

FutureJobs

Quale futuro per le
competenze nel settore
biotech?

9 novembre 2021

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** entro il 2030
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 APPLICATA

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**.

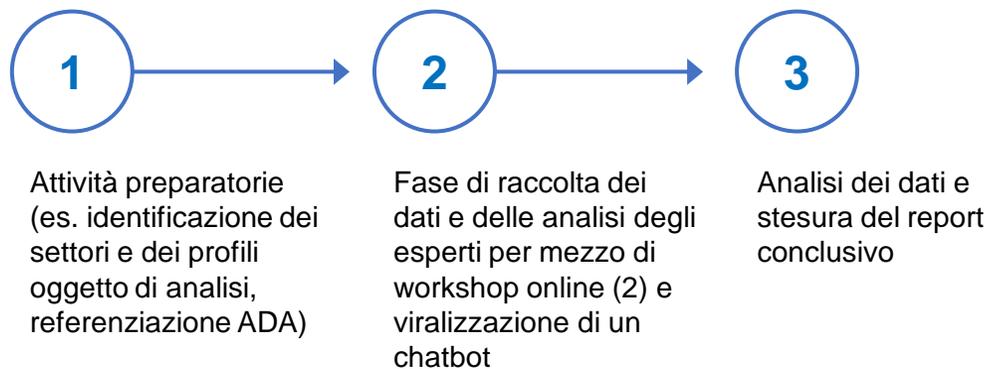
La collaborazione con Assobiotec

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 del rinnovato studio 2021, è stata realizzata una analisi di settore svolta in collaborazione con **Assobiotec**.

L'approfondimento si è concentrato su oltre **100 professioni** del settore.

