

On he d'anar per trobar feina?



Guia dels materials

MÓDUL 4

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Objectius	3
3. Relació i durada d'activitats proposades	4
4. Desenvolupament de la sessió i conceptes a transmetre	5
Activitat 1: La meva xarxa de contactes	7
Activitat 2: Un passeig pel web del SOC	13
5. Canals per a la Recerca de Feina a Catalunya	19

ON HE D'ANAR PER TROBAR FEINA?

1. INTRODUCCIÓ.

Aquesta presentació és la continuació lògica de l'anterior "Buscar feina. Estàs preparat/da per això?"

Seguint el raonament exposat en la presentació del mòdul anterior, si bé la inserció permanent dels/de les joves de 16 anys al mercat laboral és una cosa cada cop menys habitual, no podem negar que és una situació que continua donant-se en casos de fracàs i d'absentisme escolar.

D'altra banda, vivim en una societat cada vegada més competitiva, en la que es valora de manera altament positiva el que les persones passin per certes experiències vitals de forma cada vegada més precoç.

El treball no és l'excepció, i una persona jove que hagi mostrat interès en tenir una certa autonomia econòmica mitjançant l'acompliment d'algun tipus de feina remunerada o un desig d'implicar-se al món que l'envolta, a través de la participació en un voluntariat, per exemple, serà altament valorat per les empreses que contracten treballadors/es.

És per això que es torna important que les persones joves coneguin les eines més usades en la recerca d'ocupació i que coneguin també els canals més eficaços per a la consecució de les primeres experiències laborals.

Aquest mòdul, seguint a l'anterior, exposa quins són els canals més usats i reeixits en la recerca d'ocupació.

Innovative Learning Approaches in Staff Training and Young Offenders'
Employability Support - ILA Employability
2014-1-RO01-KA200-002856

Any communication or publication related to the Project made by the beneficiaries jointly or individually in any form and using any means reflects only the author's view and the NA and the Commission are not responsible for any use that may be made of the information it contains.



2. OBJECTIUS.

OBJECTIU GENERAL.

L'objectiu d'aquest mòdul és immersir als joves en la realitat del mercat laboral, explicant quina és la situació legal d'una persona menor en aquest entorn i dotant-los d'un coneixement més o menys ampli sobre quins són els canals més utilitzats a l'hora de buscar feina.

OBJECTIUS ESPECÍFICS.

- Que els/les joves sàpiguen què és el que poden esperar del mercat laboral si comencen a treballar abans dels 18 anys.
- Ensenyar als/les joves els aspectes bàsics dels diferents canals de la recerca d'ocupació, perquè ells puguin després decidir quins són els més apropiats per dur a terme la seva inserció.

3. RELACIÓ I DURADA DE LES ACTIVITATS PROPOSADES.

Durada estimada del bloc: 1h. 30 m.

Activitat 1: La meva xarxa de contactes (40 minuts)

Activitat 2: Un passeig pel web del SOC (25 minuts)

4. DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ I CONCEPTES A TRANSMETRE.

GUIÓ DE LA PRESENTACIÓ.

Diapositives 1 a 6.

Conceptes a transmetre:

- Qualsevol persona que ho decideixi, pot començar a treballar als 16 anys.
- Les condicions per a una persona d'aquesta edat són diferents que per a la resta de treballadors/es: es treballa com a aprenent/a, per la qual cosa el sou és menor.
- El pare o la mare o, en el seu defecte, els representats legals, han de donar el seu consentiment per a que el/la menor treballi; no es poden fer hores extraordinàries, treballar en horaris nocturns o en condicions de perillositat.
- Existeixen feines de mitja jornada que poden combinar-se amb els estudis.
- És important saber que és el que un/a vol fer, de cara a començar a buscar.

- Diapositives 7 a 11

Mostren un cop d'ull general de quins poden ser els llocs als quals anar a buscar feina, centrant-se més tard en els Serveis d'Inserció Laboral provistos per l'Administració Pública pels ciutadans, on a més d'ofertes de treball, també es gestiona, en molts casos, la Formació Professional Ocupacional. Per participar en Cases d'Oficis, Escoles Taller i Programes de Garantia Social cal estar-hi inscrit.

Conté a més un petit directori amb les adreces de les Oficines de Treball de la Generalitat, com a mostra dels punts de Servei als usuaris. (S'haurà d'adaptar a cada país)

En aquest punt cal remarcar la importància de conèixer els Serveis d'Inserció Laboral que estan, generalment, a cada municipi i depenen de l'ajuntament. Els i les professionals coneixen molt bé la realitat del municipi on treballen i dels de rodalies i poden orientar els i les joves tant en la recerca de feina com en la recerca de cursos que estiguin en consonància amb la demanda laboral del territori i amb les motivacions de/de la jove que ho sol·licita.

