

Comparativa entre oferta y demanda de empleo en España

Solo el 6,6% de las ofertas de empleo se dirige a mayores de 45 años

- La franja de edad que tiene más fácil el acceso al mercado laboral es la que va de 25 a 34 años (53,2% de las ofertas), seguida de la franja de edad de 35 a 44 años (32,5%).
- Por el contrario, los peores parámetros, con bastante diferencia, son los de los mayores de 55 años (0,5% de las ofertas publicadas), seguidos por los de 45 a 54 años (6,1%) y por los de los jóvenes de 16 a 24 años (7,7%).
- Las comunidades autónomas que presentan mejor ratio entre oferta y demanda de empleo en nuestro país donde debería ser más fácil encontrar empleo son la Comunidad de Madrid, donde el porcentaje de ofertas supera en 6,1 puntos porcentuales al de ocupados (21,7% vs 15,6%), seguida del País Vasco (4,7 p.p.) y Cataluña (1,82 p.p.).
- En el otro extremo, los ratios negativos más amplios se encuentran en Andalucía (-4,36 p.p. de diferencia), la Comunidad Valenciana (-2,67 p.p.), Canarias (-2,49) y Castilla-La Mancha (-2,01).
- Por sectores, solo la Industria ofrece buenas alternativas de acceso al mercado laboral, pues representa el 13,6% de la ocupación y recibe el 34,7% de las ofertas que se publican en nuestro país. En el extremo contrario, la Construcción ofrece las peores expectativas pues representa el 5,6% de la ocupación laboral y apenas recibe un 1,9% de las ofertas de empleo.

adecco.es

Madrid, 13 de octubre de 2014.- El mercado laboral actual se rige, en líneas generales, por la ley de la oferta y la demanda. Si hubiese un equilibrio entre las ofertas de empleo y los profesionales que buscan trabajo, y entre los sectores en los que éstos quieren trabajar y las áreas funcionales para las que están especializados, el mercado laboral sería perfecto. En este **escenario ideal las empresas encontrarían siempre el perfil profesional necesario para su vacante laboral y cada profesional trabajaría en el sitio y en el lugar deseado.**

Sin embargo, **la lógica del encuentro entre oferta y demanda tiende al desorden y la realidad nunca es así.** El profesional debe buscar una empresa que requiera sus servicios en un momento dado y con unas condiciones de contratación determinadas, mientras que la empresa tiene que buscar al profesional que necesita entre los diferentes medios de intermediación laboral y las cientos de miles de candidaturas que va a encontrar.

En este contexto, se hace necesario enfrentar la oferta y la demanda de empleo en nuestro país para analizar el grado de coherencia existente entre la formación y las necesidades productivas, entre los perfiles profesionales y las necesidades empresariales y entre la ubicación de las empresas y el área de influencia de los trabajadores.

Es por ello que Adecco, líder internacional en la gestión de Recursos Humanos, e Infoempleo, han realizado una **comparativa entre la oferta y la demanda de empleo en España, que se enmarca dentro del Informe Infoempleo Adecco 2014**, en base a datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y al análisis de más de 765.000 ofertas de empleo publicadas en nuestro país.

Los mayores de 45 años, peores perspectivas

Para ver la capacidad de integración laboral que existe en el mercado, independientemente del área geográfica, se recurre al volumen de contratos por edad relacionándolos con el volumen de ofertas de empleo que se generan para esas mismas edades.

En este parámetro de medición la oferta de empleo representa el deseo de la empresa por contratar un perfil de edad frente a la realidad de la contratación en el mercado de trabajo¹.

La franja de edad que tiene mejores parámetros, es decir, la que tiene más fácil el acceso al mercado laboral es la que va de 25 a 34 años (53,2% de las ofertas de trabajo), seguida de la franja de edad de 35 a 44 años (32,5%). Por el contrario, los peores parámetros, con bastante diferencia, son los de los mayores de 55 años (apenas el 0,5% de las ofertas especifican esta edad), seguidos por los de 45 a 54 años (6,1%) y por los de los jóvenes de 16 a 24 años (7,7%).



