

Transformation, Skills & Learning

In Europe

The Cegos Observatory Barometer 2018

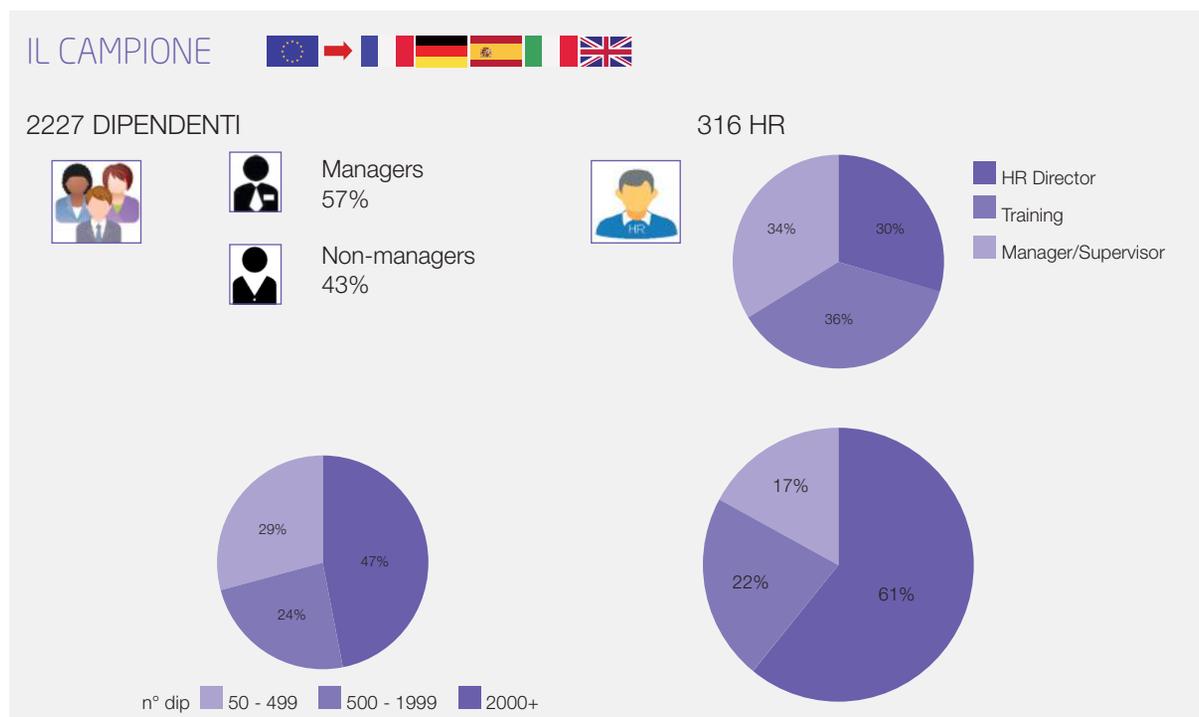
Da oltre 15 anni Cegos indaga i trend del mondo della formazione realizzando una survey che mette a confronto le realtà di diversi paesi europei.

Quest'anno la ricerca, condotta nei mesi di aprile e maggio, ha coinvolto oltre 300 manager delle Direzioni Risorse Umane e quasi 2.200 impiegati, quadri e dirigenti di 5 paesi: Italia, Francia, Germania, Spagna, Gran Bretagna.

Obiettivo dell'indagine, comprendere i cambiamenti che impattano sul mondo della formazione e capire come gestirli al meglio, valorizzandoli.

