

Adecco

The Global Talent Competitiveness Index 2017

Talento y Tecnología

www.adecco.com.co
www.adeccoprofessional.com
www.mundoadecco.com

Adecco Colombia

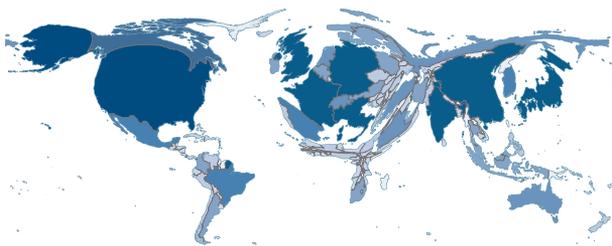


Este año, el GTCI intenta explorar de manera más detallada algunas de las formas en que el cambio tecnológico ha (y continuará) afectando la competitividad del talento, así como la naturaleza del trabajo.

Sea como sea como llamemos esta época "Industria 4,0" o cualquier otro nombre, estamos en medio de una nueva revolución industrial.

A diferencia del siglo XX, en el cual la economía se basaba en la mecanización y la producción en masa de bienes físicos, éste siglo se caracteriza por una fusión de tecnologías que permite que las líneas entre las esferas físicas, digitales y biológicas, se empiecen a desvanecer. Y dada la velocidad con la que esto está ocurriendo, esta revolución se vuelve mucho más disruptiva. Mientras que las empresas se vuelven más eficientes y productivas con las nuevas capacidades tecnológicas, la gente enfrenta desafíos y oportunidades para mejorar sus habilidades.

Panel "A": Basado en el ingreso nacional, 2014



Panel "B": Basado en la penetración de Internet,



En el corazón de esta transformación está la realidad de que la información, no los activos ni la maquinaria, se ha convertido en la materia prima de los nuevos negocios de la economía del siglo XXI. La información no sólo está creciendo exponencialmente, sino que también está llegando a ser cada vez más accesible para aquellos que cuentan con las herramientas adecuadas. Dada la importancia fundamental de la información, los nuevos modelos económicos y sociales están potenciados por la conexión.

En la nueva economía, la conectividad es la base para los modelos de plataformas como Google, Amazon y Uber. Su importancia se ve en la forma en que nuestro concepto más amplio de organización está cambiando, así como los nuevos supuestos que sustentan la nueva economía.

**EL ÍNDICE 2017 DE COMPETITIVIDAD DE TALENTO GLOBAL (GTCI)
TALENTO Y TECNOLOGÍA**

Tecnología & trabajo: Cambio & Creación



PERO LA TECNOLOGÍA NO MATARÁ EL TRABAJO.

Esto estimula el crecimiento y crea nuevos empleos.

LA NUEVA NATURALEZA DEL TRABAJO

<p>ALTA CONECTIVIDAD Colaboración y creación</p>	<p>EL TRABAJO Y LA VIDA SE MEZCLAN</p>	<p>EL TRABAJO PARA TODA LA VIDA NO EXISTE Multi-Carrera es la norma</p>
---	---	--

MÁS ALLÁ DE LA AUTOMATIZACIÓN

NUEVOS TRABAJOS REQUIEREN NUEVAS HABILIDADES & ACTITUDES

LA FLEXIBILIDAD

Es La clave

30% de los trabajadores EE.UU & EUROPEOS SON AGENTES LIBRES

RECURSOS HUMANOS 4.0

La transformación radical del mercado de trabajo conduce inevitablemente a otro punto: cambios en las prácticas de recursos humanos de las empresas, incluyendo nuevas formas de contratar y capacitar al personal. Aunque el factor humano (la empatía, comprensión y creatividad), seguirá siendo irremplazable, la tecnología y los grandes datos transformarán la forma en la que se hace el trabajo de recursos humanos.



