



ManpowerGroup®

# #GigResponsibly

La expansión del Empleo NextGen





**Las dinámicas del mundo del empleo están evolucionando con rapidez: la población está envejeciendo y las competencias necesarias están cambiando más rápido que nunca, impulsadas por el progreso tecnológico y la globalización. El desajuste entre las habilidades que poseen las personas y aquellas que las empresas necesitan es cada vez mayor. Como consecuencia, la polarización socio-laboral es más profunda en todo el mundo. Las compañías necesitan encontrar nuevas fuentes de talento y realizar un mayor esfuerzo para desarrollar y comprometer a sus profesionales.**

A su vez, lo que quieren las personas también está cambiando. Trabajan durante más tiempo, aprenden más y buscan un mayor equilibrio entre la vida laboral y la personal. No todos quieren asumir el compromiso de un empleo a tiempo completo, ni tampoco este es siempre el deseo de las organizaciones. Ya no existe la cultura del “trabajo para toda la vida de lunes a viernes de 9 a 5”, y la mayor parte del crecimiento del empleo en los últimos 10 a 15 años se ha producido en formas de trabajo no tradicionales o alternativas. Si bien la “uberización” del empleo acapara los titulares, el número de personas que trabajan en modelos “gig” aún representa solo una pequeña parte de los ocupados. Sin embargo, aquellos que buscan modalidades de empleo flexibles y no tradicionales son muchos más. Hoy más que nunca las personas desean un Empleo NextGen.

Las personas y las empresas quieren nuevas formas de llevar a cabo el trabajo. Es hora de cambiar el foco del debate, y pasar de la regulación y la prevención a la acción: las compañías necesitan entender mejor qué desean las personas, encontrarlas allí donde están y ofrecerles aquello que buscan. La flexibilidad, la responsabilidad y la seguridad no son mutuamente excluyentes. Las organizaciones deben convertirse en desarrolladores de talento, no ser simples consumidores de trabajo. Cada persona debe fomentar su “learnability”, su curiosidad por aprender y desarrollar las competencias demandadas hoy para seguir siendo empleable en el futuro. Los responsables políticos deben desarrollar nuevos modelos que garanticen estabilidad laboral, y permitan a las personas modificar sus carreras y modelos de relación laboral durante el transcurso de su larga trayectoria profesional.

Debemos hacer posible el Empleo NextGen. **En un mundo de cambios acelerados, las habilidades y las nuevas formas de trabajar aportarán seguridad en la carrera profesional, oportunidad de desarrollo y crecimiento para las personas y las naciones por igual.**

Jonas Prising, Presidente y CEO de ManpowerGroup



# EMPLEO NEXTGEN

**Sustantivo: 1.** Una nueva forma de trabajar. **2.** Una nueva forma de hacer el trabajo. **3.** Ayuda a las personas a ganar más, mejorar sus competencias y conseguir un equilibrio entre vida laboral y personal. Los ejemplos incluyen empleos a tiempo parcial, eventual, *freelance*, por obra y servicio y empleos demandados a través de plataformas y *online*.



## PARA CONOCER MÁS SOBRE **CÓMO LAS PERSONAS DESEAN TRABAJAR**

ENCUESTAMOS A MÁS DE **9.500 PERSONAS EN 12 PAÍSES<sup>3</sup>** Y LES PREGUNTAMOS:

- **¿Cómo quieres trabajar y por qué?**
- **¿Qué te motiva y qué determina tus elecciones laborales?**
- **¿Qué experiencias te llevaron donde estás ahora?**
- **¿Qué opinas del Empleo NextGen?**

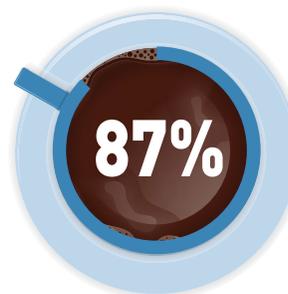
## UNA NUEVA FORMA DE TRABAJAR: EMPLEO NEXTGEN

Hoy en día, cada vez más personas eligen los modelos alternativos por encima de los tradicionales, fijos y a tiempo completo. El empleo a tiempo parcial, eventual, *freelance*, por obra y servicio y empleos demandados a través de plataformas y *online* están en auge.<sup>4</sup> Las empresas y las personas quieren variedad, flexibilidad y modalidades de trabajo alternativas que desarrollen resiliencia ante futuros inciertos. Las compañías quieren soluciones en la Estrategia de Talento que les aporten el mejor talento en un entorno en el que los modelos de negocio y las competencias demandadas están cambiando más rápido que nunca. Las personas buscan oportunidades para desarrollar las competencias requeridas para ser empleables ahora y en el futuro, y quieren modelos de trabajo que les permita un mayor equilibrio entre su vida personal y el desarrollo de habilidades y aprendizaje. Esta es la forma en la que el mayor número de personas elige trabajar. Esto es el **Empleo NextGen**.



