



“Business Education for Women”

Indagine sulla formazione professionale come leva di sviluppo delle competenze femminili

**a cura di Paolo Anselmi
Vice Presidente GfK Eurisko**

**2° FORUM CULTURA D'IMPRESA
Milano, 10 Marzo 2008**

PREMESSA E OBIETTIVI

2

La Business Unit Formazione de Il Sole 24 ORE ha affidato a GfK Eurisko il compito di realizzare un'indagine con l'obiettivo di:

- fare il punto sul **percorso professionale e formativo** sino ad oggi compiuto dalle donne che hanno raggiunto i livelli più elevati (quadri e dirigenti);
- rilevare **le esigenze formative** che le donne esprimono come supporto alla propria crescita professionale/carriera.

METODOLOGIA

3

Sono state effettuate **500 interviste telefoniche** della durata di 20-22 minuti su un campione rappresentativo della popolazione femminile con livello di quadro e dirigente dipendente da imprese private (universo di riferimento pari a circa 410.000 donne).

I nominativi sono stati estratti dal database – contenente circa 3000 nominativi - messo a disposizione dalla Business Unit Formazione de Il Sole 24 ORE.

Il campione è da considerarsi rappresentativo dell'universo di riferimento in termini di:

- regione di residenza
- settore di appartenenza dell'impresa
- livello aziendale (24% dirigenti, 76% quadri)

La rilevazione ha avuto luogo **dal 18 al 29 febbraio 2008**.

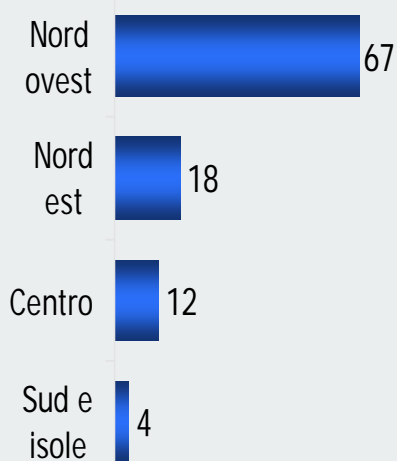


IL PROFILO DEL CAMPIONE

IL PROFILO DEL CAMPIONE - 1

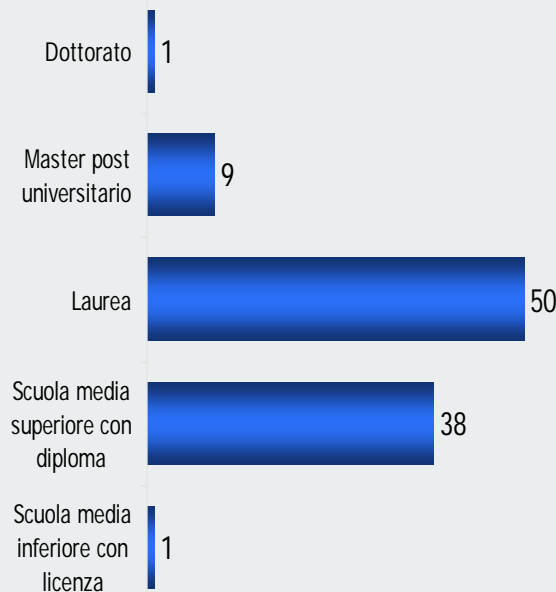
(BASE = 500)

L'AREA GEOGRAFICA



	DIRIGENTI (n=119)	QUADRI (n=381)
	64	69
	16	18
	16	10
	5	3

IL LIVELLO D'ISTRUZIONE



	DIRIGENTI (n=119)	QUADRI (n=381)
	1	1
	12	8
	48	51
	35	39
	3	1

L'ETÀ

TOTALE

MEDIA 43,7

DIRIGENTI

MEDIA 46,4

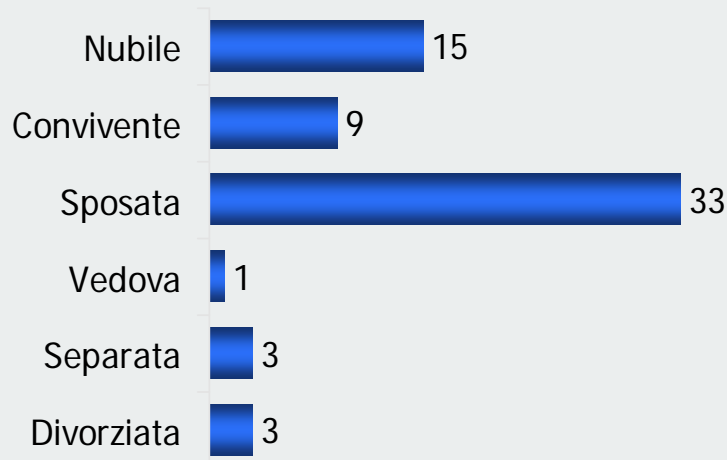
QUADRI

MEDIA 41,0

IL PROFILO DEL CAMPIONE - 2

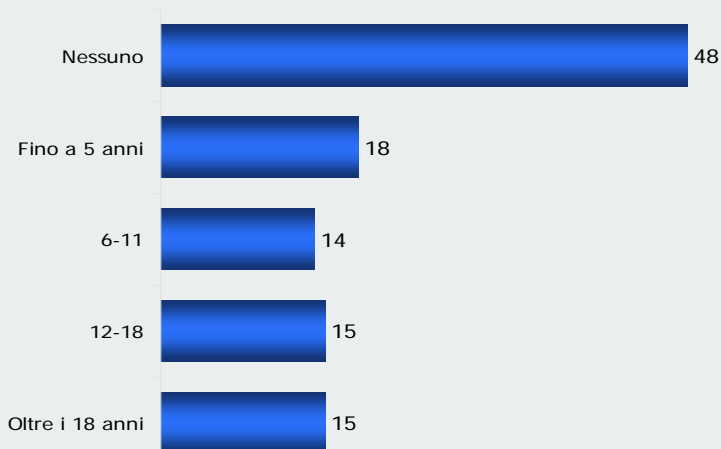
(BASE = 500)

LO STATO CIVILE



DIRIGENTI (n=119)	QUADRI (n=381)
16	15
10	8
33	34
1	0
4	3
2	4

I FIGLI CONVIVENTI



DIRIGENTI (n=119)	QUADRI (n=381)
35	52
18	18
17	13
22	13
20	13

IL PROFILO DEL CAMPIONE - 3

(BASE = 500)

