

Talent Trends

in the hospitality industry

powered by **hosco.**

Giugno 2021



la Scuola
di Stresa



hosco.
Empowering Hospitality

INTRODUZIONE

TALENT TRENDS IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Per decenni, il settore dei viaggi e del turismo è stato uno dei motori principali dell'economia globale, supportando 1 posto di lavoro su 10 a livello mondiale (WTTC). Ma la crisi mondiale causata dalla COVID-19 ha messo a repentaglio 120 milioni di posti di lavoro legati direttamente al turismo (OMT).

I professionisti del settore turistico e alberghiero sono stati costretti a cercare opportunità in altri settori, poiché alcuni si sono ritrovati disoccupati per mesi, molti per oltre un anno. Ora che la maggior parte delle aziende del nostro ambito è in fase di riapertura, il settore si trova a dover affrontare una nuova sfida: la carenza di talenti.

Per contribuire alla riattivazione del settore e al recupero della forza lavoro, Hosco ha condotto un sondaggio esaustivo da cui ha estrapolato il report "Talent Trends in the Hospitality Industry".

1.317 talenti del settore turistico e alberghiero, dagli studenti ai professionisti senior, hanno risposto a un questionario approfondito che riguardava diverse aree, dalla loro propensione a tornare a lavorare nel nostro settore fino ai loro interessi professionali e motivazioni quando si iscrivono a una nuova offerta di lavoro.

Il sondaggio Talent Trends in the Hospitality Industry è stato svolto tra il 20 e il 31 maggio 2021.

INDICE

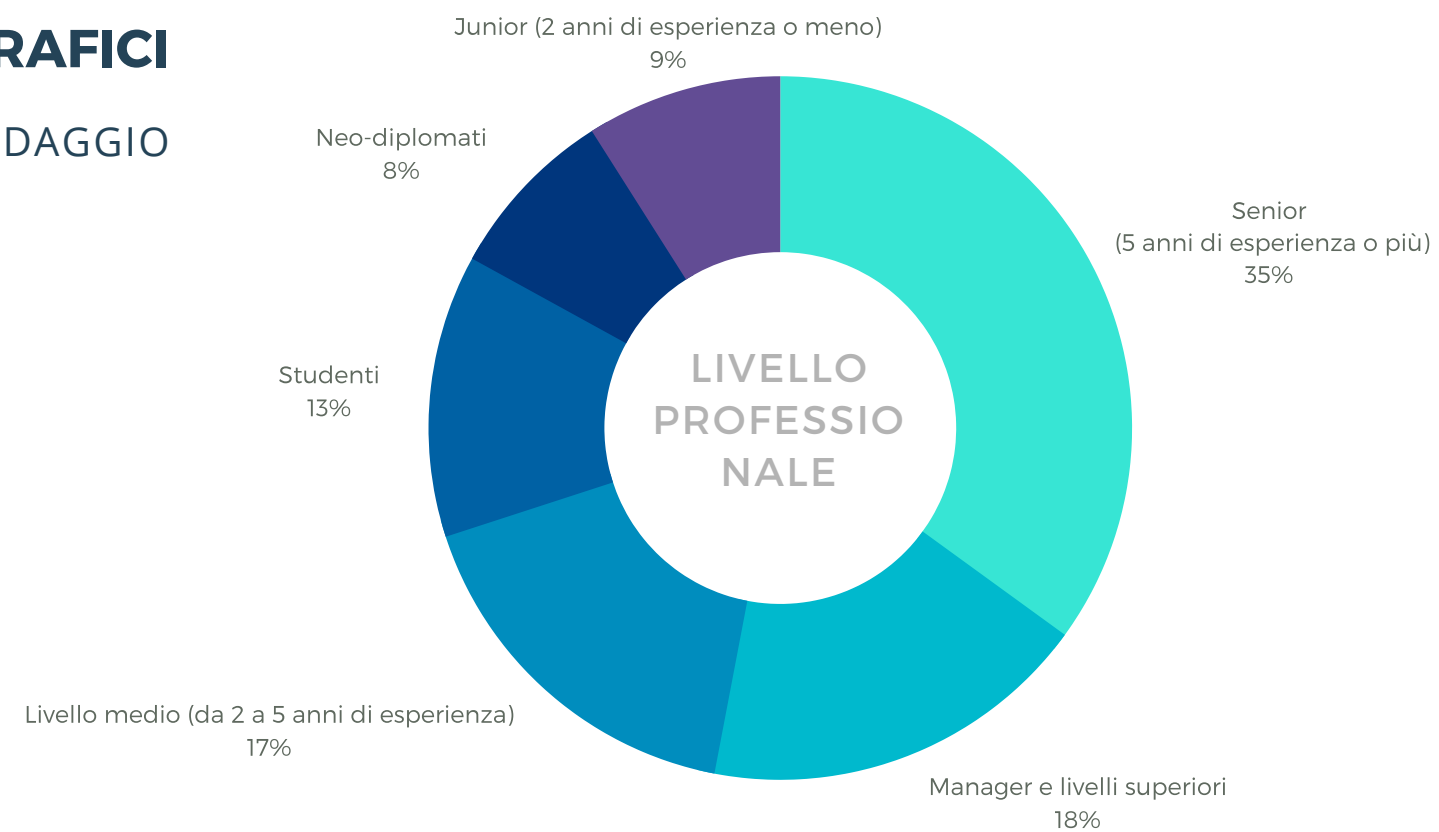
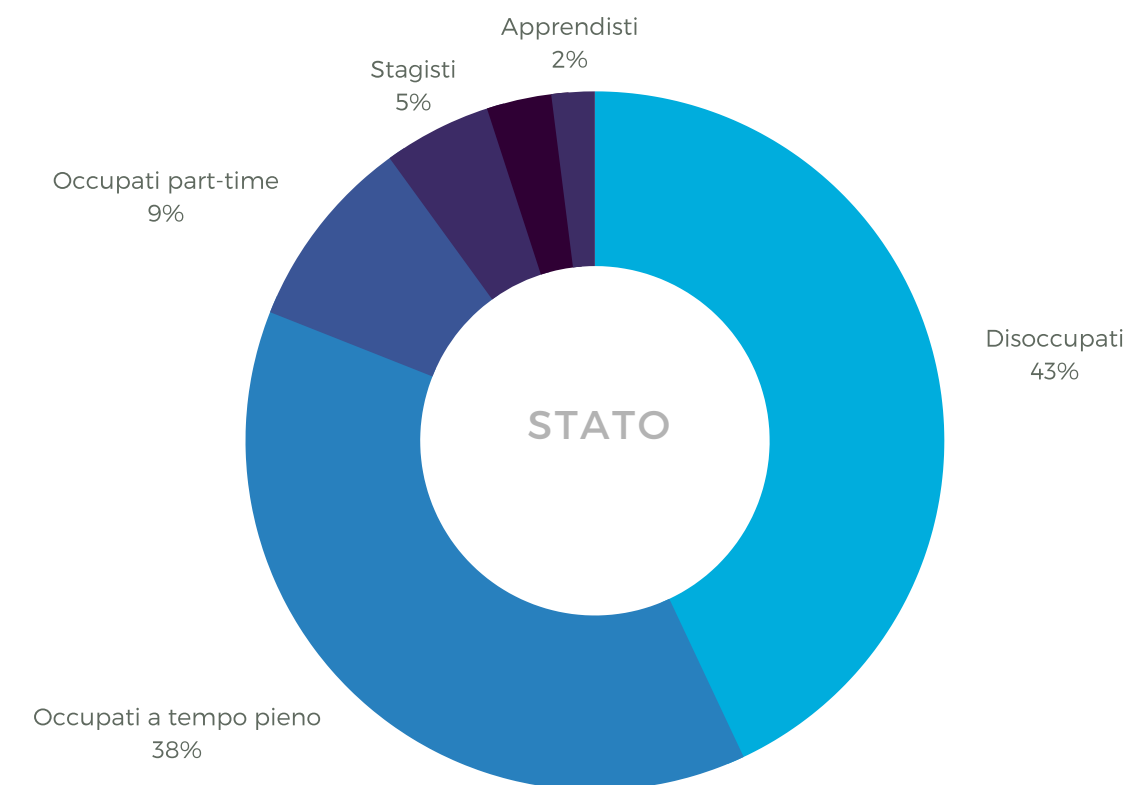
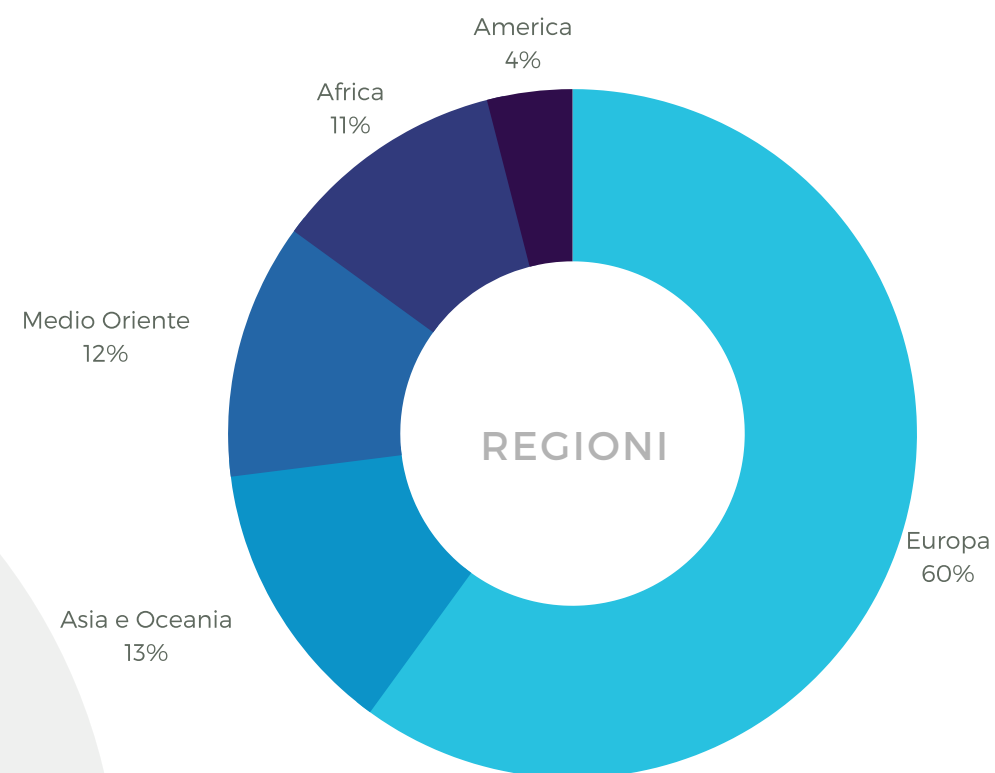
TALENT TRENDS IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Pagine:

