

EMPLEABILIDAD JUVENIL EN ARGENTINA

La óptica de los jóvenes
y los empleadores:
encuentros y desencuentros



▾ 01. – INTRODUCCIÓN

01.

▾ 02. – ALCANCE DE LA MUESTRA Y PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

02.

▾ 03. – LA ÓPTICA DE LOS JÓVENES

03.

▾ 04. – LA ÓPTICA DE LOS EMPLEADORES

04.

▾ 05. – ENCUENTROS Y DESENCUENTROS

05. - 07.

▾ 06. – CONCLUSIÓN

08. - 09.

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes suelen ser considerados como uno de los grupos más vulnerables a la hora de insertarse en el mercado laboral formal, especialmente cuando se trata de sus primeras experiencias.

En América Latina en particular, reponiendo datos relevados por la OIT¹, la tasa de desocupación juvenil duplica la adulta. Este contexto a su vez fue agravado por la pandemia, que la incrementó en 3 puntos porcentuales y pone de manifiesto que los jóvenes -al igual que otros grupos desfavorecidos- son tanto los primeros en salir del mercado laboral formal en los contextos de crisis como los últimos en regresar, ya que la leve recuperación económica regional aún no se ha cristalizado en una mejora de sus indicadores de reinserción.

El escenario nacional en concreto no ha escapado a esta tendencia y, si tomamos en consideración los aportes del PNUD en Argentina,² podemos observar cómo los jóvenes, las mujeres y los trabajadores informales fueron y siguen siendo los más perjudicados en términos de empleabilidad. Así llegan entonces los jóvenes argentinos hoy a sus primeras búsquedas de empleo: expectantes ante un mercado contraído, competitivo y con pocas oportunidades formales de inserción. Por otra parte, los empleadores perciben que sí pueden ofrecer oportunidades a partir de la progresiva fase de recuperación que está transitando la economía, pero señalan no encontrar entre los jóvenes perfiles idóneos o con las características necesarias a su criterio para desempeñarse de manera eficiente.

Lo expuesto hasta aquí constituye la base sobre la cual se cimenta este trabajo, que se ancla en un contexto de producción desafiante y de transición. Nos proponemos analizar los datos recabados durante mayo de 2022, en el marco de un trabajo conjunto que constó de dos encuestas confeccionadas por Cimientos (organización de la sociedad civil que promueve la equidad educativa mediante programas que favorecen el egreso del nivel secundario, la continuidad de estudios superiores y la inserción laboral de jóvenes en contextos vulnerables) y Adecco (compañía multinacional que opera en Argentina desde 1993 dedicada a proveer soluciones en recursos humanos) con vistas a echar luz sobre la problemática.

El objetivo está puesto en captar cuál es la visión que tanto jóvenes como empleadores argentinos tienen sobre la misma para poder abordar sus encuentros y desencuentros de cara a contribuir a proyectar un futuro superador.



¹ Organización Internacional del Trabajo (2022). Informe "Panorama Laboral 2021. América Latina y El Caribe". Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Lima, Perú.

² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022), tercer fascículo "Políticas Sociales para la Recuperación". Buenos Aires, Argentina.

ALCANCE DE LA MUESTRA Y PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

En lo que respecta al alcance de la muestra obtenida por la Fundación Cimientos, contamos con **186 respuestas de jóvenes egresados** de sus programas, de las cuales se consideraron para el estudio **184 en función del recorte etario acordado**, a saber: **entre 18 y 24 años**. Resulta importante aclarar que esta misma precisión fue adicionada a la encuesta realizada por Adecco al momento de consultar a los empleadores sobre el empleo joven, a fin de poder cotejar los resultados de forma coherente. En cuanto a los géneros percibidos, la muestra de jóvenes ha sido equitativa a grandes rasgos con **54,3% de mujeres y 45,7% de varones**. Con relación a la procedencia, el **45,1% vive en la Provincia de Buenos Aires** mientras que el **28,3% vive en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, y el resto de quienes contestaron se encuentra en **otras provincias del país con mayor preponderancia de Neuquén, San Luis, Santa Fe y Mendoza**. La mayoría de los encuestados está cursando estudios universitarios (**52,7%**) o terciarios (**20,7%**) y más de la mitad había trabajado de manera remunerada o no en la última semana cuando se respondió la encuesta (**53,8%**), mientras que el **33,7%** había buscado trabajo en el último mes y el **12,5%** no trabajó ni buscó trabajo en ese período.