## LEARNABILITY (CAPACIDAD DE APRENDIZAJE)

La curiosidad y la capacidad de aprender nuevas habilidades para mantenerse empleable a largo plazo



### DE LAS PERSONAS ESTÁ ABIERTA AL EMPLEO NEXTGEN

El 87% de los trabajadores realizarían un Empleo NextGen en el futuro



### DEL EMPLEO NEXTGEN TIENE QUE VER CON EL DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD

El 80% dice que el Empleo NextGen consiste en aprender y utilizar nuevas competencias



### DE LOS EMPLEADOS CON UN EMPLEO NEXTGEN DISFRUTAN DE SU TRABAJO

El 90% de los empleados con un Empleo NextGen continuarán trabajando de esta forma



### EL EMPLEO NEXTGEN ES UNA OPCIÓN, NO UN ÚLTIMO RECURSO.

El 81% de los trabajadores con un Empleo NextGen lo elige. Solo el 19% de los trabajadores con un Empleo NextGen dicen no poder encontrar una alternativa



<sup>3</sup> Los encuestados tienen entre 18 y 65 años de edad e incluyen trabajadores a tiempo completo, trabajadores a tiempo parcial, *freelances*, trabajadores eventuales, estudiantes, jubilados y desempleados.

<sup>4</sup> Basado en el análisis de OCDE, "Self-employment rate (indicator)" (Índice de empleo independiente) (2017) y los datos de ILOSTAT.

## BAJO DEMANDA ES LO QUE SE DEMANDA: LA SOLUCIÓN ES LA PROTECCIÓN, NO LA PREVENCIÓN

Uber, Lyft, Deliveroo y UpWork han impulsado la economía *gig* desde San Francisco a Sheffield, desde Arabia Saudita a Sao Pablo, y han cambiado nuestra manera de trabajar. La más grande, Uber, ha pasado de ser una compañía incipiente a tener más de un millón de conductores activos en más de 350 ciudades en tan solo seis años.<sup>5</sup> **Inicialmente, los consumidores la acogieron por la comodidad de estar basada en una aplicación y los trabajadores le dieron la bienvenida por prometer mayor libertad y oportunidades bajo demanda, pero estas plataformas han afectado los mercados laborales tradicionales a una velocidad para la que la mayoría no estaba preparado.** Los obstáculos políticos y legislativos le han costado a Uber más de 60 millones de dólares en demandas desde 2009 y han generado nuevo trabajo para los abogados y los responsables políticos en lugares tan distantes como Francia, India, EE. UU. y el Reino Unido.<sup>6</sup> A medida que la economía *gig* crece, se buscan precedentes legales y se solicitan revisiones de la regulación. La gente se pregunta, “¿Quién controla a estas personas?”, “¿Son realmente tan independientes como parecen?” y “¿Quién es el empleador?”.

“¿Quién controla a estas personas?”



## EMPLEO NEXTGEN: UN FUTURO POSITIVO CONSTRUIDO SOBRE BASES SÓLIDAS

El trabajo eventual y el trabajo flexible han existido desde hace más de 70 años. ManpowerGroup ha estado a la vanguardia, al establecer los estándares más exigentes del sector y al asumir completa responsabilidad como empleador, la gestión de talento, la prestación de contratos laborales, la protección y los beneficios a millones de personas cada año.<sup>7</sup> **Hay mucho que aprender de cómo aquellos modelos, que anteriormente eran alternativos, han evolucionado desde la posguerra cuando el talento femenino abundaba y Manpower encontró empleo a miles de mujeres (y hombres).** Hoy en día, ManpowerGroup encuentra empleo a más de tres millones de personas en 80 países cada año, mientras que la cifra global del sector es de 50 millones.<sup>8</sup> En un cambiante mundo del empleo, con necesidades de habilidades que evolucionan más rápido que nunca, nuestro valor nunca fue más relevante. **Debemos continuar garantizando la protección de las personas (pero no a través de la prevención de) sin descartar los modelos emergentes de trabajo alternativo.**



<sup>5</sup> Mark Harris, “Uber: why the world’s biggest ride-sharing company has no drivers”, The Guardian, (16 de noviembre de 2015).

