya sean ecológicas, digitales o sociales.

- En el Taller A, los SPE apoyan la reconversión ecológica de las industrias (agricultura sostenible, energías renovables, reciclaje).
- En el Taller B, están incorporando la tecnología digital y la IA a sus herramientas y estrategias.
- En el Taller C, apoyan el emprendimiento solidario y las empresas con fines sociales.

Segunda lección: La economía del mañana será local, híbrida e inclusiva

Las experiencias presentadas (Mstudio, FNE-Cameroun, ANETI, Canaan Land, PERTE ESS, WCC Group, etc.) ilustran una transformación en la lógica de la producción y el empleo:

- Local, porque las soluciones deben basarse en las necesidades específicas de los territorios (por ejemplo, agricultura, servicios urbanos, empleos verdes).
- Híbrida, combinando una variedad de estatus (autoemprendedores, start-ups, empresas comunitarias, ESS) y financiación público-privada.
- Inclusivas, con especial atención a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores informales y las personas alejadas del mercado laboral.

Tercera lección: La innovación tecnológica al servicio del desarrollo humano

Tanto si hablamos de TechghilAgro en Mauritania, Design Thinking en Eslovenia o IA responsable en los SPE europeos, la tecnología se está convirtiendo en una palanca para la inclusión, siempre que sea ética, explicable e integrada. Facilita

- El acceso al empleo y al crédito.
- El reconocimiento de las competencias.
- La creación de soluciones adaptadas a los retos locales.

Cuarta lección: una necesidad compartida de estructuración institucional

Todas las historias de éxito comparten una base común: un marco político claro, un fuerte liderazgo público y la cooperación de múltiples partes interesadas. La legislación (España, Túnez), los planes nacionales (China) y las incubadoras (Costa de Marfil) son instrumentos necesarios para convertir las economías innovadoras en auténticas palancas de desarrollo.

Puntos clave

- Los SPE son los artífices de los empleos del mañana, si están equipados para anticipar y apoyar los profundos cambios de las economías locales.
- La innovación no es sólo tecnológica: también es social, organizativa y territorial.

- Las transiciones verde, digital y social no son competidoras, sino complementarias, y su convergencia está creando nuevas cadenas de valor para el empleo.
- Para tener éxito, necesitamos políticas públicas audaces, marcos reguladores inclusivos, asociaciones sólidas y una atención constante a las necesidades de los ciudadanos.

En conclusión

Los tres talleres muestran que el futuro del trabajo no puede decretarse: debe construirse, en la encrucijada de la innovación económica, la voluntad política y la acción colectiva. Adaptándose a estos nuevos paradigmas, los Servicios Públicos de Empleo pueden convertirse en los vectores de una economía regenerativa, equitativa y resiliente.

Es una buena ilustración de la cita de Alain Kay, pionero estadounidense de la informática:

"El futuro se está construyendo ahora, y la mejor manera de predecirlo es crearlo".



Cuarto subtema: Situar a las personas en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones

Preámbulo

En un contexto de profundos cambios económicos y sociales, las políticas de empleo y las estrategias de las organizaciones necesitan más que nunca situar a las personas en el centro de sus preocupaciones.

Nuestro enfoque pretende conciliar rendimiento y bienestar, adoptando indicadores que ya no se limitan a las dimensiones económicas, sino que integran también el desarrollo social, la calidad de vida en el trabajo y la inclusión de las poblaciones vulnerables.

La evolución de los indicadores de rendimiento, como el Índice de Desarrollo Humano (IDH), refleja esta necesidad de medir el éxito de una organización de otra manera. Ya no se trata sólo de aspirar al crecimiento económico, sino también de responder a las necesidades y aspiraciones de los ciudadanos, empleados y usuarios, personalizando los servicios y prestando mayor atención a su bienestar.

Al mismo tiempo, tener en cuenta a las poblaciones vulnerables -ya sean discapacitados, excluidos o discriminados, o inmigrantes- se está convirtiendo en una cuestión central para garantizar políticas integradoras y equitativas. La lucha contra la discriminación y la promoción del trabajo decente son prioridades para construir entornos laborales más respetuosos con los derechos y la diversidad.

Discurso de apertura de la mesa redonda: Introducción al estudio WAPES sobre las futuras competencias de los servicios públicos de empleo

La ponencia del profesor Alexander Nunn se centra en el estudio de las necesidades en materia de competencias de los profesionales de los servicios públicos de empleo (SPE) y en la anticipación de futuros modelos de práctica en este ámbito. El principal objetivo del estudio que está llevando a cabo es comprender cómo pueden adaptarse y evolucionar los SPE para hacer frente a los nuevos retos del mercado laboral.

El profesor Nunn señala que el papel de los asesores de los SPE es extremadamente complejo y varía considerablemente de un servicio a otro y de una región a otra. Las competencias que se exigen a estos asesores son muy variadas e incluyen un conocimiento profundo de las tendencias del mercado laboral, la capacidad de recopilar, analizar y sintetizar datos, así como las competencias más relacionales de empatía, gestión de las emociones y establecimiento de relaciones. Además, los asesores deben dominar la coproducción, la persuasión, las técnicas de venta, la comunicación, la negociación, la gestión de recursos, la resolución de problemas, la gestión de procesos y tener conocimientos administrativos e informáticos. También deben ser capaces de llevar a cabo un "trabajo político a pie de calle", al tiempo que encarnan unos valores sólidos.

También se analizan los motores del cambio, tanto externos como internos. Entre los factores externos figuran el cambio climático, las transformaciones demográficas, las migraciones, los avances tecnológicos y la evolución de las necesidades de los usuarios de los servicios. Los factores internos incluyen la expansión de los servicios de los SPE, la adopción de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y los avances en la prestación de servicios a empresarios y emprendedores. Estos factores subrayan la necesidad de que los SPE se adapten e innoven para seguir siendo pertinentes y eficaces.

Para comprender mejor esta dinámica, el profesor Nunn propone un enfoque deliberativo en varias fases, que incluye encuestas y debates cualitativos con expertos mundiales en



SPE. Con este método se pretende llegar a un consenso sobre las futuras necesidades en materia de competencias y desarrollar estrategias para satisfacerlas.

En resumen, esta presentación pone de relieve la importancia crucial de la formación y el entrenamiento de los asesores de los SPE para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral. También destaca la importancia de adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias emergentes para garantizar la eficacia y pertinencia de los servicios ofrecidos por los SPE.

Aspectos a tener en cuenta

- El papel del asesor es muy complejo y varía considerablemente de un SPE a otro, lo que demuestra la necesidad de competencias variadas y adaptadas.
- Los motores del cambio, tanto externos como internos, muestran la importancia de adaptarse a las nuevas tendencias y tecnologías para satisfacer las necesidades de competencias de los SPE.
- El planteamiento deliberativo y de rondas múltiples de consulta a expertos de los SPE es un ejemplo de cómo puede llevarse a cabo la investigación para determinar las necesidades de competencias y los retos futuros.

¿Qué podemos aprender de ello?

- La formación y el apoyo a los SPE son cruciales para satisfacer las necesidades de cualificación y adaptarse a los cambios del mercado laboral.
- Adaptarse a los motores del cambio, tanto externos como internos, es esencial para el desarrollo de las competencias y la eficacia de los SPE.
- Adoptar la tecnología, en particular la IA, es importante para mejorar los servicios y el compromiso de los empleadores.
- La investigación deliberativa con expertos mundiales en SPE es esencial para identificar las necesidades de competencias y los retos futuros.

Mesa redonda: Situar a las personas en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones

Moderadora: Sra. Kerstin Holland, Jefa de Relaciones Internacionales del Fondo del Seguro de Desempleo de Estonia (Eesti Töötukassa)

Ponentes

- **Pr Coffie Francis José N'GUESSAN**, Director Ejecutivo del Programa de Gestión de la Política Económica (GPE)-Abidjan - Costa de Marfil
- **Sra. Reelika LEETMA**, Miembro del Consejo de Administración de Eesti Töötukassa (Caja Estonia del Seguro de Desempleo) - Estonia
- **Sr. Eser EROL**, Experto principal en empleo, İŞKUR - Turquía
- **Sr. D. Simon SCHMID**, Socio de SkillLab Director Gerente de Just Skills Hub - Países Bajos

Objetivos de la mesa redonda

- Reflexionar sobre los enfoques centrados en el ser humano en las políticas y organizaciones públicas.
- Explorar cómo conciliar el rendimiento económico y el bienestar social en los entornos laborales.
- Identificar soluciones innovadoras para promover entornos de trabajo inclusivos y equitativos que respeten los derechos de todos.

Recopilación de información sobre el mercado laboral y diseño de programas de empleo

Presentación del Profesor Coffie Francis José N'GUESSAN

La presentación del profesor Coffie Francis José N'GUESSAN se centra en la recopilación de información sobre el mercado laboral y el diseño de programas de empleo, con el objetivo de proporcionar dos ejemplos concretos de acciones para promover el empleo. Se hace hincapié en la importancia crucial de la recogida de información sobre el mercado laboral, que es la piedra angular de toda iniciativa eficaz en materia de empleo.

