

PIU⁺ - Professioni Intellettuali Unite
il valore aggiunto dalle professioni

PROFESSIONI 2020

Le professioni nel prossimo futuro

SIETAR

Renato Bisceglie

16 aprile 2019

LE PROFESSIONI NEL PROSSIMO FUTURO

Professioni_2020 indagine nuove competenze

CONTESTO/SITUAZIONE

L'introduzione delle tecnologie digitali contribuisce a cambiare il mercato delle professioni introducendo "stili di lavoro" che presuppongono competenze nuove e trasversali.

SCOPO GENERALE DELL'INIZIATIVA

Studiare il fenomeno nella sua attuazione reale, con un gruppo di lavoro interdisciplinare, ricco di punti di vista professionali diversi, attraverso uno sforzo convergente per consolidare una visione condivisa.

UNA QUESTIONE CHE SI TRASCINA NEL TEMPO

.... Luddismo

.... Lavandaie, mondine, vetturini

.... Jeremy Rifkin – La fine del lavoro

.... Catastrofisti, gradualisti, sognatori

.... Numerose indagini negli ultimi anni:

World Economic Forum (The future of jobs report)

Unioncamere-ANPAL (Excelsior)

ALCUNI DATI ...

Table 3: Examples of stable, new and redundant roles, all industries

Stable Roles	New Roles	Redundant Roles
Managing Directors and Chief Executives General and Operations Managers* Software and Applications Developers and Analysts* Data Analysts and Scientists* Sales and Marketing Professionals* Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Technical and Scientific Products Human Resources Specialists Financial and Investment Advisers Database and Network Professionals Supply Chain and Logistics Specialists Risk Management Specialists Information Security Analysts* Management and Organization Analysts Electrotechnology Engineers Organizational Development Specialists* Chemical Processing Plant Operators University and Higher Education Teachers Compliance Officers Energy and Petroleum Engineers Robotics Specialists and Engineers Petroleum and Natural Gas Refining Plant Operators	Data Analysts and Scientists* AI and Machine Learning Specialists General and Operations Managers* Big Data Specialists Digital Transformation Specialists Sales and Marketing Professionals* New Technology Specialists Organizational Development Specialists* Software and Applications Developers and Analysts* Information Technology Services Process Automation Specialists Innovation Professionals Information Security Analysts* Ecommerce and Social Media Specialists User Experience and Human-Machine Interaction Designers Training and Development Specialists Robotics Specialists and Engineers People and Culture Specialists Client Information and Customer Service Workers* Service and Solutions Designers Digital Marketing and Strategy Specialists	Data Entry Clerks Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks Administrative and Executive Secretaries Assembly and Factory Workers Client Information and Customer Service Workers* Business Services and Administration Managers Accountants and Auditors Material-Recording and Stock-Keeping Clerks General and Operations Managers* Postal Service Clerks Financial Analysts Cashiers and Ticket Clerks Mechanics and Machinery Repairers Telemarketers Electronics and Telecommunications Installers and Repairers Bank Tellers and Related Clerks Car, Van and Motorcycle Drivers Sales and Purchasing Agents and Brokers Door-To-Door Sales Workers, News and Street Vendors, and Related Workers Statistical, Finance and Insurance Clerks Lawyers