Es evidente que la tecnología mejorará la calidad, eficiencia de la búsqueda además de la concordancia en la contratación. **Las investigaciones demuestran que el 59% de las empresas renuncian a su búsqueda después de dos meses si no tienen éxito, perdiendo tiempo y recursos valiosos.**

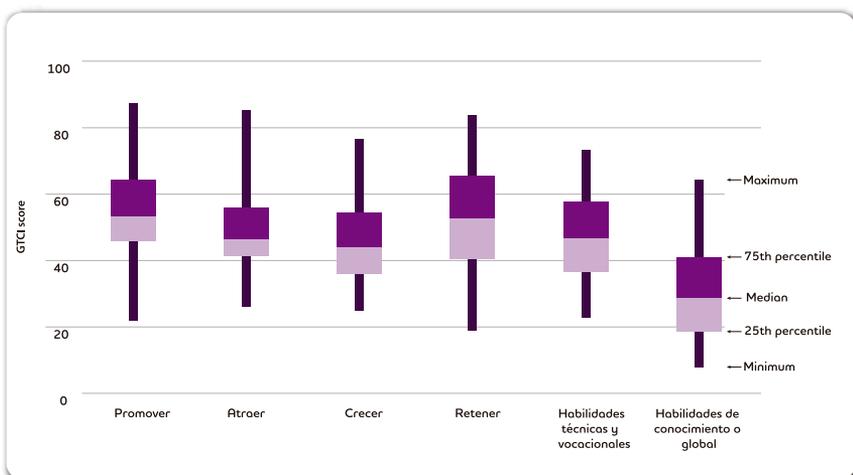
La tecnología debería mejorar este proceso, pero también habrá un impacto significativo a través de la creación de nuevos sistemas de gestión de recursos humanos que exploten el valor de la hiperconectividad y en general la gestión remota de una mano de obra dispersa.

Tales desarrollos ya están en marcha. En Francia, por ejemplo, desde el año 2015 Adecco ha aprovechado un sistema de reclutamiento digital en el aprendizaje automático. En términos más simples, utiliza un algoritmo desarrollado con el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) para analizar todos los perfiles disponibles (más de 3 millones de ellos, divididos por profesión, antigüedad / experiencia, etc.) basados en demografía, personalidad, motivación y el compromiso.

Tras el tratamiento de datos, el sistema proporciona un análisis predictivo que ayuda a comparar los perfiles de los candidatos con las demandas exactas del empleador potencial y su cultura corporativa. El sistema permite una transición desde el "sentimiento" de un reclutador hasta un proceso de selección y comparación basado en datos de hechos reales. La tecnología también ayuda a la gestión de recursos humanos y las prácticas de desarrollo de talentos. Ayuda, por ejemplo, al desarrollo profesional de los empleados, apoyando a los departamentos de recursos humanos en la elaboración de módulos y programas de capacitación precisos basados en las fortalezas y debilidades de los empleados y sus motivaciones.

RANKINGS Y DISPERSIÓN ESTADÍSTICA

Dispersión entre los países en los puntajes por pilar

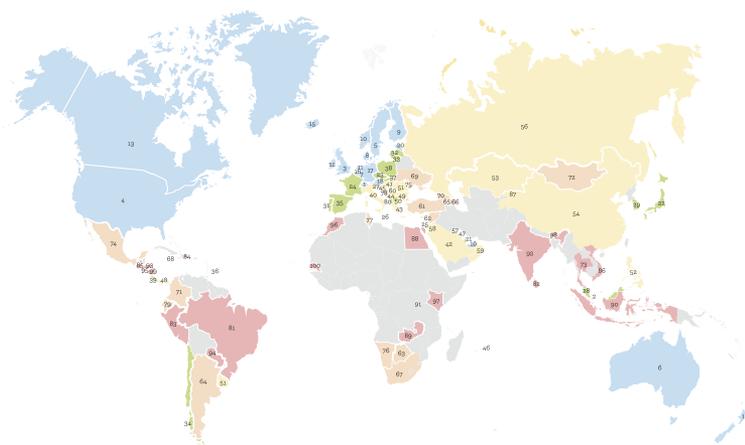


Las grandes varianzas entre los países en los puntajes de GTCI son impulsadas por las diferencias en el desempeño en pilares particulares. Los países difieren sustancialmente en el pilar de retención, mientras que son más similares en el pilar de atracción.