1. Dati demografici del sondaggio
2. Impatto della COVID-19 sulla forza lavoro del settore turistico e alberghiero
3. Impatto della COVID-19 sui diversi livelli professionali
4. Interesse dei candidati verso i lavori in ambito turistico e alberghiero e non
5. Intenzione dei talenti di tornare a lavorare nel settore turistico e alberghiero quando questo si riprenderà
6. Motori chiave delle richieste di assunzione
7. Principali frustrazioni dei candidati
8. Metodi di preparazione dei candidati ai colloqui di lavoro
9. Come migliorare l'attrazione e il coinvolgimento dei talenti
10. Prospettive del report
11. Risorse

DATI DEMOGRAFICI

PARTECIPANTI AL SONDAGGIO

**LIVELLO
PROFESSIO
NALE****STATO****REGIONI****LOCALITÀ
PRINCIPALI**

- 1.FRANCIA
- 2.ITALIA
- 3.SPAGNA
- 4.UAE
- 5.SVIZZERA
- 6.UK

IMPATTO DELLA COVID-19

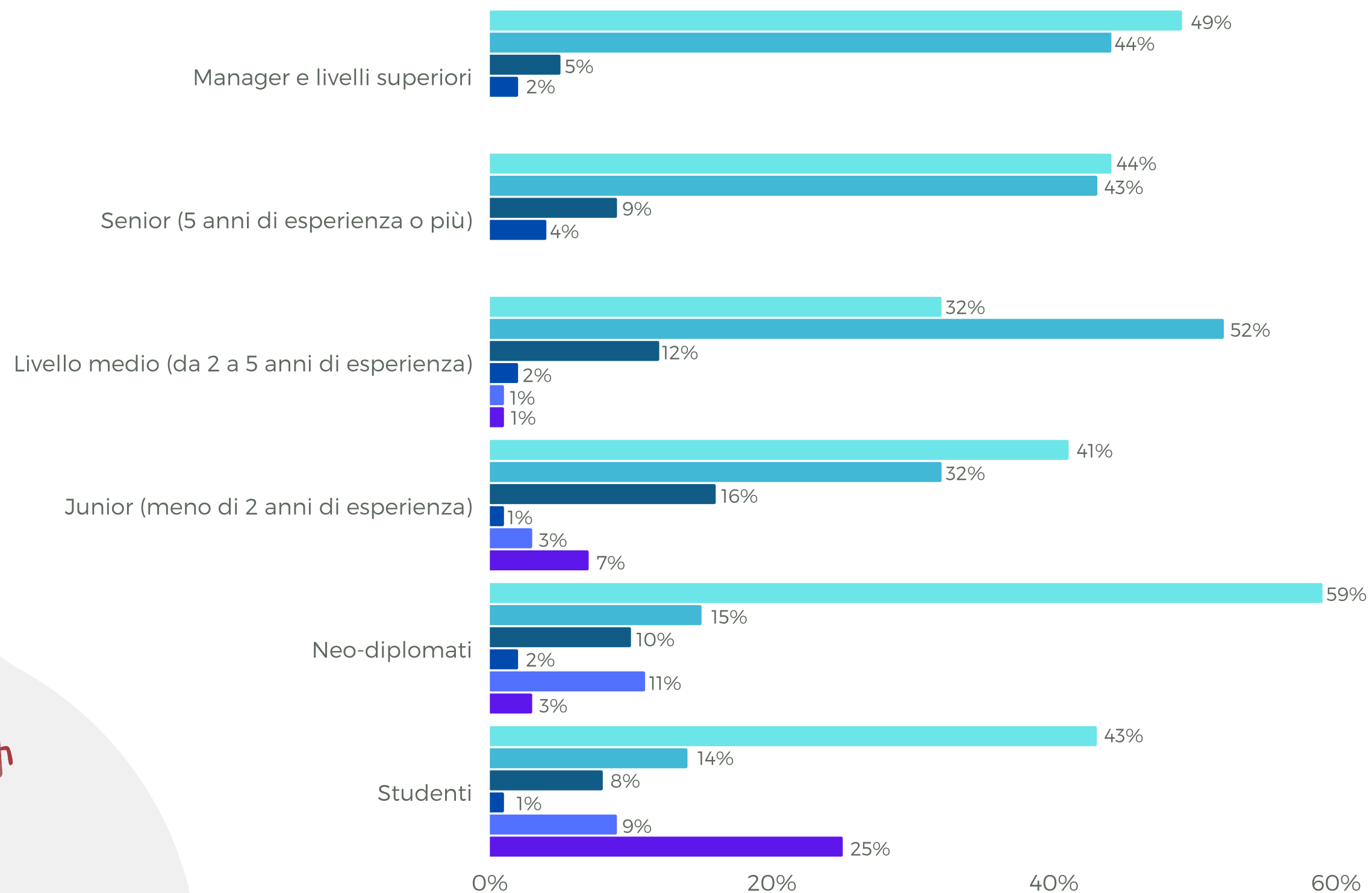
SULLA FORZA LAVORO DEL SETTORE TURISTICO E ALBERGHIERO



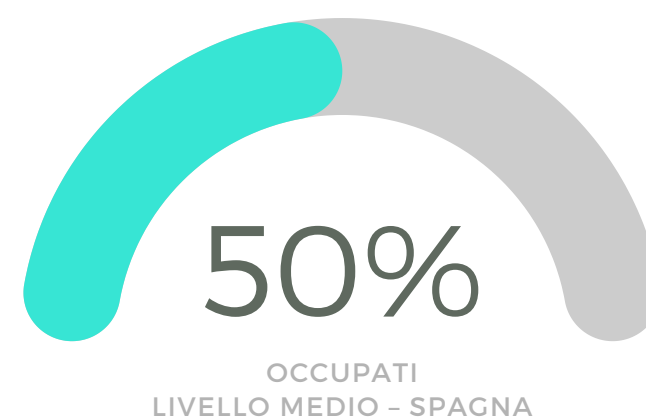
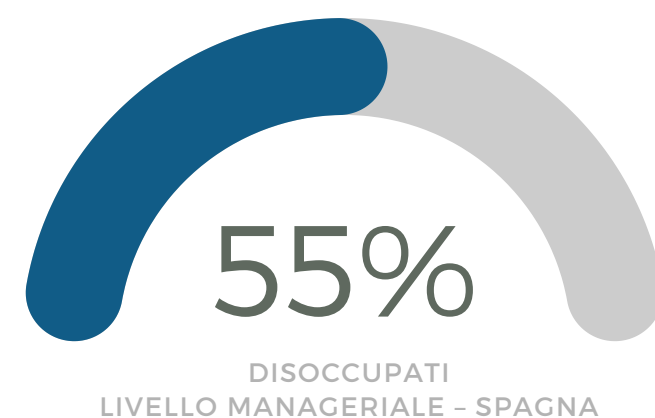
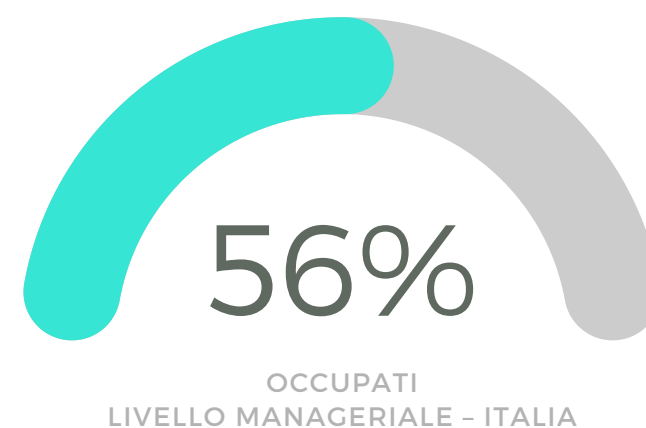
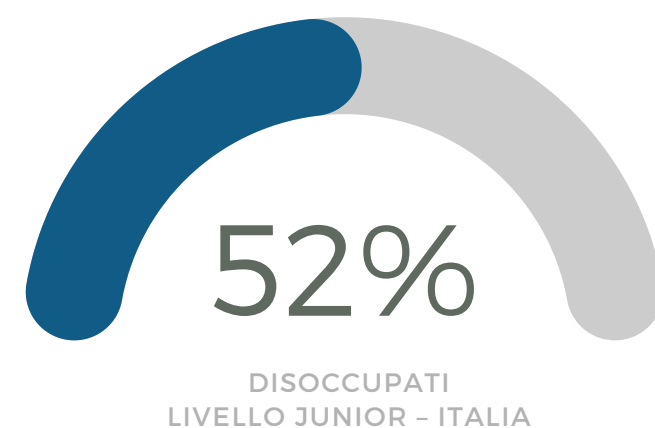
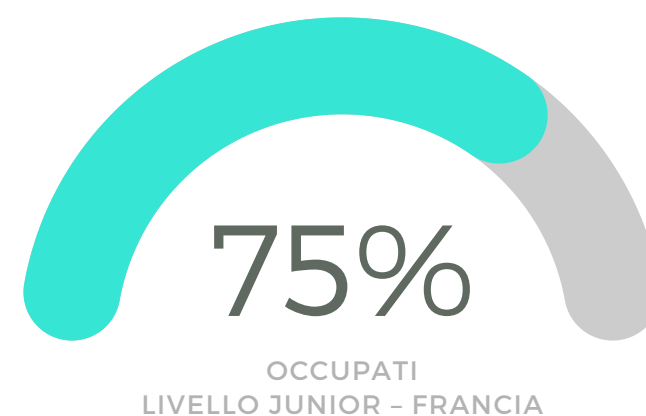
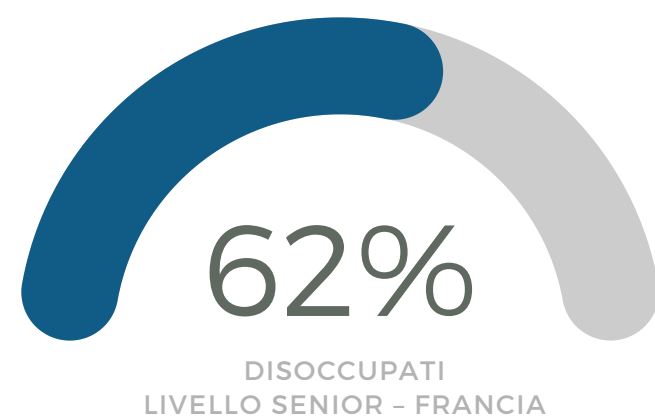
FIGURA 1

