

ÍNDICE

HECHOS Y CIFRAS

- Introducción | 3
- Formarse para una ultramaratón profesional | 5
- ¿Me quedo o me voy ya? | 8
- Nuevas maneras de trabajar | 11

CONSEJOS PRÁCTICOS

- Capacidad de aprendizaje | 13
- Consejos prácticos | 16
- El punto de vista de un experto | 17

HEMOS PREGUNTADO A LOS MILLENNIALS SOBRE SUS CARRERAS

- ¿Cuánta confianza tienes en tu carrera profesional y cuánto priorizas el desarrollo de nuevas habilidades?
- ¿Cuánto tiempo crees que necesitarás trabajar en tu vida? ¿Piensas hacer altos en el camino?
- ¿Qué significa para ti la estabilidad laboral? ¿Qué importancia le das y qué haría que te quedaras con tu jefe actual?



INTRODUCCIÓN

Para 2020, la generación de los *Millennials* constituirá más de una tercera parte de los trabajadores a nivel mundial; por eso se publican tantos informes sobre ellos. Hay quien dice que son desleales, perezosos y que se dedican a mirarse el ombligo, pero otros opinan que son una generación de emprendedores digitales e innovadores. También los hay que quieren acabar con los mitos que otros han creado. En fin, solo hay que teclear “Los *Millennials* son...” en Google para ver todo lo que se dice de ellos.

Este no es otro informe más sobre *Millennials*. Este estudio aporta nuevas conclusiones e ideas frescas desde la perspectiva tanto de los empleados como de sus jefes. Como expertos en el mundo del empleo, nuestros casi 30.000 empleados orientan cada año a 400.000 clientes en decisiones de desarrollo de talento. Encontramos trabajo para 3,4 millones de personas, la mitad de los cuales, aproximadamente, son *Millennials*.

Hemos llevado a cabo un estudio cuantitativo en 25 países y hemos encuestado a 19.000 *Millennials*, incluidos 8.000 trabajadores de ManpowerGroup y más de 1.500 entre nuestros propios consultores. Les hemos preguntado qué esperan de un empleo, qué oportunidades de desarrollo están buscando y qué les haría quedarse con su actual jefe.

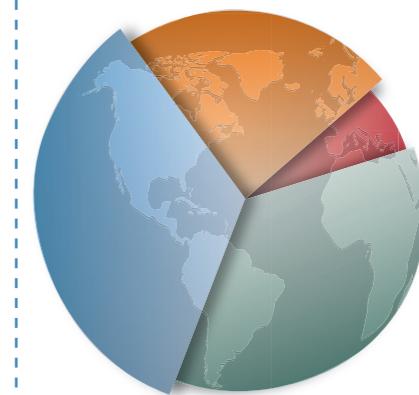
Queríamos saber en qué se diferencian o no del resto de trabajadores y generaciones anteriores. Queríamos garantizar que la muestra fuera representativa de todos los *Millennials* en activo; no solo del porcentaje más alto de empleados expertos en tecnología, sino también de licenciados y no licenciados de todos los sectores económicos, niveles de ingresos y educación.

Ha llegado el momento de que los empresarios renueven sus políticas de recursos humanos. Este informe es el primero de una serie que proporciona una guía práctica con recomendaciones claras para los empleadores sobre cómo atraer, retener, impulsar y motivar a los mejores *Millennials* del siglo XXI.

Para el año 2020, los Millennials constituirán más de la tercera parte de los trabajadores a nivel mundial.

¹ Análisis de ManpowerGroup de los datos de población de la ONU. El término “*Millennial*” se puede intercambiar por el de Generación Y, y se refiere a los nacidos entre 1982 y 1996, con edades comprendidas entre 20 y 34 años.

FUERZA LABORAL A NIVEL MUNDIAL por generación en 2020¹



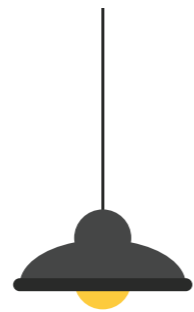
35%
Millennial

35%
Generación X

24%
Generación Z

6%
Generación del Baby Boom

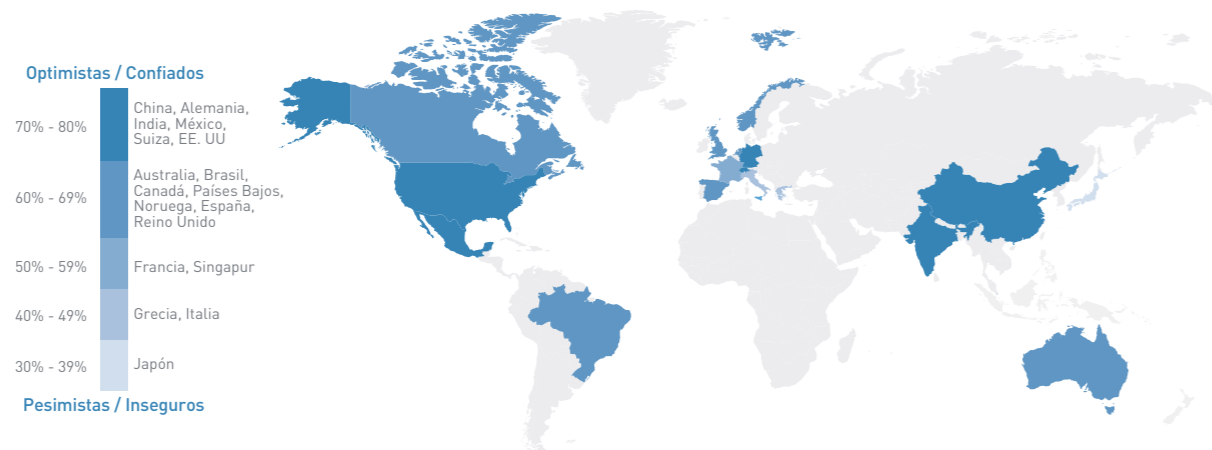




LA GENERACIÓN DEL “PUEDO” Y “LO HARÉ”