En otras palabras, el desempeño de los países en la retención de talentos difiere mucho más que su capacidad para atraerlos.

EL GTCI ALINEA PAÍSES POR SU CAPACIDAD DE CULTIVAR, ATRAER Y CONSERVAR TALENTO

GTCI 2017 TOP 100



- | | | | | |
|-----------------|-------------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| 1 SUIZA | 2 SINGAPUR | 3 REINO UNIDO | 4 USA | 5 SUECIA |
| 6 AUSTRALIA | 7 LUXEMBURGO | 8 DINAMARCA | 9 FINLANDIA | 10 NOREGUA |
| 11 PAÍSES BAJOS | 12 IRLANDA | 13 CANADÁ | 14 NUEVA ZELANDA | 15 ISLANDIA |
| 16 BÉLGICA | 17 ALEMANIA | 18 AUSTRIA | 19 U.A.E. | 20 ESTONIA |
| 21 CATAR | 22 JAPÓN | 23 REP. CHECA | 24 FRANCE | 25 ISRAEL |
| 26 MALTA | 27 ESLOVENIA | 28 MALASIA | 29 COREA DEL SUR | 30 CHIPRE |
| 31 PORTUGAL | 32 LETONIA | 33 LITUANIA | 34 CHILE | 35 ESPAÑA |
| 36 BARBADOS | 37 ESLOVAQUIA | 38 POLONIA | 39 COSTA RICA | 40 ITALIA |
| 41 HUNGRÍA | 42 ARABIA SAUDITA | 43 GRECIA | 44 MONTENEGRO | 45 CROACIA |
| 46 MAURICIO | 47 BARÉIN | 48 PANAMÁ | 49 BULGARIA | 50 MACEDONIA |
| 51 URUGUAY | 52 FILIPINAS | 53 KAZAJISTÁN | 54 CHINA | 55 RUMANIA |
| 56 RUSIA | 57 KUWAIT | 58 JORDANIA | 59 OMÁN | 60 SERBIA |
| 61 TURQUÍA | 62 LÍBANO | 63 BOTSUANA | 64 ARGENTINA | 65 ARMENIA |
| 66 AZERBAIYÁN | 67 SUDÁFRICA | 68 JAMAICA | 69 UCRANIA | 70 GEORGIA |
| 71 COLOMBIA | 72 MONGOLIA | 73 TAILANDIA | 74 MÉXICO | 75 MOLDOVA, REP. |
| 76 NAMIBIA | 77 TÚNEZ | 78 BOSNIA & HERZEGOVINA | 79 ECUADOR | 80 ALBANIA |
| 81 BRASIL | 82 SRI LANKA | 83 PERÚ | 84 REP. DOMINICANA | 85 GUATEMALA |
| 86 VIETNAM | 87 KIRGUISTÁN | 88 EGIPTO | 89 ZAMBIA | 90 INDONESIA |
| 91 RUANDA | 92 INDIA | 93 HONDURAS | 94 PARAGUAY | 95 EL SALVADOR |
| 96 MARRUECOS | 97 KENIA | 98 BUTÁN | 99 NICARAGUA | 100 SENEGAL |

