



Grupo de Trabajo WAPES G7
“Afrontar los retos del mercado laboral”



Servicios públicos de empleo y cambios demográficos

-

Documento de trabajo del G7
(2025)

Tengan en cuenta que la versión en inglés de este documento es la oficial. Las versiones en francés y en español se han elaborado mediante traducción automática y posteriormente revisadas por miembros del equipo, pero no de manera profesional.

Imágenes de portada y de texto:

© WAPES



Servicios públicos de empleo y cambios demográficos – Documento de trabajo del G7 © 2025 por WAPES tiene licencia **Creative Commons Attribution – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional**. Para consultar una copia de esta licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Índice

Prefacio.....	v
Agradecimientos	vi
Aviso legal.....	vii
1. Introducción	1
2. Servicios públicos de empleo del G7: estructuras organizativas y su papel a la hora de abordar los retos demográficos	4
2.1 Canadá: Banco de Empleo de Canadá (Job Bank)	4
2.2 Francia: France Travail	5
2.3 Alemania: Bundesagentur für Arbeit	7
2.4 Italia: Ministerio de Trabajo italiano.....	8
2.5 Japón: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.....	9
2.6 Reino Unido: Departamento de Trabajo y Pensiones	9
2.7 Estados Unidos de América: Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo.....	11
3. Tendencias demográficas y perspectivas en los países del G7	12
3.1 Canadá.....	13
3.2 Francia	14
3.3 Alemania	19
3.4 Italia.....	21
3.5 Japón.....	23
3.6 Reino Unido.....	24
3.7 Estados Unidos de América	25
4. Servicios y medidas de los SPE del G7 en general: adaptación al cambio demográfico .	27
4.1 Tecnología y automatización en el contexto del cambio demográfico	27
4.1.1 Canadá	27
4.1.2 Francia.....	28
4.1.3 Alemania.....	31
4.1.4 Italia	32
4.1.5 Japón	34
4.1.6 Reino Unido	35
4.1.7 Estados Unidos de América	37
4.2 Mercados laborales inclusivos para poblaciones que envejecen.....	39
4.2.1 Canadá	39
4.2.2 Francia.....	42
4.2.3 Alemania.....	46
4.2.4 Italia	48
4.2.5 Japón	49

4.2.6 Reino Unido	51
4.2.7 Estados Unidos de América	52
4.2.8 13 de noviembre de 2024: reunión intermedia del G7 sobre el envejecimiento de la población.....	55
4.3 Desajuste de competencias y oportunidades de empleo: estrategias para abordar el desajuste de competencias a través de los SPE	56
4.3.1 Canadá	56
4.3.2 Francia.....	60
4.3.3 Alemania.....	63
4.3.4 Italia	65
4.3.5 Japón	67
4.3.6 Reino Unido	68
4.3.7 Estados Unidos de América	70
4.4 Desempleo juvenil y cambios demográficos: cómo los SPE pueden apoyar el empleo juvenil	73
4.4.1 Canadá	73
4.4.2 Francia.....	76
4.4.3 Alemania.....	80
4.4.4 Italia	81
4.4.5 Japón	84
4.4.6 Reino Unido	85
4.5 Disparidades y dinámicas de género en el empleo: medidas y estrategias de los SPE para promover la igualdad de género en las oportunidades de empleo	87
4.5.1 Canadá	87
4.5.2 Francia.....	90
4.5.3 Alemania.....	92
4.5.4 Italia	94
4.5.5 Japón	96
4.5.6 Reino Unido	97
5. Perspectivas: del cambio demográfico a la transformación digital	100
Bibliografía	101



Prefacio

Greta Metka Barbo Škerbinc, presidenta de WAPES

Directora General del Servicio de Empleo de Eslovenia (ZRSZ / ESS), Liubliana



Es con orgullo y un profundo sentido de responsabilidad que comparto este documento de trabajo en nombre del Grupo de Trabajo del G7 de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (WAPES). Este documento no solo recoge las realidades actuales que configuran nuestros mercados laborales, sino que también plasma nuestro compromiso común de dotar a los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de los conocimientos, las estrategias y las innovaciones necesarios para hacer frente a uno de los retos globales más importantes de nuestro tiempo: el cambio demográfico.

En todos los países del G7, los SPE están desempeñando un papel fundamental en la remodelación del mundo laboral, desde impulsar la transformación digital y apoyar el envejecimiento activo hasta fomentar la participación inclusiva y adaptar las competencias a las necesidades cambiantes del mercado. Esta publicación reúne la gran cantidad de conocimientos de toda nuestra red, destacando las prácticas eficaces, las respuestas políticas reflexivas y el valioso aprendizaje institucional que pueden servir de inspiración a los SPE de todo el mundo.

En WAPES, nuestra misión se basa en la colaboración internacional y el intercambio profesional. Este informe refleja ese espíritu, y estoy sinceramente agradecido a todos los que han contribuido —miembros, expertos y colegas— cuyas experiencias nacionales y perspectiva global han enriquecido su contenido.

Juntos, sigamos dando forma a un mercado laboral preparado para el futuro, inclusivo y resiliente.

Agradecimientos

Nicole Clobes, consultora en comisión de servicios para WAPES

Responsable del Grupo de Trabajo G7 de WAPES sobre Cambio Demográfico

Servicio Público de Empleo Alemán (Bundesagentur für Arbeit)



Como responsable del Grupo de Trabajo sobre Cambio Demográfico del G7, tengo el honor de presentar este documento de trabajo. Desde la primavera de 2024, compañeros de los Servicios Públicos de Empleo de todo el G7 han colaborado con dedicación, experiencia y apertura. Juntos, hemos examinado cómo los cambios demográficos están transformando los mercados laborales y el papel de los SPE a la hora de abordarlos.

Este documento refleja los frutos de esa colaboración, que combina investigación, intercambio de prácticas y reflexiones compartidas. Extiendo mi más sincero agradecimiento a todos los miembros del grupo por sus contribuciones, y espero que las ideas aquí presentadas ayuden a los SPE a afrontar el cambio demográfico con confianza y previsión.

En el taller intermedio sobre el envejecimiento de la población, celebrado en la sede de France Travail en noviembre de 2024, el Grupo de Trabajo del G7 también se benefició de las contribuciones de socios internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Europea (CE). Sus ideas en esa etapa ayudaron a estimular la reflexión y a enriquecer nuestros debates. Les agradezco sinceramente que hayan compartido sus conocimientos con nosotros.

Aviso legal

La información presentada en este documento se basa en las contribuciones de los miembros del grupo G7 de WAPES y tiene únicamente fines informativos. Si bien se han realizado esfuerzos para garantizar la exactitud y la integridad del contenido, es posible que este no refleje los últimos avances o políticas. Se recomienda a los lectores que verifiquen los detalles específicos y consulten las fuentes pertinentes para obtener la información más reciente. Los autores y WAPES no se hacen responsables de los errores u omisiones que pueda contener. *Tenga en cuenta que Estados Unidos ya no es miembro de WAPES y, por lo tanto, tampoco del grupo G7 de WAPES, desde enero de 2025, y no ha contribuido a los dos últimos capítulos de este informe.*

1. Introducción

WAPES, una asociación para sus miembros, por sus miembros...

WAPES, siglas de World Association of Public Employment Services (Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo), fue fundada en 1988 por seis países —Canadá, Francia, Alemania, Países Bajos, Suecia y Estados Unidos— con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Durante este periodo, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) estaban experimentando importantes reformas estructurales. En este contexto, WAPES se consideró fundamental para fomentar las conexiones entre diversas instituciones, promover el intercambio de información y experiencias, y mejorar la cooperación entre los SPE más desarrollados y los menos desarrollados.¹

Desde su creación, WAPES ha experimentado un crecimiento tanto en interés como en número de miembros. En 2025, tras 37 años, WAPES sigue siendo una plataforma de networking única y global, que abarca 74 países miembros y sus SPE en los cinco continentes. En la actualidad, WAPES sigue promoviendo la cooperación internacional mediante la organización de conferencias, talleres y seminarios que facilitan la creación de redes y el intercambio de conocimientos entre los SPE. Además, WAPES apoya el intercambio de información a través de publicaciones y recursos en línea, ofrece formación y asistencia técnica para reforzar las capacidades de los SPE y fomenta proyectos de colaboración para abordar retos comunes. Estas actividades contribuyen a fortalecer las conexiones, compartir las mejores prácticas y mejorar la cooperación entre los SPE más desarrollados y los menos desarrollados.

En el contexto actual, los SPE están cada vez más en el punto de mira, ya que aplican políticas y estrategias que benefician directamente a sus clientes, atendiendo a sus necesidades más allá de los meros niveles operativos.

A la luz de la globalización y las principales megatendencias del mercado laboral, como el auge de la automatización y la inteligencia artificial que transforman las funciones laborales y los requisitos de competencias, los cambios demográficos como el envejecimiento de la población que afecta a la dinámica de la mano de obra, el crecimiento del trabajo a distancia y la economía gig que remodela los patrones de empleo, los desajustes de competencias impulsados por los rápidos avances tecnológicos, la globalización que afecta a la disponibilidad de puestos de trabajo y a los salarios a través del aumento de la competencia y la externalización, y un mayor enfoque en la sostenibilidad que crea demanda de empleos verdes y competencias en los sectores de las energías renovables y el medio ambiente, los SPE son más importantes que nunca.²

Para ayudar a los SPE a adaptarse a estos retos en constante evolución, WAPES ha relanzado el Grupo de Trabajo del G7 sobre los Cambios en los Mercados Laborales. Este grupo reúne los conocimientos y las mejores prácticas de los SPE para abordar las cuestiones

¹ “Nuestra historia”, WAPES, consultado el 18 de junio de 2025, [Nuestra historia - WAPES](#)

² “Informe sobre el futuro del empleo 2023”, Foro Económico Mundial, 30 de abril de 2023, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

actuales, centrándose en 2024 en cómo los SPE pueden responder eficazmente a los cambios demográficos.

El objetivo de este documento es ofrecer una visión general de los retos del mercado laboral del G7 y destacar las mejores prácticas para otros países. El objetivo principal de WAPES sigue siendo fomentar la cooperación entre las naciones de todo el mundo.

Un grupo de trabajo del G7 de WAPES para apoyar la transformación estructural del mercado laboral

Según la OCDE, el G7 (Grupo de los 7) es un foro intergubernamental compuesto por Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, el Reino Unido, los Estados Unidos y la Unión Europea. Más allá de abordar los retos financieros mundiales, el G7 se ha convertido en un foro destacado para debatir cuestiones más amplias de desarrollo, medio ambiente y sociales, incluso mediante la participación de economías emergentes y en desarrollo. Esta participación es crucial, ya que su labor en los mercados laborales desempeña un papel importante en la configuración del crecimiento económico y el desarrollo sostenibles a nivel mundial.³

El G7 influye en los mercados laborales coordinando políticas y compartiendo las mejores prácticas para abordar retos comunes, lo que fomenta la estabilidad económica esencial para el crecimiento del empleo. Mediante la promoción del comercio y la inversión abiertos, el G7 facilita el acceso al mercado y la creación de empleo. También aborda cuestiones sociales como la igualdad de género y los derechos de los trabajadores para crear mercados laborales más equitativos. La inversión en innovación y tecnología por parte de los países del G7 transforma los mercados laborales al crear nuevas oportunidades y gestionar al mismo tiempo las transiciones tecnológicas para los trabajadores. Además, las iniciativas y asociaciones globales del G7 apoyan el desarrollo del mercado laboral en las economías emergentes y en desarrollo, mejorando su integración en la economía mundial.

Actualmente (2025), Canadá ostenta la presidencia del G7, mientras que en 2024 la ostentó Italia. Durante la inauguración de la primera reunión técnica de los ministros de Trabajo del G7, celebrada el 8 de febrero de 2024, la ministra italiana de Trabajo y Políticas Sociales, Marina Calderone, destacó los importantes riesgos y oportunidades que plantea la inteligencia artificial, la importancia de invertir en capital humano y competencias, y el impacto de las tendencias demográficas en el mercado laboral.⁴

En este contexto, ha quedado claro que WAPES y sus miembros son fundamentales para dar forma a los esfuerzos de colaboración en el marco de la agenda de los ministros de Trabajo del G7 para abordar estas megatendencias clave. WAPES tiene la tarea de unir a todos los países del G7 y sus respectivos SPE en un único grupo de trabajo, tal y como se describe en la anterior Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo (LEM). Esta iniciativa, que se reiterará en la próxima Declaración italiana, subraya la importancia del trabajo de WAPES sobre el cambio demográfico. Abordar estos retos es fundamental para mejorar la integración de las

³ “OCDE y G7”, OCDE, consultado el 18 de junio de 2025, [OCDE y G7 | OCDE](#)

⁴ “G7 Trabajo, primera reunión técnica en Roma”, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, 9 de febrero de 2024, [G7 Trabajo, primera reunión técnica en Roma | Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales](#)

economías emergentes y en desarrollo en la economía mundial y garantizar que los mercados laborales puedan adaptarse eficazmente a estas tendencias en evolución.

Para más información, consulte las últimas declaraciones ministeriales de Trabajo y Empleo de la Presidencia alemana⁵ , la Presidencia japonesa⁶ y la Presidencia italiana.⁷

⁵ “Transición justa: hacer que funcione: hacia un trabajo digno y de alta calidad en una economía verde”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 24 de mayo de 2022, [Transición justa: hacer que funcione: hacia un trabajo digno y de alta calidad en una economía verde](#)

⁶ “Invertir en capital humano”, MHLW, 22-23 de abril de 2023, [G7labour](#)

⁷ “Hacia un enfoque inclusivo centrado en el ser humano para los nuevos retos del mundo laboral”, G7 Italia, 12-13 de septiembre de 2024, [Declaración del G7 2024 sobre Trabajo](#)

2. Servicios públicos de empleo del G7: estructuras organizativas y su papel a la hora de abordar los retos demográficos

Esta publicación tiene por objeto dar a conocer a los miembros de WAPES que desempeñan un papel crucial en el marco del G7. Las organizaciones se enumeran por orden alfabético de la siguiente manera:

- **Canadá:** Banco de Empleo de Canadá (Job Bank)⁸
- **Francia:** France Travail⁹
- **Alemania:** Bundesagentur für Arbeit¹⁰
- **Italia:** Ministerio de Trabajo¹¹
- **Japón:** Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW)¹²
- **Reino Unido:** Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP)¹³
- **Estados Unidos de América:** Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo (NASWA)¹⁴

Este colectivo representa a los diversos servicios públicos de empleo de los países del G7, con el objetivo de facilitar la transformación estructural del mercado laboral.

A continuación, los lectores encontrarán una descripción general de cada SPE y el papel que desempeñan los SPE a la hora de abordar los retos demográficos.

2.1 Canadá: Banco de Empleo de Canadá (Job Bank)¹⁵

El servicio público de empleo de Canadá se presta a través de dos niveles de gobierno: La bolsa de trabajo electrónica y la plataforma de información sobre el mercado laboral se ofrecen a través de Job Bank, el gobierno federal. La asistencia para el empleo la ofrecen los gobiernos provinciales y territoriales de Canadá a través de 800 centros de empleo repartidos por todo el país.

Job Bank conecta a los solicitantes de empleo con estos centros de empleo provinciales y territoriales, que ofrecen acceso a servicios como asistencia personalizada y presencial con evaluaciones de competencias, preparación para entrevistas, asesoramiento laboral y derivaciones a programas de formación. Los empleadores y los solicitantes de empleo interactúan con ambos niveles del SPE de Canadá.

Cómo aborda Job Bank el cambio demográfico

Los servicios públicos de empleo de Canadá se prestan a través de dos niveles de gobierno.

⁸ [Banco de Empleo de Canadá](#)

⁹ [France Travail](#)

¹⁰ [Bundesagentur für Arbeit](#)

¹¹ [Ministerio de Trabajo](#)

¹² [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar](#)

¹³ [Departamento de Trabajo y Pensiones](#)

¹⁴ [Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

¹⁵ [Banco de Empleo de Canadá](#)

La inversión más importante y con mayor impacto del Gobierno de Canadá en materia de formación se realiza a través de acuerdos bilaterales sobre el mercado laboral con las provincias y territorios (P/T). Cada año, se destinan aproximadamente 3000 millones de dólares canadienses a personas y empleadores para que obtengan formación y ayudas al empleo a través de los acuerdos bilaterales de desarrollo del mercado laboral¹⁶ (LMDAs) y los acuerdos de desarrollo de la mano de obra¹⁷ (WDAs). Con estos fondos, las P/T pueden adaptar sus servicios de empleo a su realidad demográfica específica.

Job Bank es el servicio nacional, bilingüe y gratuito de información sobre empleo y mercado laboral en línea. Supervisa constantemente el mercado laboral, recopilando y analizando la información más reciente sobre las tendencias y oportunidades de empleo en todo Canadá. Ofrece servicios y recursos personalizados para satisfacer las necesidades del cambiante mercado laboral canadiense, aprendiendo continuamente de sus usuarios e investigando nuevas y mejores formas de ayudar a las personas a encontrar oportunidades de empleo.

Durante la última década, el apoyo de Job Bank a grupos específicos de solicitantes de empleo incluye herramientas y recursos para jóvenes, indígenas, recién llegados a Canadá, trabajadores extranjeros temporales, ciudadanos ucranianos, candidatos extranjeros fuera de Canadá y personas con discapacidad.

Actualmente, Job Bank también está desarrollando nuevas herramientas y servicios para la población envejecida de Canadá a través de páginas dedicadas a los trabajadores mayores y a los empleadores interesados en contratar a trabajadores mayores.

Estadísticas y datos basados en la fuente.¹⁸

2.2 Francia: France Travail¹⁹

Publicada el 18 de diciembre de 2023, la “ley para el pleno empleo” entró en vigor el 1 de enero de 2024. Pôle emploi se convierte en France Travail. France Travail sigue siendo una agencia pública con más de 58 000 empleados y más de 890 oficinas locales basadas en una gobernanza tripartita. Este acuerdo se celebra entre el Estado, Unédic (que gestiona las prestaciones sociales) y France Travail. Define los objetivos teniendo en cuenta la situación del empleo en Francia y los recursos asignados a France Travail por el Estado y Unédic.

La definición de sus misiones es objeto de un acuerdo plurianual sobre objetivos y gestión que incluye seis misiones esenciales:

- Acogida y apoyo
- Prospección y puesta en contacto a través de servicios específicos para empleadores y demandantes de empleo.
- Asistencia y seguimiento en la búsqueda de empleo

¹⁶ “Acerca del programa de Acuerdos para el Desarrollo del Mercado Laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el Desarrollo del Mercado Laboral](#)

¹⁷ “Acerca del programa de acuerdos de desarrollo de la fuerza laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos de desarrollo de la fuerza laboral](#)

¹⁸ “Estadísticas de población y demografía”, Statistics Canada, consultado el 18 de junio de 2025, [Estadísticas de población y demografía](#)

¹⁹ [France Travail](#)

- Pago de prestaciones por desempleo
- Control
- Aplicación de políticas públicas adaptadas a las necesidades de los empleadores y los solicitantes de empleo.

Si bien se mantienen las misiones mencionadas anteriormente, la nueva ley prevé la creación de una Red para el Empleo (Réseau Pour l'Emploi) con el fin de satisfacer las necesidades tanto de los solicitantes de empleo como de los empleadores.

Esto implica coordinar los servicios de acogida, orientación, apoyo, formación e integración prestados por:

- France Travail, que conservará todas las tareas que anteriormente realizaba Pôle emploi;
- Las Misiones Locales, que seguirán siendo el principal punto de contacto para los jóvenes demandantes de empleo;
- La red Cap Emploi, que presta apoyo a las personas con discapacidad.

Los distintos servicios públicos gestionados por el Estado o las autoridades locales (regiones, departamentos, autoridades locales, etc.) que pueden satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo y los empleadores.

El papel de France Travail en la respuesta a los retos demográficos

Pôle emploi, y ahora France Travail desde el 1 de enero de 2024, ha desarrollado diversas colaboraciones con múltiples partes interesadas para hacer frente a los problemas demográficos a nivel local y ajustarse a la realidad sobre el terreno.

France Travail apoya el equilibrio demográfico a través de tres estrategias principales:

- **Apoyo a la parentalidad y al empleo**

El cuidado de los hijos sigue siendo un obstáculo para el empleo, especialmente para las familias monoparentales. En 2022, más de 150 000 personas citaron la falta de servicios de guardería como motivo para no trabajar. France Travail actúa mediante:

- Promoviendo las ayudas para el cuidado de los hijos (AGEPI)
- Aumentando el acceso a guarderías vinculadas a la inserción laboral
- Coordinándose con la CNAF para apoyar a los solicitantes de empleo con hijos.

- **Integrar a los jóvenes inmigrantes**

Francia acoge a una mano de obra joven inmigrante, aunque el desempleo sigue siendo elevado (15% en 2020). France Travail:

- Apoya a los recién llegados a través de herramientas como **TradEmploi** (130 idiomas)
- Contribuye a los programas de integración de refugiados **HOPE** y **AGIR**
- Prueba herramientas digitales como la aplicación *“Work in France”* para facilitar el acceso al empleo y la formación.

- **Promoción de la igualdad regional**

- **Apoyo a la movilidad:** a través de servicios como el programa *Mobility Assessment*, 76 millones de euros en ayudas (2021) y colaboraciones en materia de transporte con SNCF y Renault CareMakers.
- **Inclusión rural:** coopera con más de 2500 centros France Services y apoya la iniciativa *France Ruralités* para mejorar el acceso y reducir la exclusión digital en las zonas rurales.

2.3 Alemania: Bundesagentur für Arbeit²⁰

La Agencia Federal de Empleo (BA) es una corporación pública autónoma. El Consejo Ejecutivo dirige la Agencia Federal de Empleo y sus operaciones. Está compuesto por el director y otros tres miembros. A nivel central y local, más de 2800 representantes voluntarios de los tres grupos de empleados, empleadores y organismos públicos desempeñan un papel decisivo en la promoción del empleo y su desarrollo en el ámbito del seguro de desempleo.

Además de la sede central, cuenta con 10 agencias regionales, 150 sucursales y 600 unidades locales para la prestación de servicios. Además, alrededor de 300 oficinas de empleo gestionadas por el SPE de Alemania y/o los municipios prestan apoyo a los desempleados de larga duración y a otros beneficiarios de prestaciones sociales que pueden trabajar.

Asimismo, la autogestión es un elemento esencial de la BA. El órgano central de la autogestión es el Consejo de Administración. El Consejo de Administración está compuesto por un tercio de representantes de cada uno de los tres grupos: empleados, empleadores y organismos públicos. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales nombra a siete miembros y cinco suplentes para cada grupo. Entre las tareas importantes del Consejo de Administración se encuentran, por ejemplo, la determinación de la orientación estratégica y los objetivos de la política empresarial, la resolución de los estatutos de la Agencia Federal de Empleo y la preparación del presupuesto.

Las funciones asignadas legalmente al servicio público de empleo son la orientación profesional, la colocación laboral, las medidas activas de política del mercado laboral, la información sobre el mercado laboral, la migración laboral y la administración del desempleo y otras prestaciones sociales.

El papel de la Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal de Empleo alemana desempeña un papel crucial en la gestión del cambio demográfico, ya que facilita el desarrollo de la mano de obra, pone en contacto a los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo disponibles, aborda las carencias de competencias y promueve la inclusión en el mercado laboral:

- La BA apoya el desarrollo de la mano de obra mediante medidas de formación y cualificación que permiten a los empleados adaptarse a las cambiantes exigencias del mercado laboral. Esto incluye programas de formación continua, reciclaje profesional y rehabilitación profesional.

²⁰ [Bundesagentur für Arbeit](#)

- La BA pone en contacto a los solicitantes de empleo con las oportunidades de empleo disponibles.
- La BA identifica las carencias de competencias en el mercado laboral y ofrece apoyo específico para subsanarlas. Esto contribuye a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y a reforzar su capacidad de adaptación a las exigencias cambiantes del mercado laboral.
- La BA se compromete a promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y apoya a los grupos desfavorecidos, como los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad y los migrantes, en su integración en el mercado laboral. Esto se consigue mediante medidas específicas de asesoramiento y apoyo, así como programas para promover la integración profesional.

A través de estas medidas, la Agencia Federal de Empleo desempeña un papel central en la adaptación al cambio demográfico, ayudando a adaptar la mano de obra a las necesidades cambiantes del mercado laboral, reduciendo el desempleo y promoviendo la inclusión en el mercado laboral.

2.4 Italia: Ministerio de Trabajo italiano²¹

El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de Italia es la autoridad nacional responsable del empleo, las relaciones laborales, la seguridad social y las políticas activas del mercado laboral. Los servicios de empleo se prestan a través de un sistema de gobernanza multinivel en el que participan el Estado, las regiones y las provincias autónomas, y cuya aplicación corre a cargo de **los Centri per l'Impiego** (centros públicos de empleo) a nivel local.

La consulta tripartita con los sindicatos y las asociaciones patronales es una característica fundamental del desarrollo de las políticas. El Ministerio define las estrategias nacionales y cofinancia las medidas de empleo, mientras que las autoridades regionales se encargan de la organización y la prestación de los servicios.

El papel del Ministerio de Trabajo italiano

El Ministerio desempeña un papel central a la hora de abordar los retos demográficos y del mercado laboral, promoviendo el crecimiento de la población, impulsando el empleo y reduciendo las disparidades regionales:

- **Apoya el crecimiento demográfico** fomentando la natalidad mediante beneficios fiscales, subsidios familiares y la ampliación de las infraestructuras de cuidado infantil, especialmente en las zonas de baja densidad. También promueve la migración laboral gestionada para satisfacer las necesidades de cualificación.
- **Aumenta los niveles de empleo** abordando los desajustes de competencias mediante la formación y la mejora de las cualificaciones, el refuerzo de los servicios de empleo, el apoyo a los trabajadores mayores y el fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

²¹ [Ministerio de Trabajo](#)

- **Mejora de la cohesión territorial** mediante el apoyo a la inversión y la creación de empleo en las zonas meridionales y del interior, la mejora de las infraestructuras y los servicios y la lucha contra las tendencias de despoblación.
- **Vincular la innovación y el bienestar** mediante la inversión en el aprendizaje permanente, el impulso de la productividad en las pymes y el apoyo a los servicios sociales en las zonas en declive para sustentar el desarrollo del mercado laboral local.

2.5 Japón: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar²²

El SPE de Japón es una red nacional gestionada directamente por el Gobierno japonés (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar). Hay 544 oficinas de empleo público en todo el país. Las oficinas regionales de trabajo son responsables de estas oficinas en cada una de las 47 prefecturas.

El SPE de Japón tiene las tres responsabilidades principales siguientes para los empleadores y los solicitantes de empleo:

- Colocación laboral, incluyendo asesoramiento profesional, medidas de formación profesional y desarrollo de oportunidades de empleo mediante visitas a empresas locales.
- Seguro de empleo, que incluye la verificación del desempleo, la prestación de subsidios por desempleo y la prestación de subsidios de formación profesional a los solicitantes de empleo.
- Medidas de empleo, que incluyen orientación a los empleadores sobre la tasa de empleo legal de las personas con discapacidad y sobre las obligaciones de mantener a los empleados de más edad, así como asistencia para mejorar los sistemas de gestión del empleo.

Además, en virtud de los acuerdos sobre medidas de empleo con los gobiernos locales, las respectivas iniciativas de empleo se aplican de manera eficaz y eficiente para satisfacer las necesidades específicas de cada región.

2.6 Reino Unido: Departamento de Trabajo y Pensiones²³

El Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) es el principal agente del SPE del Reino Unido. El DWP es responsable de la política y la administración del sistema de prestaciones para personas en edad de trabajar, las pensiones estatales, la manutención de los hijos, la prestación de apoyo a las personas en edad de trabajar, los empleadores, los pensionistas, las familias y los niños, y las personas con discapacidad.

Los servicios de los SPE se prestan a través de Jobcentre Plus, una red nacional de más de 600 centros, entre los que se incluyen oficinas de empleo, centros de atención telefónica y centros de prestación de prestaciones. La red cubre Inglaterra, Escocia y Gales. En el caso de Irlanda del Norte, la responsabilidad de la seguridad social se ha transferido.

²² [Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar](#)

²³ [Departamento de Trabajo y Pensiones](#)

Jobcentre Plus ofrece asesoramiento personalizado en materia de empleo para encontrar puestos vacantes adecuados a las personas que buscan trabajo. Proporciona el Crédito Universal, una prestación de la seguridad social que ayuda a las personas a incorporarse al mercado laboral y a alcanzar la independencia económica, y también se ocupa de las prestaciones para las personas desempleadas o que no pueden trabajar debido a una enfermedad o discapacidad.

El papel del DWP

El DWP desempeña un papel fundamental a la hora de abordar los retos demográficos y del mercado laboral, especialmente a la luz del envejecimiento de la población, la escasez de mano de obra y la inactividad económica. El objetivo del Gobierno de alcanzar una **tasa de empleo del 80%** sustenta las estrategias nuevas y en curso:

- **El Plan para que Gran Bretaña trabaje** (lanzamiento a finales de 2024) incluye:
 - Un nuevo **servicio nacional integrado de empleo y carreras profesionales** que combina Jobcentre Plus y el Servicio Nacional de Carreras Profesionales para una búsqueda de empleo y una planificación de la carrera profesional más eficaces.
 - **Planes localizados de trabajo, salud y competencias** dirigidos por alcaldes y autoridades locales para apoyar a las personas económicamente inactivas, especialmente a aquellas con problemas de salud.
 - Una **Garantía Juvenil** que garantiza que todos los jóvenes de entre 18 y 21 años tengan acceso a formación, aprendizaje o apoyo para la búsqueda de empleo.
- **Iniciativas en curso:**
 - Apoyo a **los trabajadores mayores**, incluyendo revisiones de mediana edad, asistencia personalizada en las oficinas de empleo y “50+ Champions” en los 37 distritos de Jobcentre.
 - Programas “**Disability Confident**” y “**Access to Work**” para apoyar a las personas con discapacidad en el empleo.
 - Programas de apoyo a **la participación de las mujeres**, que incluyen eventos de bienestar e iniciativas de reincorporación al trabajo para mayores de 50 años.
 - Un programa familiar que aborda **los conflictos parentales** para mejorar el bienestar de los niños y su empleabilidad futura.
 - **Oferta para jóvenes** que proporciona acceso temprano a habilidades y formación.

Competencias y migración: El Reino Unido está desarrollando un nuevo marco para armonizar la política migratoria con las necesidades del mercado laboral, con el objetivo de reducir la dependencia de la contratación en el extranjero mediante una mejor vinculación de las vías de obtención de visados con la mejora de las competencias nacionales.

2.7 Estados Unidos de América: Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo²⁴

La NASWA representa a los Estados Unidos en el Consejo de Administración de WAPES y es una organización nacional que agrupa a las 50 agencias estatales de empleo público, el Distrito de Columbia y los territorios de los Estados Unidos.

La NASWA aporta su experiencia en materia de políticas, comparte prácticas estatales prometedoras y promueve la innovación y el liderazgo de los estados en el desarrollo de la fuerza laboral. Los miembros de la NASWA (agencias estatales de empleo público) ofrecen servicios de formación, empleo, orientación profesional, negocios y salarios y horarios, además de administrar programas de seguro de desempleo, reinserción laboral de veteranos e información sobre el mercado laboral. También proporcionan financiación y supervisan las organizaciones locales de empleo público, que a su vez prestan servicios de empleo y formación directamente a los solicitantes de empleo y a los empleadores. Además de las organizaciones estatales y locales de SPE, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es el SPE federal que proporciona financiación, supervisión, reglamentación, asistencia técnica y orientación estratégica a las agencias estatales y locales de SPE.

El papel de la NASWA

La Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo destaca la importancia de abordar los cambios demográficos en la población activa de los Estados Unidos a través de sus Prioridades Legislativas para 2024. Estas prioridades se centran en mejorar el desarrollo de la población activa para adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de una población diversa, incluidos los jóvenes y las comunidades desfavorecidas. Entre las iniciativas clave se incluyen el aumento de las inversiones federales en programas de empleo, la promoción de la movilidad económica y la reducción de las barreras sistémicas al empleo. Además, se impulsa una financiación más flexible que permita a los estados adaptar sus estrategias de empleo a las realidades demográficas locales, garantizando que todas las personas tengan acceso a oportunidades de formación y empleo.

Para más detalles, está disponible el informe completo.²⁵

²⁴ [Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

²⁵ "Prioridades legislativas de la NASWA para 2024, NASWA", 10 de enero de 2024 [Prioridades legislativas de la NASWA para 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

3. Tendencias demográficas y perspectivas en los países del G7

«Las bajas tasas de natalidad y el aumento de la esperanza de vida están provocando un rápido envejecimiento y un estancamiento o descenso del número de personas en edad de trabajar en las sociedades occidentales».²⁶

Los países del G7 tienen en conjunto una población de más de 776 millones de habitantes, con una esperanza de vida media de 82 años. La edad media en estos países es de 43 años, significativamente superior a la edad media mundial, que es de 30 años.²⁷

Los cambios demográficos han sido evidentes desde la era de la industrialización. Este periodo marcó una transformación significativa en la dinámica de la población, caracterizada por la urbanización, el aumento de la esperanza de vida y los cambios en las estructuras familiares. Tras la Segunda Guerra Mundial, las mejoras en la nutrición y la atención sanitaria contribuyeron al aumento de la esperanza de vida, lo que provocó el envejecimiento de la población en muchos países. Como indica la cita sobre el envejecimiento de las sociedades en desarrollo, este fenómeno pone de relieve la realidad de que, a medida que las sociedades avanzan, deben adaptarse a las complejidades de una población demográfica más envejecida.

A medida que las sociedades se adaptan a estos cambios, se enfrentan a retos relacionados con la sostenibilidad de la mano de obra, las demandas de asistencia sanitaria y los sistemas de seguridad social. En las páginas siguientes, proporcionaremos datos sobre los países del G7 y su demografía. Además, se destacarán los servicios y medidas de los SPE del G7, explicando cómo los países y sus Servicios Públicos de Empleo están abordando los retos del cambio demográfico.

²⁶ Magnus, George. *La era del envejecimiento: cómo la demografía está cambiando la economía global y nuestro mundo*. (John Wiley & Sons, 2012). [The Age of Aging | Wiley Online Books](#)

²⁷ "G7", World Economics, última modificación en junio de 2025, [World Economics | Datos económicos para inversores](#)

3.1 Canadá

Entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023, la población de Canadá creció en 1 158 705 personas (2,9%), hasta alcanzar una cifra estimada de 40 097 761 habitantes el 1 de julio de 2023. Esto representa un aumento significativo con respecto al año anterior (1,8% en 2021/2022) y la tasa de crecimiento más alta en cualquier periodo de 12 meses desde 1957 (3,3%), cuando Canadá acogió a muchos refugiados de la revolución húngara y cuando el baby boom de la posguerra estaba en su punto álgido.

Migración internacional e interna

La migración internacional representó el 98% del crecimiento de Canadá en 2022/2023. El crecimiento demográfico debido a la migración internacional en 2022/2023 (+1 131 181) fue el más alto jamás registrado. Fue significativamente superior al nivel más alto anterior observado solo un año antes, en 2021/2022 (+654 308). A 1 de julio de 2023, se estimaba que los residentes no permanentes representaban el 5,5% de la población de Canadá. Además, un nuevo informe de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) afirma que, en 2023, Canadá ocupó el quinto lugar en el mundo en cuanto a solicitudes de asilo, algo inédito en la historia del país.

En cuanto a la migración interna, en 2022/2023, 348 370 canadienses se trasladaron entre provincias y territorios, una cifra similar a los niveles récord registrados un año antes (348 777).

Población por edad y sexo

Por primera vez, en julio de 2023, la generación millennial (nacidos entre 1981 y 1996) comprende un mayor número de personas en la población que la generación baby boomer (nacidos entre 1946 y 1965). La generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) se ha convertido en la tercera generación más numerosa de Canadá, superando ahora a la generación X (nacidos entre 1966 y 1980). La proporción de personas menores de 14 años es del 15,4%. El reciente aumento de los millennials y la generación X se debe en gran medida a la llegada reciente de un número récord de inmigrantes permanentes y temporales, muchos de los cuales son millennials o miembros de la generación Z.

El número y la proporción de personas de 65 años o más han seguido aumentando, impulsados por el envejecimiento de las grandes cohortes del baby boom. En julio de 2023, por primera vez en la historia de Canadá, había más personas de 65 años o más (7 568 308) que menores de 18 (7 497 048).

En 2021, más de una de cada cinco personas (21,8%) de la población en edad de trabajar (15-64 años) tenía entre 55 y 64 años, lo que supone un máximo histórico en la historia de Canadá. A medida que un número cada vez mayor de canadienses se acerca a la edad de jubilación, y se prevé que todos los baby boomers alcancen los 65 años o más en 2031, el potencial de expansión de la población activa se ve limitado.

Tasa de natalidad

En 2022, la tasa de fecundidad total (TFT) de Canadá alcanzó su nivel más bajo jamás registrado, con 1,33 hijos por mujer. La caída de la TFT en 2022 no fue exclusiva de Canadá, aunque la disminución de este país fue una de las más importantes entre los países de altos ingresos. A excepción de Estados Unidos, todos los países del G7 experimentaron un

descenso de la fecundidad entre 2021 y 2022. Durante el período comprendido entre 1921 y 2022, las TFT más bajas se registraron en los últimos cinco años: 2022 (1,33), 2020 (1,41), 2021 (1,44), 2019 (1,47) y 2018 (1,51).