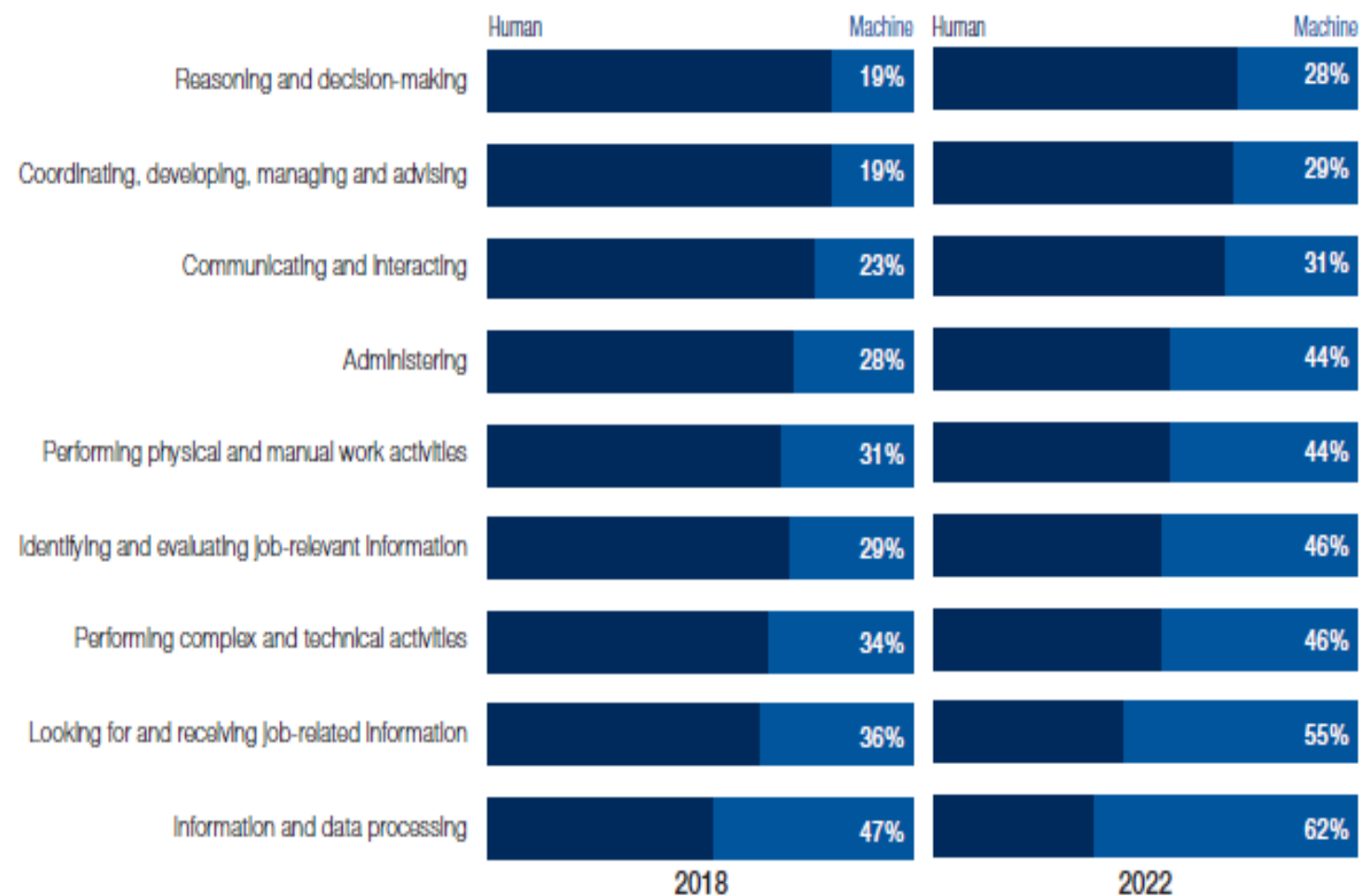
Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Note: Roles marked with * appear across multiple columns. This reflects the fact that they might be seeing stable or declining demand across one industry but be in

ALCUNI DATI ...