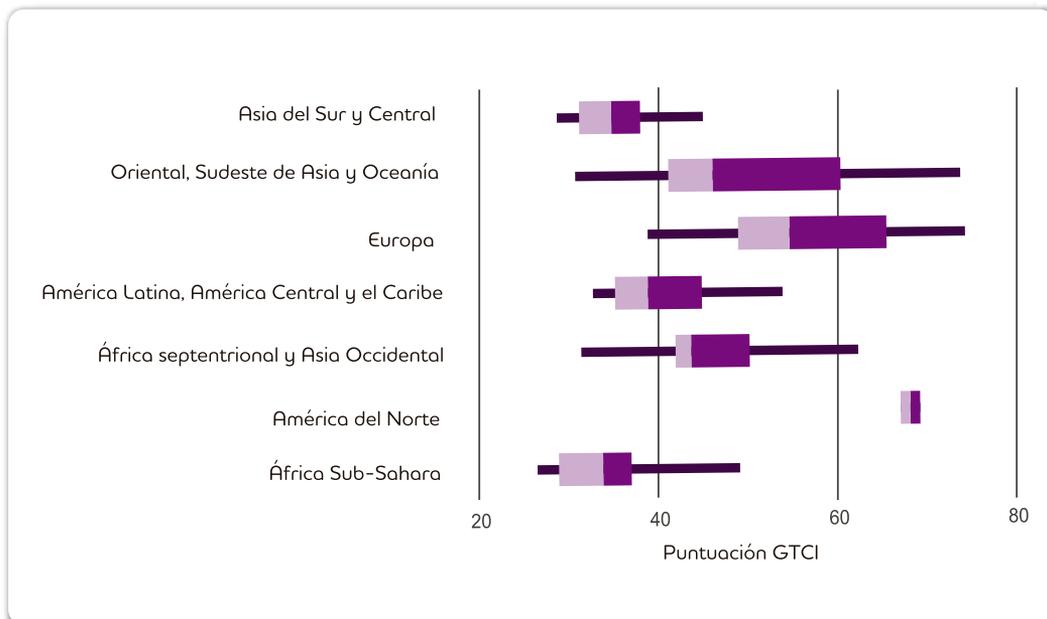
Ranking Mundial General (Parcial)

País	Ranking General	Promover	Atraer	Crecer	Retener	Habilidades VT	Habilidades GK
Suiza	1	2	5	5	1	3	7
Singapur	2	1	1	13	7	8	1
Reino Unido	3	8	11	7	5	33	2
Estados Unidos	4	11	16	2	8	20	3
Suecia	5	9	13	8	4	10	11
Australia	6	17	6	9	14	25	5
Luxemburgo	7	21	2	17	3	24	12
Dinamarca	8	3	15	3	15	17	14
Finlandia	9	6	21	4	9	2	18
Noruega	10	13	14	10	2	6	22
Holanda	11	15	17	1	13	11	15
Irlanda	12	10	9	14	20	18	13
Canadá	13	7	7	12	21	26	16
Nueva Zelanda	14	4	8	11	28	34	8
Islandia	15	19	22	15	6	27	9
Bélgica	16	20	18	6	19	21	21
Alemania	17	14	20	20	11	1	26
Austria	18	16	19	16	12	12	31
Emiratos Árabes Unidos	19	12	4	40	10	14	54
Estonia	20	23	32	25	23	23	4
Qatar	21	18	3	47	17	13	70
Japón	22	5	51	19	16	32	23
República Checa	23	26	30	24	18	5	30
Francia	24	34	26	18	25	7	24
Israel	25	25	64	35	27	19	6
Malta	26	29	33	32	24	52	10
Eslovenia	27	42	53	26	33	15	20
Malasia	28	22	35	31	39	16	41
República de Corea	29	24	70	21	48	35	19
		[...]					
Colombia	71	57	76	52	85	79	68
Mongolia	72	63	65	71	80	83	59
Tailandia	73	55	66	43	79	100	71
México	74	73	78	50	86	68	72
República Moldavia	75	88	98	77	68	71	61
Namibia	76	53	36	86	99	84	75
Túnez	77	102	104	84	64	67	55
Bosnia y Herzegovina	78	96	111	63	67	39	98
Ecuador	79	93	83	46	81	88	84
Albania	80	77	74	75	70	70	108
Brasil	81	78	73	56	77	111	76
		[...]					
Camboya	108	90	108	96	100	114	113
Camerún	109	111	92	107	107	115	87
Etiopía	110	109	106	111	105	106	103
Pakistán	111	115	117	110	106	95	81
Malí	112	112	85	106	114	110	101
Bangladesh	113	101	113	114	110	113	94
Tanzania	114	110	58	98	116	117	111
Mozambique	115	106	69	116	115	116	106
Zimbabue	116	114	109	115	112	104	112
Burkina Faso	117	105	86	118	117	118	104
Madagascar	118	116	93	117	118	94	117