Proyecciones

Según el Plan de Niveles de Inmigración de Canadá para 2022-2024, así como la evolución demográfica más reciente, se prevé que la población canadiense alcance los 47,7 millones de habitantes en 2041, de los cuales 25 millones serían inmigrantes o hijos de inmigrantes nacidos en Canadá, lo que representaría el 52,4% de la población total.²⁸

3.2 Francia

Dinámica demográfica en Francia y cuestiones relacionadas

La población francesa es la segunda más numerosa de la Unión Europea y la que crece más rápidamente. Está distribuida de forma desigual por todo el país y está envejeciendo. Es fundamental favorecer políticas que reduzcan las disparidades geográficas y apoyen la tasa de natalidad.

- **Francia, la segunda potencia demográfica de la Unión Europea**

- Un gigante demográfico a escala continental

Francia tenía 67 millones de habitantes en 2018, de los cuales 65 millones vivían en la Francia metropolitana y 2 millones en el extranjero. Es la segunda potencia demográfica de la Unión Europea (UE) después de Alemania (82,7 millones de habitantes). Hay ligeramente más mujeres que hombres, debido a la mayor esperanza de vida.

- Crecimiento sostenido

La población francesa es la que más rápido crece en la UE. El saldo natural en la UE es negativo desde 2016.

Por el contrario, Francia tiene un saldo positivo de 200 000 nacimientos cada año. La migración neta también influye en este crecimiento, pero en menor medida. Se sitúa en torno a las 60 000 personas, lo que significa que hay 60 000 llegadas más que salidas. A este ritmo, se prevé que la población francesa aumente en 2,5 millones cada 10 años.

- **Francia: una población urbana y envejecida**

- Una población urbana

En 2017, alrededor del 51% de la población francesa vivía en una zona urbana (el 27,9% en municipios centrales y el 22,9% en otros municipios de zonas urbanas). Un centro urbano es una conurbación que ofrece un determinado número de puestos de trabajo y que no se encuentra en el anillo de otro centro urbano. Hay centros urbanos pequeños (que ofrecen entre 1500 y 5000 puestos de trabajo), centros urbanos medianos (que ofrecen entre 5000 y 10 000 puestos de trabajo) y centros urbanos grandes (que ofrecen más de 10 000 puestos de trabajo). Un centro urbano está formado por un municipio central y un suburbio. En 2017, la zona de París albergaba a casi una quinta parte de la población del país. Incluso podríamos

²⁸ "Población y demografía", Statistics Canada, consultado el 18 de junio de 2025, [Estadísticas sobre población y demografía](#)

hablar de macrocefalia parisina (concentración demográfica en París). En los últimos treinta años, hemos asistido a una creciente urbanización y a un desarrollo costero cada vez mayor, con la rápida expansión de ciudades como Montpellier y Nantes. Por el contrario, el cinturón vacío que rodea la región de París, las cadenas montañosas, Córcega y la Guayana Francesa son zonas escasamente pobladas. (Costerización: concentración de personas y actividades en la costa)

- Una población que envejece

Como la mayoría de los países europeos, la población francesa está envejeciendo. En 2021, casi el 21% de la población tendrá más de 65 años. Este fenómeno se explica por varios factores:

- Los baby-boomers (personas nacidas entre 1943 y 1960) han entrado o están entrando en la tercera edad;
- La esperanza de vida está aumentando gracias a los avances en higiene y medicina;
- El descenso de la natalidad está reduciendo la proporción de jóvenes.

No todas las regiones se ven afectadas de la misma manera. Las zonas urbanas son relativamente jóvenes (estudiantes, trabajadores jóvenes), mientras que las zonas rurales son las más afectadas por el envejecimiento. Las sucesivas oleadas de inmigrantes contribuyen a reducir el envejecimiento de la población francesa.

- **Múltiples retos**

- Reducir el desequilibrio demográfico

La financiación del sistema de pensiones de reparto es el principal reto que plantea el envejecimiento de la población francesa.

El número de trabajadores que cotizan en relación con el número de jubilados está disminuyendo. Sin embargo, también hay que tener en cuenta el aumento constante de la productividad, que atenúa el fenómeno. La financiación de la atención a las personas mayores dependientes es otro reto importante.

Francia tiene varias vías abiertas:

- Seguir una política de fomento de la natalidad mediante la reducción de los costes (subsidios familiares, financiación de los servicios de guardería, ventajas fiscales) o de los servicios (aumento del número de plazas en guarderías, escuelas públicas de alta calidad, etc.);
- Fomentar la llegada de una población joven inmigrante (lo que, sin embargo, puede crear tensiones en materia de vivienda, empleo y política);
- Aumentar las horas de trabajo, reducir el desempleo o aumentar los salarios, lo que, en

- Favorecer a todas las regiones por igual

La presión sobre la vivienda, las aspiraciones de las familias de disponer de más espacio, menos contaminación y mejores soluciones de transporte público son motivos de

preocupación para las personas que viven en grandes áreas urbanas. La necesidad de replantearse el desarrollo urbano a una escala diferente está detrás del proyecto Grand Paris.

El proyecto Grand Paris prevé conectar centros empresariales estratégicos, como el Plateau de Saclay, mediante un metro automático, y conectarlos con el distrito empresarial de La Défense, los principales aeropuertos y las estaciones de TGV de Massy y Marne-la-Vallée.

La suburbanización de las familias está obligando a realizar adaptaciones difíciles y costosas en materia de transporte público e infraestructuras (hospitales, guarderías, escuelas, institutos, etc.).

Conclusión

Las zonas rurales envejecidas se enfrentan a la desaparición de los servicios públicos (oficinas de correos, escuelas, maternidades), los servicios privados (médicos de cabecera) y las tiendas.

Atraer a parte de la población urbana más joven a las zonas rurales podría revitalizar estas zonas, siempre que los actores públicos y económicos creen suficientes puestos de trabajo en las zonas rurales para atraer a la población urbana. Los servicios públicos y privados también deberán distribuirse de forma más equitativa en todo el territorio.

- Las políticas del SPE francés para abordar las cuestiones demográficas

Pôle emploi, y ahora France Travail desde el 1 de enero de 2024, ha desarrollado diversas colaboraciones con múltiples partes interesadas para hacer frente a los problemas demográficos a nivel local y ajustarse a la realidad sobre el terreno.

- **Fomentar los nacimientos reduciendo los costes**

La presencia de uno o varios niños pequeños en una familia, y más aún en una familia monoparental, tiene un impacto en la conciliación de la vida profesional y personal, y puede constituir un obstáculo para la reincorporación al mercado laboral. Las personas más alejadas del empleo tienen poco acceso a los servicios de guardería (incluidos los ocasionales), lo que reduce su capacidad para planificar una trayectoria de integración, empleo o formación.

Cifras clave (2022)

- Más de 150 000 personas no pueden incorporarse al mercado laboral o reincorporarse a él porque no han encontrado una plaza de guardería para sus hijos cerca de su domicilio y dentro de sus posibilidades económicas.
- 400 000 profesionales de la atención infantil en activo, de los cuales el 44% se jubilará antes de 2030.

Acciones nacionales:

- La identificación de los referentes departamentales en materia de “cuidado infantil” se comparte entre Pôle emploi y la CNAF (Caisse nationale d’assurance familiale, caja nacional de seguros familiares).
- Apoyo a la red para aumentar el uso de la AGEPI (Aide à la Garde d’Enfants pour Parents Isolés - Ayuda para el cuidado de niños para padres solteros), incluso mediante posibles exenciones.

- Liderazgo conjunto de las dos redes para impulsar las relaciones locales entre
- Movilizar a los gestores de guarderías para aumentar el número de guarderías de “integración laboral” y permitir a los orientadores ofrecer esta solución a los demandantes de empleo.
- Coordinación interna de la red de orientadores departamentales de Pôle emploi para capitalizar y compartir prácticas y apoyar la participación en los programas coordinados por las prefecturas.

- **Fomentar la llegada de una población joven inmigrante.**

La política de acogida de Francia se rige por textos internacionales y está consagrada en el derecho constitucional. El acceso al empleo es una de las prioridades de la política de integración, a pesar de que la tasa de desempleo entre los inmigrantes (15% en 2020; procedentes de fuera de la UE) es el doble que la de los no inmigrantes (7,4%).

Cifras clave (2022):

- 240 000 recién llegados extranjeros se inscribieron por primera vez en Pôle emploi al firmar el Contrat d'Intégration Républicaine (CIR, Contrato de Integración Republicana) y/o al ser derivados por Pôle Emploi.
- 900 000 demandantes de empleo de nacionalidad extranjera (de los cuales alrededor del 30% proceden de un país de la Unión Europea) estaban inscritos en Pôle emploi a 31 de diciembre de 2022.
- El 43% de los beneficiarios del CIR inscritos en Pôle emploi reciben apoyo intensivo.

Iniciativas nacionales:

- Implementación de TradEmploi, una herramienta de traducción instantánea en 130 idiomas, para facilitar la acogida y el apoyo a las personas que no hablan francés.
- Formación de 384 empleados de la OFII y proveedores de servicios en los servicios de Pôle emploi en 2022-2023 (en particular, en el marco de la prueba de una E-universidad de socios de Pôle emploi), con el fin de mejorar la información y la orientación al público en general.
- Formación de los servicios cívicos de la OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration, Oficina Francesa de Inmigración e Integración) para apoyar el registro en línea de los recién llegados (prueba en 5 territorios de la OFII).
- Contribución a la continuación del programa HOPE desde 2020 para apoyar a los beneficiarios de protección internacional.
- Apoyo a la puesta en marcha del programa AGIR (Acción Global e Individual para la Integración de los Refugiados), aplicado por el Ministerio del Interior en 26 departamentos en 2022, en particular para garantizar el registro en Pôle emploi.

- Prueba en 2023 de la aplicación “Travailler en France” (Trabajar en Francia), que proporciona información sobre el mercado laboral francés y facilita el acceso a los servicios y la formación lingüística.

- **Favorecer a todas las regiones por igual**

Movilidad

La integración de los demandantes de empleo en el mundo laboral también depende de su capacidad para desplazarse a diario, ya sea para asistir a una entrevista de trabajo, participar en una formación, acceder a un servicio o incorporarse a un puesto de trabajo. Una parte importante de los demandantes de empleo tiene limitaciones materiales, económicas o cognitivas que dificultan su movilidad y les impiden aprovechar las oportunidades profesionales.

Apoyar la movilidad de los demandantes de empleo es una de las prioridades de la estrategia nacional para prevenir y combatir la pobreza, puesta en marcha en 2005.

Cifras clave:

- Casi uno de cada cinco demandantes de empleo considera que la proximidad geográfica es el criterio prioritario en su búsqueda de empleo (2019).
- El 23% de las limitaciones personales identificadas entre los demandantes de empleo en 2022 estaban relacionadas con la movilidad.
- 76 millones de euros en ayudas a la movilidad concedidas por Pôle emploi en 2021.
- 19 000 demandantes de empleo recibieron apoyo en el marco del servicio Bilan / Accompagnement Mobilité (evaluación/apoyo a la movilidad) entre su puesta en marcha en septiembre de 2021 y finales de 2022.

Iniciativas nacionales:

- Lanzamiento de la página web Mes aides Pôle emploi (Mis ayudas de empleo) (enero del 2022), que recoge más de 1700 soluciones de movilidad.
- Creación y perpetuación del servicio “Bilan / Accompagnement mobilité” (MBI - evaluación/apoyo a la movilidad): apoyo de un experto en movilidad diseñado para facilitar la movilización de soluciones ya existentes y adaptadas a la situación (ayuda financiera; préstamo, alquiler y reparación de vehículos; conducción autónoma; etc.), inicialmente con el apoyo del Gobierno francés.
- Introducción de nuevos bonos electrónicos de transporte con la SNCF (ferrocarriles nacionales) (julio de 2023), que permiten a los demandantes de empleo beneficiarse de una tarifa solidaria o pagar sus desplazamientos.
- Mayor visibilidad del programa solidario “CareMakers” del grupo Renault, que ofrece acceso a los talleres solidarios del grupo y al alquiler solidario de coches con opción de compra (500 entregas de vehículos en total para 2022; Pôle emploi, primer socio prescriptor).

- Participación en los trabajos del Laboratorio de Movilidad Inclusiva, incluyendo seminarios web y eventos.

Zonas rurales

Con un 16% de los demandantes de empleo viviendo en una zona de revitalización rural, France Travail trabaja para mejorar la proximidad y la accesibilidad de sus servicios en todas las zonas, apoyando el desarrollo de una red densa.

Apoya el desarrollo de colaboraciones con la red Empleo y France Services para complementar la red France Travail, proporcionando un primer nivel de información y asistencia con los trámites en línea, gracias a los centros de apoyo compartidos entre los servicios públicos. También contribuye a combatir la exclusión digital. El plan France Ruralités del Gobierno, anunciado en julio de 2023, refuerza el programa y prevé otras medidas, como la creación de 100 “gestores de proyectos” en las zonas rurales con los que podrán colaborar las oficinas regionales de France Travail.

Cifras clave:

- 2538 estructuras France Services desplegadas en todo el país a finales de noviembre de 2022 (objetivo: 2750 a finales de 2023), dos tercios de ellas en zonas rurales.
- 4,6 millones de euros de Pôle emploi en 2022 (2,5 millones en 2020, 3,3 millones en 2021) para contribuir al Fonds National France Services (FNFS) – Fondo Nacional France Services.
- 257 493 solicitudes tramitadas por France Services en 2022 se referían a Pôle emploi.

3.3 Alemania

La población alemana es la más numerosa de la Unión Europea. La evolución demográfica en Alemania es muy heterogénea. Depende en gran medida de la ubicación y la fortaleza económica de las regiones. Está distribuida de forma desigual por todo el país.

Datos clave

- El aumento de la esperanza de vida se ha ralentizado. Entre las razones que lo explican se encuentran los efectos de las oleadas excepcionalmente fuertes de gripe y la pandemia de coronavirus.
- Además del aumento de la esperanza de vida, el fuerte descenso de la tasa de natalidad en las últimas décadas también está influyendo en el envejecimiento de la sociedad alemana.
- La inmigración está ralentizando el envejecimiento de la población. Tanto el tamaño de la población en Alemania como su estructura de edad están significativamente influenciados por la inmigración procedente del extranjero.²⁹

²⁹„Demografischer Wandel: Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von 1950 bis 2021 von 10 % auf 22 % gestiegen“, Destatis, 7 de junio de 2025, [Demografischer Wandel](#)

El cambio demográfico llegó hace tiempo a Alemania

La disminución del número de personas jóvenes y el aumento simultáneo del número de personas mayores están provocando un cambio demográfico sin precedentes. Una de cada dos personas en Alemania tiene ahora más de 45 años y una de cada cinco tiene más de 66.

Por otro lado, la población se ha “rejuvenecido” algo en la última década debido al aumento de la inmigración y los nacimientos. Desde 2010, han llegado a Alemania más personas de las que se han marchado. El superávit migratorio fue especialmente notable entre las personas jóvenes y de mediana edad. Las tasas de natalidad han aumentado de media en los últimos diez años. Como resultado, entre 2013 y 2022 nacieron 767 000 (+11,3%) niños más que en la década anterior. A pesar de este aumento, sigue habiendo un déficit de natalidad, y el cambio demográfico solo se ve ligeramente mitigado por esta evolución.

Las cohortes muy pobladas de 1955 a 1970, que pertenecen a la llamada generación del baby boom, constituían el grupo de edad más numeroso en 1990, con edades comprendidas entre los 20 y los 35 años. Hoy en día siguen siendo el grupo de edad más numeroso, pero ahora están en edad de trabajar y se jubilarán en las próximas dos décadas. El número de personas de 70 años o más pasó de 8 millones en 1990 a 14 millones en 2022. En los grupos de edad más avanzada, es evidente que ahora no solo las mujeres, sino también los hombres, alcanzan una edad avanzada. Este proceso gradual se acelerará significativamente en un futuro próximo. En particular, el número de personas mayores de 80 años aumentará de forma constante.³⁰

Enfoque en las regiones metropolitanas

- *La mayoría de la población vivía en regiones metropolitanas en 2022*

Las grandes ciudades y sus alrededores son un espacio vital central en Alemania y un destino popular para los trabajadores que se desplazan diariamente al trabajo y sus familias. En 2022, la mayoría de la población alemana (60 millones de personas, es decir, el 71%) vivía en grandes ciudades y sus alrededores. En 2022, había un total de 50 regiones metropolitanas en Alemania. De ellas, 16 regiones metropolitanas tenían más de un millón de habitantes.

- *Las áreas metropolitanas crecen debido a la inmigración procedente del extranjero*
- La interacción de los distintos movimientos demográficos (nacimientos, defunciones, inmigración y emigración) determina la evolución demográfica de las regiones metropolitanas. Especialmente en las regiones metropolitanas, el crecimiento demográfico desde 2012 se debe a la elevada migración neta procedente del extranjero. Durante este periodo, las entradas procedentes del extranjero fueron significativamente superiores a las salidas. Las áreas metropolitanas también registraron un número ligeramente superior de nacimientos que de defunciones, lo que supuso un pequeño superávit de nacimientos.
- *Dentro de Alemania, los adultos jóvenes se trasladan con mayor frecuencia a las regiones metropolitanas* En particular, la migración de jóvenes de entre 18 y 24 años

³⁰ „Mitten im demografischen Wandel“, Destatis, consultado el 18 de junio de 2025, [Mitten im demografischen Wandel - Statistisches Bundesamt](#)

contribuyó positivamente al crecimiento de las áreas metropolitanas de las regiones metropolitanas en 2022.³¹

Retos en Alemania

El cambio demográfico modificará significativamente la forma de convivencia de los alemanes y las condiciones para el desarrollo de la prosperidad y la calidad de vida en las próximas décadas. Por lo tanto, la política demográfica del Gobierno federal tiene como objetivo crear un marco que aumente la prosperidad de todas las generaciones y mejore aún más la calidad de vida. En particular, quiere contribuir:

- A reforzar el potencial de crecimiento económico con el fin de seguir desarrollando la prosperidad material alcanzada y transmitirla a las generaciones futuras,
- A mantener y promover la cohesión social y societal dentro de las familias, entre generaciones, entre personas con problemas de salud y personas sanas, entre ricos y menos ricos, entre personas con y sin discapacidad y entre personas de diferentes orígenes culturales,
- A promover la equivalencia de las condiciones de vida y una alta calidad de vida en las regiones rurales y urbanas/metropolitanas, que se ven afectadas de manera muy diferente por el cambio demográfico, y
- A garantizar la capacidad de actuación del estado, la fiabilidad de los sistemas de seguridad social y unos servicios públicos atractivos y modernos a largo plazo mediante unas finanzas sólidas.

Para alcanzar estos objetivos, el Gobierno federal considera que se requiere un amplio paquete de medidas en numerosos ámbitos de actuación.³²

3.4 Italia

La población italiana es la tercera más numerosa de la Unión Europea, con aproximadamente 59 millones de habitantes. Sin embargo, en los últimos años la población ha ido disminuyendo progresivamente, ya que el descenso de la natalidad no se compensa adecuadamente con la llegada de nuevos residentes e inmigrantes.

Históricamente, la densidad de población tiene una distribución territorial más homogénea que la de otras naciones europeas, como Francia y España, pero en los últimos años hemos asistido a fenómenos de descenso de la población, especialmente en el sur de Italia y en las zonas del interior y de montaña, lo que conduce a una mayor heterogeneidad. La población italiana tiene una alta esperanza de vida, lo que determina una tendencia demográfica que, combinada con el descenso de la tasa de natalidad, provoca un envejecimiento de la población. Italia necesita políticas e intervenciones para fomentar la natalidad, aumentar la tasa de empleo y apoyar la cohesión territorial.

³¹ „Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung“, Demografieportal, consultado el 18 de junio de 2025, [Demografieportal - Bevölkerungsstruktur und -zahl - Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung](#)

³² „Eine Zusammenfassung“, Gobierno federal, consultado el 18 de junio de 2025, [Eine Zusammenfassung](#)

Italia, una nación con una población en declive: la disminución de la tasa de natalidad como fenómeno estructural

El importante descenso de los nacimientos en Italia en los últimos años tiene raíces profundas y se debe a las decisiones de las parejas italianas de hoy y de ayer en materia de procreación (menos hijos y cada vez más tarde). De hecho, desde mediados de los años setenta, el número medio de hijos por mujer es inferior a dos, lo que ha provocado la erosión del número de padres potenciales. Además, en los últimos años también se ha reducido la contribución al número de nacimientos de los ciudadanos extranjeros, lo que había producido una recuperación de la tasa de natalidad a partir de principios de la década de 2000. En el contexto europeo, Italia es uno de los países con la fertilidad más baja y tardía, pero la tendencia a tener menos hijos es un fenómeno que ha afectado a la mayoría de los países europeos. La disminución de la mortalidad se traduce en una recuperación significativa de la esperanza de vida al nacer, que alcanza los 83,1 años en 2023: entre los hombres alcanza los 81,1 años y entre las mujeres los 85,2 años.

Un evidente proceso de envejecimiento

Los efectos del proceso de envejecimiento de la población italiana son significativos. En el transcurso de veinte años, la edad media de la población aumentó de 42,3 años el 1 de enero de 2004 a 46,6 años el 1 de enero de 2024; el índice de envejecimiento es del 199,8%, con un aumento de más de 64 puntos porcentuales en las últimas dos décadas. Los adultos y los jóvenes, en general, han disminuido en poco menos de 2 millones de personas: a 1 de enero de 2024 había 36 millones 866 mil residentes de entre 16 y 64 años (el 62,5% de la población total), un 2,5% menos que en 2004, mientras que los niños y jóvenes de hasta 15 años son hoy 7 millones 766 mil (el 13,2% de la población total), con una pérdida de casi un millón de personas en comparación con 2004. La población de 65 años o más ha crecido en más de 3 millones, hasta alcanzar los 14 millones 358 mil individuos (el 24,3%, un aumento de 5,1 puntos porcentuales en comparación con 2004). De ellos, más de la mitad tienen ahora 75 años o más: 7 millones 439 mil personas (el 12,6% de la población total), con un aumento de 3,8 puntos porcentuales en veinte años.

Cambios en las condiciones familiares

En los últimos años se han extendido progresivamente nuevos métodos de formación de la familia. Las parejas no casadas, las familias reconstituidas, las personas solteras no viudas y los padres solteros no viudos representan más de un tercio del total de familias italianas en 2023 (frente a poco más del 20% en 2002-2003). En total, estamos hablando de más de 18 millones y medio de personas, lo que corresponde a casi un tercio de la población, una proporción que duplica con creces la de hace veinte años. Son sobre todo los niños y los jóvenes de hasta 24 años, que viven cada vez más con padres no casados o madres solteras, los que se ven afectados por las transformaciones de los modelos familiares. Entre los adultos de entre 25 y 64 años, la proporción de los que viven sin pareja se ha duplicado y la de los que viven con una pareja sin estar casados, o en familias casadas en las que al menos uno de los dos cónyuges procede de un matrimonio anterior, se ha más que duplicado.

El impacto del declive demográfico

El declive demográfico afecta a los territorios italianos de manera muy diferente y es más acusado en las regiones menos desarrolladas económicamente. Las regiones del sur han

sufrido principalmente un intenso declive demográfico (-4,7%), en comparación con un bajo descenso de la población en el centro-norte. Las regiones del sur muestran las peores dinámicas: Molise (-7,4%) y Basilicata (-7,2%); seguidas de Calabria (-6,2%), Sicilia, Cerdeña, Apulia y Abruzos, que perdieron entre el 4,9% y el 4,4 % de sus habitantes. Campania cierra la lista, con más de 200 000 residentes menos (-3,7%). Las previsiones demográficas a largo plazo indican un fortalecimiento de la tendencia hacia la despoblación y el envejecimiento. En los próximos 20 años, la población residente en Italia podría reducirse en aproximadamente 3 millones de unidades. Por lo tanto, necesitamos una estrategia de intervención eficaz con políticas e inversiones adecuadas.

3.5 Japón

Japón está a punto de entrar en una era de grave descenso demográfico, bajas tasas de natalidad y envejecimiento de la población. Existe la preocupación de que la capacidad de las familias y las comunidades para apoyarse mutuamente disminuya debido a factores como el tamaño más reducido de los hogares, el aumento de los hogares unipersonales y el aumento de las ciudades, pueblos y aldeas con poca población. Por lo tanto, Japón se propondrá crear una sociedad basada en la comunidad, en la que las personas se relacionen y se apoyen mutuamente de forma inclusiva y puedan aprovechar al máximo su motivación y sus capacidades.

Baja tasa de natalidad, envejecimiento de la población y descenso demográfico

La población de Japón ha ido disminuyendo desde que alcanzara su máximo de 128,08 millones en 2008. La población total en 2022 es de aproximadamente 124,95 millones, pero se espera que disminuya en aproximadamente un 30% para 2070, cayendo por debajo de los 90 millones.

Con un número de nacimientos inferior a 800 000 en 2022, la tasa de natalidad ha disminuido rápidamente. Mientras tanto, para 2025, todos los miembros de la “generación del baby boom” nacidos durante el primer período de baby boom (1947-1949) serán personas mayores de 75 años. Además, en 2040, todos los miembros de la “generación baby boom junior”, nacidos durante el segundo periodo de baby boom (1971-1974) como hijos de la “generación baby boom”, tendrán 65 años o más. Para 2070, se espera que la proporción de personas de 65 años o más sea del 38,7%.

La esperanza de vida media en Japón en 2022 es de 81,05 años para los hombres y de 87,09 años para las mujeres. En el futuro, se espera que la esperanza de vida aumente tanto para los hombres como para las mujeres, alcanzando los 85,89 años para los hombres y los 91,94 años para las mujeres en 2070, y se prevé que las mujeres superen los 90 años.

La reducción del tamaño de los hogares y el aumento de los hogares unipersonales

En cuanto a la tendencia del número de personas por hogar, ha disminuido de 2,99 en 1990 a 2,21 en 2020 y se estima que disminuirá a 2,08 en 2040. Además, en cuanto a los tipos de hogares, la proporción de hogares unipersonales ha ido aumentando hasta alcanzar aproximadamente 21,15 millones de hogares en 2020, lo que representa aproximadamente el 40% del número total de hogares.

La concentración de la población en las áreas metropolitanas y el aumento de las pequeñas ciudades, pueblos y aldeas

Si se analiza el descenso de la población nacional, las ciudades con 50 000 habitantes o más representaban el 84,1% del total de municipios, y la población se concentraba en áreas metropolitanas como Tokio en 2022. Sin embargo, existe una tendencia al aumento de los municipios con menos de 5000 habitantes en el futuro. Para 2045, se prevé que la población de entre 15 y 64 años disminuya en casi todos los municipios, mientras que la población de 65 años o más aumentará en aproximadamente el 40% de ellos.

Retos

Japón se enfrenta a un rápido descenso de la tasa de natalidad y está a punto de entrar en una era de grave descenso demográfico, caracterizada por bajas tasas de natalidad y el envejecimiento de la población. El número de hogares unipersonales está aumentando, especialmente entre las personas mayores, y la conciencia de la interacción social se está debilitando, lo que da lugar a problemas emergentes y graves de soledad y aislamiento. Además, la necesidad de seguridad social ha ido en aumento.

Además, se prevé que las zonas con un rápido descenso de la población tendrán dificultades para mantener sus comunidades, lo que permitirá a los residentes ayudarse mutuamente.

3.6 Reino Unido

La población del Reino Unido está aumentando y envejeciendo. Las últimas estimaciones de la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido indican que la población del país pasará de los 69 millones actuales a 71,7 millones en 2030, impulsada por el aumento de la población pensionista.

El número de personas mayores en el Reino Unido ha crecido considerablemente y se prevé que siga haciéndolo en las próximas décadas.

En 2003, el 15,9% de la población tenía más de 65 años. En la actualidad, esta cifra ha aumentado hasta el 18,9% y se prevé que crezca hasta el 22,5% en los próximos 20 años. Aún más llamativo es que la población mayor de 80 años aumentará en torno a un 63% en los próximos 20 años, pasando de 3,5 millones en 2023 a 5,7 millones en 2043.

Sin embargo, la mejora de la esperanza de vida se ha estancado. Entre 1980 y 2011, la esperanza de vida aumentó a un ritmo medio de casi tres meses al año, pero la mejora de la mortalidad se ha estancado desde la década de 2010. Las mejoras previstas en la esperanza de vida han vuelto a una trayectoria similar a la observada antes de la pandemia, aunque a tasas ligeramente inferiores a las previstas en proyecciones anteriores. La esperanza de vida media de los hombres nacidos en 2030 es de alrededor de 81 años, aunque existen desigualdades en la esperanza de vida según la zona geográfica, la salud y el grupo socioeconómico.

La tasa de fertilidad total del Reino Unido ha ido disminuyendo año tras año desde 2012. En 2012, la tasa de fertilidad era de 1,92 hijos por mujer, y en 2022 se ha reducido a 1,44. Algunas mujeres están retrasando la maternidad, mientras que otras están optando por no tener hijos.

El número de personas con discapacidad está aumentando. El número de personas con discapacidad en el Reino Unido aumentó en 3,9 millones entre 2012/13 y 2022/23, y el mayor incremento se observó en la población en edad de trabajar. En el caso de los adultos con discapacidad en edad de trabajar, el tipo de discapacidad más frecuente en 2023 (47%) fue la discapacidad mental, mientras que los pensionistas con discapacidad declararon con mayor frecuencia tener una discapacidad motora (69%).

La migración internacional neta al Reino Unido también es un factor que influye en el aumento previsto de la población. La migración neta aumentó a principios de la década de 2000 y se incrementó significativamente en los últimos tres años. Esto se ha debido a un gran aumento de la inmigración procedente de países no pertenecientes a la UE por motivos de estudio, trabajo (en particular, trabajadores cualificados del sector sanitario y asistencial) y humanitarios. Las previsiones suponen que la tendencia se mantendrá constante en +315 000 a partir de mediados de 2027. La migración es muy difícil de medir y las previsiones no incluyen los efectos previstos de los cambios políticos.

3.7 Estados Unidos de América

Estados Unidos se enfrenta a los retos del envejecimiento de la población y la creciente diversidad demográfica. A medida que la población sigue envejeciendo, aumenta la preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, la presión sobre los servicios sanitarios y los cambios en la dinámica de las comunidades. Además de estos retos, Estados Unidos también está experimentando un cambio en la distribución de su población, con una creciente urbanización y un importante aumento de las poblaciones minoritarias.

Indicadores demográficos clave

Fluctuaciones en el tamaño de la población

La población de los Estados Unidos ha crecido de manera constante, alcanzando aproximadamente los 335 millones en 2024. El crecimiento demográfico está influenciado por diversos factores, entre ellos las tasas de natalidad, las tasas de mortalidad y la migración neta. En los últimos años se ha producido una desaceleración de las tasas de crecimiento, con un aumento del envejecimiento de la población y una disminución de la tasa de natalidad.³³

Cambios en la distribución por edades

La edad media en Estados Unidos ha aumentado de 34,2 años en 2000 a aproximadamente 38,5 años en 2023. Este cambio refleja una proporción cada vez mayor de adultos mayores, y se prevé que el número de personas de 65 años o más se duplique para 2060, alcanzando unos 94,7 millones. El envejecimiento de la población plantea retos para la población activa, la asistencia sanitaria y los sistemas de seguridad social.³⁴

³³ “La Oficina del Censo proyecta la población de EE. UU. y del mundo para el día de Año Nuevo”, Departamento de Comercio de EE. UU., 3 de enero de 2024, [La Oficina del Censo proyecta la población de EE. UU. y del mundo para el día de Año Nuevo | Departamento de Comercio de EE. UU.](#)

³⁴ Jonathan Vespa, David M. Armstrong y Lauren Medina, “Puntos de inflexión demográficos para Estados Unidos: proyecciones demográficas para 2020-2060”, Oficina del Censo de Estados Unidos, febrero de 2020, [Puntos de inflexión demográficos para Estados Unidos](#)

Cambios en las políticas de edad de jubilación

Estados Unidos ha aumentado gradualmente la edad de jubilación para recibir prestaciones de la Seguridad Social, que actualmente se ha fijado en 67 años para las personas nacidas en 1960 o después. Este cambio tiene por objeto adaptarse al aumento de la esperanza de vida y garantizar la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Los debates en curso se centran en posibles reformas de las políticas de pensiones para hacer frente a las presiones financieras del envejecimiento de la población.³⁵

Variaciones en las tasas de esperanza de vida

En 2022, la esperanza de vida en Estados Unidos era de aproximadamente 74,8 años para los hombres y 80,2 años para las mujeres. La esperanza de vida se ha visto afectada por diversos factores, entre ellos el acceso a la asistencia sanitaria, la situación socioeconómica y las elecciones de estilo de vida. Las tendencias recientes muestran un ligero descenso de la esperanza de vida debido a la pandemia de COVID-19 y al aumento de las desigualdades en materia de salud.³⁶

Tendencias en la inmigración (entradas) y la emigración (salidas)

Estados Unidos sigue atrayendo a inmigrantes, con aproximadamente 1,1 millones de residentes permanentes legales en 2022. La inmigración contribuye al crecimiento de la población, especialmente entre los grupos demográficos más jóvenes, lo que ayuda a mitigar algunos efectos del envejecimiento. Las tasas de emigración son más bajas, pero hay una tendencia notable de ciudadanos estadounidenses que se trasladan al extranjero, en particular por oportunidades de empleo.³⁷

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: abordar los cambios demográficos

En respuesta a los cambios demográficos en los Estados Unidos, el Gobierno ha puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a mejorar el desarrollo de la mano de obra. Estas iniciativas incluyen asociaciones con instituciones educativas para crear programas de formación a medida que aborden las deficiencias en materia de competencias, actividades de divulgación dirigidas a las poblaciones infrarrepresentadas para promover la inclusión en el mercado laboral y el desarrollo de servicios de colocación que emparejen eficazmente a los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo. A través de estas medidas, los SPE trabajan activamente para garantizar un mercado laboral resiliente que pueda adaptarse a los retos del envejecimiento de la población y a la dinámica demográfica cambiante.³⁸

³⁵ "Informe anual de 2022 de la Junta de Fideicomisarios de los Fondos Fiduciarios Federales del Seguro de Vejez y Sobrevivientes y del Seguro Federal por Incapacidad", Junta de Fideicomisarios, Fondos Fiduciarios Federales del Seguro de Vejez y Sobrevivientes y del Seguro Federal por Incapacidad, 2 de junio de 2022, [Informe anual de 2022](#)

³⁶ Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., y Elizabeth Arias, Ph.D "Mortalidad en los Estados Unidos, 2022", Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, marzo de 2024, [Resumen de datos del NCHS](#)

³⁷ "Anuario de estadísticas de inmigración de 2022", Oficina de Estadísticas de Seguridad Nacional, noviembre de 2023, [Anuario de estadísticas de inmigración de 2022](#)

³⁸ "Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022", Congreso de los Estados Unidos, 5 de mayo de 2022, H.R.7309 - 117.º Congreso (2021-2022): [Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022](#)

4. Servicios y medidas de los SPE del G7 en general: adaptación al cambio demográfico

4.1 Tecnología y automatización en el contexto del cambio demográfico

En este capítulo se analiza la intersección entre los avances tecnológicos, la automatización y los cambios demográficos, y se examina cómo los servicios públicos de empleo del G7 pueden facilitar la transición de la población activa en este contexto.

4.1.1 Canadá

El Servicio Público de Empleo (SPE) de Canadá se presta a través de dos niveles de gobierno. El gobierno federal³⁹ ofrece Job Bank, el sitio web principal del Servicio Nacional de Empleo de Canadá, mientras que los gobiernos provinciales y territoriales proporcionan a los canadienses asistencia en materia de empleo, como evaluaciones de competencias, asesoramiento y derivaciones a programas de formación.

Nivel federal

Job Bank es el servicio nacional de empleo de Canadá, disponible como sitio web y aplicación móvil. Ayuda a los canadienses a encontrar trabajo, planificar sus carreras y realizar la transición hacia nuevas oportunidades.

Job Bank aprovecha las tecnologías web y móviles, el aprendizaje automático, los algoritmos de búsqueda y las herramientas de análisis de datos para adaptarse a los cambios demográficos de Canadá y adaptar sus recursos y servicios a grupos específicos (por ejemplo, jóvenes canadienses, indígenas, recién llegados a Canadá, candidatos extranjeros fuera de Canadá, trabajadores extranjeros temporales, personas con discapacidad y veteranos de las fuerzas armadas canadienses), al tiempo que garantiza que la información sea accesible para todos los canadienses, independientemente de su edad, origen o conocimientos técnicos.

Job Bank también proporciona a los canadienses la información que necesitan para afrontar las transiciones del mercado laboral provocadas por los avances tecnológicos y los cambios en la composición de la población, ofreciendo los siguientes servicios web, presenciales y telefónicos:

- Búsqueda de empleo: búsqueda de empleo, alertas de empleo, creación de currículums y asesoramiento para la búsqueda de empleo.
- Planificación de la carrera profesional para apoyar la transición laboral: herramientas de transición de la escuela al trabajo y de un empleo a otro, cuestionarios sobre la carrera profesional y listas de verificación de habilidades;
- Información sobre el mercado laboral: perfiles de puestos y sectores, informes sobre salarios y perspectivas, análisis económicos y panorámicas del mercado laboral, noticias sobre el mercado laboral, perfiles sectoriales, informes sobre perspectivas y análisis económicos.

