

# Il lavoro al tempo dell'industria 4.0 «Umanesimo e intelligenza artificiale: un nuovo rapporto uomo-tecnologia»

Il metodo proposto da Mylia (gruppo Adecco) mira a unire le tecnologie che cambiano alla velocità della luce e un nuovo modo di interpretare le competenze 'soft', quindi l'uomo

**Francesca Conti**  
MILANO

**L**A QUARTA rivoluzione industriale bussava ormai alle porte del mondo del lavoro. A dirlo è anche un report del World Economic Forum, secondo cui questa rivoluzione vedrà come protagoniste intelligenza artificiale, robotica e biotecnologia. Tra qualche anno professioni che oggi ancora non esistono potranno diventare comuni, infuocando contratti, rapporti e forme di lavoro. Come stare al passo coi tempi? Prova a rispondere Mylia, brand del gruppo Adecco dedicato all'apprendimento e sviluppo degli individui e delle aziende.

«IL NOME vuole riprendere sia il concetto latino di 'pietra miliare', intendendo i singoli momenti formativi come basi del proprio futuro, sia il senso di 'my' all'inglese, per mettere al centro la persona stessa» spiega Roberto Pancaldi, managing director di Mylia. Un concetto che parte dal latino, ma che vuole imporsi in chiave mo-

derna come una declinazione di «nuovo umanesimo», che unisce «le tecnologie che cambiano alla velocità della luce e un nuovo modo di interpretare le competenze 'soft', quindi l'uomo. Una sorta di collegamento tra la dimensione soft-umana e quella tecnologica, sempre più pervasiva», chiarisce Pancaldi. Servendosi di sistemi di intelligenza artificiale e machine learning, Mylia offre ai candidati e alle aziende, attraverso una piattaforma dedicata, programmi e corsi di formazione per potenziare la propria preparazione e le proprie competenze.

**IL METODO** proposto dalla società di formazione del gruppo Adecco può essere suddiviso in quattro step: la mappatura, che permette di raccogliere un'ampia gamma di dati per studiare lo scenario in cui contestualizzare i progetti; l'analisi, che mette in relazione i dati raccolti; la pianificazione, che consente di creare programmi che utilizzano un mix di metodologie e strumenti di apprendimento costruiti sulle specificità del partecipante e infine il coinvolgimento, con la realizzazione di un'esperienza formativa individuale.

«Normalmente l'analisi dei fabbisogni formativi viene fatta attraverso un'azione umana e un elemento soggettivo. Abbiamo voluto introdurre la tecnologia al servizio della miglior progettazione possibile. Vogliamo analizzare in

## UN METODO IN QUATTRO STEP

A destra Roberto Pancaldi, managing director di Mylia

maniera oggettiva tutti i dati che sono a disposizione di una persona e di un'azienda» chiarisce Pancaldi. Il risultato? Una fotografia più complessa - ma anche più veritiera - del fabbisogno. «Poi recuperiamo la dimensione umana di scegliere» aggiunge il responsabile di Mylia. Il brand ha tre macro ambiti di azione. Il primo riguarda le competenze di natura tecnica e digitale che secondo Pancaldi «sono diventate ormai come l'inglese: bisogna saperlo». Il secondo è lo sviluppo delle capacità funzionali, specifiche di ogni lavoro e mestiere. Infine l'implementazione delle cosiddette 'soft skills', «fondamentali nell'incrocio tra le precedenti per fare in modo di tenere attiva la mia occupabilità», continua Pancaldi.

**LE COMPETENZE** trasversali secondo una recente ricerca del gruppo Adecco, sono la chiave per l'occupabilità futura e permettono a chi le possiede di adattarsi più agevolmente a nuove mansioni o lavori. E per molte categorie di lavoratori le soft skill hanno un impatto positivo sulle retribuzioni, determinando un incremento fino al 40% in più sullo stipendio. «Certe competenze devono avere un peso anche rispetto allo stipendio. Posso quantificarle e incrementarle» sottolinea il manager, ricordando che spesso «non è sulla base delle competenze tecniche che si decide se assumere o meno qualcuno. A fare la differenza è la capacità di gestire la complessità di quella abilità specifica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I parametri della selezione

«Tecnologia al servizio della progettazione: vogliamo analizzare in maniera oggettiva tutti i dati a disposizione di una persona e di un'azienda»

## Competenze trasversali

«Le 'soft skills' sono la chiave per l'occupabilità futura e permettono a chi le possiede di adattarsi più agevolmente a nuove mansioni o lavori»



## La decisione di assumere

«Non è sulla base delle competenze tecniche che si decide se assumere, ma la capacità di gestire la complessità di quella abilità specifica»