7

IL NUMERO DI AZIENDE PER LE QUALI HA LAVORATO

MEDIA 3,0

DIRIGENTI	QUADRI
<i>MEDIA 2,9</i>	<i>MEDIA 3,1</i>

L'ANZIANITÀ PROFESSIONALE

MEDIA 20,6

DIRIGENTI	QUADRI
<i>MEDIA 23,4</i>	<i>MEDIA 18,0</i>

L'ANZIANITÀ NELL'AZIENDA IN CUI LAVORA ATTUALMENTE

MEDIA 13,2

DIRIGENTI	QUADRI
<i>MEDIA 14,9</i>	<i>MEDIA 11,4</i>

L'ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE CHE RICOPRE ATTUALMENTE

MEDIA 7,6

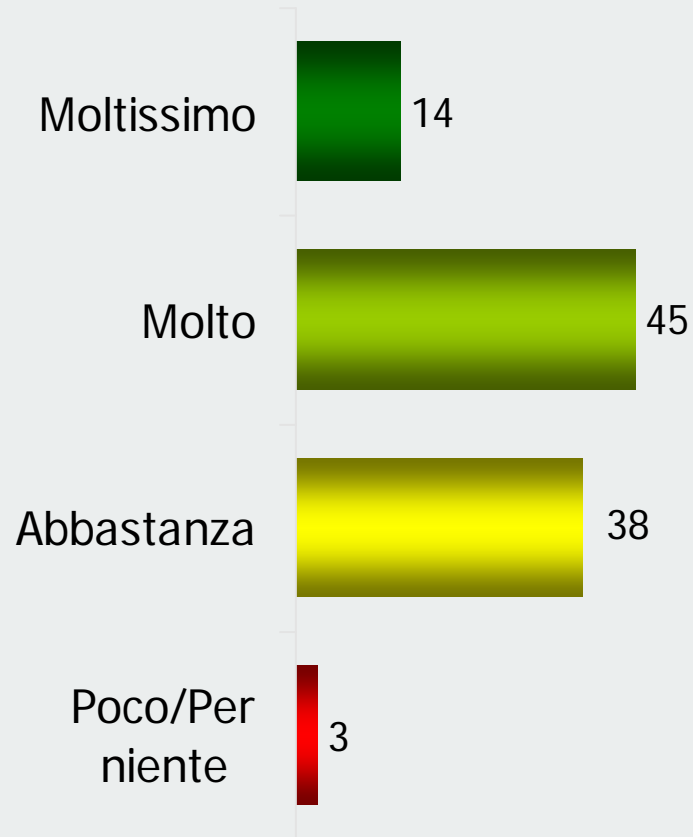
DIRIGENTI	QUADRI
<i>MEDIA 9,9</i>	<i>MEDIA 5,4</i>



IL PERCORSO PROFESSIONALE

LA SODDISFAZIONE PER IL PERCORSO PROFESSIONALE

Dom. 12 - SI RITIENE SODDISFATTA DEL PERCORSO PROFESSIONALE CHE HA COMPIUTO FINORA? QUANTO?
(BASE = 500)



	DIRIGENTI	QUADRI	
	21	11	} 55
	50	44	
	27	41	
	2	4	

71

LA "DISCRIMINAZIONE" DI GENERE

Dom. 13 - LE È CAPITATO DI RICEVERE UN TRATTAMENTO DIVERSO RISPETTO A COLLEGHI UOMINI DI PARI GRADO E RESPONSABILITÀ SUL PIANO...?

(BASE = 500)

delle opportunità
di carriera 48

della retribuzione 46

dell'assegnazione
di
compiti/mansioni 32

delle opportunità
di formazione 13

DIRIGENTI

QUADRI

35

52

33

50

29

33

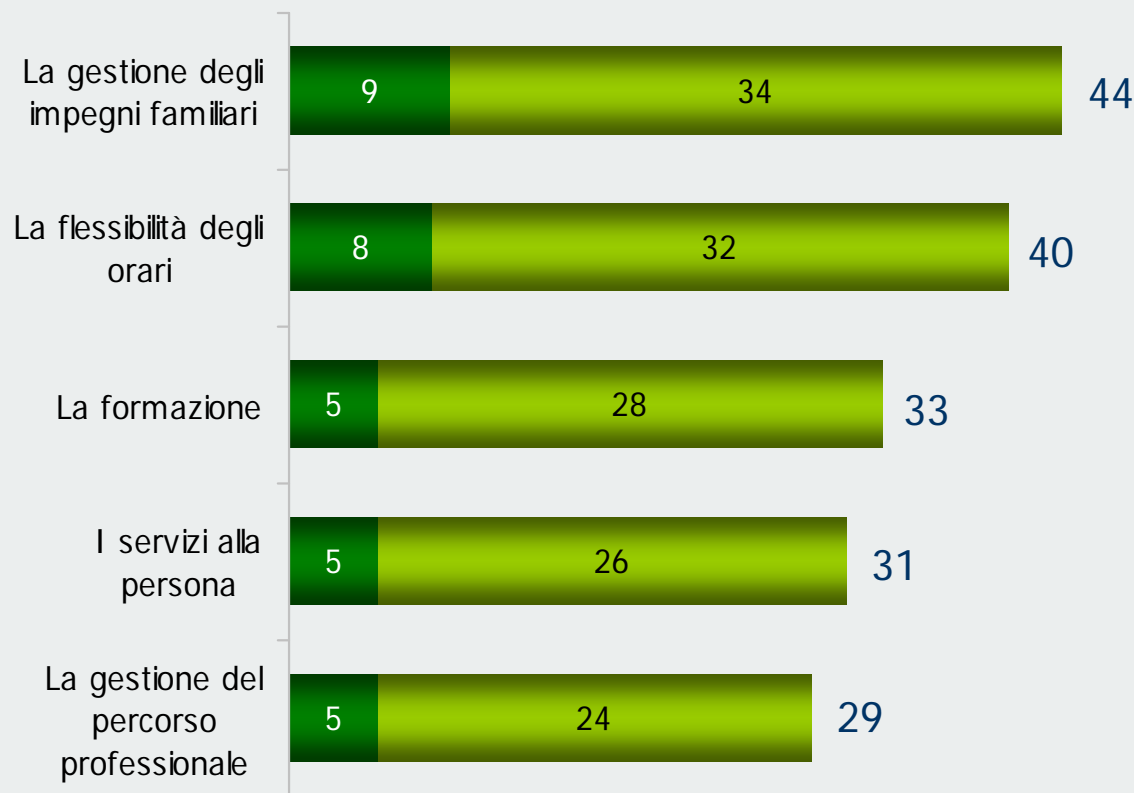
12

14

10

L'ATTENZIONE DELL'AZIENDA NEI CONFRONTI DELLE DONNE

Dom. 14 - QUANTO LA SUA AZIENDA DIMOSTRA UNA PARTICOLARE ATTENZIONE NEI CONFRONTI DELLE DONNE?
(BASE = 500)



