

RECRUITING ERASMUS

ACCEDER AL TALENTO INTERNACIONAL

Hace diez años que PeopleMatters lanzó Recruiting Erasmus, un proyecto innovador que facilita el contacto entre las empresas socias y estudiantes y graduados que tienen en común una única característica: haber participado en programas

internacionales de educación. El programa admite tanto estudiantes españoles con estudios internacionales, como estudiantes extranjeros que han cursado sus estudios en España.

Por María Victoria de Rojas

¿Cómo nace Recruiting Erasmus?

Aunque Recruiting Erasmus nació como un proyecto de consultoría, hoy en día ya no lo es. Creamos la plataforma antes de la crisis, en un momento en el que algunas compañías, clientes de PeopleMatters, nos dijeron que tenían problemas para encontrar gente joven que tuvieran las competencias transversales que todas las empresas buscan. Se resistían a pensar que todos los universitarios estuvieran cortados por un mismo patrón en términos competenciales y de valores, y pensamos que tendría que haber alguna variable que identificara a esa gente joven que dispone de otro tipo de competencias, más alineadas con lo que buscan las compañías en términos de relación, capacidad de adaptación, aprendizaje, etc.

Con este guante que nos lanzaron algunas compañías empezamos a hacer una investigación que nos permitiera determinar variables que fueran predictoras de un perfil competencial superior. Encontramos que en 2005 se había hecho una investigación en Alemania en este sentido. En primer lugar, identificaron cuáles eran las competencias clave. Para ello preguntaron a las grandes empresas alemanas en qué se fijaban cuando iban a reclutar gente joven, con independencia del puesto al que optaran. Coincidieron en muchas: capacidad de comunicación, ser buenas personas, capacidad de adaptación al entorno, visión global, dominar idiomas, tener interés por viajar...; y se fijaron en aquellas que eran más comunes. A continuación, fueron a cinco países europeos, entre los que no estaba España, e hicieron una evaluación de competencias a estudiantes de últimos años de distintas titulaciones, próximos a entrar en el mercado laboral, para descubrir qué alumnos estaban más próximos a tener los perfiles competenciales que buscaban las empresas. Unos se acercaban más y otros menos, pero no hubo una conclusión. Entonces empezaron a buscar una variable que, de manera independiente, pudiera ser la que proporcionara esas competencias que las empresas demandan. Hicieron un análisis demográfico, por si la clave estuviera en un país; estudiaron las titulaciones, por si las competencias tuvieran que ver con determinadas materias; tuvieron en cuenta el género; si habían trabajado durante los estudios o no... Analizaron distintas variables y ninguna aparentaba tener relación. Parecía que era algo espontáneo. Hasta que demostraron que había una variable que explicaba de manera significativa el tener esas competencias diferenciales: haber participado en programas de movilidad internacional.

Los alumnos que habían participado durante sus estudios en programas de movilidad internacional, principalmente Erasmus, tenían más probabilidades de acercarse a ese perfil de mirlo blanco que nos que no habían tenido oportunidad de participar. Tomamos el dato y le mostramos a las empresas esa investigación que apuntaba que los alumnos que habían participado en programas de movilidad internacional vivían una experiencia transformadora que les hacía ser competencialmente más potentes.

Pero claro, en el estudio no se contemplaba España y quizá en nuestro país esos programas no tuvieran una gran acogida, así que buscamos otros datos. Resultó que España era un país tremendamente activo. Solamente Erasmus Europa beca a 400.000 jóvenes cada año, y 80.000 de ellos o vienen o salen de España, lo que significaba que éramos el primer país de destino o emisión de alumnos internacionales. Solamente Erasmus, pero es que además las universidades españolas tienen una serie de programas directos con otros mercados, como puede ser la Fundación Carolina con América latina, que dedica recursos económicos para que estudiantes que son muy buenos puedan venir a estudiar a España y luego regresar a su país. También las escuelas de negocio hacen grandes esfuerzos para atraer alumnos internacionales.

Se daban dos hechos: uno, esa variable era importante y dos, precisamente en España era donde más sentido tenía montar una iniciativa que fuera capaz de atraer, identificar y registrar a este colectivo, como luego fue la plataforma Recruiting Erasmus. Esta es la esencia de Recruiting Erasmus: acceder al talento internacional. De esta manera las compañías que realizan procesos de selección importantes entre gente joven pueden acceder directamente a este colectivo y tener mucho más éxito en sus procesos selectivos.

¿Quiénes forman parte de la plataforma?

El programa está realizado para un club de empresas y se configura por curso académico. Su objetivo es que estas empresas puedan acceder a los alumnos internacionales que cada año se incorporan al mercado laboral y los que, habiendo finalizado sus estudios, deciden permanecer en la plataforma.

Después de diez años de implantación de la plataforma la comunidad está compuesta por: los alumnos que este año han venido a nuestro país a realizar un programa internacional; los alumnos españoles que este año han salido al extranjero a realizar sus estudios; los alumnos que hicieron un programa internacional, regresaron y siguen en la universidad, bien terminando su grado, bien realizando un máster, y que pueden ser becarios de las compañías o estar sujetos a programas de prácticas; gente que hizo su Erasmus hace ya un año o dos y están en el mercado de trabajo buscando su primer empleo; y personas que lo hicieron hace varios años y son ya profesionales, incluso en puestos técnicos o de dirección en sus compañías.