Un primer ejemplo de acción es el apoyo a la búsqueda de empleo. Este proceso comienza con la consulta de informes sobre la situación del empleo, para conocer mejor la dinámica del mercado. A continuación, se pone en marcha una fase experimental, que incluye formación adaptada a diferentes destinatarios, con el fin de probar y perfeccionar los enfoques. Una vez superadas estas etapas, los resultados se incorporan al trabajo de los asesores de empleo, que ofrecen entonces un apoyo personalizado a los demandantes de empleo. De cara al futuro, se sugiere que se lleven a cabo simulacros de pruebas de contratación en las delegaciones, que se ofrezca un seguimiento personalizado a los demandantes de empleo y que se añadan pruebas de evaluación de competencias para centrarse mejor en las necesidades individuales.

El segundo ejemplo es la reactivación de un programa suspendido, el Programa de Ayuda a la Contratación (PAE), con un nuevo modus operandi. Aunque este programa había dado buenos resultados, se suspendió a finales de los noventa, a pesar de la fuerte demanda. Una encuesta sobre las prácticas reveló que los jóvenes se organizaban para obtener prácticas, siendo el sector de la telefonía el principal receptor de becarios. La fase experimental del PAE se llevó a cabo en colaboración con Orange-CI, donde la AGEPE se encargaba de los reconocimientos médicos, la cobertura de los accidentes laborales y la organización de la selección de los becarios, mientras que Orange-CI acogía a los becarios, les pagaba las dietas y los supervisaba con la posibilidad de contratarlos. El proceso de selección de becarios es similar al de las ofertas de empleo. Durante la fase operativa, el programa se amplió a otras empresas para aumentar el número de oportunidades de prácticas y contratación.

Para el futuro, se sugiere desarrollar las competencias y facilitar la transición del sector informal al formal, valorizar los pequeños oficios mediante formaciones conducentes a certificados o atestaciones, y proponer asociaciones entre jóvenes empresarios y grandes empresas para promover el aprendizaje organizativo.

En conclusión

El apoyo a la búsqueda de empleo y el desarrollo de competencias son esenciales para una política de empleo centrada en las personas. La recopilación de información es crucial para el diseño de acciones de empleo eficaces, y los ejemplos presentados ilustran enfoques innovadores y adaptables para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Aspectos destacados de esta comunicación

- La reactivación del el Programa de Ayuda a la Contratación (PAE) con un nuevo modus operandi es un ejemplo notable de cómo pueden relanzarse programas suspendidos para responder a las necesidades actuales del mercado laboral.
- La asociación con Orange-CI para la fase experimental del PAE muestra cómo la colaboración entre organismos públicos y empresas privadas puede facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
- Revalorizar los pequeños oficios mediante formaciones conducentes a certificados o atestaciones (amas de casa, mecánicos, etc.),
- Proponer asociaciones entre jóvenes empresarios y grandes empresas para promover el aprendizaje organizativo.

Lecciones aprendidas

- Recopilar información sobre el mercado laboral es crucial para diseñar programas de empleo eficaces y adaptados a las necesidades de los demandantes de empleo.
- El apoyo personalizado en la búsqueda de empleo es esencial para ayudar a los demandantes de empleo a navegar por el mercado laboral y encontrar oportunidades que se ajusten a sus capacidades.
- El desarrollo de competencias y la transición del sector informal al formal son importantes para mejorar las perspectivas de empleo y promover la inclusión económica.
- Las asociaciones entre jóvenes empresarios y grandes empresas son esenciales para promover el aprendizaje organizativo y facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Medidas para prevenir el desempleo: vincular la investigación y los datos a la elaboración de políticas

Presentación de la Sra. Reelika Leetmaa

Reelika Leetmaa comenzó presentando el Fondo del Seguro de Desempleo de Estonia. Se trata de un organismo público independiente con una gestión tripartita, que incluye al gobierno, los empresarios y los sindicatos. Ofrece servicios de colocación, apoyo financiero y evalúa la aptitud de las personas para el trabajo.

¿Cuáles son los principales retos del mercado laboral estonio?

- El envejecimiento de la población activa.
- Una cuarta parte de la población en edad de trabajar (25-64) no tiene formación profesional.
- Algunos tienen cualificaciones obsoletas.
- Las empresas carecen de mano de obra cualificada.

En respuesta a estos retos, Eesti Töötukassa ha puesto en marcha un programa de "Trabajo y Estudio" con los siguientes objetivos:

- Prevenir el desempleo entre las personas en riesgo de perder su puesto de trabajo.
- Reducir los desajustes de cualificaciones actualizando las competencias de los empleados.
- Apoyar los cambios estructurales de la economía y la escasez de mano de obra en ocupaciones cada vez más importantes.
- Aumentar la productividad laboral.

Para lograrlo, el SPE recurre a diversas medidas para prevenir el desempleo:

- Una beca de formación para los empresarios (conocimientos de estonio, informática, competencias ecológicas).
- Seminarios de desarrollo de competencias para todos a partir de 2025.
- Certificados de cualificación.
- Ayudas al estudio.
- Formación para el mercado laboral.
- Y orientación profesional obligatoria para ayudar a la gente a tomar decisiones con conocimiento de causa.

Para supervisar los resultados del programa, Eesti Töötukassa utiliza varios cuadros de mando en el almacén de datos para evaluar el impacto positivo en el empleo y los salarios de los participantes.

Puntos destacados de la presentación:

- La Caja Estonia del Seguro de Desempleo es un organismo público independiente con una gestión tripartita, que incluye al Gobierno, los empresarios y los sindicatos.



Esta estructura de gestión tripartita es distintiva y permite un enfoque equilibrado y de colaboración para proporcionar servicios de colocación eficaces y un apoyo financiero adecuado.

- El programa Trabajo y Estudio está concebido para prevenir el desempleo entre las personas que corren el riesgo de perder su puesto de trabajo, reducir los desajustes de cualificaciones, apoyar el cambio estructural de la economía y aumentar la productividad laboral. Este programa destaca especialmente por su enfoque proactivo y preventivo.
- Las medidas diversificadas para prevenir el desempleo, como las subvenciones de formación para los empresarios, los seminarios de desarrollo de competencias y la orientación profesional obligatoria, son ejemplos concretos y prácticos de cómo el Fondo del Seguro de Desempleo de Estonia aborda los retos del mercado laboral.
- El uso de varios cuadros de mando en el almacén de datos para evaluar el impacto positivo en el empleo y los salarios de los afiliados es un enfoque metódico y basado en datos para garantizar la eficacia y pertinencia de las medidas puestas en marcha.
- Los programas se adaptan a los retos demográficos, como el envejecimiento de la población activa y la escasez de mano de obra cualificada. Esta adaptación demuestra un profundo conocimiento de la dinámica del mercado laboral y la voluntad de responder a las necesidades cambiantes.

¿Qué podemos aprender de ello?

- La gestión tripartita, que incluye al Gobierno, los empresarios y los sindicatos, es esencial para ofrecer servicios de colocación eficaces y un apoyo financiero adecuado.
- Los programas deben adaptarse para hacer frente a los retos demográficos, como el envejecimiento de la población activa y la escasez de trabajadores cualificados.
- La actualización de las cualificaciones de los trabajadores es crucial para prevenir el desempleo y seguir el ritmo de los cambios estructurales de la economía.
- Para prevenir eficazmente el desempleo es necesario un conjunto variado de medidas, como becas de formación, seminarios de desarrollo de competencias y orientación profesional obligatoria.
- El seguimiento regular de los resultados y la evaluación del impacto de las medidas son esenciales para garantizar su eficacia y pertinencia.

"Innovaciones y estrategias de İŞKUR para la orientación profesional y el empleo"

Presentación del Sr. Eser EROL

El Sr. Eser EROL presenta la oferta de servicios del Servicio Público de Empleo de Turquía - İŞKUR ofrece una serie de servicios que incluyen orientación profesional, asesoramiento laboral, servicios de empleo, políticas activas del mercado laboral, políticas pasivas del mercado laboral y diversos proyectos.

İŞKUR ofrece servicios de orientación profesional y asesoramiento laboral para los principales grupos destinatarios:

- Demandantes de empleo: Ayudándoles a encontrar trabajo, resolviendo problemas de adaptación profesional, mejorando las competencias profesionales, ayudándoles a cambiar de profesión o de trabajo.
- Empresarios: Satisfacción de las necesidades laborales, información en el marco de la legislación.
- Estudiantes: Orientación en la elección de su profesión a través de visitas escolares, periódicos de apoyo a la selección profesional, jornadas de promoción profesional, folletos de información profesional, campus İŞKUR y baterías de tests profesionales.

El servicio de asesoramiento se basa en "perfiles": El sistema se basa en la elaboración de perfiles para ofrecer servicios de asesoramiento específicos para cada persona en función del perfil/grupo de riesgo. Se trata de un perfil de riesgo apoyado en IA, en el que los demandantes de empleo activos se dividen en tres categorías de riesgo (bajo, medio, alto)



en función de su probabilidad de permanecer desempleados durante más de seis meses, basándose en 27 parámetros diferentes.

El modelo de búsqueda de empleo NEET: İŞKUR ha estado implementando un modelo específico para detectar a los NEET y luego proporcionar apoyo en la búsqueda de empleo mediante la movilización de servicios digitales de orientación profesional desde agosto de 2019.

