



Top
21 Trends
for 2021

21 Tendenze per il 2021:

La trasformazione dei Talenti e del Futuro del Lavoro



ManpowerGroup®

21 Tendenze per il 2021: la trasformazione dei Talenti e del Futuro del Lavoro

Come conseguenza della crisi globale a livello sanitario, economico e sociale, le tendenze attuali accelerano, determinando una trasformazione digitale senza precedenti. Di fronte all'incertezza e alle nuove tendenze che si manifestano, le aziende devono impegnarsi per aggiornare le proprie persone e assicurarsi che abbiano le skills e le competenze necessarie ad affrontare un futuro incerto.

Le aziende possono affrontare le tendenze del 2021 che stanno impattando sui talenti e sul nuovo ordine del “lavoro” globale:

- Adottando maggiore flessibilità nella gestione dei lavoratori
- Rafforzando il benessere dei lavoratori
- Potenziando la trasformazione digitale

Le 21 tendenze che seguono portano alla luce trends emergenti che andranno a definire i luoghi di lavoro e i lavoratori del futuro. I trends sono suddivisi in 4 macroaree: cambiamenti demografici, maggiore possibilità di scelta individuale, crescente specializzazione dei clienti, rivoluzione tecnologica.

Quattro Forze e una Nuova Realtà: Le tendenze attuali accelerano



- Carenza di skills
- Trasformazione della forza lavoro
- Polarizzazione e tensioni sociali
- Rapida diffusione del lavoro da remoto= personale on demand



- Resilienza della supply chain
- Maggiore attenzione ai fattori ESG e alla governance
- Gestione strategica dei talenti
- Dati + insight = piattaforma collegata e creazione di nuovo valore



- Co-evoluzione uomo-macchina
- Incremento dei fattori di digital disruption
- Digitalizzazione della customer experience
- Education (r)evolution

- Aziende responsabili del benessere fisico ed emotivo
- Consumerization del lavoro: dipendenti = consumatori
- Più scelta, autonomia e flessibilità – per i knowledge workers
- Luoghi di lavoro ibridi, abitazioni multifunzionali e nuovo equilibrio delle responsabilità di accudimento

- Una rivoluzione innescata dalla ripresa, con maggiore componente tecnologica nell'istruzione, nell'ambito green e una 'amazonization' dell'assistenza sanitaria
- Plasmabilità al progresso
- Accentuata consumerization del lavoro
- Equilibrio nei livelli di occupazione che diviene criterio ESG di responsabilità



SHIFTING DEMOGRAPHICS

1



La **carezza di skills** è in aumento e mostra il crescente divario tra le mansioni richieste e quelle che lo sono sempre meno.

2



La crescente **polarizzazione sociale** e le tensioni attorno ai temi globali di inequità richiamano le aziende a prendere posizione e a dire la propria su diversity, inclusion e altri fondamentali argomenti inerenti lo sviluppo dei talenti.

3



La **rapida diffusione del lavoro da remoto** comporta la diffusione di posizioni on demand, modelli lavorativi ibridi, quindi una maggiore propensione verso impieghi part-time, flessibili e a contratto.

4



Il **crescente gap di genere** si traduce in una "shecession" dei lavoratori a livello globale, poiché le donne sono colpite in modo sproporzionato dalla crisi sia sociale sia economica dovuta alla pandemia.





RISE OF INDIVIDUAL CHOICE

5



Nuova scala delle esigenze individuali che richiede maggiore flessibilità, autonomia e possibilità di scelta nel lavoro, dal momento che cambiano i comportamenti dei consumatori e il benessere al lavoro diventa la norma. Lavori a termine, freelance e a contratto rappresenteranno scelte ottimali per conciliare al meglio casa e lavoro.

6



Salute e benessere, a livello fisico ed emotivo, con una forte responsabilità delle aziende, che determina un ruolo di maggiore rilievo per i leader HR nel sostenere il benessere e il successo dei dipendenti. Raccolta, protezione e analisi dei dati altamente richieste per le figure CHRO.

7



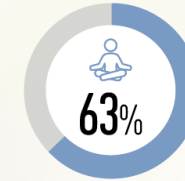
Onnipresenza delle interazioni digitali. Maggiore utilizzo dei social network e delle comunità virtuali che incrementa il ricorso al digitale e fa nascere nuovi modi di interagire ovunque, in ogni modo e in qualsiasi momento.

8

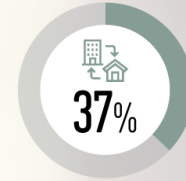


I dipendenti sono consumatori con esigenze di maggiore trasparenza ed equità. Richiedono alle aziende di agire come cittadini globali attraverso una maggiore partecipazione in tema di ambiente, giustizia sociale e governance aziendale.

