



ASSEPRIM - Milano, 28 Novembre 2022

Scenari: appunti di viaggio per le imprese di servizi professionali

Le sfide del mercato del lavoro in Italia

Mercato del Lavoro: principali driver di cambiamento



LE SFIDE

- **Nuove professioni** e trasformazione di quelle tradizionali
- **Specializzazione** delle competenze
- **Difficoltà a reperire candidati** (competenze / quantità)
- Evoluzione del mercato del lavoro da **"customer driven"** a **"candidate driven"**



Da mercato "customer driven" a mercato "candidate driven"

- I candidati hanno **maggiori opportunità di scelta** e cresce in modo significativo il turnover;
- Cresce di oltre il 30% il numero di **candidati "passivi"** anche sulle professioni più semplici.
- Cresce del 50% **l'attività consulenziale** per gestire candidati sempre consapevoli del proprio «potere di scelta» e per indirizzare i requisiti di definizione dei profili da parte dei clienti.
- Il **"Cost per Application"** (CPA) aumenta di oltre il 50% e il **costo delle Google Adv** per alcune professioni / mercati è cresciuto di 100 volte.
- Le richieste di qualità **dell'ambiente di lavoro, flessibilità di orario, smart working** stanno diventando il principale driver di scelta.



Nuove professioni e competizione intersettoriale

- Trasformazione **energetica** (risparmio energetico, rinnovabili)
- Trasformazione **digitale** (ICT, connettività)
- Sviluppo e manutenzione **infrastrutture** (costruzioni e impiantistica)
- Impatto **ambientale** (packaging, nuovi materiali, automotive)
- **Industria 4.0** (automazione e manutenzione)
- **Riconfigurazione delle filiere** industriali
- **Mobilità e vita urbana** (logistica, retail, gdo, horeca)
- **Welfare** (sanità, caring)
- **Pubblica amministrazione** (gestione turnover, PNRR)

Mercato del Lavoro: principali driver di cambiamento



LE RISPOSTE

- **Ruolo strategico della formazione** e trasformazione dei percorsi di apprendimento
- **Nuovi canali** di ricerca e selezione
- Crescita **Smart Working** e **flessibilità**
- Politiche **attive** vs politiche **passive** del lavoro
- Una rinnovata **cultura del lavoro**



Innovazione digitale e nuovi canali di ricerca e selezione

- Il ruolo degli intermediari e dei recruiter si arricchisce di **nuove competenze (marketing automation, orientamento, assessment)**;
- **Annuncio di lavoro da commodity a strumento di comunicazione** che deve essere sempre più customizzato in funzione del target;
- **Diversificazione dei canali di ricerca** (on-line + off-line, community, social, programmatic, retargeting);
- **Semplificazione** dei processi di gestione della relazione con i candidati;
- Decisiva la **coerenza della proposta di valore** aziendale con il candidato da attrarre (mission, valori, benefit, welfare, reputation);
- Crescita dei servizi di **“employer branding”** (analisi di contesto, costruzione, valorizzazione e comunicazione della **Employee Value Proposition**).



Priorità per il settore dei servizi

- Formazione duale (IFTTS, ITS, Apprendistato) e reskilling
- Welfare
- Smart-working, benessere organizzativo, digital workforce management