El coaching laboral para personas con discapacidad tiene como objetivo ayudarles a integrarse socialmente e incluirles en la vida laboral para mejorar su empleabilidad. Esta iniciativa comenzó en ocho provincias piloto en 2018 y se ha ampliado a 121 unidades en 81 provincias a través de 337 preparadores laborales para personas con discapacidad.

Clubes de empleo: se trata de un programa intensivo de asesoramiento sobre empleo y formación profesional para ofrecer un método de búsqueda de empleo y apoyo a la motivación: 112 clubes de empleo en 81 provincias, dirigidos a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, parados de larga duración, ex reclusos y drogadictos.

İŞKUR Campus es una iniciativa para mejorar el compromiso de los estudiantes universitarios ofreciendo sesiones de asesoramiento individuales o en grupo sobre entrevistas con empleadores, métodos de búsqueda de empleo, comprensión del mercado laboral, preparación del CV y técnicas de entrevista.

El Portal de Prácticas permite a los estudiantes acceder y solicitar prácticas en el sector privado. Está dirigido a estudiantes de secundaria, universitarios, de máster y de doctorado.

Programa Juventud İŞKUR:

- Programa de mano de obra activa a tiempo parcial que ofrece formación teórica y práctica a estudiantes universitarios con el apoyo de los servicios públicos en cooperación con las universidades públicas.
- Duración prevista del programa: un máximo de tres días y 22,5 horas semanales, con un salario mínimo neto diario y un seguro de corta duración.

Programas de integración profesional organizados en cooperación con instituciones públicas para proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos de trabajo y disciplina que aumenten la empleabilidad de los desempleados pertenecientes a grupos que requieren políticas especiales.

Programas de formación profesional:

- Prestaciones para los participantes: subsidios diarios, seguro médico general, primas de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Impacto: aumento significativo y permanente de las posibilidades de encontrar un empleo, evitación de la pérdida de empleo, aumento de las oportunidades de búsqueda de empleo.

Programas de formación en el puesto de trabajo:

- Beneficios para los participantes: dietas, seguro médico general, primas de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Requisitos para los empresarios: compromiso de emplear al menos al 60 % de los aprendices.

Programas de formación en el puesto de trabajo en las profesiones del futuro:

- Formar una mano de obra cualificada para liderar la transformación digital, centrándose en los jóvenes en profesiones consideradas prometedoras para el futuro.
- Duración del programa: hasta 9 meses para participantes de entre 18 y 29 años, con una asignación diaria más elevada.

Algunos de los aspectos más destacados de esta presentación

- El uso de la IA para la elaboración de perfiles de riesgo de los solicitantes de empleo es un ejemplo destacado de cómo puede utilizarse la tecnología para mejorar los servicios de asesoramiento y orientación profesional.



- El modelo de detección de nichos y búsqueda de empleo es un ejemplo de cómo pueden utilizarse los servicios digitales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- La iniciativa de coaching laboral para personas con discapacidad muestra el compromiso de İŞKUR con la inclusión e integración de las personas con discapacidad en la vida laboral.
- Los Clubes de Empleo son un ejemplo de cómo los programas intensivos de asesoramiento laboral y formación profesional pueden proporcionar un método y un apoyo motivacional a diversos grupos destinatarios.
- Los programas de formación en el puesto de trabajo en profesiones del futuro muestran el compromiso de İŞKUR con la formación de una mano de obra cualificada para impulsar la transformación digital.

Qué lecciones podemos aprender de esto?

- La orientación profesional y el asesoramiento laboral son cruciales para ayudar a los solicitantes de empleo, los empleadores y los estudiantes a navegar por el mercado laboral.
- El uso de la IA para la elaboración de perfiles de riesgo es esencial para ofrecer servicios de orientación y asesoramiento profesional específicos y adaptados.
- La inclusión de las personas con discapacidad en la vida laboral es importante para mejorar su empleabilidad y su integración social.
- Los programas intensivos de asesoramiento laboral, como los Clubes de Empleo, son esenciales para proporcionar un método y un apoyo de motivación a los distintos grupos destinatarios.
- La formación en el puesto de trabajo para las profesiones del futuro es crucial para impulsar la transformación digital y desarrollar una mano de obra cualificada.

Discurso del Apoyo a los ciudadanos y empresarios de Ucrania

Presentación del Sr. Simon SCHMID

Simon Schmid describe SkillLab como una empresa de impacto que trabaja con organizaciones de todo el mundo para capacitar a los gobiernos con una tecnología que crea mercados laborales justos a través del lenguaje universal de las competencias.

Su solución modular ayuda a gobiernos y servicios de empleo a crear sistemas integrales de información sobre el mercado laboral. Sus soluciones, basadas en su galardonada inteligencia artificial, desarrollan datos sobre competencias verificados por el usuario para particulares, empleadores y proveedores de educación.

Apoyo a Ucrania:

SkillLab y el Banco Mundial están apoyando a las personas y los empleadores en Ucrania proporcionando a la agencia nacional de empleo una solución de perfilado de competencias y orientación profesional para conectar a las personas necesitadas con puestos de trabajo y formación.

La digitalización de los servicios de empleo en Ucrania está empoderando a las personas y dándoles acceso a servicios remotos y accesibles.

Se han observado resultados significativos en cuanto a demandantes de empleo, competencias añadidas y coincidencias profesionales.

Cronología y acontecimientos clave:

Lanzamiento de la plataforma en Donetsk y Lviv, integración con el portal de empleo en línea del SES, incorporación de asesores, inicio de la cartografía de los cursos de EFP (Educación y Formación Profesional) del SES, lanzamiento del portal del empleador, campaña de sensibilización de los empleadores, educación y formación en directo, finalización de la cartografía de los cursos de EFP del SES, recomendaciones de educación y formación en la plataforma.



¿Qué tipo de soluciones?

- La plataforma flexible, configurable y personalizable de SkillLab conecta a las personas, la educación y el empleo utilizando las competencias como lenguaje del mercado laboral.
- Los componentes de la plataforma incluyen servicios para demandantes de empleo, proveedores de educación, grupos vulnerables, normas ocupacionales, mercado laboral, orientación profesional, empleabilidad y segmentación, mantenimiento de taxonomías, normas de cualificación, pasaporte de competencias, análisis de carencias de competencias, gestión de contenidos, elaboración de perfiles, análisis y perspectivas, recomendaciones, motor de búsqueda y comparación, almacenamiento y gestión de datos, taxonomía de competencias y ocupaciones, integraciones API y herramientas técnicas de administración.
- La solución de SkillLab para mercados laborales conectados y basados en competencias incluye una aplicación web progresiva accesible e intuitiva para dispositivos móviles, que permite generar confianza y captar competencias, explorar intereses, trayectorias profesionales personalizadas, empleos y formación, generar currículos y solicitar empleos, conectar a distancia con asesores del SES a través de chat y asignar tareas.

Los comentarios de los administradores de los servicios públicos de empleo, los asesores y los demandantes de empleo son esenciales para mejorar y adaptar las soluciones.

Resultados:

- Los indicadores ECR preliminares del Banco Mundial sobre resultados muestran una mayor probabilidad de acceso a la formación profesional y al empleo.
- Los indicadores internos de SkillLab sobre resultados a corto plazo muestran resultados positivos en términos de tasas de colocación y mayor probabilidad de acceso a la formación profesional y el empleo.

Aspectos destacados de esta presentación

El apoyo de SkillLab y el Banco Mundial a las personas y los empleadores de Ucrania demuestra el compromiso de ayudar a las poblaciones necesitadas y empoderar a las personas.

La plataforma flexible, configurable y personalizable de SkillLab es un ejemplo de cómo las soluciones tecnológicas pueden adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de los mercados laborales.

La importancia de la retroalimentación y el diseño iterativo a la hora de trabajar en soluciones tecnológicas, manteniendo al usuario en el centro.

¿Qué podemos aprender de todo esto?

- La tecnología es crucial para crear mercados laborales justos y accesibles, utilizando el lenguaje universal de las competencias.
- El apoyo a las poblaciones necesitadas, como en Ucrania, es esencial para empoderar a las personas y permitirles acceder a servicios remotos y accesibles.
- Las soluciones tecnológicas deben ser flexibles, configurables y personalizables para satisfacer las necesidades específicas de los mercados laborales.
- La retroalimentación y el diseño iterativo son esenciales para mejorar y adaptar las soluciones en función de los comentarios de los usuarios.
- Los indicadores de resultados positivos muestran la importancia de medir y evaluar el impacto de las soluciones para garantizar su eficacia y pertinencia.

Resumen de las distintas presentaciones sobre el tema “El factor humano en el centro de las políticas de empleo y de nuestras organizaciones”

Fuentes: Notas de los relatores

Las cinco intervenciones -desde el discurso inaugural del Profesor Alexander Nunn hasta las contribuciones de expertos de Estonia, Costa de Marfil, Turquía, Países Bajos y Ucrania- convergieron en un punto clave:

"Responder a los cambios del mercado laboral significa volver a situar a las personas en el centro de los servicios públicos de empleo (SPE)".

Ya sea en la forma de orientar, formar, apoyar o equipar a los demandantes de empleo, todas sus experiencias demuestran que "la eficacia de las políticas de empleo depende de su capacidad para enraizarse en las realidades individuales, sociales y regionales".

