

HR/organizzazione

Outplacement: modalità e servizi per chi è in cerca di un nuovo lavoro

“

Un percorso attuato da società specializzate a sostegno del reinserimento professionale di dirigenti in uscita da un'azienda e che si assume l'onere dei costi del servizio

”



di Rino Sardo

Negli ultimi anni si sta focalizzando l'attenzione del legislatore e delle parti sociali sul fenomeno della disoccupazione

precoce che investe i lavoratori ultracinquantenni o addirittura ultraquarantacinquenni. Le categorie maggiormente colpite sono quelle dei quadri e dei dirigenti che comportano a livello aziendale un alto costo del lavoro. È sempre maggiore il numero dei manager che devono lasciare l'azienda in modo forzato per ristrutturazioni, cessioni societarie o riduzione di costi.

Il problema, che riguarda oggi in generale tutto il mondo del lavoro, riveste per i dirigenti una sua specificità, per le maggiori difficoltà di reinserimento nella qualifica.

Per sostenere chi è in cerca di un nuovo lavoro sono nate le società di *outplacement*. Definito dal decreto legislativo n. 276 del 2003 "attività di supporto alla ricollocazione professionale", l'*outplacement* è un percorso attuato da società specializzate a sostegno del reinserimento professionale di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda che si assume l'onere dei costi del servizio.

Il contesto più tipico nel quale si sviluppa questo servizio è ovviamente quello delle crisi aziendali e della gestione degli esuberanti che, se nei primi Anni 90 riguardavano prevalentemente il settore dell'Industria, oggi si stanno diffondendo anche nei servizi, nel credito e nella distribuzione.

La gestione del servizio di *outplacement* richiede un alto livello di professionalità e competenze specifiche. I risultati, infatti, dipendono dalla capacità di fornire al candidato appoggio psicologico, formazione sulle tecniche di



“

Il fattore psicologico è essenziale:

il consulente aiuta nella gestione delle ansie che derivano dalla chiusura di un rapporto di lavoro

Valentina Vinciguerra,
Key National Account
di Gi Group



(Key National Account) di Gi Group, primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Quali sono i vantaggi per un candidato che segue un percorso di outplacement?

«Le persone che non hanno avuto la necessità di cercare un lavoro negli ultimi anni, restano sorprese dai sostanziali cambiamenti intervenuti. Oggi l'offerta di manager qualificati e di al-

orientamento al lavoro, supporto logistico e operativo nella ricerca del nuovo impiego.

Per capire meglio come si svolge il processo e quali sono i tempi medi di ricollocazione di un candidato, abbiamo rivolto alcune domande alla dott.ssa Valentina Vinciguerra, Kna

tre figure di notevole professionalità è superiore alla domanda soprattutto nelle grandi aziende, quindi il primo passo per sviluppare una buona "strategia per la ricerca di un lavoro" è comprendere la realtà dell'attuale mercato e di conseguenza utilizzare tecniche efficaci. Una ricerca di lavoro di successo è il risultato di una combinazione ben bilanciata e scrupolosa di metodi.

«Anche se può sembrare strano, alcune persone si buttano sul mercato senza aver definito che cosa stanno cercando. La loro strategia non è focalizzata. Il programma di *outplacement* invece aiuta il candidato a compiere un'autoanalisi da cui trarre numerose informazioni su se stessi: i valori e le motivazioni, le competenze professionali e le caratteristiche personali, cosa piace e non piace nell'ambiente lavorativo, le realizzazioni, i punti di forza e forse qualche area di miglioramento».

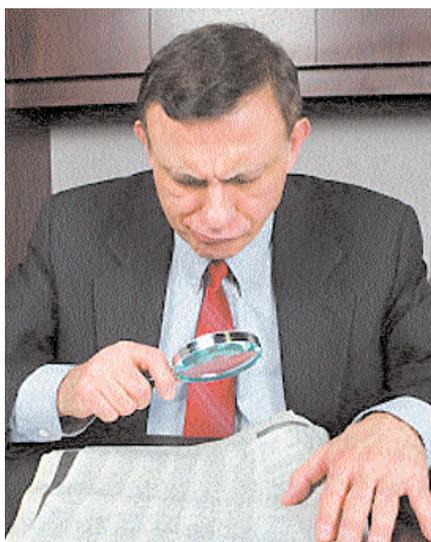
Quali sono le fasi che caratterizzano il programma di outplacement?

«Il servizio di ricollocamento è finalizzato al reperimento di un nuovo lavoro che non deve intendersi esclusivamente come contratto di lavoro dipendente, ma anche come possibilità di avviare un'attività autonoma.