Ranking Regional (América Latina Central y Caribe)

Ranking Regional	GTCI	Promover	Atraer	Crecer	Retener	Habilidades VT	Habilidades CG
América latina Central y Caribe (20 Países)							
1	Chile (34)	Barbados (36)	Barbados (36)	Chile (34)	Chile (34)	Chile (34)	Chile (34)
2	Barbados (36)	Chile (34)	Panamá (48)	Costa Rica (39)	Uruguay (51)	Barbados (36)	Costa Rica (39)
3	Costa Rica (39)	Costa Rica (39)	Costa Rica (39)	Argentina (64)	Costa Rica (39)	Panamá (48)	Panamá (48)
4	Panamá (48)	Jamaica (68)	Uruguay (51)	Barbados (36)	Barbados (36)	Costa Rica (39)	Barbados (36)
5	Uruguay (51)	Uruguay (51)	Jamaica (68)	Uruguay (51)	Panamá (48)	Jamaica (68)	Argentina (64)
6	Argentina (64)	Colombia (71)	Chile (34)	Ecuador (79)	Argentina (64)	México (74)	Uruguay (51)
7	Jamaica (68)	República Dominicana(84)	Perú (83)	México (74)	Brasil (81)	Argentina (64)	Colombia (71)
8	Colombia (71)	México (74)	República Dominicana(84)	Colombia (71)	Paraguay (94)	Nicaragua (99)	México (74)
9	México (74)	Perú (83)	Guatemala (85)	Brasil (81)	Ecuador (79)	Venezuela (105)	Jamaica (68)
10	Ecuador (79)	El Salvador (95)	Paraguay (94)	Venezuela (105)	República Dominicana(84)	Colombia (71)	Brasil (81)
Posición de Colombia en la Región							
	8°	6°	(+ 10°)	8°	(+10°)	9°	7°

Dispersión de puntajes según Región

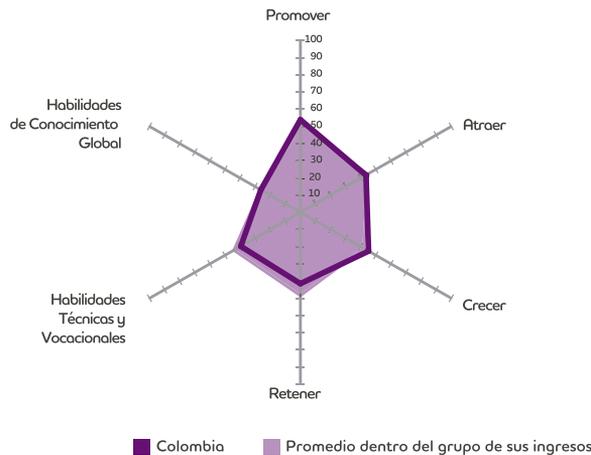


Norte América se clasifica como la región con puntajes más homogéneos, mientras que el desempeño de los países de Asia oriental, sudoriental y de Oceanía es muy heterogéneo. Europa también muestra una gran heterogeneidad, con grandes diferencias de rendimiento entre los puntajes más altos (Suiza) y los más bajos (Albania). Los líderes no europeos del ranking GTCI pueden clasificarse ampliamente en dos grupos: Economías que durante mucho tiempo tuvieron políticas de inmigración favorables (Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda e Israel) y economías que tienen un claro interés en convertirse en "Centros de talento" (Singapur, los Emiratos Árabes)

COLOMBIA

RANKING (Entre 118 Países)	71
Grupo Económico de ingresos.	Alto Medio
Grupo Regional	Latino América y el Caribe
Población	48.23

PIB per cápita	13,800.79
PIB (US\$ billones)	292.08
Puntaje GTCI	41.63
Puntaje GTCI (Promedio Según grupo de ingresos)	42.66