³⁹ “Empleo y Desarrollo Social de Canadá”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Empleo y Desarrollo Social de Canadá](#).

Nivel provincial/territorial

A través de acuerdos bilaterales sobre el mercado laboral, las provincias y territorios (P/T) reciben aproximadamente 3000 millones de dólares canadienses al año para que las personas y las empresas obtengan formación y ayudas para el empleo a través de los Acuerdos Bilaterales de Desarrollo del Mercado Laboral⁴⁰ (LMDAs) y los Acuerdos de Desarrollo de la Fuerza Laboral⁴¹ (WDAs). Con estos fondos, las P/T pueden adaptar sus servicios de empleo a su realidad demográfica específica. A continuación se presentan dos ejemplos a nivel provincial/territorial en el contexto de la tecnología y la automatización:

En 2021, la provincia de Columbia Británica (BC) mejoró el mapa de WorkBC.ca.⁴² A través de su base de datos de ofertas de empleo y herramientas profesionales de BC, WorkBC.ca conecta a los solicitantes de empleo con los empleadores, ayudando a las personas a encontrar trabajo, explorar opciones profesionales y mejorar sus habilidades, y ayudando a los empleadores a encontrar el talento adecuado y hacer crecer sus negocios. El mapa interactivo de los Centros de Servicios de Empleo de WorkBC incluye ahora todos los proveedores de servicios financiados por el gobierno federal para el Programa ISET⁴³ de toda la provincia. Esto facilita a los clientes indígenas el acceso a las ayudas federales a través de su proveedor de servicios ISET más cercano, a través de las oficinas de empleo provinciales. La provincia también puso en marcha el programa A2T para proporcionar ordenadores portátiles a los clientes de ISET que participan en la formación en línea. Los proveedores de servicios ISET pueden solicitar ordenadores portátiles en nombre de sus clientes.

La provincia de Terranova y Labrador está trabajando para mejorar la disponibilidad de las ayudas al empleo y la formación que se prestan de forma virtual y a través de la tecnología digital. El apoyo a la prestación de servicios en línea e híbridos contribuye a reducir las barreras para los grupos infrarrepresentados, especialmente en las regiones con comunidades rurales y aisladas. En 2022-2023, el gobierno de Terranova y Labrador vio la necesidad de prestar servicios a distancia y mixtos y colaboró con la Fundación Canadiense para el Desarrollo Profesional para impartir formación sobre la prestación de servicios a distancia al personal del gobierno.

4.1.2 Francia

Las competencias digitales son cada vez más importantes en la vida cotidiana, especialmente cuando se trata de encontrar y mantener un empleo. Sin embargo, el 12% de los solicitantes de empleo no utiliza Internet.

en su búsqueda de empleo. Desde el principio, la digitalización de los servicios de Pôle emploi ha ido acompañada de una estrategia proactiva de inclusión digital, diseñada para ayudar a

⁴⁰ "Acerca del programa de Acuerdos para el Desarrollo del Mercado Laboral", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el Desarrollo del Mercado Laboral](#).

⁴¹ "Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo de la fuerza laboral", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2024, [Acuerdos para el desarrollo de la fuerza laboral](#)

⁴² "Ubicaciones de los centros WorkBC", WorkBC, consultado el 18 de junio de 2025, [Ubicaciones de los centros WorkBC | WorkBC](#)

⁴³ "Acerca del Programa de Capacitación Profesional y Empleo para Indígenas", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Descripción del Programa de Capacitación Profesional y Empleo para Indígenas \(ISET\)](#)

los demandantes de empleo a ser independientes digitalmente, en colaboración con los socios locales de mediación digital en todas las regiones.

Cifras claves

- El 45% de los demandantes de empleo que no utilizan Internet para buscar trabajo no lo hacen porque no saben cómo utilizarlo; el 23% porque no están bien equipados (2019).
- 18 600 centros de inclusión digital identificados, incluidos 4000 asesores digitales (financiados por el Gobierno francés).
- Desde finales de 2020, 10 800 demandantes de empleo se han beneficiado de los pases digitales emitidos y adquiridos por el SPE, lo que les permite recibir el apoyo de estructuras con la etiqueta #APTIC.
- 2300 voluntarios del servicio cívico en las sucursales de France Travail, que ayudan a los demandantes de empleo a completar sus trámites en línea.
- 4,6 millones de euros de Pôle emploi en 2022 para contribuir al funcionamiento de los servicios de France Travail y apoyar los trámites en línea de los usuarios.

¿Qué está en juego?

- Identificar a los demandantes de empleo que tienen dificultades para utilizar la tecnología digital, utilizando la herramienta de diagnóstico Pix emploi.
- Derivarlos a socios locales de mediación digital para ayudarles a adquirir competencias digitales básicas.
- Apoyar la implementación de estas competencias digitales básicas como parte del proceso de búsqueda de empleo, utilizando soluciones internas.
- Facilitar el acceso a los derechos dirigiendo a las personas a los servicios de France, que pueden ayudar a completar muchos trámites administrativos en línea.

El apoyo de France Travail a los solicitantes de empleo

¿Qué? Detectar y apoyar a las personas con dificultades digitales.

France Travail (FT) establece servicios para ayudar a las personas a adquirir y desarrollar habilidades digitales y, con este fin:

- Identifica rápidamente a las personas que tienen dificultades con las competencias digitales para ayudarles con sus solicitudes
- Ofrece servicios adaptados a las necesidades de estos grupos para que puedan progresar y acelerar su reincorporación al mercado laboral.

¿Quién? Todos los demandantes de empleo, asesores y servicios cívicos

La inclusión digital puede movilizarse para cualquier demandante de empleo que la necesite como parte de su proceso de búsqueda de empleo o de desarrollo profesional.

Esto se aplica a los demandantes de empleo cuyas:

- Sus habilidades digitales no les permiten realizar ciertas operaciones cotidianas, como trámites administrativos en línea o la búsqueda de información

- Sus habilidades digitales no les permiten aprovechar al máximo los servicios o dificultan su reincorporación al mercado laboral.

Todos los asesores, independientemente del método utilizado, identifican las necesidades del demandante de empleo y movilizan los servicios adecuados.

Información específica complementaria: en el modo de seguimiento, es esencial que el asesor se asegure de que el solicitante de empleo acceda a los servicios sin dificultad. Si no es así, es necesario tomar medidas para reforzar su autonomía digital.

El voluntario del servicio cívico (VSC) situado en la zona de libre acceso (ZLA) presta apoyo directo a las personas desfavorecidas digitalmente:

- Ayudando a identificar las dificultades, en apoyo de los facilitadores de France Travail, ya sea en las estaciones de trabajo informáticas, los escáneres o los terminales de identificación
- Dedicando el tiempo necesario para ayudar al solicitante de empleo a familiarizarse con los servicios digitales que ofrecen France Travail y sus socios, aumentando así su autonomía.

¿Cuándo? En todas las etapas del proceso

El asesor está atento a la autonomía digital del solicitante de empleo en todas las etapas de su trayectoria:

- En situaciones de recepción, cuando el empleado da los primeros pasos, con el apoyo del VSC
- En situaciones de diagnóstico, desde la primera cita con France Travail
- En la gestión de su cartera, observando el uso de las herramientas y servicios digitales de France Travail, cuando se le remite al modo de seguimiento
- Ayudando al DE en dificultades (suscripción a ofertas de empleo, CV en línea, actualización del perfil de competencias, consentimiento para intercambios desmaterializados, etc.)
- Antes de iniciar una formación, un curso o un servicio que requiera competencias digitales
- Durante la movilización y al final de un servicio que requiera el uso de tecnología digital (presentación de la oferta de servicios (ODS) del nuevo seguimiento...)
- Al final de un servicio o apoyo de colaboración en materia digital, para medir los progresos reales del demandante de empleo y adaptar el apoyo a sus necesidades.

¿Cómo? Estableciendo un diagnóstico y movilizándolo el servicio adecuado

Para elaborar conjuntamente con el solicitante de empleo un diagnóstico de autonomía digital, el orientador se basa en:

- Las respuestas declaradas en el guion de inscripción para identificar los puntos que deben explorarse en la entrevista y el primer nivel de servicios que deben mobilizarse
- La herramienta de diagnóstico y la guía de preguntas para explorar las necesidades

- La herramienta “pix emploi - diagnóstico inicial” para objetivar rápidamente las competencias digitales fundamentales que se utilizarán en el lugar de trabajo.

El orientador propone servicios adaptados a las necesidades que ha identificado.

4.1.3 Alemania

La Bundesagentur für Arbeit (BA) desempeña un papel fundamental a la hora de abordar el doble reto que suponen los avances tecnológicos y los cambios demográficos en el mercado laboral alemán. A medida que la automatización y las tecnologías de inteligencia artificial transforman diversos sectores y Alemania se enfrenta al envejecimiento de la población, las medidas proactivas de la BA son cruciales para garantizar una transición fluida de la mano de obra.

Funciones clave para facilitar la transición de la mano de obra (hacia nuevas competencias digitales y futuras):

- Programas de aprendizaje permanente y reciclaje profesional:

La BA ofrece amplios programas de reciclaje y mejora de las competencias, diseñados para dotar a los trabajadores de las competencias necesarias para los nuevos puestos de trabajo. Estos programas pueden centrarse en el desarrollo de la alfabetización digital, las competencias técnicas avanzadas y los conocimientos específicos del sector. Por ejemplo, a través del “New Plan”. El New Plan forma parte de las pruebas en línea de “mein NOW”. Recopila información sobre la ocupación deseada, presenta los requisitos y analiza en profundidad las perspectivas del mercado laboral.⁴⁴

- Servicios de orientación profesional y colocación laboral:

El asesoramiento profesional personalizado ayuda a los solicitantes de empleo a comprender la evolución del mercado laboral e identificar posibles trayectorias profesionales. La BA también ofrece servicios de colocación laboral que conectan a los trabajadores con oportunidades que se ajustan a sus nuevas habilidades.⁴⁵

Ejemplo de iniciativas exitosas

Ofensiva de cualificación de la Agencia Federal de Empleo basada en la Ley de Oportunidades de Desarrollo de Competencias (Qualifizierungschancengesetz)⁴⁶

Con la Ley para reforzar la promoción de la formación inicial y continua, se han desarrollado aún más los instrumentos de financiación de la política del mercado laboral para los empleados, entre otros. La prestación por cualificación está disponible como una nueva prestación para la cualificación de los empleados. El objetivo es contrarrestar la acelerada

⁴⁴ “Nuevo plan: herramienta en línea para el desarrollo profesional”, Mein Now, consultado el 18 de junio de 2025, [Nuevo plan: herramienta en línea para el desarrollo profesional | mein NOW](#)

⁴⁵ “Asesoramiento y colocación laboral”, Bundesagentur für Arbeit, consultado en junio de 2025, [Tu trabajo y tu carrera | Bundesagentur für Arbeit](#)

⁴⁶ “Mano de obra cualificada en Alemania”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, consultado el 18 de junio de 2025 [Mano de obra cualificada y migración - BMAS](#)

transformación del mundo laboral, evitar el desempleo causado por el cambio estructural, reforzar la formación continua y asegurar la base de mano de obra cualificada.⁴⁷

Sobre la base de la Ley de oportunidades de desarrollo de competencias, la BA está creando un ejemplo de buenas prácticas. Esta ley ofrece incentivos financieros a las empresas para que inviertan en la formación continua de sus empleados, especialmente en competencias digitales. Cubre hasta el 100% de los costes de formación de los empleados de pequeñas y medianas empresas y hasta el 50% de los de las grandes empresas. El programa ha mejorado con éxito la empleabilidad de muchos trabajadores, dotándolos de las competencias necesarias para la era digital. Una palanca importante para el éxito: el desarrollo profesional durante el empleo sin dejar de percibir el salario completo.

Abordar los cambios demográficos:

Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población activa, requieren respuestas estratégicas por parte de los servicios públicos de empleo. Las iniciativas de la BA incluyen:

- Fomento de la participación de los trabajadores mayores: Programas destinados a retener a los empleados de más edad en la población activa, proporcionándoles formación específica y condiciones de trabajo flexibles.
- Programas de empleo juvenil: iniciativas como la “Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen” (Formación profesional en instituciones ajenas a la empresa) ayudan a los jóvenes, incluidos los procedentes de entornos desfavorecidos, a adquirir competencias valiosas y a incorporarse al mercado laboral.

La Bundesagentur für Arbeit (BA) es esencial para garantizar que la población activa alemana siga siendo adaptable y cualificada en medio de los cambios tecnológicos y demográficos. A través de oportunidades de aprendizaje continuo, la colaboración con instituciones educativas y el apoyo tanto a los empleados como a los empleadores, la BA fomenta un mercado laboral resiliente. Al promover el aprendizaje permanente y abordar los cambios demográficos, la BA contribuye a mantener la estabilidad y el crecimiento económicos, garantizando que los trabajadores estén preparados para el futuro.

4.1.4 Italia

Italia está experimentando en estos años una fase de transición y cambio en la que se combinan tres fenómenos:

- Una importante transición generacional, con una demanda de unos tres millones y medio de puestos de trabajo por parte de la economía italiana en los próximos cuatro años, frente a una elevada tasa de jubilación, que lleva a la jubilación a casi dos millones y medio de italianos; se trata de una transición de gran impacto que debe gestionarse con herramientas y servicios eficientes;
- Una demanda de competencias en constante crecimiento, a la que, sin embargo, se une un problema de desajuste entre la oferta y la demanda, que alcanza una media

⁴⁷ „Weiterbildung für Ihr Personal – Zukunft für Ihr Unternehmen“, Agencia Federal de Empleo, consultado en junio de 2025, [Weiterbildung für Ihr Personal: #Qualifizierungsoffensive | Agencia Federal de Empleo](#)

superior al 48% y que afecta especialmente a las competencias relacionadas con los sistemas digitales y la inteligencia artificial, donde el desajuste supera el 55% de media;

- Una evolución del proceso de cualificación de la demanda laboral en la economía y la administración pública italianas que hace que las competencias informáticas, tecnológicas y digitales sean fundamentales tanto para la producción como para la organización de bienes y servicios.

Las políticas laborales italianas deben gestionar estos fenómenos mediante inversiones y servicios específicos, en los que es prioritaria la necesidad de formar, buscar y apoyar la adecuación entre la oferta y la demanda de competencias tecnológicas y digitales. De hecho, según los análisis, la actual tendencia demográfica, junto con el aumento de la tasa de jubilación, sin una mejora decisiva en la capacidad de formar y buscar las competencias necesarias, corre el riesgo de provocar una disminución del número de personas empleadas. En 2024, Italia alcanzó su máximo histórico de 24 millones de personas empleadas, pero sin los servicios adecuados para gestionar la transición, se corre el riesgo de que se produzca un descenso de 800 000 personas empleadas para 2028, lo que solo puede evitarse mediante una acción combinada de formación de los jóvenes y reciclaje de los desempleados y los jóvenes nini, y el refuerzo de los servicios para equilibrar la oferta y la demanda.⁴⁸

Una estrategia nacional específica de políticas activas de empleo actúa en este sentido, incluyendo el refuerzo de la red de servicios de colocación y empleo, tanto públicos como privados. En este contexto, se está llevando a cabo la finalización del plan para reforzar los centros regionales de empleo y un plan para hacer más eficiente la relación entre la formación en competencias digitales y tecnológicas y la contratación por parte de las empresas. La finalización del papel y la capacidad de los servicios públicos de empleo (SPE) en la transición en Italia incluye una función específica asignada a los centros públicos de empleo de dirigir las intervenciones para formar a los desempleados, que participan en el programa nacional de reciclaje y colocación laboral GOL, y gestionar la demanda de competencias de las empresas. El programa nacional de reciclaje profesional GOL, financiado a través del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR), involucra a unas 800 000 personas desempleadas en la formación de los desempleados y estipula que el plan de formación y colocación laboral sea seguido por los centros públicos regionales de empleo.

Se señalan dos buenas prácticas para la promoción de la adaptabilidad y la formación de los solicitantes de empleo en la fase de transición: una política nacional general y una iniciativa territorial específica seleccionada como práctica regional.

El programa nacional GOL de formación y acompañamiento de los desempleados al trabajo proporciona el refuerzo de las competencias de 800 000 desempleados y, en particular, el objetivo de 300 000 desempleados que participan en itinerarios de refuerzo de las competencias digitales para 2025; hasta la fecha, el número de personas que participan en la mejora y el reciclaje de sus competencias en itinerarios digitales y tecnológicos es de 130 000. También debe tenerse en cuenta que la actividad de evaluación prevista para todos los beneficiarios del programa nacional GOL (3 millones para 2025) debe incluir siempre un

⁴⁸ “Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales”, consultado el 18 de junio de 2025, [Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales](#)

análisis de las competencias digitales y, salvo en los casos en que no sea necesario, las intervenciones de formación activadas deben tener un componente digital.

La Región de Toscana financia bonos de formación individuales para satisfacer las necesidades de formación de las personas desempleadas que han suscrito un pacto de servicio/empleo en los Centros Públicos de Empleo de la Toscana.⁴⁹ El importe máximo que se puede financiar por cada bono es de 3000 €. Cada persona puede beneficiarse de un solo bono según el principio de coherencia, que se evaluará cuando se firme el pacto de servicios acordado con la Oficina de Empleo. Los cursos de formación que pueden financiarse se refieren principalmente a la adquisición de competencias informáticas y digitales, entre las que se incluyen:

- Sitio web multimedia: desarrollo de sitios web
- Sitio de comercio electrónico: desarrollo de aplicaciones de comercio electrónico
- Comunicación y marketing digital: comunicación y promoción social
- Marketing web: definición del plan de marketing
- Proceso empresarial en línea: gestión de procesos en línea
- Diseño de sitios web y contenidos multimedia. Desarrollo de sitios web.
- Análisis de riesgos de seguridad de los sistemas de información. Definición y adopción de medidas organizativas para la seguridad de los sistemas de información.⁵⁰

4.1.5 Japón

Situación actual (descenso de la población, baja tasa de natalidad y envejecimiento de la sociedad)

La población de Japón ha ido disminuyendo desde que alcanzara su máximo de 128,08 millones en 2008. El número total en 2022 es de aproximadamente 124,95 millones, pero se espera que disminuya en aproximadamente un 30% para 2070, cayendo por debajo de los 90 millones.

Con un número de nacimientos inferior a 800 000 en 2022, la tasa de natalidad ha disminuido rápidamente. Mientras tanto, en 2025, todos los miembros de la generación del baby boom, nacidos entre 1947 y 1949, cumplirán 75 años o más. Además, en 2040, todos los segundos baby boomers (1971-1974) alcanzarán los 65 años o más. Para 2070, se espera que la proporción de personas mayores de 65 años sea del 38,7%. Además, la excesiva concentración de población en las áreas metropolitanas sigue planteando retos para la despoblación de las zonas rurales y el declive de las industrias locales. Y la escasez de mano de obra es un problema común independientemente de la zona.

Estrategia integral para la visión de una nación digital y verde

En estas circunstancias, se presta más atención al aumento de la productividad, junto con la prevalencia de diversos estilos de trabajo y la utilización de tecnologías como el teletrabajo debido a la pandemia. Además, basándose en el concepto de que la digitalización puede

⁴⁹ "Toscana", consultado el 25 de junio de 2025, [Inicio - Arti - Arti](#)

⁵⁰ "Polo Tecnológico", consultado el 18 de junio de 2025, [Polo Tecnologico di Navacchio](#)

acelerar e intensificar la revitalización de las economías regionales, se necesitan más recursos humanos con capacidades digitales.

Por ello, en 2022, el Gobierno japonés formuló una estrategia nacional quinquenal (ejercicio fiscal 2023-2027) denominada “Estrategia integral para la visión de una nación digitalizada”, en la que el desarrollo y la captación de recursos humanos digitales se presenta como uno de los pilares fundamentales. El objetivo es formar a un total de 2,3 millones de personas entre los ejercicios fiscales 2022 y 2026.

Se esperaba que la aplicación efectiva de las dos medidas siguientes se llevara a cabo en el marco de la red de servicios públicos de empleo gestionada por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW), sus 47 oficinas locales de empleo y 544 oficinas de servicios públicos de empleo (*Hello work*).

- Aumento de las oportunidades de formación profesional en el ámbito digital.
- Ampliación de las subvenciones para los empleadores que creen y apliquen planes de desarrollo de recursos humanos en el ámbito digital.

El papel del Servicio Público de Empleo

El servicio público de empleo de Japón funciona de tres maneras integradas (1. Colocación laboral, 2. Seguro de empleo, 3. Medidas de empleo, incluyendo subvenciones para empleadores y la oferta de oportunidades de formación profesional pública). En este programa, se aplican las siguientes medidas a nivel nacional en las oficinas locales de empleo y Hello Work con el objetivo de la digitalización.

- Ofrecer a los solicitantes de empleo oportunidades de formación profesional digital a través de consultas laborales, al tiempo que se les proporciona apoyo financiero para la vida cotidiana.
- Subvencionar a los empleadores que planificaron y llevaron a cabo programas de desarrollo de recursos humanos o de reciclaje profesional para sus empleados.
- Proporcionar prestaciones de educación y formación a los trabajadores asegurados o que hayan estado asegurados por el seguro de empleo que hayan asistido a una conferencia designada, completada y pagada por su cuenta.

4.1.6 Reino Unido

Las funciones clave del servicio público de empleo del Reino Unido para facilitar la transición de la población activa en el contexto del cambio tecnológico y demográfico

La población del Reino Unido está envejeciendo, lo que da lugar a un cambio demográfico hacia una mano de obra de más edad que, con el apoyo de una mayor automatización en el mercado laboral, puede prolongar su vida laboral. Sin embargo, los crecientes niveles de automatización en el lugar de trabajo están cambiando la distribución de los puestos de trabajo y las competencias en el mercado laboral, en consonancia con la transición más amplia del Reino Unido hacia una economía verde. Para hacer frente a estos cambios tecnológicos y demográficos, el SPE del Reino Unido facilita la transición de la mano de obra mediante:

- La orientación de los trabajadores mayores para que se incorporen a sectores con gran demanda impulsados por la transición ecológica y la provisión de recursos de capacitación y reciclaje profesional para ayudarles a tener éxito en estas nuevas industrias.
- El apoyo a una vida laboral más larga con la ayuda de la automatización, el apoyo a las personas con discapacidad y enfermedades, y la asistencia a quienes tienen responsabilidades de cuidado derivadas del envejecimiento de la población.
- El fomento de políticas de trabajo flexibles por parte de los empleadores y la oferta de oportunidades de formación en el puesto de trabajo para los trabajadores mayores.

La automatización podría ayudar a algunas personas a prosperar, mientras que otras podrían ver sus habilidades obsoletas o incluso totalmente sustituidas por máquinas. Los cambios globales, como la transición ecológica, repercutirán aún más en la distribución de los puestos de trabajo y las competencias en el Reino Unido, ya que uno de cada cinco puestos de trabajo se verá directamente afectado por el cambio hacia una economía con cero emisiones netas de carbono, lo que supondrá la necesidad de mejorar las competencias de alrededor de tres millones de trabajadores. Es fundamental señalar que las tendencias en la transición tecnológica y ecológica son específicas de cada sector, y que industrias como la producción de petróleo y gas, el transporte y la fabricación se enfrentan a un declive estructural, mientras que las nuevas industrias apoyadas por la tecnología evolucionan para sustituirlas. Aquí también hay un efecto demográfico, ya que las personas que trabajan en industrias en declive suelen ser mayores, hombres y necesitan mejorar sus habilidades. Por lo tanto, el SPE del Reino Unido ofrece orientación profesional y apoyo para el reciclaje profesional a los trabajadores mayores que han sido desplazados por la automatización, a nivel local y en coordinación con los empleadores a través de Jobcentre Plus.

El papel de Jobcentre Plus

Todos los solicitantes de empleo en el Reino Unido acceden a la ayuda para el empleo a través de Jobcentre Plus, el principal organismo de los servicios públicos de empleo del Reino Unido, que se centra en citas personalizadas e individuales. Jobcentre Plus apoya a los trabajadores mayores abordando sus barreras específicas para el empleo, por ejemplo, redirigiéndolos hacia recursos de mejora de sus competencias y reciclaje profesional. Jobcentre Plus también ofrece orientación para fomentar un cambio cultural positivo en torno a los puestos de trabajo en sectores con gran demanda, como la sanidad y la asistencia social, así como en sectores que están creciendo debido a los avances ecológicos y tecnológicos y que requieren apoyo en materia de competencias.

Sin embargo, facilitar la transición laboral de los trabajadores mayores que están desempleados o inactivos económicamente debido a los cambios ecológicos y tecnológicos no puede hacerse solo mediante el reciclaje profesional. Los trabajadores mayores son más propensos a sufrir problemas de salud o a tener responsabilidades de cuidado, lo que supone otras barreras para el empleo. Con la ayuda de las tecnologías de asistencia, los trabajadores mayores pueden tener carreras más largas en sectores físicamente exigentes, como la construcción o la fabricación. Estos avances tecnológicos también benefician a los trabajadores mayores que se enfrentan a problemas de salud o discapacidad como barrera para el trabajo. Jobcentre Plus también puede orientar a los clientes que necesitan apoyo

adicional por su estado de salud o discapacidad hacia ayudas para el empleo, como el programa Access to Work.

Estudio de caso: Access to Work

Access to Work es una subvención de apoyo al empleo financiada con fondos públicos que tiene por objeto ayudar a más personas con discapacidad a iniciar o mantener un empleo, proporcionándoles apoyo práctico y financiero. A través de Access to Work, los clientes reciben apoyo adaptado a sus necesidades, por ejemplo, ayuda y equipamiento en su lugar de trabajo, gastos de desplazamiento si un cliente no puede utilizar el transporte público, o un intérprete u otro tipo de apoyo en una entrevista de trabajo. Además, este programa puede ayudar a desarrollar planes de apoyo o acuerdos de trabajo flexibles directamente con los empleadores. Dado que los trabajadores son más propensos a sufrir problemas de salud o discapacidad a medida que envejecen, Access to Work reduce las barreras al empleo para los trabajadores mayores sin ser un programa de apoyo dirigido a un grupo de edad concreto.

Un enfoque alineado con los empleadores

Un elemento clave del enfoque del SPE del Reino Unido para facilitar las transiciones de la población activa es proporcionar apoyo al empleo a nivel local en consonancia con los empleadores. Debido a la magnitud de las transiciones ecológicas y tecnológicas que afectan al mercado laboral del Reino Unido, el SPE del Reino Unido están bien conectados con un marco más amplio de competencias y educación para apoyar la mejora continua y generalizada de las competencias de la población activa. Parte de este marco es Skills England, un organismo independiente que colabora con las autoridades locales, las empresas, los sindicatos y los proveedores de educación para alinear las oportunidades de reciclaje profesional con las competencias que buscan los empleadores. El SPE del Reino Unido, a través de Skills England, ofrece una visión nacional coherente de las carencias de competencias, basándose en las vacantes locales y regionales para configurar la educación técnica de manera que responda a las necesidades de competencias de los empleadores. A su vez, los empleadores adquieren un mejor conocimiento del mercado laboral local y se les anima a ofrecer políticas de trabajo flexibles y oportunidades de formación en el puesto de trabajo para adaptarse a ello.

En conjunto, la formación y la mejora de las competencias de los trabajadores mayores para que puedan acceder al mercado laboral, así como el apoyo para que tengan éxito en el trabajo a través de programas de asistencia o de apoyo a las personas con discapacidad o enfermedades patrocinados por sus empleadores, impulsarán la resiliencia de la mano de obra y permitirán que el mercado laboral del Reino Unido responda y se beneficie de una economía más ecológica e impulsada por la automatización.

4.1.7 Estados Unidos de América

La Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo colabora activamente con diversos departamentos estatales de los Estados Unidos para mejorar el desarrollo de la fuerza laboral mediante la integración de tecnologías avanzadas. Estas asociaciones se centran en aprovechar la inteligencia artificial (IA), la realidad virtual (RV) y otras herramientas innovadoras para abordar los retos dinámicos del mercado laboral. Este esfuerzo de colaboración garantiza que las agencias estatales de empleo no solo estén equipadas para

hacer frente a las demandas actuales, sino que también estén preparadas para los futuros cambios en las tendencias de empleo y la demografía. Estados como Colorado, Indiana, Nueva Jersey y Nueva York son ejemplos de cómo la tecnología puede transformar los servicios de empleo, haciéndolos más eficientes y accesibles a un mayor número de demandantes de empleo y empleadores.

A continuación se presenta una recopilación de ejemplos que muestran cómo diferentes estados están utilizando la IA y la tecnología para abordar los retos del desarrollo de la fuerza laboral, extraídos de los documentos que usted proporcionó:

- Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado: El enfoque de Colorado incluye el uso de diversas aplicaciones de IA, como ChatGPT y Bing CoPilot, para interactuar con los usuarios, proporcionándoles orientación y apoyo. Estas herramientas de IA ayudan a gestionar las consultas y a ofrecer asesoramiento personalizado, lo que mejora la experiencia del usuario y la accesibilidad de los servicios de empleo. Además, el estado utiliza la IA para el intercambio de mano de obra y la gestión de casos, optimizando procesos como el análisis de descripciones de puestos de trabajo y la comparación de currículos.⁵¹
- Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Indiana: Indiana está utilizando la IA para mejorar la precisión y la eficacia de sus servicios de emparejamiento de puestos de trabajo. La integración de la IA ayuda a agilizar la conexión entre los solicitantes de empleo y los posibles empleadores mediante el análisis de grandes cantidades de datos para identificar los mejores emparejamientos en función de las habilidades y los requisitos del puesto.⁵²
- Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Nueva Jersey: En Nueva Jersey, se están implementando tecnologías de IA para mejorar la prestación de servicios y la eficiencia operativa dentro del Departamento de Trabajo. Las herramientas de IA se utilizan para automatizar las tareas rutinarias, lo que permite al personal centrarse más en iniciativas estratégicas y menos en el trabajo administrativo, mejorando así la productividad general y la calidad del servicio.⁵³
- Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: Nueva York ha dado un paso más allá al integrar tecnologías de IA y realidad virtual (RV). Estas herramientas se emplean en entornos de formación y simulación para proporcionar a los solicitantes de empleo previzualizaciones realistas de los puestos de trabajo y experiencias de formación, lo que mejora su preparación para el mercado laboral. La RV ayuda especialmente a simular situaciones laborales de la vida real en un entorno controlado, lo que es crucial para los sectores que requieren altos niveles de cualificación.⁵⁴

⁵¹ “Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado”, consultado el 18 de junio de 2025, [Inicio | Departamento de Trabajo y Empleo](#)

⁵² “Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Indiana”, consultado el 18 de junio de 2025, [DWD: DWD Home](#)

⁵³ “Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral”, Estado de Nueva Jersey, consultado el 18 de junio de 2025, [Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral](#)

⁵⁴ “Departamento de Trabajo”, Estado de Nueva York, consultado el 18 de junio de 2025, [Departamento de Trabajo](#)

Estos ejemplos ilustran una tendencia hacia la integración de tecnologías avanzadas en las agencias estatales de empleo, con el objetivo de mejorar la eficacia de los servicios de empleo y abordar los retos que plantean los cambios demográficos en la población activa.

4.2 Mercados laborales inclusivos para poblaciones que envejecen

En el contexto del envejecimiento de la población, la creación de mercados laborales inclusivos es un reto cada vez mayor. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel fundamental en el fomento de las oportunidades de empleo para los trabajadores mayores, garantizando que sigan contribuyendo activamente a la economía. En este capítulo se analiza cómo los SPE pueden desarrollar y aplicar estrategias para promover el empleo inclusivo de los trabajadores mayores. También se destaca la reunión intermedia del WAPES G7 celebrada en París, que se centró en los retos y oportunidades del envejecimiento de la población.

4.2.1 Canadá

La mayor esperanza de vida, la mejor salud y el cambio de empleos más intensivos en mano de obra a empleos basados en el conocimiento significan que los trabajadores mayores pueden tener carreras más largas. Los trabajadores mayores también tienen una amplia gama de experiencias y habilidades que pueden ser valiosas para los empleadores.

Ante la actual escasez de mano de obra, se podrían incorporar más de 360 000 nuevos trabajadores a la población activa canadiense si la tasa de participación de las personas de entre 55 y 64 años igualara la tasa de participación de la población en edad de trabajar.

Canadá reconoce que la discriminación por edad es un reto al que se enfrentan los canadienses de más edad que intentan permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a la población activa. Además, los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC/OCDE 2012 y Encuesta sobre la Población Activa 2022) muestran que las tasas de participación en la formación tienden a empezar a descender en el grupo de edad de 45 a 54 años, siendo los mayores de 55 años los menos propensos a participar en la formación. Desde la perspectiva de los empleadores, puede haber cierta reticencia a invertir en trabajadores mayores que se prevé que se jubilen en un futuro próximo. Todos estos son retos comunes a los que se enfrentan los trabajadores mayores en el mercado laboral.

Por eso Canadá adopta un enfoque múltiple para abordar los cambios demográficos en el mercado laboral, abordando al mismo tiempo la discriminación por edad, apoyando el aprendizaje permanente y aprovechando la participación de las poblaciones infrarrepresentadas. Esto incluye permitir que los trabajadores mayores reciban el apoyo que necesitan para seguir participando activamente en el mercado laboral.

Iniciativas

Gobierno de Canadá

El Gobierno de Canadá se ha comprometido a apoyar a los trabajadores en todas las etapas de su carrera profesional mediante una serie de iniciativas.

El programa Skills for Success (Habilidades para el éxito) de Canadá⁵⁵ ayuda a los canadienses a mejorar sus habilidades básicas y transferibles para que puedan prepararse mejor, conseguir y mantener un empleo, y adaptarse y tener éxito en el trabajo. En 2022-2023, casi el 10% de todas las personas formadas a través de los proyectos financiados por el programa tenían más de 55 años.

Además, el Foro de Ministros Federales, Provinciales y Territoriales Responsables de las Personas Mayores⁵⁶ continúa su labor de identificación de las iniciativas más prometedoras para abordar la discriminación por edad, incluso en el lugar de trabajo. El Foro también ha publicado una serie de informes sobre la participación de los trabajadores mayores en la población activa, entre ellos *Older Workers: Exploring and Addressing the Stereotypes (Trabajadores mayores: explorar y abordar los estereotipos)*;⁵⁷ (*Comprender el impacto de las políticas y los programas públicos en las decisiones de los trabajadores mayores en el mercado laboral*) y *Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decision of older workers (Comprender el impacto de las políticas y los programas públicos en las decisiones de los trabajadores mayores en el mercado laboral)*.⁵⁸

Bolsa de trabajo

Job Bank⁵⁹, el servicio nacional de empleo de Canadá, ofrece herramientas y recursos gratuitos para apoyar la diversidad y la inclusión, ayudando a diversos grupos a acceder al mercado laboral y animando a los empleadores a adoptar prácticas de contratación inclusivas. Algunos ejemplos son:

- Filtro de búsqueda avanzada: solicitantes de empleo maduros

Job Bank ofrece un filtro de búsqueda avanzada⁶⁰ para ayudar a los solicitantes de empleo maduros a encontrar empleadores interesados en contratarlos. Entre 2022 y 2024, se publicaron más de 150 000 oportunidades de empleo para trabajadores mayores en Job Bank.

- Job Match: solicitantes de empleo maduros

Job Match⁶¹ permite a los solicitantes de empleo maduros crear perfiles que los emparejan automáticamente con vacantes adecuadas en función de sus habilidades, experiencia y preferencias laborales. Los empleadores también pueden ver los perfiles e invitar a los

⁵⁵ "Habilidades para el éxito", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Habilidades para el éxito](#)

⁵⁶ "Foro de ministros federales, provinciales y territoriales responsables de las personas mayores", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Foro de ministros federales, provinciales y territoriales responsables de las personas mayores](#)

⁵⁷ "Trabajadores mayores: explorar y abordar los estereotipos", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Trabajadores mayores: explorar y abordar los estereotipos](#)

⁵⁸ "Comprender el impacto de las políticas y programas públicos en las decisiones del mercado laboral de los trabajadores mayores", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Comprender el impacto de las políticas y programas públicos en las decisiones del mercado laboral de los trabajadores mayores](#).

⁵⁹ "Bolsa de trabajo", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Puestos disponibles - Búsqueda - Bolsa de trabajo](#)

⁶⁰ "Tu carrera profesional comienza aquí", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Banco de Empleo](#)

⁶¹ "Crear una cuenta en Job Bank", Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Crear una cuenta en Job Bank - Job Bank](#)

trabajadores mayores a presentar su candidatura. Entre 2022 y 2024, más de 6900 solicitantes de empleo maduros fueron emparejados con empleadores.

- Prueba de un nuevo enfoque para promover la diversidad y la inclusión

Job Bank está probando un nuevo enfoque que permite a los empleadores promover la diversidad y la inclusión en las ofertas de empleo, destacando las prácticas de recursos humanos inclusivas para ayudar a los solicitantes de empleo de grupos infrarrepresentados a encontrar ofertas adecuadas.