Stato occupazionale

- Disoccupati
- Occupati a tempo pieno
- Occupati part-time
- In cassa integrazione
- Apprendisti
- Stagisti



IN ORDINE, DALL'ALTO IN BASSO E DA SINISTRA A DESTRA, FIGURE 2, 3, 4, 5, 6 E 7



LA COVID-19 HA AVUTO UN IMPATTO DIVERSO SUI DIVERSI LIVELLI PROFESSIONALI

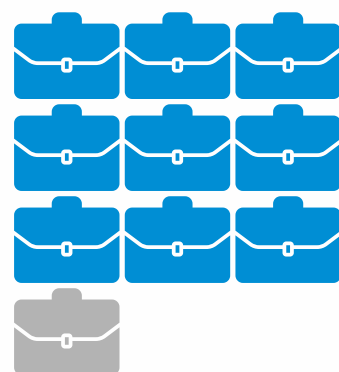
Prendendo la figura 1 di pagina 2 come parametro di riferimento dell'impatto della COVID-19 sull'occupazione, possiamo vedere che i neo-diplomati sono stati colpiti più duramente dalla crisi, con livelli di disoccupazione complessivi che hanno raggiunto il 59%.

I grafici di questa pagina rappresentano Francia, Italia e Spagna (le nostre località principali), e le figure 2, 4 e 6 mostrano i livelli professionali con il secondo tasso di disoccupazione più alto (dopo i neodiplomati) per ognuno di questi paesi.

Le figure 3, 5 e 7 mostrano i livelli professionali con il più alto tasso di occupazione (a tempo pieno e part-time nel complesso) per valutare quali livelli professionali hanno mantenuto il proprio posto di lavoro durante la crisi, o sono stati recentemente assunti.

Ad esempio, il 62% dei professionisti senior (5 anni di esperienza o più) sono disoccupati in Francia, 18 punti percentuali sopra il valore di riferimento del 44%. Al contrario, il 75% dei professionisti junior (2 anni di esperienza o meno) hanno affermato di lavorare a tempo completo o parziale, 27 punti percentuali sopra quanto mostrato dalla figura 1, il 48%.

