



FutureJobs

Quale futuro per le
competenze nel settore
biotech?

12 maggio 2021

Lo studio predittivo

LO STUDIO

Lo studio «*Il futuro delle competenze in Italia*», condotto da EY e ManpowerGroup, ha consentito di sviluppare un **modello predittivo** della domanda di profili e competenze in Italia nei prossimi 10 anni utile a:

- 1 Identificare le professioni in **crescita/decrecita**
- 2 Identificare le **competenze e le abilità** che si associano alla crescita delle professioni
- 3 Generare previsioni sull'**evoluzione delle professioni**

OBIETTIVO

Offrire nuovi strumenti analitici a supporto di *stakeholder* pubblici e privati per ripensare gli investimenti in istruzione e formazione come investimenti di medio-lungo periodo per il recupero della capacità competitiva dei settori strategici.



LA METODOLOGIA

Analisi dei driver

Analisi dei driver di cambiamento (*megatrend*) che impatteranno l'evoluzione del mercato del lavoro nei prossimi anni

Workshop

Acquisizione strutturata di analisi di esperti mediante workshop

Analisi predittiva

Definizione, implementazione ed applicazione del modello predittivo mediante l'istruzione di un algoritmo AI

Machine learning

Chatbot

Viralizzazione di un game digitale (chatbot Telegram) rivolto ad una platea allargata di esperti del mercato del lavoro e operatori del settore volto ad ampliare la base dati.

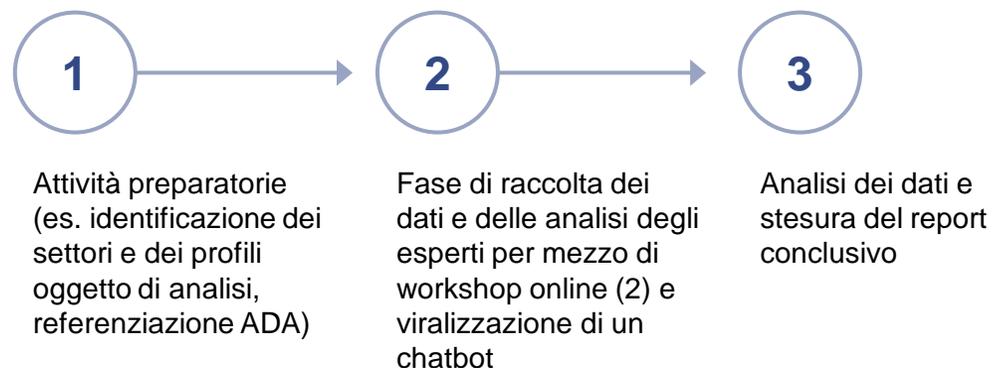
L'analisi del settore biotech

OBIETTIVO

A partire dalle esperienze compiute all'interno dello studio 2020, e allo scopo di fornire utili **approfondimenti settoriali** nel quadro dell'**osservatorio permanente** che porterà alla realizzazione della nuova edizione dello studio, è stata realizzata una analisi di settore svolta in collaborazione con **Assobiotec**.

L'approfondimento si è concentrato su **122 professioni** del settore.