En respuesta a los comentarios de los usuarios, Job Bank comenzó a solicitar a los empleadores en la primavera de 2024 que incluyeran explicaciones sobre sus prácticas de diversidad e inclusión para los trabajadores mayores. Estas prácticas incluyen políticas contra la discriminación por edad, formación en materia de sensibilización, tutoría, opciones de jubilación gradual, recursos para la planificación de la jubilación y adaptaciones ergonómicas.

Anteriormente, las ofertas de empleo carecían de contexto para los trabajadores mayores. Job Bank seguirá consultando a las partes interesadas y actualizará sus características de diversidad e inclusión en 2025 para alinearse aún más con *la Ley de Igualdad en el Empleo* de Canadá.⁶²

- Páginas de destino: solicitantes de empleo maduros y empleadores interesados en contratar a trabajadores mayores

En 2025, Job Bank lanzará dos nuevas páginas de destino para apoyar a los solicitantes de empleo maduros. Una de ellas proporcionará a los solicitantes de empleo maduros acceso a herramientas y servicios que pueden ayudarles a conectar con el empleo adecuado y los recursos de apoyo. La otra página de destino ofrecerá herramientas y recursos para ayudar a los empleadores a adoptar lugares de trabajo y prácticas de contratación inclusivos.

Estas páginas seguirán los modelos utilizados para apoyar a otros grupos, como los jóvenes⁶³ y los indígenas⁶⁴, y a los empleadores que contratan mano de obra diversa, talentosa y cualificada, como las personas con discapacidad⁶⁵ y los recién llegados a Canadá.⁶⁶

Provincias y territorios

La inversión más importante y con mayor impacto del Gobierno de Canadá en materia de formación se realiza a través de acuerdos bilaterales sobre el mercado laboral⁶⁷ con las provincias y territorios. Cada año, el Gobierno de Canadá proporciona aproximadamente 3000 millones de dólares en financiación a través de los acuerdos bilaterales de desarrollo

⁶² “Ley de igualdad en el empleo”, Gobierno de Canadá, 15 de diciembre de 1995, [Ley de igualdad en el empleo](#)

⁶³ “Empleos de verano en Canadá”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Empleos de verano en Canadá - Job Bank](#)

⁶⁴ “Encuentre un empleo en Canadá como persona indígena”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Encuentre un empleo en Canadá como persona indígena - Job Bank](#)

⁶⁵ “Contratar a personas con discapacidad”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Contratar a personas con discapacidad - Banco de Empleo](#)

⁶⁶ “Contrate a recién llegados a Canadá”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Contrate a recién llegados a Canadá - Banco de Empleo](#)

⁶⁷ “Acerca del programa de Acuerdos de Desarrollo del Mercado Laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos de Desarrollo del Mercado Laboral](#)

del mercado laboral (LMDAs) y los acuerdos de desarrollo de la mano de obra (WDAs). Los acuerdos sobre el mercado laboral son fundamentales para apoyar a un millón de trabajadores y empleadores al año, incluidos los trabajadores mayores. En 2022-2023, más de 151 000 trabajadores de edad avanzada recibieron formación y ayudas para el empleo en virtud de estos acuerdos, lo que representa el 10% de los clientes atendidos en el marco de los mismos.

A nivel provincial y territorial, existen ayudas a la formación para los trabajadores mayores, financiadas por los acuerdos de desarrollo de la mano de obra del Gobierno federal. Algunos ejemplos son:

- Ontario:

La provincia de Ontario incluye a los trabajadores mayores entre los grupos considerados infrarrepresentados, y los clientes pueden identificarse como tales cuando participan en programas de empleo y formación.

El programa de alfabetización y competencias básicas “⁶⁸” (financiado por el LMDA y el WDA) ofrece a los estudiantes adultos (mayores de 19 años) la oportunidad de mejorar sus objetivos de empleo, aprendizaje, educación postsecundaria, créditos de secundaria o mayor independencia. En 2022-2023, el 15% de los participantes tenían 55 años o más.

El Servicio de Empleo (financiado por el LMDA y el WDA) ofrece una serie de recursos, ayudas y servicios para responder a las necesidades profesionales y laborales de las personas y a las necesidades de mano de obra cualificada de los empleadores. Está vinculado a otros programas y servicios de Empleo Ontario y proporciona la base de servicios para los programas de formación. En 2022-2023, el 14% de los participantes tenían 55 años o más.

- Columbia Británica:

El programa para trabajadores mayores de 55 años⁶⁹ en Columbia Británica ofrece formación profesional y apoyo al empleo a adultos de 55 años o más para superar barreras y conseguir un empleo sostenible.

4.2.2 Francia

A pesar del aumento de su tasa de empleo desde 2008, las personas mayores se enfrentan a un desempleo de larga duración mayor que otros grupos de edad. En 2018, el 57,7% de los demandantes de empleo mayores de 50 años llevaban más de un año en esta situación, y el 38% más de dos años. A finales de diciembre de 2023, había algo más de 300 000 demandantes de empleo de edad avanzada (mayores de 55 años) en situación de desempleo de larga duración, es decir, el 28,5% de los demandantes de empleo de larga duración, con una sobrerrepresentación entre los demandantes de empleo de larga duración (que han pasado al menos 12 meses en la categoría A durante los últimos 15 años).

El Gobierno se ha fijado el objetivo de aumentar la tasa de empleo de las personas de entre 60 y 64 años hasta el 65% “para 2030” (frente al 36,2% en 2022, 12,3 puntos por debajo de

⁶⁸ “Employment Ontario Partners' Gateway”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Employment Ontario Partners' Gateway](#)

⁶⁹ “The 55+ Advantage”, WorkBC, consultado el 25 de junio de 2025, [Mainland/Southwest | WorkBC](#)

la media europea). La tasa de empleo de las personas mayores en Francia es inferior a la de la mayoría de los países europeos.

La acción de France Travail es crucial, por un lado, para detectar lo antes posible los riesgos de desmotivación y, por otro, para apoyar a este grupo.

France Travail apoya a los solicitantes de empleo en función de sus necesidades, independientemente del tiempo que lleven inscritos o de su edad. Por lo tanto, nuestros servicios no están segmentados por tipo de público.

Las personas mayores (de 55 años o más) no son un grupo homogéneo en cuanto a las necesidades de apoyo en la búsqueda de empleo. Sin embargo, algunos de los problemas a los que se enfrenta este grupo están directamente relacionados con la edad: el final de la carrera profesional y la proximidad de la jubilación, la necesidad de aprovechar al máximo los años de experiencia y las competencias adquiridas a lo largo de la carrera, de adaptar estas competencias al mercado laboral, de preparar un argumento de venta para responder a las reticencias de los empleadores (relacionadas, en particular, con la salud).

Por lo tanto, France Travail debe tener en cuenta estas necesidades específicas adicionales para ayudar a las personas a reincorporarse o acceder a un empleo sostenible en el marco de los servicios existentes, que deben adaptarse, y de trayectorias profesionales “de principio a fin”.

Para lograrlo, France Travail moviliza los servicios nacionales en todas sus oficinas locales, que pueden complementarse a nivel local con servicios que tengan en cuenta los contextos locales:

- Fomentar la introducción de la experiencia laboral para asegurar los planes de carrera e iniciar la contratación.
- Trabajar sobre las percepciones relacionadas con la edad.
- Valorar la riqueza de la experiencia pasada.
- Tener confianza en la capacidad para embarcarse en un nuevo proyecto y encontrar un nuevo empleo.
- Considerar todas las formas de actividad (contratos específicos, creación o adquisición de una empresa, etc.).
- Algunos servicios están especialmente adaptados a las necesidades de estos grupos.
- Para diagnosticar la situación en la que se encuentran las personas atrapadas en el desempleo: la vía de remobilización para los desempleados de larga duración.
- Para recuperar la confianza en uno mismo: el servicio “Valorizar su imagen profesional” (Valoriser son image professionnelle) o el taller “Hacer balance de mis competencias” (Faire le point sur mes compétences).
- Para (re)trabajar las técnicas de búsqueda de empleo: los servicios “Todas las claves para mi empleo duradero/El empleo estable es para mí”.

- Para tener más en cuenta las cuestiones de salud y tomar conciencia del impacto de la salud en la reincorporación al trabajo: el servicio “Itinerario salud y empleo”.
- Para tomar conciencia del tiempo que queda hasta la jubilación: talleres sobre empleo y jubilación en colaboración con la Caja Nacional de Jubilación (CNAV).

France Travail también cuenta con la experiencia de sus 965 psicólogos laborales para proporcionar un apoyo adicional, a veces necesario para recuperar la confianza o reciclarse, y para ofrecer servicios locales adaptados a las necesidades de los demandantes de empleo de edad avanzada.

Aunque la percepción de las personas mayores está cambiando, creemos que es esencial combatir los estereotipos relacionados con la edad que algunos empleadores pueden tener a la hora de contratar a una persona mayor, así como la autocensura de algunos demandantes de empleo mayores a la hora de realizar cursos de formación, por ejemplo, o de solicitar determinados tipos de puestos.

Para trabajar en estas cuestiones, France Travail está probando actualmente algunos servicios. Por ejemplo, un taller para demandantes de empleo de 55 años o más para ayudarles a recuperar la confianza y combatir la autocensura.

- Destinatarios: mayores de 55 años recién inscritos o reinscritos tras un año fuera de las listas.
- Objetivos: aprovechar al máximo su rica experiencia pasada; hacer balance de sus planes profesionales, identificar sus puntos fuertes y habilidades; evaluar su situación en relación con el mercado laboral; abordar las percepciones relacionadas con la edad; identificar soluciones que se adapten a su situación y necesidades.
- Facilitado por psicólogos ocupacionales

Iniciativas locales para el empleo de personas mayores: se pueden proporcionar documentos complementarios si es necesario.

La vía de remobilización: diseñada para demandantes de empleo de muy larga duración, se basa en el apoyo del asesor, que moviliza los servicios de France Travail y sus socios, en particular para eliminar los problemas o barreras al empleo, según sea necesario.

Se basa en:

- Un “paquete de remobilización”, cuyo objetivo es actualizar el diagnóstico de la situación, para ayudar al beneficiario a recuperar la confianza en su capacidad para encontrar un empleo y encontrar una solución adaptada a sus necesidades.
- Un “programa de acción individualizado”, al final del paquete, de acuerdo con las necesidades identificadas, apoyado, planificado y aplicado de inmediato con el objetivo de volver al empleo o a la formación en un plazo de seis meses.

Del estadio al empleo

Es un evento nacional innovador que utiliza los valores del deporte para impulsar la contratación.

Esta operación nacional reúne a demandantes de empleo y empleadores, utilizando el deporte y las habilidades interpersonales como palanca para contratar de forma diferente.

El programa ha formado parte de la campaña de contratación para los Juegos Olímpicos de 2024.

Se trata de un programa innovador que utiliza el deporte para revelar las cualidades necesarias en el lugar de trabajo, como la capacidad de escuchar, el respeto por las instrucciones, el sentido del trabajo en equipo y el espíritu de equipo.

La idea detrás de este programa es ofrecer a las empresas una forma diferente de contratar, centrándose en primer lugar en las habilidades personales de los candidatos, que se ponen de relieve a través de la práctica colectiva y amistosa de un deporte (rugby, baloncesto, atletismo, bádminton, etc.) adaptado a cada individuo.

A continuación, se celebra un almuerzo distendido, en el que todos tienen la oportunidad de mostrar sus habilidades.

Por último, la tarde se dedica a las citas de trabajo. Esto permite a los candidatos y a las empresas hablar directamente entre sí con vistas a la contratación.

En 2023, más de 9000 personas mayores se beneficiaron de este programa, es decir, el 24% del número total de participantes.

Las personas mayores (mayores de 55 años) representan algo más del 7% de los demandantes de empleo que acceden a la formación, mientras que representan alrededor del 15% de los demandantes de empleo registrados. En los últimos 12 meses (diciembre de 2022 a noviembre de 2023), algo más de 80 000 demandantes de empleo mayores accedieron a la formación.

Para ser eficaz y facilitar la reincorporación al mercado laboral, la formación debe responder a las necesidades de competencias de las empresas y del mercado laboral. Por ello, France Travail colabora con los organismos de formación para adaptar los métodos pedagógicos, alternando la teoría con la formación en el puesto de trabajo.

Como resultado, entre 2020 y 2022, el número de demandantes de empleo mayores de 50 años que recibieron formación aumentó un 69% (es decir, más de 226 360 personas mayores), frente al 41% del conjunto de todos los grupos.

Además, también se está trabajando con las empresas para combatir los estereotipos y la discriminación contra este grupo. Los 5700 asesores empresariales de France Travail también trabajan a diario para poner en contacto a los reclutadores y los demandantes de empleo. Por ejemplo, el método de contratación por simulación (Méthode de recrutement par simulation) resulta especialmente beneficioso para las personas mayores, y la inmersión en las empresas también es una forma excelente de disipar prejuicios, mejorar las competencias, descubrir nuevas profesiones y forjar convicciones reales en situaciones de la vida real.

Una estrategia inclusiva también debe tener en cuenta la situación de los cuidadores familiares. Las personas mayores suelen ser los cuidadores más cercanos de las personas de edad avanzada que están perdiendo su independencia. Por lo tanto, las acciones de France Travail también deben coordinarse con las ayudas a los cuidadores familiares

(subsidio diario, ayuda para el respiro, subsidio de autonomía personalizado, formación, grupos de apoyo, etc.).

Ante las dificultades de contratación en varios sectores, France Travail se ha movilizó energicamente con la puesta en marcha del plan “pools sectoriales” para intensificar el apoyo en estos sectores y responder rápidamente a las necesidades de las empresas.

Los objetivos de este plan son satisfacer rápidamente las necesidades de las empresas en 42 profesiones con escasez de personal y garantizar contactos en beneficio de los demandantes de empleo y las empresas, negociando mejor las expectativas de los reclutadores.

Los orientadores deben identificar lo antes posible las ofertas de empleo que probablemente no se cubrirán, para poder:

- Negociar los criterios de las ofertas de empleo con los reclutadores
- Confrontar a las empresas con la realidad del mercado laboral, para ayudarles a cambiar su forma de contratar.
- Asegurar y optimizar el número y la calidad de los candidatos en la bolsa de trabajo.

Es esencial involucrar a las empresas en el trabajo sobre el empleo de las personas mayores para promover su contratación y combatir los estereotipos y la discriminación que aún existen en algunas empresas hoy en día. De hecho, si las personas mayores reciben apoyo y están preparadas para ser contratadas, los empleadores deben cambiar su actitud y estar también preparados para contratarlas.

4.2.3 Alemania

En las próximas décadas, Alemania corre el riesgo de perder un número de trabajadores de siete cifras debido al cambio demográfico si no se toman medidas para contrarrestarlo. En comparación con el resto de Europa, la tasa de actividad y la tasa de empleo de las personas mayores en Alemania están por encima de la media.⁷⁰ Los servicios públicos de empleo (SPE) de Alemania, Bundesagentur für Arbeit (BA), desempeñan un papel fundamental a la hora de abordar estos retos. El objetivo es garantizar que los trabajadores mayores sigan activos en la vida laboral, contrarrestando los retos que plantea el cambio demográfico.

Funciones clave del Servicio Público de Empleo en Alemania:

La BA aborda estos retos mediante programas centrados en el reciclaje y la mejora de las competencias, así como en la promoción de la salud en el lugar de trabajo, con el fin de ayudar a los trabajadores mayores a permanecer activos en la población activa. A pesar de los esfuerzos de la BA, algunos empleadores siguen mostrándose reacios a contratar a trabajadores mayores. ¿Por qué? Sus prejuicios se basan a menudo en suposiciones falsas: temen que ya no sean productivos, que trabajen más lentamente y que no estén dispuestos a adaptarse a las nuevas tecnologías. Existe el temor de que los trabajadores mayores sean

⁷⁰ “Las personas mayores en el mundo laboral”, Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 18 de junio de 2025, [Las personas mayores en el mundo laboral - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

menos resistentes, flexibles, creativos, innovadores y dispuestos a aprender que los empleados más jóvenes.

A través de programas de apoyo, la BA ofrece servicios de asesoramiento especializados y programas para facilitar la reincorporación de los trabajadores mayores al mercado laboral. En colaboración con las empresas, la BA promueve la creación de lugares de trabajo adecuados a la edad que satisfagan las necesidades específicas de los trabajadores mayores. La BA también lleva a cabo campañas de sensibilización para combatir los prejuicios relacionados con la edad y anima a los empleadores a valorar la experiencia y las habilidades de los trabajadores mayores.⁷¹

Abordar los cambios demográficos:

Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población activa, requieren respuestas estratégicas por parte de los servicios públicos de empleo. Las iniciativas de la BA incluyen:

- Fomento de la participación de los trabajadores mayores: Programas destinados a retener a los empleados de más edad en la población activa, proporcionándoles formación específica y condiciones de trabajo flexibles.
- Programas de empleo juvenil: iniciativas como la “Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen” (Formación profesional en instituciones ajenas a la empresa) ayudan a los jóvenes, incluidos los procedentes de entornos desfavorecidos, a adquirir competencias valiosas y a incorporarse al mercado laboral.

Ejemplo de iniciativas SPE exitosas: “Eingliederungszuschuss”:

Además, la BA ofrece apoyo financiero e incentivos a las empresas que contratan a empleados mayores de 50 años que están desempleados o en riesgo de desempleo. El objetivo es compensar ciertos déficits (por ejemplo, largos períodos de iniciación) en los empleados recién contratados. Este instrumento se denomina “Eingliederungszuschuss” (subsidio de integración).⁷²

Las empresas lo reciben como una subvención para los costes salariales. Para los empleados que han cumplido 55 años, la duración de la subvención puede ser de hasta 36 meses, con un importe de hasta el 50%. Se basa en los salarios brutos, el rendimiento del empleado y los respectivos requisitos de integración.⁷³

La Agencia Federal de Empleo (BA) garantiza que los trabajadores mayores no se queden atrás en el mercado laboral en constante evolución, ofreciendo programas personalizados e iniciativas de reciclaje profesional. Estas estrategias mejoran la empleabilidad de los trabajadores mayores y contribuyen a la estabilidad económica al aprovechar su larga experiencia y conocimientos. Al promover el aprendizaje permanente, crear lugares de trabajo

⁷¹ Katja Feuerstein, „Best Ager am Arbeitsmarkt: Eine ungenutzte Ressource im Kampf gegen den Fachkräftemangel“, Bundesagentur für Arbeit, 16 de abril de 2024, [Best Ager gegen den Fachkräftemangel | Faktor-A](#)

⁷² “Solicitar una subvención de integración en la agencia de empleo”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, consultado el 18 de junio de 2025, [Portal federal | Solicitar una subvención de integración en la agencia de empleo](#)

⁷³ “Solicitar subsidio de integración”, Agencia Federal de Empleo, consultado el 18 de junio de 2025, [Solicitar subsidio de integración en línea | Agencia Federal de Empleo](#)

adaptados a las personas mayores y proporcionar apoyo financiero e incentivos cuando las empresas contratan a empleados de más edad, la BA apoya activamente la inclusión social y el crecimiento económico.

4.2.4 Italia

El sistema del mercado laboral italiano tiene una edad media significativamente alta, una de las más altas del mundo, en torno a los 48 años. Las tendencias demográficas exigen un aumento de la edad media de jubilación, hoy inferior a la media europea, y el abandono de la posibilidad de la jubilación anticipada. Por lo tanto, las políticas e instrumentos destinados al envejecimiento activo son fundamentales. Estos instrumentos se refieren tanto a los empleados como a los desempleados. Las intervenciones relativas a los empleados constituyen medidas preventivas contra el desempleo y actúan principalmente en la difusión de medidas de aprendizaje permanente y reciclaje profesional para los trabajadores. Las intervenciones relativas a los adultos desempleados, por otra parte, se gestionan con un papel clave atribuido a los servicios públicos de empleo.

El documento final del G7 sobre empleo y mercado laboral recomienda a los países que adopten herramientas y políticas para apoyar el envejecimiento activo, también a través del papel de los servicios públicos de empleo, y el plan nacional italiano tiene en cuenta esta indicación fundamental.

El programa nacional de empleabilidad GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)⁷⁴

Los servicios de empleo italianos participan como promotores de un programa nacional especial financiado a través del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia. Este plan nacional se gestiona a través de la función de intervención encomendada a los centros de empleo y funciona como una medida de empleabilidad que actúa en cinco líneas diferentes:

- Acompañamiento al trabajo
- Mejora de las competencias
- Recualificación
- Medida específica para personas en situación de desventaja o discapacidad
- Medidas específicas para quienes se ven afectados por una crisis empresarial o económica

Estas intervenciones se llevan a cabo sobre la base de una evaluación y verificación previas de la empleabilidad y se dirigen, en particular, a adultos desempleados, con el fin de favorecer su reintegración en el mercado laboral.

Resultados del programa nacional

La medida GOL afectó (datos de septiembre de 2024) a unas 500 000 personas desempleadas mayores de 55 años, la mayoría de las cuales carecía de título o cualificación profesional y el 70% de las cuales participó en actividades de mejora de las competencias o reciclaje profesional. Cabe destacar la inclusión de muchos adultos desempleados en

⁷⁴ “Programma GOL”, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, consultado el 18 de junio de 2025, [Programma GOL | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

itinerarios de mejora y adaptación de las competencias digitales, tanto sobre la base de la medida nacional GOL como a través de instrumentos regionales.

Consideraciones

La experiencia italiana iniciada en 2022 con el programa GOL muestra algunos elementos básicos:

- Parece esencial proporcionar medidas de activación transversales que no separen a los trabajadores adultos mayores de 55 años de otras condiciones, sino que favorezcan itinerarios compartidos
- Es útil situar a los trabajadores mayores de 55 años en itinerarios específicos y reforzados solo si pertenecen a categorías desfavorecidas
- Los adultos desempleados de larga duración deben acceder a itinerarios específicos y planes reforzados
- La trayectoria de mejora de las competencias y actualización de las habilidades tecnológicas es una intervención necesaria que, en el caso de los desempleados mayores de 55 años, puede ser obligatoria
- La trayectoria de acompañamiento al trabajo de los adultos desempleados con mayor déficit de empleabilidad se produce a través de la relación entre una trayectoria de recualificación específica y a largo plazo vinculada a momentos de evaluación y trayectorias motivacionales.

Esta herramienta de intervención presupone un papel central de los servicios públicos de empleo y la particularidad del asesoramiento y el apoyo individualizados.

4.2.5 Japón

Para los solicitantes de empleo de más edad, Hello Work (oficinas locales japonesas de los servicios públicos de empleo) ofrece servicios detallados de orientación y colocación laboral. En el caso de los empleadores, el Gobierno les obliga a preparar un documento de apoyo a la búsqueda de empleo para ayudar a sus empleados de más edad a encontrar fácilmente un nuevo empleo cuando tienen previsto abandonar la empresa por motivos ajenos a su voluntad o de otro tipo. Además, con el fin de crear un entorno en el que las personas mayores puedan trabajar independientemente de su edad, el Gobierno también obliga a los empleadores a tomar medidas para mantener a sus empleados en activo hasta los 65 años, y Hello Work ofrece asesoramiento y orientación especializados sobre esta obligación. Por otra parte, los empleadores que contratan a trabajadores mayores de 60 años a través de las referencias de Hello Work reciben una subvención parcial para sus salarios.

El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW) también ha creado un sitio web especial, “Elderly Employment Measures Lab” (Laboratorio de medidas para el empleo de personas mayores)⁷⁵, que ofrece información útil y buenos ejemplos de empleo de personas mayores dirigidos respectivamente a empleadores, personas mayores y gobiernos locales.

⁷⁵ “高齢者雇用対策ラボ [Laboratorio de medidas para el empleo de personas mayores]”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 18 de junio de 2025, [高齢者雇用対策ラボ](#)

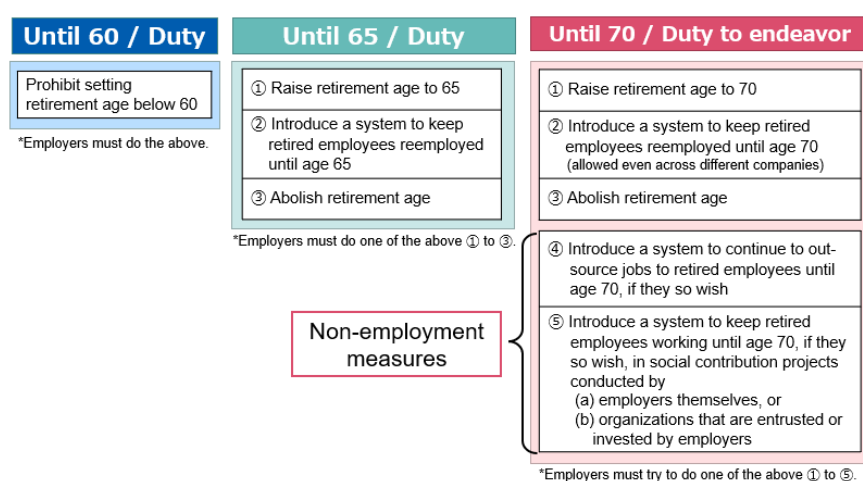
Iniciativas y prácticas recientes

Para los solicitantes de empleo de edad avanzada

Se han creado “espacios de apoyo activo para toda la vida” en 300 oficinas principales de Hello Work en todo el país, que ofrecen apoyo para la reinserción laboral a personas mayores de 60 años que buscan empleo.

Para los empleadores

Además de la “obligación de mantener a los empleados en activo hasta los 65 años” ya existente, desde 2021 se recomienda a los empleadores que se esfuercen por garantizar oportunidades de trabajo a sus empleados mayores hasta los 70 años, lo que complica las normativas impuestas a los empleadores, como se muestra en el siguiente diagrama. Por este motivo, Hello Work sigue ofreciendo asesoramiento y orientación especializados sobre estas normativas y se esfuerza por popularizarlas y consolidarlas.⁷⁶



Para los gobiernos locales

Dado que la “obligación de esforzarse por garantizar oportunidades de trabajo hasta los 70 años” incluye medidas como la continuidad en el empleo en diferentes empresas, el trabajo y la participación social sin empleo, etc., será importante, especialmente a partir de ahora, no solo promover el empleo en las empresas, sino también crear diversas oportunidades de trabajo en el ámbito local de acuerdo con las necesidades de las personas mayores. Por lo tanto, a partir de 2022, se han encomendado algunos proyectos a consejos compuestos principalmente por gobiernos locales, que han creado, desarrollado y difundido modelos sostenibles de iniciativas locales de apoyo al empleo para las personas mayores.⁷⁷

Con el fin de mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores y apoyar su participación continua en el mercado laboral, así como de hacer realidad la “sociedad activa durante toda la vida”, que garantiza que los trabajadores mayores no se queden atrás en un mercado laboral en constante evolución, es importante aplicar de manera integrada medidas que se

⁷⁶ “事例ピックアップ [Selección de casos]”, JEED, consultado el 18 de junio de 2025, [事例ピックアップ](#)

⁷⁷ “Hacia el establecimiento de un modelo de empleo y apoyo laboral sostenible para las personas mayores: reunión de intercambio de información de los consejos de diez regiones [Proyecto encargado por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]”, Administración digital, 17 de noviembre de 2023, [デジタル行政](#)

basan en tres pilares: “mejorar el entorno laboral en las empresas”, “apoyar la reinserción laboral de las personas de mediana edad y mayores” y “garantizar oportunidades laborales diversas en las zonas locales”.



4.2.6 Reino Unido

Las personas mayores representan aproximadamente un tercio de la población activa nacional del Reino Unido. La edad de jubilación en el Reino Unido es actualmente de 66 años tanto para hombres como para mujeres, y está previsto que se eleve a 67 años entre 2026 y 2028 (*nota: estamos a la espera de conocer los detalles de la posición del nuevo Gobierno al respecto y los futuros cambios en la edad de jubilación*), lo que significa que es probable que haya más personas mayores en el mercado laboral y durante más tiempo en los próximos años.

Jobcentre Plus ofrece apoyo personalizado a las personas mayores para que superen las barreras relacionadas con la edad que les impiden trabajar, como la falta de confianza, los problemas de salud y discapacidad, las responsabilidades de cuidado y las habilidades y cualificaciones que pueden estar desactualizadas o ser menos adecuadas para los mercados laborales modernos. El apoyo para que las personas mayores puedan participar más activamente en el mercado laboral comienza con el enfoque más básico: la opción de ampliar su tiempo de contacto con un orientador laboral.

Este tiempo adicional con el orientador laboral ofrece la oportunidad, entre otras cosas, de:

- Revisar los progresos realizados para conseguir un empleo
- Discutir las barreras específicas a las que se enfrenta esa persona y cómo superarlas
- Ofrecer comprensión y ayuda para gestionar las responsabilidades de cuidado
- Dirigir y/o remitir a las personas a los servicios y prestaciones ofrecidos por socios nacionales y locales y terceros proveedores que también podrían ayudar.

Además de este apoyo individualizado y regular, se ofrece la posibilidad de participar en grupos de revisión de la mediana edad, cuyo objetivo es eliminar las barreras reales y percibidas que pueden estar inhibiendo el progreso inmediato de las personas mayores hacia el trabajo. Los grupos ofrecen apoyo adicional en la búsqueda de empleo, las habilidades y la carrera profesional, además de ayuda con retos más amplios relacionados con el estilo de vida, como la planificación financiera y la jubilación.

El Reino Unido también ofrece apoyo a las mujeres que atraviesan la menopausia para que sigan trabajando y progresen en sus carreras. La segunda embajadora del empleo para la menopausia, Mariella Frostrup, ha sido nombrada para trabajar con los empleadores de todo

el Reino Unido con el fin de mejorar el apoyo de la población activa a las mujeres que atraviesan la menopausia, sensibilizando sobre los síntomas y defendiendo la contribución económica de las mujeres. De hecho, el propio DWP es miembro del Comité Ejecutivo Intergubernamental sobre la Menopausia y ha desarrollado herramientas para los empleados y los directores de línea, así como una red de personal sobre la menopausia.

El plan “Get Britain Working” y el programa piloto “WorkWell”

El plan Get Britain Working marca el inicio de la mayor reforma del apoyo al empleo en el Reino Unido en una generación y abordará la inactividad económica e impulsará el empleo en todo el país. Sus elementos clave son:

- Unir nuestros servicios Jobcentre Plus y National Careers. Este nuevo servicio combinado integrará el apoyo personalizado al empleo con asesores profesionales expertos, lo que permitirá un servicio público de empleo más coordinado.
- Transferir más competencias a las zonas locales, permitiéndoles desarrollar sus propios planes de crecimiento de manera que se aúnen el trabajo, la salud y las competencias para apoyar mejor a las personas mayores, las personas con discapacidad y las personas con problemas de salud y/o discapacidades. Esto incluye el uso de las autoridades municipales locales, los ayuntamientos, los servicios de salud, las empresas, las instituciones educativas y el sector del voluntariado, que se unirán para ofrecer oportunidades de empleo reales adaptadas a la población local.

Como parte del plan, el programa WorkWell ofrece apoyo a las personas sin trabajo o en riesgo de perderlo, reuniendo una serie de servicios locales de trabajo y salud. El programa piloto se puso en marcha en octubre de 2024 y tiene como objetivo llegar a 56 000 personas en toda la zona piloto para la primavera de 2026.

WorkWell pondrá en contacto a las personas que necesitan apoyo con profesionales que les ofrecerán una serie de ayudas, como asesoramiento básico sobre empleabilidad, como la redacción de currículums y técnicas de entrevista, fisioterapia y asesoramiento, y apoyo en el trabajo, como planes de reincorporación al trabajo y asesoramiento sobre ajustes razonables.

El plan Get Britain Working es fundamental para la misión del Reino Unido de lograr un crecimiento económico sostenido. Una creencia fundamental es que el trabajo es bueno para las personas, las empresas y el crecimiento de la economía. El trabajo aporta un sentido de propósito, dignidad y autoestima que, junto con los beneficios de las relaciones y conexiones regulares, desempeña un papel importante en el mantenimiento de una buena salud en la vejez.

4.2.7 Estados Unidos de América

Estados Unidos se enfrenta a los retos del envejecimiento de la población y la creciente diversidad demográfica. A medida que la población sigue envejeciendo, aumenta la preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, la presión sobre los servicios sanitarios y los cambios en la dinámica de las comunidades. Además de estos retos, Estados Unidos también está experimentando un cambio en la distribución de su población, con una creciente urbanización y un importante aumento de las poblaciones minoritarias.

Cambios demográficos de la población activa

La población estadounidense es hoy más envejecida que nunca. Entre 1980 y 2022, la edad media de la población aumentó de 30,0 a 38,9 años, pero un tercio (17) de los estados del país tenían una edad media superior a 40 años en 2022.

La población de edad avanzada es cada vez más diversa desde el punto de vista racial y étnico.

La creciente diversidad entre los estadounidenses de edad avanzada no puede igualar la rápida evolución de la composición racial/étnica de los menores de 18 años, lo que crea una brecha de diversidad entre generaciones.

Indicadores demográficos claves

- Fluctuaciones en el tamaño de la población
 - La población de Estados Unidos ha crecido de forma constante, hasta alcanzar aproximadamente los 335 millones de habitantes en 2024. El crecimiento de la población está influenciado por diversos factores, entre los que se incluyen las tasas de natalidad, las tasas de mortalidad y la migración neta. En los últimos años se ha producido una ralentización de las tasas de crecimiento, con un aumento del envejecimiento de la población y un descenso de la tasa de natalidad.⁷⁸
- Cambios en la distribución por edades
 - La edad media en Estados Unidos ha aumentado de 34,2 años en 2000 a aproximadamente 38,5 años en 2023. Este cambio refleja una proporción creciente de adultos mayores, y se prevé que el número de personas de 65 años o más se duplique para 2060, alcanzando unos 94,7 millones. El envejecimiento de la población plantea retos para la población activa, la asistencia sanitaria y los sistemas de seguridad social.⁷⁹
- Cambios en las políticas de edad de jubilación
 - Estados Unidos ha aumentado gradualmente la edad de jubilación completa para recibir prestaciones de la Seguridad Social, que actualmente se ha fijado en 67 años para las personas nacidas en 1960 o después. Este cambio tiene por objeto adaptarse a la mayor esperanza de vida y garantizar la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Los debates en curso se centran en posibles reformas de las políticas de pensiones para hacer frente a las presiones financieras del envejecimiento de la población.⁸⁰

⁷⁸“La Oficina del Censo proyecta la población de EE. UU. y del mundo en Año Nuevo”, Departamento de Comercio de EE. UU., 3 de enero de 2024, [Departamento de Comercio de EE. UU.](#)

⁷⁹ Jonathan Vespa, David M. Armstrong y Lauren Medina, “Puntos de inflexión demográficos para los Estados Unidos: proyecciones demográficas para 2020-2060”, *Oficina del Censo de los Estados Unidos*, febrero de 2020. [Puntos de inflexión demográficos para los Estados Unidos](#)

⁸⁰ “Informe anual de 2022 de la Junta de Fideicomisarios de los Fondos Fiduciarios Federales del Seguro de Vejez y Supervivientes y del Seguro Federal de Incapacidad”, Junta de Fideicomisarios, Fondos Fiduciarios Federales del Seguro de Vejez y Supervivientes y del Seguro Federal de Incapacidad, 2 de junio de 2022, [Informe anual de 2022](#)

- Variaciones en las tasas de esperanza de vida
 - En 2022, la esperanza de vida en Estados Unidos era de aproximadamente 74,8 años para los hombres y 80,2 años para las mujeres. La esperanza de vida se ha visto afectada por diversos factores, entre ellos el acceso a la asistencia sanitaria, la situación socioeconómica y las elecciones de estilo de vida. Las tendencias recientes muestran un ligero descenso de la esperanza de vida debido a la pandemia de COVID-19 y al aumento de las desigualdades en materia de salud.⁸¹
- Tendencias en la inmigración (entradas) y la emigración (salidas)
 - Estados Unidos sigue atrayendo a inmigrantes, con aproximadamente 1,1 millones de residentes permanentes legales en 2022. La inmigración contribuye al crecimiento de la población, especialmente entre los grupos demográficos más jóvenes, lo que ayuda a mitigar algunos efectos del envejecimiento. Las tasas de emigración son más bajas, pero hay una tendencia notable de ciudadanos estadounidenses que se trasladan al extranjero, en particular por oportunidades de empleo.⁸²

Papel del servicio público de empleo

La Asociación Nacional de Agencias Estatales de Fuerza Laboral (NASWA) destaca la importancia de abordar los cambios demográficos en la fuerza laboral de los Estados Unidos a través de sus Prioridades Legislativas para 2024. Estas prioridades se centran en mejorar el desarrollo de la fuerza laboral para adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de una población diversa, incluidos los jóvenes y las comunidades desfavorecidas. Entre las iniciativas clave se incluyen el aumento de las inversiones federales en programas de mano de obra, la promoción de la movilidad económica y la reducción de las barreras sistémicas al empleo. Además, se impulsa una financiación más flexible que permita a los estados adaptar sus estrategias de mano de obra a las realidades demográficas locales, garantizando que todas las personas tengan acceso a oportunidades de formación y empleo.