VARIABLE	Puntaje	Ranking
1 Promover	53.91	57
1.1 Panorama Regulatorio	42.53	82
1.1.1 Efectividad del gobierno	33.68	75
1.1.2 Relaciones gobierno - negocios	60.41	56
1.1.3 Estabilidad Política	33.47	110
1.1.4 Calidad regulatoria	58.08	50
1.1.5 Corrupción	27.03	76
1.2 Panorama del mercado	49.51	67
1.2.1 Intensidad de la competencia	73.92	34
1.2.2 Facilidad para hacer negocios	67.37	51
1.2.3 Desarrollos de clústeres	44.94	62
1.2.4 Inversión en I + D	5.24	79
1.2.5 Infraestructura de las TIC	49.49	71
1.2.6 Utilización de la tecnología	56.07	81
1.3 Panorama empresarial y laboral	69.70	27
Flexibilidad en el mercado laboral		
1.3.1 Facilidad de contratación	89.00	23
1.3.2 Facilidad de redundancia laboral	100	1
Prácticas de administración		
1.3.3 Cooperación entre trabajadores y empleadores	60.34	42
1.3.4 Gestión profesional	54.81	60
1.3.5 Relacion de Pago con productividad	44.35	83
2 Atraer	43.48	76
2.1 Apertura exterior	30.94	85
Atracción de negocios		
2.1.1 Inversión extranjera directa y transferencia de tecnología	59.93	56
2.1.2 Prevalencia de la propiedad extranjera	58.44	60
Atracción de talento		
2.1.3 Reserva de migrantes	0.45	111
2.1.4 Estudiantes internacionales	0.00	98
2.1.5 Atracción de talento	35.86	73
2.2 Apertura interna	56.02	64
Diversidad Social		
2.2.1 Tolerancia a las minorías	25.56	92
2.2.2 Tolerancia a los inmigrantes	74.96	35
2.2.3 Movilidad Social	49.61	79
Igualdad de género		
2.2.4 Mujeres graduadas	66.52	67
2.2.5 Diferencial de ingresos por género	66.49	44
2.2.6 Oportunidades empresariales para las mujeres	52.98	85

	Puntaje	Ranking
3 Crecer	45.17	52
3.1 Educación Formal	25.81	67
Inscripción		
3.1.1 Inscripción vocacional	15.42	77
3.1.2 Inscripción terciaria	44.73	52
Calidad		
3.1.3 Gastos de educación terciaria	18.13	69
3.1.4 Lectura, matematicas, ciencia	9.82	57
3.1.5 Ranking universitario	40.97	33
3.2 Aprendizaje permanente	58.94	35
3.2.1 Calidad en la administración escolar	50.54	71
3.2.2 Prevalencia de la formación en las empresas	81.40	7
3.2.3 Desarrollo del empleado	44.88	81
3.3 Acceso a oportunidades de crecimiento	50.75	58
Redes		
3.3.1 Uso de redes virtuales	73.15	84
3.3.2 Uso de redes profesionales virtuales	24.29	43
Empoderamiento		
3.3.3 Delegación de autoridad	48.32	48
3.3.4 Derechos personales	57.24	63

4 Retener	41.52	85
4.1 Sustentabilidad	34.92	90
4.1.1 Sistema pensional	30.30	65
4.1.2 Tributación	36.44	92
4.1.3 Retención de cerebros	38.03	73
4.2 Estilo de vida	48.11	83
4.2.1 Desempeño del ambiente	72.47	55
4.2.2 Seguridad personal	22.68	104
4.2.3 Densidad Médica	18.78	72
4.2.4 Salubridad	78.52	78

5 Habilidades técnicas y vocacionales	39.51	79
5.1 Habilidades de nivel medio	35.36	67
5.1.1 Fuerza laboral con educación secundaria	56.41	33
5.1.2 Población con educación secundaria	35.04	58
5.1.3 Técnicos y profesionales osociados	37.56	55
5.1.4 Productividad laboral por empleado	12.43	74
5.2 Empleabilidad	43.66	105
5.2.1 Facilidad para encontrar empleados calificados	51.93	57
5.2.2 Relevancia del sistema educativo para la economia	35.75	90
5.2.3 Disponibilidad de científicos e ingenieros	46.21	83
5.2.4 Brecha de competencias como mayor limitación	40.75	87