¿Cuáles son las lecciones clave y los puntos en común de todos estos relatos?

La necesidad de revalorizar el papel de los asesores: la ponencia del profesor Nunn nos recordó la creciente complejidad de las competencias requeridas en esta profesión: empatía, negociación, análisis, tecnología digital, gestión del cambio.

Esta profesionalización exige un replanteamiento de la formación inicial y continua, alejándose de los modelos tradicionales para que la organización y la gestión sean en sí mismos factores de desarrollo de las competencias, y creando trayectorias profesionales integradas en los SPE.

Apoyo personalizado: El ejemplo turco (İŞKUR) muestra cómo la IA permite elaborar perfiles de riesgo precisos para un apoyo diferenciado. Turquía y Estonia subrayan la importancia de la orientación activa, desde la edad más temprana y a lo largo de toda la vida.

Pragmatismo y asociaciones: el Pr N'Guessan ilustra con el "PAE marfileño" y sus asociaciones con Orange-CI que las soluciones concretas y co-construidas que implican a los sectores público y privado pueden contribuir eficazmente a la integración social y profesional.

Estonia demuestra que prevenir el desempleo también significa invertir en la formación de los trabajadores existentes. Esto exige una reflexión colectiva sobre un tratamiento más global de la población activa. En general, los servicios públicos de empleo se centran principalmente en los desempleados y menos en los empleados. Unos servicios que ahora son más accesibles gracias al desarrollo de soluciones digitales deberían permitir esta ampliación. Los servicios públicos de empleo no pueden seguir centrándose únicamente en medidas curativas en una posición "reactiva"; deben abrirse a estrategias más proactivas y más preventivas. La cooperación, las asociaciones y la creación de redes entre los agentes son ahora esenciales.

Inclusión de las personas alejadas del empleo y vulnerables

- Turquía y los Países Bajos defienden enfoques diferenciados para las personas con discapacidad, los ninis y los jóvenes, con programas intensivos como los Clubes de Empleo.
- En Ucrania, SkillLab está demostrando que, incluso en contextos frágiles, es posible hacer que los servicios sean accesibles, empoderen y conecten.

La tecnología debe verse como una palanca, no como un fin en sí misma.

La tecnología se considera una herramienta para reforzar las capacidades humanas, no para sustituirlas. Ya se trate de IA (İŞKUR), plataformas de habilidades (SkillLab) o herramientas de orientación (Estonia), la retroalimentación de los usuarios es fundamental para la adaptación continua.



Principales recomendaciones

- Reforzar las competencias "humanas" y relacionales en los SPE: desarrollar una formación transversal en inteligencia emocional, asesoramiento, orientación y comportamiento ético.
- Institucionalizar trayectorias profesionales individualizadas: integrar en los SPE enfoques de asesoramiento progresivo, seguimiento y adaptación a las transiciones profesionales.
- Invertir en prevención: centrarse en los trabajadores de riesgo, actualizar sus competencias y coordinar y articular las relaciones entre los SPE y las empresas con este objetivo común.
- Diseñar esquemas inclusivos: integrar enfoques específicos en función de los perfiles (género, discapacidad, juventud, informalidad) para dar una respuesta a medida.
- Crear asociaciones operativas: aprovechar al máximo las coaliciones entre agentes públicos, privados, educativos y sociales para afianzar las políticas a escala local.
- Garantizar una gobernanza basada en la evidencia: recopilar, analizar, evaluar y ajustar las políticas sobre la base de indicadores compartidos y transparentes.

Partes interesadas / Estructura	Enfoque humano destacado	Prácticas herramientas innovadoras	o Enseñanza interdisciplinar
Prof. Alexander Nunn (Reino Unido / Estudio WAPES)	Desarrollo de las competencias sociales y relacionales de los asesores de los SPE; adaptación a las necesidades de los usuarios	Estudio prospectivo global sobre las futuras competencias de los SPE; método deliberativo internacional	Las competencias humanas son esenciales en un entorno cada vez más complejo
Pr Coffie F.J. N'Guessan (Costa de Marfil / GPE)	Apoyo personalizado basado en el conocimiento del mercado y la co-construcción con las empresas	Relanzamiento del el Programa de Ayuda a la Contratación (PAE) con Orange-CI; formación para la acción	Las personas como eje del apoyo y la formación
Sra. Reelika Leetma (Estonia / Eesti Töötukassa)	Prevención proactiva del desempleo mediante la formación continua y la orientación, a través de la gestión basada en datos	Programa "Trabajar y estudiar"; becas, seminarios, orientación profesional obligatoria	Las políticas de empleo deben anticiparse y prevenir, no sólo reparar
Sr. Eser Erol (Türkiye / İŞKUR)	Elaboración de perfiles de riesgo y asesoramiento diferenciado según grupos vulnerables; inclusión de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad.	Inteligencia artificial para la elaboración de perfiles; clubes de empleo, asesoramiento en materia de discapacidad, campus İŞKUR, seguimiento de los ninis.	Las herramientas tecnológicas son potentes si están al servicio de una estrategia centrada en el ser humano
Simon Schmid (Países Bajos / SkillLab)	Acceso equitativo por vía digital, elaboración de perfiles por competencias; apoyo a las poblaciones en crisis (Ucrania)	Plataforma multiusuario basada en las competencias; integración con los servicios de los SPE ucranianos	La agilidad, la personalización y los comentarios de los usuarios son los pilares de las soluciones sostenibles

Conclusiones

Esta serie de presentaciones ha demostrado claramente que volver a situar a las personas en el centro de las políticas de empleo ya no es sólo un ideal moral, sino una necesidad estratégica.

En un mundo trastornado por las transiciones demográficas, ecológicas, digitales y geopolíticas, el rendimiento de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) no puede evaluarse únicamente en términos cuantitativos (tasas de colocación, tiempos de integración), sino en términos de su capacidad para construir trayectorias profesionales sostenibles, dignas y personalizadas para cada individuo.

Las prácticas compartidas durante esta mesa redonda -ya sea la elaboración de perfiles inteligentes de IŠKUR, las medidas preventivas contra el desempleo en Estonia, las asociaciones público-privadas iniciadas en Costa de Marfil o la plataforma inclusiva de SkillLab en Ucrania- demuestran que es posible combinar eficacia y humanidad, innovación tecnológica y atención social.

El planteamiento del profesor Alexander Nunn exige un replanteamiento en profundidad del papel del asesor de los SPE: ya no es un mero intermediario administrativo, sino un actor de la creación de redes sociales, la capacitación y la transformación personal. Esto lleva a una fuerte exigencia de formar, reconocer y valorar a estos profesionales como agentes de cambio, en una organización que a su vez está aprendiendo.

Las personas no son sólo usuarios: también son nuestros asesores, nuestros gestores, nuestros empleadores y nuestros socios. También se trata de los jóvenes que buscan su trayectoria profesional, las personas mayores en proceso de reciclaje, las mujeres que vuelven al trabajo, los trabajadores precarios, los inmigrantes y las personas con discapacidad. Para cada uno de estos grupos, el apoyo no puede ser estandarizado. Debe basarse en una ética de la consideración, la proximidad y la co-construcción.

En el fondo, esta mesa redonda ha marcado un hito importante: el futuro de los SPE no será sólo digital o automatizado, será humanamente pertinente o no será.

Repensar nuestras misiones a la luz de esta ambición significa optar por sociedades más justas, más coherentes y más resilientes.

Relatores/Editores

- **Sr. Stanislas M'MEGNAN**, Asesor Técnico, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Adama OUATTARA**, Director Adjunto de Seguimiento y Evaluación, Agencia de Empleo Juvenil
- **Sr. Thierry HUORT**, Consultor WAPES

Conclusiones generales

El 13º Congreso Mundial de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (WAPES) y la Asamblea General de la Asociación Africana de Servicios Públicos de Empleo (AASEP), celebrados en Abiyán, marcaron un hito importante en el debate sobre las políticas activas de empleo y las cuestiones demográficas. Las reuniones congregaron a expertos, responsables políticos y profesionales de todo el mundo, proporcionando una plataforma para intercambiar ideas, compartir experiencias y desarrollar estrategias innovadoras para hacer frente a los crecientes retos del mercado laboral.

Los debates y presentaciones pusieron de relieve la necesidad de replantear los enfoques tradicionales de las políticas de empleo, centrándose en la adaptación al cambio demográfico, la innovación tecnológica y la inclusión social. Los participantes subrayaron la importancia de situar a las personas en el centro de las políticas de empleo, reconociendo que las soluciones deben centrarse en las necesidades y aspiraciones de los individuos, teniendo en cuenta al mismo tiempo las realidades económicas y sociales.

Nuestras recomendaciones por tema

❖ **Políticas activas de empleo y retos demográficos**

Adaptar las políticas de empleo a los retos demográficos:

- Integrar los datos demográficos en las herramientas de gestión, como la gestión prospectiva del empleo y las competencias (GPEC) y los planes de competencias, para anticipar las futuras necesidades de mano de obra y competencias.
- Desarrollar herramientas locales de seguimiento y anticipación para identificar las tendencias locales y adaptar las políticas de empleo en consecuencia.

