

Indicatori 2018

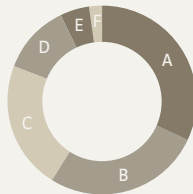
Ogni anno oltre 1000 candidati ci affidano una consulenza professionale personalizzata. 9 su 10 candidati consigliano ad altri la nostra consulenza. I risultati e la qualità della nostra consulenza vengono regolarmente registrati e analizzati in forma anonima. Questi indicatori si basano sulle informazioni ricevute da 1450 candidati provenienti da 182 aziende e sono validi per la Svizzera nel 2018.



AZIENDE CHE LICENZIANO

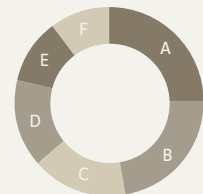
SETTORI INTERESSATI

A Banche & Assicurazioni	32%
B Pharma & Life Science	27%
C Industria	22%
D Business Services & Prestazioni ..	12%
E FMCG & Commercio	5%
F Informatica	2%



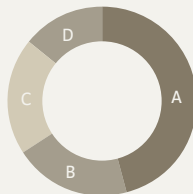
FUNZIONI INTERESSATE

A Sales & Marketing	25%
B Finanza & Controlling	22%
C Funzioni dirigenziali & Business Support	16%
D Ricerca & Sviluppo	15%
E Informatica & Logistica	11%
F Altre	10%



MOTIVI DI LICENZIAMENTO

A Ristrutturazione e M&A	46%
B Riduzione del personale	20%
C Bassa performance	20%
D Motivi personali	14%



PERSONALE INTERESSATO (COSIDDETTI CANDIDATI)

SESSO

Uomini	62%
Donne	38%



ETÀ

> 50 anni	34%
40 - 50 anni	44%
30 - 40 anni	20%
< 30 anni	2%



LIVELLI GERARCHICI

Executives (DG)	19%
Management	36%
Quadri	28%
Specialisti	17%





SUCCESSO DELLA RICERCA DI UNA NUOVA OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DURATA DELLA RICERCA in base all'età

> 50	6.8 mesi
40 – 50	5.2 mesi
30 – 40	4.3 mesi
< 30	3.6 mesi



DURATA DELLA RICERCA

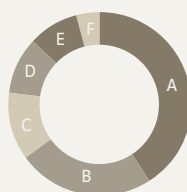
in base ai «punti di forza» del profilo del candidato

“Complessa”	11.8 mesi
“Media”	5.8 mesi
“Facile”	3.8 mesi



SUCCESSO DEI CANALI DI RICERCA

A Rete personale	41%
B Offerte di lavoro pubblicate	24%
C Lavoro autonomo	12%
D Candidatura spontanea	10%
E Headhunter / Agenzia di collocamento	9%
F Social Media	4%



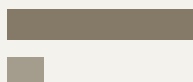
NOTA SUI «PUNTI DI FORZA» DEL PROFILO DEL CANDIDATO

Trovare un'occupazione determinata dipende essenzialmente da quattro fattori i) età, ii) anzianità di servizio, iii) funzione / competenza e iv) situazione personale del candidato. In altre parole quanto maggiore è l'età, l'anzianità di servizio, la specificità della competenza, tanto più „stimolante“ è il profilo.

MOBILITÀ SETTORIALE & FUNZIONALE

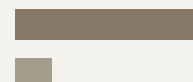
SETTORI DELLA NUOVA ATTIVITÀ (mobilità settoriale)

Stesso settore	75%
Cambio di settore	25%



FUNZIONI DELLA NUOVA ATTIVITÀ (mobilità funzionale)

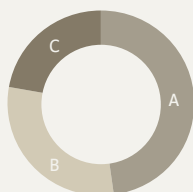
Funzione adeguata	75%
Cambio di funzione	25%



ANDAMENTO DEI SALARI

SALARIO NELLA NUOVA ATTIVITÀ

A Salario maggiore	22%
B Salario minore	48%
C Salario adeguato	30%



ANDAMENTO DEL SALARIO IN BASE ALLE CONDIZIONI

Tutte le nuove assunzioni	0%
Dopo la perdita dell'impiego	-9%
Dopo un reclutamento diretto	+13%