■ moltissimo

■ molto

11

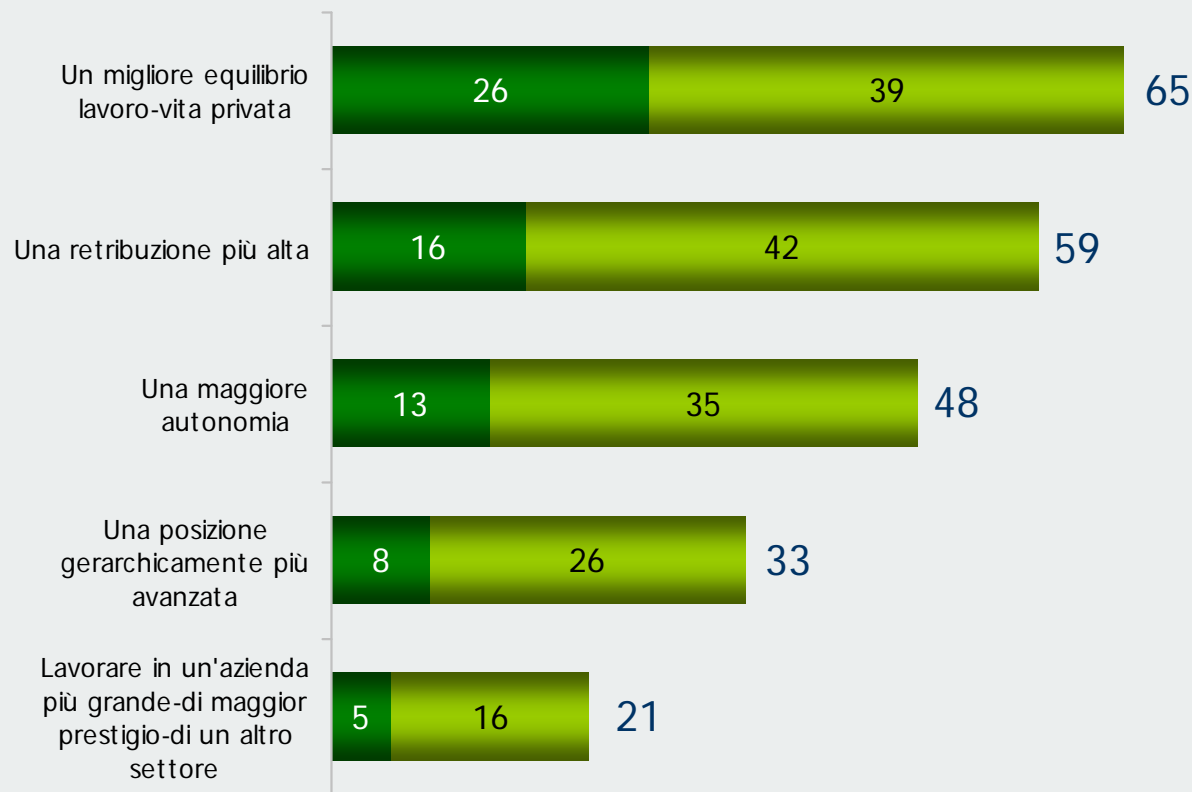
	DIRIGENTI	QUADRI
	57	40
	52	37
	43	30
	36	29
	39	26



LE ASPETTATIVE PROFESSIONALI

GLI OBIETTIVI PRIORITARI

Dom. 16 - LE LEGGO CINQUE OBIETTIVI. LA PREGO DI DIRMICI QUANTO È IMPORTANTE CIASCUNO DI ESSI PER LEI?
(BASE = 500)



13

	DIRIGENTI	QUADRI
Un migliore equilibrio lavoro-vita privata	58	67
Una retribuzione più alta	40	65
Una maggiore autonomia	34	53
Una posizione gerarchicamente più avanzata	21	37
Lavorare in un'azienda più grande-di maggior prestigio-di un altro settore	16	23