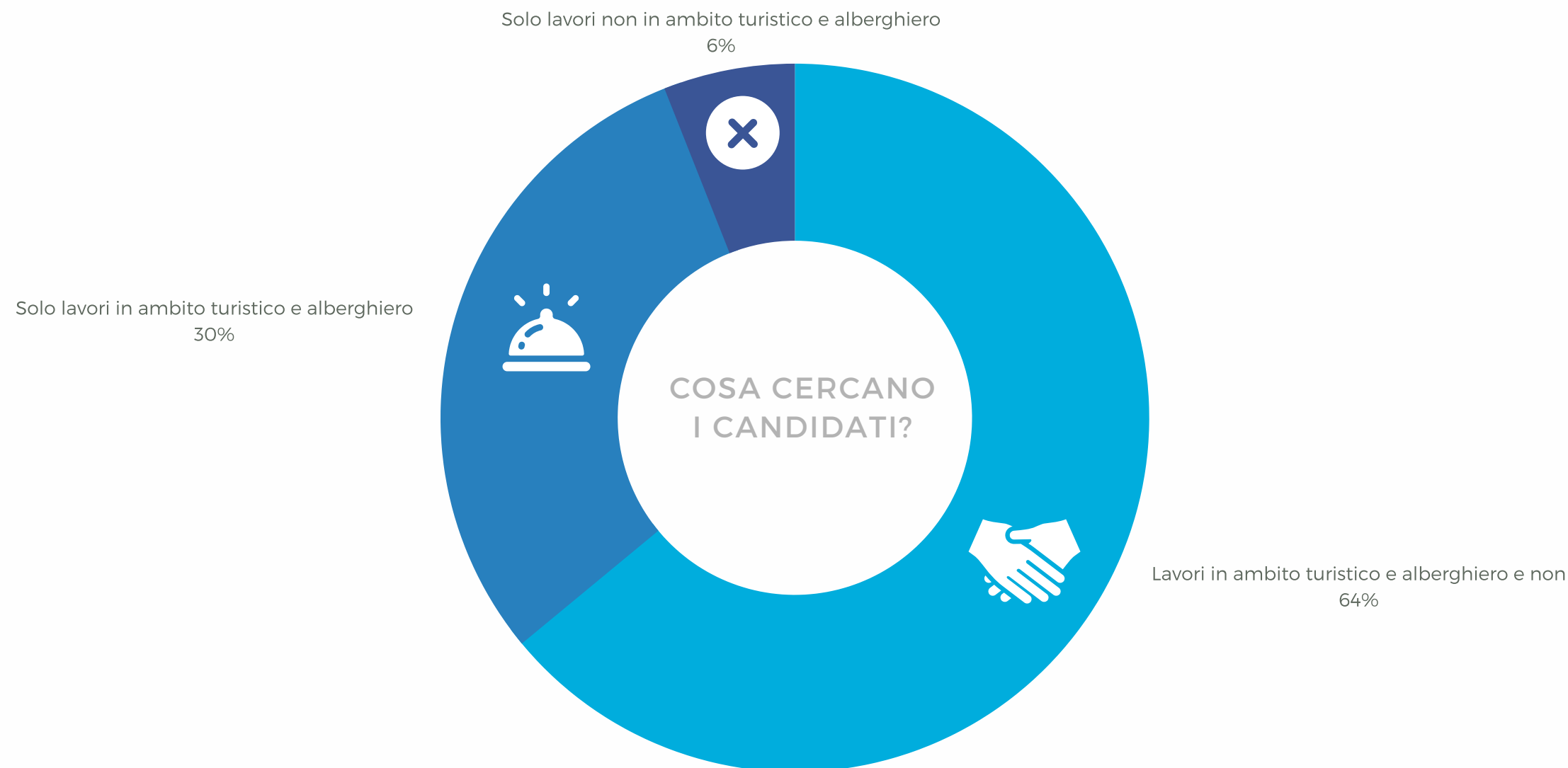
IN ORDINE, DALL'ALTO IN BASSO, FIGURE 8 E 9



9 talenti del settore turistico e alberghiero su 10 cercano lavoro



1 su 3 cerca lavoro **solo** in ambito turistico e alberghiero

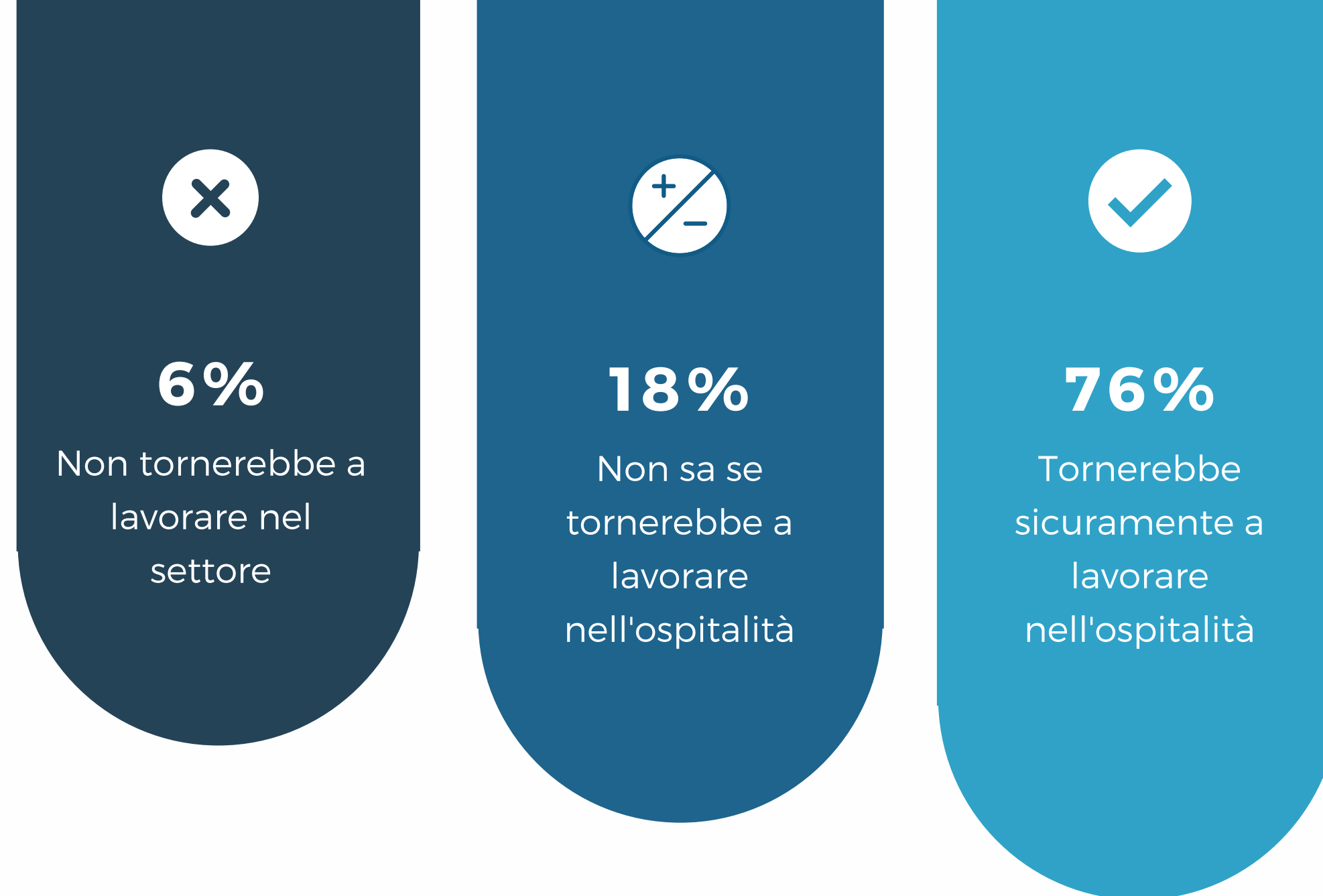


LA MAGGIOR PARTE DEI PROFESSIONISTI DEL SETTORE TURISTICO E ALBERGHIERO CERCA LAVORO IN AMBITO VIAGGI E TURISMO

Con la pandemia, il settore viaggi e turismo ha affrontato la sua maggiore crisi fino a oggi. Tuttavia, anche se ha sofferto più di altri settori, i talenti che hanno scelto l'ospitalità come professione vogliono rimanervi.