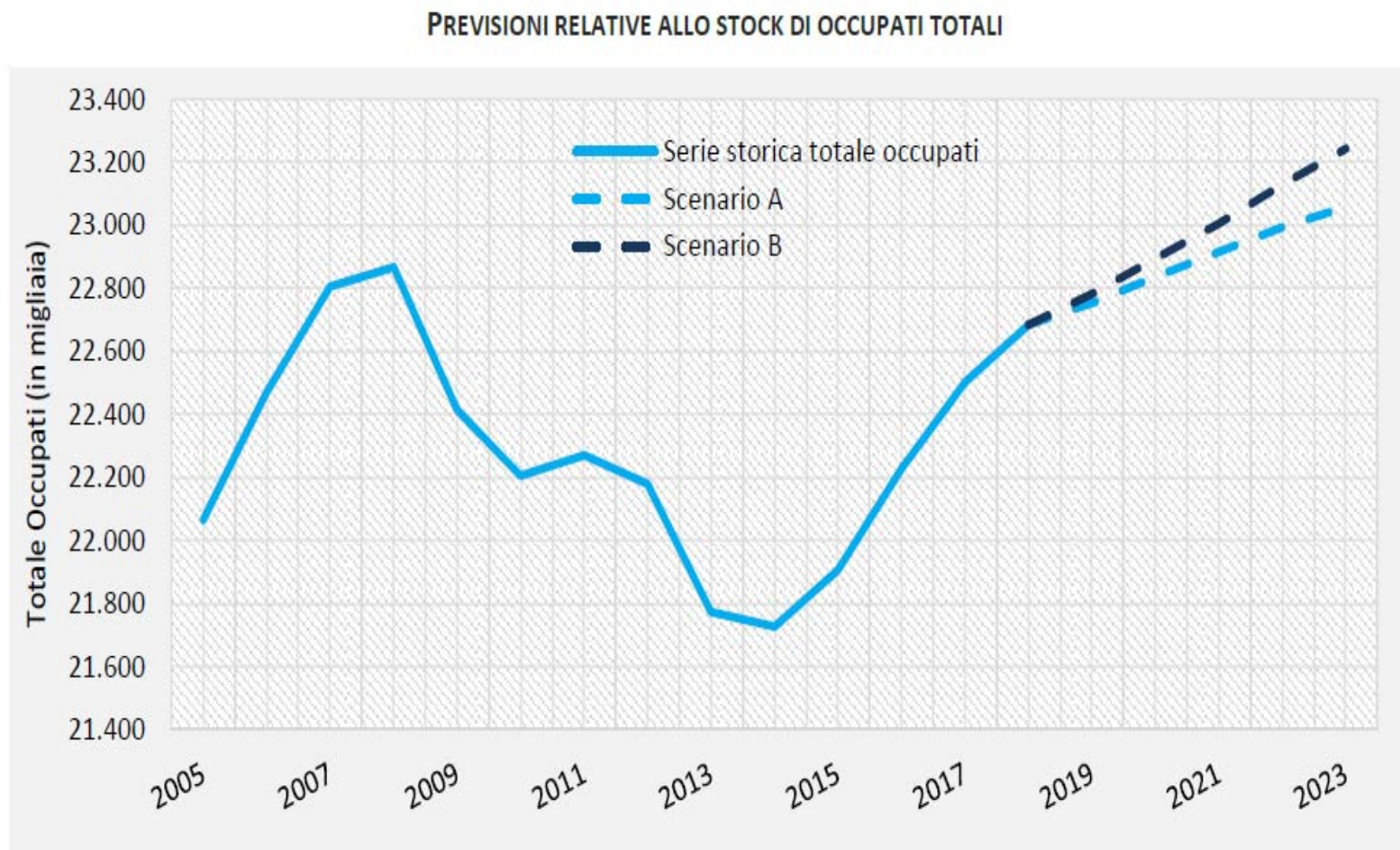
The Future of Jobs Report 2018

Figure 5: Ratio of human-machine working hours, 2018 vs. 2022 (projected)



Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

ALCUNI DATI ...



Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

ALCUNI DATI ...

FABBISOGNO DI OCCUPATI PREVISTO NEL QUINQUENNIO 2019-2023

	FABBISOGNO 2019-2023 (v.a.)		TASSO MEDIO ANNUO* 2019-2023 - %	
	SCENARIO A	SCENARIO B	SCENARIO A	SCENARIO B
Totale	2.725.500	3.029.800	2,38	2,63
di cui:				
<i>Replacement demand</i>	2.351.700	2.470.700	2,05	2,15
<i>Expansion demand</i>	373.800	559.000	0,33	0,49
di cui:				
Settore privato	2.270.700	2.529.900	2,28	2,52
Pubblica Amministrazione	454.800	499.900	3,02	3,38
di cui:				
Dipendenti	2.057.900	2.269.600	2,37	2,60
Indipendenti	667.600	760.200	2,42	2,73
di cui:				
Nord Ovest	817.700	912.700	2,25	2,51
Nord Est	615.200	683.600	2,44	2,70
Centro	576.400	642.800	2,31	2,56
Sud e Isole	716.100	790.800	2,55	2,81