Para obtener más detalles, puede consultar el informe completo.⁸³

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: abordar los cambios demográficos

En respuesta a los cambios demográficos en los Estados Unidos, el Gobierno ha puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a mejorar el desarrollo de la fuerza laboral. Estas iniciativas incluyen asociaciones con instituciones educativas para crear programas de formación a medida que aborden las carencias de competencias, la divulgación dirigida a las poblaciones infrarrepresentadas para promover la inclusión en el mercado laboral y el desarrollo de servicios de colocación que emparejen eficazmente a los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo. A través de estas medidas, los SPE trabajan activamente

⁸¹ Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., y Elizabeth Arias, Ph.D "Mortalidad en los Estados Unidos, 2022", *Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos*, marzo de 2024, [Resumen de datos del NCHS](#)

⁸² "Anuario de estadísticas de inmigración de 2022", Oficina de Estadísticas de Seguridad Nacional, noviembre de 2023, [Anuario de estadísticas de inmigración de 2022](#)

⁸³ "Prioridades legislativas de la NASWA para 2024", Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 10 de enero de 2024, [Prioridades legislativas de la NASWA para 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

para garantizar un mercado laboral resiliente que pueda adaptarse a los retos del envejecimiento de la población y la dinámica demográfica cambiante.⁸⁴

Programa nacional: Programa de Empleo para Personas Mayores en la Comunidad (SCSEP)

- **Objetivos:** Los trabajadores de edad avanzada aprenden nuevas habilidades, fomentan la formación para la autosuficiencia y la colocación laboral, y trabajan para reincorporarse al mercado laboral.
- **Servicios:** Ganar al menos el salario mínimo, recibir formación laboral y oportunidades educativas, y adquirir experiencia en el puesto de trabajo.
- **Requisitos:** Tener 55 años o más, un nivel de ingresos anual inferior al 125% del umbral de pobreza y estar desempleado.

Programa local en Iowa: Cómo lidiar con la discriminación por edad: taller de búsqueda de empleo que ofrece asesoramiento a los habitantes mayores de Iowa.⁸⁵ El taller enseña cómo adaptar el currículum a la edad y mantenerse al día en materia tecnológica.

Empleador local en Alaska que contrata a trabajadores mayores: la historia se puede encontrar aquí⁸⁶ y en su sitio web.⁸⁷

4.2.8 13 de noviembre de 2024: reunión intermedia del G7 sobre el envejecimiento de la población

El Grupo de Trabajo Intermedio del G7 de WAPES celebró su reunión intermedia el 13 de noviembre de 2024 en la sede de France Travail en París, como parte de una serie de debates que comenzaron en la primavera de 2024. El objetivo de estos debates era preparar este documento de trabajo que aborda los retos del cambio demográfico.

En esta sesión intermedia, se prestó especial atención al envejecimiento de la población activa, un problema común a todos los países del G7, caracterizados por bajas tasas de natalidad y mercados laborales ajustados. Esta situación requiere una reorganización y adaptación de los servicios públicos de empleo para que personas de todas las edades puedan acceder a un empleo significativo. La jornada contó con inspiradoras presentaciones en las que los países compartieron enfoques basados en la realidad. Entre los aspectos más destacados se encuentran las herramientas de búsqueda de empleo diseñadas específicamente para trabajadores mayores, los programas de desarrollo de competencias, las iniciativas de apoyo a los empleadores y mucho más, también para apoyar a las personas vulnerables con múltiples retos.

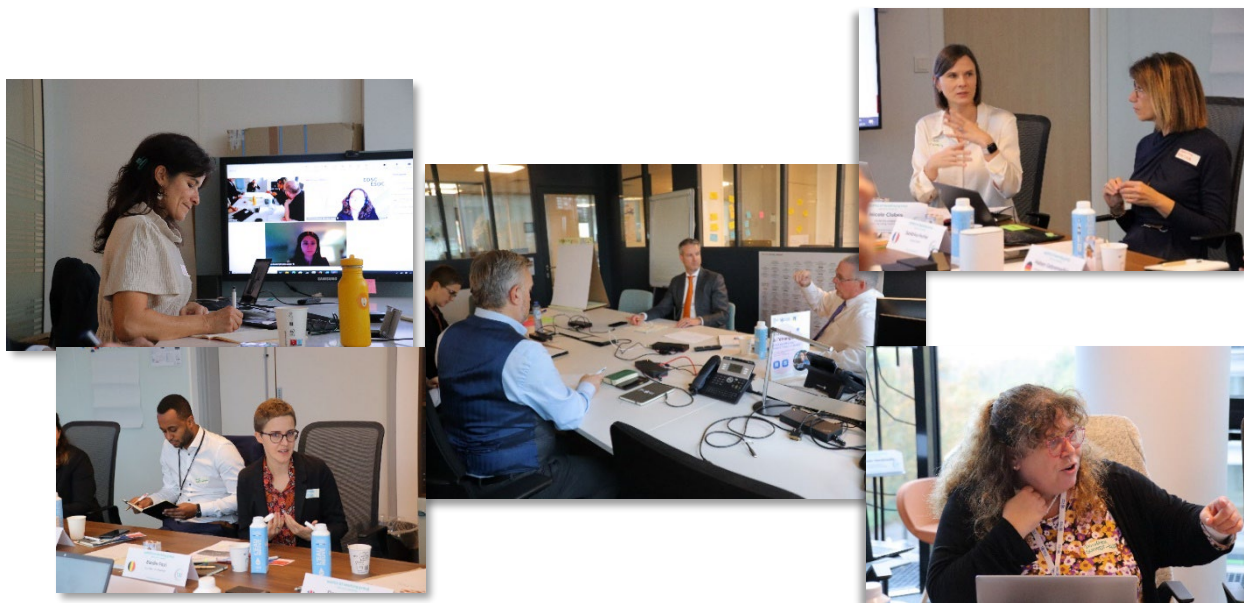
⁸⁴ “Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022”, Congreso de los Estados Unidos, 5 de mayo de 2022, H.R.7309 - 117.º Congreso (2021-2022): [Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022](#)

⁸⁵ “Cómo lidiar con la discriminación por edad: taller de búsqueda de empleo ofrece consejos a los habitantes mayores de Iowa”, Departamento de Fuerza Laboral de Iowa, 20 de abril de 2023, [Cómo lidiar con la discriminación por edad: taller de búsqueda de empleo ofrece consejos a los habitantes mayores de Iowa | Desarrollo de la Fuerza Laboral de Iowa](#)

⁸⁶ “Copper River Seafoods recibe el premio Nacional a la Empresa del Año”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 11 de septiembre de 2019, [Copper River Seafoods recibe el premio Nacional a la Empresa del Año | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

⁸⁷ “Copper River Seafoods”, consultado el 20 de junio de 2025, [Copper River Seafoods, Inc.](#)

Además, el grupo tuvo el honor de acoger e invitar a representantes de la OIT, la OCDE y la Comisión Europea, que describieron las tendencias mundiales del envejecimiento y sus implicaciones para los mercados laborales y las instituciones. Se puede encontrar más información y un informe en el sitio web de WAPES.⁸⁸



4.3 Desajuste de competencias y oportunidades de empleo: estrategias para abordar el desajuste de competencias a través de los SPE

El desajuste de competencias supone un obstáculo importante para el empleo, especialmente en mercados laborales en rápida evolución. Los servicios públicos de empleo se encuentran en una posición única para identificar las diferencias entre las competencias de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral, y para aplicar intervenciones específicas. En este capítulo se examinan las estrategias que pueden adoptar los SPE para salvar el desajuste de competencias y mejorar las oportunidades de empleo en diversos sectores y poblaciones.

4.3.1 Canadá

Comprender el desajuste de competencias

Canadá supervisa constantemente el mercado laboral, sus tendencias y sus necesidades cambiantes para comprender los desajustes entre las competencias y las necesidades de diversas maneras.

El Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) lleva a cabo investigaciones pertinentes para las políticas de forma ad hoc sobre cuestiones relacionadas con las competencias y el empleo, incluido el estudio de los desajustes entre las competencias y las necesidades del mercado laboral. Estos estudios se centran a menudo en determinadas poblaciones de interés (por ejemplo, los inmigrantes, las mujeres u otros grupos infrarrepresentados) mediante el análisis de datos de encuestas, incluido el censo de Canadá.

⁸⁸ Pierre-Alain Vandewalle, “Reunión intermedia del grupo de trabajo del G7 en París”, WAPES, 22 de noviembre de 2024, [Reunión intermedia del grupo de trabajo del G7 en París - WAPES](#)

Además, el **Centro de Competencias Futuras** de Canadá⁸⁹ ayuda a comprender la evolución del mercado laboral canadiense mediante la innovación independiente y la investigación aplicada, que identifica las tendencias emergentes en materia de competencias, prueba nuevos enfoques para la evaluación y el desarrollo de competencias y difunde ampliamente los datos para informar la programación futura.

Estrategias para abordar el desajuste de competencias y apoyar la adaptabilidad de la mano de obra

La estrategia de Canadá para abordar los desajustes de competencias y apoyar la adaptabilidad de la mano de obra se aplica mediante la colaboración con las provincias y territorios, así como a través de su conjunto de programas y políticas.

Acuerdos sobre el mercado laboral

El Gobierno de Canadá invierte 3000 millones de dólares anuales en virtud de los acuerdos sobre el mercado laboral (Acuerdos de Desarrollo del Mercado Laboral y Acuerdos de Desarrollo de la Fuerza Laboral) con las provincias y territorios (PT). Esta asociación con los PT respalda las prioridades del Gobierno de Canadá en materia de mercado laboral y reduce los desajustes de competencias mediante el uso de la red provincial y territorial de servicios de empleo de los centros de empleo y las instituciones de formación. Estos acuerdos ayudan a un millón de canadienses al año a obtener la formación y el apoyo laboral que necesitan. Los acuerdos proporcionan ayudas específicas para ayudar a los trabajadores y a los empleadores a adaptarse a las necesidades cambiantes y diversas del mercado laboral, incluidas las relacionadas con los sectores con mayor demanda.

Bolsa de trabajo (*Job Bank*)

Job Bank, el servicio nacional de empleo en línea de Canadá, dispone de varias herramientas y recursos para ayudar a identificar, comprender y abordar los desajustes de competencias entre los solicitantes de empleo y los empleadores, entre los que se incluyen:

- **Job Match**⁹⁰: Permite a los solicitantes de empleo ver las competencias que demandan los empleadores para un puesto de trabajo u ocupación concretos (así como determinar si sus competencias se ajustan a una oportunidad de empleo).
- **Herramienta de transición de la escuela al trabajo**⁹¹ : Tome decisiones informadas sobre su educación y habilidades para encontrar un trabajo o una carrera profesional.
- **Cuestionarios sobre carreras profesionales**⁹² : Los cuestionarios y pruebas sobre carreras profesionales de Job Bank ayudan a las personas a elegir, cambiar o desarrollar su carrera profesional, permitiéndoles conocerse mejor a sí mismas y explorar la amplia gama de oportunidades profesionales disponibles.

⁸⁹ "Future Skills Centre", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Inicio - Future Skills Centre • Centre des Compétences futures](#)

⁹⁰ "JobMatch", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Job Match - Job Bank](#)

⁹¹ "Herramienta de transición de la escuela al trabajo", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición de la escuela al trabajo - Banco de empleo](#)

⁹² "Cuestionarios sobre carreras profesionales", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Planifica tu carrera con los cuestionarios sobre carreras profesionales - Banco de Empleo](#)

- **Herramienta de transición laboral**⁹³ : Encuentre nuevas oportunidades de trabajo que pueden requerir cierta formación adicional, pero que se ajustan a sus objetivos profesionales y sus intereses.
- **Perfiles de empleo**⁹⁴: Infórmese sobre una profesión: habilidades, requisitos del puesto, salarios, puestos disponibles, perspectivas profesionales y mucho más.
- **Consejos para la planificación profesional**⁹⁵ : Descubra los pasos clave que debe tener en cuenta al planificar su carrera profesional.

Job Bank también está conectado con más de 838 centros de empleo en todo Canadá. Estos centros ofrecen asesoramiento y orientación adaptados a la realidad de los mercados laborales locales y proporcionan a los solicitantes de empleo servicios como evaluaciones de habilidades y capacidades, asistencia en la búsqueda de empleo, redacción de currículums, preparación de entrevistas, talleres y sesiones informativas sobre el mercado laboral y derivaciones a programas de orientación laboral y formación.

Programa de soluciones sectoriales para la fuerza laboral

El Programa de soluciones sectoriales para la fuerza laboral (SWSP)⁹⁶ aborda y previene el desajuste de competencias en el mercado laboral canadiense. Mediante la financiación de proyectos específicos para cada sector, permite a los trabajadores adquirir las recualificaciones y la formación necesarias que se ajustan a las demandas actuales y emergentes de todos los sectores. Los proyectos del SWSP aprovechan una amplia gama de actividades, como el desarrollo de información sobre el mercado laboral, planes de formación y herramientas, y la puesta en marcha de iniciativas que apoyan a los empleadores y a los trabajadores.

Programa de prácticas laborales para estudiantes

El Programa de prácticas laborales para estudiantes (SWP)⁹⁷ reduce los desajustes de competencias entre los estudiantes canadienses al apoyar la creación de oportunidades de aprendizaje integrado en el trabajo (WIL) para estudiantes de todas las edades matriculados en cualquier programa de educación postsecundaria en un colegio, universidad o politécnico de Canadá. El SWP ayuda a los estudiantes de educación superior a desarrollar habilidades que les preparen para el mundo laboral, a los empleadores a contratar y desarrollar talento, y a las instituciones de educación superior a mantenerse al día con las cambiantes expectativas laborales. Con el fin de garantizar el acceso y fomentar la inclusión, el SWP toma medidas para promover las oportunidades de WIL para los estudiantes

⁹³ "Herramienta de transición laboral", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición laboral - Banco de empleo](#)

⁹⁴ "Perfiles laborales", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Perfiles laborales - Banco de empleos](#)

⁹⁵ "Asesoramiento sobre planificación profesional", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Asesoramiento sobre planificación profesional - Banco de Empleo](#)

⁹⁶ "Acerca del Programa de Soluciones Sectoriales para la Fuerza Laboral", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Acerca del Programa de Soluciones Sectoriales para la Fuerza Laboral - Canada.ca](#)

⁹⁷ "Programa de prácticas laborales para estudiantes", Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Programa de prácticas laborales para estudiantes - Canada.ca](#)

infrarrepresentados, incluyendo las minorías visibles, las mujeres en STEM⁹⁸, los pueblos indígenas, las personas con discapacidades y los recién llegados a Canadá.

Programa de desarrollo de la fuerza laboral comunitaria

Introducido en 2021, el **Programa de desarrollo de la fuerza laboral comunitaria (CWDP)**⁹⁹ es un programa piloto que apoya a las comunidades en el desarrollo de planes locales que identifican áreas de alto crecimiento y conectan a los empleadores con los proveedores de formación para mejorar las habilidades y reciclar a los solicitantes de empleo con el fin de cubrir los puestos de trabajo demandados. El CWDP pone a prueba enfoques comunitarios innovadores para ayudar a las comunidades a recuperarse y mejorar su resiliencia mediante la planificación de la fuerza laboral y la formación profesional, con el objetivo de promover las prioridades nacionales y regionales, incluida la transición a una economía baja en carbono.

Habilidades para el éxito (*Skills for Success*)

Canadá ha puesto en marcha el modelo Habilidades para el éxito (SFS), que identifica nueve habilidades fundamentales y transferibles que ayudarán a los canadienses a responder a las necesidades del mercado laboral actual y futuro. Además de la alfabetización, la aritmética y las habilidades digitales, el modelo incorpora habilidades como la adaptabilidad, la creatividad y la innovación, que son necesarias para tener éxito en un lugar de trabajo en rápida evolución. El SFS también apoya a las personas de grupos infrarrepresentados, como los pueblos indígenas, las personas con discapacidad, las mujeres, los canadienses 2SLGBTQ+¹⁰⁰, las personas de comunidades lingüísticas minoritarias oficiales y los canadienses racializados.

A través del SFS, hasta 90 000 canadienses mejorarán sus habilidades fundamentales y transferibles para poder prepararse mejor, conseguir y mantener un empleo, y adaptarse y tener éxito en el trabajo. Los proyectos financiados por el programa *Skills for Success* proporcionan diversos tipos de apoyo a las personas, entre ellos oportunidades de formación laboral, en línea o presencial, herramientas gratuitas de evaluación de habilidades y recursos de formación, y ayuda para ponerse en contacto con empleadores y puestos de trabajo disponibles.

Estudios de casos

Habilidades para el éxito (*Skills for Success*)

- Un proyecto exitoso de *Skills for Success* que aborda el desajuste de competencias es el acuerdo de financiación de 630 000 dólares con la Isla del Príncipe Eduardo (PEI), en colaboración con una organización externa llamada PEI Literacy Alliance, para llevar a cabo un programa piloto destinado a mejorar las competencias básicas

⁹⁸ STEM es el acrónimo en inglés para “Science, Technology, Engineering, Mathematics”. El equivalente en español es CTIM “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas”.

⁹⁹ “Programa de desarrollo de la mano de obra comunitaria”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Programa de desarrollo de la mano de obra comunitaria - Canada.ca](https://www.canada.ca/gov/eng/comm-dev-program.html)

¹⁰⁰ El acrónimo 2SLGBTQI+ es utilizado por el Gobierno de Canadá para referirse a la comunidad canadiense: **2S** (Two-Spirit, reconoce a las personas bispirituales como las primeras comunidades 2SLGBTQI+); **L** (lesbiana); **G** (gay); **B** (bisexual); **T** (transgénero); **Q** (queer); **I** (intersexual, incluye características sexuales más allá de la orientación, identidad y expresión de género); **+** (otras identidades de las comunidades sexuales y de género diversas). Fuente: [2SLGBTQI+ terminology – Glossary and common acronyms - Canada.ca](https://www2.gov.gc.ca/eng/2slgbtqi-terminology-glossary-and-common-acronyms.html)

y transferibles de los canadienses subempleados y desempleados para que puedan trabajar en el sector sanitario. El programa piloto, que comenzó en 2022 y está previsto que finalice en 2025, ofrece a los participantes prácticas laborales de seis semanas en el sector sanitario de la PEI y apoya a los empleadores con servicios de tutoría para garantizar que cuentan con el apoyo adecuado. Hasta la fecha, este proyecto ha formado a 48 personas, ha colaborado con cuatro socios de apoyo social de la comunidad y ha colaborado con ocho empleadores.

Habilidades futuras (*Future Skills*)

- El proyecto de **reclutamiento y evaluación virtuales** del *Future Skills Centre para el sector de la construcción sindicalizado* tiene como objetivo satisfacer la creciente demanda de trabajadores en el sector de la construcción, en particular de los grupos infrarrepresentados. A través de una plataforma en línea gratuita que ofrece recursos y asesoramiento profesional, los trabajadores en activo y los solicitantes de empleo pueden explorar las posibilidades de aprendizaje y las carreras profesionales en los oficios cualificados de la construcción, conectarse a una evaluación en línea, acceder a herramientas y recursos de aprendizaje y utilizar un sistema de emparejamiento para trabajos de construcción sindicalizados. La primera fase del proyecto tuvo un gran éxito al atraer a aproximadamente 4500 candidatos, incluidas poblaciones tradicionalmente infrarrepresentadas, para explorar carreras en oficios especializados de la construcción.

Conclusión

Canadá aborda los desajustes de competencias mediante la financiación, la programación y herramientas del mercado laboral como Job Bank, el Programa de Soluciones Sectoriales para la Fuerza Laboral, el Programa de Prácticas Laborales para Estudiantes, el Programa de Desarrollo de la Fuerza Laboral Comunitaria, los acuerdos del mercado laboral, *Future Skills* y *Skills for Success*. Estas iniciativas apoyan la adaptación del mercado laboral a los cambios demográficos y mejoran las oportunidades de empleo para los grupos infrarrepresentados, al tiempo que aumentan la resiliencia de la fuerza laboral. Abordar los desajustes de competencias también impulsa la productividad, ya que garantiza que los trabajadores canadienses tengan las competencias adecuadas para los puestos de trabajo disponibles, lo que fomenta la innovación y la eficiencia.

4.3.2 Francia

Papel del SPE francés

Cada año, France Travail envía un cuestionario a las empresas (*Encuesta sobre las necesidades de mano de obra, BMO*) para conocer sus necesidades de contratación por sector de actividad y zona de empleo. Entre otras cosas, permite orientar mejor a los demandantes de empleo hacia cursos de formación u ofertas de trabajo que se ajusten a las necesidades del mercado laboral.

Además, el mercado laboral puede observarse a nivel nacional, regional y local. Todos los actores implicados, por ejemplo, los orientadores (que guían a los solicitantes de empleo, las empresas y los territorios), los terapeutas laborales, así como los gestores locales, dirigen las acciones para orientar los avances de France Travail (FT) en ese ámbito. Esto puede llevarse

a cabo mediante diversas herramientas: una de ellas es el “Diagnóstico Territorial”, un análisis que resume las principales características, fortalezas, debilidades y potencial de cada región (solicitantes de empleo, empleadores y asociaciones), a través de la observación de las actividades económicas locales, los indicadores designados y la Gran Biblioteca de Competencias de Francia.¹⁰¹

Herramientas para abordar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias

- **MétierScope**: está diseñado para ayudar a las personas en transición profesional que buscan información sobre carreras, competencias y procedimientos.
- **“Changer de métier – Cambiar de carrera”**, abre nuevas perspectivas profesionales a los usuarios, proponiéndoles una lista de 10 profesiones cercanas a su perfil de competencias. Si se trata de uno de los 10 puestos más cercanos, los puestos buscados en el perfil aparecen en la lista.
- **Méthode de Recrutement par Simulation (Método de selección por simulación)**: consiste en identificar todas las cualidades (talentos, habilidades sociales...) que poseen los candidatos y que pueden transferirse a puestos de trabajo. Los candidatos participan en una sesión de evaluación durante la cual realizan ejercicios diseñados específicamente en relación con situaciones laborales reales.
- **Toutes les clés pour mon emploi durable (Todas las claves para un empleo sostenible)**: es un servicio individual y personalizado sobre técnicas de búsqueda de empleo, en el que se certifican las competencias en relación con el plan de carrera.
- **Perfil de competencias en el espacio personal**: el enfoque basado en las competencias permite responder mejor a las expectativas de los reclutadores, que buscan competencias en constante evolución, además de un puesto de trabajo específico.
- **B2Ideas – Business to Ideas**: es una plataforma diseñada para combatir la discriminación durante la contratación. Los reclutadores están recurriendo a soluciones como los CV anónimos, que les permiten centrarse únicamente en las competencias y la experiencia del solicitante. Se trata de una forma excelente de evaluar las competencias de los candidatos y detectar las habilidades sociales (habilidades conductuales) más necesarias, que a veces son difíciles de identificar en los procesos de contratación más tradicionales.¹⁰²

Iniciativas o programas exitosos del SPE

ROME (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois - Directorio Operativo de Profesiones y Empleos*) tiene como objetivo promover la movilidad profesional y emparejar las ofertas de empleo con los solicitantes. El objetivo de su última versión, **ROME 4.0**, es desarrollar, bajo una nomenclatura única, un enfoque basado en las habilidades que ayude a superar las graves presiones de contratación que afectan actualmente al mercado laboral. En

¹⁰¹ “Grande Bibliothèque: un panorama rico y variado de estudios prospectivos para conocer y comprender mejor los retos profesionales de los distintos sectores”, France Compétences, 3 de julio de 2023, [France compétences](#)

¹⁰² “B2Ideas”, consultado el 20 de junio de 2025, [Business to Ideas – ¡La integración profesional nunca ha estado tan cerca!](#)

su estructura, incluye varias opciones, por ejemplo, si un campo laboral se caracteriza por cambios ecológicos, digitales o demográficos. El objetivo es reconocer las competencias interpersonales, organizativas y de desarrollo, potenciando así el valor de la experiencia adquirida en estos ámbitos y ayudando a los empleadores a especificar sus expectativas en términos de competencias interpersonales, organizativas y de aprendizaje, en función de los requisitos del puesto que se va a cubrir. Al mismo tiempo, facilita el acceso a la formación de las personas menos cualificadas y ofrece una formación que combina competencias clave y competencias transversales como medio para promover la profesionalización. La IA apoyará la captación de competencias emergentes y puestos de trabajo emergentes mediante el análisis periódico de los datos erróneos o faltantes (ofertas de empleo, CV, formación, etc.).

En conclusión, esta reconstrucción de la herramienta supone un cambio importante en la forma de entender el potencial profesional. Ofrece una visión más precisa y abierta del potencial, lo que permite a cada individuo aprovechar al máximo las características únicas de su trayectoria profesional para facilitar las transiciones profesionales.

La Cuenta Personal de Formación (Compte personnel de formation, CPF) permite a todos los trabajadores y demandantes de empleo (mayores de 16 años), desde el momento en que se incorporan al mercado laboral hasta la fecha en que reclaman todos sus derechos de pensión, adquirir derechos de formación que pueden utilizar a lo largo de su vida laboral.¹⁰³

A su vez, el Proyecto de Transición Profesional (Projet de Transition Professionnelle - PTP) permite a todos los empleados utilizar los derechos de su Cuenta de Formación Individual para ayudar a financiar un curso de formación que conduzca a una cualificación, con el objetivo de cambiar de carrera o de profesión.

Durante el período de excedencia concedido para seguir esta formación, el empleado recibe una remuneración y se le cubren los gastos de formación y los gastos complementarios.

Estas iniciativas ofrecen una gran variedad de oportunidades a todos los empleados/solicitantes de empleo que deseen mantenerse al día de los cambios actuales y las tendencias futuras del mercado laboral.¹⁰⁴

Conclusión

Actualmente, France Travail ha entrado en un periodo de transformación para mantenerse al día con los retos futuros. Las consecuencias de estos problemas se observan en muchos ámbitos laborales, por lo que France Travail se ha dotado de una serie de proyectos que acompañan a los demandantes de empleo y simplifican su búsqueda de trabajo, con el objetivo de lograr la mejor adecuación posible entre las competencias y las necesidades del mercado laboral. La adecuación de la educación a las competencias reales que se buscan en el mercado laboral es también una de nuestras preocupaciones, por lo que damos gran importancia al reciclaje y la mejora de las competencias, a través del CPF y el PTP, accesibles a todos los trabajadores y demandantes de empleo, sin discriminación alguna.

¹⁰³ “La cuenta personal de formación (CPF) está al servicio de su proyecto de formación”, France Travail, consultado el 20 de junio de 2025, [La cuenta personal de formación \(CPF\) | France Travail](#)

¹⁰⁴ « Le projet de transition professionnelle », Ministère Du Travail, De La Santé, Des Solidarités, Et Des Familles, 2 de enero de 2019, [Le projet de transition professionnelle | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

Luchar contra el desajuste puede contribuir a lograr la inclusión social de las personas que se encuentran alejadas del mercado, dándoles la oportunidad de integrarse en él. Por ejemplo, en 2023, la región de Nueva Aquitania contaba con más de 202 300 (43,3 %) LTU. Un año después, 114 800 de ellas se habían integrado en el mercado laboral y el número de demandantes de empleo de larga duración se redujo hasta el 13 % en la región.

4.3.3 Alemania

Papel del SPE alemán

El déficit de cualificaciones y el desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral alemán suponen un reto importante, especialmente en el contexto del cambio demográfico y el desarrollo tecnológico. Para hacer frente a este desajuste, la Agencia Federal de Empleo (BA) ha desarrollado un enfoque sistemático. Este incluye la recopilación y el análisis continuos de datos sobre el desempleo, las ofertas de empleo y las cualificaciones. Las herramientas de previsión y los análisis del mercado laboral permiten a la BA detectar los cambios de forma temprana y responder en consecuencia. La colaboración con los empleadores y las instituciones educativas garantiza que los contenidos de la formación se ajusten a las demandas del mercado. Un estudio del IAB muestra que los desajustes entre las cualificaciones de los desempleados y los requisitos de las ofertas de empleo constituyen una parte importante del desempleo.¹⁰⁵

Iniciativas o programas exitosos del SPE

- Orientación profesional y formación continua: la BA promueve la formación profesional continua para dotar a la población activa de las cualificaciones necesarias.
- Alianzas educativas: la BA colabora estrechamente con instituciones educativas, empresas y partes interesadas regionales para adaptar mejor los contenidos formativos a las necesidades reales del mercado laboral. Estas alianzas permiten una formación práctica y promueven la integración de los jóvenes en el mercado laboral.
- Promoción del reciclaje profesional: La Ley de Oportunidades de Cualificación ofrece apoyo para el reciclaje profesional de los trabajadores que ya no pueden desempeñar sus antiguos puestos de trabajo debido a cambios estructurales o innovaciones tecnológicas.
- Seguridad laboral cualificada mediante la contratación de mano de obra cualificada: ante la escasez de trabajadores cualificados y el cambio demográfico, la BA participa activamente en la contratación de trabajadores cualificados del extranjero, integrando en el mercado laboral alemán a personal altamente cualificado procedente de diversos países.

¹⁰⁵ « Accounting for Qualification in Mismatch Unemployment », Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Accounting for Qualification in Mismatch Unemployment - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

Mejores prácticas: contratación de mano de obra cualificada en función de las necesidades del mercado laboral:

- En el marco del programa “Triple Win¹⁰⁶“, la Agencia Federal de Empleo (BA), en cooperación con la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), contrata a trabajadores cualificados de Filipinas, Túnez, Indonesia, Jordania y los estados indios de Kerala y Telangana, así como a aprendices de cuidados de Vietnam y Kerala (India) para clínicas e instituciones de cuidados alemanas.
- El programa “THAMM Plus¹⁰⁷“, que trae a Alemania trabajadores cualificados y aprendices de Egipto, Marruecos y Túnez, garantiza una migración laboral justa y regulada y apoya tanto a los trabajadores como a las empresas en la colocación y la integración.
- A través del programa “APAL¹⁰⁸“, la BA coloca a aprendices de El Salvador, México, Brasil, Colombia, Uzbekistán y la India en el mercado laboral alemán. Dependiendo del país de origen, las personas pueden elegir entre formación en el sector médico (por ejemplo, enfermería), oficios técnicos o trabajos de construcción. La BA coordina y apoya todo el proceso, desde el reconocimiento de los títulos escolares extranjeros hasta la formación lingüística (nivel B1 o B2). El programa sigue los principios de contratación justa y ética y se ajusta a las normas internacionales.

Perspectivas de futuro y retos

A pesar de los avances en la resolución del desajuste de competencias, el cambio demográfico sigue siendo un reto importante para el mercado laboral alemán. La Agencia Federal de Empleo (BA) sigue haciendo hincapié en el aprendizaje permanente, especialmente para los trabajadores mayores, las mujeres y las personas de origen inmigrante. Sin embargo, cada vez se presta más atención a la contratación de trabajadores cualificados del extranjero para satisfacer lo antes posible la creciente demanda de personal cualificado. La integración de los trabajadores cualificados extranjeros, sus familias y su inclusión satisfactoria en la sociedad alemana representan retos fundamentales. Debe prestarse especial atención a los obstáculos burocráticos, los retos interculturales y la integración a largo plazo. Es igualmente importante garantizar que la contratación de trabajadores cualificados en los países socios sea justa y sostenible, sin descuidar las necesidades locales.

Conclusión

La Agencia Federal de Empleo desempeña un papel crucial a la hora de abordar el desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Mediante la formación continua específica, el reciclaje profesional, la mejora de las competencias y la colaboración con instituciones educativas, se refuerza la empleabilidad de la mano de obra y se combate la escasez de mano de obra cualificada.

¹⁰⁶ „Programm Triple Win“, Bundesagentur Für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Programm Triple Win | Bundesagentur für Arbeit](#)

¹⁰⁷ „Projekt THAMM Plus“, Bundesagentur Für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Projekt THAMM Plus | Bundesagentur für Arbeit](#).

¹⁰⁸ „APAL“, Bundesagentur Für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [APAL | Bundesagentur für Arbeit](#)

La contratación internacional de mano de obra cualificada es especialmente importante, ya que estabiliza el mercado laboral a corto plazo en cooperación con las necesidades de la economía y la política. La adaptación continua de los contenidos formativos a las necesidades del mercado laboral mejora las oportunidades de empleo y ayuda a hacer frente al cambio demográfico. Al detectar tempranamente las necesidades del mercado laboral y responder activamente con diversas medidas, la BA contribuye de manera significativa a reforzar la competitividad de la economía alemana, identifica los déficits de cualificación y crea oportunidades de empleo.

4.3.4 Italia

Desajuste de competencias en Italia

El problema del desajuste de competencias es una cuestión central en el mercado laboral italiano en los últimos años. El aumento del empleo que se ha producido en Italia en los últimos años tiene un potencial limitado precisamente por la existencia de un fuerte desajuste, que se sitúa en torno al 48 % de media, porcentaje que ha crecido de forma constante en los últimos años. Este problema no solo afecta a las competencias fundamentales para la innovación en la economía italiana, que tienen una dificultad de contratación de alrededor del 60 %, sino también a las competencias de nivel inferior, por ejemplo, las relacionadas con el comercio y los servicios, que son difíciles de encontrar para alrededor del 50 % de la demanda de las empresas. Si tenemos en cuenta la caída de la natalidad y la transición generacional en curso, la estrategia para contrarrestar el desajuste de competencias es fundamental en Italia y el papel de los servicios públicos de empleo es decisivo.

Comprender los desajustes de competencias

Los sistemas regionales de centros de empleo de Italia utilizan una herramienta de encuesta nacional para interpretar y supervisar los fenómenos, con informes trimestrales, que identifica las necesidades de las empresas a nivel nacional, regional y provincial. El sistema se denomina “Excelsior System” y lo aplica el Ministerio de Trabajo con las Cámaras de Comercio, y se basa en la encuesta constante de las necesidades profesionales de las empresas. A esta herramienta se suman otras herramientas de previsión y evaluación relacionadas con el mercado laboral regional y el empleo local o los sistemas categóricos. Además, en Italia, las organizaciones empresariales y sindicales proporcionan encuestas y seguimientos constantes a los servicios públicos de empleo en los distintos sectores económicos. Las distintas bases de datos sobre la oferta y la demanda de mano de obra se coordinarán en los próximos meses para su inclusión en la nueva plataforma nacional italiana del mercado laboral promovida por el Ministerio de Trabajo, el sistema Siisl.

Abordar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias

Los servicios de empleo, en particular a través del programa nacional GOL, tienen la tarea, conociendo los datos y las tendencias del mercado laboral territorial, de llevar a cabo itinerarios de acompañamiento laboral y de desempleo que tengan en cuenta la orientación, el análisis de competencias, la evaluación y la definición de una política activa a través de un itinerario personalizado. Aproximadamente 300 000 personas desempleadas se han incluido en estas vías de reciclaje profesional y, para 2025, el objetivo es completar las vías de reciclaje profesional para otras 500 000 personas desempleadas. La plataforma Siisl

proporcionará a los servicios públicos de empleo herramientas compartidas de orientación y evaluación para la elaboración de perfiles cualitativos y, a lo largo de 2025, se probarán y aplicarán herramientas de inteligencia artificial.

Iniciativas o programas exitosos del SPE

Los niveles esenciales de rendimiento de los servicios públicos de empleo italianos prevén acciones de orientación obligatorias y la definición de itinerarios de formación para el trabajo que tengan en cuenta el análisis de las competencias de los demandantes de empleo y la distancia con respecto a la demanda de las empresas disponibles y la búsqueda de trabajadores. El sistema del programa GOL define los métodos y herramientas de la trayectoria de inserción consiguiente. Como parte de las intervenciones generales implementadas a través del programa GOL, la agencia técnica del Ministerio de Trabajo denominada SLI, Sviluppo Lavoro Italia, supervisó varias buenas prácticas territoriales. Por ejemplo, experiencias en áreas difíciles como las “escuelas de orientación laboral” en Calabria, con la realización de una colaboración sinérgica entre los Centros de Empleo de la Región de Calabria, las escuelas de secundaria superior y SLI en la realización de cursos de laboratorio, presenciales y a distancia, llevados a cabo con alumnos de 4.º y 5.º curso sobre temas de orientación laboral. En concreto, en la zona de la provincia de Reggio Calabria, se ha desarrollado una red de colaboración en la que participan escuelas, centros de empleo, CCIAA, Confindustria y consultores de empleo, que gira en torno al centro de empleo “pivote” y conecta el sistema escolar con el mercado laboral y el mundo empresarial con el fin de ofrecer respuestas en materia de formación y empleo a las necesidades cruciales de los jóvenes y las empresas de la zona metropolitana. Otra buena práctica señalada por el análisis de Sviluppo Lavoro Italia es la promoción de la figura de los gestores de empleo, con los que las oficinas de empleo de Cerdeña gestionan directamente la demanda de las empresas y siguen la identificación del candidato y su colocación en la empresa.

Apoyo a la adaptabilidad de la mano de obra

El programa nacional GOL incluye un módulo obligatorio para que todas las personas desempleadas participen en un programa específico de adaptación de las competencias digitales. Además, varios programas de recualificación incluyen la participación en cursos diseñados para colmar la brecha de competencias digitales entre los desempleados italianos.

Mejorar las oportunidades de empleo

El problema del desajuste educativo afecta al menos a la mitad de los desempleados italianos y, por lo tanto, es una prioridad para los programas de intervención política activa. La estrategia nacional incluye el desarrollo en los últimos meses de una plataforma digital específica, denominada Siisl, en la que convergen los datos sobre la oferta y la demanda, el acceso a las políticas activas y la participación en las iniciativas de formación incluidas en la plataforma. Esta plataforma está destinada a convertirse en la herramienta de trabajo fundamental para los operadores de los centros de empleo. Aumentar la participación en el mercado laboral es un objetivo fundamental para Italia y, por esta razón, Italia debe mejorar el acceso a cursos gratuitos para los desempleados y la conexión entre los servicios de empleo, los servicios sociales, las intervenciones de formación y la demanda empresarial.