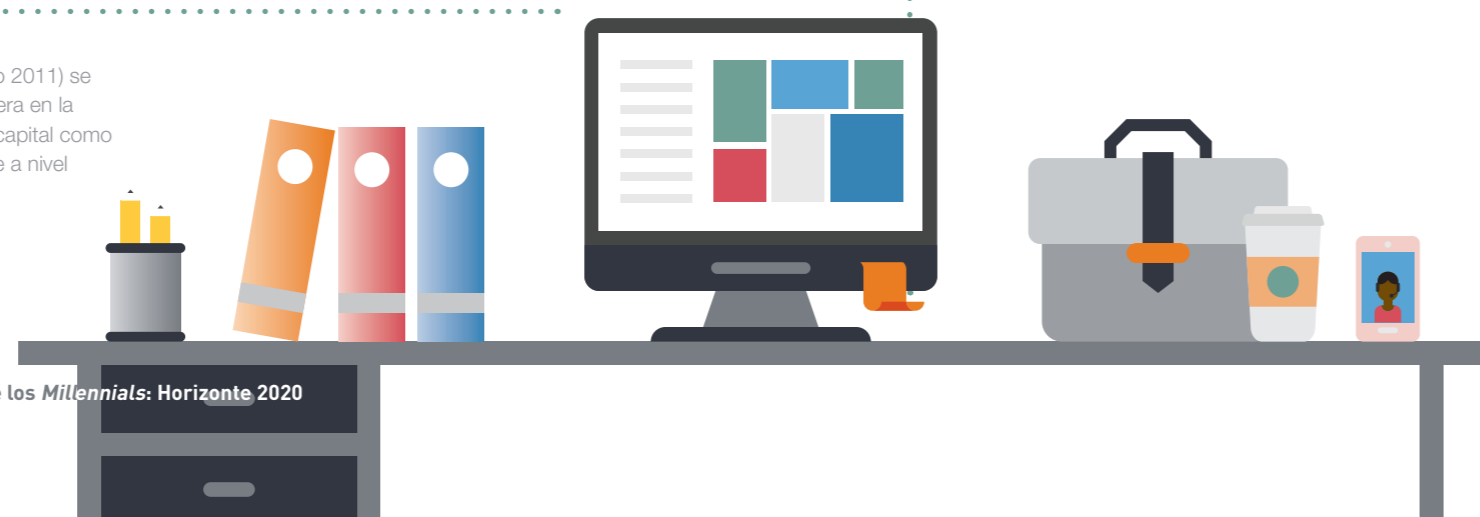
En la Era *Human Age*², los *Millennials* están moldeando y a su vez están siendo moldeados por el propio mercado laboral. **Están redefiniendo la relación empleado-empleador.** Como hijos de padres cuyos empleos se volvieron cada vez más inestables en los años 70, 80 y 90, han entrado además en el mercado laboral en plena recesión mundial con récords de desempleo juvenil, ciclos económicos en cambio constante y una demanda creciente de nuevas competencias respecto a las que a menudo se les dice que no están lo suficientemente formados. Así que, ¿cómo se sienten en relación con el mundo del empleo?

¿QUÉ CONFIANZA TIENEN LOS MILLENNIALS EN SUS PERSPECTIVAS LABORALES?



Sorprendentemente, los Millennials se sienten positivos respecto a sus carreras profesionales. El 69% se muestran optimistas sobre sus perspectivas laborales inmediatas. El 51% están seguros de que si perdieran su fuente de ingresos mañana, podrían encontrar un trabajo igualmente bueno o mejor en tres meses. En el ranking general, los *Millennials* de México, China, Suiza y Alemania son los más positivos, mientras que los de Japón, Grecia e Italia son los más pesimistas, un reflejo de los factores culturales, políticos y económicos de estos países. La mayoría de *Millennials* a nivel mundial piensan que les aguarda un futuro prometedor y carreras de éxito.

² La Era *Human Age* (ManpowerGroup, Marzo 2011) se define como una nueva era en la que el talento supera al capital como factor diferenciador clave a nivel económico



FORMARSE PARA UNA ULTRAMARATÓN PROFESIONAL

¿TRABAJAR MÁS TIEMPO Y CON MAYOR DESEMPEÑO?

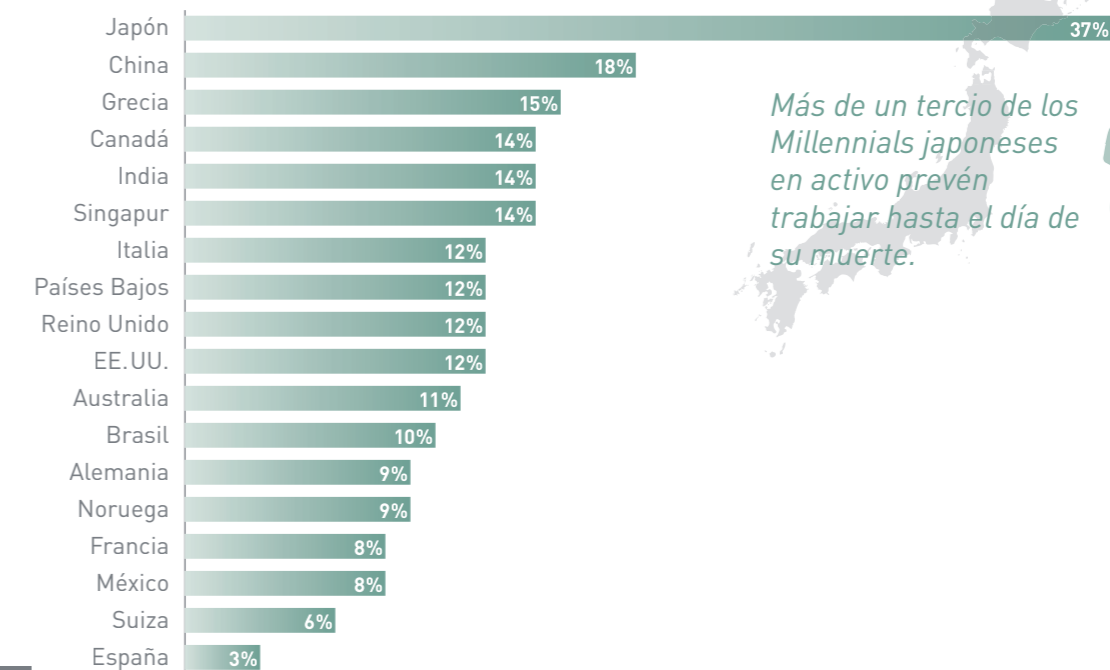
Los *Millennials* tienen una carrera de fondo por delante y lo saben. La jubilación anticipada con un reloj de oro de regalo a los 50, o incluso a los 60, es cosa del pasado. En lugar de tener un trabajo para toda la vida, los *Millennials* piensan en carreras con altibajos y con trayectorias y ritmos cambiantes y pausas regulares.