FASI



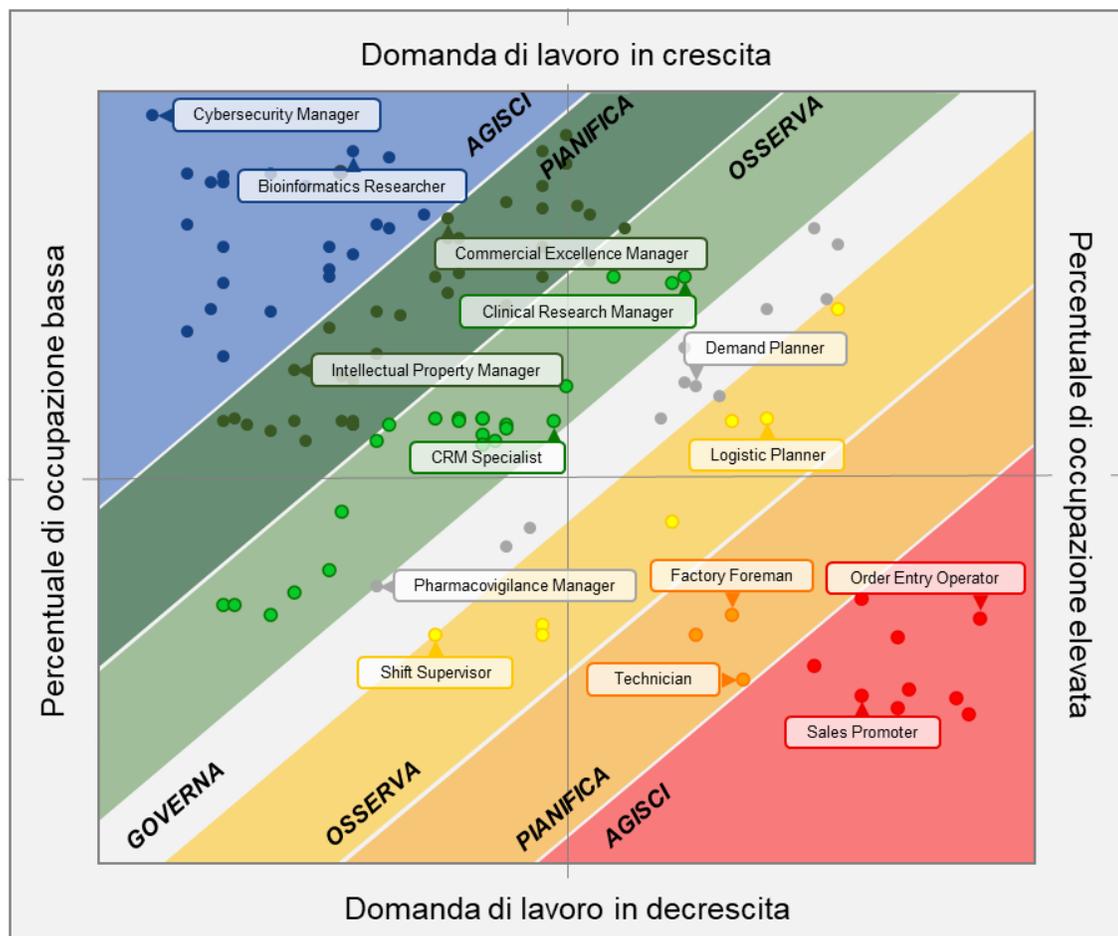
LA RACCOLTA ED ELABORAZIONE DEI DATI

I due **workshop** organizzati in collaborazione con **Assobiotec** hanno consentito di raccogliere input rilevanti da parte degli operatori del settore in grado approfondire le **dinamiche evolutive delle professioni indagate e delle competenze ad esse associate**.

Le **riflessioni** emerse durante gli incontri **hanno permesso** di tracciare un quadro di tale evoluzione alla luce delle specificità del settore e di **elaborare utili anticipazioni prospettiche** rispetto alle professionalità peculiari del settore e della relativa domanda di lavoro