9 intervistati su 10 (88%) hanno affermato di cercare attualmente lavoro e, di questi, il 45% sta lavorando a tempo pieno o part-time. I dati in figura 8 e 9 mostrano che la maggior parte dei candidati in cerca di opportunità lo fanno nel settore turistico e alberghiero.

1 su 3 ha affermato di cercare solo lavori nel settore turistico e alberghiero, e 2 su 3 di essere aperti a opportunità non legate all'ospitalità. È una notizia positiva per il settore, che adesso deve trovare il giusto modo per raggiungere questi profili leali a questo ambito.



IN ORDINE, DA SINISTRA A DESTRA, FIGURE 10, 11 E 12

IL SETTORE TURISTICO E ALBERGHIERO PUÒ RECUPERARE I TALENTI PERDUTI, MA DEVE AGIRE IN FRETTA

Per valutare l'interesse dei candidati nei confronti del settore turistico e alberghiero e di altri settori, abbiamo chiesto loro: Torneresti a lavorare nel settore turistico e alberghiero quando questo si riprenderà? Come mostrato dalla figura 12, il 76% degli intervistati afferma che tornerebbe a lavorare nel settore dei viaggi e del turismo.

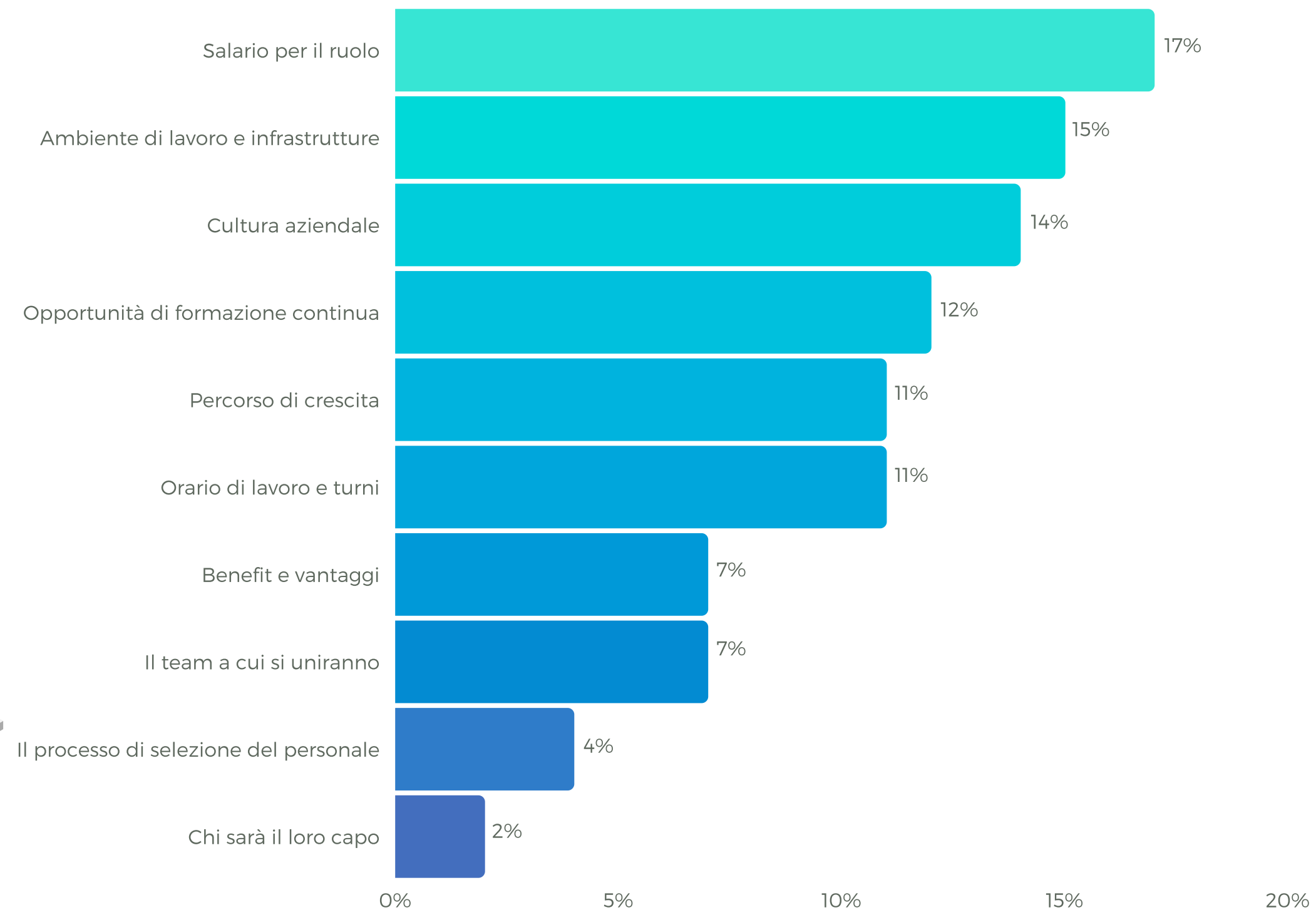
Tuttavia, indagando più a fondo sulla lealtà al settore per livello professionale, abbiamo trovato che il 27% dei professionisti senior (5 anni di esperienza o più) non sono sicuri o non sono disposti a voler lavorare nuovamente nel settore turistico e alberghiero. Un dato forse ancora più preoccupante, anche il 31% degli attuali studenti in ambito alberghiero e turistico la pensa allo stesso modo.

Questi due segmenti professionali (studenti e senior) sono gli unici due ad aver superato la media del 24% di coloro che non sono sicuri o non sono disposti a lavorare nuovamente in un'azienda del settore turistico e alberghiero (figure 10 e 11). Questo dato potrebbe significare una perdita considerevole di talenti attualmente qualificati e la perdita di un bene futuro insostituibile per tutti i soggetti interessati.

