



BEYOND KNOWLEDGE\*

**COMUNICATO STAMPA**

## **Formazione: la pandemia accelera l'urgenza delle soft skill**

*Il Cegos Observatory Barometer 2020 rileva che per il 90% degli HR e l'80% dei dipendenti italiani lo sviluppo delle competenze è strategico per affrontare la trasformazione digitale. A seguito di COVID-19 in particolare è emersa l'urgenza di rafforzare le soft skill per il 43% degli HR italiani rispetto al 34% della media europea. Necessità da mettere in pratica subito all'insegna di una responsabilità sempre più condivisa azienda-individuo.*

**Milano, 30 novembre 2020** – Tra **Digital Transformation e pandemia** per 3 lavoratori italiani su 4 ci saranno cambiamenti notevoli rispetto al contenuto del lavoro, e per questo il 76% dei rispondenti seguirebbe corsi di formazione anche al di fuori dell'orario di lavoro. **Capacità di adattamento, comunicazione digitale e remote management** sono le skill fondamentali da sviluppare secondo gli HR manager.

Questi sono tra i primi dati dal **Cegos Observatory Barometer 2020** – survey annuale realizzata dal **Gruppo Cegos**, tra i principali player nel Learning & Development - per comprendere i cambiamenti che impattano sul mondo della formazione, anche e soprattutto a seguito della crisi legata al COVID-19. Ha coinvolto **250** rispondenti tra i professionisti **HR e 1780 dipendenti** suddivisi fra Italia, Francia, Germania e Spagna.

*“Per molto tempo ne abbiamo parlato, poi in questo 2020 nel giro di pochi giorni le soft skill si sono trasformate da capacità essenziali per il futuro a capacità imprescindibili per il presente; ora non si può che farle proprie davvero - commenta **Emanuele Castellani, CEO di Cegos Italy & Cegos Apac** -. Durante il lockdown, inoltre, le aziende hanno accettato la sfida del digital learning, soprattutto sincro, ovvero tramite aule virtuali, che hanno il vantaggio di replicare e conservare alcuni degli aspetti più apprezzati della formazione presenziale, come l'interazione con il trainer e il confronto con gli altri partecipanti e si andrà sempre più verso un utilizzo misto delle due modalità, quindi un approccio blended proprio per massimizzare i benefici di entrambe, nonostante una diffusione ancora parziale al momento”.*

L'indagine ha toccato **quattro aree tematiche**: l'evoluzione della tecnologia e l'impatto su HR e dipendenti; l'effetto di COVID-19; le competenze chiave per il futuro e lo sviluppo di quelle strategiche.

Di seguito i dati italiani principali per singole aree:

### **Digital Transformation**

Tra i cambiamenti che secondo gli addetti HR italiani si verificheranno maggiormente a seguito della trasformazione digitale nei prossimi 5 anni figurano **l'emergere di nuove professioni** (54%) e la **creazione di nuovi impieghi** (43%), seguiti dal ridimensionamento (28%).

In questo scenario, il **90% degli HR manager** ritiene che la chiave per affrontare la trasformazione digitale risiede nello **sviluppo delle competenze**, considerata anche dalla gran parte dei dipendenti (**81%**) una **leva strategica**. In quest'ottica, i dipartimenti HR incrementeranno il numero delle persone da formare nel breve termine, facendo ricorso principalmente ad **upskilling e aggiornamento**.

Lato dipendenti, nella consapevolezza dei possibili cambiamenti al contenuto del proprio impiego, il **90%** si dichiara pronto a **seguire autonomamente** dei percorsi formativi allo scopo di adattarsi alle nuove esigenze.

### **Effetto COVID-19**

L'impatto del COVID e, in particolare, dell'isolamento forzato, hanno fortemente condizionato la formazione.

Infatti, l'**86%** degli specialisti HR ha **adattato l'offerta formativa** aziendale durante il periodo di lockdown, con un 46% che ha convertito l'iniziale formazione in aula in formazione online e un 29% che ha istituito nuovi percorsi formativi proprio a seguito dell'emergenza sanitaria.

Come conseguenza, il **77%** dei dipendenti intervistati (contro il 64% di media europea) **ha frequentato un corso di formazione a distanza**. Un effetto che sarà sicuramente duraturo secondo gli specialisti HR, che per l'80% ritengono che anche nei mesi successivi alla crisi sanitaria ci sarà un incremento della **formazione online**.

