



Los jóvenes con talento serán un bien escaso mientras que el desajuste entre el sistema educativo y el productivo sigue en aumento

Muchas veces se escucha que los jóvenes no tienen cabida en el actual mercado laboral y que su tasa de paro es muy elevada. Eso nos lleva a pensar que la juventud española actual está prácticamente parada, excepto unos cuantos privilegiados. Pero ¿qué pasa realmente con los jóvenes en su relación con el trabajo? ¿Son menos como dicen algunos? ¿Estudian, trabajan, están en paro o simplemente no hacen nada?

Vamos a analizar, con este fin, qué pasa con los jóvenes en relación a sus circunstancias reales en el mercado laboral y su evolución en los últimos 10 años, tomando como referencia los datos del primer trimestre de este año 2018 y los mismos datos del primer trimestre de 2008.

El corte de edad lo hemos tomado cogiendo todos los efectivos mayores de 16 años, como edad legal para trabajar (aunque muy pocos lo hacen a esa edad) y los 29 años. Podríamos haber cogido los cortes «generacionales» clásicos de «millennials» (nacidos entre 1982 y 1995) y miembros de la «generación Z» (nacidos a partir de 1996 y que este año cumplen 22 años).

De este modo en nuestro análisis se integran dos generaciones, la «millennial» y la «Z», aunque no están todos los miembros de ambas, en un caso por sobrepasar los 29 años y en otro por no alcanzar la edad legal para su incorporación al mercado laboral.

En este tramo de edad, de 16 a 29 años, en estos momentos contamos con 6,5 millones de jóvenes. Esta cifra supone un porcentaje muy bajo respecto al total de población. En 2008 los jóvenes de ese tramo de edad suponían 8,3 millones. Hemos perdido por la reducción brutal de la natalidad casi 1,8 millones. Un 21,3% menos de jóvenes que hace tan solo 10 años.

## Estrategias diferenciales para atraer talento joven

*Las empresas tienen que ofrecer una imagen potente como marca empleadora para enamorar a dicho colectivo*

De estos 6,5 millones, tres millones están inactivos, esto es, no participan del mercado de trabajo, bien por estar estudiando (especialmente los más jóvenes de entre 16 y 23 años), o bien por haber perdido la esperanza de encontrar un empleo por no contar con una titulación habilitante para el empleo. El resto, 3,5 millones, está activo. Esto es, quieren trabajar. Estos 3,5 millones son muchos menos que los activos de hace una década, que eran 5,5 millones. En estos 10 años el mercado laboral español ha perdido ni más ni menos que dos millones de jóvenes, un 36,4%. Una barbaridad. Hoy es mucho más difícil acceder a jóvenes que hace 10 años pues hemos perdido por el camino un tercio de efectivos.

De estos jóvenes activos, 2,5 millones están ocupando un puesto de trabajo. Hace 10 años trabajaban 4,7, muchos más. La diferencia de ocupación es de 2,2 millones. Esto se debe a que en medio, entre 2008 y

2018 la crisis destruyó mucho empleo, pero también congeló el acceso al mercado de trabajo de muchos jóvenes. Hoy que hemos superado la actividad económica del país respecto a la que teníamos en 2008, contamos con muchos menos efectivos ocupados, hemos ganado en productividad, pero tenemos 1,7 millones menos de trabajadores ocupados en general. Gran parte de esa diferencia ha sido asumida por menos contrataciones de jóvenes. ¿Y la diferencia entre jóvenes activos y ocupados? La diferencia estriba en los jóvenes que hoy están parados y que son aproximadamente un millón (987.000), frente a los 850.000 que teníamos en 2008, 137.000 más hoy, un 16,1% más de jóvenes parados, muchos de ellos sin una titulación habilitante.

En definitiva hoy tenemos muchos menos jóvenes, 6,5 millones, un 21,3% menos que hace 10 años, muchos menos activos, 3,5 millones, un 36,4% menos y muchos

menos aún ocupados, 2,5 millones, un 46,9% menos, y las bolsas de oportunidad de reclutamiento las tenemos en la inactividad –tres millones– (fundamentalmente los que aún están estudiando) y en los parados (un millón).

Además, hay un claro desajuste entre el sistema educativo y el productivo. Producimos muchos jóvenes sin estudios universitarios o de Formación Profesional; luego, tenemos los estudios universitarios y, de manera todavía ridícula, las titulaciones de Formación Profesional tan necesarias en nuestro sistema productivo.

### LAS STEM

En el ámbito de las titulaciones universitarias tenemos mucha producción en grados con baja empleabilidad (Bellas Artes, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales) y menos egresados con profesiones STEM (Ciencias e Ingeniería) y de Ciencias de la Salud. En definitiva, de los jóvenes que salen del sistema educativo, hay un alto porcentaje poco atractivo para el sistema productivo: los que no tienen estudios habilitantes y los que se han formado en materias poco demandadas, mientras que los que más demanda tienen son los que han estudiado titulaciones STEM, ciencias de la Salud y los que han estudiado Formación Profesional. Con todos estos datos y las proyecciones demográficas podemos afirmar que cada día que pasa será más complicado acceder a los jóvenes, primero porque son y seguirán siendo muchos menos, pero es que, además, algunas titulaciones serán altamente demandas. Es el caso de los profesionales de ICT (Information and Communications Technologies) un subconjunto de los STEM, muy vinculados al desarrollo digital.

Así, los jóvenes con talento serán un bien escaso, un bien cada vez más escaso. Y por ello, podríamos llegar a decir que son un tesoro que tenemos que buscar, encontrar y enamorar. Por eso, hemos recuperado el poema de Rubén Darío «Juventud, divino tesoro», dándole esta vez otro sentido referido a su escasez (con los conocimientos y competencias que necesitamos).

Por ello, aquellas empresas que necesiten acceder al mejor talento joven tienen que desarrollar estrategias diferenciales hacia dicho colectivo. Primero teniendo una potente imagen como empleador. Segundo, tienen que ofrecer una propuesta de valor al empleado potente y tercero tienen que hacer estrategias de reclutamiento propias y potentes hacia los nichos de talento diferencial.

Un ejemplo de ello son las empresas que hace ya un tiempo pusieron en marcha el programa Recruiting Erasmus mediante el cual acceden de manera privada a los jóvenes que han participado en programas de movilidad internacional y que han desarrollado, por consiguiente, unas competencias claramente diferenciales respecto al resto del mercado. Iniciativas que requieren dedicar esfuerzos y recursos.

### ALFONSO JIMÉNEZ

Socio director de PeopleMatters