MOTORI CHIAVE DELLE RICHIESTE DI ASSUNZIONE



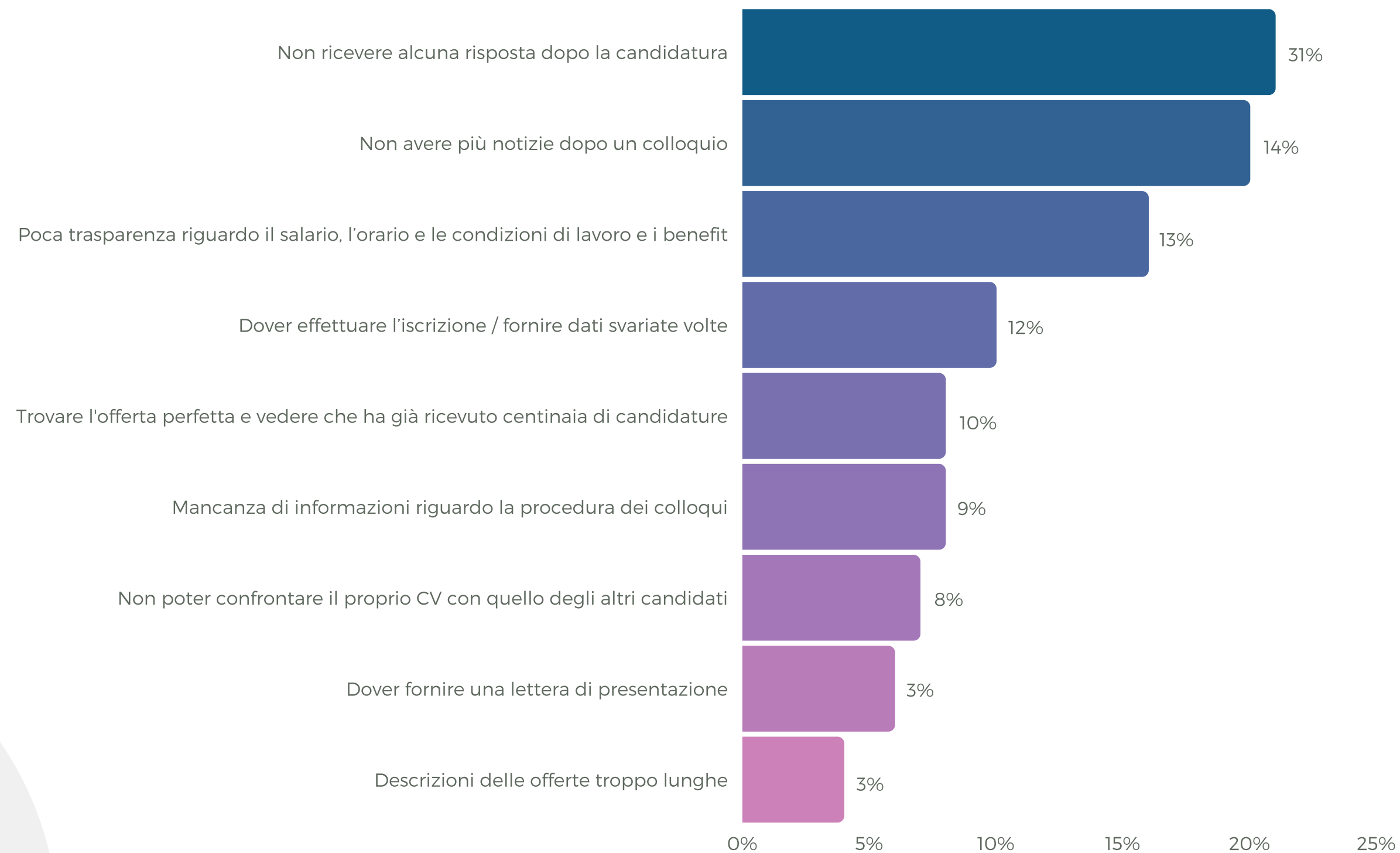
FIGURA 13



LE PRINCIPALI FRUSTRAZIONI DEI CANDIDATI



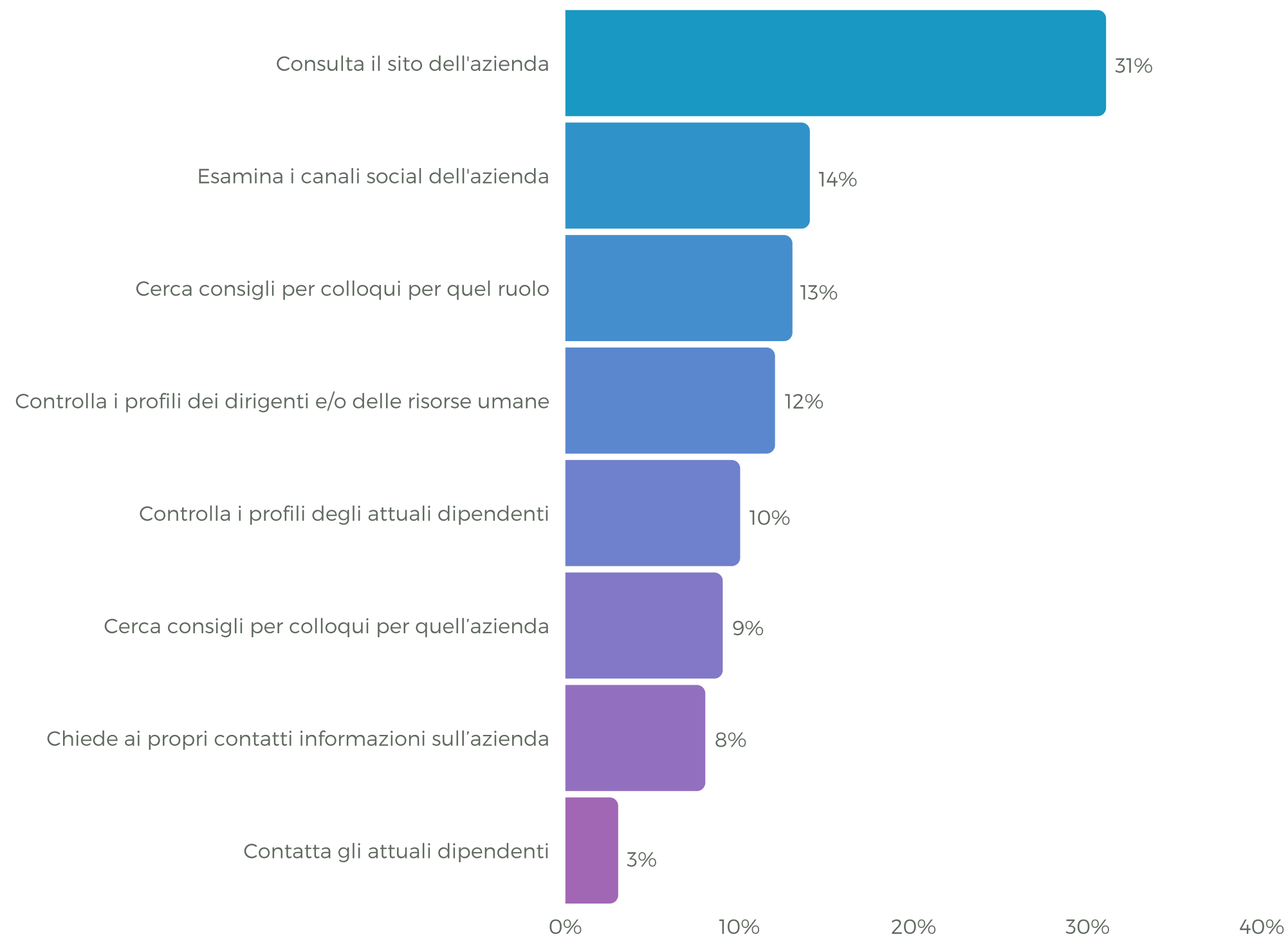
FIGURA 14



RICERCA E PREPARAZIONE PER IL COLLOQUIO DI LAVORO



FIGURA 15





7%

Cerca lavoro su
piattaforme social
come Facebook



18%

Cerca lavoro su
mezzi di
comunicazione
digitali e cartacei



75%

Cerca lavoro su
bacheche digitali
e reti professionali

IN ORDER, FROM LEFT TO RIGHT, FIGURES 16, 17, AND 18

TRASPARENZA, FEEDBACK E UN PROCESSO DI CANDIDATURA AGILE SONO FONDAMENTALI PER POTENZIARE L'ATTRAZIONE E IL COINVOLGIMENTO DEI CANDIDATI

Quali sono i modi più efficaci e incisivi di attrarre e coinvolgere i migliori talenti? La competizione per essere il datore di lavoro prescelto è aumentata anno dopo anno, e la carenza di talenti è un problema reale che molte aziende del settore turistico e alberghiero stanno riscontrando.

Le figure da 13 a 18 offrono una panoramica approfondita dei diversi elementi che potrebbero spingere i candidati migliori a valutare di iscriversi a un'offerta di lavoro. Si tratta di una combinazione tra:

1. Scrivere descrizioni dell'offerta esaustive
2. Essere aperti e trasparenti riguardo il pacchetto retributivo
3. Mostrare i valori e la cultura aziendale sul proprio sito internet e sui suoi profili social (parti chiave dell'employer branding)
4. Pubblicare offerte di lavoro su reti professionali quali Hosco
5. Fornire un feedback sin dalle prime fasi della selezione

Quest'ultimo aspetto (punto 5) è cruciale per tenere alto il coinvolgimento dei candidati e per proteggere la reputazione dell'azienda come datore di lavoro. Tieni presente sempre che i candidati vogliono conoscere lo stato della propria candidatura: se è stata ricevuta, presa in considerazione o scartata. Lo stesso vale per il processo dei colloqui: si aspettano di essere informati.

PROSPETTIVE

TALENT TRENDS IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

PUNTI SALIENTI

9 talenti del settore turistico e alberghiero su 10 cercano lavoro attivamente.

Il 94% è interessato alle opportunità del settore turistico e alberghiero, dei quali il 30% si sta concentrando solo sulle offerte di questo settore.

Il 76% di coloro che cercano lavoro, in ambito ospitalità o meno, tornerebbe a lavorare nel settore non appena si riprende.