Diapositives 12 i 13

Toquen el tema de la xarxa de contactes personals com a mitjà per trobar feina. Aquest mitjà ha provat ser el més eficaç.

En situacions com la que parlem, probablement resultaria a més, molt tranquil·litzador per a pares i mares el conèixer les persones per a qui els seus fills/es estan treballant.

Fa una breu enumeració de quins poden ser les persones que formen la xarxa de relacions dels/de les joves.

Activitat

1

LA MEVA XARXA DE CONTACTES

Destinatari/s: nois i noies que es troben internats a Centres Educatius.

Durada: 40 minuts.

Materials, recursos i equipaments: pissarra, guixos i Fitxa 10.

Aquesta activitat té els següents objectius :

- 1- Que els/les joves puguin identificar, de cara a la recerca d'ocupació, quines persones del seu entorn els podrien ajudar.
- 2- Fomentar en els/les joves la capacitat d'elaborar plans abans de realitzar accions.

Desenvolupament de l'activitat:

El tutor/a, explicarà que, de tots els canals de recerca d'ocupació, no n'hi cap que hagi mostrat ser tan eficaç com l'ús de la xarxa de contactes personals.

Moltes ofertes de treball, no s'arriben a publicar mai, perquè les empreses les cobreixen amb persones que són conegudes d'altres que ja hi estan treballant.

Això passa així, perquè la persona que dona referències respon per algú que ja coneix (l'aspirant), amb la qual cosa es preveu que la persona recomanada sigui eficaç en l'acompliment de les seves funcions.

Convé distingir també entre “l’endoll” i la recomanació. La primera situació, porta implícita la promoció d'una persona a un lloc de treball per al qual, de forma manifesta, no està preparada. La recomanació no és més que una manera més d'intermediació laboral entre dues parts interessades: l’aspirant i l’empresa.

Després d'aquesta explicació, el/la tutor/a lliurarà la Fitxa 10 als joves i en ella, cadascú escriurà els noms de persones que podrien ajudar-lo/la a trobar una feina i de quina manera creuen que es podria materialitzar aquesta ajuda.

ACTIVITAT 1 - FITXA 10

LA MEVA XARXA DE CONTACTES

¿Sabies que la majoria dels contractes que es firmen ho fan perquè algú tenia una persona coneguda que el/la va a presentar com a candidat/a a una empresa? Les estadístiques indiquen que això és així, en ocasions en un 70% o més de les contractacions. Això et dóna una idea de la importància de demanar ajuda a la gent quan es busca feina.

La majoria de les persones no poden donar-te una feina, però si que coneixen a altres que, d’alguna manera, podrien ajudar-te directament amb aquest tema.

Moltes vegades a les persones no els agrada utilitzar aquest mitjà de trobar una feina perquè senten que estan demanant ajuda, però la veritat és que cap empresa, generalment, no contractarà a ningú que no li sembli vàlid/a per al lloc de treball que busca cobrir.

L'activitat que se't proposa és escriure la teva xarxa de contactes, perquè tu també tens una xarxa de contactes, ho creguis o no.

A la fitxa, tal com s'indica, has d'escriure els noms de les persones que et podrien ajudar a trobar una feina i perquè creus que et podrien ajudar.

Recorda que no es tracta de que pensis només en aquelles persones que puguin donar-te feina directament. Poden ser persones que estan treballant en llocs on hi ha demandes freqüents de personal, pot ser que coneguin algú que tingui una empresa, pot ser simplement que s'interessin per tu i que puguin estar pendents de si sorgeix alguna oportunitat.

Una vegada acabada l'activitat, hi haurà una posada en comú en la que parlarem amb la resta dels membres de la teva classe del que heu escrit. Pot ser que del que hagin escrit ells/elles, puguis agafar bones idees.

NOM DE LA PERSONA QUE EM POT AJUDAR	DE QUINA MANERA POT

Després d'uns minuts, es pot fer una posada en comú en la que s'analitzi quines són les persones que s'han repetit amb més freqüència (pare, mare, amics/gues de la família, etc.) i també es podria fer una simulació en la que dos alumnes escenifiquessin com aconseguiran un compromís de l'altra persona per a la recerca de feina, tal com es contempla a continuació:

Podria resultar de gran interès que el/la tutor/a tractés les resistències que solen sorgir quan es planteja l'ús de la xarxa de contactes aclarint els següents punts:

- La diferència entre "endoll" i recomanació.
- La xarxa de contactes suposa parlar amb persones amb qui tenim confiança i demanar-los que ens ajudin en alguna cosa en la que nosaltres també els ajudaríem.

