



il modello di lavoro della generazione Z:

orientato al
futuro, in rapida
evoluzione.



randstad

partner for talent.

contenuto.

- 3 sintesi.
- 6 un confronto con la realtà: insicurezze personali e un mercato del lavoro in continua evoluzione.
- 11 un rapporto complesso con la tecnologia e l'intelligenza artificiale.
- 16 cosa guida la generazione Z: piani di carriera a lungo termine, ma con brevi periodi lavorativi.
- 20 conclusione e raccomandazioni: valorizzare l'ambizione della gen Z.

sintesi.

La Gen Z è ambiziosa e capace, ma fatica a trovare un punto d'appoggio. Entra nel mondo del lavoro in un'epoca di profonde trasformazioni: nonostante la crescente scarsità di talenti, la nostra ricerca mostra un costante calo dei ruoli entry-level in tutti i settori. I giovani lavoratori si confrontano con una maggiore competizione, il cambiamento tecnologico e percorsi di crescita incerti.

L'intelligenza artificiale (AI) sta aggravando ulteriormente questa situazione automatizzando molte attività tradizionalmente svolte da talenti junior. Con un calo del 29% delle offerte di lavoro entry-level da gennaio 2024, la Generazione Z è sempre più preoccupata per l'impatto dell'AI sul futuro della propria carriera. Tuttavia, è anche entusiasta delle opportunità che offre.

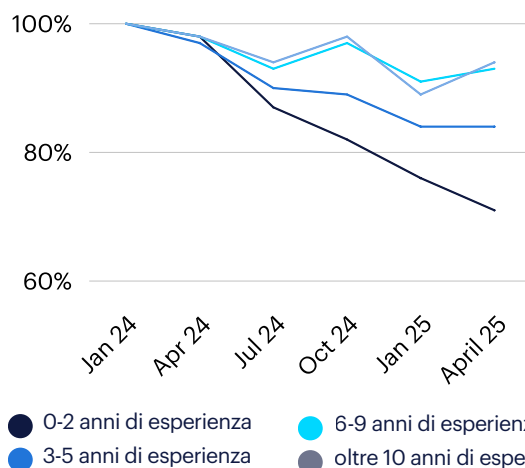
Il complesso ambiente lavorativo in cui si trovano alimenta un paradosso fondamentale: basandosi su un sondaggio condotto su 11.250 talenti e sull'analisi di oltre 126 milioni di annunci di lavoro a livello globale, la nostra ricerca indica una generazione determinata e disorientata al tempo stesso.

obiettivi a lungo termine, incarichi brevi

I giovani cercano carriere significative e si concentrano fortemente sui loro obiettivi a lungo termine, ma mancano di fiducia nell'affrontare un nuovo mondo del lavoro. Molti si sentono impreparati e privi di supporto, il che li porta a scendere a compromessi sul lavoro dei loro sogni.

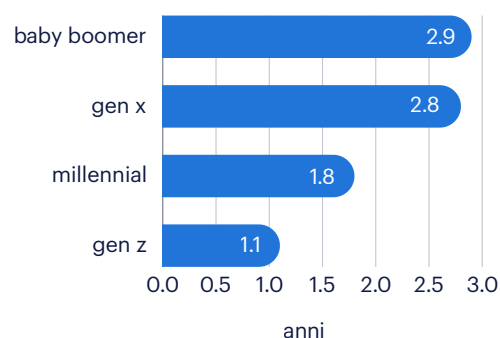
Di conseguenza, la stabilità lavorativa si sta riducendo: i giovani lavoratori di oggi cambiano lavoro più rapidamente di qualsiasi generazione precedente. Sebbene i datori di lavoro possano percepire questo fenomeno come una mancanza di lealtà, i nostri risultati suggeriscono che si tratti di una reazione alle aspettative disattese e a un forte desiderio di crescita professionale.

le offerte di lavoro entry-level diminuiscono mentre i ruoli senior si stabilizzano o crescono*



*Dati indicati come % delle offerte di lavoro di base per livello di esperienza, dove gennaio 2024 = 100%. Basato sull'analisi di oltre 126 milioni di offerte di lavoro a livello globale.

durata media del rapporto di lavoro nei primi 5 anni di carriera



Ciò crea una mentalità distintiva: la Generazione Z è sicura di sé ed entusiasta di imparare le basi, ma è pronta ad andare avanti quando la crescita si blocca.

Sono naturalmente attratti da settori in forte crescita come l'informatica, la sanità e i servizi finanziari, cercando di allineare le proprie ambizioni alla rapida espansione di questi settori.

una generazione ridisegnata dall'intelligenza artificiale

La Generazione Z sta entrando nel mondo del lavoro proprio mentre l'intelligenza artificiale sta trasformando il panorama dei primi anni di carriera. I ruoli entry-level stanno cambiando rapidamente, e si prevede che i lavoratori più giovani arriveranno già con una certa dimestichezza con gli strumenti che modellano il lavoro.

Allo stesso tempo, i talenti della Generazione Z stanno rimodellando il modo in cui il lavoro si integra nella vita privata. Molti si dedicano ad attività secondarie, spinti da obiettivi, flessibilità o esigenze finanziarie.

Nonostante le preoccupazioni circa l'impatto dell'intelligenza artificiale sull'equità e sulla stabilità professionale a lungo termine, sono anche ottimisti sul ruolo della tecnologia nel migliorare la produttività.

Mentre i datori di lavoro si muovono in questo mondo in cui i talenti scarseggiano, è sempre più chiaro: la Generazione Z non è una sfida da gestire o un problema da risolvere. In una forza lavoro rimodellata dall'intelligenza artificiale e dall'ambizione, offre un nuovo modello di ciò che il lavoro può diventare.

Per i datori di lavoro, la conclusione è chiara: la Generazione Z è desiderosa di crescere e adattarsi, ma ha bisogno di un supporto accessibile, inclusivo e in linea con le sue ambizioni.

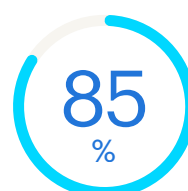
ottimismo e preoccupazione

Sebbene la Generazione Z creda fermamente nelle proprie capacità (la stragrande maggioranza, 79%, afferma di poter apprendere nuove competenze rapidamente), quasi la metà afferma di essere stata rifiutata per alcuni ruoli a causa della mancanza di competenze.

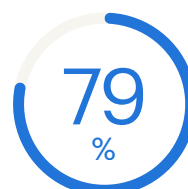
Inoltre, il 41% ritiene di non poter raggiungere il ruolo dei propri sogni a causa del proprio livello di istruzione o della sua mancanza, e il 40% afferma che il proprio background personale (ad esempio, dati demografici o circostanze familiari) impedisce loro di perseguire la carriera ideale.

Sebbene la Generazione Z dia chiaramente valore alla crescita e all'avanzamento di carriera, molti giovani professionisti non si rendono ancora conto che questa ambizione si basa sullo sviluppo continuo delle competenze. Solo il 12% lo indica tra le proprie massime priorità, evidenziando un'opportunità per i datori di lavoro di chiarire il legame tra aggiornamento delle competenze e successo a lungo termine.

La Generazione Z è entusiasta del potenziale dell'AI, con il 58% entusiasta dell'AI proprio in ambito lavorativo. Il 55% la utilizza già per risolvere problemi sul lavoro, la percentuale più alta tra tutte le generazioni. Tuttavia, questo entusiasmo maschera un crescente divario di equità nella formazione sull'AI, con una disparità di genere: il 58% degli uomini utilizza la tecnologia per risolvere problemi sul lavoro, rispetto al 52% delle donne. La situazione è ulteriormente aggravata dalla crescente preoccupazione per l'impatto a lungo termine dell'AI sull'occupazione, con il 46% ora preoccupato, in aumento rispetto al 40% riportato nel nostro AI & Equity Report del 2024.



della Gen Z considerano spesso o sempre gli obiettivi di carriera a lungo termine quando valutano un nuovo ruolo



della Gen Z afferma di poter apprendere nuove competenze rapidamente

ambizione e incertezza

I talenti della Generazione Z entrano nel mondo del lavoro con un'attenzione rivolta al futuro. Sono la generazione più propensa a considerare i propri obiettivi di carriera a lungo termine quando si cerca un nuovo ruolo. E, tra i talenti che hanno cambiato lavoro nell'ultimo anno, la Generazione Z è anche la più propensa a citare la mancanza di opportunità di crescita professionale come motivazione.

È probabile che questo orientamento al futuro li renda anche la generazione più mobile. Più della metà degli intervistati in questa fascia demografica afferma di essere attivamente alla ricerca di lavoro e solo un terzo prevede di rimanere nel proprio ruolo per 12 mesi. La permanenza media in azienda della Generazione Z è di soli 1,1 anni nei primi cinque anni di carriera (rispetto a 1,8 per i Millennial, 2,8 per la Generazione X e 2,9 per i Baby Boomer nello stesso periodo).

Questo desiderio di cambiare lavoro è guidato da una percepita mancanza di progressione di carriera e da un bisogno pragmatico di stipendi più alti, che probabilmente tengono il passo con l'inflazione, al punto che molti sono disposti persino a scendere a compromessi sui propri valori personali per un ruolo che offre sicurezza finanziaria. Ciò è ulteriormente dimostrato dal fatto che i talenti della Generazione Z sono i meno propensi a dichiarare che il loro lavoro è in linea con il ruolo dei loro sogni (56% contro il 63% dei Baby Boomer).

Tuttavia, anche durante la ricerca di nuovi ruoli che soddisfino tale ambizione, il 68% si impegna comunque a svolgere efficacemente il proprio ruolo attuale. Le organizzazioni faranno bene a tenerne conto e a sfruttarlo per un reciproco vantaggio, anche attraverso conversazioni che possano favorire la fidelizzazione.

