

forema

LEARNING ECOSYSTEM



SCOPRIAMO ASSIEME I FABBISOGNI DI
PERSONALE E DI COMPETENZE DELLE
AZIENDE INDUSTRIALI PER LA RIPRESA

FOREMA

VENETO 20.21: indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

Domande Risposte 213



Sezione 1 di 5

VENETO 20.21: Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

Il 2020 ha modificato profondamente le nostre abitudini. Com'è cambiato il mercato del lavoro?

La tua opinione è importante. Bastano 3 minuti per compilare il questionario ed aiutarci ad individuare i profili più richiesti dalle imprese.



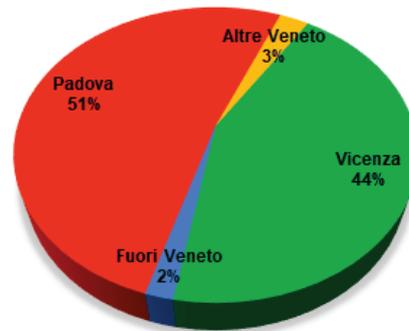
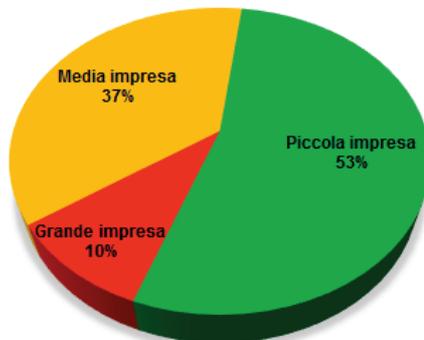
NEL MESE DI MARZO **213** AZIENDE HANNO
CONDIVISO I PROPRI FEEDBACK SUI
FABBISOGNI DI NUOVO PERSONALE E DI
COMPETENZE PER LA RIPRESA



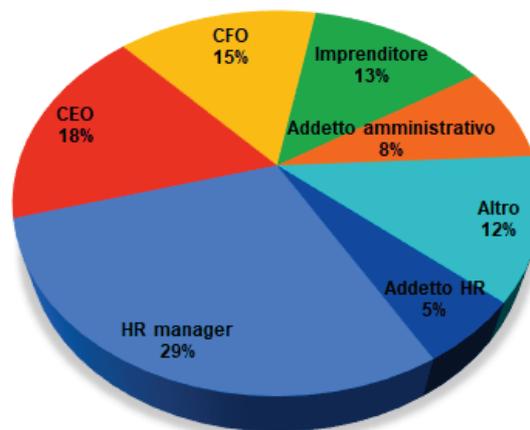
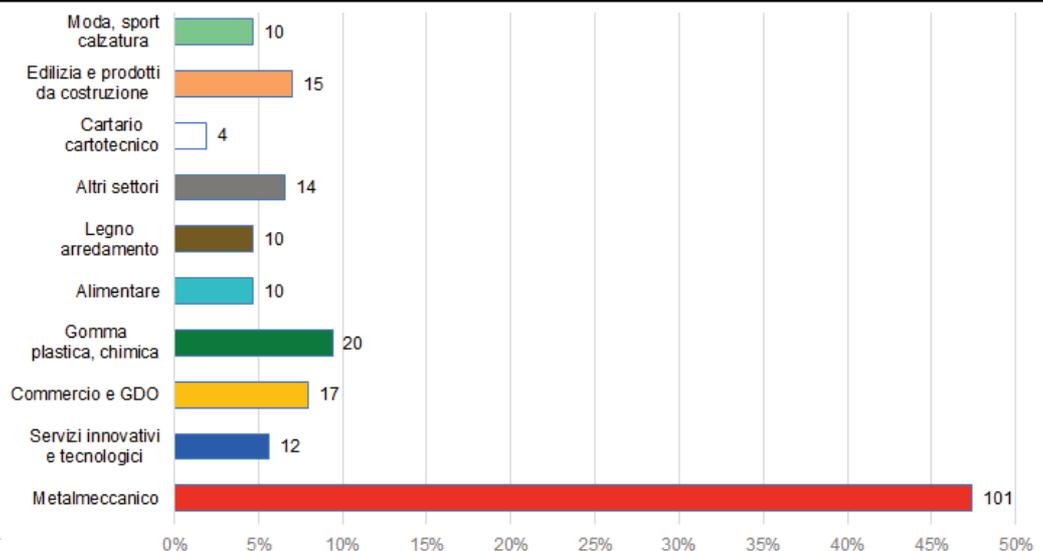
PARTECIPA ANCHE TU!