FASI



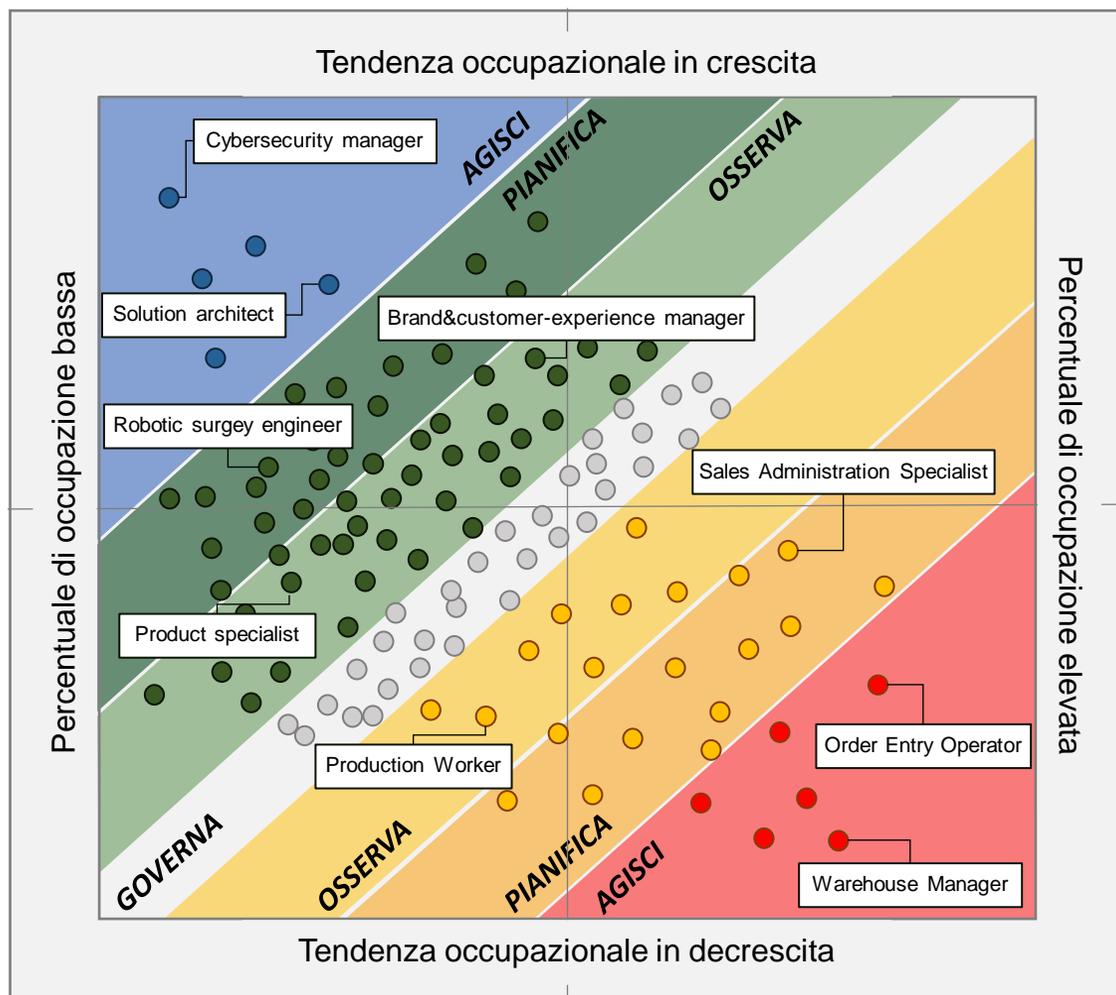
LA COLLABORAZIONE CON ASSOBIOTEC

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



Le tendenze occupazionali

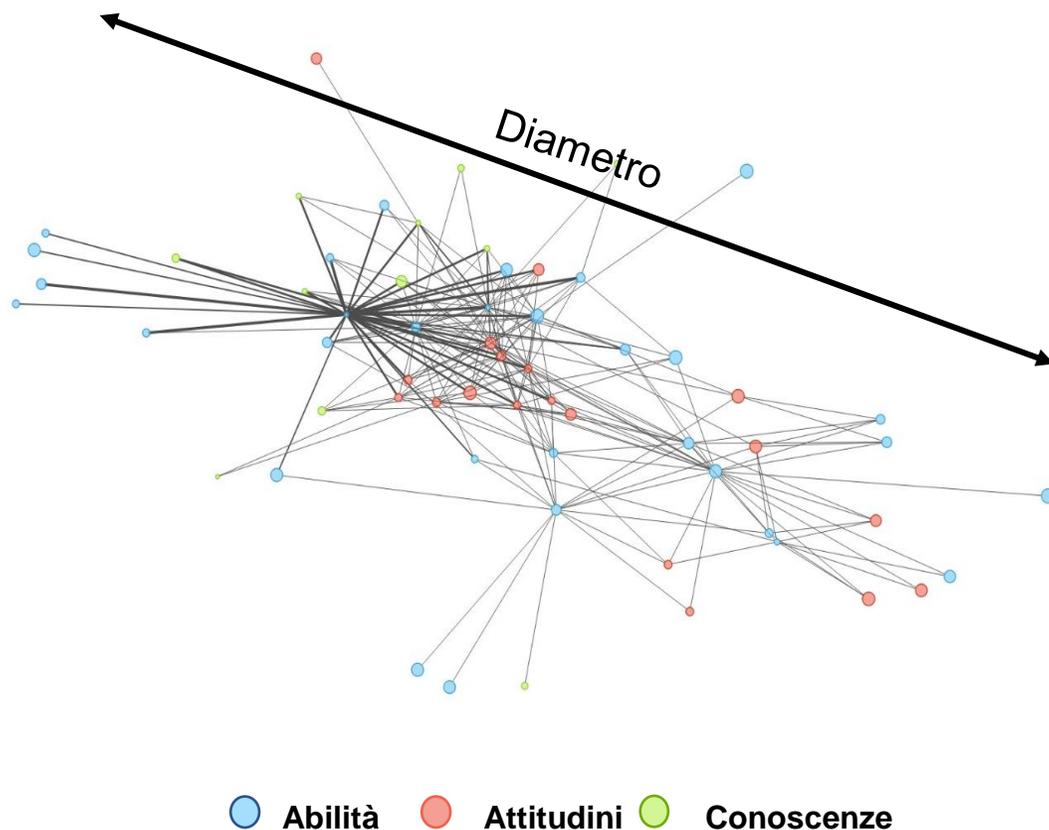


LA MAPPA RISCHIO-OPPORTUNITA'

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

Professioni	Tendenza	Zona
Cybersecurity manager	▲ 11,3%	AGISCI
Business Development Manager	▲ 10,7%	PIANIFICA
Bioinformatics Researcher	▲ 10,2%	AGISCI
Digital Communication Specialist	▲ 9,8%	PIANIFICA
Solution architect	▲ 9,5%	AGISCI
...		
Facility Manager	▲ 2,6%	OSSERVA
Financial Business Consultant	▲ 1,8%	GOVERNA
HR Manager	▲ 1,4%	GOVERNA
...		
Order entry operator	▼ -4,3%	AGISCI
Production worker	▼ -4,5%	OSSERVA
Maintenance Specialist	▼ -6,5%	OSSERVA
Cleaner	▼ -6,8%	OSSERVA
Warehouse manager	▼ -7,3%	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	Variatione
Digital Marketing Analyst	41,3	56,2	▲ 36,1%
Person Responsible of Regulatory Compliance	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%

Le professioni tecniche del settore sono destinate a diventare professioni caratterizzate da un insieme sempre più complesso, articolato e relazionato di competenze (skillset a banda larga), mentre quelle intellettuali sono prevalentemente destinate ad aumentare la loro specializzazione.