Nonostante questa apparente prontezza a cambiare carriera, i talenti della Generazione Z provano un forte senso di insicurezza, come dimostrano i dati. Oltre due quinti dichiarano di non avere la sicurezza necessaria per trovare un altro lavoro.

navigando i paradossi della gen Z

Sia per i datori di lavoro che per i giovani talenti, destreggiarsi tra questi paradossi è la chiave del successo futuro. Di fronte a un mercato difficile, attrarre e trattenere questa generazione richiede un cambiamento strategico.

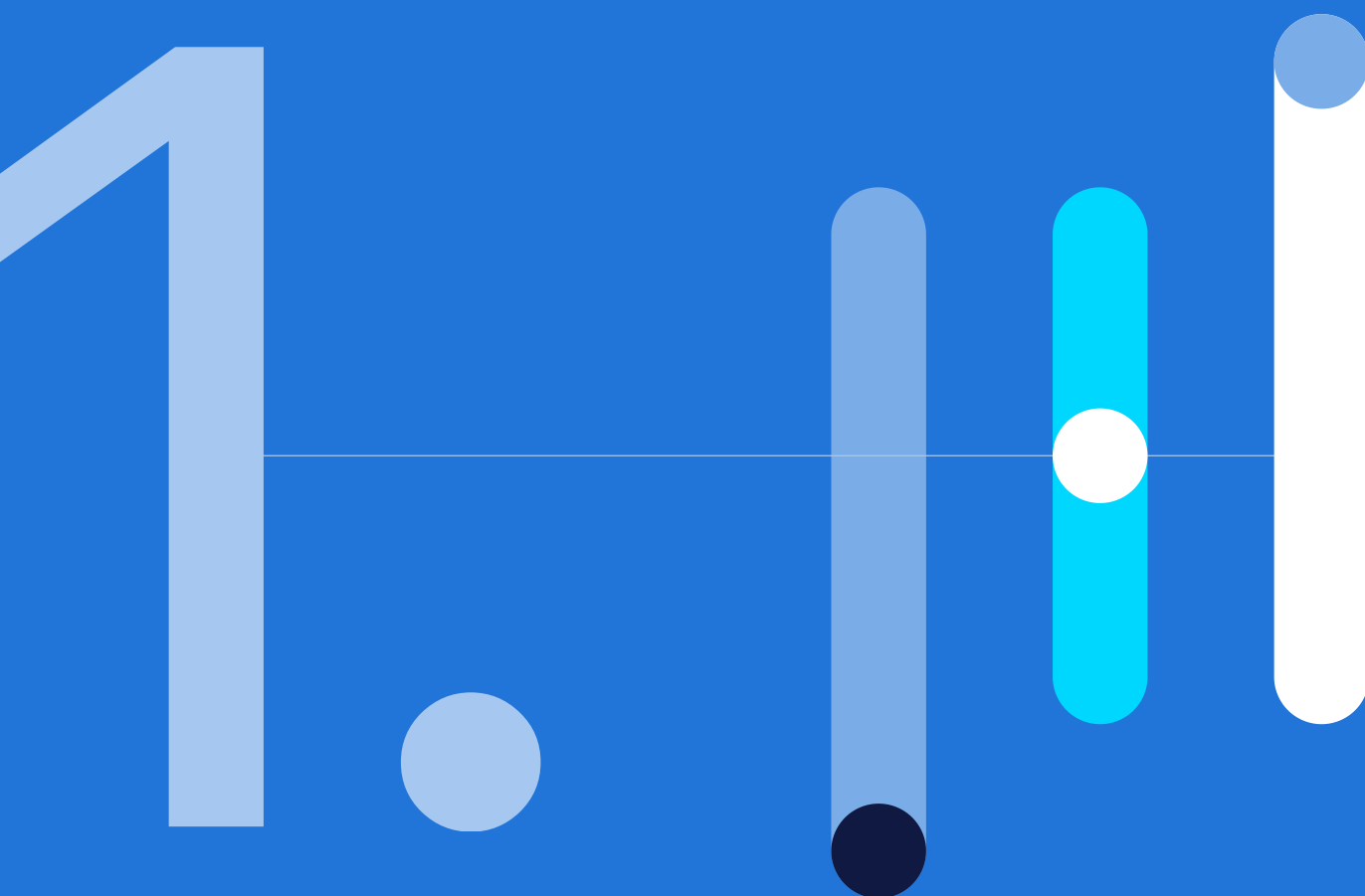
Investire in chiare opportunità di carriera sarà fondamentale per i datori di lavoro: modernizzare le strategie di apprendimento e creare una cultura equa che crei fiducia, fornirà alle organizzazioni una riserva di futuri leader produttivi e innovativi.

Nel frattempo, i talenti dovrebbero cercare di sviluppare e mettere in mostra in modo strategico le competenze che consentono loro di prosperare in questo nuovo panorama, creando una partnership efficace per una crescita reciproca.

"La Generazione Z è entrata nel mondo del lavoro in un momento di grandi cambiamenti. Pur essendo fiduciosa nelle proprie competenze e ambiziosa per il futuro, si trova ad affrontare la rivoluzione tecnologica e l'incertezza economica. Di fronte alla scarsità di talenti, i datori di lavoro devono adottare misure per attrarre e trattenere al meglio i giovani talenti. Ciò significa adottare un approccio collaborativo, lavorando con questa generazione per definire percorsi di carriera stimolanti."

Sander van 't Noordende,
CEO, Randstad





un confronto con la realtà
insicurezze personali
e un mercato del
lavoro in continua
evoluzione.

I talenti della Generazione Z sono concentrati al massimo sul progresso della propria carriera. Tuttavia, in un contesto di declino dei ruoli entry-level, sono anche più propensi a dubitare delle proprie capacità e prospettive rispetto alle generazioni precedenti. I datori di lavoro devono essere consapevoli di queste preoccupazioni e adattarsi ad esse per attrarre e trattenere al meglio i talenti di questa generazione.

Con l'intelligenza artificiale e l'automazione digitale che gestiscono molti compiti junior tradizionali, la natura stessa di un ruolo entry-level sta cambiando.

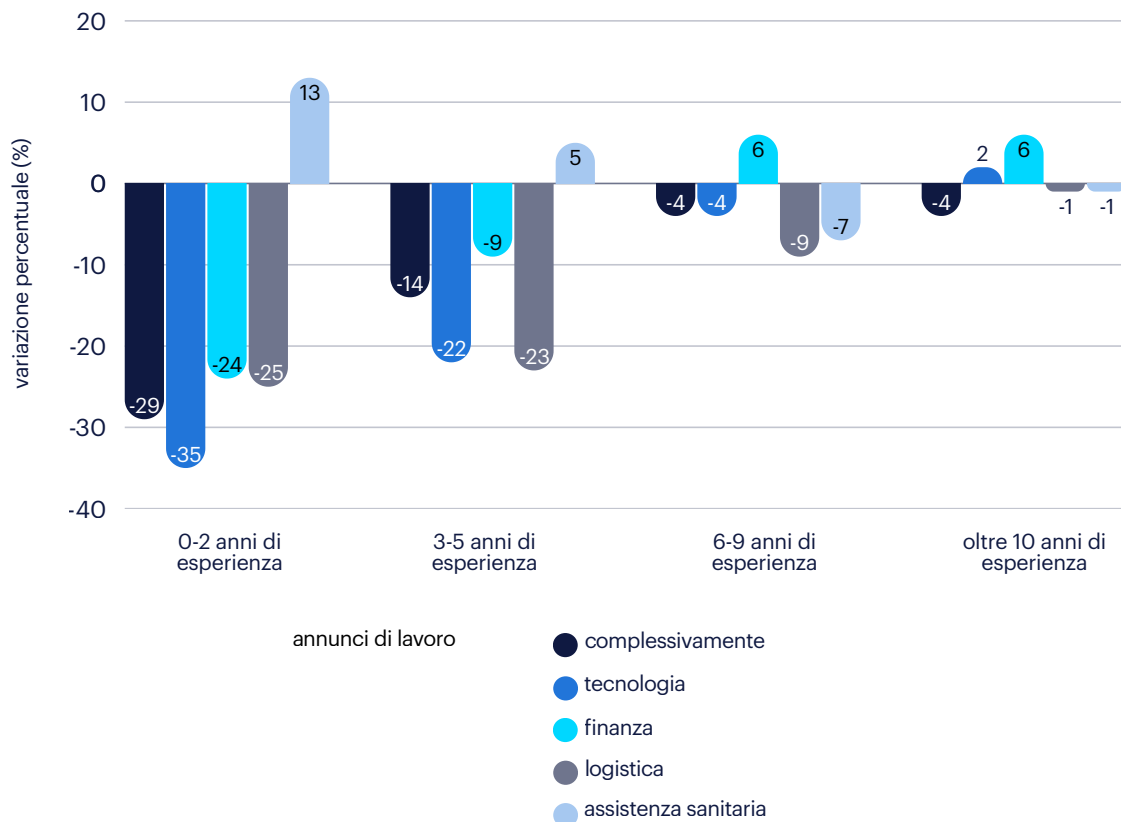
Per i talenti, questo rappresenta un'opportunità per sfruttare le proprie competenze digitali per supportare la produttività aziendale e migliorare le prospettive di carriera quando si presentano opportunità. Per i datori di lavoro, è un chiaro segnale per ripensare il modo in cui integrano e formano i loro futuri leader.

Un'analisi delle offerte di lavoro a livello globale rivela che i posti vacanti per ruoli entry-level (0-2 anni di esperienza) sono diminuiti di 29 punti percentuali da gennaio 2024.

