

SKILLS REVOLUTION REBOOT: LE 3R - RINNOVAMENTO, RESKILLING, RIORGANIZZAZIONE

L'impatto del Covid-19 sul processo di digitalizzazione e sulle skills: il Nuovo Futuro per i lavoratori.

REPORT ITALIA





L'imponente trasformazione nel mondo del lavoro che si è verificata nel corso del 2020 è iniziata come emergenza sanitaria per poi evolvere velocemente in una crisi economica e sociale. Inizialmente, interi settori - quali quello dell'ospitalità, dei viaggi e persino quello produttivo - si sono bloccati dall'oggi al domani, mentre in altri - tecnologico, sanitario, logistico e GDO - si è riscontrata una immediata e continuativa richiesta di risorse. Contemporaneamente, le aziende si sono digitalizzate a una velocità e in una misura prima inimmaginabili, mentre per il 93% delle persone, al contempo, c'è stato uno stravolgimento del modo di lavorare, vivere e consumare.¹

Molte delle tendenze che avevamo previsto da tempo hanno registrato una notevole accelerazione: la crisi dovuta all'emergenza sanitaria deve essere sfruttata come motore per avviare un rapido cambiamento, indispensabile per lo sviluppo della società. La trasformazione digitale è in atto e procede a un ritmo senza precedenti, creando un mondo maggiormente connesso, in cui nascono nuove opportunità di lavoro e mutano gli stili di vita delle persone. Oggi i passi da gigante a livello tecnologico portano a programmi di vaccinazione di massa, trasformazione della forza lavoro e flessibilità, oltre alla richiesta di un migliore equilibrio tra vita e lavoro, maggiore upskilling e più autonomia su come, quando e dove svolgere un lavoro.

Un anno dopo, tuttavia, riscontriamo che si sta delineando una ripresa a forma di K, a due velocità. Alcune attività e risorse si stanno riprendendo più velocemente e meglio - quelle nei settori in crescita e quelle con skills altamente richieste - mentre altre sono a rischio oppure stanno ulteriormente perdendo terreno. In questi mesi si è sviluppata una maggiore polarizzazione tra le persone che possiedono le skills adatte per fronteggiare il mutato mercato del lavoro e coloro che devono ancora acquisirle. Cresce la tensione sociale dovuta ad una sensazione di maggiore instabilità e privazione dei diritti del lavoro.

Ora, forse più che mai nella nostra storia, abbiamo la possibilità e la responsabilità di prevedere, preparare e supportare. In ManpowerGroup ci impegniamo appieno per collaborare con tutte le parti coinvolte - associates, candidati e colleghi, clienti, partner e le comunità in cui operiamo - per proporre soluzioni. **Aiutare le persone nelle fasi di pre-skilling, upskilling e reskilling per i ruoli richiesti in questa Skills Revolution rimane la sfida principale di questo decennio. Era importante prima della pandemia ed è ancora più fondamentale ora, per creare un migliore ambiente di lavoro in cui ognuno possa liberare il proprio potenziale umano completo e possa godere di una più equa quota di benessere.**

Jonas Prising
Jonas Prising
Chairman & CEO



¹ Talent Shortage 2020. Closing the Skills Gap: What Workers Want. ManpowerGroup, 2020.

LA RISPOSTA: RIPARTIRE CON LA SKILLS REVOLUTION: LE 3 “R”: RINNOVAMENTO, RESKILLING, RIORGANIZZAZIONE

LA DIGITALIZZAZIONE CORRE VELOCE IN UN RALLENTAMENTO GLOBALE

La direzione che avevamo previsto prima della crisi è in forte accelerazione e stanno anche emergendo nuove tendenze. La carenza di skills si sta accentuando con l'incremento della richiesta di skills specifiche e, unita alla tensione sociale, si traduce in una polarizzazione sempre più marcata tra chi possiede skills e chi non le possiede. Sta aumentando rapidamente anche la scelta individuale, lo riscontriamo nella nostra ricerca “What Workers Want” sia prima sia durante il Covid-19. Più che mai le persone vogliono flessibilità, possibilità di scelta e alternanza tra il lavoro da remoto e in ufficio. Le aziende si stanno evolvendo mentre si preparano a riorganizzarsi e ad adattarsi a una nuova realtà con maggiore agilità, un'attenzione più focalizzata sulla programmazione della forza lavoro, maggiore resilienza della supply chain e il consolidamento dei fornitori per gestire l'incertezza e il rischio.

La trasformazione digitale continua a diffondersi e oggi ogni azienda deve essere un'azienda tecnologica con la digitalizzazione della consumer experience e un ottimale mix di talento e tecnologia. Se si aggiunge l'impatto della pandemia, ci si può aspettare di assistere a una continua e profonda trasformazione del mercato del lavoro e della forza lavoro.

In quest'ultimo ambito nella nostra Skills Revolution abbiamo chiesto a oltre 26.000 aziende presenti in più di 25 paesi:

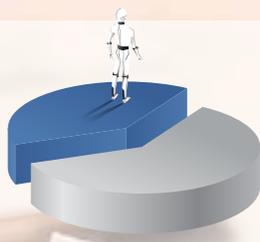
- *Come la crisi connessa al Covid-19 impatta sui loro progetti di digitalizzazione e automazione*
- *Quali mansioni lavorative, settori e aree geografiche subiranno probabilmente le maggiori conseguenze*
- *Come cambiano le priorità HR per effetto della crisi*
- *Come stanno valutando progetti di upskilling attuali e futuri*



CHI VINCE PRENDE TUTTO: LA DIGITALIZZAZIONE CAMBIA IL VECCHIO MODO DI LAVORARE

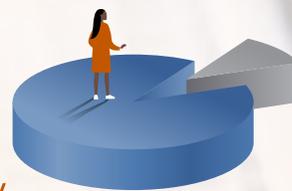
In risposta alla pandemia, il 38% delle aziende prese in esame dalla Skills Revolution Reboot si sta digitalizzando velocemente, mentre il 17% ha temporaneamente sospeso i propri progetti. In Italia, il dato, sulla crescita della digitalizzazione e automazione delle aziende è il 43% contro soltanto il 9% di attività temporaneamente ferme.