6 Habilidades de conocimiento Global	26.20	68
6.1 Habilidades de nivel alto	24.32	75
6.1.1 Fuerza laboral con educación terciaria	42.72	42
6.1.2 Población con educación terciaria	27.13	50
6.1.3 Profesionales	7.27	91
6.1.4 Investigadores	1.91	75
6.1.5 Altos Funcionarios y directivos	33.71	38
6.1.6 Calidad de instituciones científicas	44.66	70
6.1.7 Artículos de investigaciones científicas	12.85	68
6.2 Impacto del talento	28.08	53
6.2.1 Producción de innovación	26.03	72
6.2.2 Exportaciones de alto valores	11.63	69
Emprendimiento		
6.2.3 Actividad empresarial de nuevos productos	63.22	12
6.2.4 Densidad de nuevos negocios	11.43	46

Clasificación de Pilares por Puntuación de Colombia

	PILAR DE ALTO RENDIMIENTO	PILAR DE RENDIMIENTO MEDIO	PILAR DE BAJO RENDIMIENTO
PROMOVER	Relaciones gobierno - negocios Intensidad de la competencia Facilidad para hacer negocios Panorama empresarial y laboral Facilidad de contratación Facilidad de redundancia laboral Cooperación entre trabajadores y empleadores	Panorama regulatorio Efectividad del gobierno Estabilidad política Calidad regulatoria Panorama del mercado Desarrollo de clústeres Infraestructura de las TIC Utilización de la tecnología Gestión profesional Relación de pago con productividad	Corrupción Inversión en I + D
ATRAER	Tolerancia a los inmigrantes Mujeres graduadas Diferencial de ingresos por género	Apertura exterior Inversión extranjera directa y transferencia de tecnología Prevalencia de la propiedad extranjera Atracción de talentos Apertura Interna Movilidad social Oportunidades empresariales para las mujeres	Reserva de migrantes Estudiantes internacionales Tolerancia a las minorías
CRECER	Prevalencia de la formación en las empresas Uso de redes virtuales	Inscripción terciaria Ranking universitario Aprendizaje permanente Calidad en la administración escolar Desarrollo del empleado Acceso a oportunidades de crecimiento Delegación de autoridad Derechos personales	Educación formal Inscripción vocacional Gastos de educación terciaria Lectura, matemáticas, ciencia Uso de redes profesionales virtuales
RETENER	Desempeño del ambiente Salubridad	Sustentabilidad Sistema pensional Tributación Retención de cerebros Estilo de vida	Seguridad personal Densidad médica
HABILIDADES TÉCNICAS Y VOCACIONALES		Habilidades de nivel medio Fuerza laboral con educación secundaria Población con educación secundaria Técnicos y profesionales asociados Empleabilidad Facilidad para encontrar empleados calificados Relevancia del sistema educativo para la economía Disponibilidad de científicos e ingenieros Brecha de competencias como mayor limitación	Productividad laboral por empleado
HABILIDADES DE CONOCIMIENTO GLOBAL	Actividad empresarial de nuevos productos	Fuerza laboral con educación terciaria Altos funcionarios y directivos Calidad de las instituciones científicas	Habilidades de nivel alto Población con educación terciaria Profesionales Investigadores Artículos de investigaciones científicas Impacto del talento Producción de innovación Exportaciones de altos valores Densidad de nuevos negocios

Habilidades y resiliencia para un mundo de cambio

Ahora más que nunca la educación es clave, el talento necesita tener habilidades técnicas además de competencias sociales, de esta manera se está formado el nuevo perfil. Las personas deben aprender y aumentar constantemente sus habilidades tecnológicas para emerger en el nuevo mundo laboral; sin embargo, el conocimiento tecnológico y el talento no bastarán para crecer en el mercado: las habilidades sociales / interpersonales / junto con la capacidad de realizar proyectos se vuelven cada vez más esenciales. En la nueva economía hiperconectada, las habilidades altamente demandadas deben ser complementadas con habilidades interpersonales y la capacidad de realizar proyectos: Hoy la innovación viene cada vez más de la colaboración y la co-creación, fenómeno que es favorecido por la conectividad. De lo anterior nace la necesidad de las habilidades "T"

