

Self Branding: candidarsi con stile

dott.ssa Stefania Attanasio

Il 1° maggio si è svolta la festa dei lavoratori e, nei molti dibattiti che hanno avuto luogo per l'occasione, il tema dell'inserimento professionale dei giovani è stato il più proposto.

Il presidente della Repubblica Mattarella, nella consueta fesa al Quirinale, celebra il primo maggio mettendo in rilievo i livelli "inaccettabili" di disoccupazione, soprattutto fra i giovani. E sottolinea «**no alla svalutazione del lavoro, saremmo perdenti**».

Ma che significa "svalutare il lavoro"?

Purtroppo è una politica volta a ridurre la spesa del lavoro per ridurre i costi dei prodotti finiti al fine di incrementare le esportazioni. Questo sistema implica una serie di svantaggi secondari:

- retribuzioni più basse rispetto a molti competitor europei;
- ore lavorate annue più alte della media;
- smantellamento delle tutele/garanzie contrattuali e di legge in favore dei lavoratori
- offerta occupazionale poco qualificata;
- bassa qualificazione dei lavoratori;
- incremento della disoccupazione;
- riduzione del potere d'acquisto dei cittadini e dunque crescente indebolimento del mercato interno.

Senza entrare in merito a dissertazioni di carattere economico-politico, quello che si intende sottolineare in questa sede è come la situazione attuale sia caratterizzata da queste molteplici difficoltà che impattano pesantemente sul processo di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e meno giovani. Conoscerle permette di affrontarle e superarle con efficacia.

Se il mercato oggi punta alla **svalutazione del lavoratore**, ne consegue che la ricerca del personale non è centrata sui professionisti altamente qualificati, ma anzi su profili poco titolati e disposti a offrire prestazioni elevate ed economiche. Salvo poi, nelle comunicazioni ufficiali, indignarsi dei bassi tassi di istruzione universitaria. **Nella ricerca del lavoro non è pertanto il titolo che cattura l'interesse del selezionatore ma le competenze che si dimostra di possedere.**

TITOLI E/O COMPETENZE

Il titolo definisce la **professione**. La professione fornisce un'etichetta, una riconoscibilità sociale, un posizionamento sul mercato del lavoro, è fonte di identità (Butera, 1987). Si fonda non solo su abilità e competenze, ma anche su regole deontologiche riferite a codici etici che certificano ex-ante una persona ad esercitare la professione. La professione si costruisce attraverso una storia personale visibile nei curriculum di studi e nelle esperienze riconosciute da corpi sociali legittimati (Ibidem).

Per **competenza** si intende, invece, il concreto saper fare, «*l'integrazione delle conoscenze, delle capacità/abilità, dei comportamenti e delle esperienze, degli atteggiamenti che si implementano*

e si evolvono in un determinato contesto lavorativo e che consentono la realizzazione appropriata di specifiche prestazioni professionali» (Cinti, 2014, p. 17).

Cosa mettere allora in risalto nel momento in cui si vuole proporre la propria candidatura? Oggi è preferibile porre l'accento sulle competenze piuttosto che sui titoli e certificazioni.

DATI DI RICERCA

Da una ricerca empirica, condotta dall'agenzia di gestione software di *recruiting* Lever, emerge che per trovare la persona giusta, **un'azienda con meno di 200 dipendenti in media esamina circa 80 curricula**. Spostandoci nell'ambito delle grandi imprese, le candidature da considerate sono ancora più numerose. **Supera il primo screening solo il 17% dei candidati** per essere convocati a sostenere il colloquio conoscitivo.

Il dato più significativo di questa ricerca è relativo alla considerevole percentuale dei CV inviati direttamente dai candidati e che vengono cestinati dai reclutatori: il 90%. Invece, nel 60% dei casi le persone che arrivano alla fase di selezione hanno inviato il proprio CV tramite un'**agenzia per il lavoro** o sono state **segnalate da qualcuno**.

Non è una realtà ascrivibile alla tendenza a prestare adito solo a chi, in qualche modo, usufruisce di una "sponsorizzazione" (da agenzia intermediaria o da conoscenti) ma riconducibile ad un costrutto psico-sociale: la **fiducia**. Un candidato che si presenta senza referenze accertate costituisce per un datore di lavoro uno "sconosciuto di cui diffidare", tanto più che il suo "biglietto da visita", ovvero il *curriculum vitae e studiorum*, in molti casi è strutturato in modo da alimentare ancor più la diffidenza. In esso si fa riferimento a titoli e certificazioni di gran pregio, ma in genere sono scritti con numerose imperfezioni, refusi, esagerazioni, approssimazioni che minano la credibilità e la dignità professionale del candidato. La sponsorizzazione pertanto ha la funzione di apporre un "timbro di attendibilità" a quanto auto-dichiarato. Le agenzie intermediarie, inoltre, intervengono concretamente rettificando e ottimizzando il CV e garantendone l'efficacia.