Impacto económico y social

Aumentar la participación en el mercado laboral es un importante objetivo de inclusión que solo puede lograrse mediante la capacidad de los servicios públicos de empleo para colaborar con los servicios sociales en la promoción de vías de inclusión activa. De este modo, la autonomía que las personas alcanzan a través del trabajo y las competencias también contribuye al desarrollo económico y al aumento de la productividad de las empresas.

4.3.5 Japón

Papel del SPE de Japón

Tras la COVID-19, la escasez de mano de obra se está agravando de nuevo en el mercado laboral japonés. Además, a medio y largo plazo, el mercado laboral japonés se enfrenta a un aumento de las restricciones en la oferta de mano de obra debido al descenso de la población. Los retos derivados del desajuste de competencias deben derivarse de este contexto. Para hacer frente a esta situación, debemos centrarnos en tres pilares:

- Fomentar la participación laboral de personas de diversos orígenes y garantizar la mano de obra
- Utilizar la tecnología para aumentar la productividad laboral
- **Desarrollar las competencias y mejorar las funciones del mercado laboral.**

Los servicios públicos de empleo podrían ser un importante coordinador y operador para mejorar las medidas en colaboración con las partes interesadas.

Iniciativas o programas exitosos del SPE

- Para los solicitantes de empleo

En 544 Hello Works, se ofrece asesoramiento y colocación con una calidad uniforme gracias al uso del sistema de red integral a nivel nacional “Hello Work System”. En esta plataforma, el personal puede utilizar diversa información integrada para realizar una adecuación eficiente de los puestos de trabajo y sugerir formaciones profesionales adecuadas, incluidos datos de análisis del mercado laboral regional. Además, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW) se centra recientemente en el desarrollo del sitio web de información integral sobre el lugar de trabajo “Shokuba Labo” y el sitio web de información profesional “Job Tag”, dirigidos principalmente a las generaciones más jóvenes.¹⁰⁹¹¹⁰

- Para los empleados: ampliación de la ayuda directa a los trabajadores individuales

Tradicionalmente, el apoyo gubernamental al desarrollo de las competencias profesionales de los empleados se ha implementado principalmente a través de sus empresas. El MHLW lo revisó y amplió la ayuda directa a los empleados para que puedan realizar cursos de formación y capacitación con el objetivo de promover su desarrollo profesional voluntario. En este programa, incluido en el sistema de seguro de empleo, denominado “Education and

¹⁰⁹ «Job Tag», Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [ホームページ | job tag \(職業情報提供サイト \(日本版O-NET\)\)](#)

¹¹⁰ «しよくばらぼ [Workplace Lab]», Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025. [Sitio web completo con información sobre el lugar de trabajo Shoburoba | Empresa proactiva en la divulgación de información sobre el lugar de trabajo](#)

Vocational Training Benefit (EVTB)”, si los trabajadores que cumplen los requisitos completan los cursos designados por el MHLW, se les paga directamente una parte del coste total. Los recursos financieros proceden de las primas del seguro de empleo pagadas por los empleadores y los empleados.¹¹¹

- Para los empleadores: refuerzo de las subvenciones para la formación profesional interna

Se amplían y refuerzan las subvenciones para la formación profesional interna impartida por los empleadores a su personal. Estas subvenciones cubren hasta el 75 % del coste total, como los talleres de cumplimiento de DX/GX, etc. Los recursos de las subvenciones proceden de las primas del seguro de empleo pagadas por los empleadores.¹¹²

- Para los gobiernos locales: mejora de los análisis de competencias regionales en los consejos prefecturales estatutarios

Los consejos prefecturales estatutarios dedicados a deliberar y validar los cursos de formación entre las partes interesadas locales han proporcionado una plataforma estructurada para mejorar los análisis de competencias regionales.¹¹³

Conclusión

En diciembre de 2022, el Gobierno japonés se fijó el objetivo de formar a 2,3 millones de profesionales digitales en un plazo de cinco años (ejercicio fiscal 2022-2026). Para alcanzar este objetivo nacional, las responsabilidades de los servicios públicos de empleo, que incluyen el asesoramiento profesional, la concesión de subvenciones a los empleadores, el pago de prestaciones a los empleados y la coordinación de las partes interesadas locales, entre otras, son muy variadas y pesadas.

4.3.6 Reino Unido

Las funciones clave del SPE del Reino Unido a la hora de abordar los desajustes de competencias para mejorar las oportunidades de empleo.

Para comprender las carencias de competencias en el mercado laboral y diseñar e informar sobre las intervenciones en materia de empleo, el Reino Unido se basa en varias fuentes de información muy completas. Los organismos gubernamentales proporcionan información sobre las tendencias actuales y futuras de las vacantes:

- La Oficina Nacional de Estadística utiliza las tendencias recientes del mercado laboral para elaborar un análisis mensual de los puestos de trabajo más anunciados en las zonas locales y del número de residentes locales que tienen las competencias necesarias para ocuparlos.

¹¹¹ «教育訓練給付制度 [Sistema de prestaciones para la educación y la formación profesional]», Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [ハローワークインターネットサービス - 教育訓練給付制度](#)

¹¹² «人材開発支援助成金 [Subvención para el desarrollo de recursos humanos]», Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [人材開発支援助成金 | 厚生労働省](#)

¹¹³ «地域職業能力開発促進協議会 [Consejo Regional de Promoción del Desarrollo de las Capacidades Profesionales]», Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [地域職業能力開発促進協議会 | 厚生労働省](#)

- La Oficina de Responsabilidad Presupuestaria elabora previsiones trimestrales que incluyen proyecciones de los indicadores del mercado laboral en relación con la población mayor de 16 años.

La información sobre el mercado laboral local incluye aportaciones de los empleadores, los grupos representativos de la industria y los socios que prestan apoyo al empleo. Además, se puede recurrir a investigaciones colaborativas, como el programa Skills Imperative 2035 del Departamento de Educación, un programa de investigación en colaboración con un grupo de universidades que elabora proyecciones sectoriales detalladas a nivel nacional y regional. Y el Departamento de Educación patrocina Skills England, un organismo independiente que ofrece una evaluación fiable y basada en datos de las necesidades de competencias utilizando la Encuesta de Competencias de los Empleadores y su Índice de Ocupaciones en Demanda.

Vinculación de las competencias con las oportunidades de empleo

La principal estrategia del Reino Unido para abordar el desajuste de competencias consiste en publicar estos ricos datos regionales sobre competencias y capacitar a las organizaciones de prestación de servicios para garantizar que las intervenciones en materia de empleo se adapten a las necesidades locales. En cada uno de los más de 600 centros de empleo de Inglaterra, Escocia y Gales, los orientadores laborales acceden a información sobre puestos de trabajo específicos de su zona, con el fin de adaptar el apoyo a la capacidad de cada persona y a las necesidades de competencias de la zona en la que vive. A través de reuniones personalizadas e individuales, los orientadores laborales trabajan con las personas para abordar sus carencias inmediatas en materia de competencias, recurriendo a recursos como la herramienta District Provision Tool para poner en contacto a las personas con el apoyo que necesitan para conseguir un trabajo lo antes posible. Se trata de un menú flexible de servicios de apoyo al empleo a disposición de cada oficina de empleo, que incluye una selección de vacantes gestionadas y una serie de opciones de apoyo al empleo específicas.

Los orientadores laborales también pueden redirigir a los solicitantes de empleo a subvenciones locales para la mejora de las competencias, como el Fondo de Competencias para Adultos (ASF). El ASF apoya la educación técnica a nivel regional en Inglaterra para alrededor de un millón de estudiantes cada año.¹¹⁴ Este fondo está dirigido a trabajadores mayores con carencias en sus habilidades, así como a inmigrantes en edad de trabajar que se enfrentan a barreras lingüísticas para acceder al empleo. Dado que el ASF se ha transferido a las Autoridades Combinadas Municipales, la oferta educativa se adapta a las necesidades locales en materia de habilidades y, como resultado, el 78 % de las personas que obtienen su título de educación superior a través del ASF acceden a un empleo o continúan su educación superior.

A largo plazo, el Reino Unido utiliza la información sobre el mercado laboral para identificar los sectores de crecimiento futuro y las demandas de competencias previstas, con el fin de orientar el desarrollo de futuras intervenciones en materia de empleo. Por ejemplo, las

¹¹⁴ La Muy Honorable Rachel Reeves, diputada; la Muy Honorable Liz Kendall, diputada; la Muy Honorable Bridget Phillipson, diputada, y el Muy Honorable Wes Streeting, diputado, «Get Britain Working White Paper» (Libro blanco «Poner a Gran Bretaña a trabajar»), 26 de noviembre de 2024, [Get Britain Working White Paper - GOV.UK](https://www.gov.uk/get-britain-working-white-paper)

previsiones actuales indican que los avances tecnológicos en el lugar de trabajo seguirán favoreciendo la prolongación de la vida laboral, ya que herramientas como la inteligencia artificial automatizan las tareas repetitivas. Esto crea una oportunidad para apoyar a la población activa en puestos más centrados en las personas y con mayor densidad de competencias en sectores en crecimiento, como las ciencias de la vida, las energías limpias o el sector de la salud y la asistencia social.

Fusión de Jobcentre Plus y el Servicio Nacional de Orientación Profesional

El Reino Unido está reformando de manera fundamental su sistema de apoyo a las competencias y el empleo para permitir que los mercados laborales locales dinámicos y una fuerza laboral resiliente impulsen el crecimiento económico en todas las regiones. Un elemento central de las reformas detalladas en el Plan para poner a Gran Bretaña a trabajar es la creación de un servicio único y unificado de empleo y orientación profesional, mediante la fusión del apoyo al empleo que proporciona Jobcentre Plus con la orientación profesional que ofrece el Servicio Nacional de Orientación Profesional. El objetivo es promover un mayor enfoque en las competencias y considerar el apoyo al empleo en el contexto más amplio de las aspiraciones profesionales de las personas y las necesidades previstas del mercado laboral. Esto es especialmente importante debido al envejecimiento de la población del Reino Unido. Un servicio de empleo holístico y centrado en las competencias contribuirá a fomentar una cultura de mejora de las competencias en la edad madura para una población activa en crecimiento y envejecida, y ayudará a los trabajadores a adaptar sus competencias al trabajo que les apasiona. Abordar el desajuste de competencias de esta manera y teniendo en cuenta las tendencias futuras en materia de competencias reportará múltiples beneficios sociales y económicos, al impulsar la satisfacción laboral, la productividad y, en última instancia, el crecimiento económico.

4.3.7 Estados Unidos de América

El papel de los SPE de los Estados Unidos

En los Estados Unidos, la adecuación de las competencias de la población activa a las demandas del mercado laboral es fundamental para la eficiencia económica y la reducción del desempleo. La Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo es fundamental para garantizar que los servicios públicos de empleo de todos los estados aborden eficazmente los retos del mercado laboral.

Comprensión de los desajustes de competencias La NASWA identifica los desajustes de competencias mediante:

- **Análisis del mercado laboral:** seguimiento de las tendencias del mercado laboral e identificación de las carencias de competencias mediante análisis de datos avanzados.
- **Participación de los empleadores:** recopilación de opiniones de los empleadores a través de encuestas y debates para captar las necesidades cambiantes.
- **Colaboración educativa:** garantizar que los programas educativos se ajusten a las necesidades de la industria, preparando a los estudiantes para el mercado laboral.

Abordar los desajustes de competencias La NASWA combate los desajustes de competencias mediante:

- **Programas de formación profesional:** Ofreciendo formación específica que dota a las personas de las habilidades más demandadas rápidamente.
- **Recualificación y mejora de las competencias:** Ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo a la población activa para que se adapte a los cambios tecnológicos y a las transformaciones del mercado.
- **Servicios de orientación profesional:** Ayudar a los solicitantes de empleo a orientarse en sus trayectorias profesionales con asesoramiento personalizado e información sobre los sectores con mayor demanda.

Iniciativas o programas exitosos de los SPE

Una iniciativa destacada es el *programa TechHire*,¹¹⁵ , cuyo objetivo es formar rápidamente a trabajadores extranjeros para puestos tecnológicos muy demandados en varios estados. El programa colabora con empleadores locales y proveedores de formación para acelerar la educación y la colocación en puestos tecnológicos, abordando así las deficiencias críticas de competencias en el sector tecnológico.

Recualificación de veteranos

Además de las iniciativas generales para la población activa, la NASWA lleva a cabo programas especializados para veteranos, lo que constituye un enfoque único entre los países del G7. La NASWA participa activamente en diversas iniciativas para reciclar y mejorar las competencias de los veteranos con el fin de integrarlos en la población activa civil. A través de su Comité de Asuntos de Veteranos, la NASWA asesora sobre programas de mano de obra adaptados a los veteranos, haciendo hincapié en la colaboración y el desarrollo de políticas junto con el Servicio de Empleo y Formación de Veteranos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. De este modo se garantiza que programas como el Jobs for Veterans State Grant (JVSG) se apliquen de forma eficaz para satisfacer las necesidades específicas de los veteranos que se incorporan al mercado laboral civil.

Un aspecto importante de los esfuerzos de la NASWA es la celebración de conferencias anuales de veteranos en las que los líderes de las agencias estatales de empleo comparten las mejores prácticas, debaten políticas y exploran nuevas iniciativas destinadas a mejorar los resultados de empleo de los veteranos. Estas conferencias sirven de plataforma para aprender sobre estrategias eficaces de colocación y empleo adaptadas a los veteranos, incluyendo debates sobre cómo abordar las importantes barreras al empleo a las que se puede enfrentar este grupo.

Además, la NASWA se asocia con diversas organizaciones para ofrecer programas de formación y recursos directamente accesibles a los veteranos. Entre ellos se incluyen colaboraciones con grandes empresas tecnológicas como Google, que ofrece becas para certificados profesionales con el fin de ayudar a los veteranos a adquirir nuevas habilidades

¹¹⁵ «Evaluación de la iniciativa TechHire y Fortalecimiento de las Familias Trabajadoras», MDRC, consultado el 20 de junio de 2025, [Evaluación de la iniciativa TechHire y Fortalecimiento de las Familias Trabajadoras | MDRC](#)

en campos de gran demanda, como las tecnologías de la información y la gestión de proyectos.

Para obtener información detallada sobre estas iniciativas y explorar toda la gama de recursos disponibles a través de la NASWA para los veteranos, puede visitar la página oficial del Comité de Asuntos de Veteranos de la NASWA¹¹⁶ y el Programa de la Conferencia de Veteranos 2024.¹¹⁷ Estos recursos ofrecen una visión completa de los esfuerzos en curso y los programas disponibles dedicados a mejorar la empleabilidad de los veteranos mediante estrategias específicas de reciclaje y mejora de las competencias.

Apoyo a la adaptabilidad de la fuerza laboral

NASWA no solo se centra en el desarrollo de la fuerza laboral externa, sino que también da prioridad al aprendizaje continuo y la adaptabilidad de su propio personal. NASWA da prioridad a la adaptabilidad de su fuerza laboral mediante la mejora continua de las capacidades del personal en tecnologías emergentes. La iniciativa “Mastering DX” ejemplifica este enfoque mediante la mejora de las competencias de los empleados en inteligencia artificial y herramientas digitales. Esta formación interna permite al personal de NASWA analizar de forma más eficaz las tendencias del mercado laboral y abordar los desajustes de competencias, lo que garantiza que estén bien preparados para ayudar a los clientes en una economía cada vez más digital.¹¹⁸

Además, NASWA describe un programa de formación destinado a mejorar las competencias del personal de NASWA, en particular de aquellos que atienden a los veteranos. El curso está diseñado para proporcionar a estos miembros del personal las habilidades y conocimientos esenciales para ayudar eficazmente a los veteranos en su transición al empleo civil.¹¹⁹

Conclusión

El enfoque multifacético de la NASWA contribuye de manera significativa a reducir los desajustes entre las competencias y las oportunidades de empleo. Al alinear los resultados educativos con las necesidades del mercado laboral, en particular en respuesta a los cambios demográficos y los avances tecnológicos, la NASWA ayuda a fomentar una mano de obra más dinámica, cualificada y adaptable. Esta alineación no solo mejora las perspectivas profesionales individuales, sino que también aumenta la productividad y el crecimiento económico en general.

Para obtener más información sobre la formación profesional en los Estados Unidos, consulte estos recursos:

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL): Consulte los informes y comunicados de prensa sobre iniciativas que abordan los desajustes entre las competencias y las

¹¹⁶ «Vets Committee Overview», Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 16 de julio de 2024, [Vets Committee Overview | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

¹¹⁷ «Programa de la Conferencia de Veteranos de 2024», Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 24 de julio de 2024, [Programa de la Conferencia de Veteranos de 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

¹¹⁸ «Dominar la dX: mejorar las habilidades de su personal para la era de la IA», Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 28 de marzo de 2024, [Dominar la dX: mejorar las habilidades de su personal para la era de la IA | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

¹¹⁹ «Habilidades críticas para servir a quienes han servido», Management Concepts, 2020, [naswacriticalskillscourse200807.pdf](#)

necesidades del mercado laboral, como las subvenciones para programas de formación y reciclaje profesional de la mano de obra.¹²⁰

4.4 Desempleo juvenil y cambios demográficos: cómo los SPE pueden apoyar el empleo juvenil

El desempleo juvenil sigue siendo un reto persistente, agravado por los cambios demográficos y las demandas cambiantes del mercado laboral. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel fundamental a la hora de facilitar la transición de los jóvenes de la educación al empleo mediante un apoyo personalizado y políticas activas del mercado laboral. En este capítulo se analiza cómo los SPE pueden abordar el desempleo juvenil y adaptarse a los cambios demográficos para fomentar la integración a largo plazo de las generaciones más jóvenes en el mercado laboral.

4.4.1 Canadá

Comprender el desempleo juvenil y los cambios demográficos

En Canadá, se considera jóvenes a las personas de entre 15 y 30 años. El desempleo juvenil en Canadá se ve muy afectado por los cambios demográficos, como el aumento de la población y el incremento del número de jóvenes, en parte debido a la inmigración. En diciembre de 2024, la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 14,4 %, lo que supone un aumento de 3,1 puntos porcentuales con respecto al año anterior, mientras que el número de jóvenes de entre 15 y 29 años que no trabajan, ni estudian ni reciben formación (joven NEET o joven nini) ascendió a 815 000.

El declive de sectores dominados por los jóvenes, como el comercio minorista y los servicios de restauración, y la competencia por los pocos puestos de trabajo disponibles han aumentado las dificultades para los jóvenes que buscan empleo. El rápido crecimiento de la población joven ha superado las oportunidades de empleo, en particular para los jóvenes racializados, los inmigrantes, los jóvenes indígenas y los jóvenes con discapacidades. Estas condiciones del mercado laboral se ven agravadas por las dificultades socioeconómicas, como el aumento de los costes de la vivienda y el mayor nivel de incertidumbre, en particular en lo que respecta a los cambios en las políticas comerciales existentes, que podrían frenar la inversión y la confianza de las empresas, así como la actividad económica y el empleo en Canadá.

Los cambios demográficos también desempeñan un papel importante en la configuración de la dinámica del mercado laboral. La proporción de jóvenes de entre 15 y 24 años en la población ha disminuido desde 2005, mientras que la proporción de canadienses de más edad (mayores de 65 años) ha aumentado, lo que ha contribuido a la escasez de mano de obra en sectores con gran demanda, como la asistencia sanitaria y social. Además, los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial y la automatización, amenazan los puestos de trabajo de nivel básico, que ocupan predominantemente los jóvenes, lo que pone aún más de relieve la necesidad de una formación profesional específica. El desempleo

¹²⁰ “Subvenciones para la formación profesional”, Administración de Empleo y Formación, consultado el 20 de junio de 2025, [Subvenciones para la formación profesional | Departamento de Trabajo de los Estados Unidos](#)

juvenil en Canadá se encuentra en un nivel elevado debido a la evolución del mercado laboral, al tiempo que se intenta satisfacer las demandas creadas por el envejecimiento de la población activa.

El papel del servicio público de empleo de Canadá

Una de las formas en que el Gobierno de Canadá identifica los retos relacionados específicamente con el desempleo juvenil es a través de su conjunto de programas dirigidos a este problema. Por ejemplo, el **Programa de Prácticas Laborales para Estudiantes (SWPP)** está diseñado para facilitar la transición de la educación postsecundaria al empleo, apoyando la creación de oportunidades de aprendizaje integrado en el trabajo (WIL). Los rápidos y continuos cambios en el lugar de trabajo dificultan a las instituciones postsecundarias la preparación de los estudiantes para el empleo. Dado que uno de cada cinco trabajadores se acerca a la jubilación, el WIL es esencial para dotar a los estudiantes de las habilidades necesarias para tener éxito en el mercado laboral a través de la experiencia en el puesto de trabajo. Forma parte de la solución global y del área de acción prioritaria del Gobierno de Canadá para abordar los retos relacionados con el desempleo y el subempleo juvenil, estimular el crecimiento y la innovación futuros y facilitar la adaptación a la naturaleza cambiante del trabajo. Para analizar las tendencias del mercado laboral que afectan a los estudiantes y a los jóvenes, el SWPP utiliza análisis estadísticos realizados por Statistics Canada, así como los resultados y evaluaciones de los programas y los estudios académicos que examinan el aprendizaje integrado en el trabajo en Canadá. Utiliza los datos recopilados para responder mejor a los retos del mercado laboral a los que se enfrentan los jóvenes.

Estrategia de Empleo y Competencias para los Jóvenes

La Estrategia de Empleo y Competencias para los Jóvenes (YESS) es una iniciativa horizontal del Gobierno de Canadá dirigida por el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) y llevada a cabo en colaboración con otros 11 ministerios, organismos y empresas públicas federales. La estrategia tiene por objeto proporcionar a los jóvenes (de entre 15 y 30 años), especialmente a aquellos que se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo, oportunidades para recibir apoyo laboral, adquirir experiencia laboral y desarrollar las competencias necesarias para encontrar y mantener puestos de trabajo de calidad. A través de la YESS, el Gobierno de Canadá apoya los objetivos de empleo de los jóvenes y aborda las deficiencias en sectores clave de la economía en el marco de dos temas programáticos:

El Programa de la Estrategia de Empleo y Habilidades para los Jóvenes (YESS), que incluye 14 programas únicos impartidos en 12 departamentos, agencias y corporaciones de la Corona federales. Estos programas ofrecen oportunidades de empleo y apoyo a diversos jóvenes de todo el país y en diferentes sectores, con el objetivo de que logren una transición satisfactoria al mercado laboral y tengan éxito en él; y

Canada Summer Jobs (CSJ), un programa nacional impartido por ESDC que apoya a los empleadores de organizaciones sin ánimo de lucro y del sector público, así como a organizaciones del sector privado con 50 o menos empleados a tiempo completo. CSJ ofrece oportunidades de empleo de verano de calidad a los jóvenes (de entre 15 y 30 años) para que desarrollen y mejoren sus competencias.

En lo que respecta específicamente al programa YESS, en el año fiscal 2023-2024 se financiaron más de 30 800 oportunidades, de las cuales el programa del ESDC apoyó a más de 18 800 jóvenes, excluyendo Quebec.

Provincias y territorios

A nivel provincial y territorial, los programas de empleo juvenil se implementan a través de los **Acuerdos sobre el Mercado Laboral** ⁽¹²¹⁾ con una financiación de aproximadamente 3000 millones de dólares canadienses. A continuación se presentan dos ejemplos de iniciativas que se pusieron en marcha para ayudar a responder a los retos del mercado laboral a los que se enfrentan los jóvenes.

- **Ontario**

El programa **Youth Job Connection (YJC)** de **Ontario** ¹²², destinado a **jóvenes de entre 15 y 29 años** desempleados o que cursan **estudios** o formación y se enfrentan a múltiples obstáculos, ofrece un apoyo intensivo que va más allá de las oportunidades tradicionales de búsqueda de empleo y colocación. El programa **YJC Summer** de Ontario está dirigido a estudiantes de secundaria **de entre 15 y 18 años** que se enfrentan a retos y necesitan apoyo para la transición entre la escuela y el trabajo. El programa ofrece oportunidades de trabajo durante el verano, a tiempo parcial y después de la escuela. Los jóvenes adquieren experiencia laboral tangible y desarrollan y refuerzan sus habilidades para el empleo, de gestión personal y de mantenimiento del empleo a través de la colocación laboral y las oportunidades de aprendizaje experiencial, lo que se traduce en una mejora de la empleabilidad y la retención del empleo. Resultados: En 2022-23, el programa YJC prestó apoyo a **7243** clientes, mientras que el programa YJC-S prestó apoyo a **3934** clientes.

- **Nunavut**

El objetivo del programa **Skills Canada Nunavut** ¹²³ de Nunavut es promover y aumentar la exposición del sector de los oficios especializados y la tecnología a través de los programas de Skills Canada Nunavut entre los estudiantes de todo Nunavut como opciones profesionales de primera elección; identificar y seleccionar los oficios y tecnologías actuales para garantizar que los programas de Skills Canada Nunavut reflejen el territorio de Nunavut y promuevan la participación de las mujeres en los oficios especializados. Además de promover los oficios especializados y la tecnología, se anima a los estudiantes que participan en las actividades de SCN, ante todo, a permanecer en la escuela. Resultado: Un total de **596 jóvenes** participaron en el programa.

Estrategias y soluciones

Como servicio nacional de empleo de Canadá, uno de los pilares del mandato de Job Bank ¹²⁴ es garantizar que la información y los recursos sean accesibles para todos los canadienses, incluidos los jóvenes, con el fin de apoyar un mercado laboral acogedor y sin barreras.

¹²¹ “Acerca del programa de acuerdos de desarrollo del mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Acuerdos de desarrollo del mercado laboral - Canada.ca](#)

¹²² “Portal de socios de Empleo Ontario”, Empleo Ontario, consultado el 20 de junio de 2025, [Portal de socios de Empleo Ontario](#)

¹²³ “Exponer a los jóvenes de Nunavut a las profesiones técnicas y tecnológicas”, SkillsCompétences Canada, consultado el 20 de junio de 2025, [Skills Canada Nunavut](#)

¹²⁴ «Banco de empleo», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Banco de empleo](#)

La página de inicio de Young Canadians¹²⁵, impulsada por el filtro de búsqueda avanzada de Job Bank¹²⁶, ayuda a los jóvenes a buscar trabajo a través de Canada Summer Jobs¹²⁷, un programa que ofrece oportunidades de empleo de verano para que los jóvenes adquieran experiencia y desarrollen habilidades en su transición al mercado laboral. También proporciona a los jóvenes canadienses consejos para buscar oportunidades de trabajo y explorar prácticas remuneradas y oportunidades de voluntariado.

Los servicios de planificación profesional de Job Bank¹²⁸ incluyen una herramienta de transición de la escuela al trabajo y cuestionarios profesionales¹²⁹ que ayudan a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre su educación y a encontrar los empleos y las carreras que desean. Los servicios de información sobre el mercado laboral¹³⁰ de Job Bank ayudan a los jóvenes canadienses a obtener más información sobre las profesiones que les interesan (salarios, perspectivas, instantáneas del mercado laboral, perfiles profesionales, formación, habilidades necesarias, etc.). Los jóvenes canadienses obtienen más información sobre las profesiones que les interesan (salarios, perspectivas, instantáneas del mercado laboral, perfiles profesionales, formación, habilidades necesarias, etc.).

Conclusión

A la luz de los cambios demográficos que están redefiniendo la población del país, Canadá está implementando varias iniciativas y estrategias para abordar el desempleo juvenil. Las iniciativas de Canadá, tanto a nivel federal como provincial y territorial, ponen de relieve la necesidad constante de estrategias inmediatas para apoyar la evolución de los mercados laborales y garantizar una fuerza laboral resiliente e inclusiva para el futuro.

4.4.2 Francia

El panorama demográfico mundial está experimentando cambios significativos, con repercusiones variables en los mercados laborales de todo el mundo. Según las Naciones Unidas, los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población en los países desarrollados y la importante población joven en las regiones en desarrollo, plantean nuevos retos y oportunidades para el empleo juvenil. La Organización Internacional del Trabajo informa de que aproximadamente 71 millones de jóvenes están desempleados en todo el mundo, lo que pone de relieve la urgencia de abordar el empleo juvenil. En este trabajo se analizará cómo los servicios públicos de empleo de los países del G7 están respondiendo a estos cambios demográficos para apoyar de manera más eficaz a los jóvenes que buscan trabajo. Mediante el análisis de estrategias innovadoras y la evaluación de iniciativas exitosas, nuestro objetivo es comprender la evolución del papel de los servicios públicos de empleo en

¹²⁵ «Canada Summer Jobs», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Canada Summer Jobs - Job Bank](#)

¹²⁶ «Búsqueda de empleo», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Empleos disponibles - Búsqueda - Banco de Empleo](#)

¹²⁷ «Guía para solicitantes de Canada Summer Jobs», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Canada Summer Jobs - Qué ofrece este programa - Canada.ca](#)

¹²⁸ «Herramienta de transición de la escuela al trabajo», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición de la escuela al trabajo - Banco de Empleo](#)

¹²⁹ «Cuestionarios sobre carreras profesionales», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Planifica tu carrera con los cuestionarios sobre carreras profesionales - Banco de Empleo](#)

¹³⁰ «Información sobre el mercado laboral», Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Información sobre el mercado laboral - Explore el mercado - Banco de empleo](#)

la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes en este contexto demográfico cambiante.

En 2024, la tasa de desempleo juvenil en Francia, concretamente para el grupo de edad de 15 a 24 años, alcanzó el 18,1 % en el primer trimestre, lo que supone un aumento de 1,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Esta tasa representa aproximadamente 615 000 jóvenes, es decir, el 26 % del total de desempleados según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y está por encima de la media europea.

Características del desempleo juvenil en 2024:

- **Tasa de desempleo:**
 - 18,1 % para los jóvenes de entre 15 y 24 años.
 - 19,3 % para los hombres jóvenes.
 - 16,7 % para las mujeres jóvenes.
- **Situación NEET (sin empleo, educación ni formación):**
 - La proporción de jóvenes de entre 15 y 29 años en esta categoría alcanzó el 12,6 %, con un aumento de 0,3 puntos porcentuales en un año.
- **Efecto halo en torno al desempleo:**
 - En el caso de los jóvenes, el efecto halo en torno al desempleo se sitúa en el 7,0 %, lo que indica que hay un número significativo de jóvenes que desean trabajar pero no cumplen los criterios para ser considerados desempleados.

Evolución y factores

Este aumento del desempleo juvenil se atribuye a varios factores, entre los que se incluyen:

- Una disminución del crecimiento económico en 2023/2024.
- La reducción de las medidas de apoyo al empleo juvenil, como la financiación de puestos de trabajo subvencionados.

Además, se están acentuando las desigualdades en el acceso al empleo juvenil:

- El 28 % de los jóvenes que abandonan los servicios de protección de la infancia están desempleados.
- El 26 % de las personas sin hogar nacidas en Francia son antiguos niños acogidos en centros de protección infantil (más de 10 000 personas).

Además: falta de experiencia, discriminación, dificultades de vivienda, problemas de movilidad, problemas de prevención sanitaria, reticencia de las empresas.

En resumen, el desempleo juvenil en Francia en 2024 es preocupante, con una tasa persistentemente alta que subraya la necesidad de políticas específicas para mejorar su integración en el mercado laboral.

Papel del SPE francés

La transformación del Servicio Público de Empleo francés y la creación de France Travail prevén **15 programas de transformación, entre los que se incluye uno dedicado a la integración de los jóvenes** con los siguientes retos:

- Reforzar las sinergias entre las partes interesadas dentro de la Red de Empleo para intensificar el apoyo (ayuda en la búsqueda de empleo, orientación, formación, apoyo al espíritu empresarial, superación de dificultades sociales, etc.).
- Mejorar la oferta de servicios para los “jóvenes”, en particular para los grupos vulnerables, como los jóvenes de los servicios de protección de la infancia (ASE), mediante itinerarios personalizados que les ayuden a superar las barreras a las que se enfrentan.
- Acercar a los jóvenes a los empleadores mediante la creación de nuevas oportunidades de acceso al empleo (prácticas, tutorías, etc.).
- Facilitar la transición entre los entornos de formación y el mundo laboral, como se ha logrado con Avenir Pro.

Abordar las barreras periféricas: una cuestión fundamental

Para apoyar mejor a los jóvenes que se enfrentan a importantes barreras periféricas para el empleo (vivienda, acceso a la sanidad, movilidad...), es esencial reforzar las asociaciones con otras partes interesadas expertas para movilizar todas las respuestas existentes en los territorios. Por ejemplo, mejorando nuestra colaboración con el CNOUS (Centros Nacionales de Obras Universitarias y Escolares) o el CNAM (Caja Nacional del Seguro de Enfermedad).

Iniciativas o programas exitosos del SPE

- Proporcione un estudio de caso detallado o una descripción de una iniciativa o programa exitoso implementado por su SPE para mejorar el empleo juvenil.
- Resuma los objetivos, las estrategias de implementación y los resultados, destacando su adaptabilidad y eficacia en el contexto demográfico actual.

Para maximizar las posibilidades de reincorporación al mercado laboral, el programa de integración de los jóvenes también incluye acciones dirigidas a las empresas. De hecho, por un lado, los jóvenes suelen carecer de redes, experiencia y códigos adecuados para acceder a los puestos de trabajo y, por otro, las empresas siguen teniendo muchas ideas preconcebidas sobre la contratación de jóvenes.

Por lo tanto, este programa tiene varias ambiciones:

- Aumentar las prácticas en empresas y convertir esta experiencia en una palanca para la integración de los jóvenes. Objetivo: alcanzar un millón de prácticas en 2025.
- Poner en marcha un proyecto de mentoría.
- Promover más ampliamente la preparación operativa para el empleo (POE), ya que sigue estando infrutilizada.
- Utilizar otros programas, como los clubes deportivos comprometidos, para romper las percepciones de las empresas sobre los jóvenes...

- Apoyarse en los “equipos juveniles” de las agencias, compuestos por asesores responsables de los jóvenes demandantes de empleo y asesores responsables de los servicios dirigidos a las empresas.

Al mismo tiempo, se mantendrán los programas de apoyo existentes (programa gubernamental “One Young One Solution”, Contrato de Compromiso Juvenil, Avenir Pro). Todas estas políticas de intervención se complementan y refuerzan mutuamente.

Estrategias y soluciones

France Travail pone en marcha varias iniciativas destinadas a reducir el desempleo juvenil, con especial atención a la formación y los servicios digitales.

Apoyo individualizado:

- France Travail ofrece asesores dedicados al seguimiento personalizado de los jóvenes demandantes de empleo, proporcionándoles asesoramiento personalizado para desarrollar y realizar un seguimiento de sus proyectos profesionales.

Programas de formación:

- Establecimiento de programas de formación cualificados en colaboración con empresas y organizaciones de formación que abordan las necesidades del mercado laboral.
- Apoyo a los programas de aprendizaje que permiten a los jóvenes formarse mientras adquieren experiencia profesional.

Servicios digitales:

- Plataformas en línea que facilitan la búsqueda de empleo y el acceso a ofertas específicas.
- Herramientas digitales que permiten la autoevaluación de las competencias y la adaptación de las vías de formación a las necesidades del mercado.
- Aplicaciones móviles y portales especializados que proporcionan recursos educativos, tutoriales y MOOC destinados a desarrollar nuevas competencias.

Iniciativas específicas:

- Programas como “Garantía Juvenil”, que ofrecen un mayor apoyo y ayudas económicas a los jóvenes que se encuentran en situaciones precarias.
- Asociaciones con empresas emergentes y tecnológicas que ofrecen prácticas, puestos de trabajo y tutorías centradas en las competencias digitales.

Eventos y talleres:

- Organización de ferias de empleo, eventos de citas rápidas y talleres de preparación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Sesiones de coaching online y seminarios web que abarcan diversos temas, como la redacción de CV y cartas de presentación o el uso de redes profesionales.

Conclusión

Estas medidas, ya conocidas o actualmente en fase de implementación, tienen como objetivo mejorar la integración profesional de los jóvenes, dotándolos de las habilidades y herramientas necesarias para desenvolverse con eficacia en los mercados laborales contemporáneos.

En esta perspectiva, France Travail pretende posicionarse como un puente para coordinar mejor y dinamizar la red de socios junto con las misiones locales, tanto a nivel nacional como local.

4.4.3 Alemania

El envejecimiento de la población está aumentando la demanda de trabajadores cualificados. Al mismo tiempo, muchos jóvenes, especialmente aquellos sin cualificaciones profesionales, tienen dificultades para hacer la transición de la escuela a la vida laboral. Esta discrepancia requiere una mejor adecuación entre las oportunidades educativas y las necesidades del mercado laboral, así como un apoyo específico.

El papel del SPE alemán

La Agencia Federal de Empleo (BA) considera que contrarrestar el desempleo juvenil es uno de sus principales retos y está respondiendo con enfoques innovadores y soluciones basadas en programas. Por ejemplo, utiliza estudios sobre el mercado laboral y herramientas de previsión basadas en datos para identificar tendencias en una fase temprana y desarrollar ofertas a medida. La BA utiliza el “Monitor del mercado laboral¹³¹”, que permite realizar análisis regionales detallados.