La domanda di lavoro

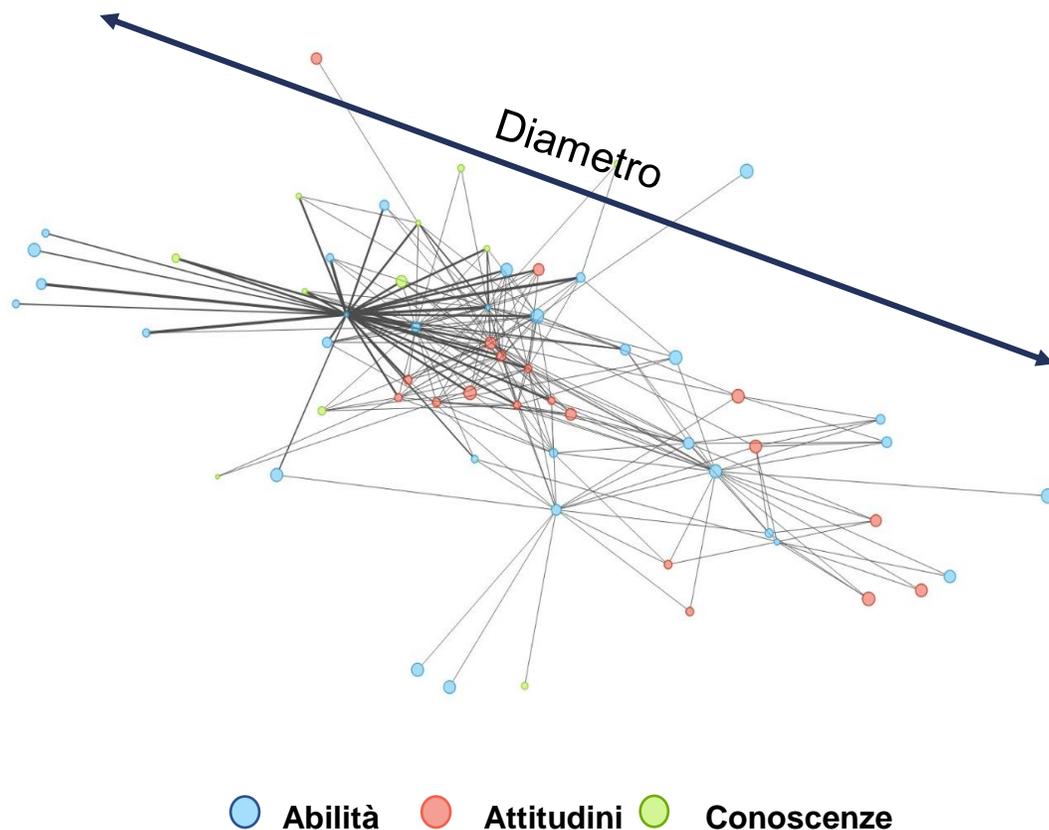


LA MAPPA RISCHIO-OPPORTUNITA'

Tutte le professioni indagate sono stimate per la loro domanda di lavoro ed in funzione dell'attuale quantità di forza lavoro occupata è stata costruita la mappa rischio-opportunità.

Professioni	Domanda di lavoro (stimata)	Zona
Cybersecurity manager	▲ 11,3%	AGISCI
Bioinformatics Researcher	▲ 10,2%	AGISCI
Commercial Excellence Manager	▲ 8,1%	PIANIFICA
Clinical Research Manager	▲ 6,3%	OSSERVA
Intellectual Property Manager	▲ 3,4%	PIANIFICA
...		
Demand Planner	▲ 2,9%	GOVERNA
Logistic Planner	▲ 1,9%	OSSERVA
Financial Business Consultant	▲ 1,8%	GOVERNA
...		
Pharmacovigilance Manager	▼ -3,3%	GOVERNA
Factory Foreman	▼ -4,2%	PIANIFICA
Order Entry Operator	▼ -4,3%	AGISCI
Technician	▼ -6,2%	PIANIFICA
Sales Promoter	▼ -6,3%	AGISCI

Il modello reticolare delle competenze



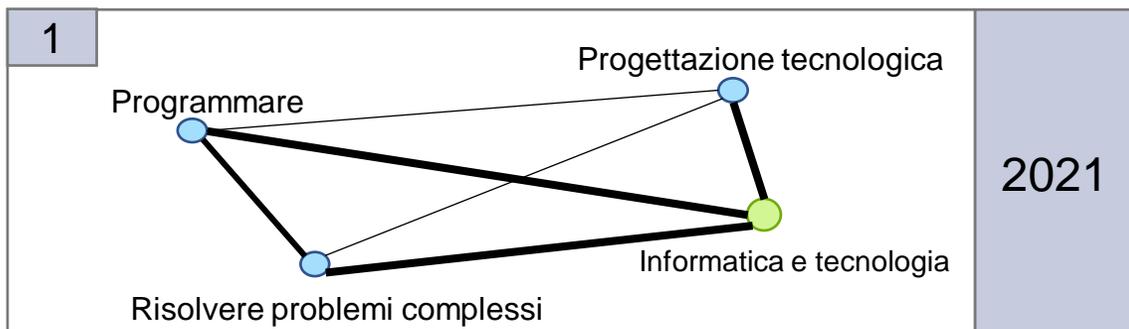
UN MODELLO INNOVATIVO PER L'ANALISI DELLE COMPETENZE

In base al reticolo delle competenze costruito per ciascuna professione ne sono state valutate alcune caratteristiche topologiche, rappresentative della complessità della professione, per valutare il cambiamento nel tempo