Al contrario, la domanda di talenti con almeno sei anni di esperienza è molto meno influenzata, con alcuni settori che mostrano addirittura una crescente domanda di ruoli più senior. Questa tendenza è probabilmente guidata, almeno in parte, dall'impatto della crescente automazione attraverso l'intelligenza artificiale e altre tecnologie digitali.

dove sono i lavori? i cambiamenti nelle assunzioni tra livelli di esperienza e settori.

Variazioni nel numero di annunci di lavoro per diversi requisiti di esperienza e settori, gennaio 2024 - luglio 2025.



i ruoli entry-level diminuiscono nella maggior parte dei settori

In particolare, riscontriamo questo calo anche nei due settori preferiti dalla Generazione Z, tecnologia e finanza. Nel settore tecnologico, i ruoli junior sono diminuiti di 35 punti percentuali, con una differenza di 37 punti percentuali nella domanda tra talenti junior e senior.

I lavori più complessi e impegnativi, come quelli incentrati sul Machine Learning, non offrono ancora molte opportunità ai talenti più giovani.

Il settore finance ha registrato una riduzione di 24 punti percentuali nei ruoli entry-level, con un divario di 30 punti percentuali tra junior e senior. Analizzando i ruoli specifici, la differenza maggiore si è verificata tra i sottoscrittori più junior e quelli più esperti (97 punti percentuali).

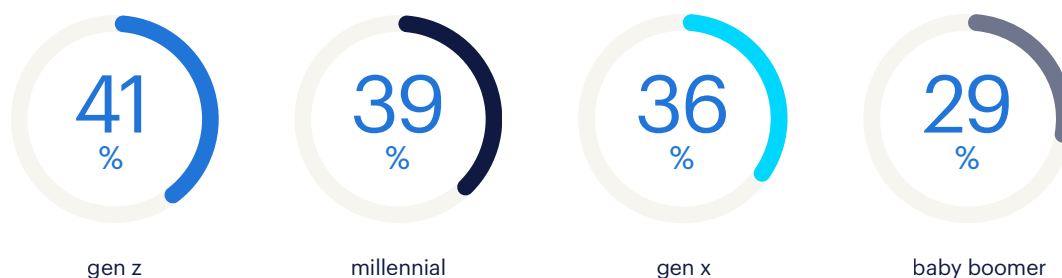
Anche il settore della logistica ha subito una notevole erosione, colpendo persino i talenti più esperti. Il settore sanitario, nel frattempo, inverte la tendenza, con un aumento del 13% delle posizioni di lavoro entry-level.

Quest'ultima riflette l'urgente necessità delle strutture sanitarie di ricoprire posizioni di prima linea a tutti i livelli nelle professioni assistenziali e nei ruoli tecnici (infermieri, assistenti medici, tecnici di radiologia), mentre per l'assunzione di medici si preferisce una maggiore anzianità.

Al di fuori del settore sanitario, con meno ruoli di avviamento per acquisire esperienza rispetto alle generazioni precedenti, i datori di lavoro devono riconsiderare il modo in cui identificano e sviluppano i talenti del futuro.

La Generazione Z ha un forte istinto digitale, un'apertura all'intelligenza artificiale e una forte propensione al progresso, quindi i datori di lavoro hanno molto su cui contare. Il successo dipenderà da un onboarding più efficiente, da competenze mirate e da percorsi migliorati che sbloccino la produttività precoce, supportando al contempo la crescita a lungo termine.

non ho la fiducia necessaria per trovare un altro lavoro



la mancanza di fiducia persiste

Forse riflettendo la loro esperienza in un mercato del lavoro difficile, i dati mostrano che i talenti della Generazione Z nutrono preoccupazioni quando si tratta di cogliere nuove opportunità, con il 41% che afferma di non avere la sicurezza di trovare un altro lavoro – la percentuale più alta tra le generazioni intervistate. Tuttavia, le loro preoccupazioni vanno oltre il calo delle offerte di lavoro entry-level.

Circa due persone su cinque ritengono di non poter realizzare il ruolo dei loro sogni a causa del loro livello di istruzione o della loro mancanza, una percentuale notevolmente più alta rispetto alle altre generazioni.

Allo stesso modo, il 40% afferma che il proprio background personale – ad esempio, la demografia o le circostanze familiari – impedisce loro di perseguire la carriera ideale. Questa percentuale è quasi doppia rispetto ai Baby Boomer (24%) che esprimono lo stesso rammarico. Questa preoccupazione è più diffusa anche tra i talenti maschi della Generazione Z, con il 43% che la pensa così (rispetto al 38% delle donne).

I datori di lavoro dovrebbero tenere presente che questo senso di insicurezza coesiste con un'elevata mobilità, il che suggerisce che l'ambizione di carriera a lungo termine spesso supera l'esitazione. Anche quando la fiducia in se stessi è bassa, i talenti della Generazione Z potrebbero comunque cercare nuovi ruoli se ritengono che il loro ambiente attuale non offra loro opportunità.

I livelli di fiducia migliorano con l'età e l'esperienza, ma con la crescente scarsità di talenti, le organizzazioni devono cercare di creare ambienti di lavoro equi, formazione personalizzata e percorsi di carriera chiari che ispirino i giovani talenti e li facciano sentire sicuri di poter avere successo, indipendentemente dal background. Questo sarà fondamentale per costruire un bacino di talenti sostenibile.

accontentarsi di più, impegnarsi di meno

Le scelte lavorative della Generazione Z sono spesso caratterizzate da compromessi. Quasi la metà (44%) afferma che il proprio ruolo attuale non è in linea con la carriera dei propri sogni: la percentuale più alta tra tutte le generazioni.

Oltre un terzo (37%) si pente già della scelta del settore. Le pressioni finanziarie e le limitate opzioni di ingresso potrebbero costringerli ad accettare ruoli che non riflettono pienamente i loro obiettivi.

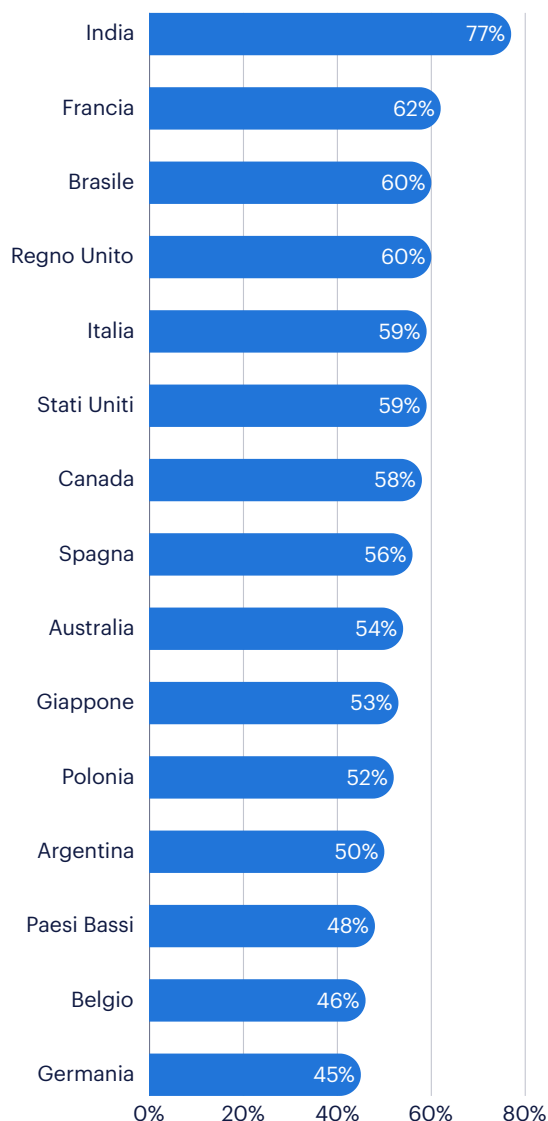
Questa disponibilità al compromesso si riflette nei loro valori. Tre lavoratori della Generazione Z su cinque affermano che accetterebbero un lavoro non in linea con i loro valori personali se la retribuzione e i benefit fossero elevati, una percentuale significativamente maggiore rispetto ai Baby Boomer (49%).

Nonostante questi compromessi, i talenti della Generazione Z continuano a dare risultati: il 68% afferma di lavorare in modo efficiente. Ma la motivazione è un'altra storia, poiché solo il 64% si sente pienamente coinvolto e il 54% è regolarmente alla ricerca di nuovi ruoli.

Questo mix di ambizione, disallineamento e visione a breve termine sta rimodellando il concetto di fedeltà. La Generazione Z potrebbe funzionare sulla carta, ma molti stanno già pianificando la loro uscita.

Per i datori di lavoro, ciò significa che i tradizionali segnali di disimpegno potrebbero non essere più validi e che per trattenere i migliori talenti saranno necessari percorsi di carriera più chiari e rapidi, allineati agli obiettivi personali e non solo alle prestazioni.

percentuale di Gen Z in diversi mercati che affermano che il loro attuale lavoro è in linea con la carriera dei loro sogni



l'ascesa del "lavoro secondario"

La mancanza di ruoli entry-level potrebbe anche spiegare perché la Generazione Z ha meno probabilità di lavorare in un ruolo tradizionale a tempo pieno rispetto alla media globale (45% contro 51%), e notevolmente inferiore rispetto alla Generazione X (61%) e ai Millennial (60%). Questa tendenza si riscontra in tutti i Paesi da noi intervistati.