Iniciativas o programas exitosos del SPE

- Berufseinstiegsbegleitung¹³² : este programa apoya a los estudiantes con dificultades iniciales para encontrar su camino hacia la formación profesional o el trabajo. El apoyo prestado por orientadores especialmente formados comienza en la escuela e incluye orientación profesional, formación para la búsqueda de empleo y apoyo durante la formación profesional, de modo que los jóvenes reciben un apoyo más individualizado, lo que reduce la tasa de abandono.
- Plataformas digitales de orientación profesional – planet-beruf¹³³ : Esta iniciativa ofrece a los jóvenes acceso a herramientas digitales como portales de empleo en línea, ferias de empleo virtuales y oportunidades de aprendizaje electrónico. La plataforma proporciona información completa y facilita el acceso a las ofertas de empleo. Planet-beruf.de ofrece información sobre todos los temas relacionados con la elección de carrera, las solicitudes y la formación. Ayuda a los estudiantes de 13 años o más, a los alumnos de escuelas de formación profesional, a los jóvenes en transición y a los jóvenes con necesidades especiales a planificar su trayectoria profesional. Los jóvenes pueden participar activamente en autoevaluaciones, pruebas

¹³¹ «Der Arbeitsmarktmonitor», Bundesagentur für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Startseite - Arbeitsmarktmonitor](#)

¹³² «Berufseinstiegsbegleitung: Hilfe bei Schulabschluss und Ausbildungsplatzsuche», Bundesagentur für Arbeit, consultado el 25 de junio de 2025, [Berufseinstiegsbegleitung | Bundesagentur für Arbeit](#)

¹³³ «Planet-beruf», Bundesagentur für arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, planet-beruf

de conocimientos y otros ejercicios de diferentes niveles de dificultad. Las listas de verificación, los vídeos y los podcasts ofrecen apoyo, en particular, para las solicitudes de empleo. La plataforma no solo está dirigida a los estudiantes, sino que también ofrece contenidos especiales para profesores y padres, de modo que se pueda llegar a todas las personas interesadas.

- **Agencias de empleo juvenil¹³⁴** : Las agencias de empleo juvenil mejoran las posibilidades de integración de los jóvenes en el mundo laboral y en la sociedad, ofreciendo un apoyo coordinado “como si fuera de una sola fuente”. Trabajan de forma descentralizada y adaptan sus medidas a las necesidades regionales y locales. Las escuelas no solo son socios de la red, sino también socios de cooperación en igualdad de condiciones. Otros socios son los servicios de migración juvenil, las organizaciones de empleadores y la asistencia judicial a menores. La eficacia de las agencias de empleo juvenil se basa en gran medida en la cooperación de los agentes locales, los relacionados con el mercado laboral y los sociales.

Conclusión

La Agencia Federal de Empleo (BA) está afrontando los retos del desempleo juvenil en el contexto del cambio demográfico con una variedad de enfoques estratégicos e innovadores. Mediante la combinación de previsiones basadas en datos, apoyo individual y una vinculación sistemática entre la educación y la economía, está contribuyendo de forma sostenible a mejorar el empleo juvenil. Las transformaciones digitales y los programas específicos ponen de relieve la importancia de ofrecer perspectivas a los jóvenes en un mundo laboral en constante cambio. A largo plazo, la atención se centra en vincular estrechamente las políticas de educación y de mercado laboral para poder reaccionar con flexibilidad a los retos demográficos futuros.

La BA ha demostrado a través de diversas iniciativas que puede afrontar con éxito los retos del desempleo juvenil como servicio de empleo moderno. Sus programas y medidas tienen por objeto eliminar las barreras individuales y promover transiciones sostenibles hacia la formación o el empleo. Estos enfoques específicos hacen hincapié en el papel crucial de la estrecha integración entre el sistema educativo y el mercado laboral para apoyar eficazmente a los jóvenes.

En el futuro seguirá existiendo una gran demanda de estrategias de gestión del empleo dinámicas y receptivas. La BA tendrá que seguir basándose en previsiones basadas en datos para identificar las tendencias en una fase temprana y desarrollar medidas innovadoras. La integración de plataformas digitales, como la “JOB Börse”, y la ampliación de las medidas de apoyo específicas para los jóvenes desfavorecidos siguen siendo elementos clave para hacer frente a los retos de una mano de obra en constante evolución.

4.4.4 Italia

En los últimos años, en Italia, especialmente desde la segunda mitad de 2022, hemos sido testigos de una evolución del mercado laboral que muestra un aumento del empleo

¹³⁴ «Agencias de empleo juvenil: Alianza laboral para una mejor integración de los jóvenes», Agencia Federal de Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Agencias de empleo juvenil | Agencia Federal de Empleo](#)

relacionado con una disminución significativa del desempleo y una situación estacionaria con respecto a la cifra de personas inactivas en edad de trabajar, es decir, las diferentes condiciones de quienes no buscan activamente empleo. La combinación de la cifra de participación en el mercado laboral y la tendencia demográfica, que registra un crecimiento constante de la proporción de la población en edad de trabajar inactiva, puede acentuar las dificultades del mercado laboral y exige reflexionar sobre qué intervenciones y políticas activas pueden abordar los ámbitos específicos y las diferentes condiciones en las que intervenir para aumentar la participación en el mercado laboral, a saber:

- Los inactivos, en particular los denominados “desanimados”;
- Los jóvenes que no buscan empleo y, por lo tanto, forman parte de la población inactiva;
- Las diversas condiciones del trabajo no declarado, en particular las atribuibles a los ámbitos de los inactivos.

En los últimos meses, en Italia, el aumento de la tasa de empleo en casi cuatro puntos se corresponde con una caída de la tasa de desempleo, que ha descendido un 28 % hasta situarse en el 5,8 % en dos años. El aumento del empleo también se corresponde con una mejora de las relaciones laborales, que afecta a los empleados fijos (+565 000, +3,6 % en un año) y a los autónomos (+131 000, +2,6 %), mientras que los empleados temporales siguen disminuyendo (-178 000, -5,9 %) y el crecimiento de los empleados a tiempo completo (+607 000, +3,1 %) compensa con creces la disminución de los empleados a tiempo parcial (-90 000, -2,2 %). En esta situación también se produce una disminución de la cifra de desempleo juvenil, que pasa del 25 % al 17 % en dos años y que ahora es un fenómeno circunscrito principalmente a las regiones del sur de Italia y vinculado al problema de los NEET y los inactivos, es decir, los jóvenes desempleados que no buscan activamente trabajo. Una condición relevante, que ha sido objeto de un programa específico de intervención del Fondo Social Europeo durante años, es la de los NEET, que en Europa se limita a los 29 años de edad, pero que en Italia, debido a algunas formas de incentivos y políticas, se ha ampliado al grupo de edad de menos de 36 años. Es necesario señalar que los NEET se encuentran tanto en la franja de los desempleados (que buscan activamente trabajo) como en la de los inactivos que no buscan empleo. Para la preparación de intervenciones políticas activas, deben observarse los siguientes fenómenos:

- Los NEET disminuyeron de 2 141 000 en 2021 a 1 269 000 en 2024, lo que supone una disminución sustancial y significativa.
- El número de NEET que buscan activamente trabajo disminuyó de 719 000 en 2021 a 442 000 en 2024 y es un componente clave de los desempleados que serán reemplazados en los próximos meses.
- La proporción de NEET inactivos que no buscan trabajo aumentó de 1 421 000 en 2021 a 827 000 en 2024, lo que supone un componente importante entre los que deben reactivarse.

Cabe señalar que el porcentaje de disminución del fenómeno es similar en las diferentes zonas del país, pero que, evidentemente, el mayor porcentaje de NEET sigue estando en el sur, que aún cuenta con 697 000, más de la mitad del total.

Papel del SPE italiano

Todas las iniciativas que involucran a jóvenes desempleados y NEET en itinerarios de activación laboral prevén la asunción de responsabilidades y el pacto de servicios personalizados implementado y supervisado por los 556 centros públicos de empleo con políticas específicas para jóvenes y NEET, vinculadas al programa europeo Garantía Juvenil y coordinadas con el macroprograma GOL en apoyo de la formación y la inserción laboral financiado por el PNR Next Generation. El programa GOL ha acogido a unos 770 000 jóvenes menores de 29 años y ha contribuido desde 2022 al empleo de unos 500 000 jóvenes, también mediante la promoción de unas 350 000 prácticas de formación, estabilizadas en relaciones laborales permanentes en el 75 % de los casos. Al mismo tiempo, resulta esencial mejorar la capacidad de ajustar la oferta y la demanda y abordar el problema del desajuste de competencias que afecta a más del 47 % de los perfiles buscados por las empresas italianas, entre otras cosas mediante la nueva plataforma digital Siisl del Ministerio de Trabajo, promovida junto con las regiones como entorno digital para la gestión de políticas activas y para ajustar la oferta y la demanda de mano de obra, y el refuerzo de las intervenciones de reciclaje profesional, también para contrarrestar el grave retraso en la difusión de las competencias digitales.

Estrategias y soluciones

En esta situación, es importante mejorar una estrategia de combinación de políticas que proporcione:

- Un refuerzo de la red de servicios de empleo en el sur que sea verificable tanto cuantitativa como cualitativamente;
- el refuerzo de los servicios de prevención e intervención con respecto al fenómeno del abandono escolar y los jóvenes NEET, incluso a través de la función de la plataforma Siisl y las iniciativas que está definiendo el Ministerio (proyecto NEET);
- el refuerzo de la orientación, el acompañamiento y la participación de los NEET en las intervenciones de los servicios de empleo y para el refuerzo de las competencias, incluso con campañas específicas para promover incentivos a la contratación y al autoempleo;
- una verificación y un seguimiento puntuales de la capacidad de integración entre los servicios sociales y de empleo en el territorio debido a la reactivación de los hogares en ADI (subsido de inclusión para familias pobres), lo que implica la activación de los “inactivos” presentes en el núcleo, tal y como establece obligatoriamente la ley, y un seguimiento de la admisión de sujetos en la SFL (política activa con subsidio económico para personas en situación de pobreza) en aplicación de la nueva ley, con intervenciones de apoyo a las regiones y una posible ampliación de los sujetos llamados a ser admitidos en caso de no alcanzar el objetivo regional.

Conclusión

Para mejorar el impacto de las políticas destinadas a aumentar el empleo juvenil, es necesario, sobre todo, apoyar una estrategia que intervenga en las brechas territoriales y de empleo y en las condiciones más rezagadas en términos de empleabilidad. El Gobierno ha puesto en marcha una financiación a las regiones de unos 2 600 millones de euros para

promover itinerarios de formación y activación laboral personalizados, dirigidos en particular a los NEET, y para fomentar la transición formativa entre la escuela y el trabajo. Además, se está activando un programa nacional para apoyar la puesta en marcha de actividades autónomas y profesionales por parte de los NEET menores de 36 años, con cursos gratuitos de desarrollo de competencias. Estos programas intensivos se gestionan en el territorio a través de la red de Servicios Públicos de Empleo.

4.4.5 Japón

Japón ha realizado un esfuerzo integral para mejorar las medidas necesarias para garantizar un empleo estable a los jóvenes, como las medidas para profundizar su interés y comprensión sobre el trabajo, mejorar la gestión del empleo para ellos y desarrollar y mejorar sus habilidades profesionales prácticas.

- Aplicación constante de medidas de empleo juvenil para los empleadores

El Gobierno ha promulgado leyes y reglamentos para promover el empleo juvenil y aplica principalmente las siguientes medidas:

- Un sistema para que los empleadores proporcionen información sobre su propio lugar de trabajo cuando contratan a nuevos graduados
- Un sistema de certificación para las pymes excelentes en la gestión del empleo juvenil
- Apoyo al empleo para los recién graduados

El Gobierno ha creado “New Graduate Support Hello Work” (Apoyo a los recién graduados Hello Work) en 47 prefecturas para proporcionar apoyo integral principalmente a los futuros recién graduados y a aquellos que se han graduado en los últimos tres años, en el que los navegadores de apoyo al empleo proporcionan apoyo detallado en cooperación con las escuelas y otras organizaciones.

*Nota: Hello Work es el nombre con el que se conoce a las oficinas locales de los servicios públicos de empleo en Japón.

Tal y como exigen las leyes y normativas pertinentes, el Gobierno también ha establecido una guía sobre las medidas que deben tomar los empleadores que contraten y empleen a trabajadores jóvenes. En la guía, se pide a los empleadores que traten a los jóvenes que se hayan graduado en los últimos tres años como recién graduados. De este modo, el Gobierno ofrece un apoyo constante a los jóvenes para que no renuncien a encontrar un empleo y se establezcan en su lugar de trabajo.

- Promoción para que los trabajadores no fijos se conviertan en fijos
 - Apoyo a los trabajadores no fijos en “Hello Work for Youth”

“Hello Work for Youth” es la oficina de Hello Work especializada que se dirige principalmente a los jóvenes con trabajos no fijos o con poca experiencia laboral. Se asigna personal exclusivo a cada usuario y se ofrecen consultas, seminarios o trabajo en grupo para que los usuarios pasen a tener un empleo fijo, así como apoyo para que se adapten a cada lugar de trabajo tras su contratación.

- Apoyo al empleo mediante la utilización de la “subvención por empleo de prueba”

El Gobierno gestiona el sistema de subsidios por empleo de prueba, que ofrece subsidios a los empleadores que contratan a jóvenes en busca de empleo con poca experiencia laboral y dificultades para encontrar trabajo a través de las referencias de Hello Work. Los empleadores deben establecer un período de prueba de tres meses para evitar incompatibilidades y averiguar las posibilidades de retención como trabajadores fijos.

- Promoción del apoyo a la independencia profesional de los NEET

Se han creado centros regionales de apoyo a los jóvenes en todo el país que, en colaboración con los gobiernos locales, ofrecen asesoramiento especializado para ayudar a los NEET a alcanzar la independencia profesional.

Conclusión

En Japón, la vida laboral se está alargando y los estilos de trabajo se están diversificando. En estas circunstancias, Japón no solo apoya la formación de un mercado laboral basado en los méritos, sino que también apoya el desarrollo profesional adecuado a cada trabajador a lo largo de su vida laboral. Esta política conducirá al desarrollo y la retención de recursos humanos y a la mejora de la productividad laboral.

4.4.6 Reino Unido

Las funciones clave del servicio público de empleo del Reino Unido en el apoyo al empleo juvenil en el contexto del cambio demográfico

La tasa de desempleo juvenil y de inactividad económica en el Reino Unido ha aumentado durante el último año¹³⁵, agravada por el crecimiento de la población de entre 18 y 24 años. Este grupo demográfico se enfrenta a altas tasas de inactividad económica, y más de uno de cada cuatro jóvenes cita las condiciones de salud mental y física como su principal obstáculo para el empleo, la educación o la formación¹³⁶. Para abordar esta situación y su efecto en la economía en general, el Reino Unido está reformando significativamente su sistema de apoyo al empleo con un enfoque centrado en los jóvenes para impulsar la misión de crecimiento del Gobierno y la misión de eliminar las barreras que impiden el acceso a las oportunidades.

Iniciativas o programas exitosos del SPE

Jobcentre Plus aborda los problemas que mantienen a los jóvenes alejados del mercado laboral, como la falta de cualificaciones y experiencia laboral, o la baja confianza y el malestar. Los orientadores de empleabilidad juvenil lo consiguen mediante reuniones individuales y se basan en su formación especializada para apoyar a los jóvenes demandantes de empleo que se enfrentan a importantes desventajas a la hora de buscar y encontrar trabajo debido a necesidades complejas, como:

- Necesidades educativas especiales o discapacidades (SEND)
- Responsabilidades de cuidado

¹³⁵ «Youth unemployment statistics Research Briefing», 10 de junio de 2025, [Estadísticas sobre el desempleo juvenil - Biblioteca de la Cámara de los Comunes](#)

¹³⁶ Andrew Powell, Annalise Murray y Brigid Francis-Devine, «Estadísticas sobre el desempleo juvenil», Biblioteca de la Cámara de los Comunes, 10 de junio de 2025, [Estadísticas sobre el desempleo juvenil - Biblioteca de la Cámara de los Comunes](#)

- Abuso doméstico
- Personas que han salido de prisión y personas con condenas
- Personas que han estado bajo tutela

Para ofrecer un mayor apoyo, los orientadores laborales para jóvenes recurren a un conjunto de servicios ofrecidos por socios nacionales y locales, y colaboran con los empleadores para favorecer resultados positivos en materia de educación y salud para los jóvenes a medida que avanzan en su incorporación al mundo laboral. Sin embargo, algunos jóvenes no pueden acceder a este apoyo porque no pueden o no se sienten motivados para acudir a una oficina de empleo. El Plan para que Gran Bretaña trabaje establece la Garantía Juvenil, que tiene como objetivo apoyar el empleo de los jóvenes difíciles de alcanzar y garantizar que todos los jóvenes de entre 18 y 21 años tengan acceso a una formación continua, ayuda para conseguir un empleo o un puesto de aprendiz, reuniendo una serie de derechos existentes para los jóvenes, como los Centros Juveniles y el Apoyo Individual para la Colocación. La Garantía se ha diseñado en colaboración con los empleadores para adaptar a los jóvenes trabajadores a las ofertas de empleo locales y satisfacer las demandas del mercado laboral del futuro.

- **Centros juveniles**

El SPE del Reino Unido aborda el estigma negativo que rodea la asistencia a una oficina de empleo invirtiendo en centros juveniles donde se presta apoyo al empleo en colaboración con organizaciones asociadas, junto con otros servicios. Estos pueden estar en zonas centradas en los jóvenes, por ejemplo, el centro de la Sheffield United Community Foundation en el estadio de fútbol de Bramall Lane¹³⁷, en línea o junto con proveedores de servicios de salud mental y organizaciones benéficas, como Autism Plus, Mind y Let's Talk. En ellos, los orientadores de empleabilidad juvenil ofrecen apoyo individualizado en materia de currículums y técnicas de entrevista, gestión del dinero, desarrollo de la confianza y bienestar. Los centros juveniles tienden puentes hacia el mundo laboral presentando a los jóvenes a los empleadores a través de ferias de empleo y experiencias laborales. Para los jóvenes que necesitan más apoyo debido a necesidades educativas especiales y discapacidades, el SPE del Reino Unido patrocina un centro juvenil SEND específico, en el que se ofrece apoyo a través de sesiones semanales con mentores especializados en progresión.

- **Apoyo individual para la inserción laboral**

Para el 20 % de las personas de entre 16 y 24 años, los problemas de salud mental son la principal barrera para el empleo, la educación o la formación¹³⁸. El Plan para que Gran Bretaña trabaje detalla la ampliación de la ayuda al empleo para las personas con trastornos mentales graves, a través del programa de colocación y apoyo individualizados (IPS). El IPS es un servicio de ayuda al empleo integrado en los equipos comunitarios de salud mental para personas que padecen trastornos mentales graves. Se trata de un programa basado en datos empíricos que ayuda a las personas a encontrar y mantener un empleo mediante un

¹³⁷ «Centros juveniles», Sheffield United Community Foundation, consultado el 20 de junio de 2025, [Centros juveniles - Sheffield United Community Foundation](#)

¹³⁸ La Muy Honorable Rachel Reeves, diputada, la Muy Honorable Liz Kendall, diputada, la Muy Honorable Bridget Phillipson, diputada, y el Muy Honorable Wes Streeting, diputado, «Libro blanco Get Britain Working», 26 de noviembre de 2024, [Libro blanco Get Britain Working - GOV.UK](#)

apoyo intensivo e individualizado, una búsqueda rápida de empleo seguida de una colocación en un empleo remunerado y un apoyo ilimitado en el trabajo tanto para los empleadores como para los empleados.

4.5 Disparidades y dinámicas de género en el empleo: medidas y estrategias de los SPE para promover la igualdad de género en las oportunidades de empleo

Las disparidades de género siguen determinando los resultados en materia de empleo, y las mujeres se enfrentan a menudo a barreras estructurales que les impiden participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género mediante políticas inclusivas, apoyo específico e iniciativas de sensibilización. En este capítulo se examinan las medidas y estrategias que los SPE pueden aplicar para reducir las diferencias de género y fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para todos.

4.5.1 Canadá

Las disparidades de género en el empleo canadiense persisten en diversas dimensiones, como la educación, la participación en la población activa, la segregación ocupacional, la desigualdad salarial y las responsabilidades de cuidado. Las mujeres han superado a los hombres en cuanto a nivel educativo durante casi 30 años, y en 2024 el 81 % de las mujeres de entre 25 y 54 años tenía un título de educación superior, frente al 73 % de los hombres. Sin embargo, las diferencias de género en los campos de estudio contribuyen a las disparidades en el mercado laboral, ya que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las disciplinas STEM y sobrerrepresentadas en campos como la salud y la educación. A pesar del aumento de la participación en la población activa, las mujeres siguen teniendo una participación inferior a la de los hombres y trabajan a tiempo parcial en mayor proporción debido a las responsabilidades de cuidado, las barreras sistémicas y las normas culturales.

La segregación ocupacional refuerza las disparidades salariales, ya que muchas mujeres trabajan en ocupaciones en las que la mano de obra es predominantemente femenina, a menudo en puestos vinculados a las normas de género tradicionales, como el cuidado de personas, el trabajo administrativo y la limpieza. Esto se traduce en una menor representación en los sectores mejor remunerados y una mayor presencia en puestos de trabajo precarios y peor remunerados. Las mujeres también son más propensas a encontrarse con un “techo de cristal” o un “suelo pegajoso” en su carrera profesional. La brecha salarial de género sigue siendo una preocupación importante, ya que las mujeres ganan, en promedio, 78 céntimos por cada dólar que ganan los hombres en 2023. Las disparidades salariales persisten en casi todas las ocupaciones, y las mujeres que ocupan puestos ejecutivos reciben una remuneración total un 41 % inferior a la de los hombres. Además, las responsabilidades de cuidado no remuneradas limitan aún más las oportunidades de empleo y la progresión profesional de las mujeres, ya que dedican mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos.

La interseccionalidad desempeña un papel clave en las disparidades laborales, ya que las mujeres racializadas, inmigrantes, indígenas y discapacitadas sufren desigualdades aún mayores. En 2024, la participación en la población activa de las mujeres pertenecientes a

minorías visibles e indígenas era inferior a la de las mujeres pertenecientes a minorías no visibles y a la de los hombres, mientras que las diferencias salariales eran mayores para los grupos marginados, ya que las mujeres indígenas e inmigrantes ganaban más de un 20 % menos que los hombres nacidos en Canadá. La desigualdad de género en el empleo y la educación afecta negativamente al crecimiento económico y la equidad social. El aumento de la participación en la población activa de las mujeres y otros grupos infrarrepresentados mejora la productividad, la igualdad de ingresos y la estabilidad social. La igualdad de género también contribuye al empoderamiento económico de las mujeres al mejorar el acceso a los recursos financieros, las oportunidades de empleo y la seguridad económica, todos ellos elementos esenciales para la calidad de vida.

El papel del SPE de Canadá

Empleo y Desarrollo Social Canadá incorpora el análisis basado en el género plus (GBA plus) en sus investigaciones y análisis, haciendo un seguimiento de las similitudes y diferencias de género y otras similitudes y diferencias demográficas en el mercado laboral y en el ámbito educativo, como la participación en la población activa, los salarios, las STEM, los oficios cualificados, los sectores y las características de los puestos de trabajo. Comprender el contexto en torno a las experiencias de las mujeres y los hombres en el mercado laboral ayuda a crear una base empírica para los programas de capacitación y empleo, con el fin de identificar y abordar los retos a los que se enfrentan los diferentes grupos de trabajadores.

Iniciativas o programas exitosos de los servicios públicos de empleo

Con el fin de promover una mano de obra más diversa e inclusiva en los oficios cualificados, en otoño de 2022, el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá puso en marcha la Iniciativa de Mujeres en los Oficios Cualificados (WST) en el marco de la Estrategia Canadiense de Aprendizaje. Esta iniciativa financia 21 proyectos destinados a reclutar, retener y apoyar a las mujeres aprendices en 39 oficios, principalmente en los sectores de la construcción y la fabricación. Se espera que la WST beneficie a aproximadamente 10 500 participantes durante cuatro años, a partir de 2023-2024. Los proyectos de la WST proporcionan estrategias de implementación y medidas de equilibrio de género para maximizar el apoyo a las mujeres, como campañas de marketing como herramienta de divulgación para llegar a las mujeres, oportunidades de trabajo en un lugar de trabajo acogedor donde las mujeres se sientan seguras para formarse y trabajar, mentorías femeninas y apoyos integrales (por ejemplo, cuidado de niños y transporte).

El coordinador comunitario de subsidios salariales de la Oficina para el Avance de las Mujeres Aprendices (OAWA) de Terranova y Labrador recibe apoyo financiero a través de los Acuerdos de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Gobierno Federal para animar a los empleadores a contratar mujeres aprendices. La OAWA también ha recibido financiación para contratar a un responsable de desarrollo de asociaciones industriales con el fin de apoyar los esfuerzos de la industria para avanzar hacia la igualdad de género.

Además, a lo largo de 2023-24, el Gobierno de Quebec, con el apoyo de los acuerdos de transferencia del mercado laboral, participó en la aplicación de la Estrategia gubernamental para la igualdad entre mujeres y hombres 2022-2027, coordinada por la Secretaría para la Condición de la Mujer. Como parte de la primera estrategia (2017-2021), el Ministerio participó en la aplicación de una serie de medidas destinadas a mejorar el conocimiento de la

participación de las mujeres en el mercado laboral, reducir los obstáculos a su integración en el mercado laboral y promover la retención del empleo de la mano de obra femenina. Como parte de la estrategia renovada, el Ministerio renovó sus compromisos con la fuerza laboral femenina y también se comprometió a elaborar un retrato socioeconómico de las mujeres y los hombres solteros que viven en la pobreza en Quebec.

Estrategias y soluciones

Los programas de capacitación y empleo del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC) aplican diversas estrategias para reducir las disparidades de género en el empleo. Entre las estrategias se incluye un programa de incentivos denominado “Servicio de Aprendizaje”, que anima a las empresas a contratar aprendices de primer año en la construcción y oficios cualificados procedentes de grupos infrarrepresentados, incluidas las mujeres, a cambio de un incentivo doble. También se proporciona financiación a través del Programa de Formación Sindical e Innovación a los sindicatos que aplican enfoques innovadores y mejoran las asociaciones para abordar los retos de larga data que limitan los resultados del aprendizaje para grupos destinatarios clave, como las mujeres.

Las prestaciones por maternidad y paternidad del Seguro de Empleo (EI) de Canadá son ayudas fundamentales para los canadienses que dan la bienvenida a un nuevo hijo a sus familias. En 2019, se pusieron a disposición de los padres que comparten las prestaciones semanas adicionales de prestaciones parentales. Esta medida contribuye a aumentar la igualdad de género en el hogar y en el lugar de trabajo, al animar a todos los padres, especialmente a los padres, a tomarse un permiso cuando dan la bienvenida a un nuevo hijo.

La Ley de Igualdad en el Empleo señala cuatro grupos designados para lograr la igualdad en el lugar de trabajo, de modo que a ninguna persona se le nieguen oportunidades de empleo o prestaciones por motivos ajenos a su capacidad y, en el cumplimiento de ese objetivo, para corregir las condiciones de desventaja en el empleo. Esos cuatro grupos son las mujeres, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los miembros de minorías visibles.

Cabe destacar que la Iniciativa de las Mujeres en los Oficios Calificados tiene por objeto promover una mayor diversidad, equidad e inclusión en los oficios calificados para las mujeres, que tradicionalmente han estado infrarrepresentadas en los oficios. La iniciativa ayuda a reclutar y retener a mujeres aprendices, y promueve su éxito en 39 oficios, principalmente en los sectores de la construcción y la fabricación. Los proyectos fomentan las asociaciones con ONG, el sector privado y las instituciones educativas para ofrecer apoyo personalizado, como tutorías, eventos dirigidos por mujeres y la creación de entornos de trabajo inclusivos. Estas asociaciones son importantes, ya que las organizaciones participantes pueden colaborar entre sí y aprovechar sus distintas áreas de especialización y redes de partes interesadas para apoyar mejor a las mujeres en su participación en los programas de aprendizaje. A su vez, se espera que esto contribuya a mejorar el desarrollo de las competencias y a reforzar los resultados y las oportunidades de empleo de las mujeres en los oficios cualificados.

Por otra parte, la División de Análisis de Políticas y Geomática (PRAG) del ESDC colabora regularmente con investigadores de universidades, ONG y otras organizaciones del sector privado para promover el trabajo sobre las oportunidades para los grupos infrarrepresentados, incluidos los géneros. Por ejemplo, con el apoyo de la PRAG, el Instituto

de la Diversidad elaboró en 2022 un informe en el que se abordaban los obstáculos para el uso del seguro de empleo. Este informe abordó las percepciones sobre la utilidad del seguro de empleo, las barreras al programa y las diferencias en la experiencia en función de la situación migratoria mediante un diseño de investigación cualitativa. Su encuesta también incluía una pregunta sobre el género que recopilaba datos sobre identidades no binarias y transgénero, además de hombre y mujer. Se concluyó que comprender las identidades interseccionales es clave para comprender las diferentes experiencias de los trabajadores de diversos orígenes, especialmente para explicar por qué los inmigrantes utilizan menos el seguro de empleo que los trabajadores nacidos en Canadá. El PRAG también colabora con investigadores académicos para ayudar a desarrollar productos específicos, como nuevos conjuntos de datos. Estos conjuntos de datos ayudan a los investigadores de todo el Gobierno de Canadá a avanzar en la investigación sobre las oportunidades para los géneros infrarrepresentados.

Conclusión

Abordar las disparidades de género en el empleo canadiense requiere un enfoque multifacético que tenga en cuenta las barreras sistémicas, la interseccionalidad y las soluciones impulsadas por las políticas. Si bien se han logrado avances en el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y la educación, siguen existiendo diferencias en los salarios, la representación ocupacional y el avance profesional. Iniciativas como la Ley de Igualdad en el Empleo y la Iniciativa de Mujeres en Oficios Calificados demuestran los esfuerzos continuos para promover la inclusión y el crecimiento económico. El apoyo continuo a las políticas de género, los programas de desarrollo de competencias y la equidad en el lugar de trabajo es fundamental para fomentar un mercado laboral diverso que refleje el compromiso de Canadá con la igualdad de género.

4.5.2 Francia

Un principio republicano y un derecho fundamental declarado causa nacional prioritaria para 2017-2027, ya que la igualdad entre mujeres y hombres es un reto importante para nuestra sociedad y un factor poderoso en la lucha contra la pobreza. Es uno de los retos fundamentales a los que se enfrenta nuestro SPE, tanto para sus usuarios como en su calidad de empleador.

Cifras clave

- Desigualdad salarial: el salario de los hombres es un 32 % más alto (considerando todas las horas de trabajo), un 17 % más alto (para las mismas horas de trabajo) y un 4,3 % más alto (para las mismas horas de trabajo y el mismo puesto); como resultado, las prestaciones por desempleo de los hombres son un 20,3 % más altas y las pensiones de jubilación un 67 % más altas. Las mujeres se encuentran más a menudo en situación de pobreza (15,2 % en 2022) y el 57 % de los beneficiarios de las prestaciones sociales mínimas (Renta de Solidaridad Activa, RSA) son mujeres.
- Desigualdades en el empleo: las mujeres son más propensas a recurrir a la actividad reducida (el 55 % de los demandantes de empleo con un trabajo a tiempo parcial en 2022); el 20 % del empleo femenino se concentra en sectores con salarios más bajos (“segregación ocupacional”).

- Desigualdades fuera del empleo: tras el nacimiento de un hijo, 1 de cada 2 mujeres reduce o interrumpe temporalmente su actividad laboral, frente a 1 de cada 9 hombres; el 40 % de los padres con hijos menores de 3 años no dispone de soluciones para el cuidado de los niños; el 76 % del trabajo doméstico lo realizan las mujeres (OIT).

Retos

- Fomentar la diversidad de género en el lugar de trabajo (ampliar el enfoque hacia sectores prometedores y bien remunerados y apoyar a las empresas en la diversificación de la contratación) y promover el espíritu empresarial femenino.
- Fomentar la integración profesional de las mujeres abordando las limitaciones y los obstáculos (cuidado de los hijos, movilidad, autocensura, etc.).
- Combatir los estereotipos (formación interna y sensibilización de los socios).

Acciones

Acciones nacionales:

- Publicación anual sobre la demanda de empleo femenino desde 2018 (publicación en 2023) y variaciones regionales (observatorios regionales).
- Cooperación con los CIDFF (centros de información sobre los derechos de la mujer y la familia) para las personas en busca de empleo en situación de dificultad y/o víctimas de violencia (conocimiento de los servicios ofrecidos, orientación al público, intervención de los CIDFF, etc.).
- Formación de 1200 empleados de Pôle emploi entre 2018 y 2023.

Ejemplos regionales:

- Promover la diversidad de género en el lugar de trabajo, especialmente en sectores considerados masculinos: logística, transporte, seguridad, industria y construcción en Île de France u Occitanie.
- Promover el acceso de las mujeres a las profesiones digitales.
- Iniciativas en colaboración en Provenza-Alpes-Costa Azul, Encuentro digital y taller en Occitania.
- Fomentar la creación de empresas en Auvernia-Ródano-Alpes y Córcega.
- Semanas de la igualdad y la diversidad profesional.
- Programas de apoyo territorial (Dispositif Territorial d'Accompagnement - DTA) cofinanciados por el FSE para apoyar a las mujeres con dificultades de integración en varias regiones francesas.
- Movilización presupuestaria de planes locales (subvenciones/becas) y delegación de inmersión profesional en empresas: "integración de mujeres víctimas de violencia" en Lyon, "ser activa en el mundo laboral" en Lyon
- Lanzamiento del programa piloto "nuevo paquete de inicio" para mujeres víctimas de violencia doméstica en cinco territorios hasta la fecha, que se irá extendiendo gradualmente.

- El 1 de diciembre de 2023 también se votó una ayuda de emergencia, que corre a cargo de la Caja de Subsidios Familiares (Caisse d'Allocations Familiales, CAF).

Colaboraciones

- Ministerio de Trabajo, Empleo e Integración; Ministerio Delegado para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Diversidad y la Igualdad de Oportunidades: acuerdo firmado el 10 de junio de 2021.
- Federación Nacional de Centros de Información sobre los Derechos de la Mujer y la Familia: acuerdo firmado el 10 de mayo de 2021.
- Fondation Femmes@numérique: France Travail es miembro del Comité Ejecutivo

4.5.3 Alemania

Aunque la participación de las mujeres en la población activa alemana ha aumentado en los últimos años, persisten las disparidades de género en el empleo. Las mujeres son más propensas a trabajar a tiempo parcial (50% frente al 12% de los hombres)¹³⁹, asumen una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado y están infrarrepresentadas en determinadas profesiones (especialmente en los ámbitos técnicos) y puestos de liderazgo. La brecha salarial de género es del 16%,¹⁴⁰, lo que conduce a unos derechos de pensión más bajos a largo plazo. Las mujeres siguen enfrentándose a desventajas estructurales en el mercado laboral, que deben abordarse mediante medidas específicas. La Agencia Federal de Empleo (BA) se compromete a promover la igualdad de oportunidades mediante medidas específicas y apoya el asesoramiento, la cualificación y la colocación sensibles al género para promover la igualdad de género en el mercado laboral.

El papel del SPE alemán

Asesoramiento profesional y colocación laboral: El asesoramiento sensible al género tiene como objetivo promover a las mujeres en los campos STEM y a los hombres en las profesiones sociales. Existen programas para reincorporarse al mercado laboral tras el permiso parental¹⁴¹, asesoramiento especializado para fomentar el espíritu emprendedor entre las mujeres¹⁴² e información sobre las oportunidades de financiación que ofrece el Gobierno federal.¹⁴³ Las semanas de acción regionales, como "FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG", ofrecen talleres, conferencias y eventos gratuitos, tanto digitales como

¹³⁹ «Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31% im Jahr 2023», Destatis, 26 de abril de 2024, [Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 - Oficina Federal de Estadística](#)

¹⁴⁰ «Brecha salarial de género», Destatis, consultado el 20 de junio de 2025, [Brecha salarial de género - Oficina Federal de Estadística de Alemania](#)

¹⁴¹ «Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende», Bundesagentur für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende | Agentur für Arbeit Hamburg](#)

¹⁴² «Existenzgründung von Frauen», Agencia Federal de Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Existenzgründung von Frauen | Agencia de Empleo de Goepingen](#)

¹⁴³ «Starting your own Business in Germany», Ministerio Federal de Economía y Energía, consultado el 20 de junio de 2025, [Existenzgründungsportal - Business in Germany](#)

presenciales¹⁴⁴ , para mejorar las perspectivas profesionales de las mujeres mediante programas de asesoramiento y reincorporación específicos.

Asesoramiento a los empleadores: La BA apoya a los empleadores en la promoción de políticas de personal favorables a la familia, como horarios de trabajo flexibles, trabajo a distancia o trabajo compartido. Ofrece asesoramiento sobre la formación en la empresa y la reincorporación de los empleados después del permiso parental. También se ofrecen oportunidades de financiación para medidas de igualdad de género con el fin de ayudar a las empresas a poner en práctica estas iniciativas.