<https://forema.it/it/news/quali-sono-i-lavori-del-futuro>

LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO Dimensioni, settori di attività, territori



Cosa producono, in quale settore operano, chi ci ha risposto

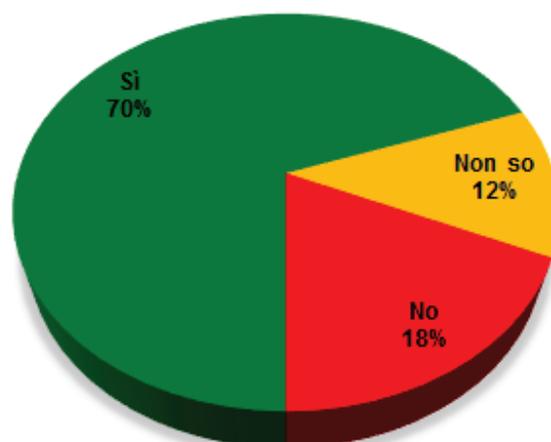


HIGHLIGHTS:

- le aziende partecipanti riflettono le specializzazioni produttive dei comparti industriali veneti, con particolare attenzione al manifatturiero
- il panel raddoppia rispetto alla survey generale sulla formazione di gennaio 2021
- l'invito a compilare è stato riservato in anteprima ai clienti Fòrema, poi aperto al territorio
- ci hanno risposto HR manager, amministratori e imprenditori, CFO
- nelle prossime card i dati di sintesi e le elaborazioni statistiche

L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

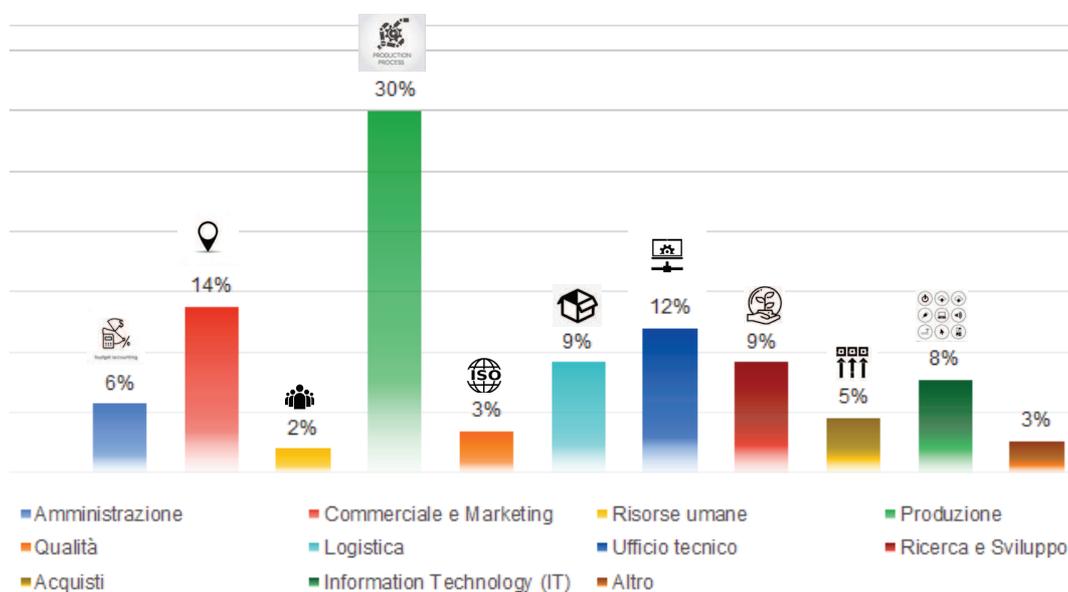
Nei prossimi 6 mesi, nella tua impresa sono previste assunzioni o nuovi inserimenti?