3 le aree tematiche toccate quest'anno:

- Evoluzione tecnologica e impatto su HR
- Competenze chiave per il futuro
- Situazione attuale e percezione della formazione all'interno delle aziende



Evoluzione tecnologica e impatto su impiego e HR

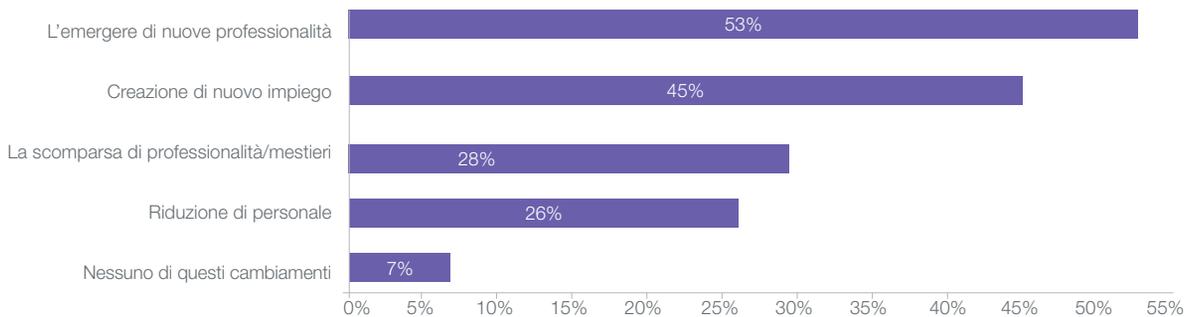
A livello europeo, come in Italia, i dipendenti e i manager HR dimostrano pari lucidità rispetto all'impatto delle evoluzioni tecnologiche su impiego, professioni ed HR management:

- 82% dei dipendenti stima che nei prossimi 5 anni la tecnologia impatterà notevolmente sul proprio attuale impiego; solo il 29% tra essi dichiara di sentirsi sopraffatto dalla tecnologia.
- 89% di HR Manager europei considerano che questi fenomeni impatteranno sulla gestione HR all'interno delle loro organizzazioni.

Più precisamente, l'89% dei dipendenti (82% in Italia) pensa che l'evoluzione tecnologica potrà modificare il contenuto del proprio lavoro e il 35% (Italia: 31%) che potrebbe rendere obsoleta la propria attività lavorativa. Dati che traducono senza dubbio un certo timore e la consapevolezza di attraversare un periodo storico di trasformazione.

Nel mondo HR, se da un lato c'è consapevolezza del grande impatto del cambiamento, dall'altro sembrano delinearsi conseguenze più costruttive che negative: una visione quindi abbastanza positiva.

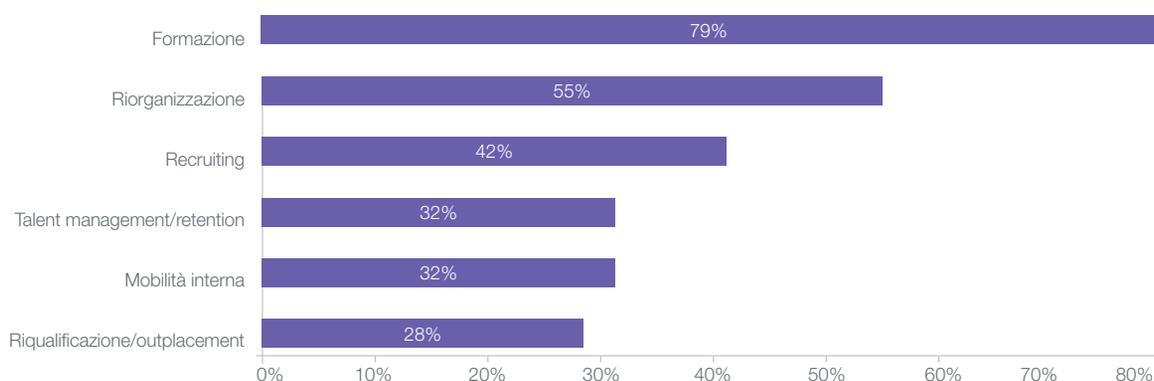
Ritieni che nei prossimi 5 anni la tua azienda dovrà far fronte a ...



