PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4481 di Mercoledì 05 giugno 2019

Reskilling: la formazione ai tempi della quarta rivoluzione industriale

Oggi e, sempre più, nel prossimo futuro la parola d'ordine nel mondo del lavoro è riqualificazione professionale.

Abbiamo già parlato in questo articolo di come la quarta rivoluzione industriale, legata all'Industria 4.0, alla crescita di Internet of Things (IoT), all'affermazione dell'Intelligenza Artificiale e all'introduzione dell'automazione avanzata, sia foriera di una rivoluzione anche a livello di competenze professionali.

Skilling vs. Reskilling

Se con il termine skilling intendiamo indicare un processo di formazione al lavoro ex novo, tipicamente messo in atto al fine di formare le giovani leve ad una professione specifica, con il termine reskilling si definisce il processo di apprendimento di nuove competenze, indispensabile per mettere un professionista già avviato nelle condizioni di poter svolgere un lavoro diverso da quello attualmente o precedentemente svolto.

Nei prossimi dieci anni, 375 milioni di persone, pari a circa il 14% della popolazione globalmente attiva, potrebbero avere la necessità di cambiare lavoro, a causa dell'impatto che la digitalizzazione, l'automazione e i progressi dell'intelligenza artificiale stanno già avendo oggi nei settori produttivi e del terziario.

La quarta rivoluzione industriale è il tema centrale dell'ultimo incontro annuale del World economic forum. L'era dell'intelligenza artificiale, della realtà aumentata, della stampa 3D, dei veicoli autonomi e della Internet of things è al tempo stesso una promessa e un rischio: si delinea l'opportunità di aumentare il benessere e migliorare la qualità della vita e la salute dell'ambiente e delle persone, ma anche il timore di aggravare le disparità economiche, le tensioni politiche e sociali, l'esclusione di chi non ha le giuste competenze.

Proprio per questi motivi, alcuni vivono l'innovazione portata dalle nuove tecnologie come una minaccia per la propria vita lavorativa, in quanto porta con se' un grande potenziale di disruption. In realtà, solo il 5% circa delle occupazioni oggi potrebbe essere completamente automatizzato con le tecnologie disponibili. Molti lavori, infatti, comportano compiti che posso essere automatizzati solo in parte o altri completamente non automatizzabili.

In uno studio del 2018 ("The future of jobs 2018") il World Economic Forum ha calcolato che 75 milioni di persone potrebbero perdere il lavoro, ma esiste anche l'opportunità di creare fino a 133 milioni di nuovi posti. Il nodo centrale restano le competenze: per evitare che la quarta rivoluzione industriale generi effetti nefasti sull'occupazione servono nuove skill.

Opportunità e costi dell'automazione e della digitalizzazione

Skilling e reskilling rappresentano dunque un problema fondamentale per lo sviluppo dell'economia odierna, soprattutto nel nostro Paese: se è vero che l'automazione e l'intelligenza artificiale possono accelerare la crescita, è altrettanto evidente che, mancando le competenze, non riusciremo a sfruttare questa opportunità.
Infatti, si stima che, a livello di economia globale, l'aumento della produttività generato dall'automazione comporterà una crescita compresa tra l'0,8% e l'1,4%. Il processo di adeguamento delle competenze necessarie, tuttavia, sarà costoso: la stima attesa dal World Economic Forum per questa grande rivoluzione formativa è, solo negli USA, di oltre 34 miliardi di dollari.

Nei paesi in cui la popolazione è più anziana (come l'Italia, il Giappone e la Germania) l'opera di riqualificazione sarà più imponente. Secondo i dati OCSE, l'Italia è agli ultimi posti sia per occupazione senior ? cioè dai 50 ai 64 anni ? sia per occupazione giovanile, cioè dai 15 ai 24 anni; questi dati confermano la necessità di formare con urgenza i lavoratori più anziani sulle tecnologie emergenti e preparare i giovani alle nuove professioni.

Quali saranno le nuove skill?

Negli ultimi anni sono già emerse varie figure professionali praticamente inesistenti in passato. Questi dati sono, ad oggi, ancora frammentari, anche perché il fenomeno è in costante evoluzione. Per farsi un'idea più precisa, riportiamo comunque i risultati di alcuni paper.

Nel 2014 LinkedIn ha ricavato (dagli oltre 259 milioni di profili di quell'anno) ben 10 job title del tutto inediti fino a 5 anni prima.
Sostanzialmente, si trattava di figure appartenenti al settore hi-tech come sviluppatori IOS e Android, data scientist, UI/UX Designer, big data architect, cloud services specialist, oltre al digital marketing specialist e all'esperto di social media.