<sup>6</sup> Sam Levin, “Uber lawsuits timeline: company ordered to pay out \$161.9m since 2009” The Guardian, (13 de abril de 2016).

<sup>7</sup> National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, “Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?”, (2017).

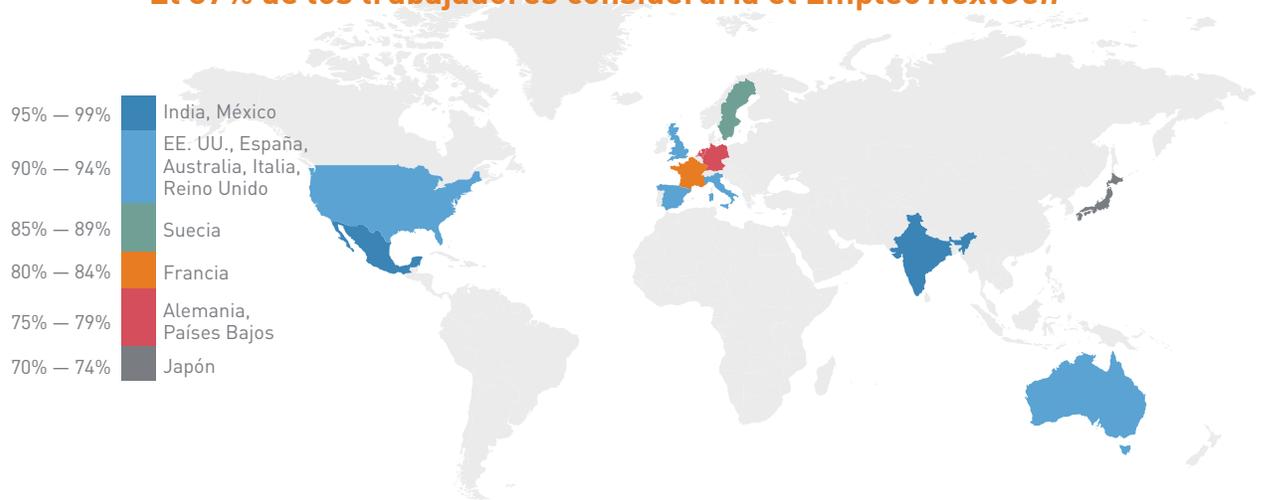
<sup>8</sup> World Employment Confederation, Economic Report: 2017 Edition, (2017)



## EL FENÓMENO GLOBAL: ¿QUIÉN ELIGE EL EMPLEO *NextGen* EN EL MUNDO?

El Empleo *NextGen* es un fenómeno global y, desde la perspectiva del trabajador, es positivo. La apertura a modelos de trabajo alternativos varía en cada país, se ve afectada por una variedad de factores desde la rigidez de las regulaciones laborales y el rol de los sindicatos y los convenios colectivos hasta las actitudes y la movilidad de los trabajadores. La edad también importa. **Los países con mayor proporción de trabajadores más jóvenes se sienten más atraídos por el Empleo *NextGen*, en particular, los más jóvenes de la generación *Millennial* (18-24 años).<sup>9</sup>**

### El 87% de los trabajadores consideraría el Empleo *NextGen*



**Los mercados emergentes son los más abiertos al Empleo *NextGen*: India y México son pioneros con el 97% de las personas dispuestas a trabajar como *freelance*, por obra y servicio o eventual.**

Los mercados más maduros, con frecuencia con altos niveles de empleo, les siguen de cerca. EE. UU. con décadas de actividad empresarial y flujos laborales dinámicos, junto con los mercados laborales flexibles del Reino Unido, Italia y Australia, se inclinan hacia una apertura respecto a los modelos de trabajo alternativo al fomentar la creación de empleo y proporcionar más vías de acceso al mercado laboral.<sup>10</sup>

**Alemania, los Países Bajos y Japón son más reticentes al Empleo *NextGen***, mientras que otros están preparados para una mayor flexibilidad después de la recesión global. Las recientes reformas del mercado laboral de España han reducido los costes de la mano de obra y aumentado la flexibilidad de la contratación, lo cual creó empleo y la convirtió en la economía de crecimiento más rápida de la Eurozona.<sup>11</sup> Italia tiene una mentalidad de reforma similar y el **Presidente francés Macron tiene la reforma del mercado laboral como prioridad en las agendas política, económica y social.**

Así que estemos atentos: el Empleo *NextGen* podría continuar reduciendo el desempleo, en particular entre los jóvenes; aumentar la participación de la fuerza laboral; hacer frente a la escasez de habilidades y cerrar la brecha entre los que tienen y los que no. **No solo los trabajadores eligen el Empleo *NextGen*, las empresas y los líderes también reconocen su valor.**

<sup>9</sup> Análisis de los datos poblacionales de ManpowerGroup y del World Factbook de la CIA.