I processi trasformativi delle professioni

COME CAMBIANO LE PROFESSIONI

È possibile individuare tre **processi trasformativi delle professioni**:

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

Processo	Professioni coinvolte	Competenze	Intensità
DISTACCO	Technology Transfer Engineer	• Tecniche della produzione	★★★
DISTACCO	Patient Advocacy Specialist	• Tecniche amministrative	★★★★
DISTACCO	Medical Advisor	• Sistemiche • Analitiche di base	★★
FUSIONE	Shift Supervisor	• Tecniche amministrative • Gestione delle risorse umane	★★★★
	Facility Manager		
FUSIONE	Regulatory Specialist	• Tecniche legali • Gestione delle risorse materiali e finanziarie	★★★
	Regulatory Manager		
IBRIDAZIONE	Digital Pathology IT Architect	• Tecniche mediche • Tecniche ingegneristiche	★★
IBRIDAZIONE	Intellectual Property Manager	• Tecniche mediche • Tecniche ingegneristiche • Tecniche legali	★★★★

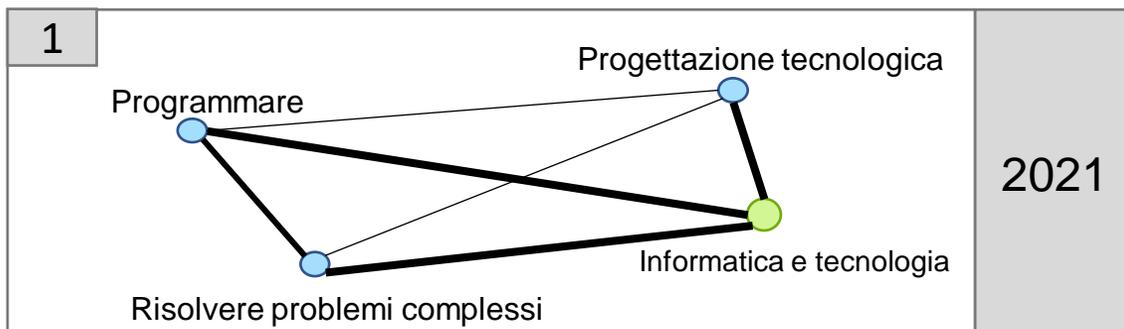
Investire sulle competenze

LE TIPOLOGIE DI COMPETENZE

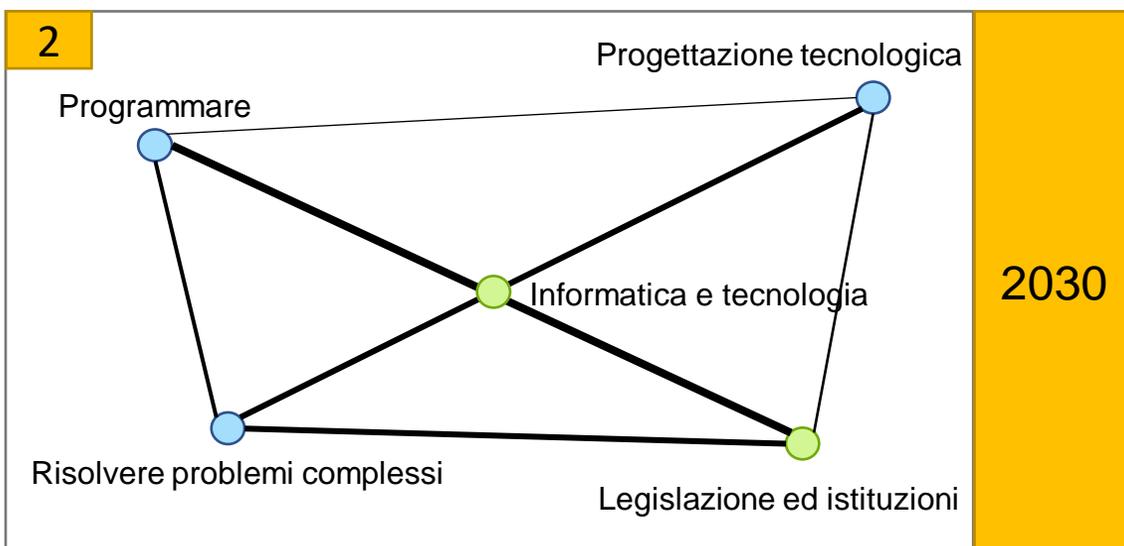
- **Competenze fondamentali:** competenze comuni a tutte le professioni
- **Competenze aggiuntive:** competenze aggiuntive rispetto a quelle fondamentali, che agiscono in modo diverso per ciascuna professione
- **Competenze ibridanti:** competenze che agiscono da catalizzatore dei processi di trasformazione delle professioni per ibridazione
- **Competenze tecniche:** competenze che caratterizzano l'esecuzione delle attività specifiche direttamente correlate ad una professione