Il 90% degli HR europei (83% in Italia) afferma di prepararsi a questi cambiamenti in maniera strutturata. Visione non condivisa o percepita dai **dipendenti, che sembrano meno ottimisti (o più realisti?)** rispetto agli HR; solo il 59% di loro stima che la propria impresa stia attuando azioni per anticipare l'impatto della tecnologia su impiego e professionalità.

Un altro punto interessante: per affrontare queste evoluzioni, **la formazione è identificata come la principale leva per l'adattamento.**

Quali sono le principali azioni che prevedi di attuare per fare fronte alla trasformazione?



La formazione è il primo driver che specialisti e manager HR prevedono di mettere in opera (79%).

La maggior parte dei rispondenti considera la Direzione HR come l'attore principale in azienda, ingaggiato su queste riflessioni e motore delle azioni per il cambiamento (74%), davanti alla Direzione Generale (55%). È un dato importante perché mostra in un certo senso la consapevolezza della necessità di sviluppare una cultura dell'apprendimento che sia pienamente in linea con business e strategia dell'impresa.

89% dei dipendenti europei pensa che le evoluzioni tecnologiche potranno modificare il contenuto del proprio lavoro

“Le aziende sono ormai in un momento topico, con un profondo dilemma da risolvere: da un lato, la necessità di investire in un adattamento permanente delle competenze, dall'altro, sulla scia di scelte economiche di breve termine, un tentativo di ridurre l'investimento in sviluppo delle competenze.

In Cegos siamo convinti che anticipare l'adeguamento del set di competenze costituisca una grande leva di competitività nonché un fattore differenziante per la forza lavoro.

Vediamo e tocchiamo questo tema quando siamo dai nostri clienti, quotidianamente: la trasformazione digitale, associata a logiche di riorganizzazione, induce una lettura fine delle professionalità impattate e la messa in opera di dispositivi che favoriscano l'impiegabilità e la professionalizzazione, combinando gli interessi di persone e aziende allo stesso tempo.”

Silvia Persavalli

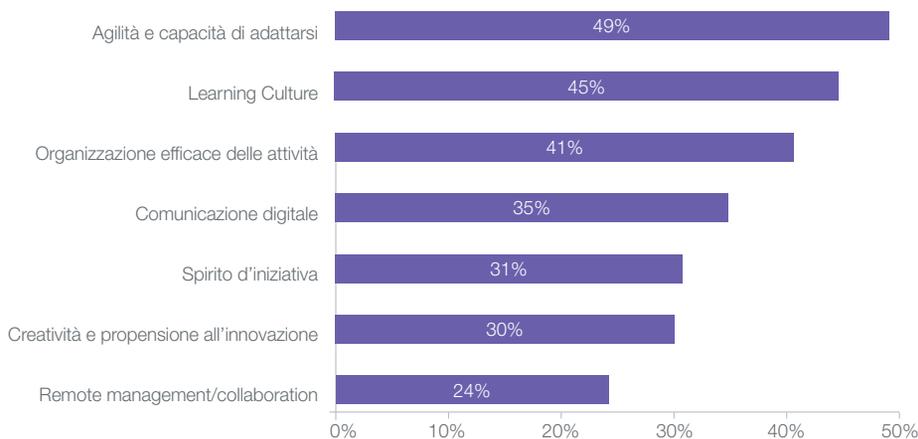
International & Digital Learning Developer, Cegos Italia

Competenze chiave per il futuro

Quando si interrogano manager e specialisti HR riguardo alle competenze trasversali e comportamentali che dovrebbero essere prioritarie per i dipendenti, vengono privilegiate competenze di lungo termine.

49% dei manager HR stima che **agilità e capacità di adattamento** saranno le **competenze chiave per il futuro**

Secondo te, tra le seguenti competenze comportamentali, quali sono quelle che i dipendenti della tua azienda dovrebbero maggiormente possedere?