CURRICULUM VITAE IDEALE

Il curriculum vitae ideale deve rispondere ai criteri di puntualità, sintesi e veridicità.

In poche pagine deve fornire la **sintesi del profilo del candidato**, riportando le competenze che meglio rispondono al bisogno espresso dai reclutatori. La stesura di un CV non può essere "a-contestuale", ma deve adattarsi al ruolo ricercato dalle aziende. Inoltre, è utile includere una **descrizione degli obiettivi professionali**, nella cosiddetta lettera motivazionale.

Una delle difficoltà maggiori è la selezione e presentazione delle informazioni in modo sintetico. La tentazione è spesso quella di "vantarsi" delle molte esperienze e certificazioni conseguite. È comprensibile, considerato che ognuna di esse ha comportato un dispendio di risorse ed è legittimo che vengano valorizzate. Tuttavia l'ostentazione non è funzionale all'obiettivo quando si divaga troppo dagli interessi del selezionatore. Pertanto, occorre valutare l'adeguatezza dei campi tematici da includere nel CV o di possibili implementazioni.

Rispetto ai contenuti, è consigliabile esporre in modo obiettivo e attendibile i ruoli ricoperti e le competenze possedute. Nelle imprese medio-grandi che si avvalgono di *recruiting*, infatti, sussiste

WORKSHOP 5 maggio 2017 – Nardò (Le)

la prassi di analizzare i profili Facebook, Twitter e LinkedIn dei candidati da cui è possibile cogliere le autovalutazioni esagerate. Questo consente di trarre due considerazioni importanti.

La prima è che occorre prestare molta attenzione alla reputazione creata in rete perché foto, post e commenti impattano sulla valutazione del candidato. La seconda è che i social network, e in genere il web, possono offrire un valido supporto alla presentazione di sé per la creazione di occasioni professionali. Nel senso che possono essere creati spazi virtuali (blog, siti, canali you-tube, profili facebook) da strutturare come e-portfoli. Il portfolio è una raccolta significativa dei propri elaborati e costituisce una vetrina attraverso cui mostrare e dimostrare le proprie competenze in modo attendibile in quanto vengono esplicitate attraverso il loro esitare in prodotti tangibili.

Considerato che utilizzare le nuove tecnologie costituisce oggi una competenza di base, come dovrebbe essere il corretto uso della lingua italiana e la conoscenza di una lingua straniera, un altro suggerimento utile è non affidarsi passivamente a template preordinati, ma dotare il proprio CV di una veste personalizzata. In tal modo si comunica la propria personalità, creatività e una predisposizione al ragionamento.

Attenzione a non confondere creatività con inappropriatezza. Al fine di emergere non è opportuno utilizzare una foto o un nickname nell'indirizzo email "discutibili".

Infine si vuole mettere in evidenza che, se esistono ambiti professionali in cui la conoscenza di lingue straniere o di competenze informatiche sono meramente accessorie (ipotesi in realtà ampiamente contestabile considerata la pervasività di questi due registri comunicativi), la conoscenza della lingua italiana è imprescindibile. Non solo in riferimento a ruoli professionali mediamente qualificati ma per l'immagine che si intende dare di sé. Presentare un CV con errori ortografici, di grammatica e di battitura equivale ad apparire approssimativi e male istruiti, pertanto è sempre meglio ricontrollarlo più volte e non fidarsi solo del correttore ortografico.

CONCLUSIONI

A conclusione di questa breve relazione si riporta uno stralcio dell'articolo redatto da Aberto Orioli e pubblicato il 1° maggio 2017 su "Il sole 24ore" con il titolo **Il Primo Maggio, i giovani e quel che non si dice**: *«Il tema del lavoro, come altri, non è mai semplificabile. Tantomeno oggi. Intreccia l'anomalia di una formazione universitaria poco diffusa e, al contempo, centrata su profili che chi dà lavoro non cerca, con l'apartheid verso i giovani, in un Paese dominato dalla tendenza all'invecchiamento, ossessivo nella discussione sulla spesa per welfare e pensioni e assai meno attento alle risorse da destinare alle politiche attive per far incontrare domanda e offerta di occupazione».*

Parole che descrivono in modo calzante l'amara realtà contemporanea. Il fenomeno dei bassi tassi di istruzione universitaria a fronte di una squalificazione del lavoro che demotiva i giovani al proseguimento degli studi o li costringe a cercare all'estero la realizzazione ultima di progetti professionali di qualità. La proposta di servizi e politiche attive per il lavoro che troppo spesso, nell'applicazione pratica, tradiscono la *mission* per la quale sono stati creati e deludano le aspettative di quanti, giovani e meno giovani, chiedono di diventare risorse attive nel mercato del lavoro italiano. Una inadeguatezza tutta italiana, dettata da storture di sistema e da una cultura che tende alla

WORKSHOP 5 maggio 2017 – Nardò (Le)

“mercificazione”, ovvero nel tradurre in profitto valori e risorse, compreso le risorse umane (Laffi, 2000, 2014).