Tipo competenza	Competenza	Frequenza
Fondamentali	Abilità per la risoluzione di problemi complessi\ Risolvere problemi complessi	100%
	Abilità di base\ Apprendimento attivo	100%
	Abilità sociali\ Adattabilità	100%
Aggiuntive	Conoscenze\ Informatica e tecnologia	65%
	Conoscenze\ Legislazione e istituzioni	59%
	Abilità sociali\ Orientamento al servizio	57%
Ibridanti	Abilità sistemiche\ Capacità di analisi	72%
	Attitudini cognitive\ Originalità	66%
	Abilità per la gestione delle risorse\ Gestire il tempo	65%

Difficoltà di reperimento



Solution architect



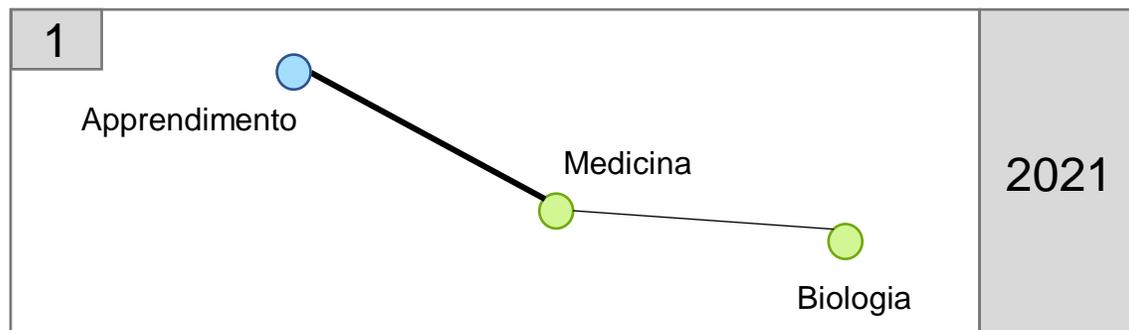
PER LE PROFESSIONI A BANDA LARGA AUMENTA LA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO

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

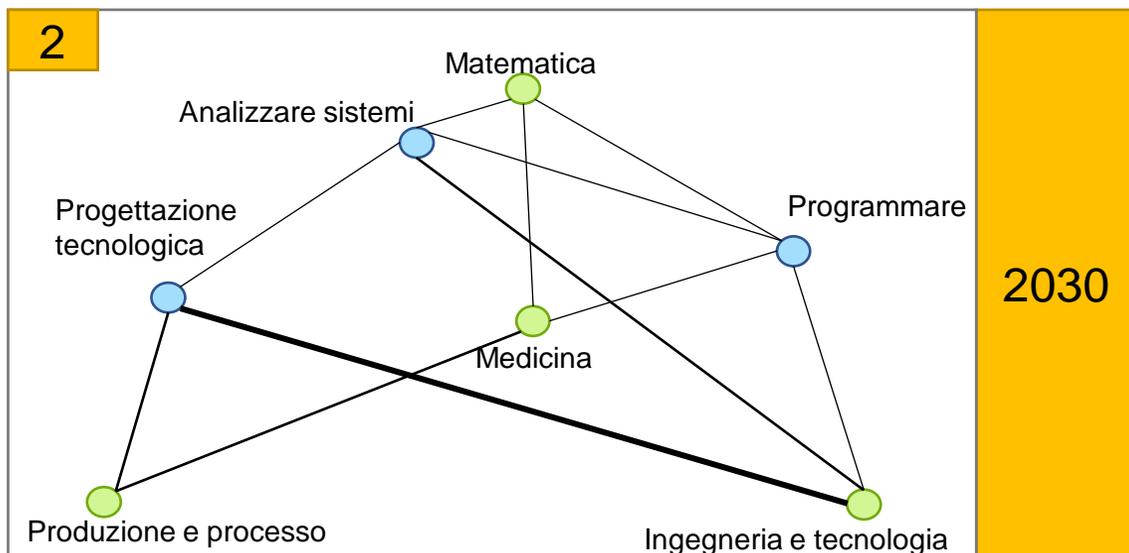
L'aggiunta di competenze (e relazioni) nel reticolo aumentando l'ampiezza di banda della professione rende la ricerca di personale più complessa.