<sup>10</sup> David Smith, "Job done: how we got down to work after the crisis", The Sunday Times, (13 de agosto de 2017)

<sup>11</sup> Tobias Buck, "Spain: Boom to Bust and Back Again", Financial Times, (6 de abril de 2017).

# ¿POR QUÉ ELEGIR EL EMPLEO *NextGen*?

## EFFECTIVO, CARRERA PROFESIONAL Y CONTROL

Las personas quieren distintas carreras profesionales en diferentes momentos de sus vidas. **El 87% de las personas considerarían el Empleo *NextGen* como su próximo trabajo o en el futuro. Además, la demanda del Empleo *NextGen* ha aumentado de manera consistente durante décadas.** En la UE, el trabajo temporal casi se duplicó del 8% al 14% desde 1984 a 2016. En los EE. UU., aumentó el 56% entre 2005 y 2015 y continúa creciendo.<sup>12</sup> [Los cambios en el estilo de vida y el envejecimiento de las poblaciones significan que las personas alargan sus vidas laborales y que sus responsabilidades por el cuidado de otros duran más tiempo.](#) El cambio tecnológico está cambiando las necesidades de habilidades y una creciente orientación hacia el consumo significa que las personas son más exigentes, sobre cómo compran, venden, viven y trabajan. Las personas están eligiendo el Empleo *NextGen* por muchas razones:



### 1 ▶ Aumentar mi saldo bancario

La principal razón por la que las personas eligen el Empleo *NextGen* es para **ganar dinero extra para complementar sus ingresos y hacer las cosas que eligen.** El 65% de los hogares en los países desarrollados ganaban lo mismo en 2014 que en 2005, y la recesión, la automatización y la baja productividad continúan afectando los salarios en todo el mundo.<sup>13</sup> Las mujeres eligen el Empleo *NextGen* para generar un ingreso adicional, en un porcentaje ligeramente superior al de los hombres (el 39% frente al 37%) y, los *Millennials* más jóvenes (18-24 años) son los más propensos a elegir el Empleo *NextGen* para generar un ingreso adicional. Para muchos, el Empleo *NextGen* ayuda a complementar los salarios, los ahorros o las pensiones, de modo que las personas pueden encontrar el tiempo y el dinero para hacer las cosas que más valoran. Para otros, el Empleo *NextGen* les permite utilizar sus habilidades demandadas y ganar mucho dinero en posiciones altamente calificadas.

### 2 ▶ Desarrollar mis habilidades

La segunda razón más popular de por qué las personas eligen el Empleo *NextGen* es el aprendizaje de nuevas competencias. **El 80% de los trabajadores con un Empleo *NextGen* consideran el trabajo como un lugar donde aprender y desarrollar nuevas habilidades.** Para la mayoría de las personas el trabajo es el lugar donde se perfeccionan y mejoran las habilidades, ya sea mediante el desarrollo formal dirigido por la compañía, la formación en el puesto de trabajo o sencillamente el aprendizaje práctico con base en la experiencia. **En medio de una revolución de las competencias, cuando el 40% de los empleadores no pueden encontrar el talento que necesitan y el 65% de los trabajos que la generación *Millennial* más joven (18-24) realizará, aún ni siquiera existe, la adquisición de nuevas habilidades y experiencia toma relevancia como nunca antes a fin de permanecer empleable.**<sup>14</sup> La generación *Millennial* de más edad (25-34 años) dice elegir el Empleo *NextGen* para desarrollar sus habilidades más que ninguna otra generación. Los hombres, además, priorizan el desarrollo de habilidades algo más que las mujeres, a la vez que las mujeres son más propensas a elegir el Empleo *NextGen* para equilibrar su tiempo y probar roles diferentes. También es el desarrollo de competencias lo que motiva al 19% que considera que el Empleo *NextGen* es su única opción en este momento de ampliar su empleabilidad y futuras opciones.



<sup>12</sup> OECD, "Self-employment rate (indicator)" (2017) and Katz and Krueger, (marzo de 2016)

<sup>13</sup> Richard Dobbs et al, "Poorer than their parents? A new perspective on income inequality," McKinsey, (julio de 2016).