OVERVIEW:

- il 70% del panel (148 aziende) dichiara un esplicito fabbisogno di nuovo personale, immediato o nei prossimi 6 mesi; le percentuali crescono nei singoli settori (gomma/plastica e chimica - 80%; metalmeccanica - 78%, alimentare - 76%)
- le dimensioni contano: il 76% delle grandi imprese (>250 dipendenti) e il 78% delle medie imprese (fino a 250 dipendenti) prevede nuovi inserimenti a breve, mentre le piccole imprese (<50 dipendenti) contribuiscono solo per il 61% (l'incertezza incide per il 17%; ricerca di singoli profili)

IN QUALE AMBITO SONO PREVISTI GLI INSERIMENTI?

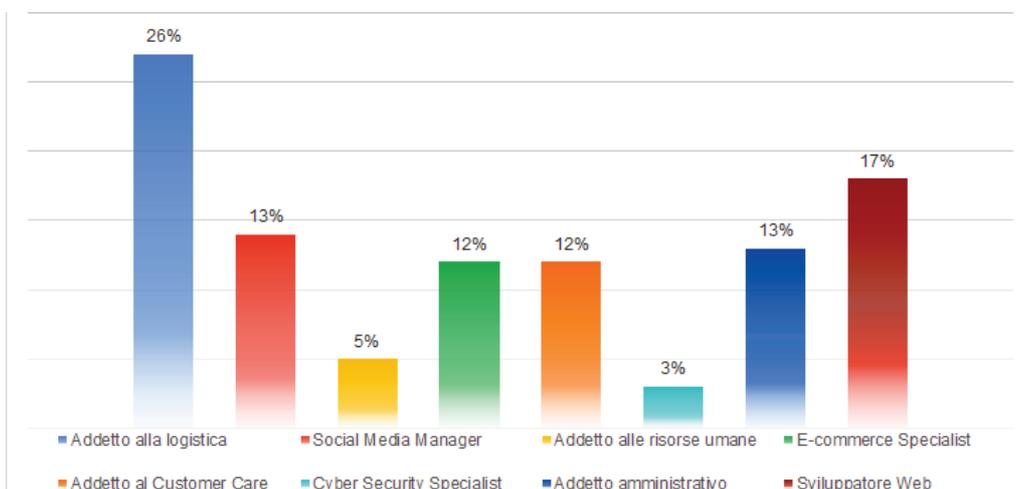


HIGHLIGHTS

- grande attenzione all'ambito operations (produzione + acquisti + logistica) che in totale pesa per il 44% sul fabbisogno totale di personale, segnale molto positivo riguardo le prospettive di ripresa
- il motore dell'innovazione: la ricerca di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D arriva al 21%
- i nuovi canali di vendita: il 14% delle vacancies riguarda gli ambiti commerciali e di marketing, funzioni trasformate dai distanziamenti e dagli strumenti di relazione digitale
- aziende metalmeccaniche back to basics: 50% di inserimenti in area operations, 26% ufficio tecnico e R&D, 10% marketing e commerciale
- due dinamiche distinte: i comparti manifatturieri e dei servizi innovativi rappresentano l'89% del totale delle ricerche attive, contro l'11% dei servizi tradizionali, del commercio e del turismo; piccole e grandi imprese mostrano trend analoghi, mentre le medie imprese si focalizzano in ambito operations

I PROFILI RICERCATI

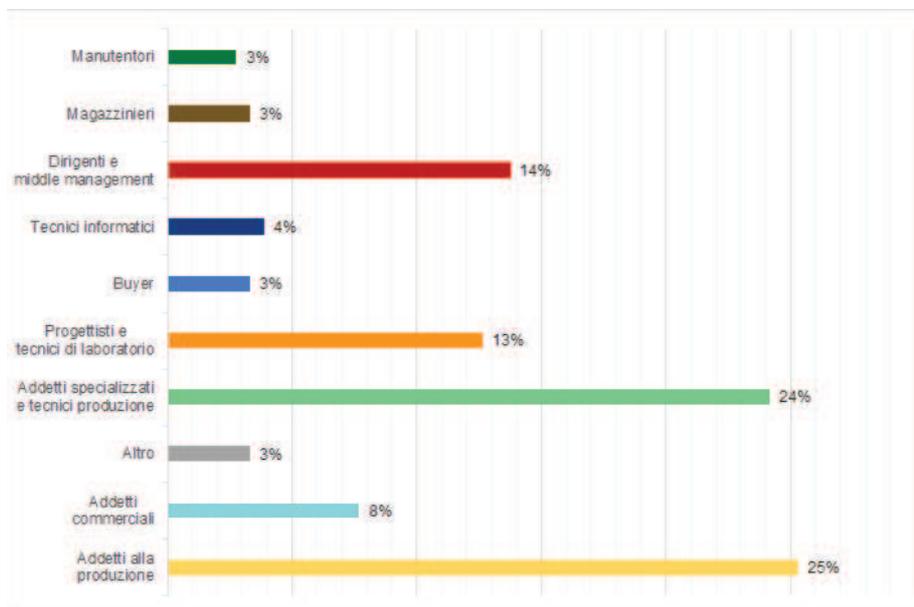
Quali profili professionali stai cercando?