Dirigiéndonos ahora al alcance de la muestra de Adecco, respondieron **172 empresas repartidas** entre los segmentos de **pequeñas (37,21%), medianas (36,63%) y grandes (26,16%) de manera pareja** -en líneas generales- en función de la facturación anual. Es preciso mencionar que se consideró una facturación de hasta 500 millones de pesos argentinos anuales para la primera categoría, entre 500 y 1000 millones para la segunda y más de 1000 millones para la tercera.

Al consultar en qué **región se localizaba la actividad principal** la mayoría declaró tener presencia en todo el país o indicó la **región pampeana (Prov. de Buenos Aires, La Pampa, Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos)**; sendas opciones obtuvieron el **32,37%** con **56 respuestas totales en ambos casos**. Le siguió la **región metropolitana con un 21,97%**, repartiéndose el porcentaje restante entre la **región cuyana (5,20%)** y en partes iguales entre la **norteña y patagónica (4,05% cada una)**.

Con relación a los **sectores de actividad**, la mayoría se identificó dentro del rubro de **manufactura y procesos -excepto tecnología- (23,26%)** o **comercio mayorista y minorista (22,67%)**, quedando en tercer lugar la opción **"otro" (18,60%)** que sin embargo respondió a los rubros ya mencionados, **servicios o petróleo, minería y construcción** que fueron de hecho las **opciones más elegidas** subsiguientemente con **12,21%** y **9,30%** respectivamente.

Por último, cuando se trata de **reclutar perfiles jóvenes** la mayoría destacó a las **consultoras, los portales de empleo y las redes sociales como fuentes privilegiadas**. Asimismo, en cuarto lugar se seleccionó la opción **"otros"**, en la cual se señaló la importancia del **rol de las universidades e institutos técnicos**, como de los **contactos referidos**.



LA ÓPTICA DE LOS JÓVENES

Nos enfocamos ahora en la forma en la que los jóvenes encuestados se perciben en torno a la temática de empleabilidad juvenil en base a las preguntas presentadas.

Las mismas tenían opciones de respuesta múltiples y dividían a los jóvenes en tres grandes grupos en línea con las características de la muestra ya presentadas: los que no habían trabajado ni buscado trabajo en la última semana, los que habían estado en búsqueda y los que habían trabajado. En primer lugar, recuperando a esa suma de jóvenes que no trabajaba ni buscaba trabajo, se indagó el porqué. La mayoría manifestó dedicar todo su tiempo a estudiar, lo cual tiene correlato con el perfil de los encuestados. En menor medida surgieron también otras respuestas del tipo “lo considero muy difícil, me desanima” y “las condiciones laborales no se adecúan a mis necesidades”. Reservamos con atención estas respuestas que serán retomadas en el apartado sobre encuentros y desencuentros.

En cuanto a los que sí habían buscado trabajo consultamos por las formas en las que lo hacían y las tres principales respuestas fueron: que presentaban sus CVs en locales o empresas que buscarán personal, preguntaban a amigos o familiares y/o respondían a avisos en portales de empleo. Esto permite constatar que cuando se trata de primeras búsquedas, la red de contactos con la que se cuenta y las modalidades con rasgos presenciales resultan clave, más allá de que exista un uso importante de herramientas digitales como son los portales de empleo.

Según lo relevado a la fecha, la búsqueda laboral se había extendido en la mayor parte de los casos entre dos o tres meses (37,1%) y el nivel de optimismo de los jóvenes ante esa situación era relativo: el 46,8% se consideró “un poco optimista” mientras que el 38,7% apreció que era “bastante optimista”, siendo ambas las opciones intermedias ofrecidas. Colocando el cenital ahora sobre los que sí estaban trabajando, más de la mitad lo hacía en relación de dependencia (52,5%) y, en segundo lugar, el 26,3% compartió que tenía un “acuerdo de palabra”, es decir, que trabajaban de manera informal. El 61,6% consideraba estar trabajando de todas formas con una modalidad por tiempo indeterminado contra un 22,2% eventual y un 16,2% por un plazo determinado.



