



a cura di  
Fabiana Andreani  
Career Mentor & Content Creator  
@fabianamanager

# La formazione ci salverà (?) Nuovi percorsi di carriera per aziende e studenti

Il mondo del lavoro sta cambiando e noi ancora lo vediamo con le lenti di una volta quando, avviato il proprio percorso di carriera, quello rimaneva il nostro ruolo per sempre, o quasi.

Invece oggi, complici il cambiamento tecnologico e culturale ma anche la vita lavorativa molto più lunga, la nostra carriera è destinata a cambiare o ad adeguarsi alle nostre esigenze.

La chiave di questo processo: la formazione, che diventa fluida e continua, meno invasiva rispetto a prima ma più presente in tante nostre competenze.

Lato aziende, la formazione è la chiave che offre allo stesso tempo attrattività verso le nuove generazioni e capacità di superare la *talent scarcity*, soprattutto verso particolari profili come ruoli STEM o Data.

Nell'articolo affronteremo questo scenario fornendo utili risorse a chi ci segue come studente, dando esempi di aziende virtuose che hanno trovato nella formazione un tratto distintivo nel mercato del lavoro.

«Abbiamo davanti a noi un mondo di opportunità». «Temo il futuro perché mi dà incertezza».

Tu da che parte stai?

Sono domande comuni negli ultimi mesi da quando le nuove scoperte dell'AI hanno mostrato al mondo cosa l'intelligenza artificiale possa fare e, forse, erano comuni anche prima, da quando lo scenario mondiale ha dimostrato la sua fragilità, con cambiamenti improvvisi e non sempre prevedibili. Dopo decenni ce ne siamo accorti, l'idea di futuro tecnologico è cambiata: da progressivo

come sicuro benessere a presagio di luci e ombre.

Se parliamo di lavoro, prima di queste domande ce n'è un'altra da farci.

Com'è cambiato il significato di carriera professionale al giorno d'oggi?

Per le nuove generazioni, il lavoro ha senso se produce un impatto ed è allineato ai propri valori. Quindi è normale cambiarlo se possiamo ottenere un posto che ci somiglia di più. Un futuro dove alle incertezze storico-sociali, ai timori di eco-ansia, ai futuri tecnologici oscuri si affianca un nuovo significato dell'impiego lavorativo.

Cosa potrà salvarci? Sicuramente una parola chiave: formazione.

Se entro il 2050, dati OCSE, il 65% degli studenti ora iscritti in cicli d'istruzione primaria faranno un lavoro che ora non esiste, l'aggiornamento professionale continuo, conosciuto anche come Life Long Learning, potrà darci l'aiuto necessario.

Questo non farà sparire l'incertezza del futuro, ma di sicuro ci renderà più adatti a resistere ai cambiamenti.

La formazione porta con sé un'altra criticità del nostro Paese, ovvero lo *skill mismatch*, la differenza tra le competenze richieste dal mercato e quelle possedute dai lavoratori.

Questo può essere sia di tipo orizzontale, relativo, al campo di studi, sia verticale, quando impatta il livello di formazione.

La ricerca di Korn Ferry *Future of Work* indica come già nel 2030 più di 85 milioni di posti di lavoro saranno difficili da trovare per via

della mancanza delle competenze richieste.

In Italia dove, dati ANPAL attuali, già il 40% di posizioni è di difficile reperibilità, il mismatch è grave perché produce riduzione di produttività e PIL.

Lo skill mismatch si risolve dapprima con l'orientamento durante il percorso di studi e poi con la consapevolezza di poter e dover aggiungere competenze al proprio profilo in modo da renderlo adeguato alle richieste del contesto lavorativo.

La tecnologia in questo ci dà una mano: negli ultimi anni abbiamo assistito a una progressiva democratizzazione della formazione, che si fa fluida con modelli didattici (corsi blended, in live streaming, on-demand) sempre meno invasivi e più vicini alle esigenze del discente.

Un esempio di queste sono i MOOC (acronimo che sta per Massive Open Online Courses), spesso nati da iniziative di singoli Atenei. In questo Ca' Foscari è all'avanguardia, promuovendo i suoi MOOC<sup>1</sup> con partecipazione libera e gratuita.