■ moltissimo

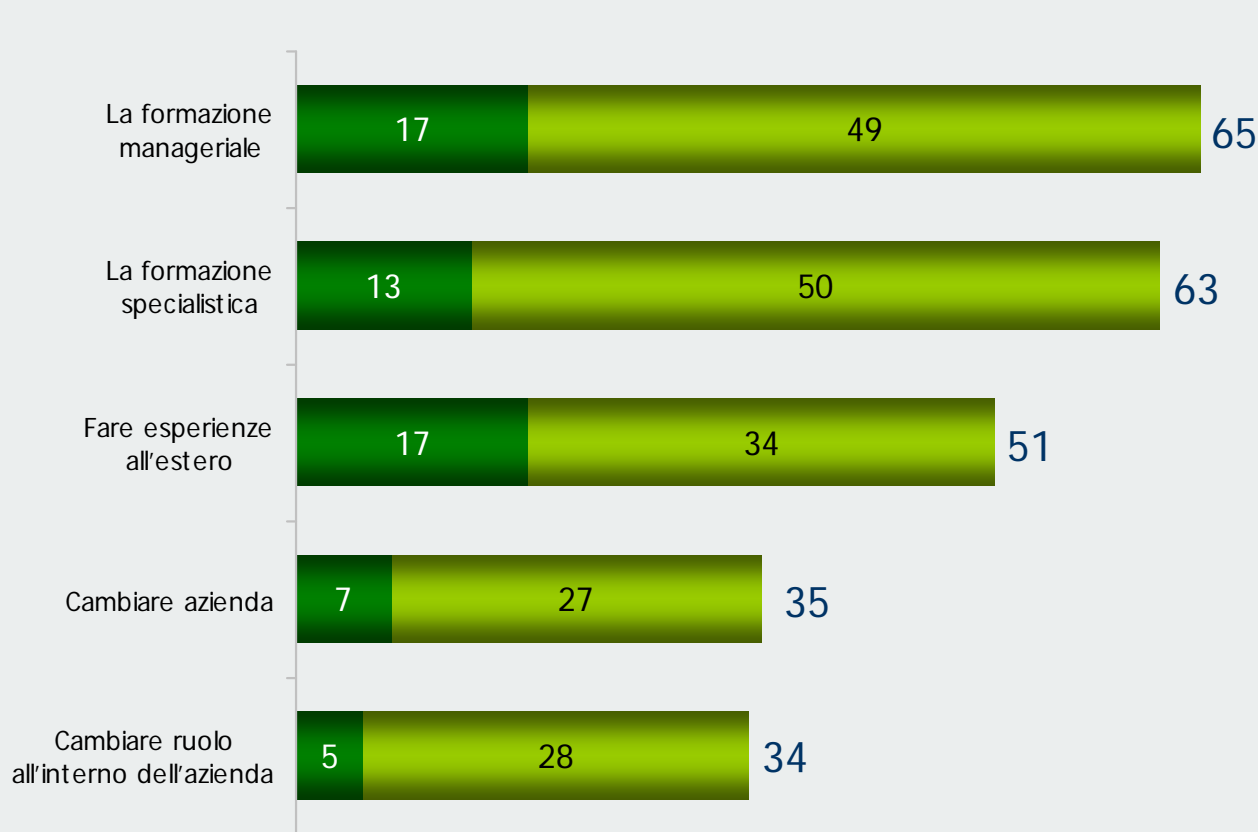
■ molto

LE ESPERIENZE PIU' IMPORTANTI PER LA CRESCITA PROFESSIONALE

Dom. 17 - LE LEGGO CINQUE TIPI DI ESPERIENZE. LA PREGO DI DIRMIL QUANTO CIASCUNA DI ESSE È IMPORTANTE PER RAGGIUNGERE I SUOI OBIETTIVI DI CRESCITA PROFESSIONALE?

(BASE = 500)

14



	DIRIGENTI	QUADRI
La formazione manageriale	60	67
La formazione specialistica	56	65
Fare esperienze all'estero	54	50
Cambiare azienda	30	36
Cambiare ruolo all'interno dell'azienda	29	35

■ moltissimo

■ molto

LE LEVE PER LA CRESCITA PROFESSIONALE DELLE COLLABORATRICI

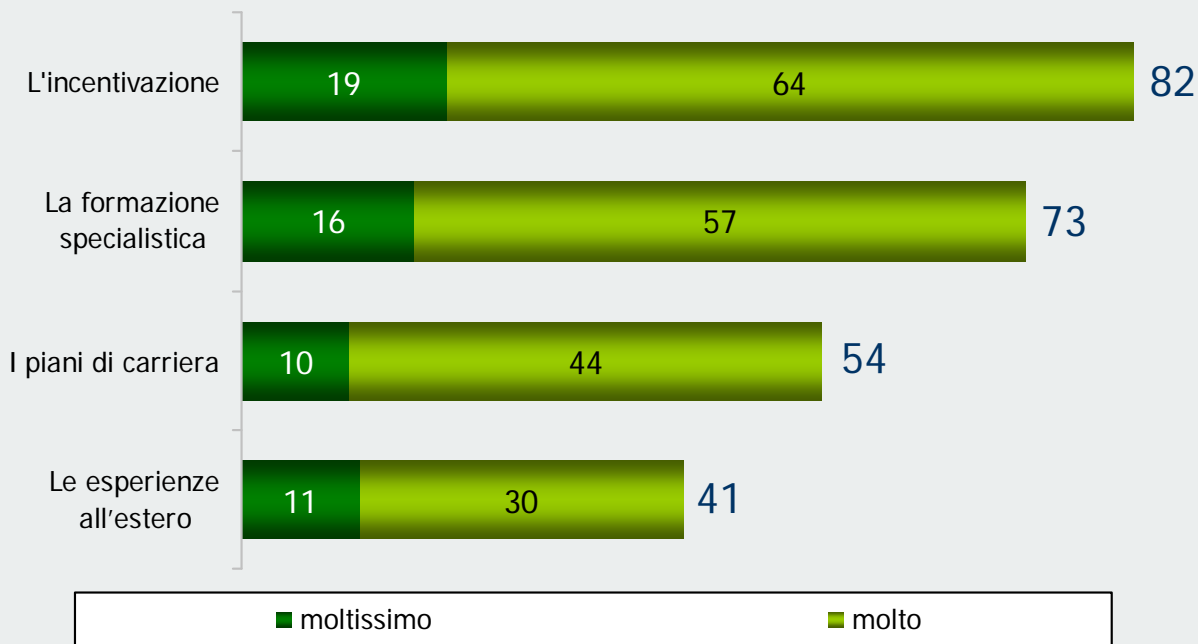
Dom. 19 - QUANTO È IMPORTANTE CIASCUNO DEI SEGUENTI ASPETTI NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE DELLE SUE COLLABORATRICI?

(BASE: COLORO CHE HANNO COLLABORATRICI N = 395)

15

Ha collaboratrici 79 → 100 %

DIRIGENTI	QUADRI
87	77



DIRIGENTI	QUADRI
78	84
74	73
47	56
41	41



IL PERCORSO FORMATIVO

LE ESPERIENZE DI FORMAZIONE RICEVUTE

Dom. 20 - QUALI ESPERIENZE DI FORMAZIONE HA RICEVUTO?

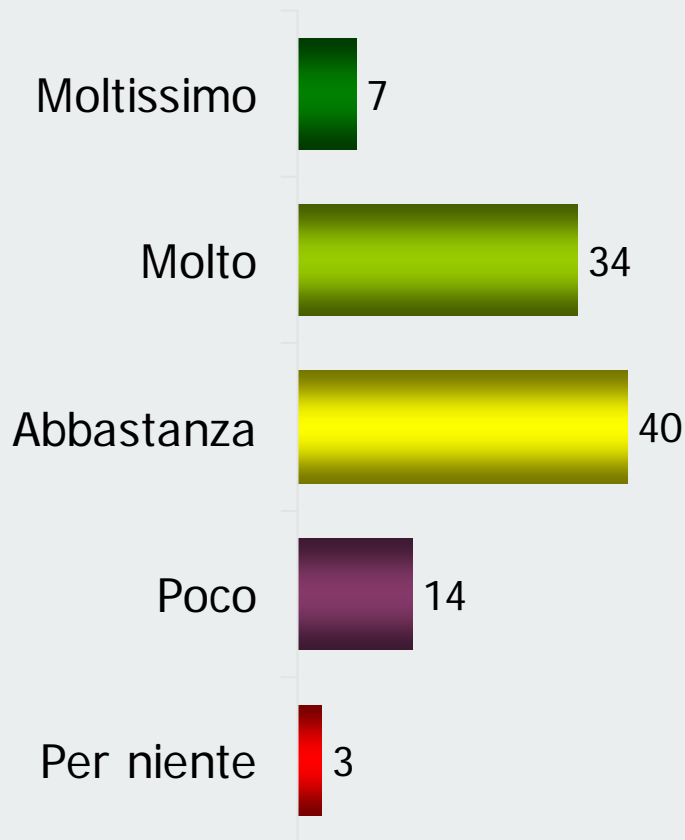
(BASE = 500)