- Trobar una persona a través d'una altra és una cosa que estalvia diners a l'empresa que ho fa i, a més, de gran tranquil·litat a la mateixa, ja que el fet de què algú l'hagi recomanat transmet la idea que serà capaç de fer la feina.
- Hi ha sol·licituds de feina que estan disponibles en moltes empreses, són una manera en la qual aquestes accedeixen de forma indirecta a la xarxa de contactes de les persones del seu entorn. A gairebé totes les sol·licituds es pregunta si la persona aspirant coneix algú de l'empresa. Aquesta és una manera d'obtenir referències de l'aspirant i esbrinar si pertany al cercle proper d'algú que ja està dins de l'empresa i que treballa bé.
- La petició de referències per part de l'empresa és una altra manera en la qual aquesta detecta si la persona aspirant és a la xarxa de contactes d'algú que ells ja coneixen, és a dir, si en alguna manera, aquesta persona ja està a la seva xarxa de contactes.

Resultaria molt interessant que, una cop acabada l'activitat, es traguessin conclusions sobre si existeix en general, algun tipus de relació personal més eficaç que una altra per tal d'obtenir contactes per a trobar feina.

A més, com a segona part de l'activitat, seria recomanable que es parlés de com s'obtidria d'una altra persona el compromís d'ajuda en la pròpia recerca d'ocupació.

En aquest aspecte seria útil realitzar algun tipus de simulació o representació, recordant els següents punts:

- La persona a qui demanem ajuda és una persona propera a nosaltres que està interessada en el nostre benestar, per la qual cosa la seva resposta serà, gairebé amb tota seguretat, positiva.
- Existeix una relació de confiança, per això no ha de crear-se una situació artificial i incòmoda per a ambdues parts, sinó que amb tota naturalitat, igual que es parla de qualsevol altre tema, ha de comunicar-se la inquietud per trobar una feina.

- S'ha de tenir clar en què es pot treballar i com ens pot ajudar la persona: si avisant-me quan hi hagi llocs de treball lliures a la seva empresa, o quan vegi un anunci en el qual demanin persones per treballar fent una cosa determinada, etc.

Una vegada s'hagi fet la simulació, es donarà informació sobre la seva execució als/les alumnes, ressaltant el positiu i dient el que es pot millorar, en cap cas "el que han fet malament". Finalment és ben important que es recordin de facilitar les dades de contacte a les persones que demanen ajuda: el número de telèfon mòbil, el de casa....

S'apunten a continuació algunes possibles alternatives:

NOM DE LA PERSONA QUE EM POT AJUDAR	DE QUINA MANERA POT
	Parlar de mi a la pastisseria o al mercat. Dir que busco feina i les coses que podria fer
	Parlar de mi als seus amics/gues que tenen
	Parlar de mi al seu/seva cap
	Portar un currículum meu a l'empresa on
	Dir-me alguna empresa on busquen gent com
	Dir-me algun lloc on podria deixar el currículum
	Explicar als seus companys de feina que estic
	M'avisi si veu algun anunci d'alguna feina que
	Donar-me una sol·licitud de feina de l'empresa

És important no descartar ningú que ens pugui donar un cop de mà. Els avis i les àvies solen ser molt útils en aquests casos: són el millor departament de màrqueting que es podria desitjar.

Diapositives 14 i 15

Aquestes diapositives ens dirigeixen a les assessories d'ocupació que hi sol haver en els Punts d'Informació Juvenil de gairebé totes les localitats dels països participants al Projecte.

A un nivell més general hi ha també les oficines Joves de Treball de la Generalitat de Catalunya, donant una direcció web en la qual l'alumnat pot informar-se una mica més sobre aquest servei especial per a joves (en el cas d'Espanya).

Recordem aquí la importància de treballar transversalment amb tots els agents del territori que treballen amb joventut per a que els missatges que es vagin donant des dels diferents dispositius siguin universals i coherents entre ells i que potenciïn el seu efecte.



UN PASSEIG PEL WEB DEL SOC

Destinatari/àries: nois i noies que es troben internats a un Centre Educatiu.

Durada: 25 minuts.

Materials, recursos i equipaments: Ordinadors amb connexió a Internet per a cada alumne/a i Fitxa 11.

El propòsit d'aquesta activitat és que l'alumnat es familiaritzi amb la pàgina web del Servei d'Ocupació de Catalunya (o pàgines similars a cada país).

Aquesta activitat té també l'objectiu de dotar als/les joves d'autonomia per a fer les seves recerques d'ofertes de treball i de Formació Professional Ocupacional al portal del SOC (o pàgines similars a cada país).

Desenvolupament de l'activitat:

El/la tutor/a explicarà als/les joves que el SOC és el Servei públic d'Ocupació més important de Catalunya. (treballar les Organitzacions similars a cada país).

Per tal d'accedir a les seves ofertes de tot tipus, és necessari estar-hi inscrit com a demandant d'ocupació.

Es lliurarà la Fitxa 11 i a continuació, s'indicarà que navegaran durant uns minuts per la pàgina d'ocupació del SOC.

ACTIVITAT 2 - FITXA 11

UN PASSEIG PEL WEB DEL S. O. C.

El servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) (o Organitzacions similars a cada país) és una de les organitzacions que més et pot ajudar en la teva recerca d'ocupació.

El SOC té oficines a les que tots els ciutadans i ciutadanes hi poden accedir. El seu nom són Oficines de Treball de la Generalitat (OTG).

Davant d'altres canals de recerca de feina, el SOC té l'avantatge que comptaran amb tu si t'inscrius, tinguis l'edat que tinguis. Moltes altres organitzacions o empreses que ajuden a buscar feina solen deixar fora les persones menors d'edat, ja que no desitgen assumir riscos de cap tipus.

A l'Oficina de Treball et poden donar molta informació sobre ofertes de treball, cursos, etc.

El SOC té un portal web, mitjançant el qual es pot accedir a tota aquesta informació.

En aquesta activitat se't proposa fer un tomb pel portal web del Servei d'Ocupació de Catalunya, buscant unes dades determinades, seguint les indicacions que et donarà teu tutor/a.

Per començar, hauràs d'introduir a la barra de direccions el següent enllaç:

www.oficinadetreball.gencat.cat

A. On i en quina professió hi ha més feina a la comarca?

B. Quins cursos es poden fer a la nostra localitat?

C. Quina oficina d'ocupació em correspon?

Innovative Learning Approaches in Staff Training and Young Offenders'
Employability Support - ILA Employability
2014-1-RO01-KA200-002856

Any communication or publication related to the Project made by the beneficiaries jointly or individually in any form and using any means reflects only the author's view and the NA and the Commission are not responsible for any use that may be made of the information it contains.



Seria molt recomanable que els educadors abans de realitzar aquesta activitat, dediqués un temps a navegar amb certa profunditat en el web del SOC (o pàgines de les Organitzacions similars a cada país), ja que coneixent als joves és possible que trobi utilitats no descrites en aquesta guia que podrien ser d'interès per a la classe.

A més del vist, convé ressaltar que aquest web conté consells per elaborar les eines per a la recerca d'ocupació, que ja es van veure en l'anterior mòdul.

Un cop tinguin la connexió activa, els explicarà que entraran a cada una de les pestanyes i que faran diversos exercicis.

A. On i en quina professió hi ha més feina a la comarca?

Per a això es punxa a la pestanya que diu "Ofertes d'ocupació". Una vegada dins, se selecciona en el camp "Província" la província desitjada i en el camp "Comarca" la comarca desitjada.

La resposta es pot veure en el marge esquerre: apareix el sector d'activitat amb més demanda i la població on s'ubica un major nombre d'ofertes.

B. Quins cursos es poden fer a la nostra localitat?

Per a això s'indicarà que han de punxar a la pestanya que diu "Ofertes de Formació", una vegada dins se selecciona l'opció "Si actualment no esteu treballant", i a la nova pantalla el camp "Província" i el camp "Comarca", tal com hem comentat anteriorment.

C. Quina oficina d'ocupació em correspon?

Es punxa la pestanya que diu "Unitats del SOC" i, o bé s'introdueix el codi postal de la població, o bé es busca al llistat de municipis.

Després d'aquesta última recerca, el/la tutor/a explicarà que a la pàgina web del SOC també es poden trobar recomanacions per tal de fer el curriculum vitae i descripcions de perfils professionals.

Diapositives 16 i 17

Entrem mitjançant aquestes diapositives, al món de les associacions i gremis professionals.

Es proveeixen de adreces concretes de gremis determinats a títol d'exemple i d'un enllaç web a través del qual accedir en un directori en el qual es troben inscrites totes aquestes entitats.

Aterrant en la realitat més concreta, es toca el tema de la possibilitat que els/les joves tenen de treballar com a dependents/es de comerç. Aquest tipus d'associacions de comerciants solen estar esteses, havent-n'hi habitualment una per cada barri en poblacions grans.

Tanmateix, convé no oblidar que el treball de dependent/a té unes condicions pròpies que la persona que es decideixi per aquesta professió ha de tenir molt en compte per a decidir si li interessen o no.

Diapositiva 18

Les Empreses de Treball Temporal, ETT, són també una bona opció per a la recerca d'ocupació. Tanmateix, moltes d'elles, normalment, no contracten menors de 18 anys tot i que la llei no ho impedeix.

Diapositives 19 i 20

La premsa pot ser també un mitjà per trobar feina. Es detalla quina premsa pot ser interessant revisar per a una persona de la comarca i a més s'alerta de la caducitat dels anuncis de premsa i de la necessitat de tenir una certa cautela, ja que en ocasions, les ofertes anunciades són falses o enganyoses.

Diapositives 21 a 23

Expliquen el que implica l'ús d'Internet com a canal de recerca d'ocupació: la necessitat d'una direcció de correu en la qual poder rebre ofertes i de donar les dades personals i professionals als portals web.