¿TRABAJAR HASTA EL DÍA DE MI MUERTE?

La mayoría de *Millennials* saben que trabajarán más tiempo que las generaciones que los han precedido. El 61% prevén trabajar hasta pasados los 65 años. El 13% piensan que trabajarán más allá de los 70 años, y el **3% dicen que probablemente trabajarán hasta el día que mueran.** En Japón, esta cifra está por encima del 30%. Aun con todo, un número significativo de ellos se muestran optimistas respecto a que podrán jubilarse antes de los 65. Solo el tiempo dirá si esta minoría de trabajadores son realistas, optimistas o unos auténticos ilusos.

MILLENNIALS QUE PREVÉN TRABAJAR HASTA QUE MUERAN



Más de un tercio de los Millennials japoneses en activo prevén trabajar hasta el día de su muerte.



¿CUÁNDO ESPERAN JUBILARSE LOS MILLENNIALS?



¿CUARENTA HORAS A LA SEMANA? ¡OJALÁ!

A pesar de que se les tilda de perezosos, los datos nos dicen lo contrario. **Los Millennials trabajan con tanto desempeño o más que otras generaciones.** El 76% afirman trabajar más de 40 horas a la semana y el 20% trabajan más de 50 horas. Los Millennials de la India tienen la semana laboral más larga, mientras que los de Australia, la más corta (una media de 52 y 41 horas a la semana, respectivamente). **Y el 24% están combinando dos o más trabajos remunerados.**