OVERVIEW

- profili top: addetto alla logistica, e-commerce specialist, sviluppatore web e social media manager
- sistema manifattura: sviluppatore web (17%), addetto amministrativo (16%), addetto al customer care (13%)
- servizi tradizionali: social media manager e sviluppatore web (19%), e-commerce specialist (15%)
- parcellizzazione e complessità della domanda di nuove professioni: il 56% sceglie e specifica la voce "altro"

PUOI SPECIFICARE LA VOCE "ALTRO"?



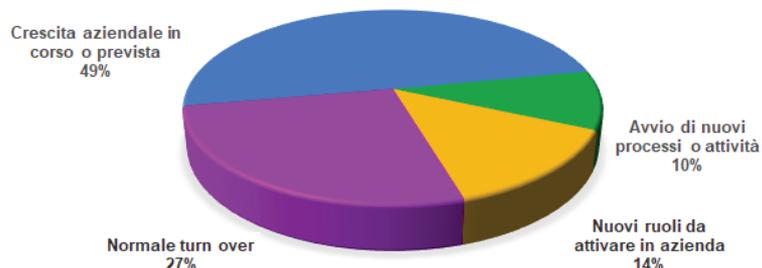
OVERVIEW

- grande varietà e opacità dei job title, in particolare per i ruoli non-operations
- top: addetti alla produzione (specializzati o meno) 49%; middle management/manager 14%; progettisti e tecnici 13%
- ulteriore focus delle grandi imprese sul middle management, delle medie sui progettisti
- sistema manifatturiero concentrato sugli addetti alla produzione (53%), il middle management (13%), i tecnici di progettazione (12%); servizi tradizionali più su figure commerciali e di responsabili di funzione (19% entrambi)

HIGHLIGHTS

- i profili più appetibili operano nelle aree di crescita dell'azienda o rappresentano nuovi ruoli e servizi funzionali allo sviluppo IT-based e alle trasformazioni digitali
- le professioni "tradizionali" (carpentieri, operatori CNC, saldatori, operai specializzati) continuano a rappresentare un'importante occasione di impiego
- domanda crescente di profili capaci di presidiare obiettivi, processi e gruppi di lavoro

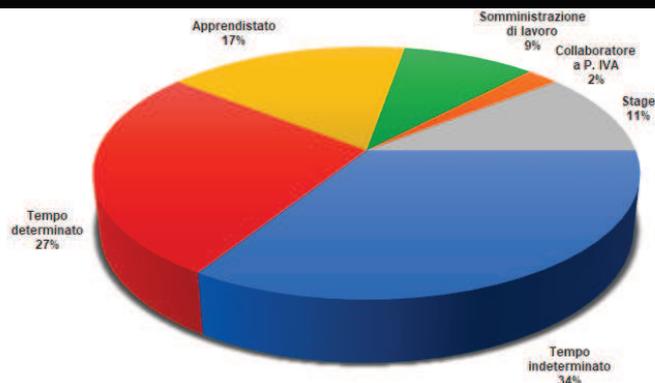
MOTIVAZIONI E CANALI PER L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE



OVERVIEW

- quasi la metà del panel (49%) ricerca nuovo personale per far fronte ad un aumento delle attività aziendali
- il 24% degli inserimenti è generato da un processo di trasformazione organizzativa: nuove attività o processi (10%), la necessità di nuovi ruoli e professionali (14%)
- dinamiche a confronto: le grandi imprese assumono per il 71% per crescita e il 21% per il normale turn over; le medie (13%) e le piccole imprese (17%) per dotarsi di nuovi ruoli
- il sistema manifatturiero cresce per mantenere (26%) o aumentare l'organico (49%), ma anche a causa delle trasformazioni in atto (processi 15%, ruoli 19%)