<sup>14</sup> Estudio ManpowerGroup sobre Escasez de Talento 2016-2017, (2016).



### 3 ▶ Conciliar mi tiempo, tener el control

Las líneas entre la vida familiar y la vida laboral son cada vez más confusas, por lo que las personas eligen modelos laborales más flexibles que facilitan la gestión y el disfrute de una vida integrada. A nivel global, casi **el 40% de las personas dice que la flexibilidad de horarios, en particular la hora de inicio y finalización, y la capacidad de trabajar desde el hogar, es uno de los tres principales factores decisivos en el momento de tomar decisiones sobre la carrera profesional.**<sup>15</sup> Para muchas personas, la capacidad de equilibrar las responsabilidades de cuidado a otros puede determinar si trabajan o no. Tanto los hombres como las mujeres entre 25-39 años están dispuestos a elegir el Empleo *NextGen* para poder pasar más tiempo en familia. Y a medida que la población envejece aumentan la necesidad de atención a ancianos, también aumenta el número de abuelos que cuidan de sus nietos. Siete millones de abuelos estadounidenses viven con un niño, hasta un 22% desde 2000 y, de ellos, aproximadamente un 40%, o 2,7 millones, son los cuidadores principales.<sup>16</sup>

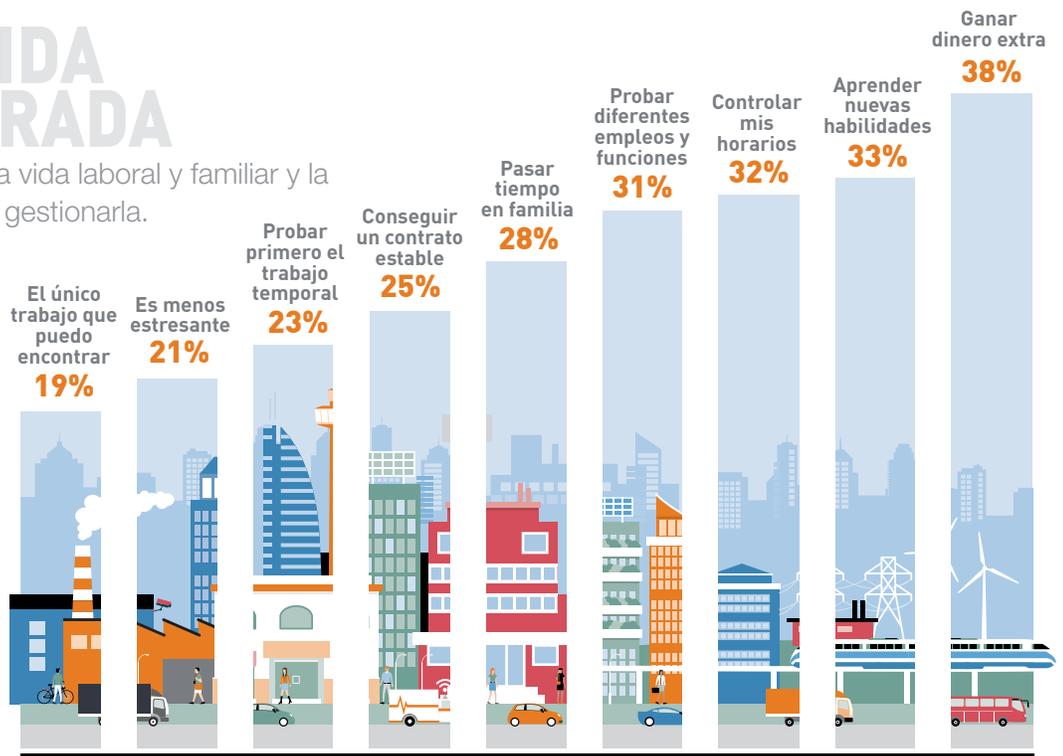


## UNA VIDA INTEGRADA

Integración de la vida laboral y familiar y la flexibilidad para gestionarla.

### Razones por las que las personas eligen el Empleo *NextGen*

El Empleo *NextGen* permite a las personas complementar ingresos a corto plazo, proporciona libertad para explorar roles diferentes y desarrollar competencias demandadas para ser más empleables a largo plazo. Las personas además pueden controlar dónde, cuándo y cómo trabajan, lo que reduce el estrés y aporta flexibilidad para el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.



<sup>15</sup> "Work, for Me: Understanding Candidate Demand for Flexibility", ManpowerGroup Solutions (2017).