Al contempo, sono più le mansioni lavorative che vengono create rispetto a quelle che vengono eliminate: l'86% delle aziende che hanno in corso un processo di automazione intende aumentare o mantenere il numero dei propri dipendenti, mentre solamente l'11% delle aziende ha in programma di ridurre o di sospendere i propri progetti di automazione.² Le aziende che digitalizzano di più creano più opportunità lavorative.



Mediamente, il **38%** delle aziende sta accelerando il proprio processo di digitalizzazione e automazione come conseguenza della pandemia. Un dato che in Italia corrisponde al 43%.

LE AZIENDE CHE DIGITALIZZANO DI PIÙ CREANO PIÙ OPPORTUNITÀ DI LAVORO



L' **86%** delle aziende che hanno in corso un processo di automazione intende aumentare o mantenere il numero dei propri dipendenti. Tendenza pressoché invariata anche in Italia (85%).

² Humans Wanted: Robots Need You. ManpowerGroup, 2019.

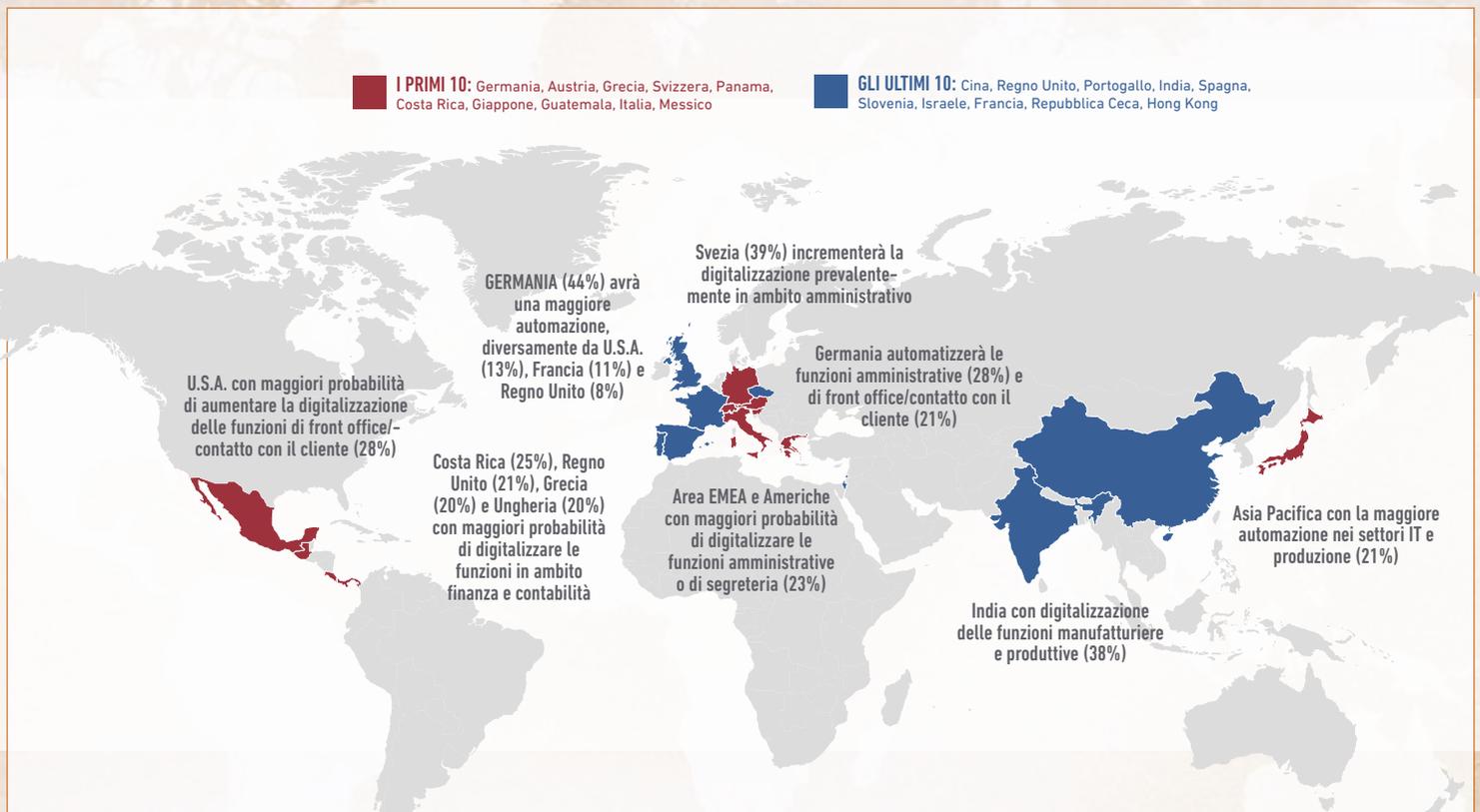
Oggi ogni azienda deve essere un'azienda tecnologica e "le grandi" che stavano facendo rapidi progressi nella digitalizzazione prima della pandemia si stanno già rivelando più forti.³ Quelle che stanno già investendo di più in digitalizzazione, skills delle risorse e innovazione stanno conquistando una più ampia quota di mercato, distanziandosi dalle realtà simili a beneficio dei dipendenti e dei clienti poiché il loro modo di lavorare, consumare, apprendere e socializzare è passato alla modalità da remoto quasi dall'oggi al domani.