Es un club de empresas que financian la iniciativa durante un año. PeopleMatters aporta una marca y una tecnología, pero, sobre todo, aporta una relación con las universidades. La universidad, que es quien realmente conoce a los alumnos que cada año

“Los alumnos que habían participado en programas de movilidad internacional vivían una experiencia transformadora que les hacía ser competencialmente más potentes”

participan en programas de movilidad, es quien invita a los alumnos a participar en el programa.

Es una especie de portal de empleo, pero también una comunidad de empresas y una comunidad de estudiantes.

¿Qué aporta a las empresas que participan?

Tiene cuatro beneficios. El primero es el acceso a la única plataforma específica para alumnos internacionales que existe en Europa. Conseguir el acceso a los datos de estos alumnos no es fácil porque quien los conoce son las universidades. No están en posesión de los ministerios de educación de los diferentes países y tampoco los conoce la Unión Europea.

El segundo es el retorno de la imagen de marca, sobre todo en el mundo de las universidades, durante el curso académico en el que apoyan la iniciativa.

Tercero. Para que esto funcione es necesaria la dedicación de un equipo y nosotros lo tenemos. Gente que gestiona las universidades, a los alumnos y a las empresas. El equipo dedicado a las universidades trata de mantener una excelente relación con ellas porque, aunque partimos de convenios de colaboración, también establecemos contratos. A las empresas les aportamos la posibilidad de acercarse a las universidades de manera



ALFONSO JIMÉNEZ

SOCIO DIRECTOR DE PEOPLEMATTERS



preferente, en este ámbito, pero también para otras cosas. Somos un puente entre la empresa y la universidad de manera que, si hay una empresa del programa que tiene interés en ponerse en comunicación con la Universidad de Salamanca, por ejemplo, porque tiene un centro de trabajo allí, nosotros le facilitamos el contacto.

De esta manera hemos conseguido que directivos de empresa estén presentes en los consejos sociales de las universidades, que se hayan abierto cátedras de algunas empresas o que se hayan establecido programas de colaboración en los que las empresas han participado en algunas actividades docentes de las universidades.

Y la cuarta es que hemos creado un club de empresas de muy alto nivel en el que pueden hablar de sus temas de interés, de *best practices*, o intercambiar experiencias sobre gestión de talento.

¿Qué supone para los alumnos?

La primera y gran ventaja es el acceso directo a empresas de primer nivel.

Si entras en un portal genérico optas a cientos de miles de empresas. En nuestro caso estás haciéndote visible hacia un colectivo de compañías más reducido, pero del primer nivel, que son las socias del programa. Estamos hablando de Santander, Bankinter, Sabadell, Mapfre, Heineken, AstraZeneca, Sacyr y otras más. Esta es la gran utilidad, pero además es gratuito para el alumno que, solamente por estar en el programa, va a acceder a un mundo de ventajas. Nosotros nos ocupamos de que tengan descuentos para entradas o actividades simplemente por estar participar en el programa.

¿Y para las universidades?

La plataforma supone un canal de colocación de prácticas para sus alumnos que se formalizan a través de los convenios de cada universidad y también es un canal de empleo para antiguos

“Solamente Erasmus Europa beca a 400.000 jóvenes cada año, y 80.000 de ellos o vienen o salen de España”

alumnos. Al final supone un prestigio para la universidad que sus alumnos sean contratados por estas empresas de primer nivel. Tampoco tiene coste para la universidad, ni coste económico ni coste de gestión. La universidad no tiene que hacer nada, el único compromiso es informar sobre la plataforma a sus alumnos durante dos o tres veces al año y colocar algunas publicidades nuestras en sus oficinas de internacional.

¿Y su rol?

Somos el facilitador, el *project manager*.

Aunque ahora sea más fácil encontrar empleo, en los años duros de la crisis Recruiting Erasmus era un programa que generaba empleo, y lo sigue haciendo. Los chavales que han encontrado trabajo gracias a la plataforma compartían con nosotros su entusiasmo a través de correos en los que nos comunicaban que se acababan de incorporar a una de estas grandes empresas. Esto nos produce una gran satisfacción porque es la respuesta a un trabajo bien hecho.

Las empresas que quieran formar parte del programa, ¿tienen que cumplir algún requisito?

El principal es que sean empresas que sean buenas empleadoras. No queremos en ningún caso que haya una crisis reputacional que salpique al conjunto de las empresas por culpa de una de ellas, por lo tanto, cuidamos mucho a quien invitamos.

Cualquier empresa puede optar a participar, pero no todas se pueden incorporar. Nosotros nos aseguramos de que sean empresas acreditadas como buenos empleadores. También procuramos que no haya demasiado sesgo sectorial, que no haya más de tres o cuatro compañías del mismo sector para que la plataforma no se acabe convirtiendo en un portal para la banca, para los seguros o para la industria, por ejemplo, perdiendo el interés para otro sector.

Por tanto, nosotros nos reservamos la decisión final de admisión de una empresa que nos comunica su interés por participar en la plataforma. En algunos casos, también trasladamos las solicitudes a las empresas socias, para escuchar su opinión.

Utilizamos muchos de los diferentes rankings de mejores empresas para trabajar que existen en el mercado. Con ello, lo que tratamos es de evitar que se pueda incorporar una compañía más o menos notoria, pero que en un momento determinado se vea inmersa en una crisis reputacional relacionada con el mundo del empleo que salpique negativamente al conjunto. Nuestra misión es velar por la reputación del conjunto, del club de buenas compañías para trabajar que buscamos.