Le modalità digitali utilizzate per erogare la formazione durante il lockdown sono state in primo luogo **virtual classroom e webinar** (73%), seguiti da moduli e-learning (46%) ed e-coaching (29%). Lavorare efficacemente da remoto, gestire team a distanza e guidare progetti a distanza sono stati gli argomenti maggiormente trattati.

In generale, rispetto alle metodologie utilizzate, mentre a livello europeo coaching individuale, formazione blended e apprendimento d'aula hanno la stessa importanza, in Italia la formazione mista rimane ancora la soluzione meno adottata (29%).

### **Le competenze chiave per il futuro**

Analizzando la **padronanza delle competenze**, emerge che solo poco meno di un terzo dei dipendenti possiede allo stato attuale quelle necessarie per rispondere alle sfide aziendali.

Gli HR sottolineano come l'**area più critica** sia rappresentata dalle cosiddette **soft skill**, con uno scostamento significativo rispetto alla media europea: 43% vs 34%. L'altra area su cui è necessario porre attenzione è quella relativa alle skill digitali.

Ma quali sono quindi le **competenze fondamentali** da sviluppare? Gli HR hanno indicato la **capacità di adattamento** (52% vs 42% EU), la **comunicazione digitale** (46% vs 51% EU) e il **remote management** (45% vs 46% EU).

Sempre secondo le Risorse Umane i **3 fattori chiave** per incoraggiare e stimolare i lavoratori durante la formazione sono: la facilità di accesso ai contenuti (54%), le simulazioni di situazioni lavorative reali (48%) e l'aspetto ludico e interattivo (43%).

## Lo sviluppo delle competenze per il futuro

Un HR manager italiano su due ritiene **cruciali per l'evoluzione della formazione** sia le simulazioni e **applicazioni on the job**, sia, nel 35% dei casi, la creazione di **percorsi formativi personalizzabili**.

Lo sviluppo delle competenze, inoltre, tanto secondo gli addetti HR (45%), quanto secondo i dipendenti (60%), è una **responsabilità condivisa** tra azienda e lavoratori; tra di essi il 51% sarebbe disponibile all'autofinanziamento parziale dei costi della formazione.

Inoltre, un dato importante è anche la percentuale di coloro che seguirebbero corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro, che risulta essere particolarmente elevata: 76% in Italia (71% EU).

*“In questo contesto dagli orizzonti incerti – conclude **Castellani** - occorre utilizzare al meglio tutte le opportunità tecnologiche che possano contribuire alla massima efficacia delle soluzioni formative affinché nuovi comportamenti si tramutino in performance e, quindi, risultati per la persona e per l'intera organizzazione, facendo leva proprio sulla responsabilità sempre più condivisa e sul ruolo attivo che il singolo deve avere nella cura delle proprie competenze, aspetto che comincia ad attecchire e che va pertanto valorizzato anche dal punto vista HR”.*

Altrettanto rilevante (per il 74% degli HR) è, infine, il **coinvolgimento delle Direzioni Operative** nel processo di sviluppo di competenze dei propri team, in quanto forniscono al Dipartimento HR un feedback molto concreto su quali siano le skill necessarie per svolgere determinate mansioni.

\*\*\*

Il Gruppo Cegos è uno dei principali player internazionali nel Learning & Development, nato in Francia nel 1926, presente oggi in più di 50 Paesi nel mondo, riconosciuto e inserito nel 2020 per il decimo anno consecutivo nella Top 20 Content Development Companies, classifica stilata annualmente da Training Industry sui migliori attori del settore della formazione.

Cegos Italia dal 1959 declina sul territorio la filosofia del Gruppo: accompagnare le persone nello sviluppo delle proprie competenze, permettendo il raggiungimento di risultati personali e di business e accelerando il processo di crescita, sviluppo e trasformazione delle organizzazioni attraverso corsi e soluzioni formative personalizzabili e innovative. Al fianco di circa 3.000 aziende, Cegos Italia forma 8.000 persone in ambito Digital Transformation, Finance & Legal, HR & Organization, Management & Leadership, Marketing, Operations, Project Management, Sales, Personal Development & Effectiveness e Senior Management, Strategy & Innovation e realizza 500 progetti formativi su misura all'anno.

### **Contatti Ufficio Stampa Cegos Italia:**

Competence, Tel. 02- 36747820

Roberta Aliberti Viotti: [aliberti@compcom.it](mailto:aliberti@compcom.it), 338-4401106

Simone Canziani: [canziani@compcom.it](mailto:canziani@compcom.it), 348-3473239