



Analisi dei risultati Indagine ECSSA – Novembre 2020

L'analisi sullo stato del settore europeo in ambito Ricerca e Selezione del personale, condotto da ECSSA, sulla percezione del mercato fino a ottobre 2020, mostra una situazione migliore rispetto a quanto ci si aspettasse. Complessivamente, è evidente la forte incertezza nel settore per quanto riguarda le conseguenze economiche dell'emergenza Covid-19. Sebbene la crisi non sia stata ancora superata a livello mondiale, sono riconoscibili specifiche tendenze abbastanza positive nelle previsioni di business che vede allineati i singoli paesi. Dai risultati emerge quindi una situazione piuttosto omogenea per il settore della Ricerca e Selezione, caratterizzata maggiormente per alcuni paesi, da una forte digitalizzazione dei processi sia da parte dei consulenti che delle aziende clienti e un rapporto sempre più di fiducia tra il consulente e committente.

I trend nel settore della Ricerca e Selezione, a causa della crisi causata dal Covid-19, mettono in evidenza come dove c'è una organizzazione più disciplinata e ferrea, come per la Germania, l'home office ha una maggiore efficacia, in quanto è più sviluppata l'autoimprenditorialità ed è più facile adattarsi al management a distanza. Per l'Italia non è ancora del tutto diffusa questa tendenza, soprattutto in realtà più piccole dove probabilmente manca la struttura e la cultura manageriale, senza perciò riconoscere le potenzialità del lavoro agile.

Lavorare in remoto ha portato dunque dei cambiamenti nel modello organizzativo e nella gestione dei dipendenti, attraverso la digitalizzazione di tutti i processi HR. Consolidato questo approccio innovativo ormai in Germania e Francia, in Italia e Spagna si fa ancora un po' fatica ad adeguarsi, ma i risultati lavorando da casa si vedono ugualmente e ci si sta avvicinando sempre di più a questo nuovo modello caratterizzato da una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare.

Percentuale alta soprattutto per la Germania, ma anche in Francia, per quanto riguarda il trasferimento al metodo digitale di parti essenziali e di valore del processo di selezione (ad es. Interviste ai candidati). Quindi se le competenze in ambito tecnologico sono ben sviluppate e le società di ricerca e selezione sono molto attrezzate dal punto di vista digitale, possono generalmente abituarsi ai cambiamenti in modo più veloce e si riducono, soprattutto nei paesi citati, gli impatti negativi sul business.

Al contrario, in quasi tutti i paesi, tranne per la Germania, i clienti accettano di assumere candidati anche senza averli incontrati personalmente. Si evidenzia come per i clienti infatti sia fondamentale il supporto del Consulente di R&S, che cambia però il proprio ruolo, non più visto solo come esperto di recruiting, ma anche come persona di fiducia a cui rivolgersi per varie dinamiche aziendali e progetti in ambito HR. Le comprovate relazioni con il cliente nella consulenza di Ricerca e Selezione restano quindi fondamentali e portano a buoni risultati per i singoli paesi. L'Italia punta soprattutto su questo aspetto, ci difendiamo molto bene dal punto di vista del contatto umano, prima di tutto c'è difatti la valorizzazione del capitale umano al centro dell'organizzazione e del nostro business. Grazie alla nostra capacità di adattamento siamo perciò interlocutori validi per tutte le attività. Quindi non solo incertezze per il nostro Paese, ma anche grandi opportunità, nonostante le sfide e gli ostacoli della crisi da affrontare.