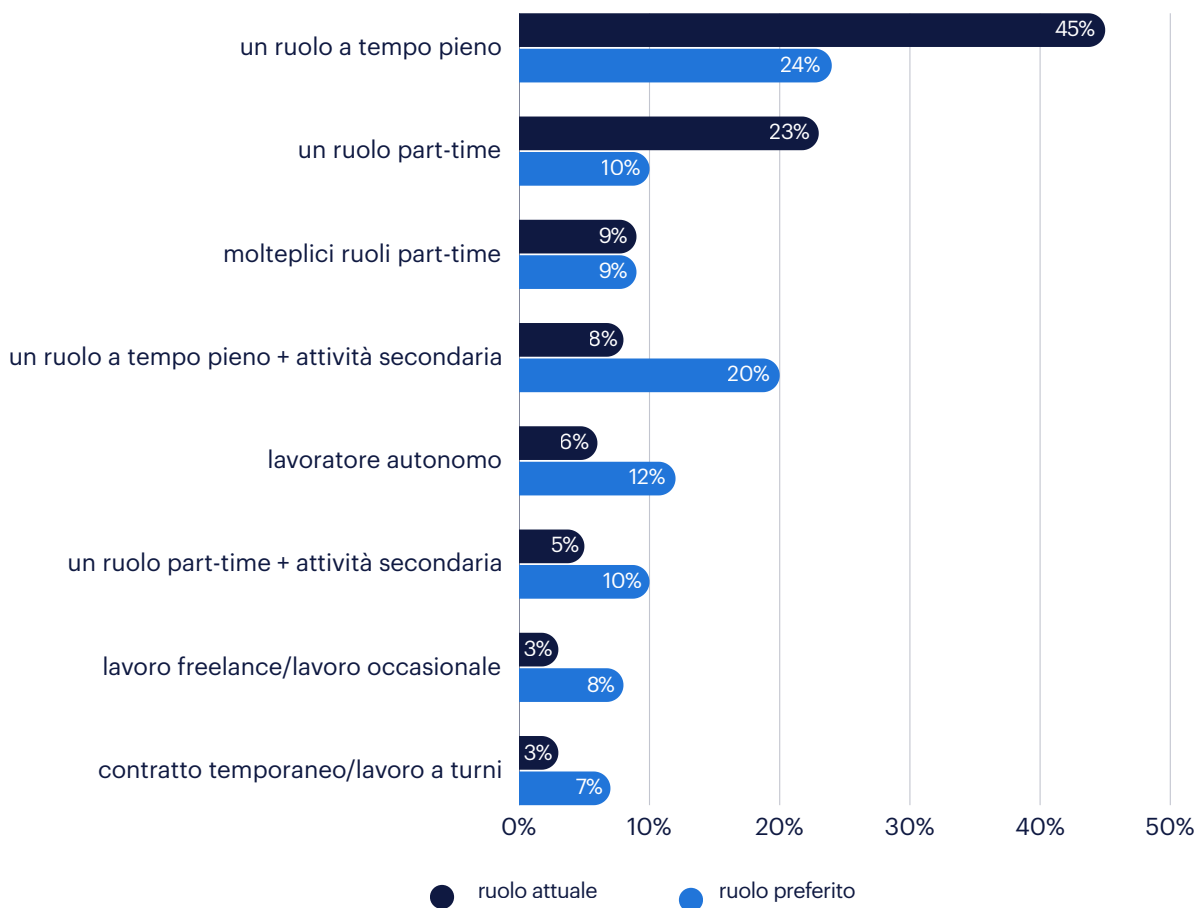
Tuttavia, il 24% degli intervistati della Generazione Z afferma che un lavoro a tempo pieno è ancora il loro obiettivo in termini di occupazione, ma la percentuale è decisamente inferiore rispetto alle generazioni più anziane.

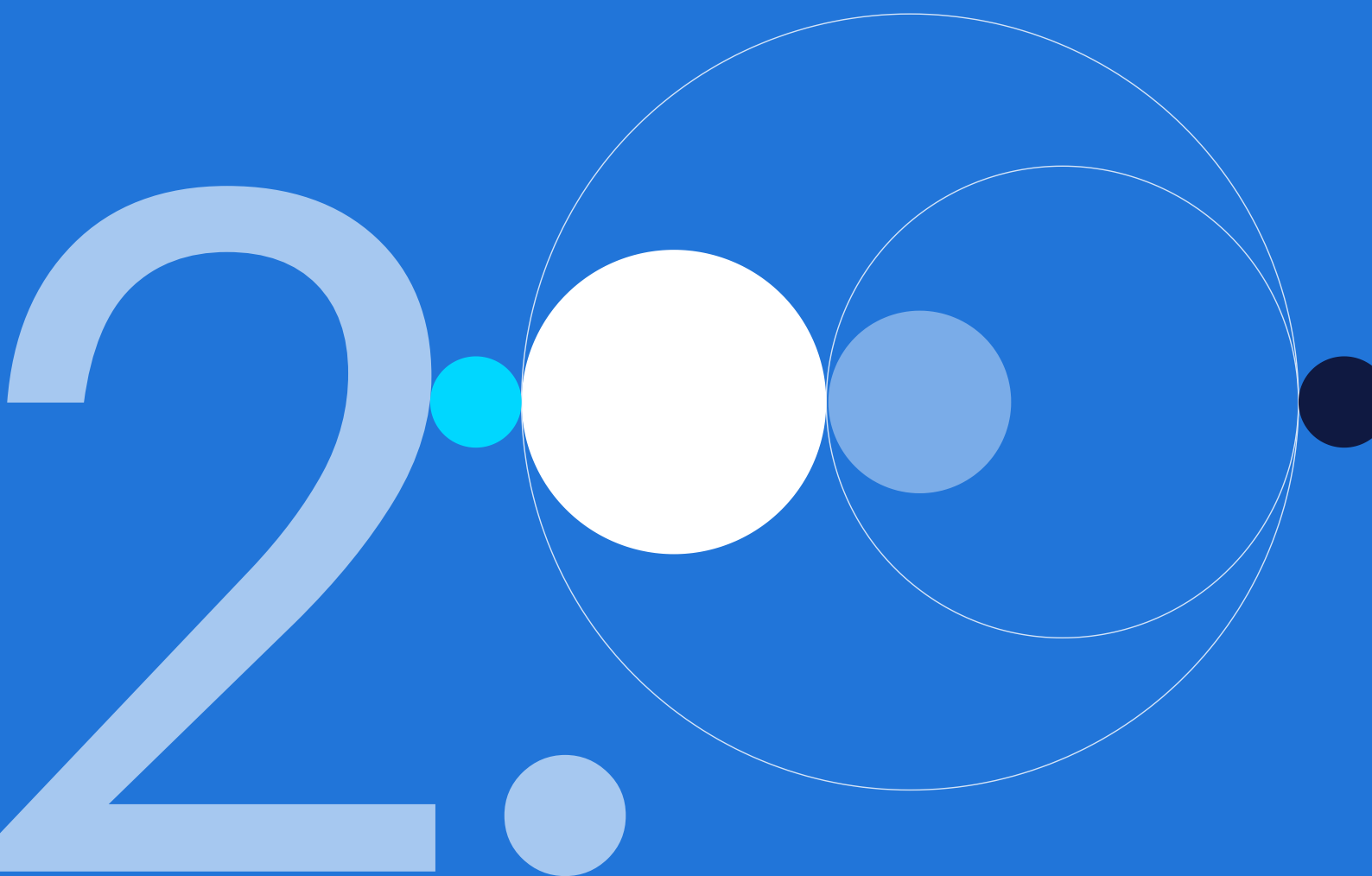
E tra i talenti della Generazione Z che lavorano a tempo pieno, il 31% preferirebbe combinare un ruolo a tempo pieno con un'attività secondaria, come un secondo lavoro come tutor, lavoro nel settore alberghiero o vendita di beni online, mentre solo il 22% afferma di volere un ruolo tradizionale a tempo pieno in futuro.

Queste scelte possono essere guidate da pressioni finanziarie o ambizioni personali che non possono essere realizzate nel loro attuale impiego. Per i datori di lavoro, questo rafforza la necessità di creare nuovi percorsi di carriera e opportunità di sviluppo più chiari e interessanti, in linea con le motivazioni a lungo termine della Generazione Z.

Riconfigurare le strategie di talenti in questa direzione sarà fondamentale per sviluppare un bacino di talenti sostenibile per il futuro.

quale tipo di lavoro svolge attualmente la gen Z rispetto a quale tipo di lavoro preferisce la gen Z?





un rapporto
complesso con la
tecnologia e
l'intelligenza
artificiale.

Nonostante la pianificazione della carriera orientata al futuro e le preoccupazioni relative alle opportunità di lavoro della Generazione Z, il loro rapporto con la tecnologia e l'intelligenza artificiale è complesso. Per una generazione che potrebbe essere "potenziata" dall'intelligenza artificiale al suo ingresso nel mondo del lavoro, l'entusiasmo per la tecnologia si mescola alle preoccupazioni per l'impatto che avrà.

