

L'autocandidatura: la gran desconeguda

Es diu que només un 20% de les ofertes, i per tant de les vacants disponibles a les empreses, són publicades... Aleshores... on són el 80% restant? Com fer-nos-ho per arribar a aquells llocs de feina on podríem encaixar a la perfecció si no tenim ni l'oportunitat de conèixer de la seva existència? Doncs aquí és on entra en joc el canal del que us volem parlar avui: **l'autocandidatura**.

27/05/2020



Sovint, quan a Sant Cugat Feina impartim el nostre taller sobre canals de recerca de feina, detectem dues situacions: d'una banda, que **moltes persones desconeixen l'existència de l'autocandidatura** dins de les possibles vies de recerca d'oportunitats laborals i per l'altra, qui n'ha sentit a parlar, **li atorga poca fiabilitat o importància**.

“En el cas de l'autocandidatura, l'oferta no existeix, o almenys, no explícitament”

Des de l'equip d'orientació, animem sempre a incorporar l'autocandidatura entre els canals de recerca de feina, ja que al llarg dels anys seguim constatant dels bons

resultats que pot donar. No obstant, per aconseguir aquest èxit, cal tenir presents alguns factors que de seguida us presentarem.

Però comencem pel principi: **què és l'“autocandidatura”**? La mateixa paraula ja ens dóna certes pistes: es tracta de generar o crear la teva pròpia candidatura. Si habitualment presentem el nostre currículum per a respondre a una oferta que ens interessa, en el cas de l'autocandidatura, l'oferta no existeix, o almenys, no explícitament. Per tant, l'autocandidatura és *“l'enviament d'un currículum a una empresa escollida prèviament per a una possible vacant present o futura”*.

Abans de desgranar quins són els passos recomanats per a fer una bona autocandidatura, paga la pena exposar-ne **quins són els seus beneficis**, enfront fins i tot d'altres canals més reconeguts:

1. **Segur que l'empresa valorarà la teva iniciativa:** les organitzacions solen mirar amb bons ulls que algú demostrï aquest interès, i tot i que no tinguin una necessitat immediata, solen tenir-ho en compte en el moment d'engegar un procés de selecció.
2. **L'autocandidatura ens permet ser selectius amb les empreses:** ja sigui per l'activitat, producte o servei al que es dediquen o per la filosofia i valors que transmeten, poden haver empreses amb les que ens identifiquem per aquests i d'altres motius i que estem convençuts/des que hi tindríem molt a oferir.
3. **Reduir la competència:** si no hi ha una oferta explícita, probablement no haurem de competir amb totes les persones que solen haver en un procés de selecció obert: d'entrada, això a més ens pot permetre realitzar l'entrevista amb més tranquil·litat i sense tanta pressió.

Un cop tenim el convenciment que el canal de l'autocandidatura pot ser-nos d'utilitat, hi ha **3 punts cabdals** que no et pots saltar:

1. **Dissenya un bon pla:** pensa **quant de temps dedicaràs** a les autocandidatures, tenint en compte la resta de canals que empraràs; identifica a quines empreses voldries presentar-te, i per quins motius: és millor la qualitat que la quantitat. Investiga com estan organitzades, quins perfils hi treballen, i on et veuries treballant. Sobretot **fes un llistat** de totes elles, amb les dades de contacte i la informació que consideris rellevant.
2. **Defineix un objectiu clar:** potser el punt més important. Si no saps de què estàs buscant feina o del que busques és massa general, serà difícil establir un pla i seleccionar les empreses on presentar-te. Pensa primer de què vols treballar i sobretot assegura't de quins **punts forts** marquen la diferència del teu perfil. Un cop fet això, dissenya un currículum adaptat a cada empresa, el més **personalitzat** possible a allò que els pugui despertar interès, i fes el mateix amb la carta de presentació.
3. **Fes un seguiment de tots els passos que vas donant i fes un registre:** sol ser un error comú que l'autocandidatura es doni per acabada quan enviem el nostre currículum triada. Porta una **agenda** en la que anotis la data d'aquest enviament o trucada telefònica, del resultat d'aquest contacte, la informació addicional que has obtingut i tot allò que t'ajudi a recordar com ha anat i quan cal fer un contacte posterior. D'aquesta manera tindràs tot sota **control!**

De vegades, ens trobem que moltes persones que han provat de fer autocandidatures arriben al nostre servei frustrades perquè no han obtingut el que n'esperaven. Molts cops, en revisar el procediment que han seguit, detectem que o bé han enviat eines de presentació (cartes i currículums) poc personalitzades, genèriques o sense fer referència als seus trets diferencials, o bé no han fet seguiment periòdic d'aquestes candidatures contactant de nou amb les empreses passat un temps prudencial... Si bé és cert que en aquests casos cal millorar la tècnica o procediment que s'ha seguit en l'autocandidatura, també identifiquem que cal posar en joc certes competències clau al llarg del procés: la persona que decideix fer autocandidatures ha de saber **planificar-se** i **organitzar-se** adequadament, **ser creativa** en la presentació de la seva proposta a l'empresa, **saber comunicar-se** de manera adequada, emprant un

llenguatge adient, tant escrit com oral, i **gestionar emocions** com la frustració i la perseverança, ja que tot i ser un canal interessant, no és immediat i cal avaluar el seu impacte en el propi procés a mig o llarg termini.

T'animem a que provis d'incorporar l'autocandidatura en la teva recerca de feina i si ja ho has fet abans però no t'ha funcionat, revisis què pots millorar o canviar.

[Tips per la recerca de feina: L'autocandidatura, la gran desconeguda](#)

No totes les feines es busquen de la mateixa manera: com ser selectiu amb els canals de recerca?