Del 2015 il report del World Economic Forum, nel quale vengono stimate le categorie di lavoratori per cui diminuirà o aumenterà la richiesta tra il 2015 e il 2020. Tra le professioni più richieste gli addetti al settore Business and Financial Operations, seguiti dagli esperti di Management, IT e Scienze matematiche. Al quarto posto la categoria Architettura e Ingegneria, seguita dalle vendite e dalla formazione. In calo, di contro, gli amministrativi, seguiti dagli addetti alla manifattura e alla produzione, evidentemente travolti dalla disruption causata dall'Industria 4.0. In flessione anche la richiesta di addetti all'edilizia e alle estrazioni, anch'essi sostituiti, almeno in parte, dalla robotica. La contrazione è segnalata anche per gli occupati nei settori arte, design, spettacolo media, sport e legal, seguito da quello relativo all'installazione e alla manutenzione.

Anche la Commissione Europea ha indicato otto skill (prevalentemente digitali) che in futuro saranno necessarie per aumentare la possibilità di trovare lavoro. Oltre alla conoscenza di una lingua straniera, alla capacità di applicare le nuove tecnologie ai bisogni umani e alle competenze informatiche, spicca la abilità di imparare a imparare, così come quella di partecipare in maniera efficace e costruttiva alla vita sociale e lavorativa. Un processo evolutivo che spesso mette in difficoltà gli over 50, specie quelli meno flessibili.

Come le aziende possono prepararsi al reskilling?

1. Assumere chi possiede la capacità di "imparare a imparare"

Come detto poco fa, non sappiamo ancora quali saranno i profili professionali di domani e, in ogni caso, reperire tutti i profili tra i neo-laureati è impossibile, oltre che controproduttivo. Di conseguenza, conviene assumere il personale non solo sulla base delle conoscenze professionali consolidate, ma anche considerando la capacità di apprendimento individuale.

2. Collaborare con le scuole di formazione

Per poter preparare davvero i giovani al mondo del lavoro è necessario che aziende ed enti formazione collaborino strettamente. E' necessario spiegare ai giovani come diventare esperti di cyber security, esperti di blockchain e data scientist, per esempio. E molte aziende, soprattutto statunitensi, lo sanno bene. Secondo l'Economist, sono una settantina le compagnie, compresa Microsoft e Verizon, che stanno lavorando con le scuole per riuscire a procacciarsi nell'immediato futuro dipendenti esperti di tecnologia e adeguati ai nuovi compiti richiesti.

3. Delegare agli junior la formazione dei senior

Praticamente tutti, anche gli over 50, sono oggi consapevoli della rilevanza delle competenze digitali nel mondo del lavoro. Tuttavia, oggi circa il 40% della forza lavoro in Europa non possiede un'educazione digitale. L'Unione Europea ha stimato che entro il 2020 ci saranno 900 mila posti di lavoro vacanti a causa di questa carenza. In questa delicata fase di transizione, uno strumento valido può essere il reverse mentoring: ai giovani, che già posseggono una cultura digitale, viene dato il compito di evangelizzare i senior aziendali. A loro volta, i senior insegneranno agli junior il know how e la cultura aziendale. Uno scambio

alla pari, win-win.

Alcuni esempi di aziende lungimiranti

Molte agenzie interinali si stanno muovendo nella direzione della qualificazione e riqualificazione delle competenze. Adecco, per esempio, ha lanciato Phyd, una piattaforma che sfrutta proprio gli strumenti AI per contribuire a migliorare l'orientamento di chi è impegnato nel proprio aggiornamento professionale, ovvero nel reskilling, o che deve indirizzare il proprio percorso personale nel mondo del lavoro.

Negli Stati Uniti, un esempio interessante è quello di Walmart, che ha lanciato il Walmart Academy Program per formare lavoratori nelle aree di maggiore richiesta. In soli due anni sono state formate oltre 270.000 persone.

A Londra, Lloyd Bank Group, nel settore dei servizi finanziari (un settore ad altissimo impatto tecnologico), ha investito oltre 3 miliardi di sterline in tre anni per digitalizzare i propri processi, prevedendo contestualmente la fornitura di oltre 4,4 milioni di ore di formazione gratuita ai propri dipendenti, in modo da prepararli in vista della nuova realtà professionale che si troveranno ad affrontare al termine dei tre anni.

In Italia, Microsoft ha avviato il progetto Ambizione Italia con l'obiettivo di coinvolgere più di 2 milioni di persone e fornire nuove competenze a oltre 500 mila studenti e professionisti entro il 2020.

IBM ha invece implementato il Career Transition Center, un servizio che propone programmi di formazione finalizzati al reskilling per riposizionarsi professionalmente dentro e fuori dall'azienda.