...CHI PERDE RIMANE A MANI VUOTE, RISPETTARE LE VECCHIE REGOLE?

Inaspettatamente, il 45% delle aziende nel mondo e il 46% in Italia ha affermato che la pandemia non ha avuto ripercussioni sui progetti di digitalizzazione e automazione; quelle localizzate in numerosi paesi in Europa e nell'Asia Pacifica (Spagna, Portogallo, Regno Unito, Cina, Singapore e India) è meno probabile che abbiano assorbito lo shock globale e accelerato i progetti di trasformazione. Ciò che sta diventando rapidamente evidente è che le aziende hanno la necessità di trovare nuovi modi per fare le vecchie cose o nuovi modi per fare le nuove cose dal momento che sia chi è già in forze, sia i nuovi inserimenti si adattano e padroneggiano l'innovazione digitale e sfruttano le opportunità online più rapidamente.⁴

DOVE LE AZIENDE DIGITALIZZERANNO DI PIÙ E DI MENO

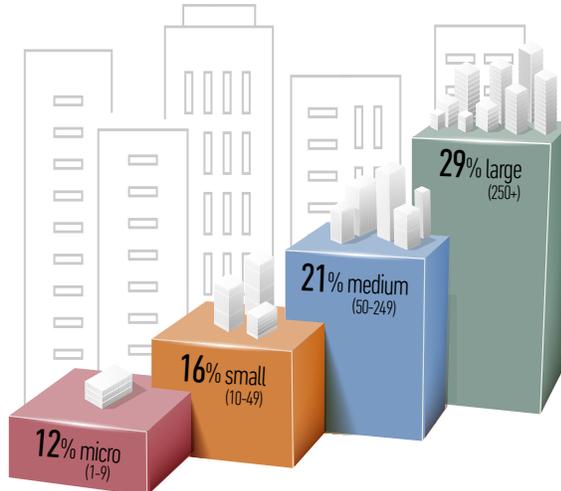


^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

LE AZIENDE PIÙ GRANDI SONO PIÙ PROPENSE AD ACCELERARE LA DIGITALIZZAZIONE COME CONSEGUENZA DELLA PANDEMIA

LE DIMENSIONI CONTANO: LE AZIENDE PIÙ GRANDI AUTOMATIZZANO E ASSUMONO DI PIÙ

Quando si parla di digitalizzazione e del futuro delle persone, queste ultime possono contare sui dati. Le grandi aziende (con oltre 250 dipendenti) pensano di digitalizzare di più e assumono un maggior numero di nuove risorse. Al contrario, le aziende più piccole hanno risentito maggiormente della pandemia⁵ e sono più orientate a sospendere i progetti di digitalizzazione e hanno ridotto le previsioni dei piani di inserimento di personale.



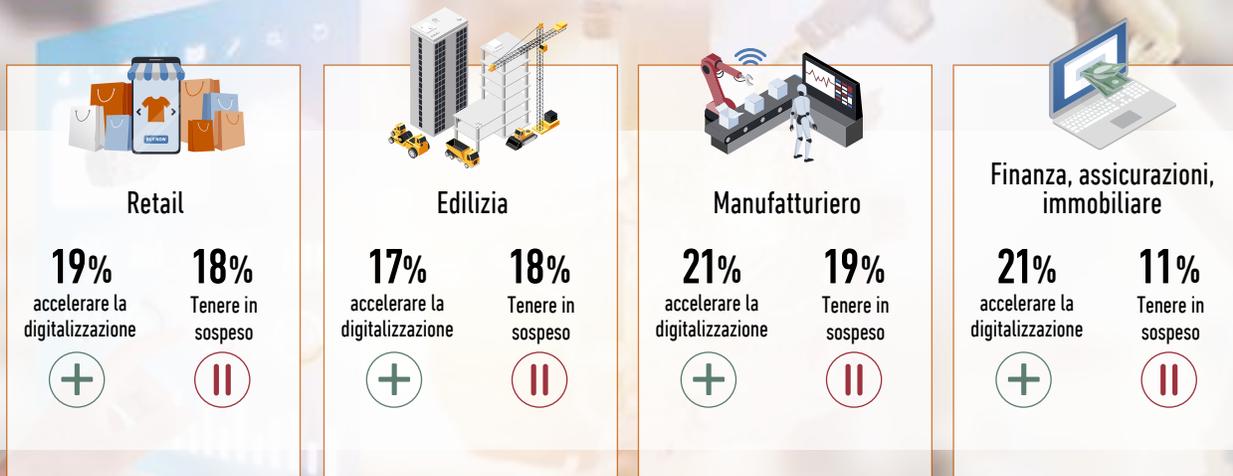
Si stanno anche delineando delle tendenze: le aziende più grandi programmano di automatizzare per prime le funzioni di produzione, seguite da quelle negli ambiti amministrativo, IT e front office. Le aziende più piccole sono più orientate a una digitalizzazione per trasformare le funzioni di supporto: amministrazione e segreteria, funzioni a contatto con il cliente e ambito finanziario.

PUNTARE TUTTO SULLA DIGITALIZZAZIONE – LA SOPRAVVIVENZA DEL PIÙ FORTE

I settori che prima della pandemia andavano a rilento con l'automazione ora stanno recuperando. I settori della finanza, delle assicurazioni, immobiliare e dei servizi alle imprese stanno raddoppiando gli sforzi per la digitalizzazione come conseguenza della crisi, in particolare per le mansioni amministrative e a contatto con il pubblico. Il 21% ha in programma di incrementare l'automazione in conseguenza della crisi, un dato che in Italia corrisponde al 40%.