Ampliar las políticas de activación a nuevos grupos destinatarios y nuevos retos:

- Dirigirse a las personas mayores, las mujeres inactivas, los jóvenes ninis (que no trabajan, no estudian ni reciben formación) y los refugiados con estrategias diferenciadas para satisfacer sus necesidades específicas, pero al mismo tiempo abrir el apoyo preventivo para las transiciones profesionales a todos los trabajadores.
- Desarrollar nuevas competencias para los orientadores de los SPE, en particular en materia de interculturalidad, apoyo psicológico y vínculos con los profesionales de la salud, para responder mejor a los complejos retos del mercado laboral.

Pasar de un enfoque de "ventanilla única" a otro basado en trayectorias profesionales, itinerarios o trayectorias.

- Estructurar los servicios en torno al beneficiario, integrando dimensiones como la salud, la vivienda, el empleo y la formación, para ofrecer un enfoque holístico y personalizado.
- Facilitar las transiciones entre profesiones, estatus y territorios, para permitir una mayor movilidad profesional y geográfica.

Invertir en innovación social y digital:

- Utilizar los datos para identificar a los grupos en riesgo de exclusión y desarrollar plataformas de apoyo personalizadas, inteligentes y con capacidad de respuesta para mejorar la eficacia de los servicios de empleo.
- Crear herramientas digitales innovadoras para que los servicios sean más accesibles y eficaces, transformando la informalidad y combatiendo al mismo tiempo las brechas digitales y sociales.

❖ **Comprender y movilizar nuevos "ecosistemas" de SPE**

Estructurar una gobernanza eficaz y asociaciones estratégicas

- Crear ecosistemas articulados y colaborativos, basados en marcos claros de gobernanza compartida, para fomentar un enfoque integrado y coordinado de las políticas de empleo.
- Reforzar las asociaciones con instituciones, empresarios, sindicatos, ONG y organizaciones internacionales para ampliar el impacto y el alcance de las iniciativas.

Adaptar los servicios a las transiciones demográficas, digitales y ecológicas

- Desarrollar servicios a medida y una mayor inclusión de los grupos vulnerables, para hacer frente a los retos específicos de los mercados de trabajo locales.
- Invertir en competencias y luchar contra la brecha digital, para garantizar que todas las personas puedan beneficiarse de las oportunidades que ofrece la transformación digital.

Promover la cooperación internacional

- Desarrollar redes regionales y transnacionales para el intercambio de buenas prácticas, la gestión coordinada de la migración y la puesta en común de innovaciones, con el fin de reforzar la colaboración y el aprendizaje mutuo.

❖ **Apoyar el desarrollo de economías innovadoras y creadoras de empleo**

Apoyar la transformación de las economías verdes, circulares y azules:

- Apoyar el desarrollo y la transformación de puestos de trabajo en sectores vinculados a las energías renovables, la eficiencia energética, la gestión de residuos, el reciclaje y la conservación de los recursos naturales, para hacer frente a los retos medioambientales y económicos.
- Poner en marcha programas de formación y reciclaje que permitan a los trabajadores adquirir las competencias necesarias para incorporarse a sectores emergentes y sostenibles, y favorecer así su integración en el mercado laboral.

Fomentar la innovación y el emprendimiento social

- Formar y apoyar a los emprendedores sociales, en particular en las comunidades marginadas, para que puedan crear empresas que tengan un impacto positivo a la vez que generan ingresos, y contribuir así al desarrollo económico local.
- Facilitar el acceso a la financiación solidaria, como los microcréditos o los fondos de inversión éticos, para apoyar los proyectos de economía social y solidaria, y promover así un crecimiento inclusivo y sostenible.

Utilizar la tecnología para la inclusión y la formalización del trabajo

- Facilitar el suministro de insumos/bienes de calidad a precios ventajosos, para apoyar las actividades económicas locales y mejorar su competitividad.
- Digitalizar las operaciones y el seguimiento de las actividades, a la vez que se utilizan los datos para proporcionar acceso a facilidades de crédito, reforzando así la inclusión financiera y económica de las poblaciones vulnerables.
- Diversificar los canales de venta y/o las fuentes de ingresos para aumentar los ingresos globales, promoviendo así la resistencia y la sostenibilidad de las empresas locales.

❖ **Situar a las personas en el centro de las políticas y organizaciones de empleo**

Revalorizar el papel de los asesores

- Desarrollar formaciones transversales en inteligencia emocional, asesoramiento, orientación y postura ética, para reforzar las competencias relacionales y sociales de los asesores, y mejorar así la calidad del apoyo ofrecido a los demandantes de empleo.
- Institucionalizar los itinerarios individualizados, integrando en los SPE enfoques de asesoramiento progresivo, seguimiento y adaptación a las transiciones



profesionales, con el fin de ofrecer un apoyo personalizado y continuo a los individuos a lo largo de su trayectoria profesional.

Invertir en prevención e inclusión

- Dirigirse a los trabajadores de riesgo, actualizar sus competencias y coordinar las relaciones entre los SPE y las empresas con este objetivo común, para prevenir las situaciones de vulnerabilidad y promover la inclusión social y profesional.
- Diseñar esquemas inclusivos, integrando enfoques específicos según perfiles (género, discapacidad, juventud, informalidad), para ofrecer una respuesta a medida a las diversas necesidades de los demandantes de empleo, y reforzar así la eficacia y el impacto de las políticas de empleo.

Crear asociaciones operativas

- Promover coaliciones entre actores públicos, privados, educativos y sociales para anclar las políticas a nivel local, y fomentar así un enfoque integrado y colaborativo de los retos del mercado laboral.
- Garantizar una gobernanza basada en la evidencia, recopilando, analizando, evaluando y ajustando las políticas sobre la base de indicadores compartidos y transparentes, para garantizar una toma de decisiones informada y una mejora continua de los servicios de empleo.

Conclusiones y perspectivas

El 13º Congreso Mundial de WAPES destaca la importancia crucial de situar a las personas en el centro de las políticas y organizaciones de empleo. Se invita a los responsables de los SPE y a sus órganos de control a adaptar sus estrategias para hacer frente a los retos demográficos, económicos y sociales, haciendo hincapié en la innovación, la cooperación y la inclusión. Adoptando estas recomendaciones, los SPE pueden desempeñar un papel clave en la construcción de sociedades más justas, cohesionadas y resilientes.

Los retos del mercado laboral son cada vez más complejos y están más interconectados, lo que requiere un enfoque integrado y colaborativo para responder eficazmente.

Los SPE, como actores centrales de las políticas de empleo, tienen un papel crucial que desempeñar en la promoción de la inclusión social, la reducción de las desigualdades y la creación de oportunidades económicas sostenibles.

Al situar a las personas en el centro de sus acciones, los SPE pueden ayudar a construir sociedades más justas, en las que todos tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y participar activamente en la vida económica y social.

¿Nuestros próximos pasos?

Reforzar la colaboración y el intercambio de conocimientos

- Organizar foros periódicos para intercambiar buenas prácticas, innovaciones y lecciones aprendidas, promoviendo así el aprendizaje mutuo y la mejora continua de las políticas de empleo.
- Desarrollar plataformas en línea para facilitar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los SPE, los empleadores, las instituciones educativas y otras partes interesadas, reforzando así la coordinación y la eficacia de las iniciativas.

Invertir en investigación e innovación

- Apoyar la investigación aplicada y la innovación en el ámbito de las políticas de empleo, para identificar soluciones innovadoras y eficaces a los nuevos retos del mercado laboral.
- Establecer asociaciones para la investigación-acción con equipos de investigación universitarios.



- Fomentar el ensayo y la adopción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, el blockchain y las plataformas digitales, para mejorar la eficiencia y el impacto de los servicios de empleo.

Promover la inclusión y la diversidad

- Desarrollar estrategias y programas para promover la inclusión y la diversidad en el mercado laboral, dirigidos a grupos vulnerables e infrarrepresentados, y fomentar así un crecimiento económico equitativo y sostenible.
- Sensibilizar y formar a empresarios, asesores y otros agentes del mercado laboral sobre los retos de la inclusión y la diversidad, reforzando así su capacidad para satisfacer las diversas necesidades de los demandantes de empleo.

En conclusión, el 13° Congreso Mundial de WAPES proporcionó una valiosa plataforma para reflexionar sobre los retos y oportunidades de las políticas de empleo en un contexto de cambio demográfico, económico y social.

Las recomendaciones y propuestas elaboradas en estas reuniones pueden servir de guía a los responsables de los SPE y a sus supervisores en su búsqueda de soluciones innovadoras, integradoras y sostenibles para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Trabajando juntos, compartiendo conocimientos e invirtiendo en innovación, los SPE pueden desempeñar un papel clave en la construcción de sociedades más justas, resilientes y prósperas para todos.



Agradecimientos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al equipo organizador, al Comité Científico y a todos aquellos que generosamente contribuyeron con su tiempo, experiencia y compromiso para hacer de esta conferencia una experiencia única e inolvidable.

Agradecemos especialmente el apoyo y la presencia de las distinguidas personalidades que honraron este evento: el Ministro de Empleo y Protección Social de Côte d'Ivoire, en representación del Primer Ministro; el Ministro de Deportes y Medio Ambiente; el Ministro de Promoción de la Juventud, Inserción Profesional y Servicio Cívico; el Ministro de Comunicación; el Ministro de Solidaridad y Lucha contra la Pobreza de Côte d'Ivoire; el Secretario de Estado de Juventud de Guinea-Bissau; los representantes ministeriales de los países invitados; el Director General de la Agencia Empleo Jóvenes de Côte d'Ivoire; los presidentes de WAPES (saliente y entrante); los miembros del Consejo de Administración de WAPES; el Presidente de la Asociación Africana de Servicios Públicos de Empleo (AASEP); los Directores Generales de los servicios públicos de empleo; y nuestros valiosos socios técnicos.