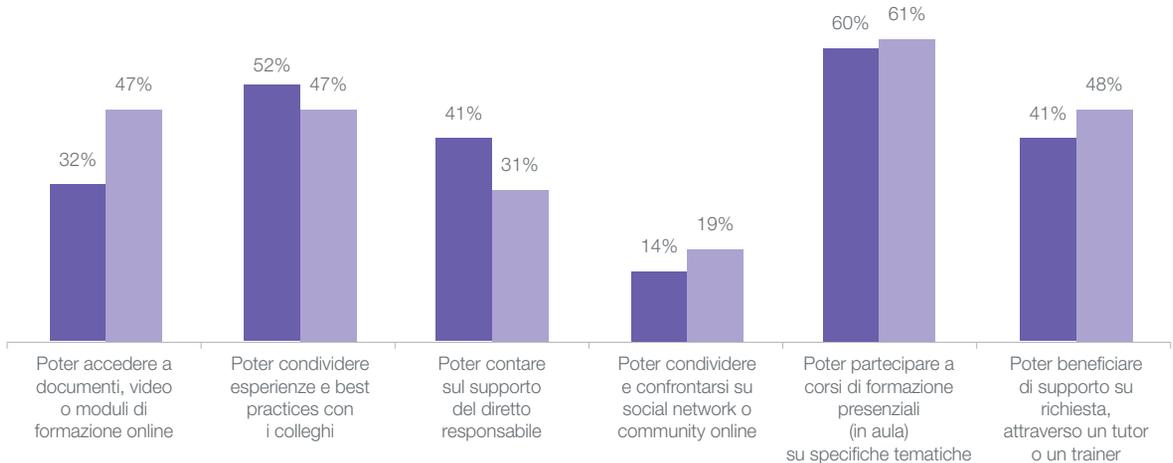


I risultati sono ancora più significativi se si considera anche un altro dato.

Il 24% dei manager HR sostiene di essere di fronte, attualmente, a un deficit di competenze chiave per la propria organizzazione. Identifica la **difficoltà a sviluppare internamente** queste competenze come principale causa (45% dato europeo, 75% in Italia); a seguire, la difficoltà nel reclutare persone dotate di queste competenze (44%) e infine la difficoltà di trattenere e fidelizzare le persone con queste competenze chiave.

Rispetto alle modalità di sviluppo delle competenze, i dipendenti mostrano un'apertura maggiore degli HR Manager verso dispositivi ATAWAD (any time, anywhere, any device). Privilegiano i dispositivi presenziali (aula, coaching, tutoring ...) che permettono interazione fisica; a seguire metodi e strumenti che consentono loro di apprendere in funzione delle proprie necessità (risorse online ecc).

Secondo te quali sono le modalità più efficaci per sviluppare le competenze dei collaboratori della tua azienda?



“Tutte le ricerche condotte a livello nazionale ed internazionale convergono oggi nel sostenere, a breve termine, profondi cambiamenti nell’impiego.

Il lavoro del futuro, che sia da dipendente o meno, richiederà competenze puntuali; una cultura tecnica, che permetta di comprendere la logica e i bisogni degli altri attori del sistema e competenze trasversali: cultura generale, skills sociali e situazionali.

Per preparare le persone a questo cambiamento la risposta migliore, secondo noi, è: interfunzionalità – collaborazione – responsabilità.

Un “trittico” che sarà al centro dell’organizzazione del lavoro nel nuovo futuro, che a breve, ci aspetta.”

Emanuela Pignataro

Head of Open Courses Division, Cegos Italia

Situazione attuale e percezione della formazione all'interno delle aziende

Per il 58% di HR e il 64% dei dipendenti, la formazione è una responsabilità condivisa tra azienda e dipendente. Sembra consolidarsi un contesto che va verso una sempre maggiore responsabilizzazione dei dipendenti come attori del proprio sviluppo.

In quest'ottica il 95% degli intervistati sono disposti a formarsi in maniera autonoma per adattarsi alle evoluzioni tecnologiche in atto.