<sup>16</sup> Gretchen Livingston, "Grandparents Living with or Serving as Primary Caregivers for their Grandchildren", Pew Research Centre, (4 de septiembre de 2013).

# BIENESTAR EN EL TRABAJO

Encontrar el equilibrio entre el trabajo y la familia ha pasado de ser una tarea imposible o un secreto culpable a un factor de salud. Hoy día, el negocio del *wellness*, *fitness* y *mindfulness* es la gallina de los huevos de oro.<sup>17</sup> [Se ha escrito mucho sobre cuánto valora la generación \*Millennial\* su tiempo personal](#), pero lo que funciona para una generación funciona para otras. La generación *Millennial* de más edad (25-34) es la generación que elige el Empleo *NextGen* porque es menos estresante y le proporciona más tiempo para estar en familia. **Todo es igual en la manera en que ambos sexos desean manejar el estrés, equilibrar los compromisos familiares, a la vez que tienen dinero para hacer las cosas que quieren disfrutar, desarrollar habilidades y ganar más.**

## TRANQUILIDAD MENTAL



MÁS DE UN QUINTO DE LOS HOMBRES Y MUJERES ESTÁN ELIGIENDO EL EMPLEO *NEXTGEN* PORQUE ES MENOS ESTRESANTE.

♀ 22% | 21% ♂

## ATRACTIVO FLEXIBLE PARA ÉL Y ELLA



LAS MUJERES Y LOS HOMBRES ELIGEN POR IGUAL EL EMPLEO *NEXTGEN* GRACIAS A LA FLEXIBILIDAD PARA PASAR MÁS TIEMPO EN FAMILIA.

♀ 29% | 29% ♂

## EN LOS TÉRMINOS QUE ELLA DIGA



LAS MUJERES BUSCAN CONTROLAR SUS HORARIOS SÓLO UN POCO MÁS QUE LOS HOMBRES.

♀ 35% | 33% ♂

## HABLEMOS DE MI GENERACIÓN: LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD VALORAN EL PROPÓSITO Y EL EQUILIBRIO. LA GENERACIÓN *MILLENNIAL* VALORA LAS COMPETENCIAS, LAS COMPETENCIAS Y LAS COMPETENCIAS.

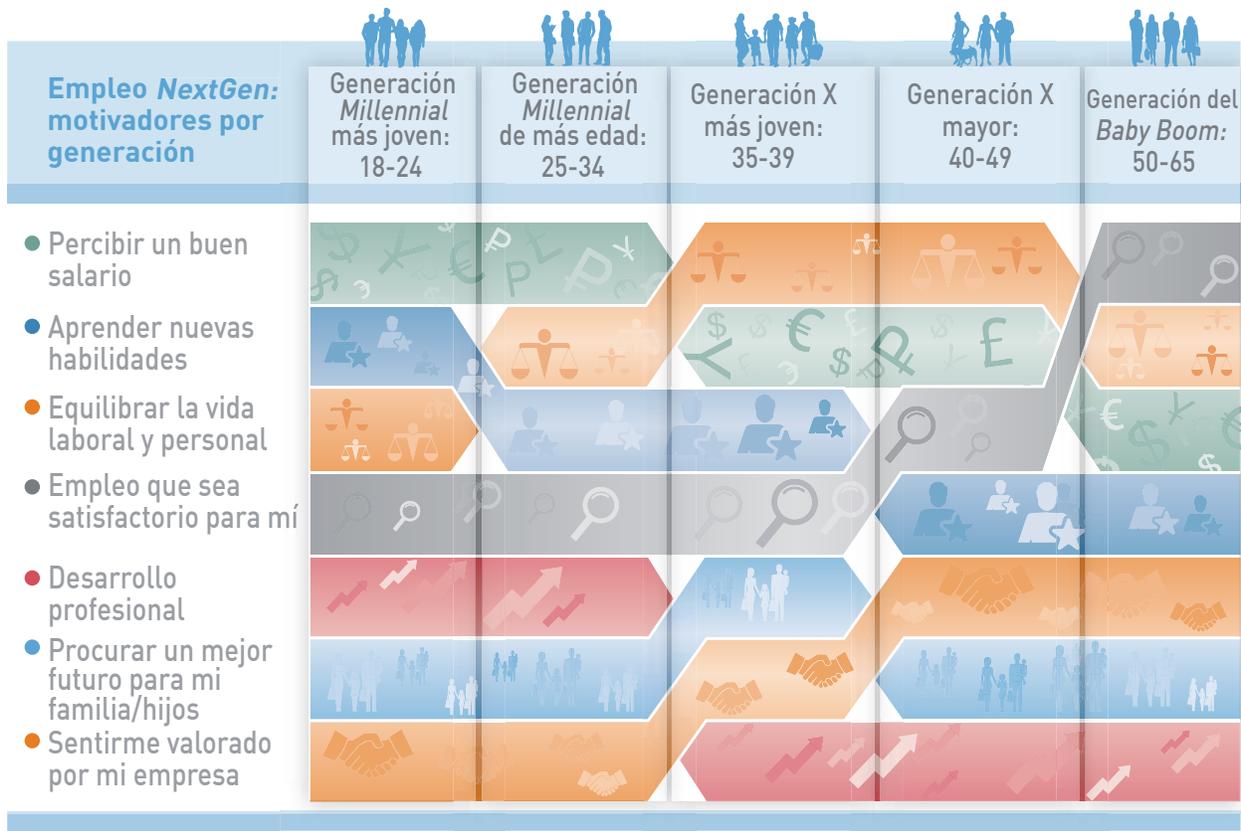
Hoy día, los consumidores esperan personalización: entrega en el mismo día, ventas al detalle las 24 horas los 7 días, medios de comunicación a medida en su canal de noticias. Sin embargo, el modelo de carrera profesional continúa teniendo un enfoque genérico. **A medida que cambia la vida laboral, familiar y personal de las personas con el tiempo, las prioridades de sus carreras profesionales cambian al ajustar dónde, cómo y cuándo trabajan.** Para algunos eso representa un intercambio entre flexibilidad, seguridad y beneficios. Los padres jóvenes pueden elegir trabajos trimestrales solamente, por lo que ganan menos y cuidan más; las personas retiradas pueden elegir una carrera satisfactoria en un empleo a tiempo parcial, más pensión y menos presión. Y la generación *Millennial*, *freelances* IT con habilidades Java demandadas, ahora elige salarios de \$800 al día, pero cuando más adelante lleguen los niños, con frecuencia los permisos remunerados y las aportaciones a su pensión se convertirán en la prioridad.

