

Ritrovare il lavoro con le agenzie, le nuove sfide degli operatori

Nonostante il pesante calo del mercato, le agenzie private del lavoro stanno elaborando e attuando nuove strategie. La ripercussione della crisi, infatti, si è fatta sentire su un mercato che è tra i più sensibili segnalatori della congiuntura. La caduta nel nostro paese è stata in ogni caso meno forte, sotto il 25%, ma ciò non ha affatto scoraggiato gli operatori, che si stanno preparando ai primi venti di ripresa.

In altri paesi la caduta del business degli intermediari del lavoro è stata molto più pesante, ma ciò va messo in relazione al diverso indice di penetrazione del settore, che in Italia può essere letto in due modi, speculari e opposti: è ancora piccola la fetta di intermediazione delle agenzie private, ma alte sono di conseguenza le potenzialità, visto che la media europea è sopra il 4-5%, mentre in Italia è meno della metà.

L'incremento della disoccupazione, inoltre, può da un lato rappresentare l'ampliamento di un bacino di risorse umane da formare ed assestare, per procedere a prossime immissioni e sostituzioni; e dall'altro lato permette agli operatori una selezione più accurata dei profili da inviare nelle

imprese. Per le persone, infine, si aprono scenari nuovi, sicuramente più difficili, più selettivi e più competitivi.

Se da un lato le imprese hanno cercato di reagire alla crisi cominciando a tagliare i costi, spesso del personale, dall'altro lato ancora, oggi, in particolare in determinati settori, hanno il problema opposto: quello di reinserire in azienda figure critiche e dotate di particolare talento, più abbondanti sul mercato ma più impegnative da selezionare.

Sono almeno quattro i punti critici oggi per gli operatori privati del mercato del lavoro. Il primo è quello della formazione, il cui livello di qualità va innalzato. Il secondo è una sfida sulla ricollocazione degli over 50. Il terzo è il percorso di valorizzazione di giovani talenti. Il quarto, infine, è dato dalla sfida dei permanent: le agenzie, in sostanza, dovranno dimostrare nei fatti di essersi tolte dalle spalle l'etichetta dell'esclusiva del temporaneo, e di essere capaci di ampliare la quota di assunzioni a tempo indeterminato.



La copertina