	DIRIGENTI	QUADRI
Training on the job	85	76
Formazione specialistica	64	70
Formazione manageriale	50	52
Affiancamento	43	49
Job rotation	44	42
Esperienze all'estero	33	28

LA SODDISFAZIONE PER LA FORMAZIONE RICEVUTA

Dom. 21 - SI RITIENE SODDISFATTA DELLA FORMAZIONE CHE HA RICEVUTO IN AZIENDA FINORA? QUANTO?
(BASE = 500)



	DIRIGENTI	QUADRI
Moltissimo	9	6
Molto	42	32
Abbastanza	37	41
Poco	8	16
Per niente	2	4
Totale Soddisfatti	51	38
Totale Dissoddisfatti	11	20

LA FORMAZIONE: QUALI ASPETTI MIGLIORARE

Dom. 22 - CI SONO ASPETTI DELLA FORMAZIONE IN AZIENDA CHE SECONDO LEI SI POSSONO MIGLIORARE?
QUALI?

(BASE = 500)

19



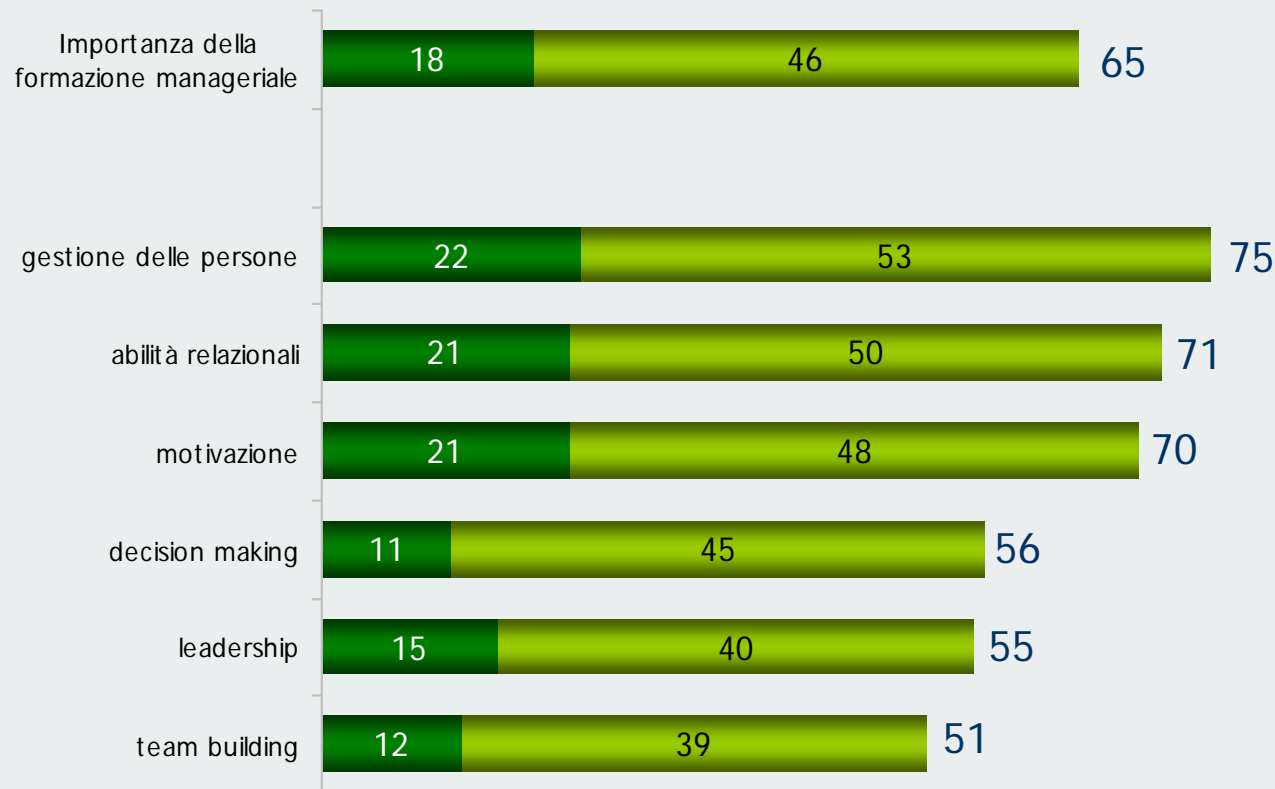


LA DOMANDA FORMATIVA

LE COMPETENZE DA SVILUPPARE NELLA FORMAZIONE MANAGERIALE/COMPORTAMENTALE

Dom. 27 - QUANTO RITIENE CHE SAREBBE UTILE PER LEI SVILUPPARE...?
(BASE = 500)