¿La buena noticia? El Empleo *NextGen* no discrimina por edad. **El 95% de la generación *Millennial* más joven (18-24) está dispuesta a trabajar de esta forma y la generación del *Baby Boom* también sigue apostando por esta tendencia: el 80% de los mayores de 50 años declara estar dispuesto al Empleo *NextGen*.**

<sup>17</sup> "Global Spa & Wellness Economy Monitor," Global Wellness Institute, (septiembre de 2014).

## Actitudes por edad: ¿eligirías el Empleo NextGen?

- 95%** La generación **Millennial más joven (18-24)** es nueva en el mercado laboral y desea cambiar la evolución; ellos valoran la retribución, el aprendizaje y el crecimiento profesional. Ellos consideran el Empleo *NextGen* como una manera de ayudarse a avanzar y prosperar. **Para finales de la década de los 20, más del 60% de los Millennials habrá tenido la misma cantidad de empleos que la mayoría de sus padres tendrán en toda la vida.**
- 93%** La generación **Millennial de más edad (25-34)** está más motivada por el crecimiento profesional y la adquisición de conocimientos sobre nuevas habilidades, pero también **está comenzando a valorar el equilibrio y el trabajo satisfactorio casi tanto como el salario.**
- 90%** Los trabajadores más jóvenes de la generación **X (35-39)** son los más centrados en el equilibrio entre la vida y el trabajo, algunos eligen estabilidad en sus carreras profesionales a la vez que priorizan la familia y se desconectan al final del día.
- 83%** Los trabajadores mayores de la generación **X (40-49)** priorizan cada vez más el trabajo satisfactorio y el sentirse valorados por parte del empleador, mientras que el salario, la adquisición de nuevas habilidades y el cuidado de los niños se hacen menos importantes.
- 80%** La generación del **Baby Boom (50-65)** recupera impulso: con experiencia comprobada y menos obligaciones familiares, está eligiendo carreras profesionales satisfactorias, algunos por placer, otros para complementar las pensiones. Están más concentrados en la calidad, desean reconocimiento por el trabajo bien hecho y un empleo que sea relevante.



