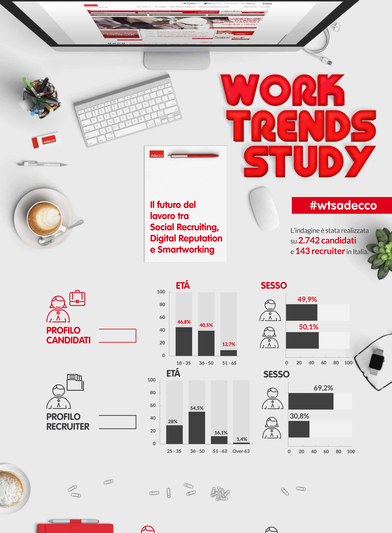

WORK TRENDS STUDY

Il futuro del lavoro tra Social Recruiting, Digital Reputation e Smartworking

#wtsadecco

L'indagine è stata realizzata su **2.742 candidati** e **143 recruiter** in Italia

PROFILO CANDIDATI

PROFILO RECRUITER

SOCIAL RECRUITING

CANDIDATI

L'**80%** delle ricerche di lavoro viene effettuato online dai candidati

RECRUITER

Il **64%** delle attività di social recruiting viene effettuato online dai recruiter

CON QUALI CANALI?

- Bacheche online di annunci: 53% / 43,4%
- Siti aziendali: 32% / 33,5%
- Social media: 15% / 23%

Quali canali social utilizzi?

	Solo per lavoro	Per lavoro e per uso personale
	32,4%	42%
	1,1%	4%
	21,7%	46,2%
	25,6%	23,8%

Sei mai stato contattato da un recruiter tramite i social network?

Sì	15,4%
No	84,6%

Ed hai ottenuto il lavoro? **Sì 8,4%** (78% nel 2014)

TENIAMOCI IN CONTATTO

L'uso dei social network da parte dei candidati è richiesto a fini di mantenere i contatti con:

- Recruiter (56,7%)
- Potenziali clienti (41,5%)
- Colleghi (39%)
- Ex colleghi (16%)

LinkedIn

È il social più usato per finalità professionali, rispetto a Facebook e altre piattaforme.

Per la ricerca di pagine di potenziali datori di lavoro e tuttavia i candidati sfruttano per metà anche il social di Zuckerberg (29%).

2016: COME SARÀ?

I recruiter coinvolti prevedono, per l'anno prossimo, di

- svolgere il 71% delle attività di recruiting online

e

- incrementare l'uso dei social network per il social recruiting (rispetto a bacheche online e siti aziendali) dal 23 al 29%

CANDIDATI

RECRUITER

Con quali finalità usi i social network in ottica professionale?*

Cercare lavoro	51%	Cercare candidati passivi	78,3%
Distribuire CV	50%	Verificare CV	75,5%
Creare/coltivare una rete professionale	49,2%	Inserire annunci di lavoro	68,5%
Cercare le pagine di potenziali datori di lavoro	47%	Verificare la rete del candidato	67,1%
Rispondere a candidature	46,7%	Employer branding	61,5%
Personal branding	46,2%	Verificare i contenuti pubblicati dai candidati	57,3%
Cercare recruiter	42,8%	Pubblicare post che creano valore aggiunto per chi cerca lavoro	52,4%
Cercare informazioni su un'azienda o un datore di lavoro	36,4%	Verificare la web reputation dei candidati	50,3%
		Scoprire tratti della personalità dei candidati	35,7%

*Le percentuali fanno riferimento all'uso di LinkedIn

"DIMMI CHI SEI"... DA COME USI I SOCIAL

Per captare **tratti della personalità del candidato**, LinkedIn e Facebook rispondono in tutto o prevalente identico (percentuale di poco inferiore al 30% in entrambi i casi).

CANDIDATI SEMPRE PIÙ *MOBILE ORIENTED*

6 candidati su 10 hanno usato almeno una volta lo smartphone per informarsi su potenziali datori di lavoro.

6 recruiter su 10 invece non hanno mai usato lo smartphone per cercare candidati.

Usi lo smartphone per cercare informazioni riguardo a un potenziale datore di lavoro?

Sì	37,1%
A volte	24,9%
No	37,9%

Usi lo smartphone per cercare candidati?

Spesso	8,4%
A volte	30,1%
No	61,5%

LE AZIENDE INVESTONO SUL SOCIAL RECRUITING

Quasi la metà dei recruiter dichiara di usare strumenti di **social recruiting** a pagamento per cercare profili.

Quali sono i PROFILI e i RUOLI che cerchi esclusivamente online?

RUOLI

Senior manager	40 %
Middle manager	43,5 %
Non Manager	12 %

20 40 60 80 100

PROFILI

IT	40%
Ricerca e sviluppo	36%
Marketing	34%
Legale	35%
Comunicazione e PR	34%
Acquisti	33%
Vendite	33%
Gestione qualità	33%
Finanza	33%
Logistica	30%
HR	26%
Produzione	22%

DIGITAL REPUTATION

IL RUOLO DELLA WEB REPUTATION

Il **35% dei recruiter** ha dichiarato di aver escluso potenziali candidati dalla selezione a causa di informazioni contenute sui social.