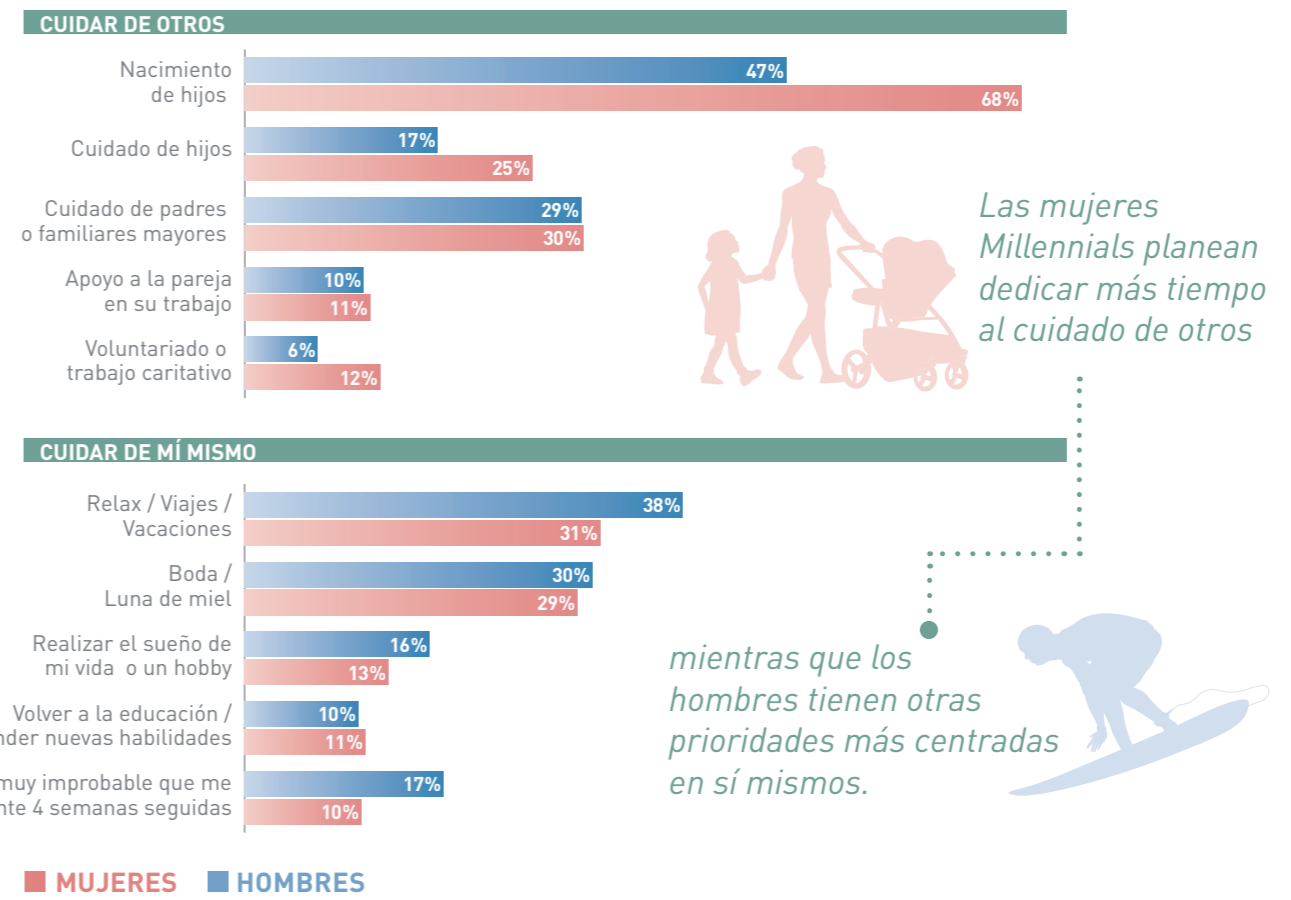
¿UN ULTRAMARATÓN PROFESIONAL? DAME UN RESPIRO

Los Millennials saben que trabajarán con mayor esfuerzo y durante más tiempo que las generaciones anteriores, de modo que ya se preparan para más variedad de empleos y más momentos en los que levantarán el pie del acelerador. **El 86% de los Millennials españoles prevén parones en el camino de más de 4 semanas, sobre todo por motivos personales.**³

Los motivos de estos descansos son reveladores. Las mujeres planean dedicar más tiempo al cuidado de otros (hijos, familiares mayores, parejas) e incluso al voluntariado. Los hombres tienen otras prioridades, lo que parece alejar las esperanzas de lograr la igualdad de género, en la que ambos padres asumen la responsabilidad de la crianza de los hijos.

En lo que los Millennials están más de acuerdo es en mimarse a sí mismos. Ambos géneros consideran prioritario disponer de tiempo para ellos, sobre todo para el ocio. Independientemente del género, el 35% de los Millennials planean tomarse importantes descansos para el relax, los viajes o las vacaciones. Dedicar un tiempo a apoyar a la pareja en su trabajo puntúa cerca del último lugar para ambos, lo que refuerza la tendencia hacia los hogares con doble entrada de ingresos.

¿POR QUÉ LOS MILLENNIALS PIENSAN QUE NECESITARÁN UN RESPIRO?



³ Una pausa significativa es la de aquel que se ausenta más de 4 semanas seguidas del trabajo, para obtener descansos más largos que los de los periodos de vacaciones.

¿ME QUEDO O ME VOY YA?

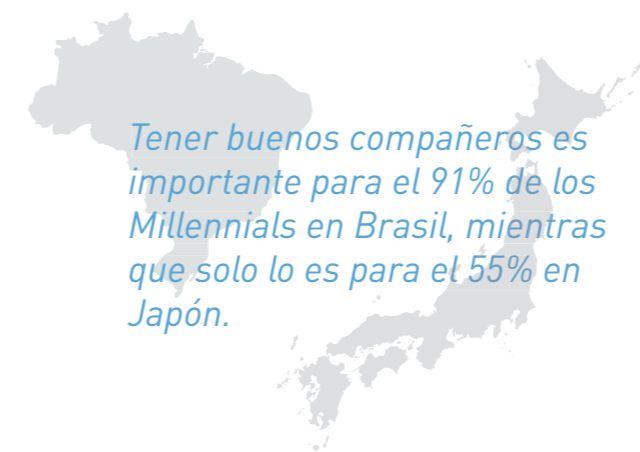
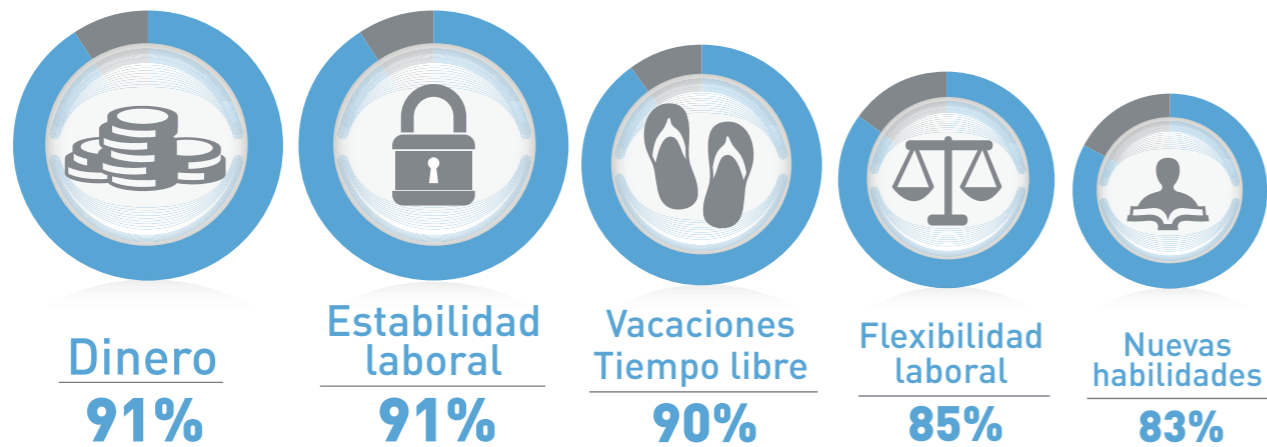


La forma de ver el empleo de los *Millennials* se está forjando ahora. Como corredores de fondo, esta generación de trabajo duro y gran desempeño tienen los ojos puestos en el horizonte y en lo que viene después. Se están preparando para el largo recorrido y buscan un trabajo que incremente su empleabilidad a largo plazo.