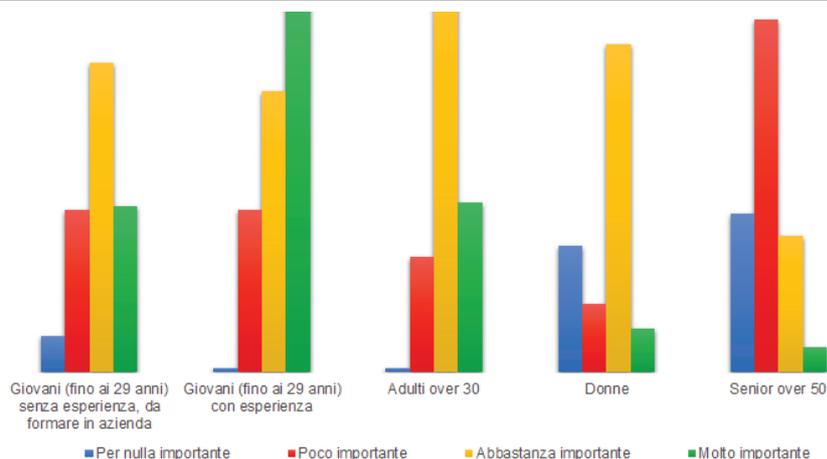
QUALI STRUMENTI UTILizzerAI PER L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE?



OVERVIEW

- le assunzioni dirette rappresentano il 61% del totale degli inserimenti previsti
- l'apprendistato mantiene il ruolo di canale di ingresso in azienda (17%: per le piccole imprese 20%), seguito dal tirocinio (11%: solo 5% per le medie imprese)
- contratti di somministrazione per le grandi e le medie imprese (16%), per le piccole è un canale residuale (3%)

IN FASE DI ASSUNZIONE, QUANTO RITIENI IMPORTANTE L'INSERIMENTO DELLE SEGUENTI CATEGORIE?



OVERVIEW

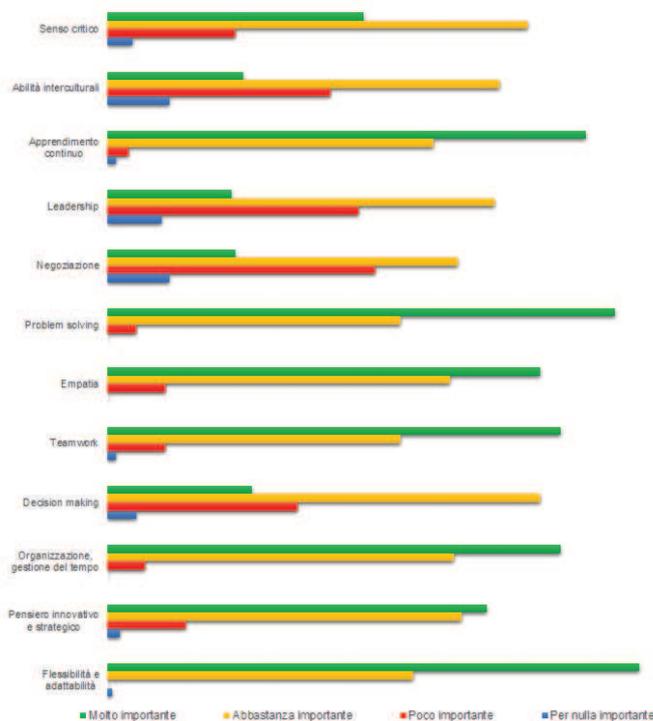
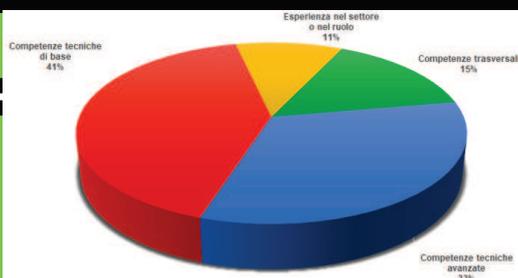
- due target al top: i giovani che hanno già sviluppato le prime esperienze (priorità al 85%) e gli adulti over 30 (73%)
- la maggiore polarizzazione delle priorità: donne e giovani senza esperienza
- maggiori criticità: senior over 50 (prioritari per il 21% del panel)

IL MIX DELLE COMPETENZE IN TRANSIZIONE VERSO GLI HYBRID JOBS

QUALI SONO LE PRINCIPALI COMPETENZE TECNICHE RICHIESTE?