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

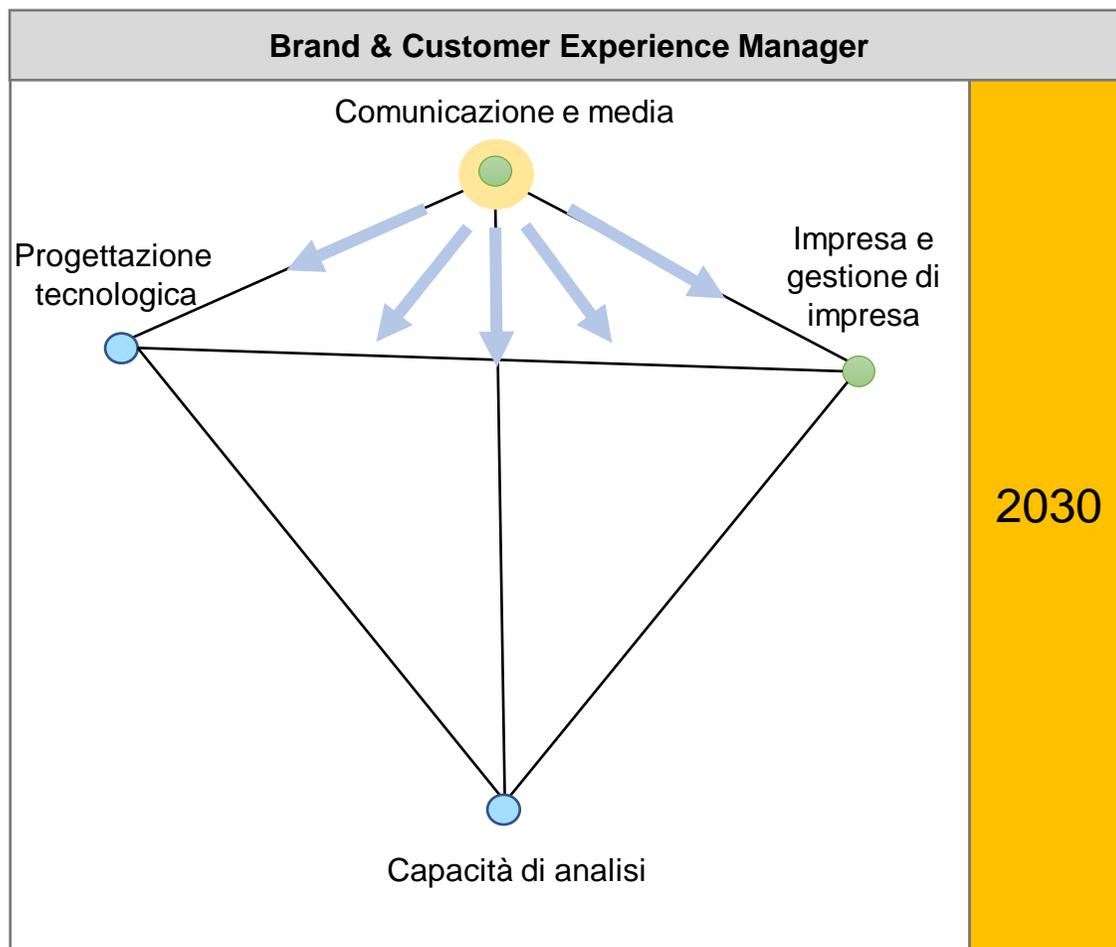


NELLE PROFESSIONI AD ELEVATA COMPLESSITA' AUMENTA IL RISCHIO DI MISMATCH

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%