Función del responsable de igualdad de oportunidades en el mercado laboral (BCA):

Cada agencia de empleo y centro de empleo cuenta con un responsable de igualdad de oportunidades en el mercado laboral (BCA), encargado de promover la igualdad de género en el mercado laboral. Los BCA trabajan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Asesoran a personas en busca de empleo, empresas e instituciones, y se dedican a promover el avance de las mujeres y el equilibrio entre la familia, el cuidado de los hijos y el trabajo para ambos sexos. A través de un asesoramiento específico, contribuyen de manera significativa a la igualdad.

Apoyo fuera del ámbito de la BA

La BA colabora estrechamente con otras instituciones y apoya actividades externas, como la ampliación de los programas de mentoría y coaching, la promoción de redes empresariales para el avance de las mujeres y la cooperación con instituciones educativas para cualificar a las mujeres para las industrias del futuro. Los programas de apoyo temprano, como *Girls' Day*¹⁴⁵ , ayudan a reducir las desigualdades a largo plazo.

La colaboración con cámaras de comercio, asociaciones de empresarios y ministerios, así como la participación en iniciativas como "Erfolgsfaktor Familie" (Factor de éxito: la familia), promueve políticas sostenibles de igualdad de género y ayuda a las empresas a implementar modelos de trabajo favorables a la familia.

Investigación

El IAB (Instituto de Investigación sobre el Empleo) lleva a cabo una amplia investigación sobre el papel de la mujer en el mercado laboral. Los conocimientos adquiridos contribuyen a la BA y apoyan el desarrollo y la mejora de los programas. Entre los temas clave se incluyen las decisiones sobre el empleo, el cuidado de los hijos, el cuidado de personas dependientes, los modelos de trabajo flexibles, el apoyo a los ingresos básicos y la integración de las mujeres refugiadas en el mercado laboral.¹⁴⁶

¹⁴⁴ «Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“», Agencia Federal de Empleo, 8 de noviembre de 2024, [Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ | Agencia Federal de Empleo](#)

¹⁴⁵ «Girls' Day 2025 - Mädchen – Zukunftstag», Agencia Federal de Empleo, 10 de enero de 2025, [Girls' Day 2025 - Mädchen - Zukunftstag | Agencia Federal de Empleo](#)

¹⁴⁶ "Las mujeres en el mundo laboral", Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Las mujeres en el mundo laboral - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

Conclusión

Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género. Mediante ofertas específicas de asesoramiento, cualificación y apoyo, se reducen las barreras y se empodera tanto a las mujeres como a los hombres en su desarrollo profesional. La adaptación continua de estas estrategias sigue siendo crucial para crear un mercado laboral inclusivo y con igualdad de oportunidades.

4.5.4 Italia

Las disparidades de género en el empleo siguen siendo un reto para los mercados laborales a nivel mundial, con variaciones significativas en las oportunidades y condiciones de empleo entre ambos sexos. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel crucial a la hora de abordar estas disparidades mediante la aplicación de medidas específicas para garantizar oportunidades de empleo equitativas para todos los géneros. Este trabajo analiza cómo los SPE de los países del G7 están abordando de forma innovadora las disparidades de género en el empleo, con el objetivo de promover la igualdad de género y empoderar a todas las personas en la población activa.

Comprender las disparidades de género en el empleo en su país:

La situación de la desigualdad de género en Italia es especialmente significativa, pero al mismo tiempo articulada y compleja. La principal diferencia se refiere a la tasa de empleo, donde el empleo femenino está un 15% por detrás del masculino (56% de tasa de empleo femenino, 71% masculino en 2024). Esta diferencia ha disminuido en los últimos años, pero no lo suficiente, debido a varias razones. Esta diferencia viene determinada principalmente por la menor participación de las mujeres en el mercado laboral en el sur de Italia, donde la brecha alcanza el 25%, pero también por otros aspectos culturales, como la menor adhesión de las mujeres a las trayectorias de formación técnico-científica más demandadas por las empresas. Por otra parte, no hay diferencias salariales significativas en Italia, con una brecha salarial según la OCDE del 5%, inferior a la media de los países de la OCDE. En los últimos años es muy interesante el crecimiento del emprendimiento femenino, de nuevo por encima de la media de la OCDE. Esta menor participación de las mujeres italianas en el mercado laboral caracteriza principalmente a la economía de las regiones del sur y se debe en parte a factores culturales, presentes en toda la zona mediterránea. El retraso en la participación en el mercado laboral en Italia en comparación con los demás países del G7 es de unos 8 puntos (68% frente a una media del 76%) y está determinado en gran medida por las mujeres “inactivas”, es decir, las que no buscan activamente empleo. En los últimos meses, la tasa de desempleo femenino en Italia ha disminuido, pero la cifra de mujeres que no buscan trabajo se ha mantenido estable. Este fenómeno tiene repercusiones en el mercado laboral, también en la difícil disponibilidad de personal por parte de las empresas.

Papel del SPE italiano:

Los servicios de empleo italianos desempeñan un papel útil en la promoción del empleo femenino a través de diversas herramientas:

- Atención especial a la orientación especializada y consideración de las características de los puestos de trabajo ofrecidos;

- El compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar, que se consigue a través de un servicio de atención específico;
- La promoción de oportunidades de financiación para pequeñas empresas creadas por mujeres.

Iniciativas o programas exitosos

Los servicios públicos de empleo italianos han promovido una red de “servicios de asistencia a las mujeres” en los que orientadores profesionales y expertos ofrecen asesoramiento y apoyo a las mujeres que buscan empleo y a las emprendedoras en lo que respecta al acceso a herramientas, prestaciones e incentivos para la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, este servicio de asistencia promueve entre las empresas el conocimiento de los incentivos que la legislación italiana fomenta, a través de programas europeos, para apoyar, con importantes contribuciones fiscales y de seguridad social, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, especialmente en el sur de Italia. En las cámaras de comercio encontramos servicios de asistencia dedicados a apoyar, tutorizar y acompañar a las empresas creadas por mujeres, que están creciendo en Italia.

Estrategias y soluciones

En la actualidad, en Italia, para apoyar el empleo femenino, debido a las características específicas y particulares de este fenómeno, la estrategia de intervención que implica a los servicios de empleo se centra en tres elementos, coordinados con la visión más amplia de las políticas laborales italianas y en colaboración con la red de servicios educativos, sociales y de formación:

- Reforzar la orientación y la información sobre el mercado laboral, promoviendo en particular el acceso de las mujeres a cursos de formación técnica, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información, donde hay una escasa presencia femenina;
- Reforzar los servicios de conciliación de la vida laboral y familiar, promoviendo las herramientas de bienestar corporativo y los incentivos ofrecidos, también en la relación con las empresas;
- Dar a conocer las oportunidades de formación, recualificación y empleo a las numerosas mujeres italianas que no buscan activamente trabajo y no están inscritas en los servicios públicos de empleo.

Conclusión

La función de los servicios públicos de empleo en Italia para la promoción del empleo femenino y la lucha contra las diferencias de género en estos meses constituye un objetivo del plan de refuerzo de los SPE que las regiones italianas están llamadas a aplicar, con la coordinación del Ministerio de Trabajo. Esta función se lleva a cabo a través de tres áreas de intervención, que incluyen la conexión entre los centros públicos de empleo y la red territorial de servicios sociales y de formación y las empresas:

- Una acción preventiva de orientación y acogida dirigida a las mujeres en riesgo de marginación social y con mayores dificultades, en particular las que pertenecen a familias en situación de pobreza y las mujeres que no buscan activamente empleo;

- Una acción directa de orientación especializada, evaluación y valoración de competencias que tenga en cuenta, en el acompañamiento al trabajo y en la preselección, las características del puesto de trabajo ofrecido con respecto a la posible carga familiar y el acceso a servicios de conciliación de la vida laboral y familiar
- Una acción dirigida a los empleadores, tanto para el conocimiento de las herramientas e incentivos para la contratación como para la promoción de las competencias y las ofertas de empleo.

4.5.5 Japón

La desigualdad de género en el empleo en Japón sigue siendo un problema importante, incluidas las disparidades salariales y las oportunidades de promoción desiguales entre hombres y mujeres. Para abordar este problema, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de Japón han aplicado diversas medidas destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Desigualdad de género actual en el empleo

En concreto, la situación actual de la desigualdad de género en el empleo en Japón es la siguiente:

- **Desigualdad salarial:** Japón tiene una de las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres de los países desarrollados. Las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo. En 2023, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Japón es la más alta de los países de la OCDE.
- **Bajo porcentaje de mujeres en puestos directivos:** En Japón, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es notablemente bajo. Las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres y tienden a tener dificultades para desarrollar su carrera profesional hasta alcanzar puestos directivos.
- **Alto porcentaje de mujeres en empleos no fijos:** en Japón, la proporción de mujeres con empleos no fijos, como trabajos de duración determinada o a tiempo parcial, es especialmente alta, lo que les dificulta obtener ingresos estables y acceder a una seguridad social suficiente.

Estrategias y soluciones

El SPE de Japón está adoptando diversas medidas en colaboración con el Gobierno, las administraciones locales y las empresas.

- **Suministro de información sobre puestos de trabajo basada en la igualdad de género**

La “Ley de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo” prohíbe la discriminación por motivos de género en la selección y contratación de empleados. En base a ello, en Japón no existen ofertas de empleo con restricciones de género.

- **Apoyo a la transición del empleo no regular al empleo regular**

En Japón, el porcentaje de mujeres con empleo no regular es elevado. Teniendo en cuenta esta situación, el SPE ofrece un sistema de subvenciones (subvención para el avance profesional) para apoyar la transición del empleo no regular al regular.

- **Recopilación y análisis de datos**

El SPE recopila y analiza datos sobre salarios y oportunidades de empleo por género para comprender la desigualdad de género existente en el mercado laboral. Basándose en estos datos, el SPE mejora su estrategia para promover la igualdad de género en el empleo.

Conclusión

La desigualdad de género en el empleo en Japón sigue siendo un problema importante. Para abordar este problema, los SPE prohíben la discriminación de género en las ofertas de empleo y aplican medidas competentes basadas en el análisis de los salarios y otros datos, en cooperación con los gobiernos locales y las empresas. Los SPE de Japón deben seguir promoviendo estas iniciativas y esforzarse continuamente por crear un entorno en el que hombres y mujeres puedan tener las mismas oportunidades de empleo.

4.5.6 Reino Unido

Las funciones clave del SPE del Reino Unido en la promoción de la igualdad de género en las oportunidades de empleo.

El Plan para que Gran Bretaña trabaje detalla los elevados niveles de inactividad económica de las mujeres y establece un conjunto de reformas para promover la igualdad de género y empoderar a todas las personas en la población activa, en consonancia con la Misión de Crecimiento del Reino Unido. La brecha de participación de género en el Reino Unido sigue siendo mayor que en las economías con mejores resultados, con una tasa de inactividad económica femenina en 2023 que era 7,3 puntos porcentuales superior a la masculina. Un factor importante que contribuye a ello es que las mujeres son más propensas a tener responsabilidades de cuidado, ya que 1 de cada 5 mujeres de entre 55 y 59 años presta cuidados no remunerados.¹⁴⁷

Las repercusiones económicas y sociales del aumento de la ausencia de las mujeres en el mercado laboral son evidentes y perjudiciales. Una mano de obra más reducida da lugar a una menor productividad y crecimiento económico a nivel nacional, así como a la desventaja de una menor representación femenina en el lugar de trabajo. Las mujeres son más propensas a ser cuidadoras, y las personas con responsabilidades de cuidado pueden experimentar inestabilidad financiera cuando se enfrentan a gastos imprevistos relacionados con el cuidado. Cuando las responsabilidades de cuidado dejan de ser un obstáculo para el empleo, las mujeres pueden tener dificultades para reincorporarse al mercado laboral después de un tiempo de ausencia debido a la falta de confianza o a la obsolescencia de sus cualificaciones.

¹⁴⁷ La Muy Honorable Rachel Reeves, diputada, la Muy Honorable Liz Kendall, diputada, la Muy Honorable Bridget Phillipson, diputada, y el Muy Honorable Wes Streeting, diputado, «Get Britain Working White Paper», 26 de noviembre de 2024, [Get Britain Working White Paper - GOV.UK](#)

El papel de Jobcentre Plus

Jobcentre Plus ofrece apoyo personalizado para el empleo a través de citas con orientadores laborales que pueden abordar cuestiones específicas que pueden alejar a las mujeres del mercado laboral, como las responsabilidades de cuidado, la concienciación sobre la menopausia o el cuidado de los hijos. Para prestar el servicio más eficaz, Jobcentre Plus utiliza las previsiones del mercado laboral local para poner en contacto a los solicitantes de empleo con puestos de trabajo en sus zonas locales y en sectores en crecimiento. Por ejemplo, los avances tecnológicos han permitido que las ocupaciones administrativas y de secretaría se automaticen cada vez más. Dado que las mujeres son más propensas que los hombres a desempeñar estas funciones, Jobcentre Plus puede orientarlas hacia la formación digital y el apoyo a la mejora de sus competencias para hacer frente al impacto de género de las futuras tendencias del mercado laboral.

Plan para que Gran Bretaña vuelva a trabajar

Las responsabilidades de cuidado no remuneradas pueden suponer un obstáculo importante para el empleo de las mujeres a lo largo de su carrera profesional, desde el cuidado de los hijos hasta el cuidado de un familiar discapacitado o anciano. El Plan para que Gran Bretaña trabaje describe una serie de reformas diseñadas para ayudar a las personas con responsabilidades de cuidado a incorporarse al mercado laboral, entre las que se incluyen un aumento de la prestación por cuidado de familiares y la puesta en marcha del sitio web de información y apoyo “Job Help”.

- **La prestación por cuidados** ha aumentado en 45 libras esterlinas semanales y se han ampliado los criterios de elegibilidad para que más de 60 000 cuidadores adicionales puedan acceder a esta prestación para 2029/30.¹⁴⁸ Como resultado, los cuidadores no remunerados tendrán más seguridad financiera y mayor flexibilidad para realizar un trabajo remunerado además de sus responsabilidades de cuidado. Casi el 70% de los beneficiarios del subsidio para cuidadores son mujeres; esta ayuda adicional permitirá que más mujeres accedan a oportunidades de empleo, lo que fomentará un mercado laboral más equilibrado en cuanto al género.
- **Job Help** es un sitio web de campaña recientemente lanzado que integra servicios de apoyo e información para quienes compaginan el trabajo con el cuidado de otras personas, con el fin de evitar que los cuidadores no remunerados sientan que no tienen más remedio que abandonar por completo el trabajo remunerado. Job Help proporciona un mayor acceso a la información y una mayor calidad de la misma para ayudar a los cuidadores potenciales y a los que empiezan a tomar decisiones informadas y proactivas sobre el trabajo y el cuidado, destacando las oportunidades de mejora de las competencias y señalando los coaches de salud mental y los sistemas de apoyo. Este servicio mejora el acceso al apoyo al empleo para aquellas personas que no pueden acudir en persona a las oficinas de empleo debido a sus responsabilidades de cuidado.

¹⁴⁸ La Muy Honorable Rachel Reeves, diputada; la Muy Honorable Liz Kendall, diputada; la Muy Honorable Bridget Phillipson, diputada, y el Muy Honorable Wes Streeting, diputado, «Libro blanco Get Britain Working», 26 de noviembre de 2024, [Libro blanco Get Britain Working - GOV.UK](#)

Para reducir las disparidades de género en el empleo, el SPE del Reino Unido se centra en igualar el acceso al mercado laboral para todas las personas, mediante el apoyo personalizado de Jobcentre Plus. Sin embargo, el SPE del Reino Unido adapta el apoyo al empleo en función de las tendencias sociales y tecnológicas, como la identificación de que las mujeres ocupan predominantemente puestos en sectores en riesgo de automatización, además de ser más propensas a tener responsabilidades de cuidado no remuneradas, lo que eleva las tasas de inactividad económica femenina.

5. Perspectivas: del cambio demográfico a la transformación digital

Este documento ha mostrado cómo el cambio demográfico está remodelando los mercados laborales en los países del G7 y cómo los servicios públicos de empleo miembros de WAPES se están adaptando mediante servicios específicos, reformas e innovación organizativa. Una idea clave que se desprende de esta colaboración es la creciente importancia de la digitalización, no solo en la prestación de servicios, sino también en el apoyo al personal de los SPE y a la infraestructura interna.

De cara al futuro, el grupo de trabajo de WAPES centrará su atención en la transformación digital de los servicios públicos de empleo. A partir del otoño de 2025, el nuevo grupo explorará cómo las herramientas digitales, la inteligencia artificial y los enfoques basados en datos pueden mejorar el acceso, la capacidad de respuesta y la personalización. Se prestará especial atención a garantizar que el personal de los SPE cuente con las habilidades y los sistemas necesarios para gestionar esta transición. Este nuevo enfoque se basa en la sólida base de cooperación y aprendizaje mutuo establecida en este ciclo, y ayudará a los miembros de WAPES a desarrollar servicios preparados para el futuro.

Bibliografía

“Anuario de estadísticas de inmigración 2022”, Oficina de Estadísticas de Seguridad Nacional, noviembre de 2023, [Anuario de estadísticas de inmigración 2022](#)

“Anuario de estadísticas de inmigración 2022”, Oficina de Estadísticas de Seguridad Nacional, noviembre de 2023, [Anuario de estadísticas de inmigración 2022](#)

“Programa de la Conferencia de Veteranos de 2024”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 24 de julio de 2024, [Programa de la Conferencia de Veteranos de 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

El acrónimo 2SLGBTQI+ es utilizado por el Gobierno de Canadá para referirse a la comunidad canadiense: **2S** (Two-Spirit, reconoce a las personas bispirituales como las primeras comunidades 2SLGBTQI+); **L** (lesbiana); **G** (gay); **B** (bisexual); **T** (transgénero); **Q** (queer); **I** (intersexual, incluye características sexuales más allá de la orientación, identidad y expresión de género); **+** (otras identidades de las comunidades sexuales y de género diversas). Fuente: [2SLGBTQI+ terminology – Glossary and common acronyms - Canada.ca](#)

“Acerca del Programa de Formación Profesional y Empleo para Indígenas”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Descripción del Programa de Formación Profesional y Empleo para Indígenas \(ISET\)](#)

“Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo del mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el desarrollo del mercado laboral](#)

“Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo del mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el desarrollo del mercado laboral](#)

“Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo del mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el desarrollo del mercado laboral](#)

“Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo del mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Acuerdos para el desarrollo del mercado laboral - Canada.ca](#)

“Acerca del Programa de Soluciones Sectoriales para la Fuerza Laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Acerca del Programa de Soluciones Sectoriales para la Fuerza Laboral - Canada.ca](#)

“Acerca del programa de acuerdos para el desarrollo de la mano de obra”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Acuerdos para el desarrollo de la mano de obra](#)

“Acerca del programa de acuerdos de desarrollo de la fuerza laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2024, [Acuerdos de desarrollo de la fuerza laboral](#)

- “Consideración de la cualificación en el desempleo por desajuste”, Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Consideración de la cualificación en el desempleo por desajuste - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)
- “Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“”, Bundesagentur für Arbeit, 8 de noviembre de 2024, [Aktionswoche „FRAUEN – CHANCEN – WIEDEREINSTIEG“ | Bundesagentur für Arbeit](#)
- “Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung”, Demografieportal, consultado el 18 de junio de 2025, [Demografieportal - Bevölkerungsstruktur und -zahl - Aktuelle regionale Bevölkerungsentwicklung](#)
- Andrew Powell, Annalise Murray y Brigid Francis-Devine, “Estadísticas sobre el desempleo juvenil”, Biblioteca de la Cámara de los Comunes, 10 de junio de 2025, [Estadísticas sobre el desempleo juvenil - Biblioteca de la Cámara de los Comunes](#)
- “APAL”, Agencia Federal de Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [APAL | Agencia Federal de Empleo](#)
- “Solicitar una subvención para la integración en la agencia de empleo”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, consultado el 18 de junio de 2025, [Bundesportal | Solicitar una subvención para la integración en la agencia de empleo](#)
- “B2Ideas”, consultado el 20 de junio de 2025, [Business to Ideas – ¡La integración profesional nunca ha estado tan cerca!](#)
- “Berufseinstiegsbegleitung: Hilfe bei Schulabschluss und Ausbildungsplatzsuche”, Bundesagentur für Arbeit, consultado el 25 de junio de 2025, [Berufseinstiegsbegleitung | Bundesagentur für Arbeit](#)
- [Bundesagentur für Arbeit](#)
- “Guía para solicitantes de Canada Summer Jobs”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Canada Summer Jobs - Qué ofrece este programa - Canada.ca](#)
- “Canada Summer Jobs”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Canada Summer Jobs - Job Bank](#)
- “Canada Summer Jobs”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Canada Summer Jobs - Job Bank](#)
- “Consejos para la planificación profesional”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Consejos para la planificación profesional - Banco de Empleo](#)
- “Cuestionarios sobre la carrera profesional”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Planifica tu carrera profesional con los cuestionarios sobre la carrera profesional - Banco de Empleo](#)
- “Cuestionarios sobre carreras profesionales”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Planifique su carrera con los cuestionarios sobre carreras profesionales - Banco de Empleo](#)
- “La Oficina del Censo proyecta la población de EE. UU. y del mundo en Año Nuevo”, Departamento de Comercio de EE. UU., 3 de enero de 2024, [La Oficina del Censo](#)

[proyecta la población de EE. UU. y del mundo en Año Nuevo | Departamento de Comercio de EE. UU.](#)

“La Oficina del Censo proyecta la población de EE. UU. y del mundo en Año Nuevo”, Departamento de Comercio de EE. UU., 3 de enero de 2024, [Departamento de Comercio de EE. UU.](#)

“Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado”, consultado el 18 de junio de 2025, [Inicio | Departamento de Trabajo y Empleo](#)

“Programa de desarrollo de la fuerza laboral comunitaria”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Programa de desarrollo de la fuerza laboral comunitaria - Canada.ca](#)

“Estrategia integral para la visión de una nación digital y ajardinada (DIGIDEN) (ejercicio fiscal 2023-2027)”, Oficina del Consejo para la Realización de la Visión de una Nación Digital y Ajardinada de la Secretaría del Gabinete, 23 de diciembre de 2022, [DIGIDEN](#)

“Consultoría y colocación laboral”, Bundesagentur für Arbeit, consultado en junio de 2025, [Tu trabajo y tu carrera | Bundesagentur für Arbeit](#)

“Copper River Seafoods recibe el premio Nacional a la Empresa del Año”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 11 de septiembre de 2019, [Copper River Seafoods recibe el premio Nacional a la Empresa del Año | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

“Copper River Seafoods”, consultado el 20 de junio de 2025, [Copper River Seafoods, Inc.](#)

“Crear una cuenta en Job Bank”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Crear una cuenta en Job Bank - Job Bank](#)

“Habilidades críticas para servir a quienes han servido”, Management Concepts, 2020, [naswacriticalskillscourse200807.pdf](#)

“Demografischer Wandel: Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von 1950 bis 2021 von 10 % auf 22 % gestiegen”, Destatis, 7 de junio de 2025, [Demografischer Wandel](#)

[Departamento de Trabajo y Pensiones](#)

“Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral”, Estado de Nueva Jersey, consultado el 18 de junio de 2025, [Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral](#)

“Departamento de Trabajo”, Estado de Nueva York, consultado el 18 de junio de 2025, [Departamento de Trabajo](#)

“Der Arbeitsmarktmonitor”, Agencia Federal de Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Startseite - Arbeitsmarktmonitor](#)

“Eine Zusammenfassung”, Gobierno federal, consultado el 18 de junio de 2025, [Eine Zusammenfassung](#)

“Solicitar subsidio de integración”, Agencia Federal de Empleo, consultado el 18 de junio de 2025, [Solicitar subsidio de integración en línea | Agencia Federal de Empleo](#)

“Empleo y Desarrollo Social Canadá”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Empleo y Desarrollo Social Canadá](#)

- “Ley de Igualdad en el Empleo”, Gobierno de Canadá, 15 de diciembre de 1995, [Ley de Igualdad en el Empleo](#)
- “Employment Ontario Partners' Gateway”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Employment Ontario Partners' Gateway](#)
- “Employment Ontario Partners' Gateway”, Empleo Ontario, consultado el 20 de junio de 2025, [Employment Ontario Partners' Gateway](#)
- “Existenzgründung von Frauen”, Bundesagentur für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Existenzgründung von Frauen | Agentur für Arbeit Goepingen](#)
- “Exposing Nunavut Youth to Trades and Technology Careers”, SkillsCompétences Canada, consultado el 20 de junio de 2025, [Skills Canada Nunavut](#)
- “Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum](#)
- “Encuentre un trabajo en Canadá como persona indígena”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Encuentre un trabajo en Canadá como persona indígena - Banco de empleos](#)
- [France Travail](#)
- “Informe sobre el futuro del empleo 2023”, Foro Económico Mundial, 30 de abril de 2023, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- “Centro de Competencias Futuras”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Inicio - Centro de Competencias Futuras • Centre des Compétences futures](#)
- “G7 Trabajo, primera reunión técnica en Roma”, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, 9 de febrero de 2024, [G7 Trabajo, primera reunión técnica en Roma | Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales](#)
- “G7”, World Economics, última modificación en junio de 2025, [World Economics | Datos económicos para el beneficio de los inversores](#)
- “Brecha salarial de género”, Destatis, consultado el 20 de junio de 2025, [Brecha salarial de género - Oficina Federal de Estadística de Alemania](#)
- “Girls' Day 2025 - Mädchen – Zukunftstag”, Agencia Federal de Empleo, 10 de enero de 2025, [Girls' Day 2025 - Mädchen - Zukunftstag | Agencia Federal de Empleo](#)
- “Grande Bibliothèque: un panorama rico y variado de estudios prospectivos para conocer y comprender mejor los retos profesionales de los distintos sectores”, France Compétences, 3 de julio de 2023, [France compétences](#)
- “Contratar a personas con discapacidad”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Contratar a personas con discapacidad - Banco de empleo](#)
- “Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende”, Bundesagentur für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Informationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende | Agentur für Arbeit Hamburg](#)
- “Investing in Human Capital”, MHLW, 22-23 de abril de 2023, [G7labour](#)

“Job Bank”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Job Bank](#)

“Job Bank”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Puestos de trabajo disponibles - Búsqueda - Job Bank](#)

[Banco de Empleo de Canadá](#)

“Perfiles de empleo”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Perfiles de empleo - Banco de Empleo](#)

“Búsqueda de empleo”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Empleos disponibles - Búsqueda - Banco de Empleo](#)

“Job Tag”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [ホームページ | job tag \(職業情報提供サイト \(日本版O-NET\)\)](#)

“Herramienta de transición laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición laboral - Banco de Empleo](#)

“JobMatch”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Job Match - Banco de empleo](#)

“Jugendberufsagenturen: Arbeitsbündnis für bessere Integration Jugendlicher”, Bundesagentur für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Jugendberufsagenturen | Bundesagentur für Arbeit](#)

“Transición justa: Haz que funcione: Hacia un trabajo digno y de alta calidad en una economía verde”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 24 de mayo de 2022, [Transición justa: Haz que funcione: Hacia un trabajo digno y de alta calidad en una economía verde](#)

“Información sobre el mercado laboral”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Información sobre el mercado laboral - Explore el mercado - Banco de Empleo](#)

“La cuenta personal de formación (CPF) está al servicio de su proyecto de formación”, France Travail, consultado el 20 de junio de 2025, [La cuenta personal de formación \(CPF\) | France Travail](#)

“Le projet de transition professionnelle”, Ministerio de Trabajo, Salud, Solidaridad y Familias, 2 de enero de 2019, [Le projet de transition professionnelle | Travail-emploi.gouv.fr | Ministerio de Trabajo, Salud, Solidaridad y Familias](#)

“Mastering dX: Upskilling Your Workforce for the Age of AI”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 28 de marzo de 2024, [Mastering dX: Upskilling Your Workforce for the Age of AI | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

[Reunión intermedia del grupo de trabajo del G7 en París - WAPES](#)

[Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar](#)

[Ministerio de Trabajo](#)

“Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales”, consultado el 18 de junio de 2025, [Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales](#)

“Mitten im demografischen Wandel”, Destatis, consultado el 18 de junio de 2025, [Mitten im demografischen Wandel - Oficina Federal de Estadística](#)

“Prioridades legislativas de la NASWA para 2024, NASWA”, 10 de enero de 2024
[Prioridades legislativas de la NASWA para 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

“Prioridades legislativas de la NASWA para 2024”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 10 de enero de 2024, [Prioridades legislativas de la NASWA para 2024 | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

[Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)

“Cómo lidiar con la discriminación por edad: taller de búsqueda de empleo ofrece consejos a los habitantes mayores de Iowa”, Departamento de Trabajo de Iowa, 20 de abril de 2023, [Cómo lidiar con la discriminación por edad: taller de búsqueda de empleo ofrece consejos a los habitantes mayores de Iowa | Desarrollo de la Fuerza Laboral de Iowa](#)

“New Plan – Online-Tool zur beruflichen Entwicklung”, Mein Now, consultado el 18 de junio de 2025, [New Plan – Online-Tool zur beruflichen Entwicklung | mein NOW](#)

“OCDE y G7”, OCDE, consultado el 18 de junio de 2025, [OCDE y G7 | OCDE](#)

“Las personas mayores en el mundo laboral”, Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 18 de junio de 2025, [Las personas mayores en el mundo laboral - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

“Trabajadores mayores: explorar y abordar los estereotipos”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Trabajadores mayores: explorar y abordar los estereotipos](#)

“Nuestra historia”, WAPES, consultado el 18 de junio de 2025, <https://wapes.org/our-history/?lang=en>

“Planet-beruf”, Bundesagentur für arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [planet-beruf](#)

“Polo Tecnologico”, consultado el 18 de junio de 2025, [Polo Tecnologico di Navacchio](#)

“Estadísticas de población y demografía”, Statistics Canada, consultado el 18 de junio de 2025, [Estadísticas de población y demografía](#)

“Población y demografía”, Statistics Canada, consultado el 18 de junio de 2025, [Estadísticas de población y demografía](#)

“Programm Triple Win”, Bundesagentur Für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Programm Triple Win | Bundesagentur für Arbeit](#)

“Programma GOL”, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, consultado el 18 de junio de 2025, [Programma GOL | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

“Projekt THAMM Plus”, Bundesagentur Für Arbeit, consultado el 20 de junio de 2025, [Projekt THAMM Plus | Bundesagentur für Arbeit](#)

“Reclutar a recién llegados a Canadá”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Reclutar a recién llegados a Canadá - Banco de Empleo](#)

“Herramienta de transición de la escuela al trabajo”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición de la escuela al trabajo - Banco de Empleo](#)

“Herramienta de transición de la escuela al trabajo”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Herramienta de transición de la escuela al trabajo - Banco de empleo](#)

“Mano de obra cualificada en Alemania”, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, consultado el 18 de junio de 2025 [Mano de obra cualificada y migración - BMAS](#)

“Habilidades para el éxito”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Habilidades para el éxito](#)

“Subvenciones para la formación profesional”, Administración de Empleo y Formación, consultado el 20 de junio de 2025, [Subvenciones para la formación profesional | Departamento de Trabajo de los Estados Unidos](#)

“Crear su propia empresa en Alemania”, Ministerio Federal de Economía y Energía, consultado el 20 de junio de 2025, [Existenzgründungsportal - Negocios en Alemania](#)

“Programa de prácticas laborales para estudiantes”, Gobierno de Canadá, consultado el 20 de junio de 2025, [Programa de prácticas laborales para estudiantes - Canada.ca](#)

“Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023”, Destatis, 26 de abril de 2024, [Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023 - Oficina Federal de Estadística](#)

“Informe anual de 2022 del Consejo de Administración del Fondo Federal de Seguros de Vejez y Supervivencia y del Fondo Federal de Seguros de Incapacidad”, Consejo de Administración, Fondo Federal de Seguros de Vejez y Supervivencia y Fondo Federal de Seguros de Incapacidad, 2 de junio de 2022, [Informe anual de 2022](#)

“Informe anual de 2022 del Consejo de Administración de los Fondos Fiduciarios Federales de Seguro de Vejez y Supervivientes y de Seguro de Incapacidad”, Consejo de Administración, Fondos Fiduciarios Federales de Seguro de Vejez y Supervivientes y de Seguro de Incapacidad, 2 de junio de 2022, [Informe anual de 2022](#)

“The 55+ Advantage”, WorkBC, consultado el 25 de junio de 2025, [Mainland/Southwest | WorkBC](#)

La Muy Honorable Rachel Reeves, diputada, la Muy Honorable Liz Kendall, diputada, la Muy Honorable Bridget Phillipson, diputada, y el Muy Honorable Wes Streeting, diputado, “Libro blanco Get Britain Working”, 26 de noviembre de 2024, [Libro blanco Get Britain Working - GOV.UK](#)

“Evaluación de la iniciativa TechHire y Fortalecimiento de las Familias Trabajadoras”, MDRC, consultado el 20 de junio de 2025, [Evaluación de la iniciativa TechHire y Fortalecimiento de las Familias Trabajadoras | MDRC](#)

“Hacia un enfoque inclusivo y centrado en las personas para los nuevos retos del mundo laboral”, G7 Italia, 12-13 de septiembre de 2024, [Declaración del G7 de 2024 sobre el trabajo](#)

- “Comprender el impacto de las políticas y programas públicos en las decisiones del mercado laboral de los trabajadores mayores”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Comprender el impacto de las políticas y programas públicos en las decisiones del mercado laboral de los trabajadores mayores](#)
- “Descripción general del Comité de Veteranos”, Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo, 16 de julio de 2024, [Descripción general del Comité de Veteranos | Asociación Nacional de Agencias Estatales de Empleo](#)
- “Weiterbildung für Ihr Personal – Zukunft für Ihr Unternehmen”, Bundesagentur für Arbeit, consultado en junio de 2025, [Weiterbildung für Ihr Personal: #Qualifizierungsoffensive | Bundesagentur für Arbeit](#)
- “Las mujeres en el mundo laboral”, Instituto de Investigación sobre el Empleo, consultado el 20 de junio de 2025, [Las mujeres en el mundo laboral - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)
- “Ubicaciones de los centros WorkBC”, WorkBC, consultado el 18 de junio de 2025, [Ubicaciones de los centros WorkBC | WorkBC](#)
- “Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022”, Congreso de los Estados Unidos, 5 de mayo de 2022, [H.R.7309 - 117.º Congreso \(2021-2022\): Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022](#)
- “Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022”, Congreso de los Estados Unidos, 5 de mayo de 2022, [H.R.7309 - 117.º Congreso \(2021-2022\): Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2022](#)
- “Tu carrera profesional comienza aquí”, Gobierno de Canadá, consultado el 18 de junio de 2025, [Banco de Empleo](#)
- “Centros juveniles”, Fundación Comunitaria Sheffield United, consultado el 20 de junio de 2025, [Centros juveniles - Fundación Comunitaria Sheffield United](#)
- “Youth unemployment statistics Research Briefing”, 10 de junio de 2025, [Estadísticas sobre el desempleo juvenil - Biblioteca de la Cámara de los Comunes](#)
- “しょくばらぼ [Laboratorio del lugar de trabajo]”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025. [Sitio web completo con información sobre el lugar de trabajo Shoburoba | Empresa proactiva en la divulgación de información sobre el lugar de trabajo](#)
- “事例ピックアップ [Selección de casos]”, JEED, consultado el 18 de junio de 2025, [事例ピックアップ](#)
- “人材開発支援助成金 [Subvención para el desarrollo de recursos humanos]”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [人材開発支援助成金 | 厚生労働省](#)
- “地域職業能力開発促進協議会 [Consejo Regional de Promoción del Desarrollo de las Capacidades Profesionales]”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [地域職業能力開発促進協議会 | 厚生労働省](#)

- “Hacia el establecimiento de un modelo de apoyo sostenible al empleo y la inserción laboral de las personas mayores: celebración de una reunión de intercambio de información entre los consejos de diez regiones [Proyecto encargado por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social]”, Administración digital, 17 de noviembre de 2023, [Administración digital](#)
- “教育訓練給付制度 [Sistema de prestaciones para la educación y la formación profesional]”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 20 de junio de 2025, [ハローワークインターネットサービス - 教育訓練給付制度](#)
- “Laboratorio de medidas para el empleo de personas mayores”, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, consultado el 18 de junio de 2025, [Laboratorio de medidas para el empleo de personas mayores](#)
- Jonathan Vespa, David M. Armstrong y Lauren Medina, “Puntos de inflexión demográficos para los Estados Unidos: proyecciones demográficas para 2020-2060”, *Oficina del Censo de los Estados Unidos*, febrero de 2020. [Puntos de inflexión demográficos para los Estados Unidos](#)
- Katja Feuerstein, “Best Ager am Arbeitsmarkt: Eine ungenutzte Ressource im Kampf gegen den Fachkräftemangel”, Agencia Federal de Empleo, 16 de abril de 2024, [Best Ager gegen den Fachkräftemangel | Faktor-A](#)
- Kenneth D. Kochanek, M.A., Sherry L. Murphy, B.S., Jiaquan Xu, M.D., y Elizabeth Arias, Ph.D “Mortality in the United States, 2022” (Mortalidad en los Estados Unidos, 2022), *Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos*, marzo de 2024, [NCHS Data Brief](#)
- Magnus, George. *La era del envejecimiento: cómo la demografía está cambiando la economía global y nuestro mundo*. (John Wiley & Sons, 2012). [The Age of Aging | Wiley Online Books](#)