Da tenere d'occhio: i settori maggiormente colpiti dalla crisi all'inizio, tra cui quello manifatturiero, l'edilizia e il retail – si dividono tra quelli volti all'automazione e alla digitalizzazione per adattarsi rapidamente e quelli che adottano un approccio da cauti osservatori e sospendono i propri progetti.

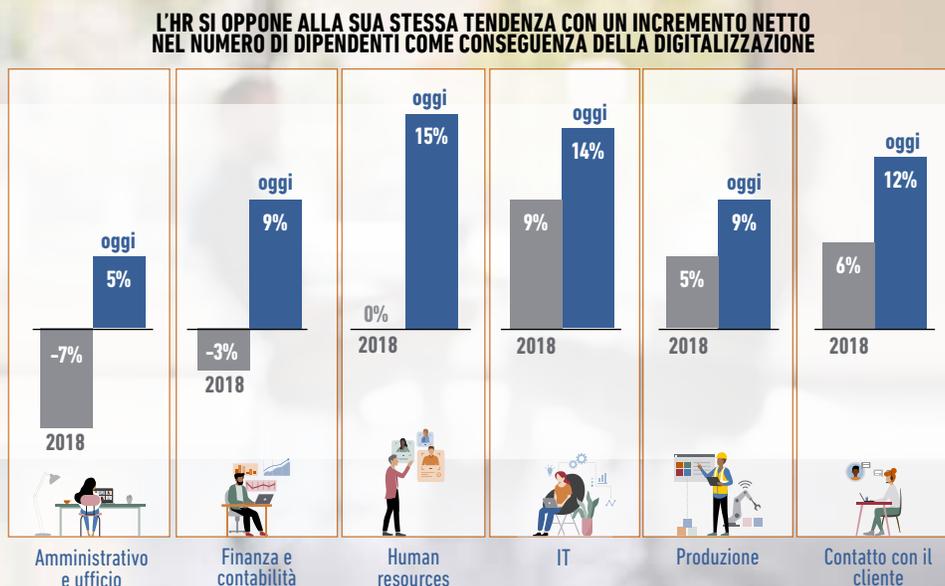
LE AZIENDE SONO DIVISE: AUTOMATIZZARE ORA? O POSTICIPARE?



⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. 18 giugno 2020.

#PEOPLEFIRST: L'HR DIVENTA SEMPRE PIÙ UNA PRIORITÀ AZIENDALE

Talenti + Tecnologia: l'HR si oppone alla sua stessa tendenza. Nel 2018 le aziende non avevano in programma di incrementare il numero dei propri dipendenti nelle funzioni HR e alcune erano orientate a ridurli. Andiamo velocemente a due anni dopo e vediamo che le aziende investono in tecnologia HR e addirittura assumono personale, un incremento netto del 15% nel numero di dipendenti nelle aziende che hanno in programma una maggiore automazione.

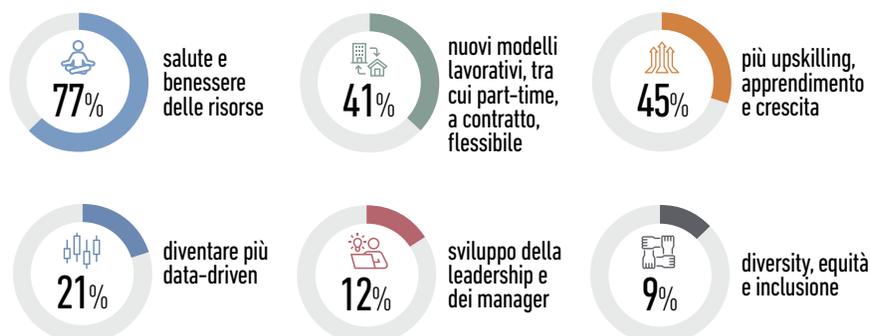


In Italia l'incremento riguarda in particolare l'area amministrativa/uffici (14%), l'IT (14%) e la Produzione (21%).