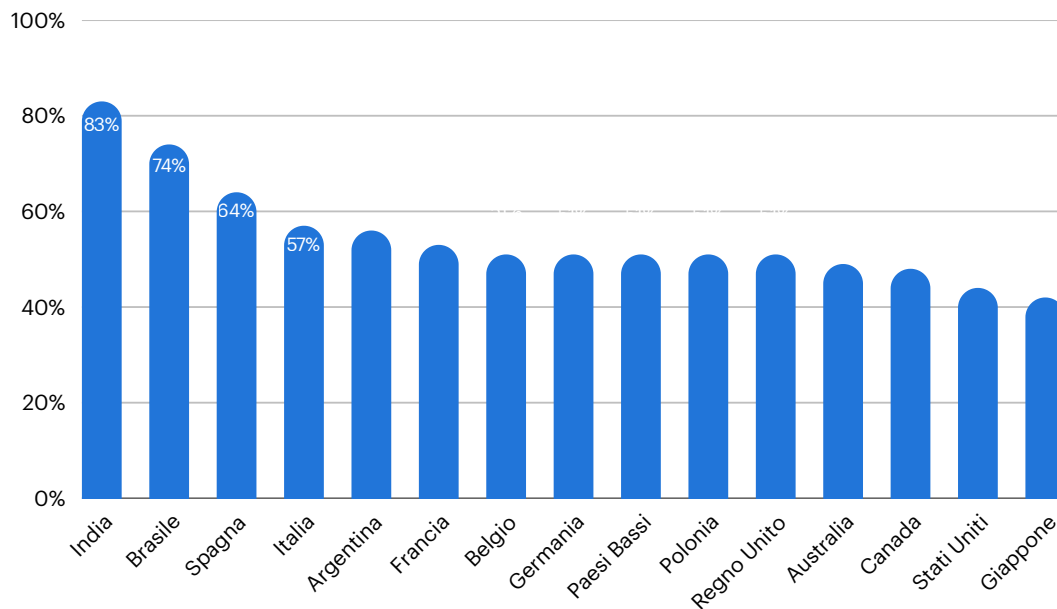
I talenti della Generazione Z sono appassionati utilizzatori e studenti di intelligenza artificiale. Più della metà (55%) utilizza già l'intelligenza artificiale per risolvere i problemi sul lavoro. Questo dato è ben al di sopra della media globale e il più alto tra tutte le generazioni. Si tratta anche di un significativo balzo in avanti rispetto al rapporto AI & Equity dello scorso anno, quando solo il 48% della Generazione Z dichiarava di utilizzare l'intelligenza artificiale nel proprio lavoro.

Sono particolarmente entusiasti del suo potenziale (58%), solo leggermente meno dei Millennials (60%), ma più della Generazione X (52%) e dei Baby Boomers (46%).

Molti professionisti stanno ora sfruttando l'intelligenza artificiale nella ricerca di lavoro, impiegandola per attività come la stesura di candidature e la preparazione ai colloqui. La Generazione Z è in prima linea in questa tendenza, con la metà (50%) che utilizza l'intelligenza artificiale in questo modo.

I talenti impiegatizi sono molto più propensi a utilizzare la tecnologia quando cercano nuovi ruoli: il 57% afferma di averlo fatto, rispetto al 45% dei lavoratori manuali e grigi.

percentuale della generazione Z che utilizza l'intelligenza artificiale per risolvere i problemi sul lavoro



utenti esperti di intelligenza artificiale

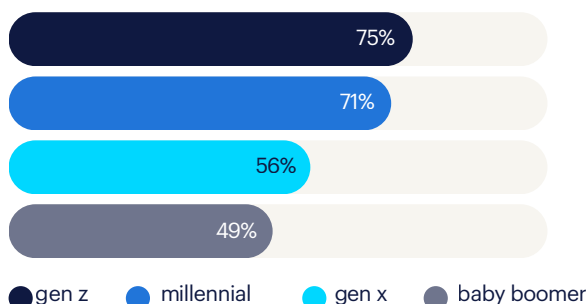
Anche i lavoratori più giovani hanno maggiori probabilità di essere formati sull'intelligenza artificiale rispetto alla media globale (42% contro 37%), alla pari dei Millennials.

Anche gli strumenti di intelligenza artificiale sono stati una forma di apprendimento popolare per il 75% degli intervistati della Generazione Z, insieme alla formazione sul lavoro (87%), all'apprendimento dai colleghi (83%), ai corsi online (80%) e alle piattaforme video (76%).

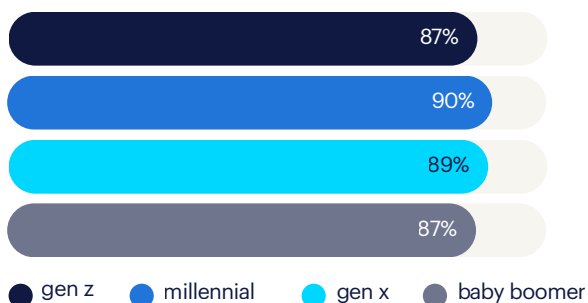
Ancora una volta, i talenti della Generazione Z appartenenti alla categoria dei colletti bianchi sono più propensi a utilizzare la tecnologia per la formazione: l'82% lo fa rispetto al 70% dei lavoratori manuali e grigi.

L'entusiasmo della Generazione Z per l'intelligenza artificiale e la tecnologia li pone in una posizione ottimale per soddisfare la crescente domanda di competenze tecnologiche e di dati da parte del mercato. La nostra ricerca rileva un'elevata prevalenza tra la Generazione Z di competenze richieste come l'analisi dei dati, l'intelligenza artificiale, i big data e la programmazione.

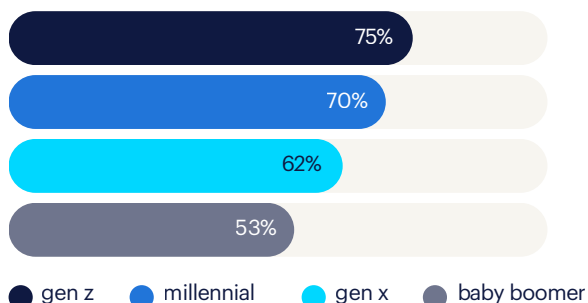
imparo attraverso gli strumenti dell'intelligenza artificiale



imparo attraverso la formazione sul lavoro



imparo attraverso piattaforme video di breve durata



l'intelligenza artificiale come opportunità di equità

La Generazione Z emerge come veloce, adattabile e con una buona conoscenza della tecnologia, e si aspetta che l'apprendimento sia integrato nel flusso di lavoro e supportato da strumenti moderni. Tuttavia, questa competenza tecnologica non è universale: la nostra ricerca ha evidenziato disparità tra i sessi e tra le diverse tipologie di lavoro.

I dati evidenziano lacune lungo due linee chiave. Il primo è un divario tra le tipologie di lavoro: i talenti impiegatizi della Generazione Z sono decisamente più interessati all'AI (66%) rispetto ai colleghi che ricoprono ruoli manuali e gestionali (52%). A questo si aggiunge un secondo divario di genere, con gli uomini (61%) che mostrano un maggiore entusiasmo per la tecnologia rispetto alle donne (56%).

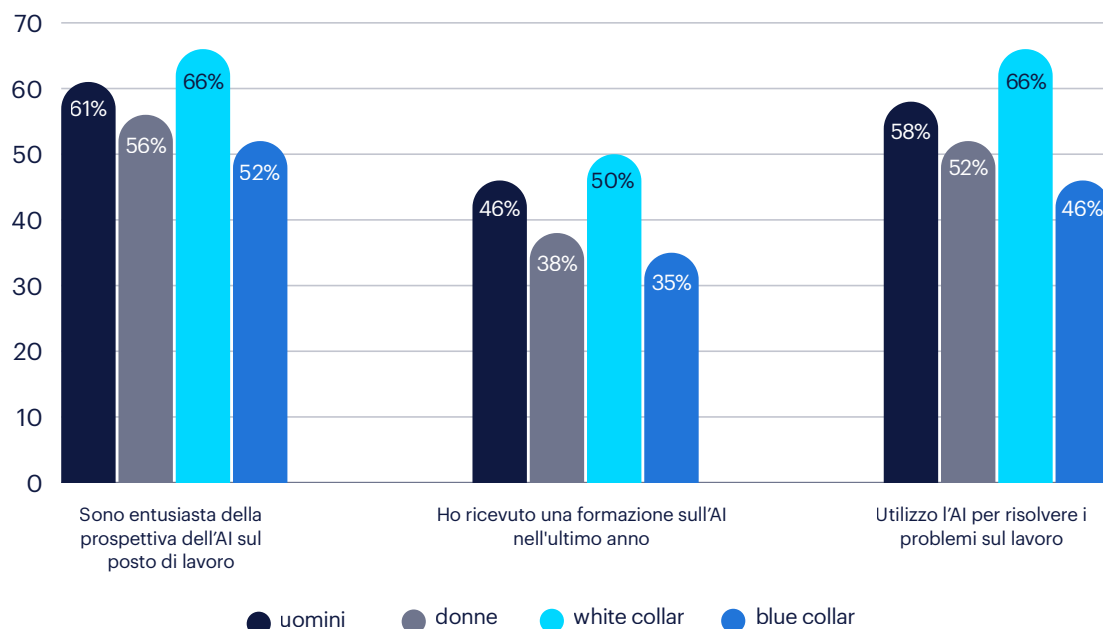
Ciò potrebbe essere collegato alla diversa esposizione di questi gruppi all'intelligenza artificiale.

I talenti impiegatizi della Generazione Z hanno maggiori probabilità di utilizzare l'intelligenza artificiale sul lavoro (66%) rispetto ai colleghi che ricoprono ruoli operativi (46%). Analogamente, esiste un divario di utilizzo tra uomini (58%) e donne (52%).

Lo stesso schema vale per la formazione formale. I talenti impiegatizi hanno molte più probabilità di aver ricevuto una formazione sull'intelligenza artificiale (50%) rispetto ai colleghi non impiegatizi (35%). Anche in questo caso, le donne hanno meno probabilità di dichiarare di aver ricevuto una formazione sull'intelligenza artificiale (38%) rispetto agli uomini (46%).