LA ÓPTICA DE LOS EMPLEADORES

En pos de acercarnos a la inserción laboral formal de los jóvenes se buscó determinar cuál era el peso de las posiciones ocupadas por jóvenes al interior de las empresas así como también sus características: cuándo eran estas experiencias de primer empleo –y si existían programas para fomentarlo–, de qué tipo de perfiles se trataba y si en general les costaba encontrar los perfiles jóvenes que requerían. En función de lo expuesto, se preguntó a los empleadores qué porcentaje de las posiciones de sus organizaciones se encontraban ocupadas por personas menores de veinticinco años y nos encontramos con que en la mayor parte de los casos (65,70%) se trataba de menos del 20% del plantel.

Asimismo, se indagó por el porcentaje de personas al interior de las mismas que estuvieran transitando su primer empleo y la mayor parte contestó que era también menor al 20% (68,79%). Resulta esencial señalar en esta línea que el 54,91% de las empresas no cuentan con ningún tipo de programa de primer empleo. Del universo que sí tiene implementado algún programa, son principalmente pasantías (27,75%) en detrimento de otras opciones que se presentaron como iniciativas propias, programas de jóvenes profesionales o programas para jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Centrándonos en qué tipo de perfiles solían cubrir con personas menores de veinticinco años, más de la mitad dijo que eran posiciones de operarios (51,74%), en segunda instancia administrativas o de soporte (24,42%) y en tercer lugar se seleccionó la opción “otros” (13,95%), dentro de la cual se mencionaron en líneas generales perfiles de ventas o técnicos.

Por último, el 46,24% considera que definitivamente se enfrenta a dificultades para encontrar los perfiles jóvenes que requiere (esta tendencia de respuesta se profundiza cuando se trata de empresas basadas en el interior del país que no operan a nivel nacional). Mientras que el 29,48% estimó que sólo a veces atravesaba esta situación y sólo el 24,28% restante contestó que no tenía dificultades en este sentido. Cerramos el apartado con este dato que será nuestro puntapié inicial para hablar sobre los encuentros y desencuentros entre ambos grupos



ENCUENTROS Y DESENCUENTROS

Recuperando entonces este último dato -que la mayor parte de los empleadores afirma encontrar dificultades para reclutar los perfiles jóvenes que requiere- nos parecía importante comprender las razones. Obtuvimos una gran cantidad de respuestas que podemos agrupar en tres grandes categorías: la falta de preparación o capacitación (volveremos sobre este punto más adelante), la falta de compromiso o “cultura del trabajo” y un desacople de expectativas de los jóvenes con relación a lo que se puede ofrecer desde las empresas, principalmente en torno al concepto de “flexibilidad”.

Consideramos que las dos últimas variables se encuentran interrelacionadas dado que, cuando en algunos casos se explicita lo que se entiende por falta de compromiso o “cultura del trabajo”, nos encontramos con ciertos rasgos representativos de una dinámica de relación laboral determinada, ciertamente desvinculada de las modalidades de liderazgo y tendencias imperantes -particularmente como consecuencia del punto de inflexión que marcó la pandemia-. Se señalan por ejemplo cuestiones como “...les falta estar dispuestos a trabajar 45 horas semanales en un empleo de tiempo completo...”, “los nuevos candidatos son más descontracturados que la política de la empresa”, “cuentan con muchas condiciones previas”, “... tienden a cambiar rápidamente de empleos porque se cansan, se aburren o agotan”, “quieren trabajar cuando quieren, como quieren y el sueldo no les gusta” y “no están acostumbrados a aceptar directivas..”.



Pensamos que una interpretación posible entonces resulta de una desconexión o desencuentro entre las partes que tiene un fuerte componente de **brecha generacional**. Este fenómeno que venía poniéndose de manifiesto en las últimas décadas con más celeridad se profundizó con la pandemia, que instaló una lógica laboral nueva -o no tanto en algunos sectores, pero sí masificada e implementada de forma repentina sobre bases no siempre sólidas-. En este marco salieron más beneficiadas en líneas generales las generaciones del espectro medio que ya tenían un pie en lo digital pero aún preservaban la adhesión a principios de un esquema laboral previo, al mismo tiempo que se tensionó la inclusión de los extremos, ya sea por dificultades en la adaptación (baby boomers) como por una aceptación natural y gran expectativa en relación al nuevo paradigma en su totalidad (millennials más jóvenes y generación Z), cuando en realidad lo que predominó en última instancia fue una mezcla de elementos de lógicas previas y nuevas. **El modelo híbrido, por ejemplo, resulta representativo en este sentido.**