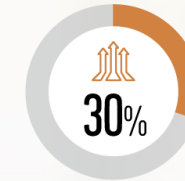
PRIORITA' DEI LEADER HR



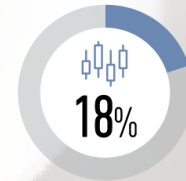
Salute & Benessere dei Dipendenti



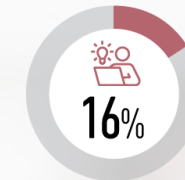
Nuovi Modelli Lavorativi
part-time, a contratto, flessibile



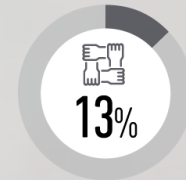
Più Upskilling, Apprendimento & Sviluppo



Approccio Data-Driven



Leadership & Manager Development



Diversity, Equità & Inclusion



TECHNOLOGICAL REVOLUTION

9

Continua co-evoluzione uomo-macchina.

La riaccelerazione dell'automazione su larga scala alimentata dal 5G affretterà la skills revolution, trasformerà le industrie e genererà una maggiore produttività, con retribuzioni superiori e più new-collar jobs.

10

L'incremento del lavoro da remoto e cyber significa che **ogni azienda dovrà essere un'azienda tecnologica** per essere competitiva e per creare più valore. Le aziende "top" che prima della pandemia stavano facendo rapidi progressi sulla digitalizzazione, stanno ora emergendo più forti di prima.

11

La tecnologia permetterà alle persone e alle aziende di imparare molto sulla gestione del benessere.

Le aziende dovranno equilibrare l'utilizzo della tecnologia, spingendo a non considerarla come strumento per essere sempre attivi o per migliorare la produttività. Crescono le responsabilità riguardanti la proprietà dei dati e la trasparenza.

12

Incremento di fattori di digital disruption e digitalizzazione della customer experience.

L'abbondanza di dati individuali e di insights consentirà di misurare e valutare il progresso e la potenziale debolezza. Lo sviluppo della telemedicina, del settore farmaceutico, dell'education technology e dell'automedicazione genereranno la personalizzazione delle soluzioni digitali, portando una ottimale integrazione della tecnologia e delle capacità umane.

13

Education (re)volution. La continua necessità di upskilling e reskilling modificherà il futuro dell'istruzione. Si andrà verso l'insegnamento virtuale, on-demand, verso la micro-certificazione e il cloud based coaching che forniranno nuove soluzioni per la skills revolution.





CLIENT SOPHISTICATION

14



Selezione strategica dei lavoratori e gestione strategica dei talenti per ottimizzare il personale e ottenere un vantaggio competitivo sul mercato.

15



Centralità dei dati che incrementa la domanda di assessment e soluzioni basati sull'IA; questi strumenti aiutano le aziende a meglio prevedere la performance, e gli individui a conoscere meglio le loro skills e il loro potenziale di carriera.

16



Creazione della supply chain resilience per mitigare l'incertezza e gestire il rischio, nascita ed evoluzione di nuovi ecosistemi aziendali.

17



Rinnovate richieste ai leader affinché dirigano con empatia e agilità digitale, caldeggiando i criteri ESG e assumendo un ruolo nelle azioni per la salvaguardia del clima, con attenzione al recupero e alla sostenibilità, indipendentemente dal settore di specializzazione.



Valutare il potenziale, Identificare le Soft Skills con SkillsInSight™



Mappare l'avanzamento di carriera con MyPath



Mantenere equilibrio nell'occupazione del futuro con Career Development Studios



EMERGING TRENDS

18



Rivoluzione innescata dalla ripresa post-pandemica su

education technology, green technology e “Amazonization” dell’assistenza sanitaria.

Questi settori concorreranno nella ricerca dei talenti e delle competenze.

19



Plasmabilità al progresso.

Per prosperare, le aziende avranno bisogno di continuare ad essere agili e dovranno adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato e dei consumatori.

La pandemia ha costretto molte aziende a reinventarsi e a trasformarsi sul lungo termine.

20



Accentuata consumerization del lavoro.

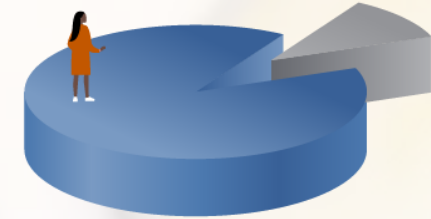
Nuove opportunità, nuove svolte e una esperienza di lavoro e di vita personalizzata saranno realtà in un mondo post-Covid sempre più digitalizzato.

21

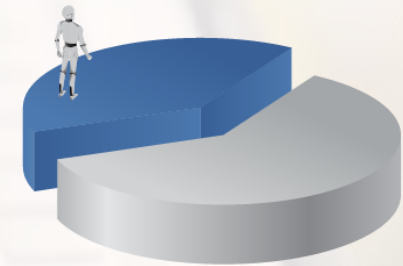


Saper mantenere o creare equilibrio nei livelli di occupazione diverrà criterio ESG di responsabilità.

Poiché le esigenze di skills mutano rapidamente, le aziende migliori si impegneranno per raggiungere un equilibrio in modo da mantenere invariato il numero di posti di lavoro. Con la ristrutturazione delle aziende, alcune occupazioni andranno perse, altre saranno create e per le persone ci sarà un reskilling per i nuovi ruoli all’interno o all’esterno delle aziende stesse.



86% delle aziende che sta automatizzando ha in programma di incrementare o mantenere stabile il numero di addetti



38% delle aziende sta accelerando la digitalizzazione e l’automazione come conseguenza della pandemia