«Si comincia con la redazione di un accurato bilancio delle competenze: spesso, infatti, si pensa che i titoli dei ruoli ricoperti siano sufficienti per descriversi professionalmente e per definire le proprie capacità. Non è così: in realtà a titoli uguali corrispondono spesso responsabilità completamente diverse; pertanto se non entriamo nel dettaglio non riusciamo a comunicare i contenuti reali dell'esperienza di lavoro. Con il bilancio delle competenze, il candidato raccoglie gli elementi per impostare il suo progetto professionale, passando così alla seconda fase del processo».

Cosa "fare da grande"?

«Esatto. Con la stesura del progetto professionale, il candidato decide se proseguire la stessa carriera oppure se vale la pena di provare qualcosa di nuovo, magari tirando fuori un vecchio sogno dal cassetto. Seguono la creazione degli strumenti di comunicazione scritta (Cv e lettera di marketing), le simulazioni di colloquio, e infine "la caccia", ovvero la ricerca vera e propria di un'opportunità attraverso il contatto diretto con i principali operatori del mercato del lavoro e delle aziende presenti sul territorio di riferimento, al fine monitorare le loro ne-



“ Le risorse che decidono di usufruire dei servizi di outplacement dimezzano i tempi di ricollocamento rispetto a chi lo fa autonomamente ”

cessità assuntive e favorire quindi l'incrocio con i profili che si stanno assistendo».

Tra tutte le fasi elencate, quale richiede maggiore impegno per il candidato e per il consulente?

«I colloqui sono un passaggio fondamentale per ottenere una posizione di lavoro. È importante ricordare che la persona che viene assunta non è spesso la più qualificata, ma quella che è riuscita a presentarsi nel modo migliore. Il potenziale datore di lavoro vuole conoscere il più possibile il candidato (non soltanto ciò che è descritto nel curriculum vitae) e avere un quadro dell'esperienza acquisita e della sua personalità. È opportuno perciò prepararsi prima con apposite simulazioni».

Le società di outplacement garantiscono il reinserimento professionale?

«In realtà è più corretto parlare di "un obbligo di mezzi e non di risultato" perché è sempre il candidato che decide se accettare una proposta. L'obiettivo è aiutare la risorsa a sviluppare le sue capacità di *self marketing*. È sempre il candidato, seguito costantemen-

te dal consulente, che s'impegna nella ricerca di una nuova occupazione. Il consulente dal canto suo, utilizza il proprio network e segnala opportunità di cui è a conoscenza».

Quale ruolo svolge il consulente nell'outplacement?

«In azienda, molto spesso, la risorsa si ritrova a percorrere tre tappe fondamentali: l'entrata, la permanenza e l'uscita. È proprio su quest'ultimo aspetto che il consulente interviene, trasformando il problema dell'uscita dall'azienda in un evento positivo e costruttivo, che propone al lavoratore un cambio di forma mentis: "da esubero a risorsa". Il consulente è fondamentale nella gestione delle ansie che derivano dalla chiusura di un rapporto di lavoro. Il fattore psicologico gioca un ruolo essenziale, perché la stimolazione dell'ottimismo accresce la fiducia in se stessi e negli altri e di conseguenza aumenta in maniera esponenziale le possibilità di successo nella vita e nel mondo del lavoro».

Ma questo ruolo, in Italia, non dovrebbe essere svolto dai servizi pubblici all'impiego?

«Da noi lo stato continua a investire nelle politiche passive del lavoro, cassa integrazione e mobilità, servirebbe in realtà una legge che renda obbligatorio l'*outplacement* per i lavoratori licenziati, come accade già in molti Paesi europei, e in questo senso si muove anche l'Aiso, l'associazione italiana che raggruppa le società di *outplacement* con proposte concrete».

Quali sono i tempi medi della ricollocazione?

«Purtroppo la crisi che stiamo vivendo ha dilatato i tempi; bisogna essere più flessibili di un tempo, accettare incarichi di consulenza o a tempo determinato, e considerare anche le difficoltà "geografiche", al Sud è più difficile che al Nord, ma sicuramente le percentuali di ricollocazione sono elevate: oltre il 90% dei quadri e dei dirigenti trova una nuova occupazione in un tempo medio che varia dai cinque agli otto mesi, mentre oltre il 95% degli impiegati e degli operai trovano una nuova occupazione in un tempo medio variabile tra i 3,7 e i 4,5 mesi. Il tempo di ricollocamento delle risorse che usufruiscono dei servizi di *outplacement* è inferiore alla metà di quello impiegato da chi si muove autonomamente».