21



	DIRIGENTI	QUADRI
	64	65
	73	76
	68	72
	68	70
	52	57
	51	57
	47	52

■ moltissimo

■ molto

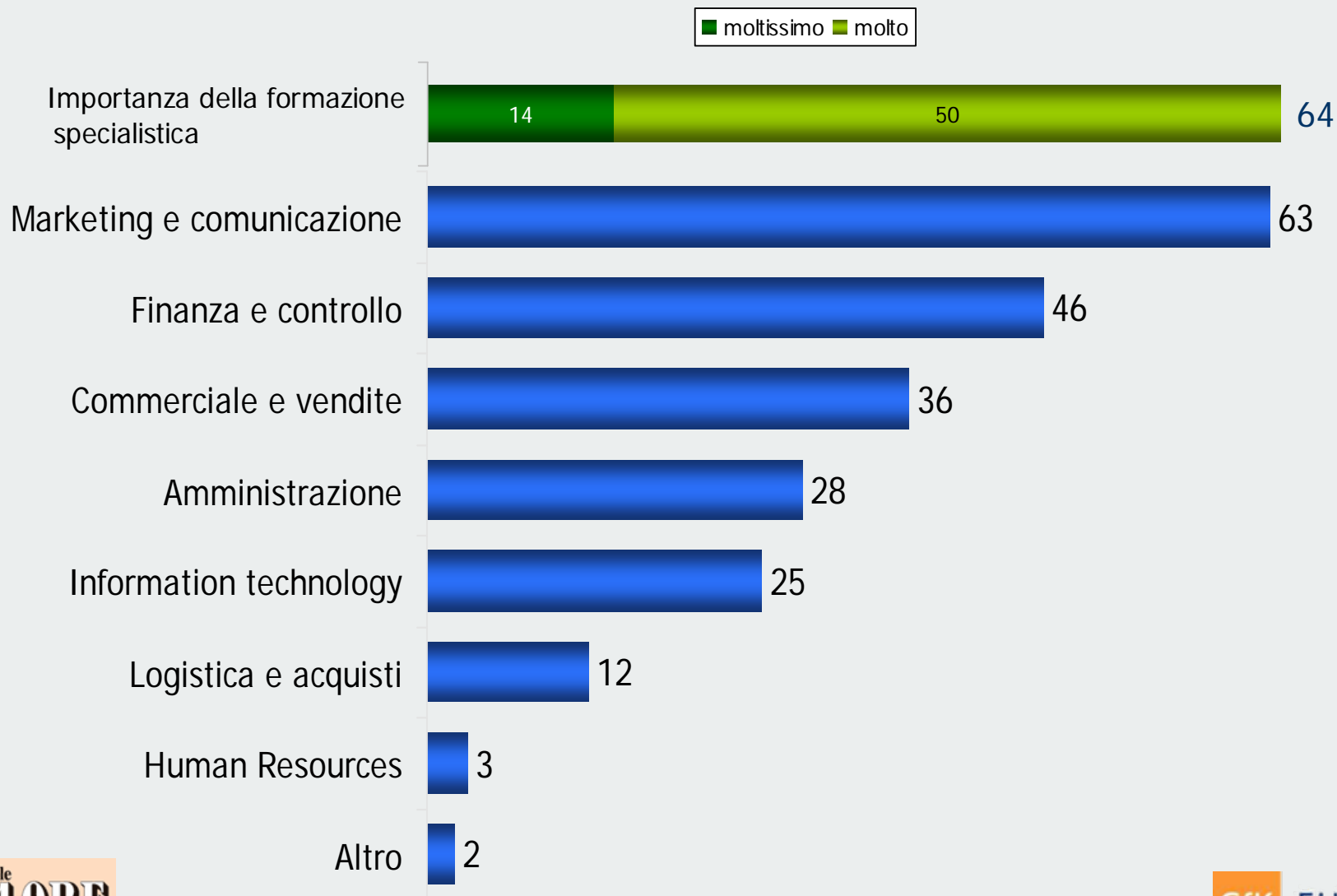
I TEMI PIÙ INTERESSANTI PER LA FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Dom. 26 - PARLANDO DI FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA, QUALI SONO I TEMI CHE LA INTERESSANO

MAGGIORMENTE?

(BASE = 500)

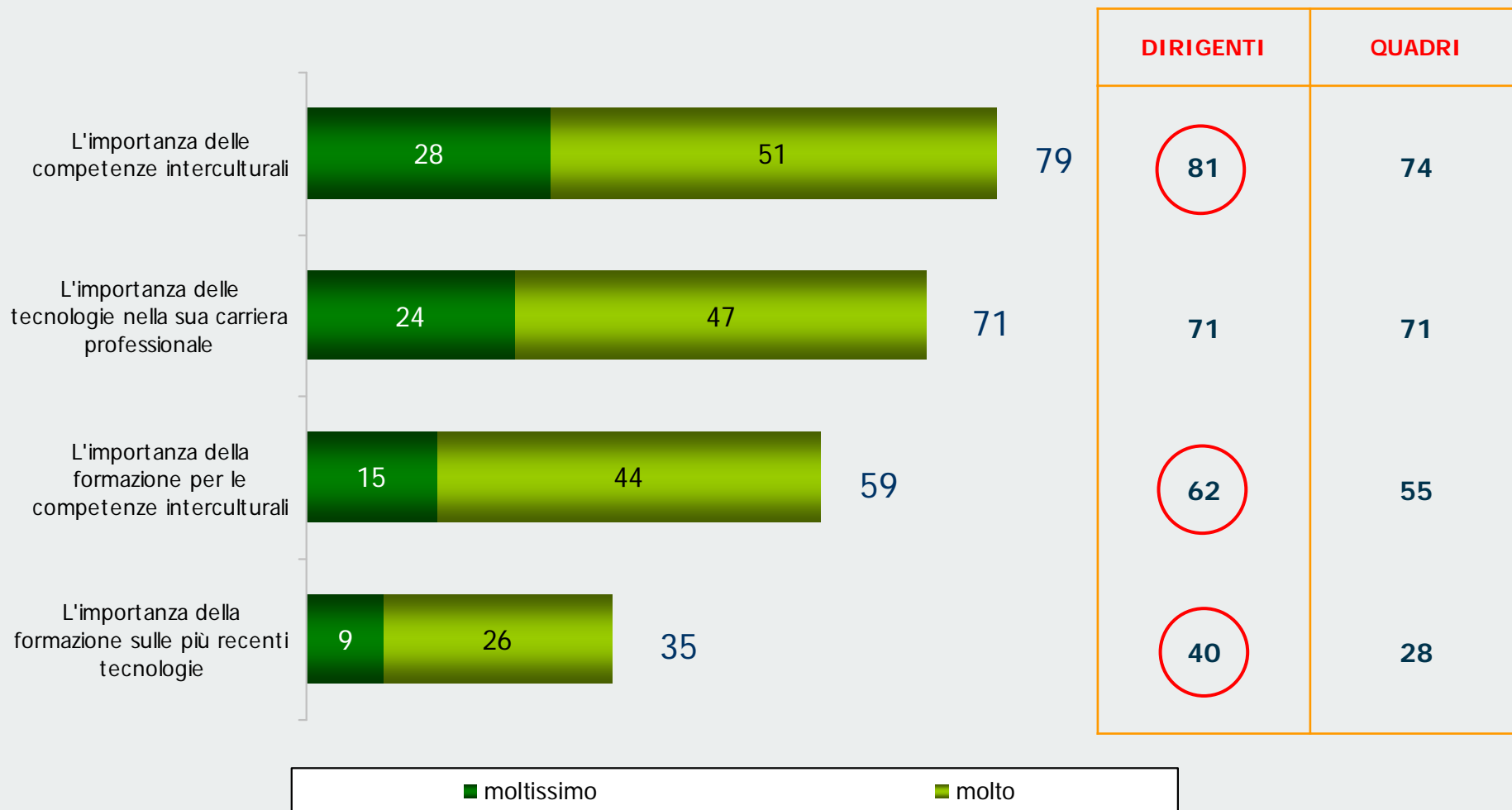
22



L'IMPORTANZA DELLE TECNOLOGIE E DI UNA FORMAZIONE INTERCULTURALE

Dom. 36, 37, 38 e 39 - QUANTO SONO O SONO STATI IMPORTANTI I SEGUENTI ASPETTI?
(BASE = 500)