A més enumeren els portals d'ocupació més útils per a qui decideixi decantar-se per aquest mitjà de recerca i visqui a la comarca.

Diapositives 24 a 26

Com a comiat es fa recordatori de dos punts importants: la necessitat de comptar amb el suport de la família per fer aquesta recerca, rebent algun tipus de supervisió d'ella i la disponibilitat que tenen els Serveis Locals d'Inserció Laboral per atendre els ciutadans i ciutadanes en el tema de la recerca d'ocupació (Barcelona Activa a Catalunya o Fife Council a Escòcia)

5. CANALS PER A LA RECERCA DE FEINA

Context

Actualment disposem de diversos canals per on circulen les ofertes de feina. Per diferenciar-nos de les altres persones que com nosaltres cerquen feina, hem d'aprendre a utilitzar-los de forma eficaç. Per tant has de tenir present aquests aspectes:

- Conèixer el ventall de canals que tenim a la nostra disposició.
- Diversificar i fer servir tots els canals de recerca a la teva disposició.
- Identificar aquells més adequats al nostre àmbit i/o perfil professional.
- Fer un bon ús del canal en funció de les seves característiques.

Els canals de recerca de feina

Inicialment és important que coneguis les eines i recursos que tens al teu abast. A continuació et presentem el ventall de canals o circuits per on circulen les ofertes de feina que tens a la teva disposició.

✓ Borses de treball de:

- Portals *on line* d'ocupació: generalistes, sectorials o per a col·lectius específics: persones sense experiència i/o estudiants, dones o persones amb discapacitats.
- Associacions professionals.
- Col·legis professionals.
- Gremis.
- Universitats i altres centres de formació.
- Sindicats.
- Webs corporatives.

- ✓ **Prensa generalista i especialitzada.**
- ✓ **Convocatòries de treball públic de l'administració estatal, autonòmica i local.**
- ✓ **Intermediaris entre l'oferta i la demanda:**
 - Serveis públics d'ocupació: autonòmics i locals.
 - Empreses de selecció de personal i Empreses consultores
 - Empreses d'externalització de serveis
 - Interim management
 - Empreses de *headhunters*.
 - Empreses de treball temporal.
- ✓ **Autocandidatura.** Directoris d'empreses.
Poden ser generalistes o específics per sectors i de pagament o de franc.
- ✓ **Networking.** Xarxa de contactes (amistats, família, coneguts/des o professionals, xarxes virtuals)

Com escollir els canals de recerca de feina

CANALS DE RECERCA	TIPOLOGIA	COM S'UTILITZA	ADREÇAT A	RECOMANACIONS / FES ATENCIÓ
Borses de Treball	<p>- Portals on line d'ocupació:</p> <p>Generalistes. Ex. infojobs, laboris, trabajos.com.</p> <p>-Sectorials. Ex. hacesfalta.org (servei a les persones), jobtransport.es (logística), portalsolar.com (energies renovables)</p> <p>-Per a col·lectius específics:</p> <p><i>Persones sense experiència i/o estudiants.</i> Ex. barcelonesjove.net, primerempleo.com</p> <p><i>Dones.</i> Ex.fundacioadecco.es</p> <p><i>Persones amb discapacitats.</i> Ex. mercadis.com, discapnet.es, fecetc.org</p> <p>-Associacions professionals. Ex. Adifad. Associació de dissenyadors Industrials), ACT, associació d'empreses de traducció</p> <p>-Col·legis professionals. Ex. COPC, col·legi oficial de psicòlegs de</p>	<p>Hi ha gran varietat de borses de treball. Hem de tenir molt clar el nostre perfil professional per poder adreçar-nos a aquelles que són més adequades per les ofertes a les que optem. Podem respondre a una oferta concreta que proposa la borsa de treball, ja sigui via online o presencialment, o en alguns casos dirigir-nos directament i entregar el nostre currículum per quan hi hagi una vacant.</p>	<p>Les borses de treball generalistes (p. ex. infojobs, trabajos.com...) estan adreçades sobretot a persones amb perfils transversals a diferents sectors, per exemple: si busques treball d'administratiu pots dirigir-te a qualsevol sector. Però cada vegada més a les seves pàgines ofereixen filtres per tal de poder consultar les ofertes concretes d'un sector o perfil. Les borses de treball específiques en canvi estan dirigides a perfils especialitzats en sectors determinats, per aquesta raó hi ha menys competència que</p>	<p>Actualment, la major part de les entitats tenen el seu portal a internet on ofereixen els seus serveis de borsa de treball. Això suposa que és més accessible i per tant que els nostres "competidors" es multipliquen. A més el format de currículum que permeten incloure a la base de dades és molt tancat. Per diferenciar-nos dels altres candidats intenta fer contactes més propers a l'empresa, ja sigui presencialment, via e-mail o per telèfon. Es tracta de mostrar el teu interès abans que els altres candidats.</p>