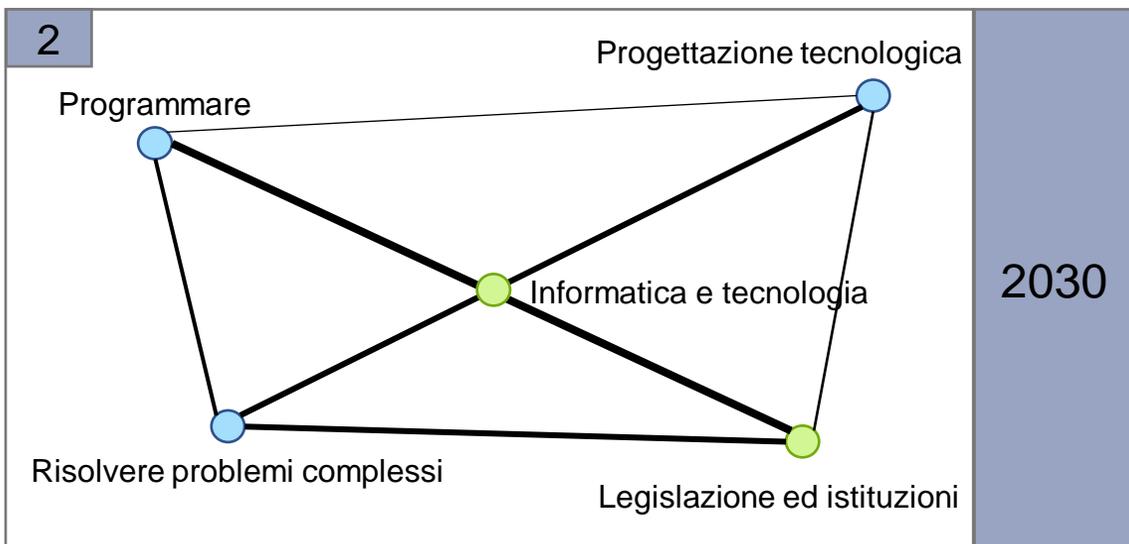
Professioni	Ampiezza di banda		
	2021	2030	Variazione
Digital Marketing Analyst	41,3	56,2	▲ 36,1%
Regulatory Compliance Officer	35,6	47,1	▲ 32,3%
Pharmaceutical Sales Representative	37,3	48,2	▲ 30,6%
Relations Operator	36,9	47,4	▲ 28,4%
Strategic Account Manager	42,8	54,1	▲ 26,5%

L'analisi stima un aumento dell'ampiezza di banda per quasi la totalità delle professioni indagate. In particolar modo, le professioni tecniche del settore sono destinate a diventare professioni caratterizzate da un insieme sempre più complesso, articolato e relazionato di competenze. .

Difficoltà di reperimento



Solution architect



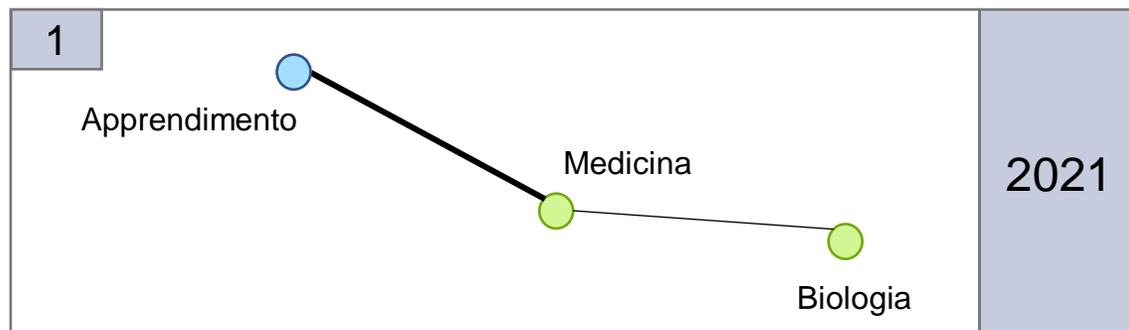
L'AMPIEZZA DI BANDA INCIDE SULLA DIFFICOLTA' DI REPERIMENTO DELLA PROFESSIONE

L'evoluzione dello *skillset* reticolare produce, per ciascuna professione, un aumento della difficoltà di reperimento stimata al 2030.