Il **76% dei candidati** ha dichiarato di aver subito almeno volta la cancellazione di un'azienda.

RECRUITER

Hai mai escluso un candidato dal processo di recruiting dopo aver visualizzato i suoi profili social?

Sì	35%
2015	25,5%
2014	12%
2013	

Per quali motivi?

20%	Foto sconvenienti
18,2%	Informazioni non coerenti con il CV
16%	Tratti emergenti della personalità
11%	Commenti negativi sul datori di lavoro attuali o precedenti
8,4%	Contenuti discriminatori
2,1%	Network scarso

SMARTWORKING

UN POSTO MOLTO "FISSO"

Più della metà dei **candidati** intervistati dichiara di non aver mai lavorato da fuori ufficio: **53,9% mai da casa vs 46,1% che vivono a casa; il 65% mai in mobilità; il 20% qualche volta da casa**, ma gradirebbe farlo.

SMARTWORKING, QUANTO È DIFFUSO

Lo **SmartWorking** è pratica nel **51% delle aziende** in cui lavorano i recruiter intervistati e prevalentemente a livello di **flessibilità oraria e di luogo fisico di lavoro**.

HAI MAI SENTITO PARLARE DI SMARTWORKING?

	Candidati	Recruiter
NO	67,7%	28%
Sì, come flessibilità del luogo di lavoro	18,7%	55,9%
Sì, come flessibilità oraria	17,6%	44,8%
Sì, come politiche aziendali su uso strum. di lavoro	10,7%	22,4%
Sì, come focus sui risultati attesi	5,7%	13%

SMARTWORKING? SÌ GRAZIE!

Rischiare di **distrarsi di più e non poter interagire con i colleghi** sono le "preoccupazioni" maggiormente avvertite dai **Candidati**, ma in percentuale davvero minima (3%).

I recruiter invece percepiscono forte (58%) il rischio di isolamento.

MENO STRESS = PIU' BENESSERE

Uno dei maggiori vantaggi dello **smartworking** è il fatto che **il recruiter** che per i candidati, il **work life balance**, convenga la possibilità di gestire in maniera più agiata la loro e vita privata.

Rilevanti anche la riduzione del tempo speso da "pendolare" e la possibilità di organizzarsi in autonomia.

Hai mai sentito parlare di coworking?

	Candidati	Recruiter
NO	42,4%	33,2%
Sì, ma non so di cosa si tratti	39,8%	44,4%
Sì, e ne ho visitato uno	13,2%	23,2%
Sì, da qualsiasi posto con dispositivi mobile	4,4%	7%
Sì, da un coworking	0,2%	2,1%
NO		

Ti piacerebbe poter lavorare da fuori ufficio?

Sì, da casa	57,2%
Sì, in una sede più vicina a casa	54,3%
Sì, da qualsiasi posto con dispositivi mobile	40,5%
Sì, da un coworking	35,5%
NO	8,5%

Se sì, per quanto tempo?

Per il 53% / Per il 38%

Quali ritieni possano essere i vantaggi dello smartworking?

44%	Migliore work-life balance	CANDIDATI	64%
39,2%	Riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro		47%
47%	Possibilità di organizzare i tempi di lavoro in maniera autonoma	RECRUITER	35%
41%	Riduzione dei costi di spostamento casa-lavoro	CANDIDATI	31%
29%	Maggiore produttività		25%
13%	Maggiore responsabilità diretta	RECRUITER	23%
10,7%	Riduzione dei conflitti con capi e colleghi		2%

Per quali settori professionali potrebbe essere più utile?

63%	Marketing
47,6%	HR
45,5%	Sales e Comunicazione & PR

Per quali lavoratori?

61%	Donne
29%	Uomini

Per quali tipologie di lavoratori in particolare?

71%	Lavoratori con responsabilità gerarchiali
63%	Lavoratori qualificati che vivono distanti dalla sede di lavoro
57,6%	Gestori con responsabilità di assistenza ad anziani
56%	Lavoratori con disabilità
49%	Lavoratori con approccio culturale innovativo

UNA SCUSA AL MERCATO DEL LAVORO?

Per il recruiter, se non fosse per 50 ragioni, lavorare da casa, sarebbe solo una scusa per rimanere nel letto.

Quali step le aziende dovrebbero compiere per muoversi verso lo smartworking?

Investire nella gestione del cambiamento	51,7%
Modificare la struttura e l'organizzazione del sistema	45,5%
Formare sulla gestione virtuale	40,6%
Rielaborare la gestione delle valutazioni delle prestazioni	40%
Formare sull'uso delle nuove tecnologie	37%
Investire nell'acquisto di nuove tecnologie	26%
Riorganizzare gli spazi di lavoro	20%

RECRUITER

Infografica realizzata da **Adecco Italia S.p.A.** nel mese di Ottobre 2015

Aut. Min. 1100-SC del 28.11.2006

#diamolavoroalleambizioni

Questa opera è distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Unported. Utilizzo a scopo commerc. - no | Modifiche - no | Giurisdizione internaz.

Infografica by zoomma.com

Adecco

better work, better life