Este Congreso se vio enriquecido por una amplia variedad de sesiones de alta calidad — conferencias plenarias, mesas redondas y talleres temáticos — donde exploramos temas clave como las tendencias demográficas mundiales, las estrategias para políticas activas de empleo, el desarrollo de economías inclusivas y sostenibles, la transformación digital y la necesidad de situar a las personas en el centro de las políticas de empleo.

El Congreso de este año reunió a 120 participantes de 39 países, con las valiosas contribuciones de 36 distinguidos ponentes y moderadores — un verdadero testimonio del compromiso global para afrontar los desafíos del mercado laboral en un contexto de cambio demográfico.

A todos los que participaron, apoyaron y contribuyeron: gracias por su dedicación, implicación y valiosas aportaciones. Su participación hizo de este Congreso no solo un éxito, sino también una plataforma valiosa para la colaboración, el aprendizaje y el propósito compartido.

¡Nos vemos en 2028 para la 14ª edición del Congreso Mundial!



Apéndice - Biografías de los ponentes y moderadores, por orden de aparición cronológica



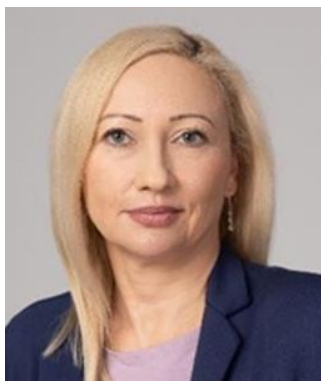
Dr. HININ Moustapha, Director General de la Oficina Nacional de la Población (ONP), es graduado de la Escuela Nacional Superior de Estadística y Economía Aplicada de Abiyán (ENSEA) y de la Universidad de Saint-Quentin-en-Yvelines en Francia. También posee un diploma postdoctoral de Sciences Po París en análisis y evaluación de políticas públicas. Su experiencia abarca principalmente la economía y la demografía.

Cuenta con más de veinte años de experiencia profesional en altos cargos nacionales, particularmente en la Oficina Nacional de Estudios Técnicos y Desarrollo (BNETD), y a través de diversas misiones en África subsahariana para organismos internacionales como el Banco Mundial, UNFPA, AfDB, la Unión Europea, UNICEF, PNUD, ONU-Hábitat y en la educación superior.

Bajo su liderazgo, Costa de Marfil ha implementado herramientas prospectivas y estratégicas innovadoras, entre ellas:

- La Política Nacional de Población (PNP 2015–2025);
- El Observatorio Nacional de Seguimiento del Dividendo Demográfico;
- Las proyecciones demográficas para apoyar la toma de decisiones;
- Una serie de documentos sectoriales sobre empleo, empoderamiento de las mujeres, migración, contribución de los jóvenes al desarrollo e integración de dinámicas y desafíos demográficos en la planificación del desarrollo a nivel nacional y subnacional.

Como experto nacional en población y desarrollo, el Dr. HININ representa regularmente a Costa de Marfil en organismos continentales e internacionales sobre desafíos demográficos presentes y futuros.



Sra. Konstancja Piątkowska, experta en políticas públicas movilizadora por la iniciativa SOCIEUX+ de la Unión Europea, tiene una sólida formación en psicología laboral, economía y administración pública, obtenida respectivamente en la Universidad de Varsovia, la Escuela de Economía de Varsovia y la Escuela Nacional de Administración Pública de Polonia.

Funcionaria desde 2004, ha ocupado altos cargos en varios ministerios polacos, especialmente en los ámbitos de los fondos europeos, la política climática y el mercado laboral. Negociadora experimentada en temas climáticos, representó a Polonia en la COP23 y en la UNEA-4. Entre 2019 y 2023, dirigió la Unidad de Estrategia del Mercado Laboral y formó parte del Comité de Empleo de la UE. En 2024 fue nombrada Directora del Departamento de Análisis Económico y actualmente asesora al Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología.

Su experiencia cubre hermanamiento institucional, cooperación para el desarrollo, política regional, empleo, asuntos sociales e integración europea.



El Dr. Hugues K. KOUADIO es estadístico y economista, Director General de ENSEA (Escuela Nacional Superior de Estadística y Economía Aplicada) – Costa de Marfil, Coordinador del Centro Africano de Excelencia en Formación Estadística, Presidente de AGROST (Grupo Africano de Formación Estadística) y miembro de diversos consejos científicos como el «African Statistics Newsletter», «Statistical Journal of the International Association of Official Statistics (IAOS)» y COFEB.

Su trabajo se centra en la evaluación de políticas económicas. Ha contribuido notablemente en los ámbitos de la economía local, la economía agrícola, la economía informal y el mercado laboral. Ha coordinado estudios e investigaciones sobre desigualdades, sostenibilidad en la economía agrícola, transporte, empleo, empoderamiento de la

mujer, energía, entre otros. Es Doctor en Economía y posee un Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en Macroeconomía, Modelización y Coyuntura Económica de la Universidad París 1 Panthéon Sorbonne, el diploma de Ingeniero Estadístico Economista (ISE) de ENSEA y el diploma del Public Advanced Management Programme (Public-AMP) de MDE Business School y ENAP Québec.



Sr. Marcelo Cuautle Segovia, Responsable de Proyecto, Políticas de Empleo y Mercado Laboral, OIT – Suiza

Marcelo Cuautle Segovia es actualmente responsable de proyecto en la sede de la OIT en Ginebra. Desde que se incorporó a la OIT en 2012, ha adquirido una gran experiencia en políticas de empleo y mercado laboral, empleo juvenil y desarrollo de competencias, contribuyendo a numerosas publicaciones en estos campos.

Ha gestionado y apoyado proyectos globales sobre aprendizaje de calidad y transición escuela-trabajo, y actualmente gestiona el proyecto InterGen de la OIT, financiado por la República de Corea, para promover la integración de trabajadores mayores en el mercado laboral en diferentes regiones.

Marcelo realizó estudios de grado en Economía en la Universidad Autónoma de Puebla en México. Realizó estudios de posgrado en estudios sobre sociedad civil en la Universidad de Texas en Austin, EE. UU., y posee una maestría en desarrollo y cooperación internacional del Instituto de Estudios Políticos en Francia.



Sra. Eva LAPSINA trabaja en la Agencia Nacional de Empleo de Letonia desde 2014, donde ha ocupado cargos de liderazgo en áreas estratégicas clave.

Ha coordinado la mejora del sistema de previsión del mercado laboral, fue Subdirectora de la División de Apoyo a Empleadores y desde 2021 dirige el Departamento de Desarrollo y Análisis.

En 2022 fue nombrada asesora en asuntos europeos de los servicios públicos de empleo y miembro suplente de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. Desde octubre de 2024 lidera la Unidad de Desarrollo Informático, centrándose en la transformación digital orientada al usuario.

Su trabajo combina planificación estratégica, desarrollo institucional, toma de decisiones basada en datos y cooperación internacional, con especial atención en mejorar la experiencia del usuario en los servicios públicos.



Sr. Ivan BARBALIC fue nombrado Director de la Agencia de Trabajo y Empleo de Bosnia y Herzegovina en febrero de 2024.

Anteriormente fue Embajador de Bosnia y Herzegovina en Rusia y ante Naciones Unidas, donde presidió el Consejo de Seguridad de la ONU en enero de 2011.

Fue asesor principal del Primer Ministro del Cantón de Sarajevo (2019–2020) y ocupó diversos cargos relacionados con los procesos de integración europea.

Ivan Barbalic es graduado de la Universidad de Bridgeport, la Universidad de Sarajevo y la Escuela de Gobierno Kennedy de Harvard.

Cofundador de ACIPS, ha desempeñado roles de liderazgo en diversas organizaciones que promueven la democracia y la integración europea.



El **Dr. Oussemi TAMBOURA** es graduado de universidades en Burkina Faso, Senegal y Francia, posee un doctorado en Derecho Privado y un DESS en Ingeniería de Formación.

Comenzó su carrera profesional en 1994 en la Agencia Nacional de Empleo de Burkina Faso como Asesor, Director de Proyecto para Jóvenes y, finalmente, Director General de la ANPE en 2012.

Ha desarrollado también una carrera administrativa, política y como experto: fue Parlamentario, Ministro y Consultor en retos técnicos y estratégicos.

Desde 2023, además de sus actividades como consultor experto, es Consejero Especial del Director General de la ANPE.



Sr. Michel van Smoorenburg es analista del mercado laboral internacional en el departamento de información y asesoramiento del mercado laboral de UWV, el servicio público de empleo de los Países Bajos.

Dirige proyectos de investigación nacionales e internacionales sobre tendencias del mercado laboral y migración. Es miembro del comité directivo del proyecto nacional de previsión del mercado laboral y ha colaborado con la OCDE, SEO Economic Research y la Oficina Central de Estadísticas de los Países Bajos.