REINTRODURRE NELL'HR LA COMPONENTE UMANA – CAMBIARE LE PRIORITÀ

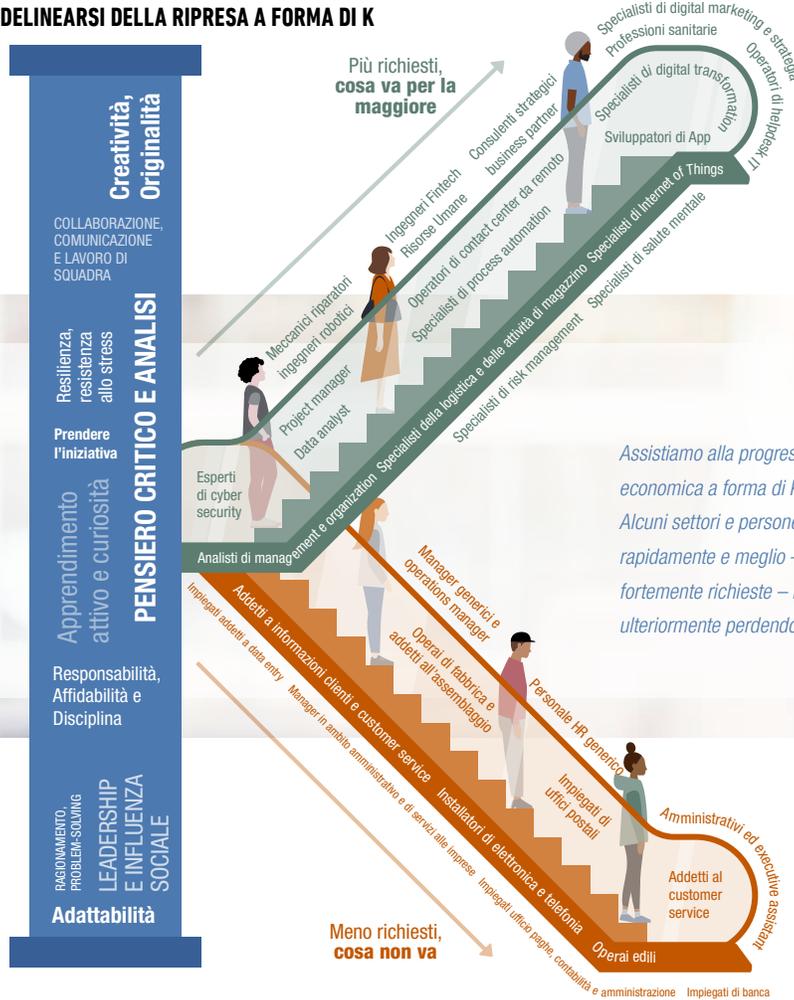
La crisi sanitaria, economica e sociale ha dato alla funzione HR un ruolo più che mai fondamentale dal momento che le aziende hanno dovuto assumere un approccio #PeopleFirst e inserire l'HR in modo radicato nella loro strategia di business. Questa spinta dell'HR significa che si profilano nuove skills e che è necessaria nuova tecnologia. La raccolta, protezione e analisi dei dati sono fortemente richieste poiché i Chief Human Resources Officers hanno sempre più un ruolo guida nella salute, benessere e resilienza, programmazione delle risorse e riprogettazione del posto di lavoro, oltre a coinvolgimento ed etica, reskilling e upskilling e più ampie iniziative destinate ai dipendenti.

Per il 2021 e in seguito, gli HR leaders considerano la salute e il benessere delle risorse come la priorità più importante, a seguire la creazione di nuovi modelli di lavoro e una maggiore attenzione rivolta alla formazione. Il 63% degli HR leaders considera la salute e il benessere delle risorse come la priorità più importante, in Italia la percentuale si alza al 77%. **DATI ITALIA:**



In Italia viene data più importanza, rispetto alla media globale, ai nuovi modelli lavorativi (41% a fronte del 37% global), all'upskilling (45% a fronte del 30%), al data-driven (21% rispetto al 18%).

IL DELINEARSI DELLA RIPRESA A FORMA DI K



Assistiamo alla progressiva affermazione di una ripresa economica a forma di K, caratterizzata da due velocità. Alcuni settori e persone si stanno riprendendo più rapidamente e meglio – nei settori in crescita e con skills fortemente richieste – mentre altri sono a rischio o stanno ulteriormente perdendo terreno.

Sources: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, October 2020.

SOFT SKILLS + TECH SKILLS = HUMAN POWER

Mentre le aziende si trasformano e si digitalizzano rapidamente e in larga misura, mutano anche le esigenze in termini di skills. Entro il 2025, le mansioni lavorative saranno suddivise al 50% tra uomini e macchine, mentre 97 milioni di nuove occupazioni saranno richieste nell'Intelligenza Artificiale, nella green economy e nelle attività connesse all'assistenza.⁶ La nostra sfida principale è accompagnare tutte le persone in questa trasformazione e di proteggere coloro le cui vite sono impattate dal rallentamento delle opportunità professionali.

IMPARARE A IMPARARE: LA TENDENZA VERSO L'APPRENDIMENTO IN PILLOLE

Questa Skills Revolution, unita alla crisi, accelera la richiesta di skills sia umane sia tecniche. Le soft skills, quali la comunicazione, la gestione del tempo e delle priorità, l'adattabilità, il pensiero analitico, l'empatia e la capacità di prendere iniziative, sono più che mai valorizzate e richieste dalle aziende e sono le fondamenta del successo.

Le aziende stanno comprendendo che hanno bisogno di risorse che siano sempre propense ad apprendere, agili rispetto alle nuove mansioni e pronte e resilienti rispetto ai periodi di cambiamento e difficoltà. L'imponente cambiamento verso il lavoro da remoto implica collaborazione, lavoro di squadra e sono fortemente richieste altre soft skills, tuttavia solamente il 30% delle aziende investe per l'apprendimento di soft skills, mentre un terzo di esse programma per i prossimi sei mesi sviluppo della leadership. In Italia investe sulle soft skills il 37% delle aziende. La formazione tende ad essere più breve e maggiormente inerente a specifici ruoli e mansioni. I dipendenti vogliono sempre più contenuti con maggiore applicabilità, in pillole, curati e li vogliono facilmente accessibili e attinenti al presente o al breve termine.

⁶ The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, Ottobre 2020.