- El trazo vertical de la T representa una profundidad de habilidades que permite a las personas contribuir al proceso creativo (diferentes campos).
- El trazo horizontal de la T representa la disposición a colaborar entre disciplinas, incluyendo habilidades interpersonales y la capacidad de realizar proyectos tales como: capacidad para adaptarse a los diferentes y rápidos cambios del mundo laboral.



HALLAZGOS DEL ÍNDICE

El GTCI debe ser tomado no solo como un recurso para acceder a información o como un punto de referencia, sino más bien como una herramienta para la acción, profundizar en los indicadores relacionados con el talento para comprenderlos y mejorarlos. Así pues, a través del análisis y comparaciones de los resultados registrados por los países con mayor puntaje en el GTCI surgen una serie de patrones, características y estrategias en común. Emergen entonces 7 puntos clave en el análisis de la tecnología y talento.

- 1 Debemos pensar más allá de la automatización:** No es solo sobre la tecnología. Es una profunda transformación de la sociedad, organizaciones, carreras, educación y empleo.
- 2 La tecnología y la hiperconectividad están cambiando la naturaleza del trabajo:** La conectividad es clave.
- 3 Habilidades técnicas junto con habilidades sociales y la capacidad de realizar proyectos es el nuevo perfil de los talentos:** Las habilidades técnicas deben ser complementadas con habilidades humanas,
- 4 Las políticas educativas y de empleo deben adaptarse a los cambios transformacionales de la cuarta revolución industrial.** Las alianzas público-privadas son fundamentales para reformar el sistema de educación y diseñar políticas de empleo que combinen la flexibilidad del mercado laboral con la protección social.
- 5 Es más probable que la transformación tecnológica sea exitosa cuando hay ecosistemas fuertes.**
- 6 Las estrategias nacionales han empezado a reflejar esos cambios, pero muy lentamente.**
- 7 Las ciudades y las regiones muestran el camino:** Gozan de mayor independencia financiera y tasas de crecimiento económico que sus países; Pueden centrarse en mejorar la calidad de vida, tener una toma de decisiones más ágil e innovadoras capacidades de marca.

Programas Adecco

Las subsidiarias del Grupo Adecco trabajan activamente en el esfuerzo de ayudar a cerrar la brecha de habilidades mediante la educación y capacitación, por ejemplo:

- En Italia, en 2016, por segundo año consecutivo, Modis lanzó la iniciativa Young Digital, en asociación con el Ministerio del Trabajo y dentro del marco de Youth Guarantee, esta iniciativa está comprometida con la formación de 1.000 jóvenes a través de campamentos intensivos de 12 semanas con el fin de reducir la desigualdad digital. Adecco Italia hasta el momento ha promovido a más de 7.000 jóvenes en el marco del plan Youth Guarantee, mientras que TecnicaMente impulsa la continuidad escolar y de trabajo, dirigida a los institutos técnicos. En 2015, 41 institutos y 1.200 estudiantes fueron puestos en contacto con 250 empleadores potenciales a quienes les fueron presentados proyectos innovadores.
- En Alemania, el equipo de ingeniería europea de Adecco Group organizó el 'ee campus', un programa de carreras para jóvenes ingenieros, diseñado para educar a los jóvenes ingenieros en técnicas modernas de ingeniería eléctrica, mecánica y química. Hasta la fecha se han realizado ocho ciclos de "ee campus", con más de 153 graduados.
- En Francia, en septiembre de 2015, Adecco Group lanzó "Grande Ecole de l'Alternance". El objetivo de Adecco Group Francia es formar a 10.000 aprendices en tres años, impulsando el desarrollo de competencias que mejoren la empleabilidad de los jóvenes acorde a las necesidades de las empresas francesas.