Sempre su questo tema, è elevata la percentuale di chi è favorevole a co-finanziare i costi della formazione per la propria crescita (53%) e a formarsi anche al di fuori dell'attività lavorativa (79%). Dati in netto rialzo (oltre il 10% in più) rispetto alla stessa indagine condotta nel 2016.

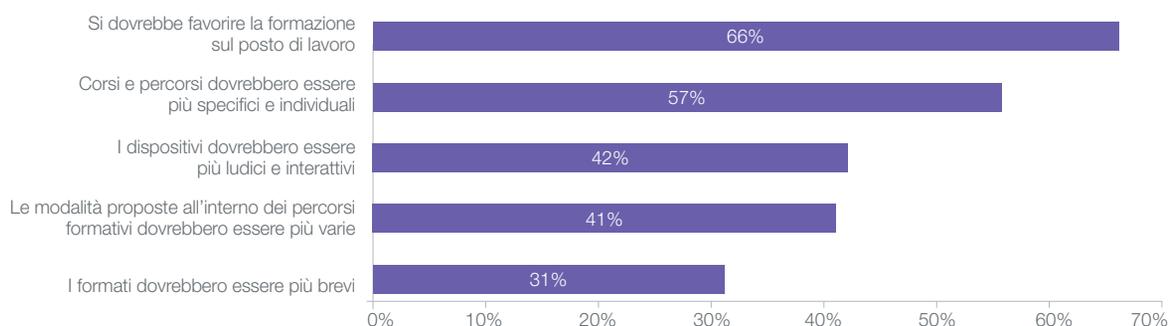
53% dei dipendenti europei è disponibile a finanziare personalmente una parte dei costi per la propria formazione

Lato HR, le 3 priorità in materia di formazione sono le seguenti:

- Mettere a disposizione dei dipendenti modalità per apprendere quando si vuole, secondo le specifiche necessità
- Rafforzare il legame tra formazione e strategia aziendale
- Rafforzare un ruolo da business partner nei confronti della Direzione

Più nel concreto, riguardo all'evoluzione delle modalità formative, specialisti e manager HR pongono enfasi sulla trasposizione in situazioni di lavoro reali e sulla personalizzazione di corsi e percorsi di sviluppo.

Secondo te, come dovrebbero evolvere le iniziative formative nella tua azienda?



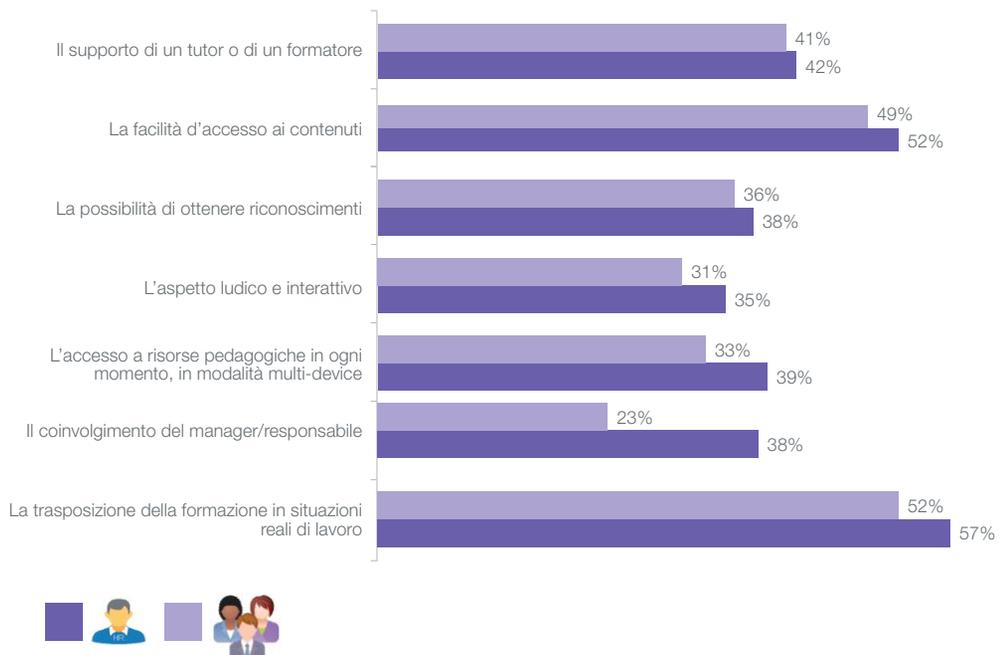
Uno dei temi più caldi su cui si confrontano oggi HR e Training Manager riguarda le modalità di coinvolgimento dei discenti.

