

# Assunzione (e fidelizzazione) dei millennial

I millennial costituiscono il segmento più ampio e in più rapida crescita della forza lavoro

Benché l'86% dei millennial abbia un lavoro, quasi la metà è alla ricerca di un nuovo impiego o è aperta a nuove opportunità

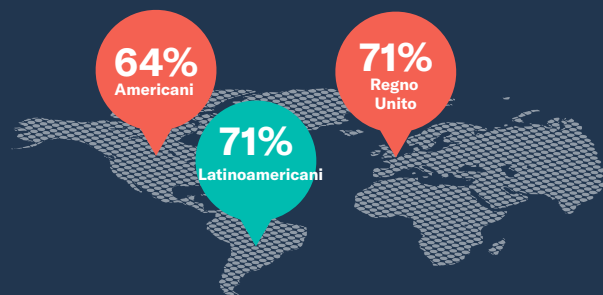
86%



58%

Il 58% dei millennial preferisce la qualità della vita lavorativa rispetto agli incentivi finanziari

**I millennial in tutto il mondo vogliono di più dal proprio lavoro:** prevedono di lasciare le loro attuali società



**Cosa cercano i millennial in un potenziale lavoro?**

Il 45% dei datori di lavoro dichiara di non riuscire a trovare potenziali collaboratori con le competenze di cui hanno bisogno.



75%

dei millennial entrerà nella forza lavoro entro il 2025.

80%

attribuisce il massimo valore a una cultura aziendale che dia importanza alla crescita personale.

**Cosa fa restare i millennial?**



Il tasso di ricambio volontario globale era del 9,6% nel 2016.



Oltre il 76% del ricambio volontario è prevenibile.

La metà dei millennial non inseriti vuole cambiare lavoro.



Solo il 17% dei millennial ben inseriti se ne va davvero.

**Uno stipendio competitivo non è sufficiente ad attrarre i migliori talenti tra i millennial.**



Il 66% dei candidati è d'accordo: un buon pacchetto di benefit e vantaggi è il fattore determinante quando si considera un'offerta di lavoro.

Il 43% dei millennial considera i programmi benessere offerti dalle proprie società un motivo per non cambiare lavoro.

**I migliori programmi benessere:**



Lavora per tutti i dipendenti, di tutte le età, livelli di idoneità e interessi



Incoraggia e premia tutti i tipi di attività



Supportare il benessere sociale, mentale, fisico e finanziario

**I dipendenti felici e in salute sono ciò che costituisce la cultura del posto di lavoro felice e sana che i millennial desiderano.**

**Riferimenti:**  
 1. The benefits of benefits: why employers can't afford inadequate workplace perks. Randstad US. <https://www.randstadusa.com/about/news/the-benefits-of-benefits-why-employers-cant-afford-inadequate-workplace-perks/>.  
 2. Better quality of work life is worth a \$7,600 pay cut for millennials. Fidelity Investments. <https://www.fidelity.com/about-fidelity/individual-investing/better-quality-of-work-life-is-worth-pay-cut-for-millennials>. Published April 7, 2016.  
 3. Beyond recruiting: How to retain millennials. The Business Journals. <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/human-resources/2017/05/beyond-recruiting-how-to-retain-millennials.html>.  
 4. Consumer Health Mindset™ study 2016. AON. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2016-Consumer-Health-Mindset.pdf>.  
 5. Fry R. Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. PEW Research Center. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>. Published April 11, 2018.  
 6. High Turnover Costs Way More Than You Think. HuffPost. [http://www.huffpost.com/julie-kantor/high-turnover-costs-way-more-than-you-think\\_b\\_9197238.html](http://www.huffpost.com/julie-kantor/high-turnover-costs-way-more-than-you-think_b_9197238.html).  
 7. ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey. ManpowerGroup. [https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG\\_TalentShortage2018\\_lo%2026\\_25\\_18\\_FINAL.pdf?hsLang=en](https://go.manpowergroup.com/hubs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%2026_25_18_FINAL.pdf?hsLang=en).  
 8. Millennial Recruitment & Retention: Can Your Company Compete? OneDigital. <https://www.onedigital.com/blog/millennial-recruitment-retention-can-company-compete/>.  
 9. The new generation of employees would take less pay for these job perks. CNBC. <https://www.cnbc.com/2017/05/30/job-perks-prodding-millennials-to-work-for-less.html>. Published May 31, 2017.  
 10. Turnover and Retention: Quick Take. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/turnover-and-retention/>. Published May 3, 2018.