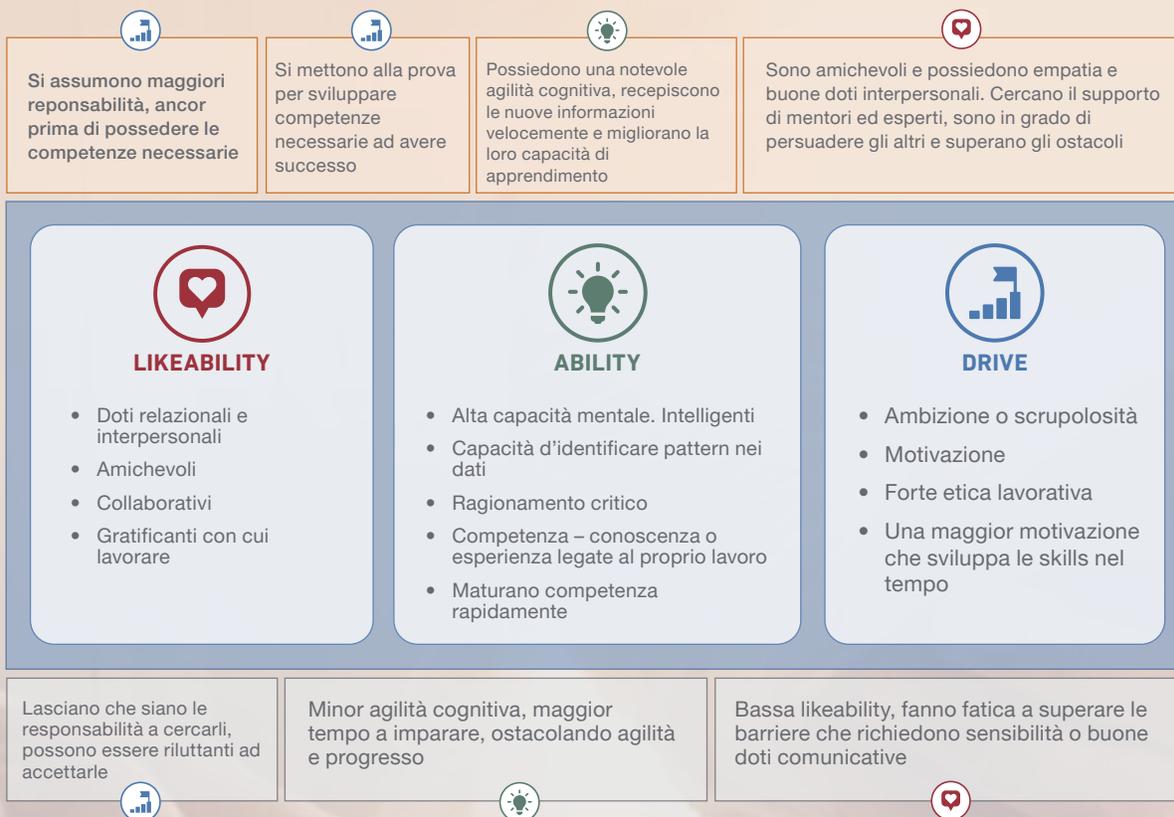
Reinventare soluzioni per la forza lavoro per la Skills Revolution

ASSESSMENT DEL POTENZIALE, IDENTIFICAZIONE DELLE SOFT SKILLS CON SKILLSINSIGHT™

Oggi, il modo di pensare analitico e la capacità comunicativa⁷ rappresentano solo alcune delle soft skills utili per creare maggiori opportunità di lavoro e resilienza a lungo termine, mantenendo vivo il desiderio di apprendere e crescere. Ma, se da un lato il 38% (37% in Italia) dei datori di lavoro intervistati si è espresso circa la difficoltà nell'individuare e sviluppare le soft skills necessarie per ottimizzare il lavoro dei propri collaboratori, il 42% (43% in Italia) delle aziende punta ancora l'attenzione sull'incremento delle competenze tecniche.

L'esclusivo sistema di assessment SkillsInSight™ di ManpowerGroup da una parte aiuta l'individuo a identificare i propri punti di forza e preferenze lavorative, dall'altra permette alle aziende di capire se il candidato sia la persona ideale per il ruolo. Inoltre ci permette di assemblare un insieme di dati che aiutano a valutare chi sarà in grado di acquisire nuove skills nel futuro. Assessment + dati + analisi = insight che sta alla base di decisioni sul talento, che riduce i costi di talent acquisition e ottimizza la mobilità dell'individuo, allineando le sue conoscenze e il suo potenziale alle lacune nelle competenze dell'azienda. SkillsInSight™ applica il modello LAD - che fa leva su Likeability, Ability e Drive.

PERSONE AD ALTO INDICE LAD



PERSONE A BASSO INDICE LAD

⁷ Will My Skills be Obsolete in the Future? ManpowerGroup, 2020. Humans Wanted: Robots Need You. ManpowerGroup, 2019.



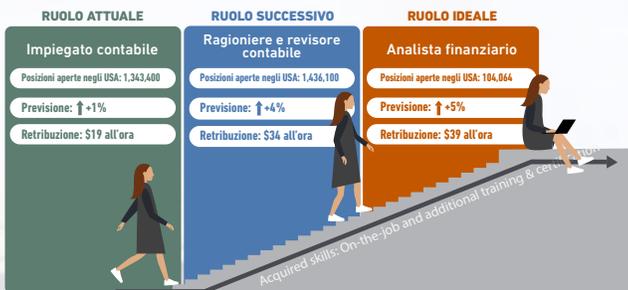
MAPPATURA DELLA CARRIERA CON MYPATH®

Le aziende devono disporre di un piano ben preciso in termini di **reskilling strategy** e gli individui hanno bisogno di un orientamento comprensibile, con i “come” e con i “perché”. Il programma MyPath® di ManpowerGroup sviluppa il talento delle persone, crea opportunità di crescita per i settori in declino, colma le lacune accrescendo le competenze e migliorando l’employability con l’obiettivo di affrontare l’impatto sociale ed economico creato dalla pandemia.