Michel participa en proyectos europeos sobre escasez de competencias y excedentes de mano de obra. Desde 2014 forma parte de la Red Europea de Monitoreo del Mercado Laboral Regional y recientemente se unió a su comité científico.

Graduado en Economía de Empresas y Gestión de Recursos Humanos, trabaja en UWV y sus predecesores desde 1997.



Sr. Niels LIEMAN es un profesional versátil con amplia experiencia en gestión hotelera, servicios de empleo y pensiones.

Estudió gestión hotelera en Ámsterdam, marketing online en Den Bosch y gestión del cambio en Groningen.

Comenzó su carrera en el Hotel Pulitzer de Ámsterdam antes de pasar a consultoría en servicios privados de empleo. Durante los últimos 14 años ha ocupado diversos cargos en UWV en servicios a empleadores, desarrollo de servicios online, recursos humanos, apelaciones y divisiones médico-sociales.

También ha sido Secretario General y Presidente del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos del fondo de pensiones de UWV.

Desde 2020 es responsable de relaciones internacionales, buscando aprender de las prácticas de otros países para mejorar los servicios de empleo. Su compromiso con el impacto positivo, liderazgo y experiencia financiera le permite contribuir tanto al sector público

como al privado.



Sr. Michael MWASIKAKATA es un experto de alto nivel en políticas de empleo y dirige la Unidad de Servicios del Mercado de Trabajo para las Transiciones en el Departamento EMPLAB de la OIT en Ginebra.

Con formación académica en economía, desarrollo y gestión de políticas públicas (Canadá, Países Bajos, Malawi), diseña herramientas, estrategias y reformas para modernizar los servicios públicos de empleo, regular las agencias privadas y promover asociaciones público-privadas eficaces.

Su labor se basa en una sólida experiencia de campo en África austral y oriental, y en altos cargos administrativos en Malawi.

Es clave en la cooperación internacional, la reforma de sistemas de empleo y el apoyo a las transiciones en los mercados laborales a escala mundial.



Sra. Sanela MEŠANOVIĆ es una experta comprometida en la Agencia de Empleo y Trabajo de Bosnia y Herzegovina (LEA BiH), donde desempeña un papel clave en la modernización de las políticas de empleo, la gestión de la migración laboral y la inclusión de grupos vulnerables.

Es especialmente activa en la red CPESSEC, contribuyendo a iniciativas transnacionales sobre digitalización de los servicios públicos de empleo, transición escuela-trabajo e integración de jóvenes NEET.

Colabora con la OIM en el desarrollo de una hoja de ruta para la contratación de trabajadores extranjeros en Bosnia y Herzegovina. Su participación activa en la WAPES y su rol en la Junta Directiva de CPESSEC demuestran su liderazgo en cooperación regional e intercambio de buenas prácticas.



Sra. María Antonia AGUDO RIAZA es Subdirectora de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de España.

Graduada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y con un diploma internacional en administración pública de la ENA (Francia), forma parte del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y del Cuerpo de Técnicos Superiores de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Desde 2018 ocupa este cargo en SEPE. Entre 2012 y 2017 fue Consejera de Empleo y Seguridad Social y antes Consejera de Sanidad y Consumo en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea.

De 2008 a 2011 trabajó en la Unidad de Apoyo de la Dirección General de Servicios y en el Gabinete del Subsecretario del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social.



Sra. Florence DUMONTIER es Directora de Europa y Relaciones Internacionales en la sede de France Travail desde agosto de 2019.

Cuenta con una amplia experiencia en el servicio público de empleo francés, habiendo sido Directora Regional en tres regiones antes de dirigir las operaciones nacionales de France Travail.

Además, fundó la Universidad del Management, una estructura innovadora dedicada a la formación de directivos.

Su trayectoria se caracteriza por una constante voluntad de adaptación estratégica y apertura internacional.



Sra. Céline JAEGGY es Directora de Asuntos Institucionales y Jurídicos de Unédic, organismo que gestiona el seguro de desempleo en Francia. Ha desempeñado diversos cargos en administraciones locales y en los Ministerios de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales de Francia.

De 2014 a 2016 fue responsable de políticas laborales en el gabinete del Ministro de Trabajo, y de 2016 a 2021 se desempeñó como Consejera de Trabajo, Salud y Protección Social en la Embajada de Francia en Estados Unidos.

Es graduada del Instituto de Estudios Políticos de Estrasburgo y de la Escuela Nacional de Administración (ENA).



Sra. Muriel VAN DER AA es gerente de la Red de Socios para el Empleo (RPE) en Actiris.

Tras 16 años en ventas, marketing y eventos en el sector privado, se unió a Actiris en 2015 como coordinadora de una Casa de Empleo, facilitando la conexión de actores locales del empleo.

Posteriormente se convirtió en responsable de soporte a la red de socios, ofreciendo orientación, formación y herramientas digitales. Bajo su liderazgo, el seguimiento de las asociaciones se ha profesionalizado, reforzando la eficacia de la colaboración con Actiris. Su compromiso contribuye a estructurar un ecosistema eficiente centrado en los solicitantes de empleo.



Sr. Nicolas D'HONDT es gestor de asociaciones público-privadas en Actiris desde 2018.

Su trayectoria combina experiencia en el sector privado (Sabena, BCD Travel y Carlson Wagonlit Travel) y funciones en el sector público, donde estructura colaboraciones estratégicas. Aprovecha su experiencia en gestión de proyectos, análisis de datos y cooperación internacional para desarrollar asociaciones eficaces. En Actiris, diseña estrategias adaptadas a las necesidades de los socios, con un fuerte enfoque operativo e innovador. Su capacidad para desenvolverse en entornos multiculturales refuerza la calidad de las redes creadas al servicio del empleo.



Sr. Abou BAMBA es economista ambiental con más de 30 años de carrera en el ámbito del medio ambiente y el desarrollo sostenible, trabajando con el Banco Mundial, el Banco Africano de Desarrollo, las Naciones Unidas, entre otros.

Es Coordinador del Abidjan Legacy Program y asesor en el gabinete del Presidente de Costa de Marfil en temas de medio ambiente, clima y océanos. También es Presidente del Consejo de Administración del Instituto de Guerra Económica de Abiyán (IGEAE).



Sra. Živa ŠTIGLIC, Consejera Principal con maestría en Derecho, es experta en el Departamento Internacional del Servicio de Empleo de Eslovenia (ESS), donde lidera la implementación de acuerdos interestatales en materia de trabajo y empleo y colabora estrechamente con servicios públicos de empleo internacionales.

Con una amplia experiencia en la Oficina Central de Empleadores del ESS, ha liderado el desarrollo de servicios innovadores para empleadores con un enfoque estratégico. Su trayectoria incluye roles clave en el sector ONG como gestora de proyectos y responsable de incidencia, así como misiones internacionales para SOCIEUX+, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades en empleo y protección social inclusiva y sostenible.



Sr. Mohamed Yeslem EL VIL es Director de Autoempleo en la Agencia Nacional para el Empleo TECHGHIL, el servicio público de empleo de Mauritania, desde febrero de 2024.

Anteriormente ocupó el cargo de Director de Coordinación de Agencias Locales (julio de 2022 - enero de 2024) y antes fue Consejero del Director General de TECHGHIL, responsable de seguimiento y evaluación.





Sr. Jean-Louis KOUADIO es economista, analista estadístico y Administrador de la Agencia de Empleo Juvenil de Costa de Marfil desde 2017.

Con más de quince años de experiencia en la administración pública marfileña, ha ocupado cargos estratégicos como Director del Fondo Marfileño para el Desarrollo de Empresas Nacionales (FIDEN), Asesor Técnico en el Ministerio de Juventud y Analista en el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Es titular de un DESS en Análisis Estadístico Aplicado al Desarrollo, especializado en macroeconomía, y un DEA en Economía del Desarrollo.

Al frente de la Agencia de Empleo Juvenil, trabaja para que la inserción socioprofesional de los jóvenes sea un motor clave del crecimiento inclusivo en Costa de Marfil.



Dr. Franklin Patrick KOUASSI es Profesor Adjunto de Economía, especializado en transformación digital y gobernanza pública. Con más de diez años de experiencia en el sector privado y en educación superior, desde 2017 coordina la Unidad de Innovación y Desarrollo (CID) en la Escuela Superior Africana de TIC (ESATIC - Abiyán), liderando proyectos tecnológicos de alto impacto social. También es Subdirector de Inteligencia del Servicio Público en la Dirección de Investigación e Inteligencia del Servicio Público (DRISP) de la Escuela Nacional de Administración (ENA), donde trabaja en la modernización de la acción pública mediante investigación aplicada e innovación.

Ha publicado diversos trabajos científicos internacionales en economía digital, gobernanza inteligente y finanzas inclusivas.

Su liderazgo y compromiso han sido reconocidos con tres Premios Nacionales de Excelencia (2018-2020) por proyectos como SMART CITY, easyassur.net, el Cubo de Basura Inteligente y SERCOVID, y en 2020 fue nombrado Caballero de la Orden del Mérito de la Economía Digital.



En 2016, **Sra. Leslie OSSETE** recaudó 1 millón de dólares y cofundó BuuPass, una startup de movilidad en África Oriental.

Más recientemente, lideró la expansión geográfica de Wave Mobile Money en el continente africano.