Un quadro complessivo che amareggia ma non può e non deve scoraggiare.

È possibile conoscere le insidie e fronteggiarle con ingegnosità e determinazione. Due competenze che appartengono in particolar modo alla categoria dei giovani e che può consentire loro di conseguire i propri obiettivi, professionali e di vita.

Il progetto Mobile H.R. si schiera a fianco degli under 35 per collaborare insieme in uno spazio pubblico e condividere la realizzazione di un futuro alternativo, contro la retorica della crisi e dell’impotenza del sistema. A tal fine promuove la diffusione di informazioni e strategie, la condivisione di idee, la confidenza di incertezze e debolezze, lo scambio emotivo al fine di promuovere la cultura della cooperazione e condivisione.

Bibliografia

Butera F., (1987), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Milano, Franco Angeli.

Cinti P., (2014), *Professioni, professionalità, ruolo professionale*, in AA.VV., *Le professioni intellettuali nelle scienze sociali: profili e prospettive. Stato di avanzamento della sotto-unità 1, Gruppo romano Prin 2010*, 11 luglio 2014, consultabile su http://www.mediamonitor-politica.it/files/Roma_Azione1_8agosto2014_pdf.pdf.

Laffi S. (2000), *Il furto: mercificazione dell’età giovanile*, Edizioni L’ancora, Napoli.

Laffi S. (2014), *La congiura contro i giovani*, Editore Feltrinelli, Milano.

Lever Inc., (2017), *Inside the Recruiting Funnel: Essential Metrics for Startups and SMBs*, San Francisco, ebook consultabile su <https://www.lever.co/resources/recruiting-metrics-for-startups-and-smb-report>.

Orioli A. (2017), “Il Primo Maggio, i giovani e quel che non si dice”, in *Il sole 24ore*, 1 maggio 2017, consultabile su <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-30/il-primo-maggio-giovani-e-quel-che-non-si-dice-160904.shtml?uuid=AEDDjaCB>

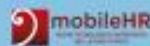
PRESENTAZIONE PPT

Workshop: Dalla ricerca alla creazione di lavoro: metodi, strategie e opportunità – 5 maggio 2017, Nardò (Le)



Self branding: candidarsi con stile

Dott.ssa *Stefania Attanasio*



IL LAVORO OGGI IN ITALIA

Il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella – 1° maggio

**«no alla svalutazione del lavoro,
saremmo perdenti»**

- ✓ retribuzioni più basse rispetto a molti competitor europei;
- ✓ ore lavorate annue più alte della media;
- ✓ smantellamento delle tutele/garanzie contrattuali e di legge in favore dei lavoratori
- ✓ offerta occupazionale poco qualificata;
- ✓ incremento della disoccupazione;
- ✓ riduzione del potere d'acquisto dei cittadini e dunque crescente indebolimento del mercato interno.



PROFESSIONE VS. COMPETENZE

«Nella ricerca del lavoro non è più
il **TITOLO** che cattura
l'interesse del selezionatore
ma le **COMPETENZE**
che si dimostra di possedere»



PROFESSIONE VS. COMPETENZE

**Fornisce un'etichetta,
una riconoscibilità sociale,
un posizionamento sul
mercato del lavoro,
è fonte di identità.**

(Butera, 1987)

- abilità e competenze
- regole
- curriculum studiorum
- esperienze riconosciute da referenti legittimati

l'integrazione delle:

- conoscenze,
- capacità/abilità,
- comportamenti
- esperienze
- atteggiamenti

che si implementano e si evolvono in un determinato contesto lavorativo e che consentono la realizzazione appropriata di specifiche prestazioni professionali.

(Cinti, 2014)