Lo expuesto, sumado al clima de inestabilidad propio de la incertidumbre inicial, la transición en sí y la leve recuperación posterior no contribuyó a la inserción laboral formal de aquellos jóvenes que se encontraban intentando dar sus primeros pasos en esta línea. **En un contexto como el descrito resulta lógico que más de la mitad de los jóvenes (52,2%) consideren que la pandemia afectó negativamente sus oportunidades de inserción laboral, dificultándola o retrasándola.**

Acercándonos ahora a las habilidades que los empleadores requieren en sus candidatos jóvenes y las que los jóvenes mismos consideran que pueden aportar, encontramos que las principales habilidades más buscadas por las empresas son las habilidades técnicas, seguidas por las aptitudes interpersonales y la resolución de problemas. En menor medida, aparecen el manejo de situaciones de presión, la creatividad y las condiciones de liderazgo. También, un porcentaje de encuestados mencionó otras habilidades, entre las que aparecen –a grandes rasgos– referencias al compromiso y las ganas de aprender. Estas respuestas coinciden mayormente con las habilidades que los empleadores perciben como escasas o a desarrollar dentro del segmento joven. Listamos las cinco opciones más elegidas:

1. Resolución de problemas en primer lugar.
2. Habilidades técnicas y manejo de situaciones de presión (mismo porcentaje).
3. Aptitudes interpersonales y por último condiciones de liderazgo.

Por la parte de los jóvenes, se les consultó en qué medida se destacarían (en una hipotética entrevista de trabajo) respecto de habilidades tales como aptitudes interpersonales, condiciones de liderazgo, resolución de problemas, manejo de situaciones de presión y creatividad. La mayor cantidad de respuestas se agrupan en las categorías “Bastante” seguido de “Mucho” en los distintos aspectos consultados. **Es interesante su percepción respecto de la creatividad y la resolución de problemas: alrededor del 35% opina que se destacaría “Mucho”.** En este punto, cabe recordar que los jóvenes encuestados, si bien proceden de contextos vulnerables, han completado su escolaridad obligatoria acompañados por Cimientos y, en la mayoría de los casos se encuentran cursando estudios superiores. De hecho, en la mitad de los casos han participado de cursos de formación para el empleo que brinda Cimientos en alianza con empresas en su rol de socio técnico. También, entre el 17,4% y el 24,2% de los jóvenes han realizado cursos de oficios, de idiomas o de informática.

Puede que estos perfiles no correspondan con la media de los jóvenes, sin embargo, el factor común está en que perciben como principales dificultades en la búsqueda de trabajo los requisitos de experiencia previa (83,2%), la incompatibilidad horaria con sus estudios (52,2%) y la falta de oportunidades de trabajo formal (47,8%).

De los resultados se extrae que los jóvenes continúan con el imperativo de seguir formándose, atentos a las tendencias del mercado laboral que requiere mayores niveles de calificación para la inserción laboral. A su vez, se enfrentan con una escasez de ofertas laborales del mercado formal que se adaptan a su realidad y necesidad de ser, a la vez, estudiantes y trabajadores.

Aquí tenemos entonces otro desencuentro relevante que paradójicamente se cimienta sobre una coincidencia o encuentro: las habilidades que ambos grupos estiman prioritarias. Si retomamos lo que señalamos párrafos arriba, los empleadores requieren habilidades técnicas y los jóvenes –al menos los de nuestra muestra– buscan formarse en ellas, los empleadores buscan soft skills y los jóvenes consideran que cuentan con las mismas principalmente las dos ya mencionadas (resolución de problemas y creatividad). El nudo gordiano tal vez esté en el círculo vicioso que plantea el requisito de experiencia previa en tensión con el imperativo de la formación. Cuando se les solicitó a los jóvenes comentar según sus vivencias cuáles eran las principales dificultades a la hora de buscar trabajo, una abrumadora mayoría respondió que se trataba de los requisitos de experiencia previa (opción elegida 134 veces) y en segundo lugar la incompatibilidad horaria con la facultad (84 veces).

ENCUENTROS Y DESENCUENTOS ▾ 05.