DINERO, SEGURIDAD Y TIEMPO DE OCIO

Los *Millennials* priorizan tres cosas a la hora de elegir dónde y cómo trabajar: **dinero, estabilidad laboral y tiempo libre**. Quieren que se les recompense por su esfuerzo, sentirse seguros en su trabajo y además tener la libertad de parar para cargar pilas de vez en cuando. **También valoran positivamente disfrutar de un entorno de trabajo flexible, aprender nuevas habilidades y tener la oportunidad de crecer en la empresa.**

CINCO PRIORIDADES PRINCIPALES A LA HORA DE BUSCAR EMPLEO



A nivel mundial, las prioridades de los *Millennials* respecto al lugar de trabajo varían. **Tener buenos compañeros es importante para el 91% en Brasil, mientras que solo lo es para el 55% en Japón.** Los planes de jubilación le interesan al 39% de los japoneses y a la mitad de los australianos, en contraste con un 85% de hindúes. El propósito también importa. Ocho de cada 10 *Millennials* de México, India y Brasil afirman que trabajar para empresarios socialmente comprometidos y alineados con sus valores es importante. En Alemania, Países Bajos y Noruega son 6 de cada 10. **Una mayoría de Millennials de todo el mundo están de acuerdo en que el propósito corporativo es una prioridad.**

LA ESTABILIDAD LABORAL REDEFINIDA: SE TRATA DE LA TRAYECTORIA NO DEL PUESTO

La estabilidad laboral es fundamental para los *Millennials*, pero la definen de otro modo. No van saltando de un trabajo a otro como algunos nos quieren hacer pensar. Si se les da la oportunidad, avanzan y ascienden, pero la mayoría de las veces, lo que esperan es crecer profesionalmente con el mismo jefe. Como los Tradicionalistas antes que ellos, buscan la seguridad de un empleo a tiempo completo que les garantice poder mantener su ritmo de vida.



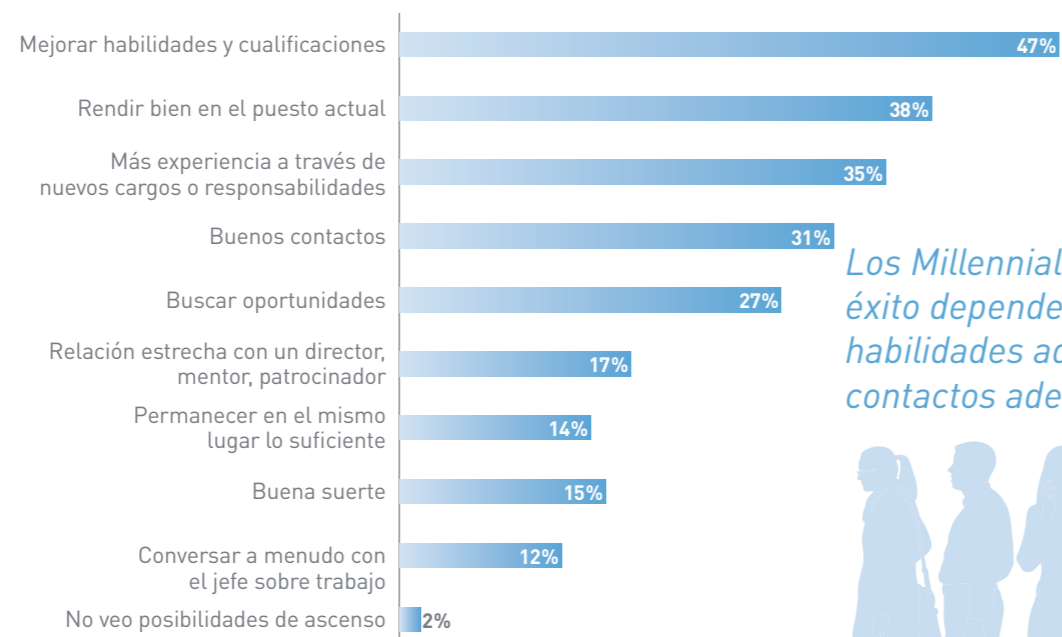
¿QUÉ SIGNIFICA PARA TI ESTABILIDAD LABORAL?



Más que un trabajo para toda la vida, los Millennials saben que necesitan desarrollar habilidades continuamente para mantener su empleabilidad. El 69% han asumido el mantra de la formación continua y están dispuestos a gastar su tiempo y/o dinero en mayor formación. El 83% afirman que la oportunidad de adquirir nuevas competencias es un factor muy importante a la hora de considerar un nuevo empleo, y el 10% pretenden ausentarse del trabajo durante un periodo extenso para aprender nuevas habilidades y mejorar sus cualificaciones.

El Millennial considera que los puestos de trabajo concretos son un trampolín para la mejora personal, más que un destino final. Para ellos, la estabilidad laboral significa estabilidad en su carrera profesional: es la trayectoria no el puesto de trabajo.

¿QUÉ SE NECESITA PARA PASAR AL SIGUIENTE NIVEL PROFESIONAL?



Los Millennials afirman que el éxito depende más de tener las habilidades adecuadas que de los contactos adecuados.



NUEVAS MANERAS DE TRABAJAR

QUÉ ESPERAN LOS

A pesar de que los Millennials priorizan la estabilidad de un empleo a tiempo completo, también son amantes de los cambios frecuentes, los nuevos retos y el progreso profesional. Como han crecido en un mundo vertiginoso de intercambio, valoración y feedback instantáneo, ven sus carreras profesionales bajo el mismo prisma.



1 Un aumento de sueldo o paga extra

¿QUÉ HARÍA QUE ME QUEDARA?



NUEVAS OPORTUNIDADES VS. NUEVOS TRABAJOS

Los Millennials prefieren que su jefe actual (y no el siguiente) les brinde nuevas oportunidades: el 64% tienen la intención de quedarse con su jefe en los próximos años o por más tiempo. No obstante, cuando se les pregunta cuál creen que es la cantidad de tiempo "adecuada" para estar en un puesto concreto antes de ser ascendido o cambiar a otro, un 67% afirman que menos de dos años, y el 23% dicen que menos de 12 meses, lo que confirma sus ganas de asumir nuevos retos y empleos distintos.