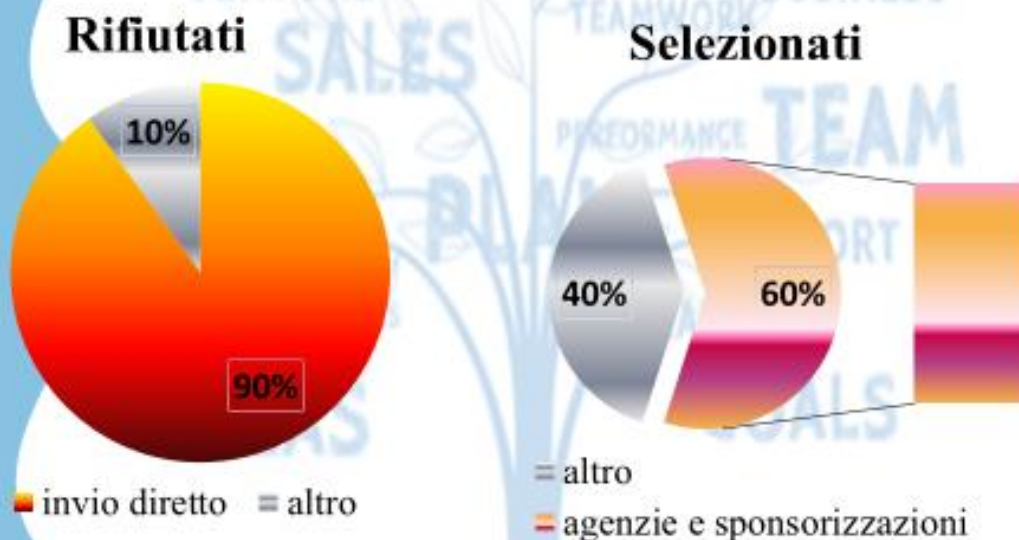
RICERCA

Lever, 2017, «*Inside the Recruiting Funnel*» San Francisco



RICERCA

Lever, 2017, «*Inside the Recruiting Funnel*» San Francisco



CURRICULUM VITAE

Regole di qualità:

- ✓ Selezione delle competenze
- ✓ Obiettivi professionali
- ✓ Sintesi sì, ostentazione no
- ✓ Veridicità
- ✓ Invio a e-portfoli
- ✓ Format originali
- ✓ Adeguatezza
- ✓ Forma linguistica



CV-EUROPEO

FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE



INFORMAZIONI PERSONALI

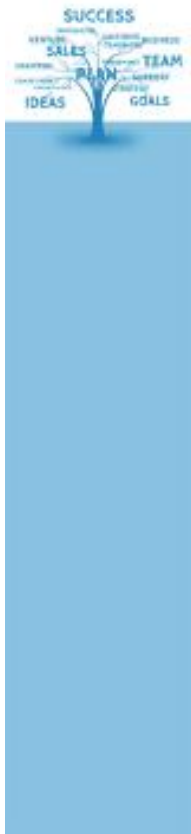
Nome: [COGNOME, Nome, e, se pertinente, altri nomi]
 Indirizzo: [Numero civico, strada o piazza, codice postale, città, paese]
 Telefono:
 Fax:
 E-mail:
 Nazionalità:
 Data di nascita: [Giorno, mese, anno]

ESPERIENZA LAVORATIVA

• Data (da - a)
 • Nome e indirizzo del datore di lavoro
 • Tipo di azienda o settore
 • Tipo di impiego
 Principali mansioni e responsabilità

[Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente
 occorrenza.]





CV-EUROPASS

Curriculum Vitae Europass	
Informazioni personali	<p>Cognome(Nome) <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Indirizzo <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Telefono <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Fax <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>E-mail <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Cittadinanza <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Data di nascita <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Sex <small>Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Occupazione desiderata/Settore professionale <small>Facoltativo (y: istruzioni)</small></p>
Esperienza professionale	<p>Descr. <small>Inviare con le informazioni su lavori ed aziende separatamente da tutti i pezzi del CV se richiesto. Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Lavori o problemi recenti <small>Indicare attività e responsabilità</small></p> <p>Nome e ruolo del datore di lavoro <small>Indicare il settore e l'attività</small></p>
Istruzione e formazione	<p>Descr. <small>Inviare con le informazioni su lavori ed aziende separatamente da tutti i pezzi del CV se richiesto. Facoltativo (y: situazione)</small></p> <p>Titolo del qualifica conseguita <small>Indicare il settore e l'attività</small></p>

ESERCITAZIONE

WEB EDITOR

TURISMO

AGRICOLTURA

- ✓ Capacità e competenze sociali
- ✓ C & C tecniche
- ✓ C & C informatiche
- ✓ C & C artistiche
- ✓ Altre C & C

✓ Ulteriori informazioni



CV-INFOGRAFICO



LETTERA MOTIVAZIONALE

SENZA ESPERIENZA

Come può leggere dal mio curriculum vita e, non ho esperienze lavorative pregresse in questa mansione.

La scelta di candidarmi presso la Vostra azienda è nata da un nuovo interesse che ho maturato verso ...

Coerentemente con questo ho deciso di studiare/frequentare un corso/...”



LETTERA MOTIVAZIONALE

CON ESPERIENZA

Ho maturato oltre 10 anni di esperienza in ambito...

Ho approfondito/sono stato responsabile...

L'opportunità che i centri XXXX potrebbe ro darmi, mi consentirebbe di conseguire un importante obiettivo professionale, specializzandomi ...



**GRAZIE
PER
L'ATTENZIONE**