En emprendre la cerca de feina, descobrim que hi ha al nostre abast moltíssimes opcions pel que fa als canals de recerca. No tots els canals són adequats per a totes les persones o perfils. Ens caldrà identificar-los per poder escollir els més adients per presentar la nostra candidatura i, sobretot, dedicar el temps necessari a gestionar-los i tenir-ne cura si volem obtenir-ne resultats

03/06/2020



Tot bon viatger que busca un nou destí a emprendre, comença per valorar quins són els indrets que li agradaria descobrir, a quines noves cultures apropar-se, o quins paisatges contemplar. Les opcions són moltíssimes, el món és gran, i dependrà molt de l'objectiu i motivació principal que mogui al viatger en qüestió. El que per uns serà emocionant, per altres pot resultar del més incòmode o avorrit. Doncs el mateix passa quan hem de buscar feina a través dels diferents canals de recerca que existeixen. De la mateixa manera que és arriscat escollir un viatge perquè algú te'l recomana sense contrastar-hi més informació que aquesta única opinió, quan seleccionem un canal o altra de recerca de feina hem de seguir el nostre propi criteri i atendre a un seguit de variables que a sota us suggerim.

“No tots els canals de recerca de feina són vàlids per les mateixes persones o perfils”

Al llarg d'aquestes set setmanes en les que hem anat compartint amb vosaltres informació sobre estratègies de recerca de feina, haureu comprovat com hem insistit sovint en la idea de **la personalització**: personalització del currículum, personalització a l'hora de transmetre la nostra marca o segell personal, personalització en les ofertes que més s'ajusten al nostre objectiu... doncs mantenim el mateix concepte quan es tracta d'escollir els canals a través dels que presentar la nostra candidatura; i és que no tots els canals de recerca de feina són vàlids per les mateixes persones o perfils.

La major part de les persones usuàries que s'apropen al servei, quan els preguntem quins canals fan servir per buscar feina solen contestar gairebé el mateix, fent referència a canals molt populars i coneguts, ja que porten molts de temps entre nosaltres. Entre els més anomenats està el portal Infojobs i la xarxa social-professional de LinkedIn. És curiós, però, que en general malgrat ser tant coneguts, quan aprofundim en l'ús i optimització que n'està fent la persona sovint es queda molt en la superfície o en la seva aplicació més bàsica.

Dues són les idees principals que us volem transmetre amb això:

1. Igual que el viatger té un món davant ple de terres per descobrir, també els canals de recerca existents són molts i variats, i si són en línia les opcions encara són més nombroses. Val la pena, abans d'iniciar l'aventura, **identificar totes les possibilitats existents**.
2. Aquestes possibilitats, que com diem són una avantatge perquè amplien horitzons, són alhora una amenaça si no es gestionen adequadament. El nostre lema és: més val pocs **canals**, però **ben treballats**.

Però, quins són els factors que has de tenir en compte a l'hora de decantar-te per un canal o un altre? Com analitzar quin pot ser l'impacte en la teva recerca de feina? Com pots preveure la seva efectivitat?

- ✓ **Coneix quins solen ser els canals més habituals pels quals recluten les empreses del teu ram:** no totes les feines es busquen de la mateixa manera perquè no totes les empreses fan servir els mateixos canals per a publicar les seves ofertes o reclutar candidats. Per exemple, si cerques feina com a dependent/a de supermercat, entra als webs de les marques més conegudes i esbrina si des dels propis portals pots realitzar la sol·licitud; molts d'ells compten un espai anomenat: "treballa amb nosaltres".
- ✓ **Explora quin tipus d'ofertes tenen els portals web:** fes una cerca filtrada dels camps que t'interessin i comprova si hi ha moltes o poques ofertes del que busques, quina és la descripció que fan en la pròpia oferta, si hi posen informació molt detallada o si mai apareix el sou, per exemple. Segurament, si en trobes poques del teu perfil és possible que no sigui el portal més adient per a tu
- ✓ **Comprova com s'ha de realitzar la inscripció:** si és senzill, complicat, quants camps has d'omplir, si pots adjuntar un CV o altra tipus de documentació acreditativa...i si des del propi portal pots portar un control de les ofertes a les que et presentes, posar-hi alertes...

- ✓ **Fes una segona selecció de canals** passat un temps que els hagi estat fet servir: podria ser que d'entrada pensessis que es tracta d'un canal efectiu per la teva recerca i després d'un temps no t'hagi donat el resultat que n'esperaves.

En definitiva, és important que no gastis esforç ni energia en aquells canals que no et reporten entrevistes o no contemplen ofertes del teu sector o perfil i sí facis un seguiment exhaustiu i una actualització periòdica dels que t'estan resultant eficaços pel que desitges.

Per finalitzar us donem algunes idees sobre possibles canals que podeu començar a explorar, i que podria ser que fins ara no us hàgiu plantejat:

- ▶ L'autocandidatura.
- ▶ Networking (Xarxa de contactes personals o professionals com LinkedIn)
- ▶ Metacercadors (Indeed)
- ▶ Portals generalistes (Infojobs)
- ▶ Portals especialitzats en determinades professions.
- ▶ Empreses (ETTs, Consultories, Webs d'empreses concretes)
- ▶ Aplicacions mòbils (Job Today, Trovit, Corner Job...)
- ▶ Xarxes socials (Twitter, Instagram, Facebook...)
- ▶ Personal recruiters o captadors de talent freelance.
- ▶ Borses de treball de Serveis Públics (Feina Activa, Sant Cugat Feina)
- ▶ Gremis i col·legis professionals.
- ▶ Centres universitaris, de màsters i postgraus.

[No totes les feines es busquen de la mateixa manera: com ser selectiu amb els canals de recerca de feina?](#)