<p>Prensa / Revistes / Publicacions</p>	<p>-Generalista. Ex. La vanguardia, el periòdic, el país. A la web del kiosko.net trobes tota la premsa d'Espanya.</p> <p>-Específica. Ex. Biomedica,(biomedicina), Informatiu Museus (cultura), PMfarma (indústria farmacèutica)</p>	<p>La gran part de la premsa tant generalista com especialitzada té el seu portal d'internet. Per tant, pots consultar les ofertes des de la web. Actualment i degut a tots els nous recursos i canals de recerca de feina, la premsa generalista ofereix un menor nombre d'ofertes.</p>	<p>La premsa generalista és més adequada per perfils transversals a diferents sectors. La premsa especialitzada s'adreça perfils molts especialitzats o persones que busquen feina a un sector</p>	<p>Sigues proactiu amb la informació que trobes a la premsa i revistes especialitzades. Pot ser no trobes ofertes concretes però et pot proporcionar informació molt útil d'empreses relacionades amb el teu sector a les que et pots dirigir per presentar la teua candidatura</p>
--	---	--	--	---

CANALS DE RECERCA DE FEINA	TIPOLOGIA	COM S'UTILITZA	ADREÇAT A	RECOMANACIONS / FES ATENCIÓ
<p>Treball públic</p>	<p>-Estatal. Ministerio de Administración Pública. BOE</p> <p>-Autonòmics. Ofertes de Treball de la Generalitat de Catalunya</p> <p>-Locals. Ajuntament de Barcelona</p> <p>-Cercador general. El CIDO, cercador d'informació de diaris oficials, és el portal que ofereix l'oferta pública general i tota la informació que apareix als diaris oficials del territori de Catalunya.</p>	<p>Una oposició és un procediment selectiu. Hi han tres tipus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Oposició:</i> Celebració de proves - <i>Concurs:</i> Qualificació de mèrits - <i>Concurs-oposició:</i> La unió de les dues anteriors. 	<p>Les Administracions publiquen ofertes dirigides a diferents perfils. Per tant si tens el perfil requerit i tens interès per treballar a l'Administració Pública, és positiu que consideris aquesta opció.</p>	<p>A l'oferta pública es sol·liciten diferents tipus de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Personal funcionari.</i> Per cobrir places de caràcter permanent. -<i>Personal Interí.</i> Per cobrir places reservades per funcionaris fins que surtin les convocatòries oficials i per realitzar substitucions. -<i>Personal Laboral.</i> Per cobrir places creades per cobrir una feina puntual.

<p>Intermediaris entre l'oferta i la demanda</p>	<p>-Serveis públics d'ocupació: autonòmics i locals. Ex. Redtrabaja (Ministerio de trabajo), Feina Activa (Servei d'Ocupació de Catalunya i Departament de Treball)</p> <p>-Empreses de selecció de personal i Empreses consultores. Ex. IOR Consulting, ICSA Recursos Humanos, Accenture, Montaner y Asociados</p> <p>-Empreses d'externalització de serveis. Ex. Eulen,</p> <p>-Empreses d'Interim Management. Ex. Zobelton</p> <p>-Empreses de headhunters Euromanager global recruitment, Kudial Search International</p> <p>-Empreses de treball temporal.</p>	<p>Les empreses externalitzen, cada vegada més, el procés de selecció dels seus candidats. Per tant les empreses intermediàries de qualsevol tipus (empreses de treball temporal, headhunters, empreses de serveis,...) es converteixen en un referent clau si vols accedir-hi a determinades ofertes.</p>	<p>Depèn del teu perfil pots utilitzar diferents models d'empreses intermediàries:</p> <p>-Si busques una primera feina o una feina temporal les empreses de treball temporal son una bona manera d'accedir-hi al mercat laboral.</p> <p>-Si t'interessa un sector determinat et pots adreçar a les empreses de selecció de personal específic de l'àmbit al que t'adrees.</p>	<p>Tot i que alguns tipus d'empresa intermediària (per exemple empreses de treball temporal) ofereixen contractacions molt curtes, sempre pot haver-hi la possibilitat de continuïtat. A vegades ofereixen diferents contractes temporals i finalment l'empresa client et contracta indefinidament. És una manera que té l'empresa de conèixer al treballador, i per aquest de mostrar les seves capacitats per aconseguir finalment aquesta contractació</p>
---	---	--	--	---