Para desmenuzar el tópico un poco más, aunque sea brevemente, podemos pensar en algunas aristas:

- ▾ Si se requiere formación desde el sector empleador se precisa tiempo para dedicarle a esta desde el sector joven;
- ▾ Las condiciones y modalidades laborales que se plantean no siempre acompañan la flexibilidad que se necesita para cumplir con un esquema de formación;
- ▾ Los jóvenes reconocen esta incompatibilidad horaria que eventualmente puede ir en detrimento de su motivación para sostener su permanencia dentro del sistema educativo principalmente en casos de contextos vulnerables donde optar no sea posible;
- ▾ La inserción laboral en esos casos tendrá entonces más chances de ser informal tal como los jóvenes apuntan dado que las empresas que ofrecen oportunidades formales querrán candidatos con formación;
- ▾ Asimismo, el requisito de experiencia previa opera en el imaginario de los jóvenes de manera negativa y también puede incidir en la apuesta por permanecer en un esquema formativo cuando la opción formación compite/anula la inserción laboral.

Se producen entonces múltiples tensiones en este gran desencuentro dado que los empleadores, también presionados por el contexto inestable que planteamos anteriormente, se ven en la necesidad de minimizar los tiempos de las curvas de aprendizaje, lo que los empuja a buscar un target de candidatos con formación y experiencia previa. La opción de apostar a dar un primer empleo y/o darlo a un joven que debe compatibilizar horarios para cumplir con obligaciones educativas en paralelo, con una coyuntura generalmente adversa como telón de fondo, aparece como racionalmente desventajosa.

Un encuentro importante -aunque opere de forma negativa como ya observamos- es el que se releva de la consulta por las prioridades de los jóvenes a la hora de elegir una oferta laboral. Los empleadores destacan como rasgo distintivo del público sub-25 que antepone el balance de la vida personal/laboral al salario cuando se trata de aceptar una propuesta, a la inversa de lo que sucede con las otras generaciones. Los jóvenes, por su parte, también reafirman este rasgo marcando que priorizan por sobre todo un horario que les permita estudiar dejando al salario en segundo lugar. Vinculamos este patrón con las motivaciones que detallan en relación con la búsqueda laboral en la cual lo más relevante es obtener experiencia -una vez más aparece este tema como esencial- y en segunda instancia ayudar con los gastos del hogar, lo que resulta lógico fundamentalmente en jóvenes que aún no se han independizado. Nos parece importante marcar en este sentido que los jóvenes seleccionaron estas dos opciones como prioritarias relegando al último lugar al hecho de tener dinero para sus propios gastos.

Para cerrar esta sección, tanto empleadores como jóvenes validan lo que recuperábamos del PNUD al comienzo: el hecho de que la pandemia agravó la inclusión laboral juvenil. El 51,16% de los empleadores y el 52,2% de los jóvenes afirmaron que la pandemia la afectó negativamente dificultando la o retrasándola.



CONCLUSIÓN

A lo largo del trabajo hemos intentado echar luz sobre la problemática de la empleabilidad juvenil en el contexto actual, identificando algunos encuentros y desencuentros entre los jóvenes y el sector empleador.

Uno de los temas que subyace -más allá de que no hayamos profundizado en él por razones de alcance- ha sido el de la informalidad como realidad a la que temen y a su vez deben enfrentarse los jóvenes, como si fuera natural que su primera inserción se diera en estos términos. De hecho, la falta de ofertas de “trabajo en blanco” fue señalada por ellos como la tercera dificultad en orden de importancia a la hora de buscar trabajo. Esta preocupación tiene correlato con el peso que la economía informal tiene en Argentina, donde el 36% de los asalariados no cuentan con descuentos jubilatorios.³ En este marco, y especialmente con los desafíos que la pandemia y la recuperación siguen presentando, desde Adecco nos parece importante poner en valor a los empleadores que apuestan a sostener el trabajo formal, siendo esto crucial para el desarrollo de un mercado laboral seguro y transparente.

Creemos asimismo que en cuanto a la comprensión de las perspectivas de ambas partes existe un grado de avance significativo: tanto jóvenes como empleadores saben lo que esperan los unos de los otros. Ahora bien, pensamos que esta debería ser la base sobre la cual cimentar acuerdos estratégicos que permitan a ambos grupos de expectativas acercarse y conciliarse al menos a partir de ciertos acuerdos puntuales.

Un punto para considerar es el hecho de que en tanto las empresas sigan requiriendo talento joven y los jóvenes están ávidos de integrarse a ellas para vivir sus primeras experiencias, realizar una inversión -en la medida de lo posible para cada segmento corporativo - será relevante con miras a captar a los perfiles que más puedan aportar al crecimiento de sus rubros. Destacamos entonces a las empresas consultadas que indicaron tener en funcionamiento algún tipo de programa de primer empleo.