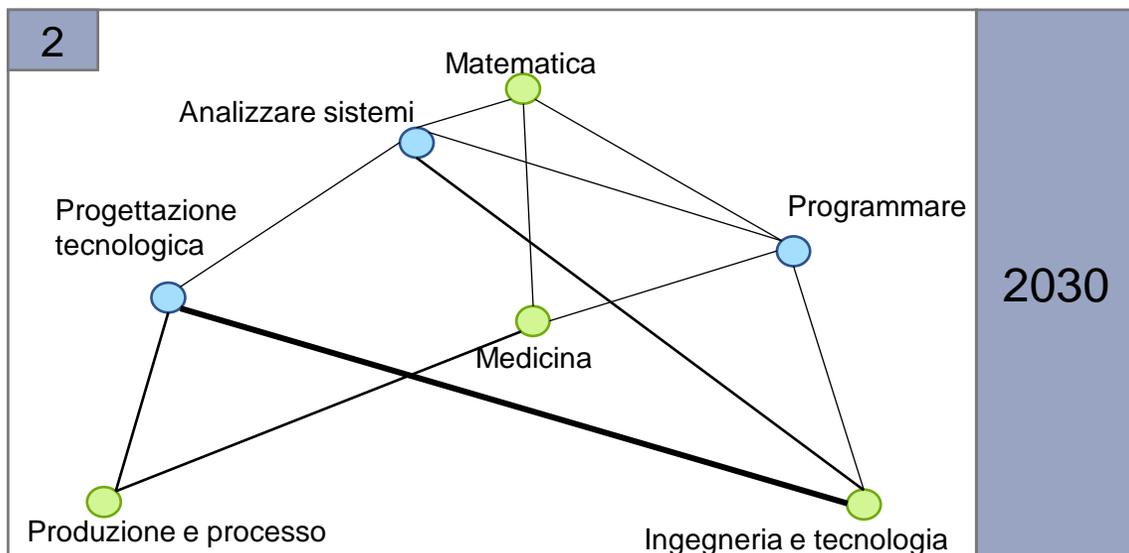
L'aggiunta di competenze (e relazioni) nel reticolo aumentando l'ampiezza di banda della professione rende la ricerca di personale più complessa.

Professione	Difficoltà di reperimento		
	2021	2030	Tendenza
Commercial Excellence Manager	45,1%	51,5%	▲ 14,3%
E-commerce manager	41,9%	46,6%	▲ 11,2%
Solution architect	51,4%	56,3%	▲ 9,6%
Business Development Specialist	46,8%	51,2%	▲ 9,3%
Digital Marketing Analyst	28,5%	30,9%	▲ 8,6%
Process Engineer	36,2%	39,2%	▲ 8,4%
Remote Service Engineer	41,2%	44,7%	▲ 8,4%
Software Maintenance Specialist	40,0%	43,2%	▲ 8,1%
Strategic Account Manager	37,6%	40,6%	▲ 7,9%
Supply Business Analyst	42,5%	45,7%	▲ 7,5%