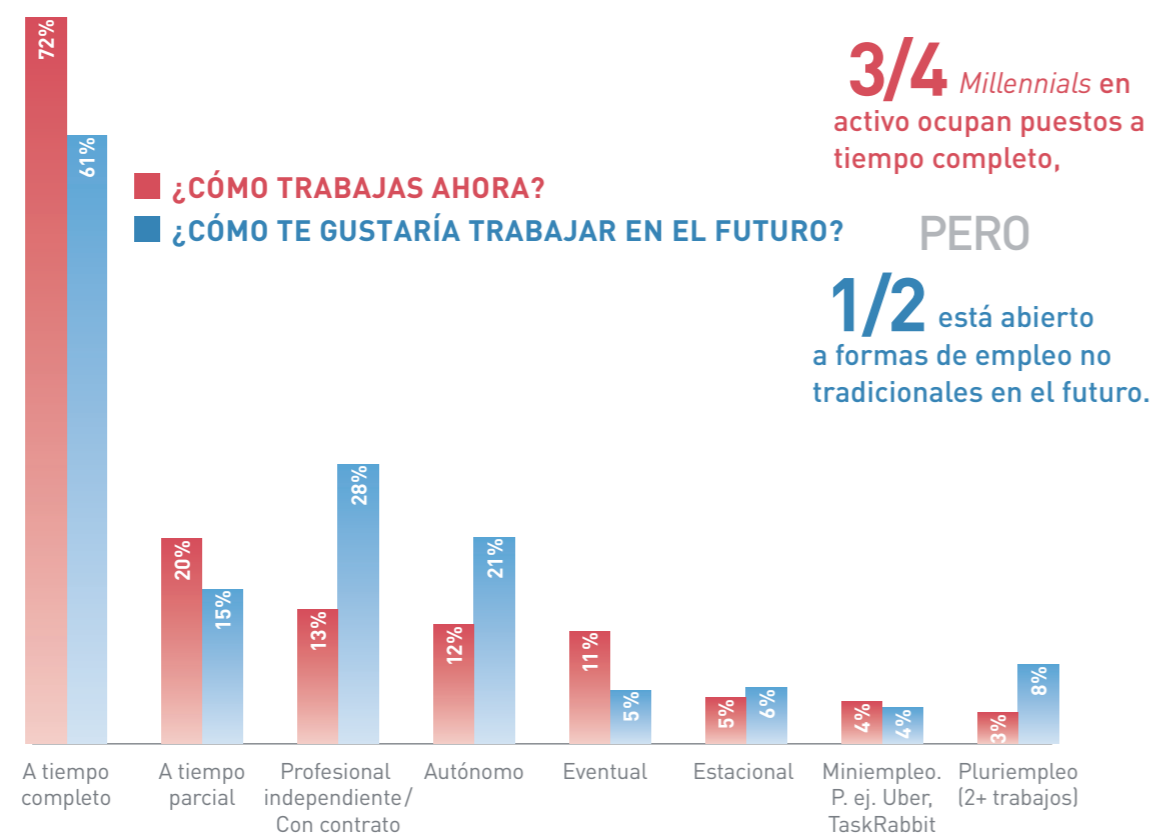
TAMBIÉN ME QUEDARÍA SI

- 3 | Se me garantiza el empleo en un futuro cercano
- 4 | Puedo conciliar mejor mi vida profesional con la personal
- 5 | Mi trabajo se alinea con mi propósito vital

RECONÓCEME

El reconocimiento y la valoración son importantes. El 53% de los *Millennials* considerarían la posibilidad de dejar su empleo actual por la falta de reconocimiento. Y una vez que empiezan a mirar hacia otro lugar, otras cuestiones como el sueldo, las prestaciones y la falta de oportunidades también son significativas.

Los empresarios pueden cortar esta situación de raíz hablando con sus empleados más a menudo, cara a cara, sobre el trabajo. Mantener un contacto más estrecho y encontrar nuevos canales que **fomenten el reconocimiento y el intercambio por parte de directores y compañeros** es una manera efectiva y barata de implicar a las personas en sus puestos.



¿TODO SON "MINIJOBS"? LA VERDAD ES QUE NO

Aunque los medios de comunicación no dejan de hablar de los "mini-jobs" y de la precariedad, lo cierto es que el 72% de los *Millennials* españoles desempeñan trabajos a tiempo completo. Incluso en Estados Unidos, donde las alternativas de empleo (como en Uber y TaskRabbit) emergen más rápidamente que en ningún otro lugar, **solo el 4% de Millennials trabajan en la llamada "economía de bolos", que ofrece una variedad de trabajos esporádicos.**

No obstante, a los *Millennials* les gusta parar y experimentar y que se les dé la oportunidad de hacerlo. Aunque la mayoría está a favor del empleo a tiempo completo, más de la mitad estarían abiertos a formas de empleo no tradicionales en el futuro: trabajar como profesional autónomo, por horas o en múltiples empleos a la vez. El trabajo por cuenta propia también es una opción de futuro tentadora. Como los *Millennials* se sienten cómodos experimentando y están abiertos a nuevas maneras de trabajar, las empresas podrían sentirse presionadas para ofrecer puestos más flexibles y variados, en sintonía con los modelos de empleo alternativos que ofrece el mercado.

¿Y QUÉ MÁS? CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

A medida que la innovación tecnológica cambia la manera en que se desempeña el trabajo, el éxito profesional está cada vez más ligado a la **capacidad de aprender de cada persona: se trata del deseo y la rápida capacidad de aprendizaje y de adaptar las propias habilidades con el fin de mantener la empleabilidad a lo largo de la vida laboral.**

Los empresarios deben reconocer y premiar la capacidad de aprendizaje. Necesitan alimentarla para evitar que su plantilla pierda o carezca de habilidades fundamentales.