Hoy, tras una carrera panafricana en más de 10 países, es cofundadora y directora de operaciones (COO) de Mstudio, un estudio de startups con sede en Abiyán cuyo objetivo es cocrear, junto a emprendedores tecnológicos, startups que transformen el sector informal en África francófona.

Mstudio acompaña y financia estas startups, preparándolas para convertirse en los futuros unicornios africanos.



Dr. Alexander HOGENBOOM, Director de Tecnología en WCC - Países Bajos, es un líder reconocido en la aplicación socialmente responsable, ética y pragmática de la inteligencia artificial (IA) en ámbitos de alto riesgo.

Cuenta con amplia experiencia en el uso de la tecnología para generar impacto social positivo.

En WCC, donde actualmente es CTO, ha desarrollado y entregado soluciones basadas en IA que permiten a los servicios públicos de empleo afrontar las complejidades de un mercado laboral en rápida evolución.

Con experiencia en el mundo académico e industrial, se especializa en integrar la experiencia humana y la IA para crear sistemas de IA transparentes, controlables y éticos.

Su trabajo ha ayudado a numerosos servicios públicos de empleo en todo el mundo a tomar decisiones basadas en datos y en conocimiento experto, mejorando el emparejamiento entre oferta y demanda laboral, fomentando el desarrollo de la fuerza laboral y preparando a las personas para el futuro del trabajo.



Prof. Liu Yongkui, Ph.D. es Profesor Asociado en la Academia China de Trabajo y Seguridad Social (Pekín, China).

Está comprometido con la investigación a largo plazo en servicios de empleo y es autor de una monografía y más de 30 artículos.



Sr. Mawudjro Urbain S. AMEGBEDJ es experto en gestión de proyectos y recursos.

Tras obtener dos maestrías en ciencias sociales en la Universidad de Lovaina (Bélgica) y en la Universidad de Abomey Calavi (Benín), coordinó y gestionó varios proyectos en el ámbito social (salud y bienestar) para socios como USAID, el Fondo Mundial y el Banco Mundial.

Actualmente es Director General de la Agencia Nacional para el Empleo del Gobierno de la República de Benín, así como director nacional del Programa Especial para la Integración en el Empleo (SPIE) y coordinador del Proyecto para la Inclusión de los Jóvenes (ProDIJ).



Sr. Landry EMALÉ es Asesor Principal de Empleo y Jefe de la Unidad de Programas Especiales del Fondo Nacional para el Empleo, servicio público de empleo de Camerún.

Es experto en Supervisión de Obras de Alta Intensidad de Mano de Obra (HIMO), proyectos de infraestructura que priorizan el uso de mano de obra local y técnicas sencillas para construir infraestructuras (carreteras, diques, etc.), con el objetivo de crear empleo y reducir la pobreza garantizando la calidad de los trabajos.



Sr. Moisés Martínez Martínez es experto en políticas de empleo y gestión administrativa, con amplia experiencia en la administración pública y en la gestión de prestaciones sociales.

Ingeniero industrial de formación, ha ocupado cargos de alta responsabilidad en el Servicio Público de Empleo, incluyendo asesor técnico en prestaciones.

Su compromiso internacional en cooperación técnica, especialmente con República Dominicana y Togo, y su papel como evaluador y tutor en materia de igualdad de género reflejan su experiencia y liderazgo.



Sr. Sofiene EL KAMEL es jefe del Espace Entreprendre de Gafsa (ANETI) desde noviembre de 2018, con más de veinte años de experiencia en emprendimiento como asesor y formador certificado (desde febrero de 2003).

También trabajó en el Comisariado General de Desarrollo Regional (CGDR) de junio de 2014 a diciembre de 2017 como jefe de proyecto del Programa de Desarrollo Integrado (PDI).

Es licenciado en Economía Monetaria y Bancaria por la Facultad de Ciencias Económicas y de Gestión de Túnez.



Sra. Patricia ZOUNDI YAO es emprendedora social marfileña, fundadora de Quickcash y Canaan Land, activa en fintech y agronegocios.

Es licenciada en Derecho Empresarial y completó su formación en Stanford, en la OIT de Turín y en Washington. Su trayectoria emprendedora en favor del medio rural y de las mujeres le ha valido reconocimiento nacional e internacional, habiendo participado en foros prestigiosos y conocido a Barack Obama y Muhammad Yunus. En 2019 fue nombrada "eTrade for Women Advocate" por la UNCTAD. Su proyecto Canaan Land fue elogiado por el BAD y presentado al presidente Paul Kagame.

Es presidenta del Movimiento de PYMES de Costa de Marfil desde 2021 y miembro de varios consejos de administración, incluida una entidad bancaria, un grupo de telecomunicaciones y un fondo agrícola. Además, es la primera africana en formar parte del consejo del Kenan-Flagler Institute en EE. UU.

Su liderazgo inspirador la convierte en una figura destacada del emprendimiento africano.



Prof. Alexander NUNN es Decano de Investigación y Profesor de Economía Política Global y Política Social en la Universidad Leeds Trinity (Reino Unido), así como investigador visitante en el Instituto para el Pensamiento y el Diálogo Panafricano de la Universidad de Johannesburgo.

Con más de 25 años de experiencia en investigación sobre mercados laborales, política social y desigualdad, ha publicado más de 100 trabajos y realizado investigaciones y asesorías para numerosos organismos internacionales y gobiernos, centrándose en mejorar la organización, eficacia y eficiencia de los servicios públicos de empleo. Entre sus proyectos recientes figuran la encuesta "World of PES" realizada con WAPES, el Banco Interamericano de Desarrollo y la OCDE, así como diagnósticos en América Latina y el Caribe.

Actualmente trabaja con WAPES y la Universidad de Derby para analizar las necesidades futuras de competencias de los servicios públicos de empleo.



Sra. Kerstin HOLLAND es Responsable de Relaciones Internacionales en la Caja del Seguro de Desempleo de Estonia.

Trabaja en la entidad desde 2011, donde ha ocupado diversos cargos, desde la gestión de servicios hasta la coordinación de relaciones internacionales del servicio público de empleo.

Ha participado en proyectos de reforma y cambio en el SPE estonio, como la reforma de la evaluación de la capacidad laboral, la implementación de medidas de prevención del desempleo y fue responsable de la reforma de los servicios de orientación profesional. Tiene un máster en Administración Pública y Políticas Sociales de la Universidad de Tartu y es representante AFEPA del SPE estonio en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.



Prof. Coffie Francis José N'GUESSAN es Director Ejecutivo del Programa de Gestión de Política Económica (GPE) en Abiyán desde junio de 2023.

Doctor en Economía Rural y Doctor en Ciencias Económicas en Economía del Desarrollo, es docente-investigador en la Universidad Félix Houphouët-Boigny y profesor de Políticas Públicas de Empleo y de Crecimiento y Fluctuaciones Económicas en la Facultad de Ciencias Económicas y de Gestión.

Fue Director de Promoción del Empleo en la Agencia de Estudios y Promoción del Empleo (AGEPE) (2000-2012), Subdirector del Centro Marfileño de Investigaciones Económicas y Sociales (CIRES) encargado de la Investigación (2010-2023) y Jefe de Gabinete del Ministro de Educación Superior e Investigación Científica (2015-2016).

Ha sido también experto para la OIT, participando en la elaboración del Programa de Empleo Juvenil de Togo (2013), de la Estrategia Nacional de Inserción y Empleo Juvenil de Costa de Marfil 2016-2020 (2016) y de la Política Nacional de Empleo de Níger (2018).



Sra. Reelika LEETMAA es miembro de la Junta Directiva de Eesti Töötukassa (Caja del Seguro de Desempleo de Estonia) desde 2015. Es responsable del desarrollo de actividades relacionadas con estadísticas y análisis, servicios de orientación profesional y medidas de desarrollo de competencias, incluidas las de prevención del desempleo. Es máster en Estudios Europeos por la Universidad del Sur de Dinamarca. Antes de incorporarse a Eesti Töötukassa, Reelika fue Directora del Programa de Política Social y de Empleo en el Centro de Estudios de Políticas Praxis, y ha coescrito numerosos estudios sobre política social y de empleo en Estonia.



Sr. Eser EROL es experto senior en empleo y lleva 15 años trabajando en İŞKUR, la Agencia Turca de Empleo. Ha trabajado en varios departamentos especializándose en políticas activas del mercado laboral, servicios de colocación y orientación profesional. En los últimos años ha sido Jefe de Equipo en el Departamento de Relaciones Internacionales de İŞKUR, donde coordina la colaboración con organizaciones internacionales y agencias públicas de empleo extranjeras. Tiene amplia experiencia en desarrollo de políticas de empleo, coordinación de programas y cooperación internacional.



Sr. Simon SCHMID es socio en SkillLab y Director General de Just Skills Hub. SkillLab apoya a gobiernos y servicios públicos de empleo con tecnología que crea mercados laborales equitativos utilizando el lenguaje universal de las competencias. Antes de incorporarse a SkillLab, Simon trabajó en Ernst & Young y en el Center for Transatlantic Relations de la Johns Hopkins University (Baltimore, EE. UU.).

© 2025 by World Association of Public Employment Services, WAPES, is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Author: WAPES

Date: 2025-07-15