Altri MOOC italiani di rilievo da segnalare sono:

- Federica Web Learning di Università degli Studi di Napoli Federico II;<sup>2</sup>
- BOOK di Alma Mater Studio-ium Università degli studi di Bologna;<sup>3</sup>
- POK di Politecnico di Milano.<sup>4</sup>

1 <https://www.unive.it/pag/10068>

2 <https://www.federica.eu>

3 <https://book.unibo.it/>

4 <https://www.pok.polimi.it/>

Utili da consultare anche gli aggregatori, come EDUOPEN.<sup>5</sup> Il progetto è finanziato dal MIUR, vede aggregati oltre 17 atenei italiani e fornisce corsi gratuiti con date e inizi precisi.

Al termine di ogni corso è previsto il rilascio di un certificato di partecipazione che attesta il livello raggiunto. EMMA<sup>6</sup> invece riunisce i MOOC dalle principali università europee.

Inoltre, come inoccupati o disoccupati, chi è impegnato in un percorso di studi può accedere ai corsi finanziati come forma.temp, che è il più famoso e dà possibilità di seguire in presenza o a distanza interi corsi di formazione per l'aggiornamento delle competenze o per il loro avanzamento. Infine, da non dimenticare i corsi di formazione finanziati riconosciuti MIUR come IFTS e ITS, che contribuiscono a costruire professionalità solide e innovative e solitamente sono organizzati su base regionale.

### La formazione dal punto di vista delle aziende

Spostandoci dal lato di chi assume, la formazione può venire in aiuto alle aziende per superare il *talent shortage* derivante dalla mancanza di profili specifici.

In questi ultimi anni sono nate delle academy, interne alle aziende o organizzate da enti terzi, con lo scopo di offrire una formazione finalizzata all'inserimento

nelle strutture. Ne sono un esempio le tante academy promosse per esempio da Adecco che si rivolgono a diverse figure, dal commerciale al tecnico con finalità di assunzione.

Il bello di questa formazione aziendale è che punta a superare i classici paletti legati ai background di provenienza permettendo reali opportunità di reskilling.

Tra gli esperimenti meglio riusciti ricordiamo:

- Deloitte Lumina Academy, percorso rivolto a laureati/e di formazione umanistica per introdurli al mondo della consulenza strategica;
- Accenture Pink Academy, rivolto a donne con lauree umanistiche per un'introduzione al mondo cloud;
- ATON Academy: da ATON, azienda trevigiana specializzata nell'IT che ha proposto un corso gratuito aperto a tutti senza distinzioni di studi o età come tecnico SQL con finalità di assunzione dei profili più brillanti.

Puntare sulla formazione è anche un ottimo modo per attrarre i migliori talenti delle nuove generazioni e farli restare, come confermato dalla ricerca di Universum "Talent Outlook 2024".<sup>7</sup> Questo vale sia in fase di selezione, con la spiegazione del tipo di competenze e di strumenti che saranno messi a disposizione ma anche prima, a

livello di *awareness*, verso la platea dei futuri candidati, offrendo corsi di formazione certificati e creando una community fidelizzata nei confronti dell'azienda.

Tra gli esempi recenti di aziende che si sono distinte abbiamo in Italia:

- Generali Italia, con l'ecosistema digitale di Go Generali;<sup>8</sup>
- Fastweb, con i corsi di Fastweb Digital Academy.<sup>9</sup>

E a livello internazionale:

- L'Oréal, con il programma L'Oréal for Youth, che integra un'opportunità di formazione attraverso il programma Boost a risorse per mettere in pratica quanto studiato ed essere valutati per le proprie idee attraverso la challenge Brandstorm;
- LVMH con la piattaforma Inside LVMH, dove trovare contenuti sull'azienda, posizioni aperte e corsi relativi al mondo del luxury e del retail.

In questo scenario complesso e mutevole, per le aziende la formazione appare come il nodo cruciale dove far convergere tematiche di CSR, reputazione, produttività e attrazione dei talenti.

Lato ricerca e valutazione di candidati, stiamo invece andando sempre più verso un modello dove sarà il quadro delle nostre competenze acquisite man mano a far la differenza, e non solo i titoli formali. Lo confermano le

ricerche di LinkedIn,<sup>10</sup> BCG<sup>11</sup> e McKinsey.<sup>12</sup>

5 <https://learn.eduopen.org>.

6 <https://platform.europeanmoocs.eu/>

7 <https://universumglobal.com/talent-outlook-2024/>

8 <https://gogenerali.com/home>

9 <https://www.fastwebdigital.academy/>

10 <https://economicgraph.linkedin.com/research/skills-first-report>

11 <https://www.bcg.com/publications/2023/rise-of-skills-based-hiring>

12 <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hr-rewired-an-end-to-end-approach-to-attracting-and-retaining-top-tech-talent>