La gran mayoría de Millennials (77%) consideran que el desarrollo continuo de habilidades o competencias es una parte importante de sus futuras carreras. Muchos invertirían su propio tiempo y dinero en ello. Solo el 13% de *Millennials* no muestran interés en seguir formándose. No obstante, se dan distintos grados de deseo, capacidad y compromiso con el aprendizaje. **Una capacidad de aprendizaje mayor está correlacionada con una carrera profesional más exitosa: cuanta más formación, mejor preparado se está para el empleo y también mejor pagado.** Y además, las personas con mayor capacidad de aprender suelen seguir formándose, de modo que los beneficios se incrementan con el tiempo.

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

El deseo y la capacidad de mejorar y adaptar rápidamente las propias habilidades para mantener la empleabilidad a lo largo de la vida laboral.

QUÉ BUSCAR GUÍA DE DESEMPEÑO PARA EL ÉXITO

En el pasado, las empresas disponían de más tiempo, directores y recursos para hacer crecer a sus trabajadores. Hoy en día, quieren crear valor más rápidamente y necesitan que sus empleados pasen de Alumnos Potenciales a Buenos Alumnos en poco tiempo. Conocer el potencial de aprendizaje de cada persona es un indicador clave de lo que se necesita para lograr el éxito.



MILLENNIALS A NIVEL MUNDIAL	CARACTERÍSTICAS	EDUCACIÓN	DINERO	CAPACITACIÓN	EL INGREDIENTE SECRETO
BUENOS ALUMNOS 30%	<ol style="list-style-type: none"> Optimistas respecto a sus perspectivas de trabajo Seguros de su capacidad de conseguir otro empleo Responsables de su propia formación Dispuestos a invertir su tiempo en formación Dispuestos a invertir su dinero en formación Dispuestos a cambiar de trabajo para adquirir nuevas habilidades Intelectualmente inquietos, decididos a mejorar sus cualificaciones a cualquier precio Independientes, resilientes 	<p>Licenciados o con estudios superiores</p> <p>75%</p>	<p>Ingresos por encima media nacional</p> <p>39%</p>	<p>Aptos para trabajar gracias a su educación</p> <p>58%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas deben fidelizar a los Buenos Alumnos. Su deseo y ganas de aprender les llevan lejos y les hacen más valiosos. Encuentran la forma de mejorar sus cualificaciones, independientemente del apoyo que reciben por parte de sus jefes. Con nuevas oportunidades para poner en práctica sus competencias y vivir nuevas experiencias, crecen como personas y suponen para la empresa un ejemplo de superación personal y adaptabilidad. Las empresas deben centrarse en retener a este grupo, adoptando prácticas de personal actualizadas que creen oportunidades e impulsen el compromiso. Véase "Consejos prácticos para atraer, retener e impulsar al trabajador <i>Millennial</i>".
ALUMNOS POTENCIALES 57%	<ol style="list-style-type: none"> Dispuestos a invertir su tiempo en formación Dispuestos a invertir su dinero en formación Menos seguros de sí mismos Con menos oportunidades de crecer profesionalmente 	<p>Licenciados o con estudios superiores</p> <p>60%</p>	<p>Ingresos por encima media nacional</p> <p>24%</p>	<p>Aptos para trabajar gracias a su educación</p> <p>53%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas tienen una gran oportunidad para hacer crecer y fidelizar a los <i>Millennials</i>. Los Alumnos Potenciales necesitan que se les motive y ver la relación que existe entre desarrollo personal y éxito profesional. Las evaluaciones son un buen punto de partida para identificar la inteligencia, el talento y las habilidades de los trabajadores. Ofreciendo un entorno seguro de aprendizaje y manteniendo conversaciones frecuentes sobre qué espera uno de su carrera profesional, los empleadores pueden ayudar a los <i>Millennials</i> a trazar objetivos de desarrollo realistas con una trayectoria y unos resultados claros.
MALOS ALUMNOS 13%	<ol style="list-style-type: none"> Con pocas o nulas ganas de aprender No están dispuestos a invertir su tiempo o dinero en formación No están dispuestos a formarse ni con el tiempo o dinero de su jefe 	<p>Licenciados o con estudios superiores</p> <p>46%</p>	<p>Ingresos por encima media nacional</p> <p>23%</p>	<p>Aptos para trabajar gracias a su educación</p> <p>49%</p>	<ul style="list-style-type: none"> A pesar de su baja capacidad de aprendizaje, tanto en su disposición como en las ganas de aprender, intentar impulsar a este grupo puede suponer todo un reto. Las empresas deberían evaluar los factores de aprendizaje al principio e incluirlos en la primera entrevista de trabajo.

CONSEJOS PRÁCTICOS

ATRAER, RETENER E IMPULSAR
AL MILLENNIAL



1

Demuéstrale que quedarse en la empresa le hará mejorar profesionalmente. **Comparte ejemplos de personas que hayan progresado gracias a la formación y a las prácticas que han recibido internamente.** Apela a la aspiración que tienen los *Millennials* de aumentar su empleabilidad a largo plazo.

2

Crea oportunidades para que los *Millennials* trabajen en distintos proyectos con diferentes equipos para ganar experiencia y crear redes dentro de la organización. **Satisface su apetito de nuevas oportunidades sin tener que irse a otro sitio.** Destaca el valor del crecimiento profesional, y no solo del ascenso, para conseguir un buen currículum de competencias y experiencias.

3

Habla con tus *Millennials* a menudo sobre su carrera y desarrollo profesionales. **Más que a través de evaluaciones anuales, céntrate en objetivos a corto plazo e introduce planes para lograrlos.** Utiliza las conversaciones para hacerles ver la relación que existe entre el trabajo que desempeñan hoy y sus perspectivas de carrera y empleabilidad a largo plazo.

Ofrece estabilidad laboral

Aprecia a tus *Millennials*

Céntrate en la variedad y movilidad de las carreras

Prepárate para gestionar los altibajos profesionales y sé flexible

Mantén conversaciones sobre el futuro profesional

Muéstrate abierto a modelos de trabajo alternativos

4

Mantén un contacto más estrecho y habla más a menudo con ellos, cara a cara; y sí: valóralos. **Encuentra nuevos canales para fomentar el reconocimiento y el intercambio con directores y compañeros.** No te costará nada y es una manera efectiva de implicar a las personas en sus roles.