*Rapporto tra fabbisogno lavorativo e stock di occupati

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

Argomenti di confronto

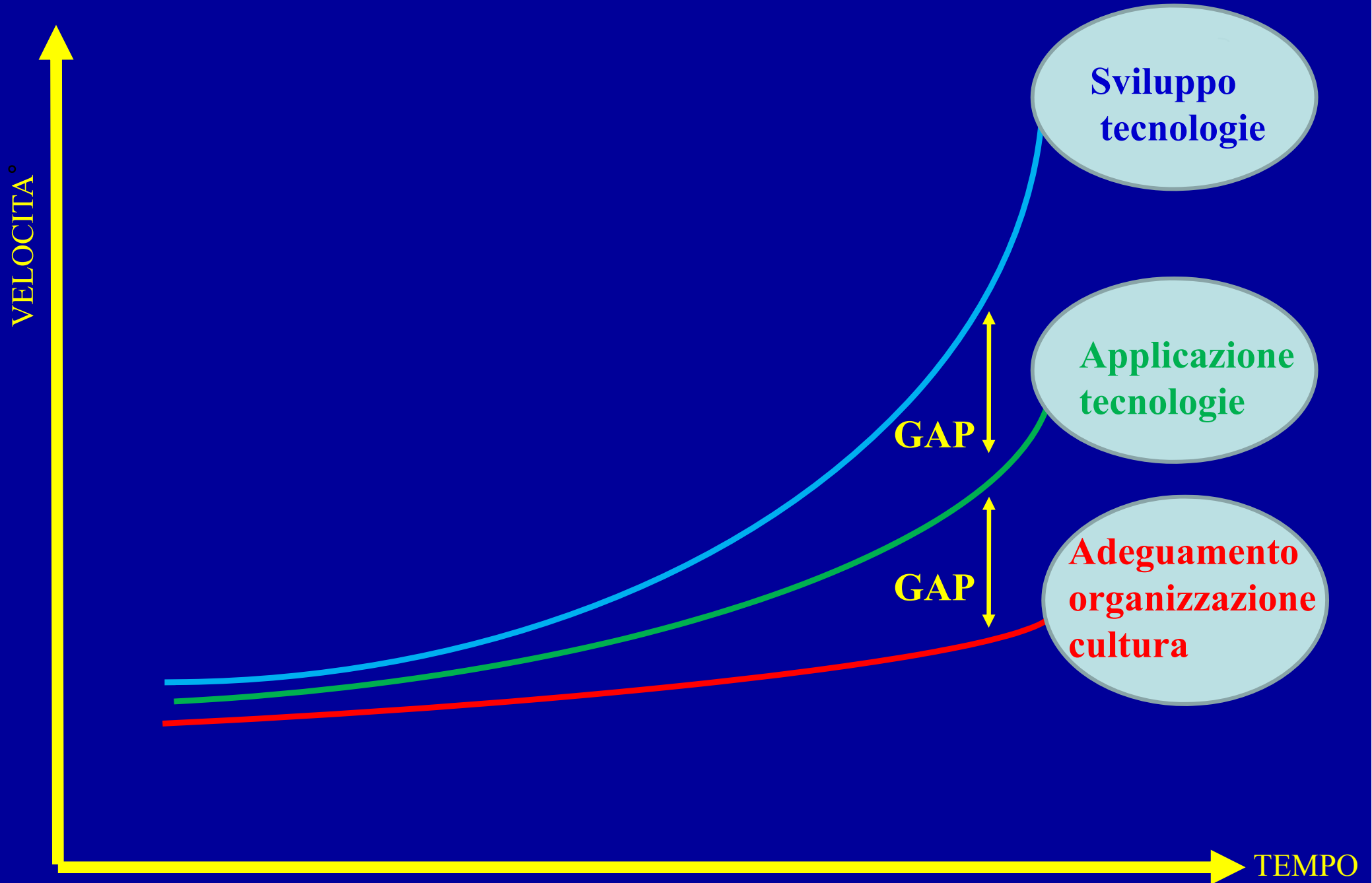
- Quali sono i principali fattori di cambiamento nel contesto?
- La digitalizzazione è emergente? Su cosa si applica?
- Si riscontra un'incidenza sul livello occupazionale?
- Quali impatti significativi si rilevano concretamente?
- Quali azioni sono in corso? Quale funzione aziendale interviene? Quali difficoltà s'incontrano?
- Quali competenze sono obsolescenti e quali emergenti?
- Quale modalità viene adottata per il reperimento delle nuove competenze? Riconversione professionale di risorse già in organico o ingaggio di risorse nuove con skill adeguate?
- Formazione/Aggiornamento. Quali modalità si usano per lo sviluppo di competenze?