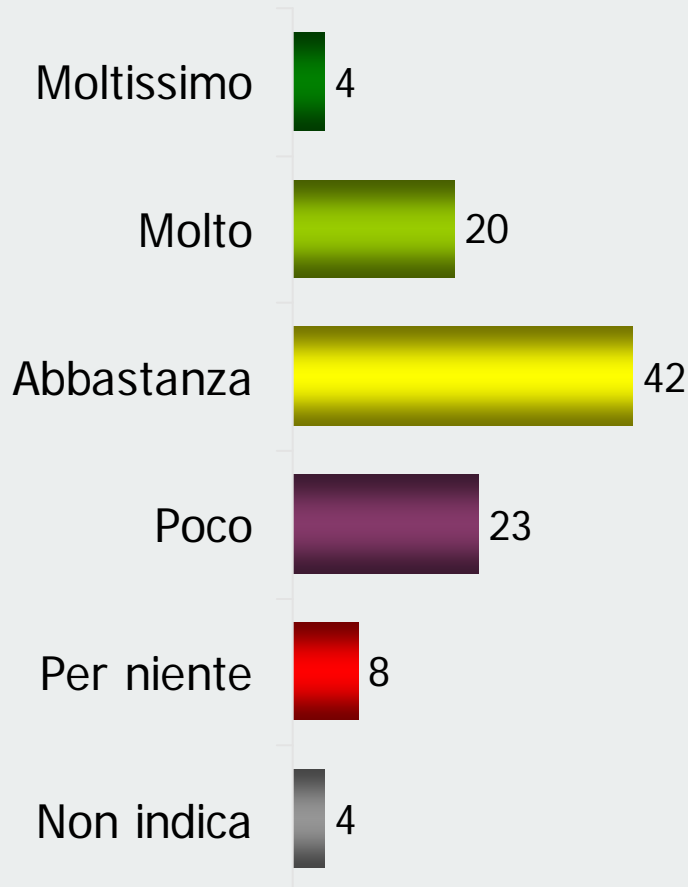
23



LA SODDISFAZIONE PER L'ATTUALE OFFERTA FORMATIVA

Dom. 30 - LEI RITIENE SODDISFACENTE L'ATTUALE OFFERTA DI FORMAZIONE AZIENDALE DAL PUNTO DI VISTA DEI TEMI TRATTATI? QUANTO?

(BASE = 500)



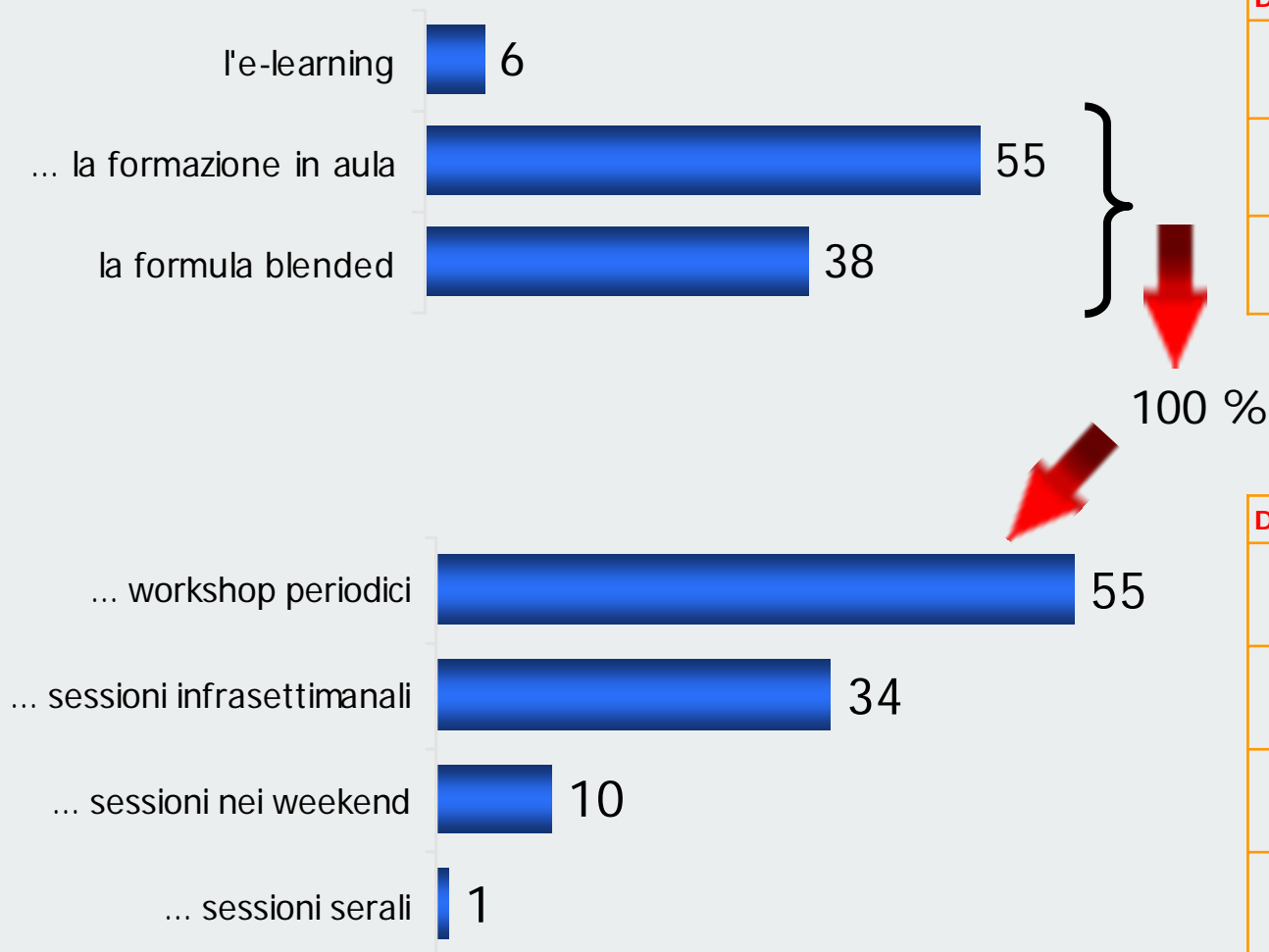
	DIRIGENTI	QUADRI
Moltissimo	4	4
Molto	26	18
Abbastanza	41	43
Poco	18	24
Per niente	6	9
Non indica	5	3
Totale	30	22
Totale	24	32

LE PREFERENZE PER I TIPI DI FORMAZIONE

Dom. 32 e 33 - IN GENERALE LEI PREFERISCE...?