OVERVIEW

- clusterizzare la varietà: competenze di base e avanzate per fotografare il saper fare
- un indicatore affidabile: l'esperienza pregressa in altre aziende o incarichi
- i desiderata: il 15% del panel delinea anche competenze trasversali tra quelle tecniche



QUANTO E' IMPORTANTE IL POSSESSO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI?

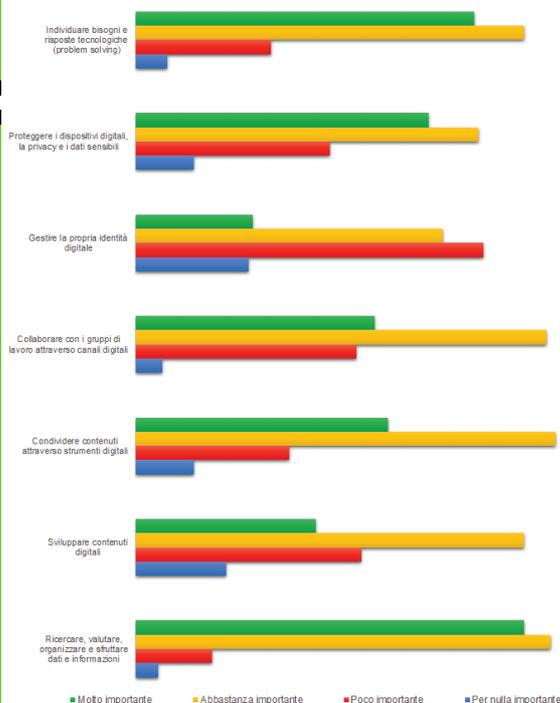
OVERVIEW

- l'84% del panel attribuisce alle soft skills elencate livelli di priorità alta o massima
- le competenze prioritarie per la resilienza:
 1. Flessibilità e adattabilità (99,5%)
 2. Organizz. e gestione del tempo (95,6%)
 3. Apprendimento continuo (96,5%)
- punteggi top per le grandi imprese:
 1. Teamwork (3,8/4)
 2. Empatia (3,7/4)
 3. Flessibilità e adattabilità (3,7/4)
 4. Apprendimento continuo (3,6/4)
- punteggi top per le PMI:
 1. Problem solving (3,6/4)
 2. Flessibilità e adattabilità (3,6/4)
 3. Apprendimento continuo (3,5/4)
 4. Teamwork (3,4/4)

QUANTO RITIENI IMPORTANTE IL POSSESSO DELLE COMPETENZE DIGITALI?