ELEMENTI EMERGENTI

Contesto

- “customerizzazione” – moltiplicazione delle soluzioni - diversificazione
- velocità dei cambiamenti e delle decisioni - imprevedibilità
- tecnologie
- aspetti demografici e generazionali -> modalità lavorative diverse
- globalizzazione – mezzi innovativi -> stili di vita – comportamenti

Velocità del cambiamento



Digitalizzazione è emergente - Dove si applica

- diffusa – emergente – pervasiva – “disruptive”
- importante per tutte le professioni
- mutazione – rivoluzione copernicana più veloce
- incisiva su modelli organizzativi e gestionali

ELEMENTI EMERGENTI

Forrester Predictions 2019

..circa il 50% dei progetti di digital transformation sono stati abbandonati...la velocità tecnologica e la brillantezza dell'innovazione si è scontrata in modo frustrante con lentezza ed ostilità al cambiamento di persone e modelli organizzativi!

Incidenza sul livello occupazionale

- diminuzione dei lavori di routine
- in espansione attività trasversali - legate alla persona
- professioni “tradizionali” ancora solide – collegamento con digitale non ancora realizzato appieno
- proliferazione attività low profile
- polarizzazione di alti contenuti e di attività “vuote”

Impatti significativi

- modello di business: rapide evoluzioni-riposizionamenti
- internazionalizzazione – rapporti con clienti-stakeholder
- evoluzione tecnologie -> organizzazione
- flessibilità-autonomia-responsabilizzazione
- gestione a distanza – gestione per obiettivi/ performance/
riconoscimenti più diffusa-flessibile. Contratti decentrati-”particolari”

Azioni in corso – difficoltà - chi interviene

- gestione del cambiamento – riorganizzazioni – ridefinizione delle “occupazioni” – sistemi di supporto - anticipazione
- resistenze personali nell’acceptare i cambiamenti – comunicazione
- successi quando l’intervento è fortemente integrato: comprensione, coinvolgimento, partecipazione

Professioni – competenze obsolescenti ed emergenti

- non stravolgimento di professioni-mestieri, ma cambia il modo: nuove “competenze” giocate in modo nuovo.
- obsolete tutte le attività ripetitive -- in sviluppo:
 - area digitale - informatica
 - coordinamento-management: da controllore a coach-abilitatore
 - relazioni: es. care (multidisciplinarietà) – vendite (multicanalità)
 - “artigiani”: nicchia – lusso - complessità
- competenze tecniche date per scontate: mantenute-sviluppate per garantire leadership nel mercato
- competenze metodologiche, gestionali, relazionali, apprendimento (continuo, ri-apprendimento)
- importanti “meta competenze”: motivazione - flessibilità – resilienza – empowerment – accountability

Reperimento nuove competenze: ricerca all'esterno o riconversione di risorse presenti

- bipartizione tra neo e chi è già nel mondo del lavoro
- scuola-università inadatte a fornire competenze applicabili
- programmi gestiti dall'azienda (molto diversificati) per neo
- più problematici programmi di skill conversion per senior – spesso si ricorre alla ricerca esterna

ALCUNI DATI ...