Generalmente, de acuerdo con la experiencia de Adecco que asesora en la toma de decisiones y coopera en el diseño de estas iniciativas, las empresas que implementan algún programa de capacitación, pasantías, primer empleo, etc. logran no sólo comprender mejor al público que requieren, sino que también reciben un mayor grado de compromiso por parte de los jóvenes que se sienten acompañados, logrando entonces identificarse con el propósito de las compañías de las que forman parte. La inversión en este sentido por más mínima que sea reduce las curvas de aprendizaje, permite llegar a negociaciones ventajosas para ambas partes e inclusive logra perfilar a los talentos que las compañías precisan cuando no se encuentran o hay escasez de estos en las plazas donde operan. En síntesis, en el mediano plazo se reducen los costos y se logra que la cultura corporativa no se emancipe de la evolución generacional y en consecuencia se mantenga en sintonía con las necesidades del mercado.

3 INDEC, (2022), “Encuesta Permanente de Hogares. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2022”. Buenos Aires, Argentina.

CONCLUSIÓN ▽ 06.

En lo que respecta a la formación de los jóvenes, abordar tempranamente la problemática de la empleabilidad implica entender al marco de la educación secundaria como una ventana de oportunidad central que les brinda herramientas para configurar su proyecto de vida y facilitar su transición al día después de la escuela.

En este sentido, un sistema de tutorías personalizadas como el que desarrolla Cimientos en escuelas secundarias con foco en el desarrollo de habilidades socioemocionales -la autoconfianza, el autoconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en equipo, entre otras-, despierta vocaciones y alienta a los jóvenes a pensar su futuro, a proyectarse en una inserción formal y sustentable en el mundo adulto. De igual forma, la evidencia empírica demuestra que el capital social de las familias es de gran importancia a la hora del primer empleo. El título secundario es una condición necesaria pero no suficiente para acceder a un empleo registrado, siendo esto aún más significativo en jóvenes provenientes de contextos vulnerables que más allá de una exitosa trayectoria educativa, no consiguen acceder fácilmente al mercado laboral formal.

Consideramos que todos los actores deben trabajar mancomunadamente con el objetivo de brindar mayores oportunidades contribuyendo a la elaboración de un nuevo contrato social que responda a las necesidades de esta fase de recuperación y transición. La institución educativa ejerciendo como faro del proyecto de vida de los jóvenes, el gobierno local como agente articulador por excelencia debido a su visión macro de la situación de su territorio y con una definición de objetivos de desarrollo, las OSC trabajando directamente con jóvenes y escuelas ergo ajustando y definiendo estrategias de intervención, el sector privado y más específicamente el de la intermediación laboral brindando oportunidades de calidad e invirtiendo en programas de primer empleo.

Desde nuestro lugar traemos como ejemplo los cursos de formación para el empleo que desarrolla Cimientos junto con distintas empresas que se orientan a la preparación de jóvenes que buscan insertarse laboralmente, trabajando sobre el desarrollo de habilidades que favorecen la empleabilidad. En base a la experiencia acumulada, estos cursos redundan en mayores perspectivas para ellos, ya que adquieren un mayor dominio de la comunicación oral y escrita, y aprendizajes técnicos concretos, resultando también en una mayor apertura para las empresas socias, que crecen en su diversidad y se posicionan como líderes por su compromiso social. Adecco, por su parte, asume el compromiso que le toca en el marco del nuevo contrato social al cual aludimos: el de intermediar de manera responsable entre la oferta y la demanda de trabajo para construir un mercado laboral inclusivo en el cual los empleadores puedan encontrar el talento joven que requieren para crecer y los jóvenes vivan su inserción como una etapa que, lejos de frustrarlos, los entusiasme y motive a desarrollarse. Iniciativas como #TalentoSinEtiquetas, #CEOPorUnMes, #EICVQueNoSeVe y talleres de empleabilidad en territorio cristalizan este compromiso.

Desde el sector de la intermediación laboral tanto como desde el de las OSC que aquí representamos, seguiremos trabajando para que la empleabilidad juvenil en Argentina sea no sólo una realidad, si no también, un escenario en el cual primen los encuentros.

Adecco



cimientos

construyamos desde la educación

adecco.com.ar

cimientos.org