

INTERVISTA | Jeffrey Joerres | Ceo Manpower Group

# «È un mercato più fluido, serve lavoro just in time»

di **Giacomo Bassi**

**L**a riforma del mercato del lavoro è in dirittura d'arrivo e già le aziende e le agenzie per l'impiego sono alle prese con lo studio delle nuove norme preparate dal governo Monti. E nei giorni scorsi ha fatto tappa a Milano anche il presidente e ceo di **Manpower group** Jeffrey Joerres, che ha fatto il punto della situazione con Stefano Scabbio, amministratore delegato del ramo italiano della maggiore agenzia mondiale per il lavoro. Incontro servito per confermare gli

**«In Europa, come in Usa, le imprese ora assumono solo a fronte di commesse chiare e ben definite»**

**«È il momento giusto per fare una riforma: l'Italia ha l'occasione per scelte più incisive»**

investimenti nel nostro Paese (in particolare in **Experis**, la società del gruppo specializzata in profili di vertice) e per analizzare gli scenari futuri. Anche quelli relativi all'aumento del costo del lavoro temporaneo e in somministrazione.

«L'aumento della tassazione - sottolinea Scabbio - è forse l'unico neo di questa riforma, anche perché non è in linea con la volontà dichiarata di agevolare le politiche attive per il lavoro. Noi non verremo toccati direttamente dall'incremento, ma verranno erosi fondi importanti per la formazione e il training. Speriamo che venga cancellata». Quello che comunque è certo, per dirla con le parole di Joerres, è che «questa riforma è una grande occasione per l'Italia, e tutto il mondo sta tifando per voi».

**Dottor Joerres, qual è l'attuale scenario globale del mercato del lavoro? Ci sono differenze tra l'Europa e gli Usa?**

Alcune delle problematiche che oggi stanno vivendo gli Stati Uniti e l'Europa sono le stesse che hanno vissuto, qualche decennio fa, i Paesi asiatici. Le imprese oggi cercano lavoratori solo quando ne hanno bisogno e non ingaggiano più in anticipo rispetto alla domanda. Anche nelle nazioni con una crescita economica relativamente alta accade lo stesso: tre anni fa le aziende assumevano migliaia di persone e poi aspettavano di poterle utilizzare appieno. Oggi invece è l'opposto: arriva la domanda di prodotti e le aziende assumono. Questo accade in tutto il mondo, anche se negli Stati Uniti e in Europa sono più acute.

**Questa dinamica cambia il profilo del lavoratore cercato?**

Questa è un'altra questione importante, che potremmo chiamare "job specificity". Le aziende, cioè, sono molto più precise in ciò che loro includono nella "job description" perché sanno in anticipo, sulla base della domanda ricevuta, quale sarà il lavoratore per loro più produttivo, quali le caratteristiche che dovrà avere per essere, nell'immediato, più efficiente. Ma in questo senso entra in gioco lo "skills mismatch": esistono cioè dei mercati nei quali ci sono dei posti di lavoro vacanti, ma che non vengono riempiti per mancanza di competenze adatte, e quindi aumentano i tassi di disoccupazione.

**In Italia è salito a febbraio al 9,3%, quello giovanile è al 31,9 per cento e continua a crescere. Sembrava un trend inarrestabile.**

L'Italia è in una situazione molto complessa ma non è la sola: la disoccupazione giovanile è un fenomeno epidemico che tocca tutto il mondo. Le cause sono molteplici e una di queste è senza dubbio il fatto che moltissimi giovani non hanno compreso i cambiamenti del mondo del lavoro. Nel passato, il diploma o la laurea erano dei "passaporti" per l'impiego che ti consentivano di andare avanti: oggi non è

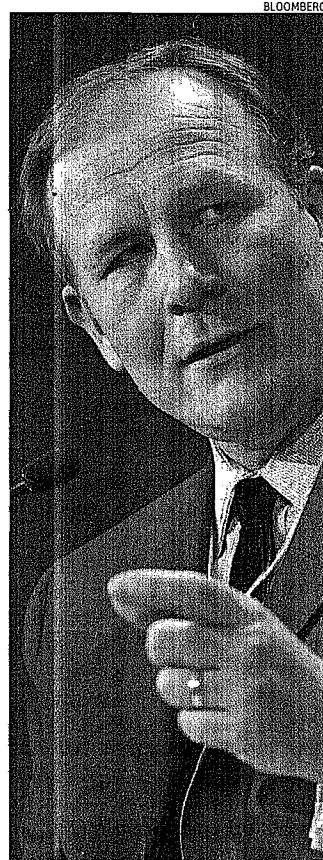
più così e ci si deve impegnare a fondo per affermarsi. Un altro fattore, a esso collegato, è un fenomeno cominciato negli anni Settanta, quando il manifatturiero è diventato più efficiente e si è creata una specifica competenza. Questo ha prodotto nei genitori e nei giovani un grande cambiamento: da un lato infatti i ragazzi hanno l'aspirazione a iscriversi all'università, ma d'altro lato ciò ha generato un impoverimento delle scuole tecniche e delle competenze in esse formate. Il risultato è appunto un grave disallineamento che avrà un serio impatto sul lungo periodo. Ed è qui che devono intervenire i governi, favorendo l'alternanza tra scuola e lavoro.

**Il governo italiano è impegnato nella riforma del mercato del lavoro. Come la considera?**

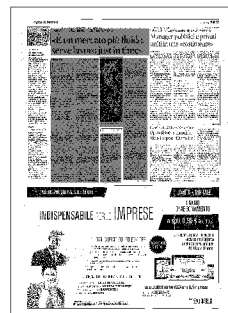
La fluidità del mercato del lavoro è un elemento fondamentale per creare ricchezza e innovazione. Io direi che questo è il momento giusto per fare questo tipo di riforma. È una grande occasione anche perché nel vostro Paese non si facevano riforme così incisive da molti anni e questo la rende ancora più importante. Il resto del mondo sta facendo il tifo per l'Italia. Per sintetizzare, visto dagli Stati Uniti, quello che l'Italia ha realizzato negli ultimi mesi è molto incisivo e coraggioso.

**Quale sarà ora il ruolo che avranno le agenzie per il lavoro?**

Quello di aiutare le persone a entrare nel flusso dell'impiego e fare in modo che ci restino. Non sempre nello stesso posto, però: se il lavoratore si stanca del proprio lavoro deve avere la certezza di poterlo lasciare ma di trovarne subito un altro. È questa fluidità che fa in modo che un mercato del lavoro sia vitale e pieno di opportunità. Noi siamo un ponte per l'occupazione e per la formazione: senza questi, le persone devono fare da sole un grande salto. E in tanti purtroppo non ci riescono.



Ceo e chairman. Jeffrey Joerres



**La società.** Il giro d'affari di Manpower, che nel 2008 ha festeggiato i sessant'anni di attività, è pari a circa 22 miliardi di dollari. Il network mondiale del gruppo è costituito da 3.900 uffici in 80 paesi e consente alla società di rispondere alle esigenze di circa 400mila clienti l'anno. Il gruppo opera attraverso i brand: Manpower group solutions, Experis, Manpower, Right management

**Il vertice.** Jeffrey Joerres è presidente e chief executive officer di Manpower Inc dall'aprile del 1999, e chairman da maggio del 2001. Ha iniziato la sua carriera all'interno del gruppo a partire dal luglio del 1993