Avendo allargato la propria presenza su 14 mercati nell’ambito dei brand Manpower ed Experis, ManpowerGroup ha formato oltre 2.700 dei propri recruiter per trasformarli in Talent Agent: esperti in assessment, coaching e recruitment tramite l’analisi di dati che sono in grado di offrire ai candidati un’assistenza personalizzata per lo sviluppo dei ruoli del futuro. Mediante l’utilizzo di expertise sul mercato del lavoro, e insight su dati e forza lavoro, elaboriamo chiari percorsi di carriera in settori in crescita quali infrastruttura IT, finanza, industria manifatturiera ad alta tecnologia, settore commerciale e logistica.

Gli esempi di percorso nel settore della finanza e dell’infrastruttura IT sono la dimostrazione della carriera che un lavoratore può fare dopo avere acquisito competenze tramite formazione e certificazioni sul lavoro: da lavoratore senza esperienza a un ruolo più ricercato e meglio retribuito. Dimostra inoltre la validità di queste competenze, ruoli e retribuzioni nel futuro.

PERCORSO NEL SETTORE FINANZIARIO (USA)



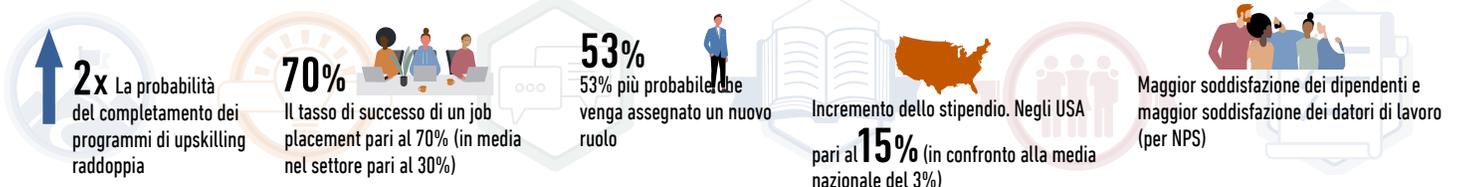
PERCORSO IT CLOUD INFRASTRUCTURE (SPAGNA)



Gli utenti Manpower ed Experis ricevono badge in base a tratti della personalità tra cui Achiever, Problem Solver, Learner, Producer, Team Player, Communicator. I badge li aiutano a farsi notare in un mercato del lavoro altamente competitivo, oltre a motivarli nel loro percorso di apprendimento e crescita.



GLI EX-ALLIEVI DI MyPath® SONO:



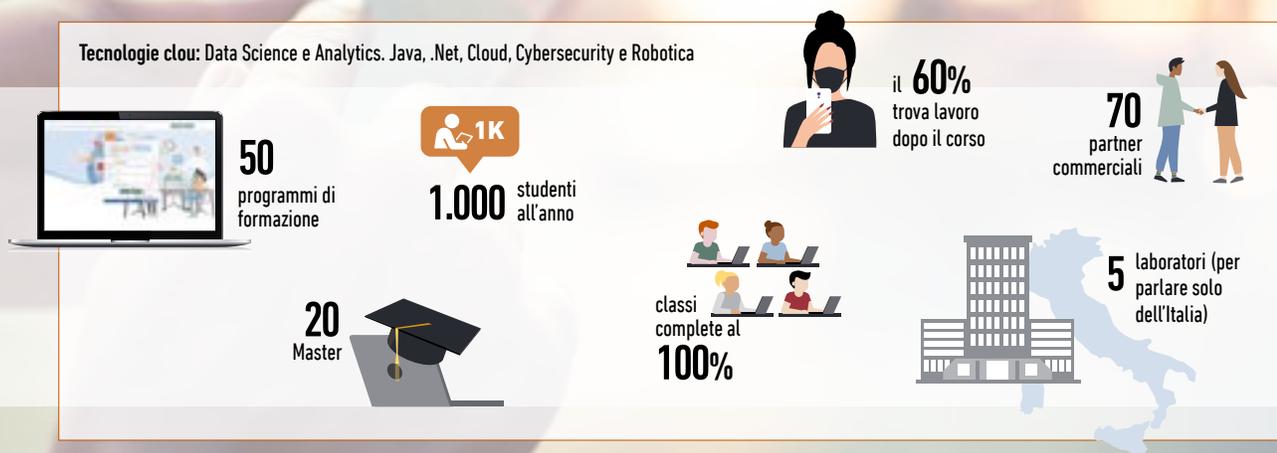
CREATORI DEL TALENTO PIU' RICHIESTO OGGI CON SKILLS PER IL FUTURO – EXPERIS TECH ACADEMY

Nei settori in crescita come la tecnologia, il talento scarseggia perché le competenze sono molto recenti. Le aziende più all'avanguardia collaborano con altre, nel mondo accademico e a volte perfino con i concorrenti per diventare creatori di talenti, per individuare le persone capaci d'imparare e sviluppare le competenze di cui sono alla ricerca.

La nostra Experis Tech Academy collabora con un'ampia gamma di clienti, academy tecniche e università per elaborare piani didattici che possono venire applicati al lavoro ancor prima del completamento degli studi. Combinando esperienza di settore con expertise di forza lavoro, ci impegniamo a definire le skills che saranno richieste nel futuro, mediante l'identificazione di lacune attuali e la mappatura di competenze simili a potenziali percorsi professionali, e infine fornire upskilling e soluzioni di gestione della forza lavoro.

Nata in Italia con l'azienda di auto da competizione Dallara, Experis Tech Academy aveva elaborato un piano esclusivo con lo scopo di formare e riqualificare lavoratori dell'industria tessile per renderli operativi nell'industria automobilistica di alto livello, con specializzazioni in ingegneria meccanica, elettrica e aerodinamica, analitica e design. Le Experis Tech Academy hanno ora allargato l'orizzonte, passando dal settore automobilistico all'offerta di servizi di recruitment e upskilling in altri settori remunerativi e in espansione, tra cui infrastruttura IT e Ingegneria, settore digitale, industria manifatturiera all'avanguardia e Difesa e Aerospazio in otto paesi: Spagna, Germania, Regno Unito, Polonia, Repubblica Ceca, Svezia, Norvegia e Italia.