Mismatch verticale ed orizzontale



Robotic surgery engineer

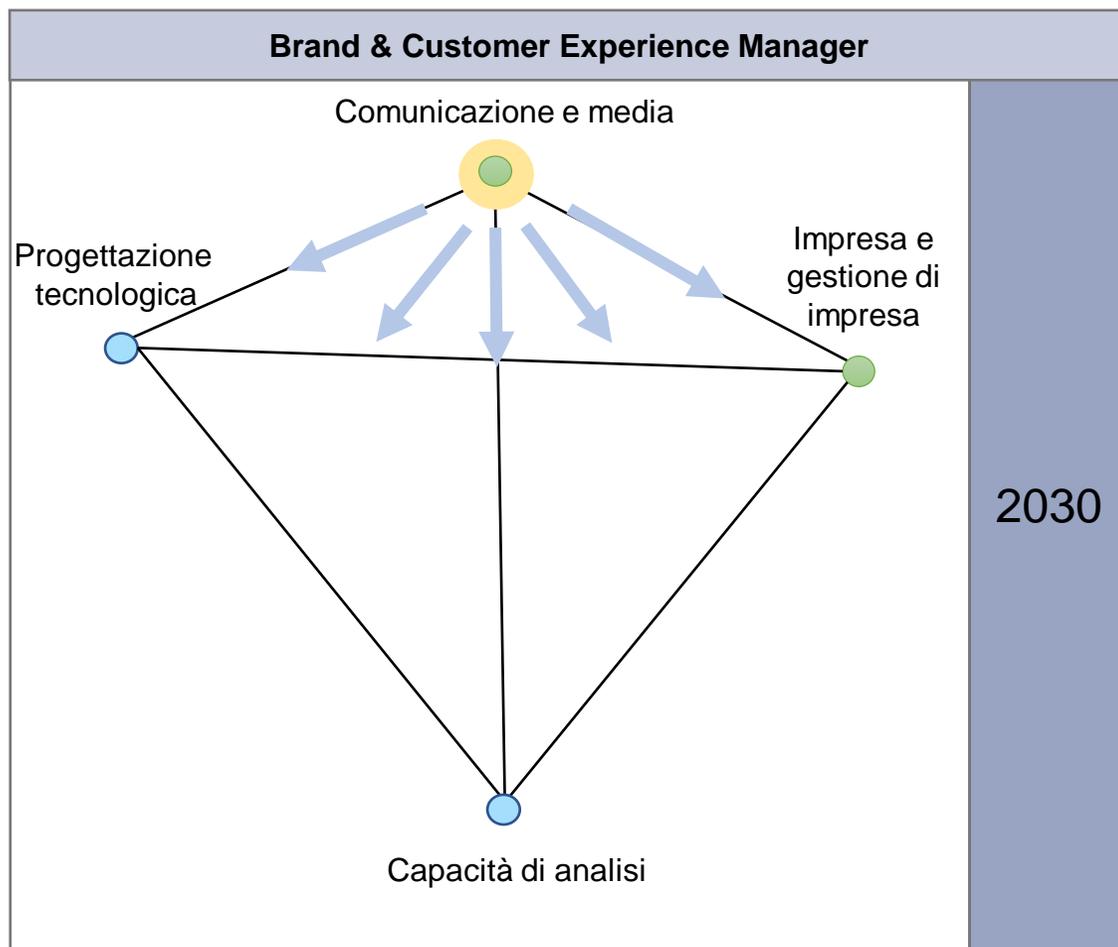


NELLE PROFESSIONI AD ELEVATA COMPLESSITA' AUMENTA IL RISCHIO DI MISMATCH

L'evoluzione delle professioni ad elevata complessità, laddove il modello preveda l'ingresso di altre competenze rilevanti, introduce il rischio di mismatch sia verticale che orizzontale (*under-overskilling e/o under-overeducation*).

Professione	Mismatch (verticale o orizzontale)		
Denominazione	2021	2030	Tendenza
Robotic Surgery Engineer	19,1%	25,3%	▲ 32,3%
Digital Communication Specialist	15,7%	20,4%	▲ 30,2%
Systems Development Manager	21,4%	27,5%	▲ 28,7%
Legal Intellectual Property Affairs Manager	16,8%	20,6%	▲ 22,4%
Lean Manager	18,5%	22,5%	▲ 21,5%
Health Economics Specialist	16,3%	19,5%	▲ 19,8%
Alliance Manager	11,9%	14,2%	▲ 19,7%
Access Strategy Manager	10,0%	11,8%	▲ 18,2%
CRM Specialist	17,6%	20,6%	▲ 17,1%
Governmental Affairs & Pricing Reimbursement	12,4%	14,4%	▲ 16,0%

L'obsolescenza dello skillset



L'INNOVAZIONE INTRODUCE TENSIONI EVOLUTIVE NEGLI SKILLSET CHE AUMENTANO IL RISCHIO DI OBSOLESCENZA

L'innovazione tecnologica e/o organizzativa impattando su di una singola competenza inducono variazioni su tutto lo *skillset* in virtù della sua struttura reticolare.