(Dom. 32: BASE = 500; Dom. 33: BASE = 461 – coloro che hanno risposto “formazione in aula” o “formula blended” a Dom. 32)

25



DIRIGENTI (n=119)	QUADRI (n=381)
6	6
58	54
30	40

DIRIGENTI (n=105)	QUADRI (n=356)
50	57
35	33
14	9
0	1

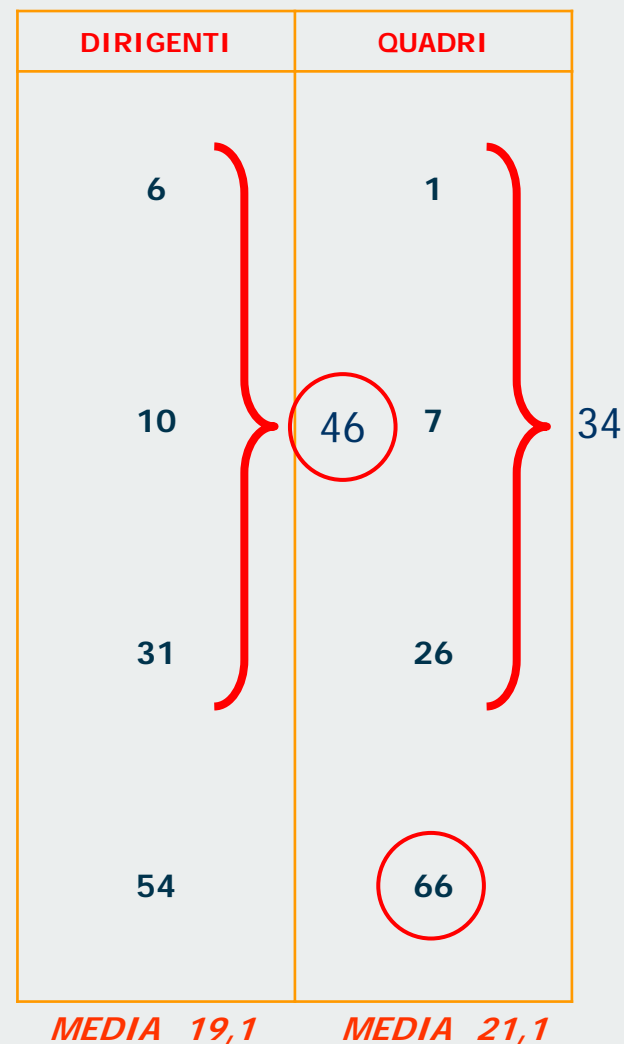
IL TEMPO CHE SI È DISPOSTE A INVESTIRE NELLA FORMAZIONE

Dom. 31 - LEI QUANTO TEMPO È DISPOSTA A INVESTIRE IN FORMAZIONE IN UN ANNO?

(BASE = 500)



MEDIA ORE 20,7



SINTESI CONCLUSIVA - 1

27

- Le donne dirigenti e quadro esprimono nel complesso una soddisfazione elevata per il percorso professionale che hanno sin qui compiuto.
- Tuttavia anche ai livelli professionali più elevati si denuncia l'esistenza di "discriminazioni" rispetto a colleghi maschi di pari livello, in particolare in due aree: le opportunità di carriera e la retribuzione.
- Il giudizio sul comportamento delle imprese è "abbastanza" positivo per quanto riguarda il supporto nella gestione degli impegni familiari e la flessibilità degli orari. Un poco più criticamente vengono giudicati – in particolare dai quadri – l'offerta formativa, i servizi alla persona e la gestione complessiva del percorso professionale.

SINTESI CONCLUSIVA - 2

28

- Una migliore retribuzione e una maggiore autonomia sono considerati obiettivi prioritari dalla maggioranza delle donne di livello elevato, sia dirigenti che – soprattutto – quadri.
- Ma al primo posto – per le une e per le altre – si colloca la realizzazione di un migliore equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa. E' questa oggi la fonte di maggiore disagio per le donne con un impegno professionale "intenso".
- Sia i dirigenti che i quadri femminili indicano la formazione – sia manageriale che tecnico-specialistica - come la leva decisiva per il proprio sviluppo professionale e la valorizzazione dei propri talenti.

SINTESI CONCLUSIVA - 3

29

- La formazione ricevuta in azienda è giudicata in modo “abbastanza” positivo dalla maggioranza ma con aree non trascurabili di insoddisfazione (una donna quadro su cinque si dichiara insoddisfatta).
- Una domanda di miglioramento viene comunque espressa da un’ampia maggioranza (3/4) del campione e riguarda sia i metodi che i contenuti con un particolare richiamo alla “applicabilità” di quanto si apprende nella propria esperienza lavorativa.
- Per quanto riguarda i temi della formazione manageriale, appare particolarmente diffusa la domanda di competenze relative alla gestione delle persone (abilità relazionali, sviluppo della motivazione ...) e alle relazioni “inter-culturali”.

SINTESI CONCLUSIVA - 4

30

- In conclusione: tra le donne che lavorano nelle imprese italiane la domanda di *Business Education for Women* è oggi forte e diffusa.
- Le donne di livello professionale più elevato vivono la formazione come lo strumento prioritario di crescita e di sviluppo dei propri talenti.
- L'indagine segnala l'opportunità di ampi spazi di miglioramento per quanto riguarda l'offerta formativa.
- Alle imprese e alle società specializzate il compito di rispondere in modo adeguato alla domanda con un'offerta qualificata sul piano sia dei contenuti che dei metodi formativi.