CANALS DE RECERCA DE FEINA	TIPOLOGIA	COM S'UTILITZA	ADREÇAT A	RECOMANACIONS / FES ATENCIÓ
Auto candidatura	<p>No podem parlar d'una tipologia específica d'autocandidatura, però podem parlar de diferents maneres de fer arribar la nostra carta de presentació i el nostre currículum de diferents maneres. Podem dirigir-nos directament a l'empresa, o fer-ho arribar via e-mail, o prèvia conversa amb l'empresa.</p>	<p>Moltes empreses cobreixen les seves vacants amb les persones que en algun moment s'han interessat per l'empresa o per alguna oferta anterior. Per tant no arriben a publicar determinades ofertes. L'autocandidatura et permet optar a aquestes ofertes. Mitjançant directoris d'empresa</p>	<p>Aquelles persones que es dirigeixen a sectors que generalment no publiquen les seves ofertes als canals habituals, i que normalment cobreixen les vacants mitjançant els currículums de persones que han mostrat en alguna moment interès per l'empresa. Per exemple sectors</p>	<p>En l'autocandidatura, la teva implicació com a candidat és total per tant has de ser molt actiu en aquest procés i portar un seguiment acurat dels contactes i accions que realitzes. Recorda que la empresa no té una necessitat concreta, tu has de generar aquesta oportunitat.</p>

<p>Networking</p>	<p>No és pot parlar tant de tipologia però si de metodologies diferents. Per una banda està el networking online on podem trobar portals com xing, viadeo o linkedin, i per altre banda els contactes tradicionals, és a dir tenir la teva xarxa personal de contactes d'utilitat per la teva recerca de feina.</p>	<p>El networking et permet arribar a aquelles ofertes ocultes o que d'alguna manera no utilitzen els canals més habituals. Si es tracta del networking online has de donar-te d'alta al portal en qüestió (xing, viadeo...) i incloure el teu perfil professional, generar i mantenir-te actiu en una xarxa de contactes en el sector que t'interessi.</p>	<p>Tot i que aquest canal pot ser més interessant per les persones que tenen un ampli bagatge professional, ja que acumulen més contactes professionals, aprendre a crear i mantenir xarxes sòlides de contactes en àmbits diferents (personals i professionals) pot ser una eina útil de recerca .</p>	<p>Recorda que hi ha una tendència per part de les empreses intermediàries de selecció de consultar aquestes xarxes professionals (linkedin, xing, viadeo...) per a la captació de candidats. Aprofita i fes-te visible a aquestes xarxes, no només per les empreses sinó pels contactes que poden facilitar-te aconseguir el teu projecte professional.</p>
--------------------------	---	--	---	--

Conclusions

1. Conèixer les diferents tipologies de canals per a la recerca de feina, així com la metodologia d'ús dels mateixos permet fer un procés de recerca de feina més eficient ja que s'amplia la utilització de canals i es redueix el temps de recerca. Així, s'amplien les possibilitats d'èxit en la recerca, ja que s'utilitzen els canals d'una forma més apropiada i adaptada al propi perfil.
2. Seleccionar un conjunt determinat de canals per a la recerca de feina depèn de factors com el camp professional on es vulgui treballar i l'objectiu professional i personal propi.
3. Has de conèixer tot el ventall de canals possibles i fes ús de tots els que tens a la teva disposició, però emfatitza aquells que són més adequats per al teu perfil.
4. Internet s'ha convertit en un instrument transversal a qualsevol canal de recerca de feina. Utilitza-la tant si fas servir una borsa de treball, la premsa, autocandidatura, networking,... Et permet gestionar la informació de manera més ràpida.
5. Diferencia't dels altres fent accions que et permetin treure el major partit al canal que hakis escollit i mostrant interès per l'oferta de feina. Per exemple, si trobes una oferta de feina a una borsa de treball online, esbrina qui és la empresa que ho sol·licita i pots fer un contacte més proper, bé personalment o bé via telefònica o per e-mail.
6. Aprofita tota la informació que et proporcionen els canals de recerca de feina, no només les ofertes concretes si no també la informació sobre formació específica, jornades o esdeveniments relacionats amb el sector, informació sobre empreses,... Tota aquesta informació és útil per tot el teu procés de recerca de feina, des de l'orientació fins a l'entrevista de feina. Recorda que l'exploració d'ofertes és una bona manera de conèixer el mercat de treball.

7. S'ha de tenir en compte que aquesta selecció constitueix una fase del procés de recerca de feina posterior a la realització d'un estudi de mercat i un procés d'autoconeixement.

Conceptes Clau

Autocandidatura: Metodologia de recerca de feina que consisteix en una forma voluntària de posar-se en contacte amb empreses desconegudes si existeixen llocs per cobrir o no (no es coneix si existeix oferta de feina a priori del contacte).

Canal de recerca de feina: Llocs per on circulen les ofertes i/o demandes de feina. Hi ha diversos i cadascun té el seu funcionament. Has de conèixer tot el ventall i les seves característiques per tal de treure el màxim profit.

Demanda de feina: Comunicació explícita per part de les persones de la necessitat de trobar una feina o de cobrir un lloc vacant. Les eines per establir aquest mecanisme de comunicació són la carta de presentació i el curriculum vitae.