Le aziende hanno una base qualificata tra cui scegliere: neodiplomati, profili senior e manageriali, il cui tasso di disoccupazione è il più alto dei sei livelli professionali.

PUNTI NEGATIVI

Il 59% dei neodiplomati del settore turistico e alberghiero afferma di essere senza lavoro. Il settore deve agire in fretta prima che altri settori li assorbano.

Il 27% dei talenti senior (5 anni di esperienza o più) e il 30% degli studenti in ambito alberghiero e turistico non sono sicuri o non sono disposti a lavorare nel settore turistico e alberghiero neppure dopo la relativa ripresa.

VISIONE D'INSIEME

Le aziende del settore turistico e alberghiero hanno la possibilità di riprendersi i talenti persi a tutti i livelli, dagli attuali studenti ai professionisti a livello manageriale. Tuttavia, la competizione per assicurarsi i migliori candidati diventerà sempre più impegnativa man mano che il settore si riprenderà.

In questo report, abbiamo identificato la mancanza di trasparenza delle aziende riguardo salari, benefit, ambiente di lavoro, e che le aziende con una buona cultura e una buona reputazione saranno avvantaggiate. È essenziale non dimenticare che dare un feedback ai candidati lungo l'intero processo di selezione è fondamentale per tenerli coinvolti e disposti a lavorare per la propria azienda.

RISORSE

QUESTI 5 ARTICOLI E GUIDE
POSSONO AIUTARTI A RAGGIUNGERE
I TUOI OBIETTIVI DI ASSUNZIONE

[Come creare un piano di assunzioni per il settore dell'ospitalità](#)

[Come creare piani di assunzione mirati per la generazione Z](#)

[10 consigli per creare offerte di lavoro nel turismo](#)

[5 modi per mantenere alto il coinvolgimento dei dipendenti](#)

[6 consigli per migliorare l'employer branding sui social](#)

COME POSSIAMO AIUTARTI?

Se hai dubbi o domande, non esitare a contattarci all'indirizzo
info@associazionehospes.it

Il report "Talent Trends in the Hospitality Industry, giugno 2021" tratta, in termini generali, l'impatto che la COVID-19 ha avuto sulla forza lavoro del settore turistico e alberghiero. Ti consigliamo di richiedere un orientamento professionale prima di intraprendere azioni o apportare modifiche al tuo piano di assunzioni in base ai contenuti del presente report. Hosco declina ogni responsabilità per eventuali misure adottate o sospese in virtù delle informazioni contenute nel report "Talent Trends in the Hospitality Industry, giugno 2021".



la Scuola
di Stresa

hosco.
Empowering Hospitality