OCUPADOS POR EDAD Y COMPARACIÓN CON LAS OFERTAS DE EMPLEO

Edad	Aportación a los ocupados	Ofertas empleo
16 - 24	4,17%	7,71%
25 - 34	22,89%	53,17%
35 - 44	31,93%	32,52%
45 - 54	26,57%	6,1%
> 55	14,44%	0,5%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco

Si además añadimos la problemática de la tasa de paro que cada franja de edad registra, se observa que los mayores de 45 años son los que tienen peor relación de encuentro y peor perspectiva de futuro en el ámbito laboral. Esto es así pues **representan el 42% de los parados (en el momento de realizar el análisis) mientras que su volumen de oferta de empleo solo llega al 6,6%**².

En el lado opuesto se encuentra la franja de edad que va de **25 a 44 años, la cual a pesar de aportar al desempleo el 49% de parados, recibe el 85% de las ofertas de empleo que se publican en nuestro país**, por lo que presenta la mejor relación de encuentro y perspectiva de encontrar empleo.

Comunidades que generan más empleo

Cuando se analizan de manera cruzada los parámetros de la ocupación y la oferta, se observa que **hay comunidades autónomas que tienen un volumen mayor de ofertas con respecto al conjunto de España que su nivel porcentual de ocupación**. En este caso, y como norma general, esas **autonomías generan más empleo que la media nacional**, con lo cual, de forma individual, será más fácil encontrar

¹ Este sistema de medición tiene dos limitaciones. Por una parte, solo el 31% de las ofertas indican la edad requerida y, por otra parte, solo se tienen en cuenta las ofertas de empleo visibles e intermediadas por la empresa.

² Consultar anexo al final con consejos de empleabilidad para los mayores de 45 años.

trabajo en ellas que en las que tienen el nivel porcentual de ocupación más elevado que su volumen de ofertas.

Los casos en los que hay más porcentaje de ofertas de empleo que de población ocupada (es decir, que generan más empleo que el conjunto nacional) son **la Comunidad de Madrid, donde el porcentaje de ofertas supera en 6,1 puntos porcentuales (p.p., en adelante) al porcentaje de ocupados (21,7% vs 15,6%)**, seguida del **País Vasco (4,7 p.p. entre oferta y ocupación) y Cataluña (1,82 p.p.)**.

A continuación, **Castilla y León, La Rioja, Galicia y Cantabria presentan también ratios positivos de creación de empleo**, aunque en ningún caso la diferencia entre el porcentaje de ofertas de empleo y el de ocupados supera el punto porcentual. Estas siete autonomías son las que tienen mejor ratio entre oferta y demanda de empleo en nuestro país y en aquéllas donde debería ser más fácil encontrar empleo.

En el otro extremo, **los ratios negativos más amplios se encuentran en Andalucía (-4,36 p.p. de diferencia), la Comunidad Valenciana (-2,67 p.p.), Canarias (-2,49) y Castilla-La Mancha (-2,01)**, comunidades en las que la diferencia entre ofertas de empleo y ocupados supera los dos puntos porcentuales negativos.

Adecco OCUPADOS POR CC.AA Y VOLUMEN DE OFERTAS DE EMPLEO QUE RECIBE ESA COMUNIDAD

	CC.AA	Ratio oferta/demanda	Ocupados	Ofertas empleo
RATIO POSITIVO	Madrid	6,1	15,6%	21,7%
	País Vasco	4,69	5,04%	9,73%
	Cataluña	1,82	17,52%	19,34%
	Castilla y León	0,64	5,33%	5,97%
	La Rioja	0,17	0,74%	0,91%
	Galicia	0,11	5,82%	5,93%
	Cantabria	0,09	1,3%	1,39%
RATIO NEGATIVO	Aragón	-0,3	2,96%	2,66%
	Navarra	-0,3	1,54%	1,24%
	Asturias	-0,31	2,20%	1,89%
	Extremadura	-0,54	2,01%	1,47%
	Baleares	-0,97	2,48%	1,51%
	Murcia	-1,26	3,09%	1,83%
	Castilla-La Mancha	-2,01	4,17%	2,16%
	Canarias	-2,49	4,36%	1,87%
	Comunidad Valenciana	-2,67	10,37%	7,70%
	Andalucía	-4,36	15,46%	11,10%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco

De forma general, las posibilidades individuales para encontrar trabajo serán mejores en el primer grupo de comunidades autónomas, mientras que las mayores dificultades se encontrarán en el segundo de los grupos. Las primeras tienen una media de ofertas positiva mientras que las segundas la tienen negativa.

