

COMUNICATO STAMPA

RICERCA E SELEZIONE: DA ASSOCONSULT SEGNALI DI RIPRESA
PRESENTATO A ROMA OSSERVATORIO MANAGEMENT CONSULTING 2021

*Schena: "Abbiamo sofferto più di altri il Covid.
Ora work-life balance e ambiente guidano le scelte dei candidati"*

Roma, 10 Novembre 2021 – Durante l'XI edizione dei Consulting Day di Assoconsult a Roma è stato presentato l'annuale **Osservatorio del Management Consulting in Italia realizzato da Assoconsult in collaborazione con l'Università di Roma Tor Vergata**. Viste le grandi difficoltà che la **Ricerca e Selezione del Personale** ha dovuto affrontare nel corso del 2020 e viste soprattutto le sue specificità nella transizione verso il "new normal", il **Rapporto 2021** è arricchito di un approfondimento dedicato, con l'obiettivo non solo di vedere gli impatti quantitativi dell'emergenza sanitaria, ma anche di delineare le trasformazioni qualitative in corso nella domanda e nell'offerta di personale.

L'emergenza sanitaria del Coronavirus ha avuto un impatto importante sulle aziende del **settore del Management Consulting nel 2020**, scardinando molte aree di attività e chiedendo alla Consulenza di rinnovarsi in tanti suoi ambiti. Dati non solo incoraggianti, ma certezze oramai acquisite di un comparto che è in salute e che in un anno ha recuperato in modo positivo (si prevede **+8,5% del fatturato** rispetto al **calo del fatturato nel 2020 del 4,2%**, con le grandi imprese che hanno comunque continuato a crescere). **L'occupazione nel 2020** è calata poco in rapporto al fatturato (**solo - 0,8%**), l'impiego della forza lavoro è quindi sempre più in crescita, (**45.244 professionisti + 8,7%**, dato previsto **per il 2021**) ad alto tasso di professionalità per generare una previsione di fatturato mai così alto (**5.030 MLD di €**) rispetto ai **4.637 MLD di € dell'anno 2020**.

Il settore della Ricerca e Selezione del Personale registra nel 2020 un calo medio di fatturato pari al 22,5%. Nel 2021, pur essendo prevista una **ripresa del 4,6%**, si prevede che il livello di attività rimarrà comunque molto al di sotto del 2019.

Questo ambito della Consulenza è stato colpito in maniera molto significativa dalla pandemia, sia in termini di calo nel fatturato sia per ciò che riguarda il cambiamento radicale di questo segmento di mercato, dovuto alla conseguente accelerazione che ha riguardato la trasformazione digitale.

"Come associazione che rappresenta le società autorizzate all'attività di Ricerca e Selezione del Personale, abbiamo voluto monitorare già durante i primi mesi della pandemia l'andamento dei nostri associati. Soprattutto abbiamo voluto dar loro voce per raccontare la posizione privilegiata che hanno nel mercato del lavoro, supportando sia le aziende che cercano professionalità e competenze sia i candidati alla ricerca di nuove opportunità lavorative" – dichiara **Valerie Schena Ehrenberger, Coordinatrice nazionale Settore HR, Ricerca e Selezione Personale di Assoconsult**.

Trend del fatturato	2020 (su 2019)	2021 prev. (su 2020)
Media del settore "Ricerca e Selezione"	-22,5%	+4,6%
Società con fatt. superiore a 250.000€	-15,0%	+13,5%
Società con fatt. tra 100 e 250.000€	-23,7%	-1,7%
Società con fatt. inferiore a 100.000€	-25,4%	+4,8%
Società con RAL medio candidati 75-100.000€	-18,0%	+18,0%
Società con RAL medio candidati 50-75.000€	-22,4%	-6,9%
Società con RAL medio candidati sotto 50.000€	-25,0%	+8,5%
Società "dinamiche"	-23,4%	7,3%
Società "statiche"	-21,0%	3,6%



La situazione di criticità legata alla pandemia, ma anche gli stimoli ottenuti da un mercato stravolto, hanno spinto molte società di Ricerca & Selezione a **diversificare i servizi** finora proposti verso altre aree di consulenza, soprattutto in ambito Risorse Umane.

“Siamo un Settore che ha dovuto fronteggiare molte difficoltà nel periodo di emergenza Covid e gli strumenti digitali come supporto per la Ricerca e Selezione hanno giocato un ruolo fondamentale nella gestione della stessa. Fin dal primo momento tante società hanno risposto alla pandemia puntando sulla comunicazione, anche attraverso i social media ed investendo negli strumenti digitali; scelta che si è consolidata anche nel post-emergenza.

*Quando si parla di **rispondere in modo innovativo alle mutazioni del mercato**, l’approccio è simile sia nella grande azienda strutturata che nella piccola società di Ricerca e Selezione. Inoltre la **preparazione del singolo consulente**, la sua **apertura mentale** anche nei confronti dell’innovazione non dipendono dalla dimensione della società. Altro elemento che accomuna queste realtà è la convinzione che il reclutamento da remoto – al di là della situazione di emergenza causata dal lockdown – non sia adatto al mercato italiano, dove sia aziende che candidati prediligono il rapporto diretto con l’interlocutore, e quindi la modalità a distanza viene accettata solo in mancanza di alternative”* - continua **Valerie Schena Ehrenberger**.

Il mercato di questo comparto si prevede infatti sempre più caratterizzato da una molteplicità di canali di ricerca, che si allargherà fino a comprendere i social media più “giovani” (incluso TikTok) e le piattaforme di videogiochi. Un mercato in futuro sempre più competitivo e maggiormente permeato dalle tecnologie digitali che però non si sostituiscono al rapporto umano.

Dal sondaggio emerge però anche un dato allarmante: le società di Ricerca e Selezione del Personale prevedono di dover fronteggiare difficoltà di sostenibilità economico-finanziaria, dovute anche ad un aumento nelle richieste di profili junior, che significa una riduzione della RAL e dunque del costo della consulenza. Altre criticità sono la diminuzione degli incarichi in esclusiva e un tendenziale protrarsi dei progetti.

Un numero sempre più crescente di candidati, intesi come persone non in cerca ma disponibili a valutare opportunità lavorative alternative, si trovano a poter selezionare tra più offerte e di conseguenza **i vari protagonisti del mercato del lavoro si scelgono reciprocamente**.

*“La retribuzione rimane un aspetto importante, ma non è tra i principali fattori di scelta dei candidati in Italia. Oggi gli aspetti maggiormente rilevanti nella selezione di una proposta professionale sono legati all’incidenza della work-life balance e all’essere in sintonia con l’ambiente e i valori dell’azienda – conclude **Valerie Schena Ehrenberger**.*

Principali cambiamenti previsti nelle aspettative dei candidati (% delle società rispondenti)	SI (molto/ abbastanza)	NO (poco/per nulla)
Importanza del work-life-balance	97%	3%
Importanza di trovare i propri valori	97%	3%
Candidato e azienda si scelgono a vicenda	93%	7%
Candidati più informati su mercato e aziende	93%	7%
Employer brand più influente	90%	10%
Importanza della retribuzione	77%	23%
Importanza di responsabilità sociale ed etica	68%	32%
Candidati meno fidelizzati	67%	33%
Importanza di politiche D&I	61%	39%
Percorso di carriera non lineare	57%	43%
Interesse per esperienze imprenditoriali	41%	59%