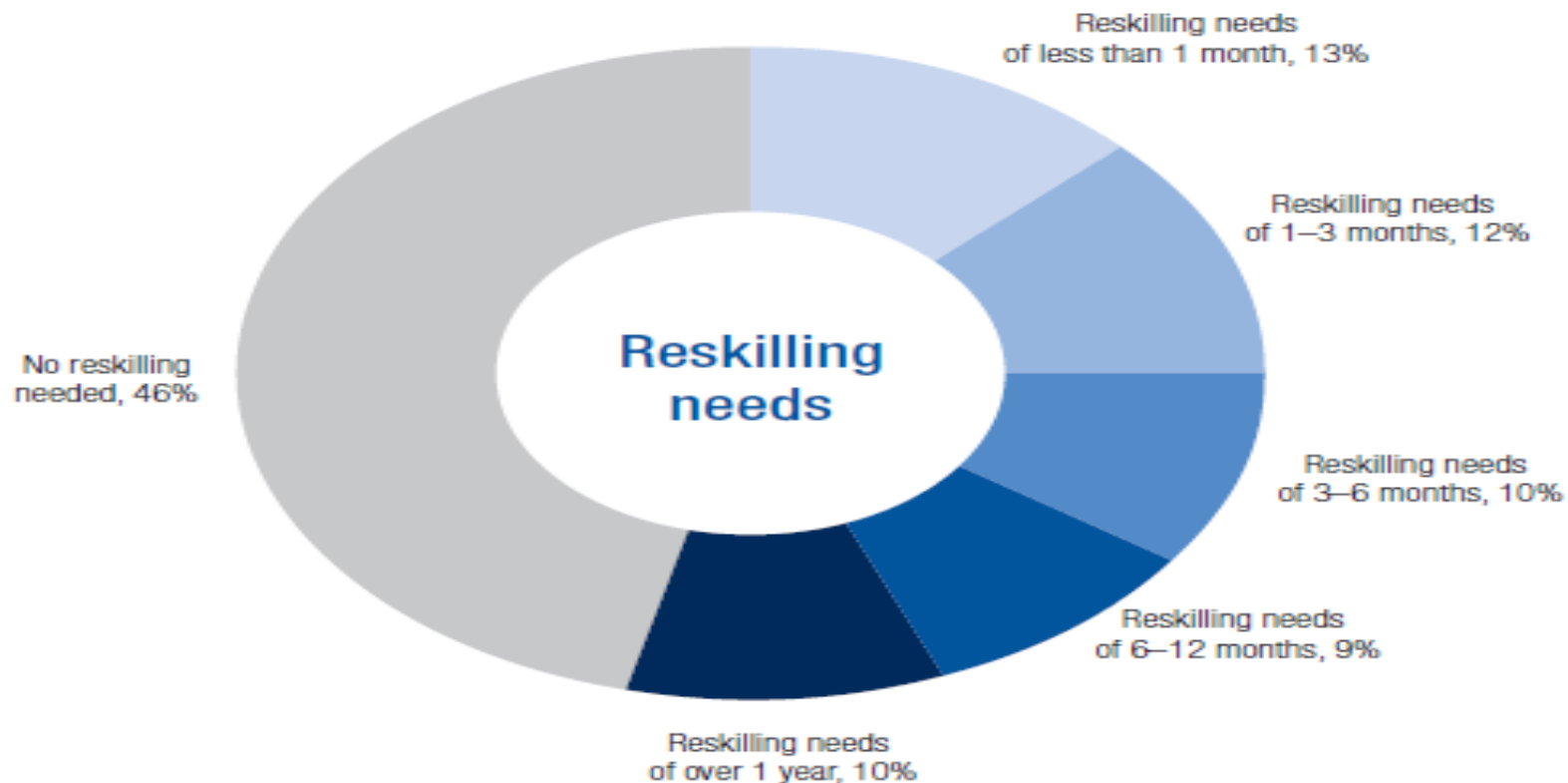
TABELLA 1 - ENTRATE PROGRAMMATE DALLE IMPRESE SECONDO ALCUNE CARATTERISTICHE RILEVANTI (QUOTA % SUL TOTALE)

	2017	2018
Con esperienza	64,1	67,2
Difficile da reperire	21,5	26,3
In sostituzione di personale in uscita	26,6	30,0
Nuove figure professionali	14,3	17,9

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

UNA QUESTIONE CHE SI TRASCINA NEL TEMPO

Figure 7: Expected average reskilling needs across companies, by share of employees, 2018–2022



Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Modalità di sviluppo delle competenze

- indagine su linee di business
- programmi organici (dove presenti) di sviluppo presidiati dall'azienda avvalendosi di risorse interne ed esterne
- contenuti non solo tecnici, ma su modalità di gestione, soft skill, industry...