La Industria, sector con mejores perspectivas

Cotejar las ofertas de empleo generadas en cada sector con el nivel de ocupación real de estos sectores muestra la realidad del mercado laboral, según el sector económico.

Los sectores más benignos para el desarrollo profesional son los que generan un porcentaje de oferta superior al de ocupación. Analizando los grandes sectores, se observa que **solo el macrosector**



UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#ofertaydemanda

SIGUENOS EN @Adecco_prensa

industrial ofrece buenas alternativas de acceso al mercado laboral, pues representa el 13,6% de la ocupación y recibe el 34,7% de las ofertas que se publican en nuestro país.

En el otro extremo, el sector de la Construcción sigue siendo castigado y es el que peor expectativas laborales ofrece pues representa el 5,6% de la ocupación laboral y apenas recibe un 1,9% de las ofertas de empleo.

En un nivel intermedio, pero dentro de un ratio negativo se encuentra el sector Servicios, el cual representa el 76,1% de la ocupación (es el sector mayoritario en España) y recibe un 61,2% de las ofertas de trabajo.



COMPARACIÓN ENTRE LOS PROFESIONALES OCUPADOS POR SECTORES Y LAS OFERTAS DE EMPLEO PARA ESOS SECTORES

Sector	Oferta empleo	Ocupación Laboral
Servicios	61,23%	76,11%
Industrial	34,68%	13,56%
Agricultura	2,20%	4,77%
Construcción	1,89%	5,56%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco



Anexo: Cómo mejorar la inserción laboral de los mayores de 45 años

¿Cómo enfrentarse a la búsqueda de empleo de nuevo?

Según **Lee Hecht Harrison**, la consultora de recolocación del Grupo Adecco, uno de los **principales problemas con los que las personas mayores de 45 años se encuentran a la hora de buscar trabajo, es precisamente, el largo tiempo que llevan sin hacerlo**: volver a elaborar un curriculum, saber dónde buscar empleo o cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo son algunos sencillos pasos que pueden ser un freno para el desempleado de más edad.

Saber dar la vuelta a la situación que se vive y convertir la veteranía en una oportunidad de mejora para la empresa que queremos que nos contrate es la clave para enfrentarse a un proceso de selección.

En ocasiones, el entrevistador puede percibir al candidato mayor como demasiado cualificado, demasiado costoso, poco motivado o, incluso, obsoleto. En una entrevista de **trabajo es importante saber revertir esas sensaciones**.

Algunos consejos a tener en cuenta por los candidatos más veteranos a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo son:

- En cuestiones relacionadas con la sobrecualificación del candidato o sobre su experiencia, es mejor **responder con ejemplos al entrevistador acerca de las nuevas capacidades o habilidades** que uno sea capaz de adquirir.
- En referencia al coste que un empleado veterano puede suponer para la empresa, **hable antes de responsabilidades y funciones a desarrollar, más que de salario**.
- Ante la pregunta: ¿Supone un problema para usted tener un jefe más joven?, responda con aplomo y confianza: La edad no es un problema, a un alto cargo se llega por competencia y trayectoria, no por años cumplidos.
- Si el entrevistador le plantea ¿dónde le gustaría estar dentro de algunos años?, responda con **coherencia**, el recorrido laboral no es el mismo al inicio de una carrera que al final, y esto debe reflejarse también en los objetivos.
- “No estamos seguros de que usted encaje en el equipo”. Ante una afirmación similar conteste indagando, presentándose como una persona que siempre ha encajado en los equipos con los que ha trabajado y **muestre interés por los otros miembros que forman parte de él**.
- Ante planteamientos que cuestionen sus límites como profesional o las posibilidades de ser un perfil ya obsoleto, una respuesta con soltura en la que se expliquen las **ventajas que puede tener contar con años de experiencia para la empresa**, será más que satisfactoria.
- Por último, es bueno tener en cuenta estas dos reflexiones:
 - ❖ Todas sus habilidades, experiencias vitales y atributos personales **son activos** que tienen un valor a los ojos de un posible empleador.
 - ❖ Para responder a las preguntas y neutralizar los inconvenientes planteados, recuerde que **debe evitar seguir hablando sobre el inconveniente** y, en su lugar, cuando esté seguro de que ha comprendido a qué se refiere, **deberá darle la vuelta para desactivarlo**.

Información relacionada:

<http://www.agenciaderecolocacion.es>

adecco.es

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 6ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaïs.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es