Colmare il divario tra questa elevata fiducia nell'apprendimento e la segnalata iniquità nell'accesso alla formazione in ambito AI è una sfida cruciale. Garantire il futuro delle competenze dei talenti sarà fondamentale sia per i talenti della Generazione Z che desiderano progredire nella propria carriera, sia per i datori di lavoro che si trovano ad affrontare un bacino di talenti sempre più ristretto. Per colmare il divario in termini di equità delle competenze, i datori di lavoro dovranno concentrarsi nuovamente su strategie di sviluppo più inclusive.

gen Z e intelligenza artificiale in base al genere e al tipo di lavoro



fiducia vs priorità di carriera

La Generazione Z dichiara di avere un'elevata fiducia nella propria capacità di apprendere competenze professionali (79%), ma resta la generazione che ha maggiori probabilità di essere rifiutata per non averle.

Nonostante la loro padronanza del digitale, il 46% è preoccupato per l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla propria carriera (in aumento rispetto al 40% dell'anno scorso), rivelando un crescente senso di disagio sotto la superficie.

La discrepanza tra fiducia e risultati potrebbe anche influenzare l'importanza che la Generazione Z attribuisce ai diversi fattori che li manterrebbero in un ruolo.

I talenti della Generazione Z considerano flessibilità, equità e salute mentale tra le loro principali priorità per la fidelizzazione. Ma questo non significa che lo sviluppo di carriera non sia importante; deve semplicemente essere pertinente e chiaramente legato alla crescita. Solo il 12% ha indicato la formazione sulle competenze legate all'occupabilità come fattore principale, evidenziando la necessità di riconsiderare l'apprendimento come motore di progressione, non solo come un vantaggio.

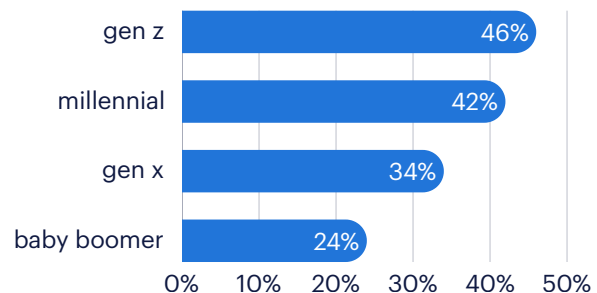
Anche le sfide della Generazione Z si stanno manifestando in modo disomogeneo. Sebbene il rifiuto dovuto a carenze di competenze colpisca sia i talenti impiegatizi che quelli operai e grigi con percentuali simili (47% e 45%), gli uomini lo segnalano più spesso delle donne (48% contro 44%).

La Generazione Z potrebbe sentirsi pronta a crescere, ma in molti casi non ne ha l'opportunità.

sfruttare la tensione dell'AI

Per affrontare questa complessa interazione tra ansia, fiducia e priorità di carriera, i datori di lavoro devono adottare un cambiamento strategico. Invece di offrire una formazione generica, a cui la Generazione Z attribuisce minore importanza, i leader dovrebbero creare un ecosistema di sviluppo in linea con le loro motivazioni e colmare le lacune di esperienza.

sono stato rifiutato per un lavoro perché non avevo le giuste competenze

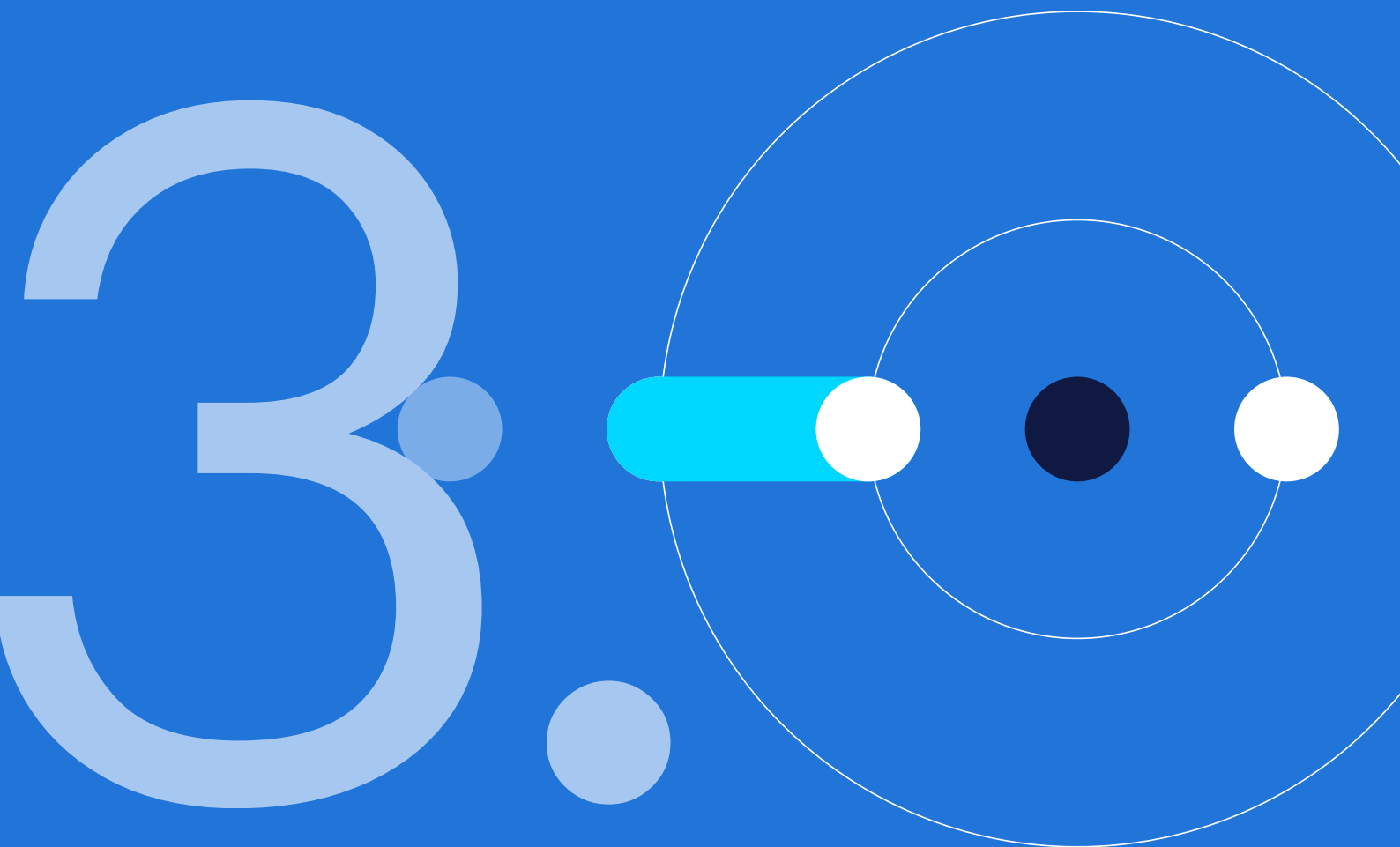


La Generazione Z prospera grazie ai contenuti digitali. Per mantenere questa generazione coinvolta e pronta per il futuro, i datori di lavoro devono modernizzare le proprie strategie di apprendimento in modo che siano in sintonia con il modo in cui questa generazione apprende e si impegna. Integrare lo sviluppo delle competenze in percorsi di carriera in linea con gli obiettivi immediati e a lungo termine della Generazione Z sarà fondamentale.

Sebbene l'intelligenza artificiale possa contribuire al declino dei ruoli tradizionali entry-level, apre anche le porte alla Generazione Z, che potrà così assumere incarichi più strategici e ad alto valore aggiunto in una fase precoce della propria carriera.

Con il giusto supporto, la loro competenza e ambizione digitale possono essere indirizzate verso l'innovazione, la risoluzione dei problemi e l'apprendimento agile, ambiti in cui l'intuizione umana e l'adattabilità sono più importanti.

Per i datori di lavoro, questo cambiamento potrebbe richiedere di ripensare il modo in cui i team sono strutturati e sviluppati, ma il potenziale vantaggio è chiaro: un impiego più intelligente della forza lavoro, una maggiore produttività e una maggiore fidelizzazione a lungo termine.



cosa motiva la generazione Z
piani di carriera
a lungo
termine, ruoli a
breve termine.

Piani a lungo termine, ma ruoli a breve termine: questa è la tensione centrale che definisce la strategia di carriera della Generazione Z. Più di qualsiasi altra generazione, e al di sopra della media globale, è probabile che prendano in considerazione i loro obiettivi di carriera futuri quando valutano un potenziale nuovo ruolo.

La volatilità economica, il calo delle opportunità di ingresso e l'impatto dell'intelligenza artificiale sui profili delle competenze non hanno frenato la voglia della Generazione Z di avanzare nel proprio lavoro.

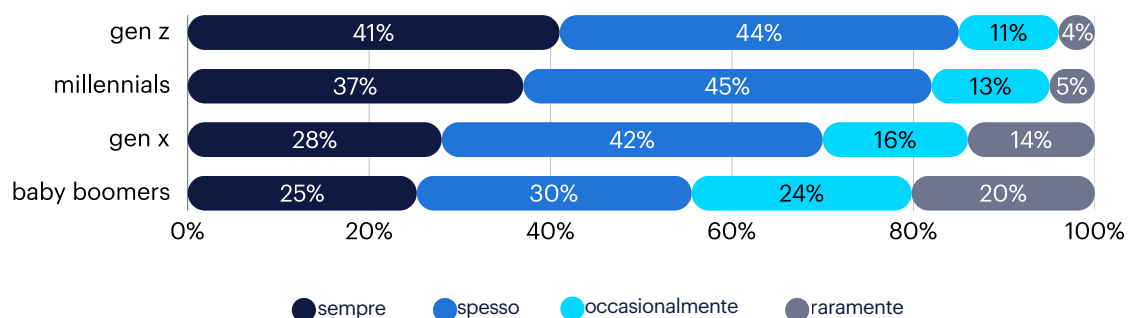
La progressione di carriera è uno dei tre fattori principali per la loro fidelizzazione a lungo termine, insieme a una retribuzione migliore e a orari di lavoro flessibili.