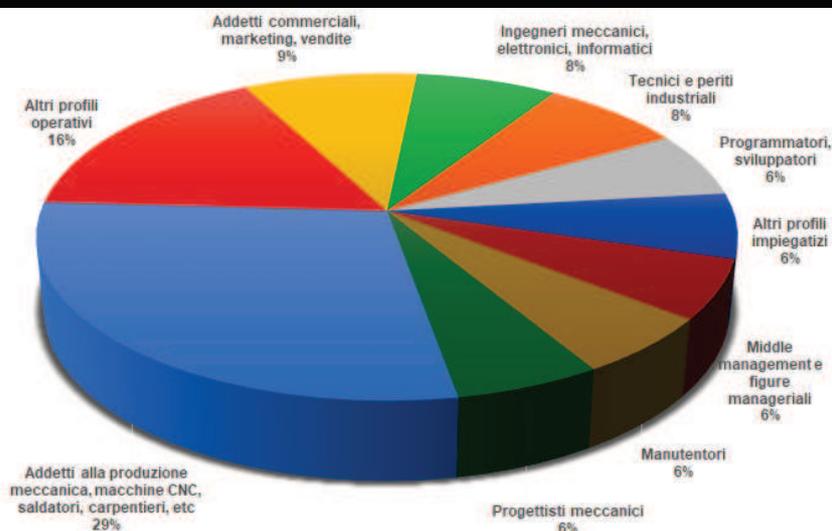
OVERVIEW

- il 72% del panel attribuisce alle digital skills elencate livelli di priorità alta o massima
- le competenze prioritarie per il digitale:
 1. Ricercare, valutare, sfruttare dati e informazioni (89,0%)
 2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (81,3%)
 3. Condividere contenuti per via digitale (76,0%)
 4. Proteggere i dispositivi digitali, privacy e dati (71,6%)
- punteggi top per le grandi imprese:
 1. Ricercare, valutare, sfruttare dati e informazioni (3,4/4)
 2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,3/4)
 3. Collaborare con i gruppi di lavoro con canali digitali (3,2/4)
- punteggi top per le PMI:
 1. Ricercare, valutare, sfruttare dati e informazioni (3,3/4)
 2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,1/4)
 3. Proteggere i dispositivi digitali, privacy e dati (3,0/4)

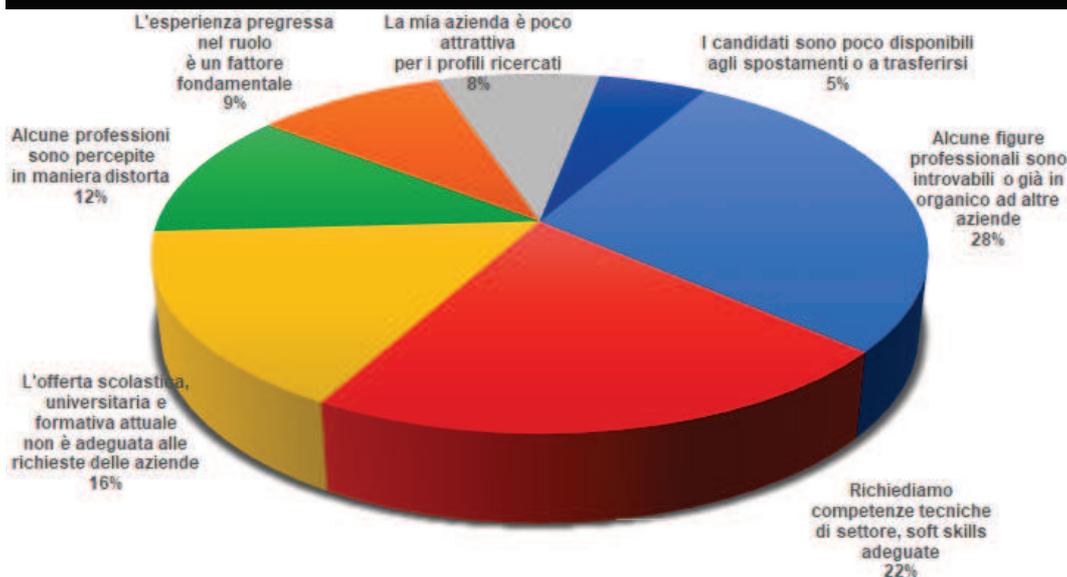


COMPETENZE E PROFESSIONALITA' INTROVABILI: THE QUEST FOR THE HOLY GRAIL?

QUALI SONO I PROFILI INTROVABILI?



PERCHE'?



OVERVIEW

- il 69% del panel dichiara di aver sperimentato difficoltà nel reperimento di alcune figure professionali per il proprio organico; il fenomeno colpisce più le piccole (72%) che le grandi imprese (62%)
- il fabbisogno di figure operative (specializzate o meno) e tecniche legate alla produzione non è influenzato dal contesto attuale per le aziende del panel
- 3 le cause principali per tutte le aziende del panel, a prescindere dal settore e dalle dimensioni:
 1. significativi gap di competenza (38%), dovuti alla specificità delle skills tecniche o soft richieste (22%) e all'offerta scolastica e formativa attuale (16%)
 2. il divario tra la disponibilità delle figure ricercate e la domanda del sistema produttivo (28%)
 3. la percezione del ruolo (12%) o del contesto lavorativo offerto (8%) da parte dei candidati



UN RINGRAZIAMENTO PARTICOLARE A TUTTE LE PERSONE CHE HANNO PARTECIPATO E CONTRIBUTITO ALLA RICERCA

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI, CONTATTACI ALL'INDIRIZZO progettazione@forema.it

PER PARTECIPARE ALLA SURVEY, VAI SU <https://forms.gle/bwyaQWsVx16jvyVD6>