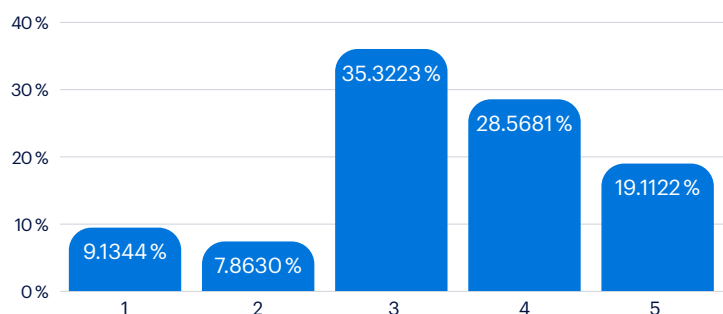


talent attraction

eventi globali & stabilità del posto di lavoro.

In tempi turbolenti, la sicurezza del posto di lavoro diventa un fattore decisivo per la forza lavoro. La nostra ultima ricerca approfondisce la domanda fondamentale: "I grandi eventi globali (come conflitti internazionali, crisi economiche o emergenze sanitarie globali) aumentano la probabilità che io rimanga nel mio attuale posto di lavoro." I risultati dimostrano che l'incertezza globale rafforza complessivamente la fidelizzazione dei collaboratori, con un bisogno di stabilità che cresce in modo significativo con l'avanzare dell'età.



panoramica del mercato

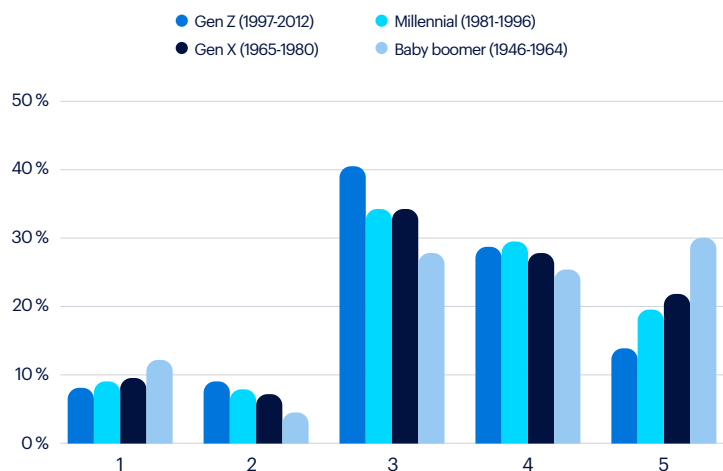
Una parte considerevole della forza lavoro svizzera ricerca stabilità nei periodi di incertezza globale. Quasi la metà di tutti i partecipanti (47.68%) si dichiara d'accordo con l'affermazione (punteggi 4 e 5 su 5) che le crisi globali aumentano la probabilità di rimanere con l'attuale datore di lavoro.

differenze di genere

Lo scarto tra professionisti uomini e donne è straordinariamente ridotto: le crisi agiscono come un forte elemento di ancoraggio per entrambi i sessi:

→ **talenti maschili:** il 49.33% indica una maggiore probabilità di rimanere nel proprio ruolo attuale.

→ **talenti femminili:** il 46.08% considera anch'esso gli eventi globali come un forte fattore di permanenza nel posto di lavoro.



panoramica generazionale

La cautela nel cambiare impiego a causa della crisi è molto più marcata nelle generazioni più mature:

Baby boomers (1946-1964): mettono al primo posto una stabilità estrema. Oltre il 55.4% concorda sul fatto che gli eventi globali li tengano legati al proprio lavoro, e quasi il 30.0% valuta questo aspetto come «completamente vero».

Gen X & millennials: mantengono una costante linea di base orientata alla sicurezza. Il 22.0% della Gen X e il 19.6% dei Millennials dichiarano che le crisi consolidano in modo assoluto la permanenza nel posto di lavoro attuale.

Gen Z (1997-2012): mostra una mobilità decisamente superiore. Solo il 42.5% concorda sul fatto che la crisi influenzi la decisione di restare, mentre oltre il 17.3% si dichiara attivamente in disaccordo.

implicazioni strategiche per i clienti

Nelle fasi di incertezza macroeconomica, la mobilità organica dei talenti cala vistosamente poiché i bacini di candidati passivi cercano protezione. Per i datori di lavoro, questo cambiamento sottolinea la necessità di intensificare i programmi interni di fidelizzazione. Per condurre campagne di active sourcing di successo verso profili esperti (Millennials, Gen X, Baby Boomer), occorre affrontare proattivamente profonde preoccupazioni legate alla sicurezza. Il marketing di reclutamento e l'EVP dovrebbero cambiare approccio, focalizzandosi su messaggi di stabilità economica a lungo termine, resilienza di fronte alle crisi e sicurezza strutturale del posto di lavoro.



Maggiori informazioni sulla nostra pagina dedicata allo [studio Employer Brand](#).