Tecnologie cloud: Data Science e Analytics. Java, .Net, Cloud, Cybersecurity e Robotica



In Norvegia, Experis Academy, con il supporto dei nostri career coach di Right Management, fornisce programmi di preskilling, reskilling e upskilling a neodiplomati e dipendenti. Frutto della collaborazione con clienti del settore tecnologico e della Noroff School of Technology and Digital Media, mettiamo a disposizione Java e .Net developer e ora offriamo anche cybersecurity upskilling che le aziende utilizzano per formare personale in grado di elaborare, proteggere e gestire servizi web modulari cloud.

DARE FORMA A UN FUTURO DEL LAVORO ANCORA INCERTO CON LE SOLUZIONI DI CAREER DEVELOPMENT DI RIGHT MANAGEMENT

Con il sempre più rapido evolversi delle competenze richieste dal mercato, l'imperativo delle aziende leader sarà quello di raggiungere un equilibrio considerando la scarsità di posti di lavoro: mentre verranno avviate ristrutturazioni e si perderanno posti di lavoro, ne verranno creati altri e le persone verranno supportate nel formarsi per ricoprire nuovi ruoli all'interno o all'esterno dell'organizzazione.

Right Management di ManpowerGroup offre soluzioni di talent strategy alle aziende che vogliono accelerare il focus sull'upskilling e supportare le persone -blue collar, white collar e new collar- nel costruire la propria employability e sviluppare le competenze necessarie al futuro del lavoro.

Nel Regno Unito abbiamo assistito oltre 235.000 ex-dipendenti delle Forze dell'Ordine a rientrare nei ranghi dei civili, aiutando migliaia di organizzazioni desiderose di assumere talenti provenienti dal settore militare.

- **Own Your Career** offre supporto con coaching su misura tramite RightMap™, la nostra piattaforma digitale di assessment, analisi delle competenze e matching, con l'ausilio di lezioni di gruppo, webinar di orientamento per la carriera, coaching peer to peer e oltre 7.500 programmi di upskilling, sia virtuali che misti.



L' **85%** dei lavoratori si sente motivato ad assumere ulteriori responsabilità nel proprio ruolo con RightMap

- **Accelerated Career Support and Career Transition Program** offre soluzioni di upskilling e reskilling, dà coscienza delle competenze trasferibili e dei percorsi d'impiego alternativo, suggerisce programmi di ricollocamento e preziose informazioni di tipo pratico su come accedere a formazione finanziata e ricollocamento.

È così che aiutiamo le aziende a fornire ai propri dipendenti strumenti in termini di scelta e miglioramento del proprio futuro lavorativo, incoraggiandoli a esplorare nuove realtà future all'interno della stessa impresa o altrove.



Soluzioni per la Skills Revolution

Il percorso per Rinnovamento, Reskilling, Riorganizzazione

Con il sempre più rapido evolversi delle competenze richieste e il talento che scarseggia, le imprese devono adottare nuove strategie mirate allo sviluppo del talento e della forza lavoro per essere in grado di attrarre, sviluppare, coinvolgere e mantenere interessati i migliori talenti in questa fase successiva della Skills Revolution.





ManpowerGroup®



Manpower®



Experis
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup



Jefferson
Wells
ManpowerGroup

MANPOWERGROUP ManpowerGroup® (NYSE: MAN), leader mondiale nelle innovative workforce solutions, aiuta le aziende a trasformarsi in un mondo del lavoro in continuo cambiamento tramite la ricerca, l'assessment, lo sviluppo e la gestione dei talenti che consentono loro di essere competitive e vincenti. Sviluppiamo ogni anno soluzioni innovative per centinaia di migliaia di aziende, fornendo i talenti, e allo stesso tempo mettendo in contatto milioni di persone con opportunità di lavoro sostenibile in una ampia gamma di settori e skills. I nostri brand – Manpower, Experis, Talent Solutions e Jefferson Wells – creano valore per candidati e aziende in oltre 75 paesi e aree da più di 70 anni. Siamo riconosciuti costantemente per la nostra diversity, come best place to work per le donne, per l'inclusione, l'equità e la disabilità e nel 2020 ManpowerGroup è stata nominata una delle aziende più etiche al mondo per l'undicesimo anno.

LA RICERCA ManpowerGroup ha incaricato Infocorp di condurre una ricerca quantitativa nel 2020 intervistando 26.130 datori di lavoro in 6 settori in 43 paesi: Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Bulgaria, Canada, Cina, Colombia, Costa Rica, Croazia, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Grecia, Guatemala, Hong Kong, India, Irlanda, Israele, Italia, Messico, Norvegia, Paesi Bassi, Panama, Perù, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Singapore, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Sudafrica, Svezia, Svizzera, Taiwan, Turchia, Ungheria e U.S.A.. I dati sono stati analizzati da Reputation Leaders, società di consulenza di fama mondiale e di leadership del pensiero.

PARTECIPA ALLA CONVERSAZIONE ONLINE



@ManpowerGroupIT



facebook.com/ManpowerGroupItalia



linkedin.com/company/ManpowerGroup-italia

Per ulteriori informazioni su ManpowerGroup, visita: WWW.MANPOWERGROUP.COM

Per ulteriori informazioni su ManpowerGroup Italia, visita: WWW.MANPOWERGROUP.IT