Ya sean jóvenes graduados intentando acceder al mercado laboral, profesionales en un estado intermedio en su carrera profesional intentando equilibrar el cuidado de los recién nacidos, los adolescentes o los miembros mayores de la familia, las personas desean carreras profesionales que sean más ágiles que el antiguo modelo de un trabajo de por vida de tiempo completo. La valoración y el propósito tampoco son algo de la generación *Millennial*, nunca se es demasiado viejo para la reafirmación, el elogio ni para cambiar el mundo. **Personas de todas las edades están eligiendo el Empleo NextGen.**



# GigResponsibly

## LA MEJOR COMBINACIÓN: UN NUEVO MODELO PARA #GIGRESPONSIBLY

Aportar acceso al mercado laboral. Llenar el vacío en la orientación profesional. Aumentar los ingresos. Complementar de las pensiones. Aportar movilidad en el mercado laboral para las personas y los negocios. Ofrecer equilibrio entre la vida y el trabajo para carreras profesionales largas. Enriquecer la capacidad de aprendizaje. Preparar a las personas para los cambios tecnológicos, la automatización y la globalización. Desarrollar competencias demandadas.

Por esta razón las personas están eligiendo el Empleo *NextGen*. Y por esta razón los líderes empresariales y los representantes políticos deben colaborar para encontrar el mejor equilibrio entre flexibilidad y responsabilidad. **Los beneficios que antes estaban vinculados a los trabajos, ahora también deben ser *NextGen*, capaces de transferirse a las diferentes carreras profesionales ya sea a través certificaciones, pensiones, fondos de formación u otros.** Los líderes deben facilitar, no prevenir, el Empleo *NextGen*, y deben responder a los deseos de las personas. Las personas están eligiendo trabajar de manera diferente y están surgiendo nuevas maneras de hacer el trabajo. Todas las miradas están puestas en el Reino Unido, los EE. UU., Francia y otros, que son pioneros en el Empleo *NextGen*.<sup>18, 19, 20</sup>

**Es hora de combinar la elección individual y la flexibilidad de nuevos modelos de trabajo con la seguridad del trabajo tradicional. Es hora de #GigResponsibly. Ahora es el momento del Empleo *NextGen*.**



<sup>18</sup> Szu Ping Chan, "Matthew Taylor defends zero-hours deals but paves way for employment tribunal shake-up", The Telegraph, (11 de julio de 2017).

<sup>19</sup> Seth Harris and Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work", The Hamilton Project (diciembre de 2015)

<sup>20</sup> Leigh Thomas, "Workers wanted – French jobs unfilled despite high unemployment", Reuters, (30 de mayo de 2017).

## ACERCA DE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), líder mundial en soluciones innovadoras en la Estrategia de Talento, ayuda a las organizaciones a transformarse en el cambiante mundo del empleo, a través de la atracción, el desarrollo y el compromiso del Talento, que garantiza su sostenibilidad y competitividad. Desarrollamos soluciones para más de 400.000 clientes y conectamos a más de tres millones de personas con oportunidades de desarrollo profesional, en compañías de todos los tamaños y sectores. A través de nuestras marcas ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, Right Management® and ManpowerGroup® Solutions – aportamos soluciones a empresas y candidatos en 80 países y territorios desde hace cerca de 70 años. En 2017, ManpowerGroup ha sido nombrada una de las Empresas Más Éticas del Mundo por séptimo año consecutivo y una de las Compañías Más Admiradas por la revista Fortune, lo que confirma nuestra posición como la marca más confiable y admirada en la industria. Descubre como ManpowerGroup impulsa el futuro del empleo en: [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)



ManpowerGroup®



ManpowerGroup®  
Solutions



Experis®  
ManpowerGroup



Manpower®



Right  
Management®  
ManpowerGroup

## ACERCA DE ESTE ESTUDIO

ManpowerGroup encargó un estudio global cuantitativo a Three Group en noviembre de 2016, donde se encuestaron 9.550 adultos (18-65) en 12 países: Alemania, Australia, España, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, México, Países Bajos, Reino Unido y Suecia. Entre los encuestados había empleados a tiempo completo, empleados a tiempo parcial, freelances, empleados eventuales, estudiantes, jubilados y personas desempleadas. Además, en marzo de 2017, ManpowerGroup encargó a Reputation Leaders que organizara un grupo focal en una comunidad online sobre el Empleo *NextGen* con 75 empleados temporales de los Estados Unidos, el Reino Unido, Países Bajos y Australia.



¿Qué piensas sobre el Empleo *NextGen*?  
Únete a la conversación a través de **#NextGenWork**:

 @ManpowerGroup

 facebook.com/ManpowerGroup

 linkedin.com/company/ManpowerGroup

[manpowergroup.com/NextGenWork](http://manpowergroup.com/NextGenWork)

© 2017 ManpowerGroup. Todos los derechos reservados.