Per i dipendenti, come per i professionisti HR, la simbiosi tra formazione e situazioni reali di lavoro, la facilità d'accesso ai contenuti e l'accompagnamen-

to da parte di un tutor o formatore costituiscono i 3 principali driver per un coinvolgimento attivo.

Come dire: più la formazione è direttamente e specificatamente utile, più è di facile accesso, più l'apprendimento è consolidato con il supporto di uno specialista, più l'ingaggio e il beneficio della formazione è alto.

A tuo parere tra i seguenti quali sono i 3 fattori più importanti per stimolare la partecipazione ad un corso e favorire il coinvolgimento?



“Considerando le priorità crescenti di Manager HR e Training in materia di formazione e lo sviluppo di formazione in situazioni reali di lavoro, possiamo affermare che il “time to performance” sarà uno dei leitmotiv che caratterizzerà il mondo dell'apprendimento nei prossimi anni.

Le aziende evolvono in un contesto imprevedibile e dinamico, che implica capacità d'adattamento a breve termine. In questo contesto le iniziative formative più efficaci sono quelle che riescono a generare performance, per l'individuo e per l'organizzazione. Il nostro approccio 4REAL promuove percorsi personalizzabili, con durata modulabile, con contenuti da tutti accessibili, che permettono la trasposizione in situazioni reali.”

Federico Giacomini

Head of In House Training Division, Cegos Italia

Sintesi dei risultati

Evoluzione tecnologica e impatto su HR

L'89% di impiegati e dipendenti europei ritiene che l'evoluzione tecnologica possa modificare il contenuto e l'essenza della propria professione. Emerge la necessità di colmare eventuali gap in termini di competenze con interventi formativi focalizzati (75% rispondenti HR).

Competenze chiave per il futuro secondo gli specialisti HR europei

Agilità e capacità di adattarsi al cambiamento (49%), sviluppo di una learning culture (45%), organizzazione efficace delle attività (41%).

Situazione attuale e percezione della formazione all'interno delle aziende

Il 53% dei dipendenti europei (49% in Italia) è disposto a farsi carico di una parte dei costi per la propria formazione; il 79% a formarsi anche al di fuori dell'attività lavorativa.

“Questa nuova edizione del Barometro Cegos illustra bene la necessità oggi vitale per le aziende di accelerare lo sviluppo delle competenze per affrontare la trasformazione nel mondo del lavoro.

Che siano tecniche, comportamentali o di mestiere, tutte le competenze sono sfidate dall'evoluzione della tecnologia. Bisogna definire e costruire il quadro necessario affinché uomo e macchina possano coabitare in maniera intelligente e performante.

In Cegos siamo convinti che, parallelamente allo sviluppo delle macchine, gli aspetti strettamente umani del lavoro e le competenze ad esso associate avranno un'importanza più che proporzionale. Allo stesso tempo le interazioni umane sono fondamentali per un apprendimento profondo e longevo. Si deve avere la possibilità di formarsi in maniera fluida ed efficace e ciò implica trovare le chiavi che permetteranno di favorire il coinvolgimento dei discenti e l'efficacia dei dispositivi”

Emanuele Castellani

Amministratore Delegato, Cegos Italia

Accedi alla versione completa della survey su cegos.it nella sezione Studi e Ricerche oppure





my notes:

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing notes.