Networking: És l'art d'establir contactes que siguin profitosos per a totes les persones implicades creant una xarxa de contactes. El *networking* s'utilitza per a diferents finalitats: trobar feina, cercar oportunitats pel nostre negoci, intercanvi de *know-how*, establiment d'aliances, entre d'altres. És una filosofia que es basa en compartir informació, coneixements, idees i altres contactes mitjançant l'establiment de relacions de col·laboració, reconeixent la nostra interdependència (tothom necessita tothom). Es basa en el principi de reciprocitat, i a més, té un efecte multiplicador. A més, exigeix esforç i perseverança.

Oferta de feina: Comunicació explícita per part d'una empresa de la necessitat de cobrir un lloc de treball vacant. En la publicació apareixen tant les dades del lloc que cal cobrir com els requisits que han de tenir les persones candidates a la feina.

Procés d'autoconeixement: Exercici individual que comporta realitzar una reflexió sobre les competències tècniques pròpies (formació acadèmica, trajectòria professional, coneixements lingüístics, etc.), personalitat (característiques personals, objectiu professional i vital, grau de motivació, confiança en un mateix, adaptabilitat, relació amb els demés en la vida professional i personal, etc.) i adaptabilitat personal als canvis (capacitat de treball en equip, d'integració, de progressar en una empresa nova, etc.).

Procés de recerca de feina: Planificació que s'ha de portar a terme per aconseguir una feina i que comença amb l'estudi del mercat de treball i finalitza amb la presentació a processos de selecció.

Bibliografia

Rodriguez de Llauder Santoma, Marta (2009) *Búsqueda de empleo*.
Barcelona: Furtwangen

Edit
or

Calder, Juan. (2009). *Como conseguir un empleo a pesar de la crisis y el desempleo*. Madrid: EDAF, S.A

Alastruey, Rosaura, *Empleo 2.0*. (2009). Barcelona:

Editorial UOC, S.L. VV.AA, (2008) *El arte de buscar*

empleo Madrid: Infoempleo.

López Castel, Felix (2008). *El poder del networking*. A
Coruña: Netbiblo

Bolles, Richard N. (2004) *¿De qué color es su paracaídas? Un manual práctico para los que buscan un trabajo y un cambio en su carrera*.
Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

Webgrafia

Notícies i Consells. Laboris.net.

[http://www.laboris.net/static/ca
busqueda.aspx](http://www.laboris.net/static/ca_busqueda.aspx)

Trobaràs articles i consells relacionats amb la
recerca de feina.

Recursos. Infojobs.net. <http://blog.infojobs.net/>

Al blog d'infojobs trobaràs articles i consells molt interessants sobre les eines de recerca de feina, la formació, el món laboral avui, la contractació, les sortides professionals...i en general tota aquella informació que ens ajuda a estar al dia per facilitar l'accés al mercat de treball.

"Les claus del Networking" Article.

[http://www.3cat24.cat/noticia/433687/societat/Rosaura-Alastruey-Fes-
el-teu-networking-abans-de- quedar-te-a-latur](http://www.3cat24.cat/noticia/433687/societat/Rosaura-Alastruey-Fes-el-teu-networking-abans-de- quedar-te-a-latur)

Innovative Learning Approaches in Staff Training and Young Offenders'
Employability Support - ILA Employability
2014-1-RO01-KA200-002856

Any communication or publication related to the Project made by the beneficiaries jointly or individually in any form and using any means reflects only the author's view and the NA and the Commission are not responsible for any use that may be made of the information it contains.



Entrevista a Rosaura Alastruey, pionera en la difusió del networking, després d'haver publicat el seu nou llibre "Empleo 2.0".

"Reclutamiento 2.0, una moda cada vez más necesaria" Article.

Expansión y Empleo.

http://www.expansionyempleo.com/2009/11/20/desarrollo_de_carrera/1258734161.html

El coneixement de les xarxes socials i professionals i saber utilitzar-les es clau en els processos de recerca de feina. En aquest article es parla de la importància d'aquestes xarxes per fer que el diàleg entre empresaris, seleccionadors i candidats sigui molt precís i ajustat a les necessitats de cada un.

"Los portales de empleo que vienen". Article. Expansión y Empleo.

http://www.expansionyempleo.com/2009/10/30/mercado_laboral/1256926902.html

Article que reflexiona sobre els portals d'ocupació del futur. Exposa que les empreses crearan mons virtuals de cada companyia que oferiran continguts, serveis i possibilitats de relació i contacte i com això suposarà noves fórmules d'apropament i fidelització als candidats.

Webgrafia de Capital humà

Et proposem la ruta a seguir dins de la web de Capital humà que et servirà per ampliar informació sobre els canals de recerca de feina:

Eines > Canals de recerca de feina

Utilitza el **CERCADOR** per obtenir una selecció molt completa de recursos: llibres, articles i enllaços d'interès. És molt senzill: només cal que obris el menú CERCAR i escriguis una paraula clau.