5

Adelántate a sus ausencias por motivos personales y sé consciente de que estas, van más allá de los nacimientos, las lunas de miel e incluso el cuidado de familiares. Las carreras largas implican tiempo para cargar pilas y resituarse, es algo esencial. **Gestiona los altibajos de las carreras y acepta los parones como parte de la cultura de tu empresa.** Sé claro en cuanto a la flexibilidad que puedes ofrecer y ayuda a la reincorporación cuando vuelvan.

6

Los *Millennials* suelen preferir el empleo a tiempo completo, pero muchos de ellos están abiertos a alternativas como el trabajo a tiempo parcial, el empleo independiente o el pluriempleo. **Adopta algunos de los aspectos más atractivos de estos modelos (mayor flexibilidad en el dónde, el cuándo y el cómo las personas trabajan y más variedad de proyectos)** para comprometer y retener a tus trabajadores *Millennial*.

REINVENTA TU ESTRATEGIA DE TALENTO

EL PUNTO DE VISTA DE UN EXPERTO



MARA SWAN

VICEPRESIDENTA EJECUTIVA DE MANPOWERGROUP, ESTRATEGIA GLOBAL Y TALENTO Y DIRECTORA GLOBAL DE MARCA DE RIGHT MANAGEMENT

Ha llegado el momento de que las empresas reinventen su estrategia de talento.

Progresar no siempre es sinónimo de ascender. Impulsar la carrera profesional no significa necesariamente subir de nivel. Si la única manera que tienen los *Millennials* de obtener nuevas competencias o de crecer profesionalmente es siendo ascendidos o dejando la empresa, **¿de quién es la culpa de que salten de un trabajo a otro?**

Este estudio y nuestra experiencia nos dicen que los *Millennials* **están acostumbrados a vivir en un mundo a ritmo vertiginoso y aspiran a tener una carrera profesional variada que progrese más rápidamente.** Son conscientes de que necesitan irse formando periódicamente para mantener su empleabilidad durante sus largas vidas laborales. Incluso invertirían su propio tiempo y dinero para ello.

Las empresas necesitan poner atención. No nos podemos permitir no ser atractivos para la siguiente generación. La relación empleador-empleado está cambiando. **Las empresas han pasado de ser creadoras de talento a consumidoras de trabajo.** Debemos ser más creativos. Necesitamos saber cómo atraemos y motivamos a los mejores *Millennials*. Invertir en formarles y crear nuevas maneras de aprender en el lugar de trabajo y de moverse dentro de la organización es una manera segura de hacer que las empresas sean lugares de trabajo más atractivos.

La lealtad hoy en día es una vía de doble sentido. Una vez que los *Millennials* vean lo que ello implica a largo plazo, serán al menos tan productivos y estarán tan implicados como los empleados de las generaciones precedentes. Y esto no es un spoiler: **lo que funciona para los *Millennials*, funciona para el resto,** y no se necesita un estudio a cuatro años vista para verlo claro.



SOBRE EL ESTUDIO

ManpowerGroup ha encargado a la consultoría de liderazgo de opinión Reputation Leaders un estudio mundial cuantitativo entre 19.000 trabajadores *Millennial* y 1.500 consultores de 25 países para comprender lo que la Generación Y busca ahora, y en el futuro, y para ayudar a las personas y a las empresas a lograr el éxito en este nuevo mercado laboral global. Se ha identificado a los *Millennials* como aquellos nacidos entre 1980 y 1995.

La población del estudio incluye una muestra independiente de 11.000 *Millennials*, igualmente equilibrada en cuanto a rangos de edad y género, de 18 países representativos de todas las regiones del mundo. También hemos encuestado a más de 8.000 empleados *Millennial* de ManpowerGroup y a 1.500 directores de 25 países. Hablar con ambos grupos nos ha ofrecido una perspectiva única tanto desde el punto de vista de los empleados como del de los empresarios.

El trabajo de campo se ha desarrollado entre febrero y abril de 2016.

SOBRE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) es el experto mundial en mercado laboral y en la creación de soluciones innovadoras de talento desde hace casi 70 años. Aportamos soluciones integrales en atracción, gestión y desarrollo de las personas, de un amplio abanico de perfiles y sectores. A través de nuestra familia de marcas ManpowerGroup –Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions– ayudamos a más de 400.000 empresas en 80 países y territorios en sus necesidades en todo el ciclo de talento, a la vez que conectamos a más de 600.000 personas con oportunidades de desarrollo profesional. En 2016, ManpowerGroup ha sido nombrada una de las empresas más éticas del mundo por sexto año consecutivo y una de las compañías más admiradas de la revista Fortune, lo que confirma nuestra posición como la marca más admirada y de mayor confianza del sector. Consulte cómo ManpowerGroup hace humanamente posible impulsar el mundo del trabajo:

www.manpowergroup.com.

SOBRE MANPOWERGROUP ESPAÑA

ManpowerGroup está presente en España desde el año 1988. La compañía opera en el país bajo las siguientes marcas: Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill™ y Right Management®. Además, ManpowerGroup ha puesto en marcha en España Human Age Institute®, la mayor iniciativa sobre talento en nuestro país. Este es un espacio de referencia donde debatir, investigar y profundizar en el ámbito del talento, a la vez que lleva a cabo programas para mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a su inserción laboral, siendo esta labor parte de la estrategia de responsabilidad corporativa del grupo.

Para más información:

www.manpowergroup.es

www.manpower.es

www.experis.es

www.rightmanagement.es

www.humanageinstitute.org

www.manpowergroup.es

www.humanageinstitute.org





ManpowerGroup®