Rispetto alle altre generazioni, gli intervistati della Generazione Z sono più propensi (41%) a considerare "sempre" i propri obiettivi di carriera a lungo termine quando prendono decisioni relative a un cambio di lavoro.

I nostri dati rivelano che sono disposti a cambiare rapidamente lavoro per realizzare queste ambizioni, il che li rende un segmento della forza lavoro altamente mobile e agile.

Invece di permettere che ciò aggravi la scarsità di talenti, i datori di lavoro dovrebbero massimizzare l'ambizione dei giovani lavoratori offrendo percorsi di sviluppo chiari e realizzabili all'interno dell'azienda.

quando prendi decisioni riguardanti un cambio di lavoro, quanto consideri i tuoi obiettivi di carriera a lungo termine?



gli alti tassi di abbandono aggravano la carenza di talenti

La breve permanenza in azienda della Generazione Z non è una tendenza: è un segnale d'allarme. In un contesto di riduzione dei bacini di talenti, questa generazione è la più incline ad abbandonare prematuramente il mercato del lavoro, spinta da aspettative deluse e percorsi di carriera poco chiari.

La nostra ricerca mostra che la Generazione Z ha registrato un tasso di abbandono del 22% negli ultimi 12 mesi, il più alto di tutte le generazioni, e il 54% è attivamente alla ricerca di lavoro. Uno su tre prevede di lasciare il proprio ruolo attuale entro un anno, mentre solo l'11% afferma di voler rimanere a lungo termine.

Senza azioni concrete, questo elevato turnover non farà che ampliare il divario di talenti. La progressione di carriera non può essere una promessa per il futuro. Per fidelizzare la Generazione Z, i datori di lavoro devono garantire che lo sviluppo sia visibile, attuabile e continuo.

la mancanza di progressione determina uscite precoci

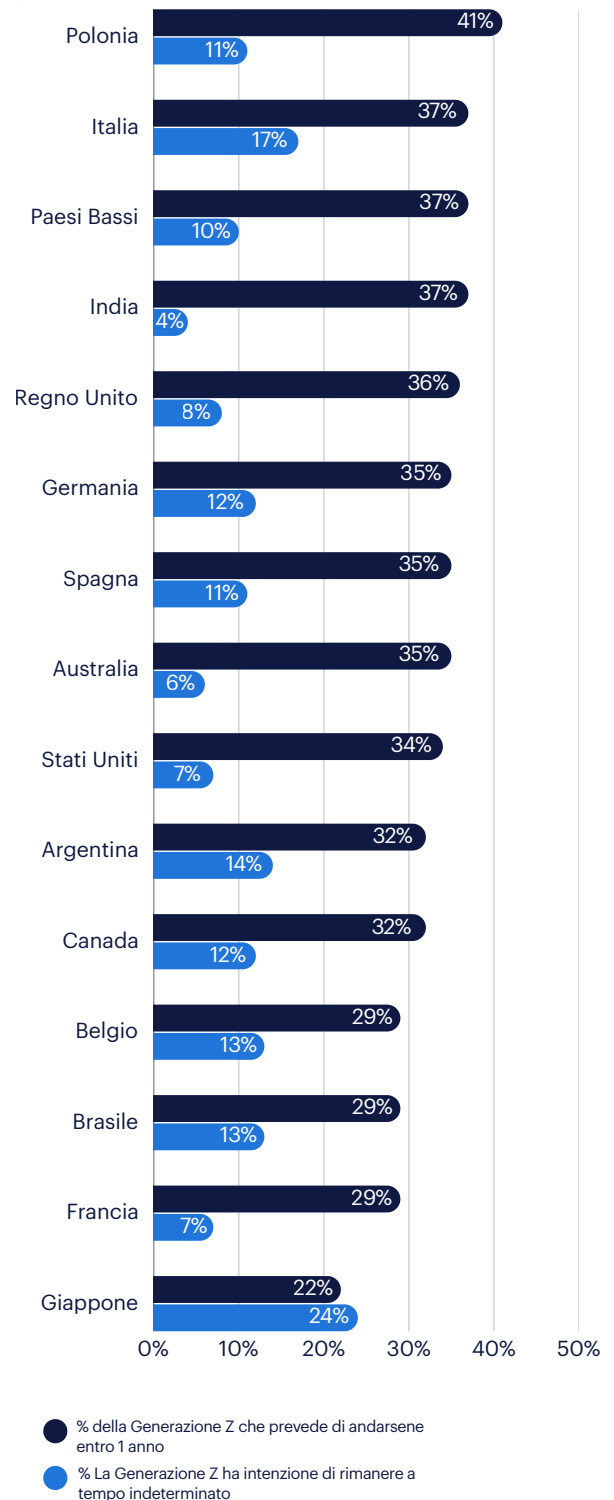
in fattore chiave in questo contesto è la mancanza di progressione di carriera: il 14% della Generazione Z afferma che questo è il motivo più forte per cambiare lavoro, secondo solo allo stipendio.

Tuttavia, solo il 60% della Generazione Z afferma di ritenere che i propri datori di lavoro si preoccupino realmente del loro futuro, rispetto al 68% dei Millennial, al 72% della Generazione X e al 76% dei Baby Boomer. Un divario emerge anche quando si analizzano le tipologie di lavoro, con il 63% dei giovani impiegati che concorda, rispetto al 57% dei talenti operai e grigi.

Una spiegazione potrebbe essere che l'aumento del costo della vita stia influenzando le decisioni a breve termine della Generazione Z più delle ambizioni di carriera. Senza ricompense tangibili e una progressione di carriera visibile, sono propensi a cercare nuove opportunità che offrano loro percorsi di crescita e la possibilità di avere un impatto.

Per trattenere i talenti della Generazione Z, i leader devono guardare oltre i parametri di performance e investire nei giovani. Dovrebbero creare ambienti in cui i talenti si sentano coinvolti, ascoltati e supportati, e garantire un efficace trasferimento di conoscenze per contrastare la futura scarsità di talenti.

la prossima mossa della generazione Z: un confronto globale



i nuovi percorsi di carriera allineati alla tecnologia

La nostra ricerca dimostra che la Generazione Z si sta orientando verso settori in rapida crescita come l'informatica, la sanità e i servizi finanziari per raggiungere i propri obiettivi di carriera a lungo termine.

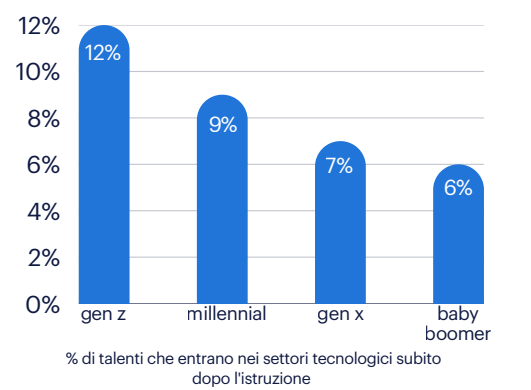
In particolare, il settore tecnologico è diventato una destinazione primaria. Anche se iniziano la loro carriera altrove, i settori tecnologici sono la destinazione principale per i talenti della Generazione Z. Hanno registrato un incremento netto del 70%, il che significa che per ogni 100 lavoratori della Generazione Z che lasciano altri settori, 70 si spostano nel settore tecnologico.

Una tendenza degna di nota è il loro passaggio diretto dall'istruzione superiore al settore, superando tutte le generazioni precedenti.

Ciò rappresenta un cambiamento fondamentale nel percorso di crescita dei talenti. Questo sta avvenendo proprio mentre i ruoli tradizionali entry-level nel settore tecnologico si stanno evolvendo – con un calo del 35% di tali posizioni da gennaio 2024 – rendendo ancora più significativa la capacità della Generazione Z di entrare direttamente nel settore.

Per i datori di lavoro, ciò evidenzia la necessità di creare nuovi percorsi non lineari che catturino questo bacino di talenti ambizioso e nativo digitale.

ingresso diretto in ruoli tecnologici provenienti dall'istruzione superiore per generazione

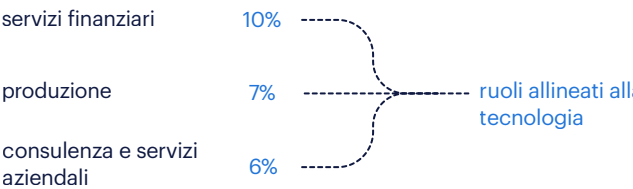


ingresso diretto in diversi settori dell'istruzione superiore per generazione

generazione	settori comuni di ingresso	settori in guadagno netto	autisti
gen Z	vendita al dettaglio, servizi finanziari	IT/tecnologia, sostenibilità	flessibilità, tecnologia, benessere
millennial	vendita al dettaglio, finanza, consulenza	software, IT, consulenza	innovazione, progressione
gen X	vendita al dettaglio, affari, consulenza	ingegneria, costruzione	stabilità, leadership
baby boomer	affari, vendita al dettaglio	edilizia, sanità	competenza, continuità

flusso di talenti della generazione Z: dai settori tradizionali alla tecnologia

Un numero significativo di talenti della Generazione Z sta passando da altri settori a ruoli tecnologici.





conclusione e raccomandazioni
valorizzare
l'ambizione
della gen Z.

sbloccare il potenziale della generazione Z: la mossa per i datori di lavoro

Di fronte a percezioni contrastanti e contrastanti del mondo del lavoro, i datori di lavoro dovranno apportare un cambiamento strategico se vogliono attrarre e trattenere i talenti della Generazione Z e formare i leader di domani.