Professione	Obsolescenza
Denominazione	Indice di rischio
Brand & Customer Experience Manager	29%
Computational Chemist	26%
Bioinformatics Researcher	23%
Business Insight Analyst	23%
App Expert	21%
Health Economics Manager	20%
Patient Support Service Manager	18%
Regulatory Manager	16%
Therapeutical Area Value Access Specialist	15%
VR Engineer	15%

I processi trasformativi delle professioni

COME CAMBIANO LE PROFESSIONI

È possibile individuare 3 processi trasformativi degli *skillset* delle professioni:

DISTACCO

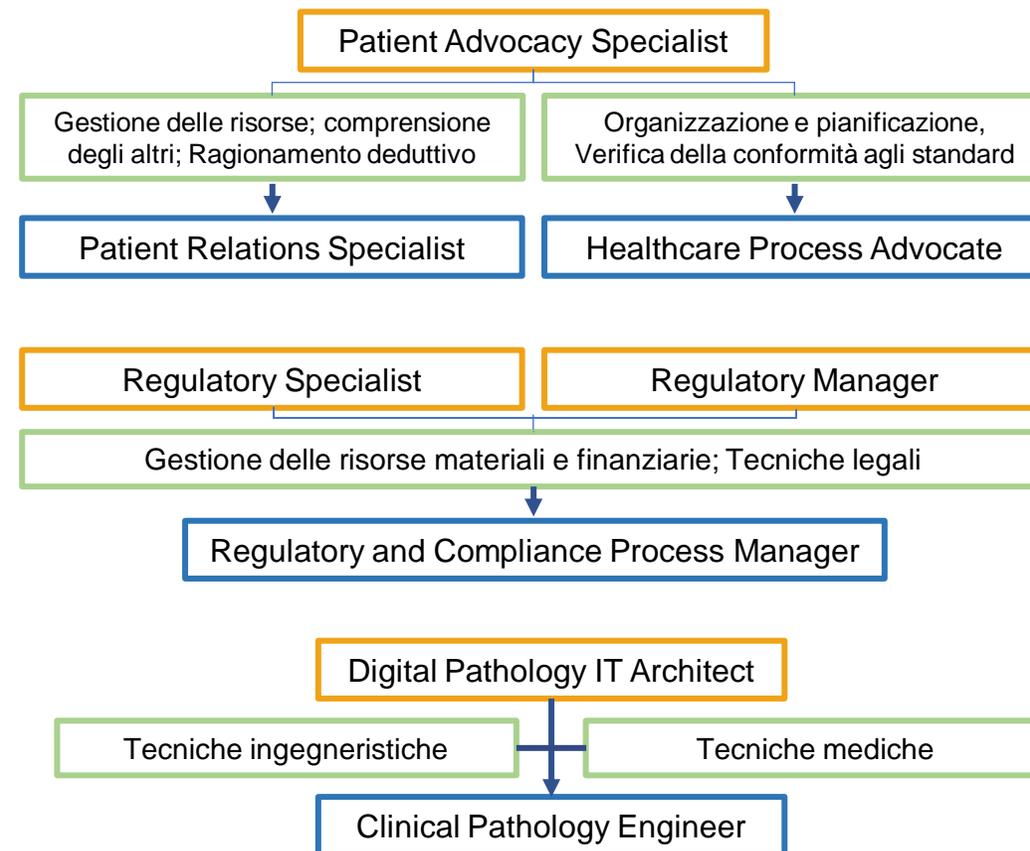
La creazione di una professione per *distacco* di competenze da una professione esistente: la nuova professione sarà definita da un set di competenze che costituisce un sottoinsieme della professione di origine

FUSIONE

La creazione di una professione per *fusione* di competenze provenienti da due o più professioni esistenti, con la contemporanea distruzione delle professioni che si sono fuse

IBRIDAZIONE

La mutazione di una professione per *ibridazione*, che evolve “copiando” un sottoinsieme di competenze tratti dai set propri di altre professioni



Relatori

Riccardo Palmisano
Presidente Federchimica Assobiotec
rpalmisano@agcbio.com

Carlo Chiattelli
Associate Partner EY
carlo.chiattelli@it.ey.com

Alessandro Testa
Director Jefferson Wells ManpowerGroup
alessandro.testa@jeffersonwells.it

Contatti per la stampa

Francesca Pedrali
Federchimica Assobiotec
f.pedrali@federchimica.it

Laura Crovetto
EY
laura.crovetto@it.ey.com

Silvia Bordiga
ManpowerGroup
silvia.bordiga@manpower.it

Studio Predittivo 2022