Queste percezioni contrastanti creano una mentalità professionale unica: la Generazione Z è sicura della propria capacità di apprendere, ma è pronta ad abbandonare il lavoro se non intravede un percorso chiaro; è disposta a cercare nuovi ruoli, ma non ha la convinzione che il lavoro dei suoi sogni sia raggiungibile; è un'utilizzatrice ottimista dell'intelligenza artificiale, ma è profondamente preoccupata per il suo impatto a lungo termine sia sulla propria carriera che sulla disponibilità di lavori entry-level.

Con l'aumento della scarsità di talenti nei prossimi anni, le organizzazioni devono comprendere le preoccupazioni e le esigenze di questa fascia demografica e reagire in modo efficace. Presto saranno necessari nei ruoli di middle management, man mano che i Millennials raggiungeranno posizioni senior. Agire ora è fondamentale per costruire le solide linee guida di leadership necessarie per gli anni a venire.

distinguersi dalla massa: la mossa per i talenti della generazione Z

Sebbene la volatilità economica e i cambiamenti tecnologici rendano più difficile orientarsi nei primi percorsi di carriera, questo contesto impegnativo crea anche un momento di possibilità unico per i talenti proattivi della Generazione Z.

I dati, tuttavia, rivelano chiare strade per progredire. Sebbene si sia registrato un aumento dei talenti della Generazione Z che utilizzano l'AI per risolvere i problemi sul lavoro, solo la metà di loro attualmente utilizza l'AI per supportare la ricerca di lavoro e un quarto non utilizza mai la tecnologia per apprendere e sviluppare le proprie competenze sul lavoro. Sfruttare l'AI per accrescere le conoscenze e supportare la ricerca di nuovi ruoli potrebbe diventare un fattore di differenziazione chiave.

Gli elevati tassi di abbandono potrebbero anche rappresentare un vantaggio per i giovani talenti disposti a rimanere in un'organizzazione. Naturalmente, i datori di lavoro dovranno offrire percorsi di progressione di carriera per rendere ciò possibile, ma i talenti possono prendere l'iniziativa di avviare un dialogo aperto e franco con i responsabili di linea, in modo da definire aspettative chiare per entrambe le parti.

una nuova strada da percorrere: come talenti e datori di lavoro possono ridefinire insieme i percorsi di carriera.

Per orientare sia i datori di lavoro sia i giovani professionisti, gli esperti di Randstad hanno sintetizzato queste scoperte in quattro fasi chiave per ridefinire i percorsi di carriera per i talenti della Generazione Z.

fase 1: entrare in un mercato del lavoro in piena trasformazione

La Generazione Z vuole percepire un senso di slancio. Se non credono di essere su una traiettoria ascendente, non esiteranno a cogliere nuove opportunità.

azioni per i datori di lavoro:

Offrendo percorsi di carriera che segnano chiaramente la progressione e offrono ricompense regolari e tangibili, che si tratti di aumenti di stipendio o benefit, i datori di lavoro possono infondere fiducia nel fatto che la loro organizzazione è un luogo in cui i talenti della Generazione Z possono crescere per il futuro.

azione per i talenti:

Questa trasparenza crea una strada a doppio senso, consentendo ai talenti di informarsi in modo proattivo sul loro percorso e di creare insieme ai manager i loro piani di crescita.

fase 2: cercare la crescita, bilanciando scopo e pressione.

I datori di lavoro devono investire in programmi di sviluppo professionale precoce. Sebbene l'intelligenza artificiale sia ora in grado di gestire alcuni dei compiti che tradizionalmente questi ruoli avrebbero svolto, la mancata creazione di nuovi percorsi potrebbe portare a significative lacune di conoscenza negli anni successivi, con l'abbandono del mondo del lavoro da parte dei talenti più anziani.

azioni per i datori di lavoro:

Coltivare i talenti significa oggi ridefinire i ruoli entry-level, allontanandoli da compiti semplici e puntando sullo sviluppo di competenze quali il pensiero critico e la creatività.

azione per i talenti:

Mentre i datori di lavoro si assumono la responsabilità di proporre nuovi progetti, i talenti della Generazione Z devono cogliere le opportunità per dimostrare il loro valore unico e non automatizzabile.

fase 3: utilizzare l'intelligenza artificiale e l'apprendimento autodiretto

In quanto generazione di nativi digitali, la Generazione Z si aspetta che la propria esperienza di apprendimento sul lavoro rifletta i metodi e le tecniche a cui si è abituata a scuola e nella vita personale.

azioni per i datori di lavoro:

I datori di lavoro dovrebbero offrire opportunità di formazione pratica, tecnologicamente avanzate e incentrate sul digitale, compreso l'uso di strumenti di intelligenza artificiale.

azione per i talenti:

In questo caso, il successo richiede una partnership: i datori di lavoro possono creare forum di discussione, mentre i talenti dovrebbero prendere l'iniziativa di esprimere i propri stili di apprendimento preferiti e utilizzare gli strumenti disponibili per migliorare costantemente le proprie competenze.

fase 4: ridefinire il significato della lealtà

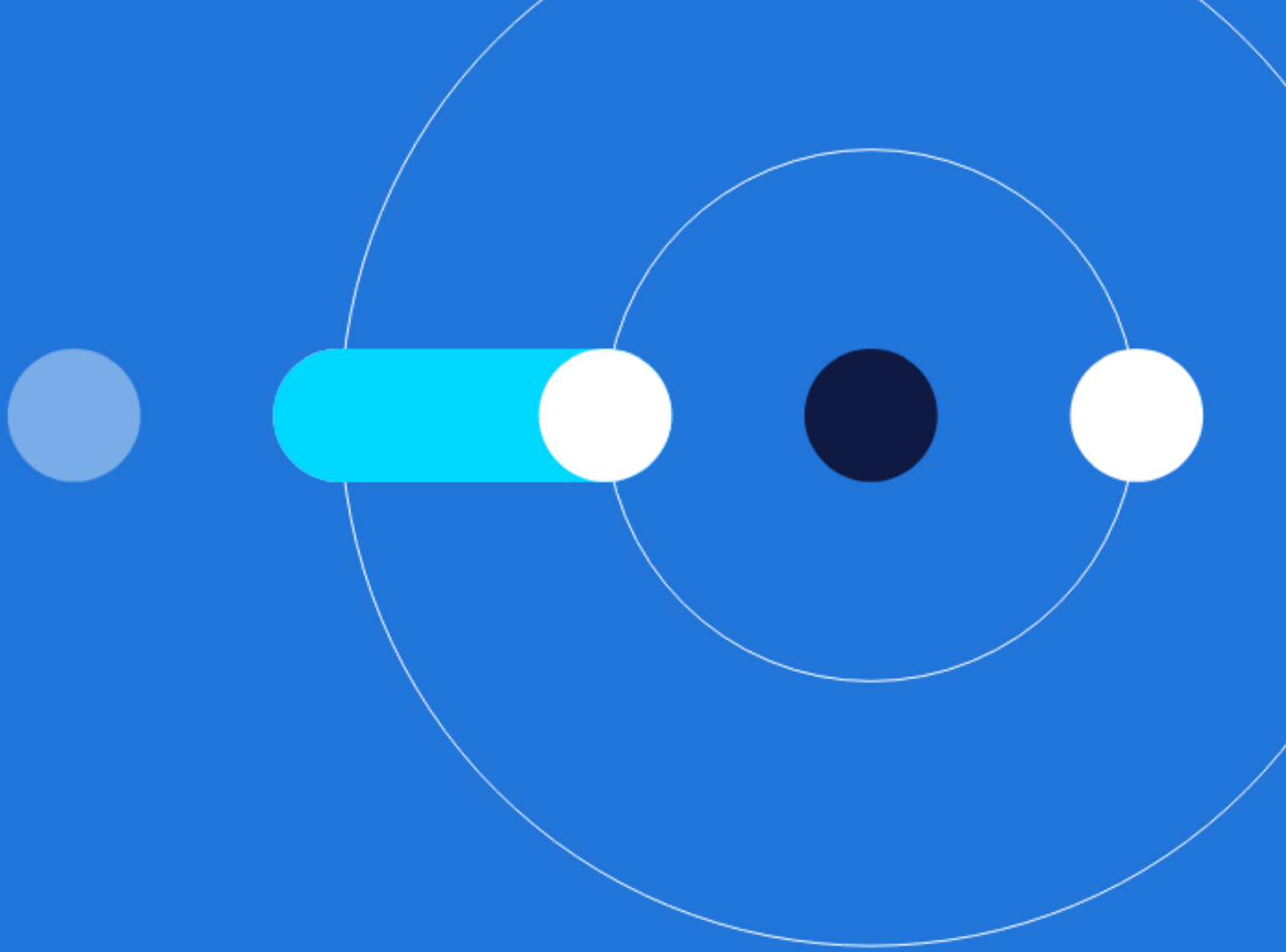
I dati mostrano che i talenti della Generazione Z provano un forte senso di insicurezza. Le opportunità di sviluppo devono andare oltre le competenze, stimolando la fiducia in se stessi e la lealtà.

azioni per i datori di lavoro:

Creare una cultura che accresca la fiducia e sostenga i giovani talenti nel superare gli svantaggi del passato contribuirà a creare una forza lavoro preparata per il futuro.

azione per i talenti:

Lavorando in un ambiente di supporto, i talenti possono rafforzarsi e sviluppare la propria resilienza cercando dei mentori, monitorando i risultati personali e creando reti di colleghi per gestire lo stress sul posto di lavoro.



let's start a
conversation.



randstad

partner for talent.