

Servizi privati. Il business maggiore nel campo della ricollocazione professionale

Esperti di outplacement contro le crisi aziendali

La stima, prima di tutto. Poi, il lavoro. «Se ritrovi la prima, non fatichi a trovare il secondo». A 35 anni, Marina Galli, spiega a operai, impiegati e manager in esubero dalle loro aziende come ritrovare la strada dell'occupazione.

Dal 2005 si occupa di ricollocazione professionale in Fairplace, società di outplacement che fa capo al gruppo Articolo 1. «Mi sono laureata in psicologia del lavoro, poi ho lavorato nell'ambito delle risorse

umane per una decina d'anni, prima in agenzie di lavoro interinale, poi presso alcune società di ricerca del personale. Eppure sentivo che l'head hunting non era la mia strada. Per questo ho deciso di fare un master per orientatori specializzati in outplacement», spiega la consulente. Lo stage in Fairplace, cinque anni fa, è l'occasione per farsi conoscere e oggi Galli aiuta i professionisti ad uscire dal guado della crisi da perdita del posto di lavoro. Un mestiere ancora di nicchia, riservato a circa 500 persone in Italia, che nei migliori dei casi è retribuito fino a 4mila euro al mese.

LE OPPORTUNITÀ

Un mestiere di nicchia riservato a circa 500 persone che garantisce una retribuzione mensile fino a 5mila euro

«Non è facile trovare la sintonia con le persone che cercano una ricollocazione. Ci vuole sensibilità per non entrare in collisione con individui che

stanno vivendo un forte travaglio interiore e non sono molto inclini a consigli o a indicazioni, soprattutto da parte di una donna più giovane», dice Galli. Anche perché sono le stesse aziende in mobilità o in crisi che, tramite le intese a livello sindacale, si accordano per il riposizionamento del personale in esubero. «Il dipendente non deve tirare fuori un euro per il nostro servizio. Le società di outplacement sono pagate direttamente dalle aziende che devono riposizionare il personale in esubero», aggiunge Galli. Più raro invece che sia un dipendente stesso, impiegato, quadro o manager che sia, a chiedere di trovare un nuovo contesto lavorativo.

Ma in cosa consiste il lavoro dell'orientatore di outplacement? «Nei fatti seguiamo un candidato dal momento in cui entra nei nostri uffici fino a quando firma il contratto di assunzione nella nuova realtà. Ricostruiamo il suo percorso professionale, distinguiamo le sue competenze, mettiamo in luce i suoi interessi per rimmetterlo in carreggiata e spingerlo verso nuove opportunità professionali».

La conoscenza del candidato nasce anzitutto attraverso un colloquio e alcuni test psicoattitudinali. Dopo invece inizia la fase di rilettura comune del suo profilo e degli sbocchi lavorativi più adeguati. Ma sostenere il "cliente" nella ricerca di un lavoro vuol dire anche aiutare a fare cose semplici ma decisive come compilare un curriculum, proporre una candidatura, rispondere a un annuncio. E così pure an-

che a sfruttare le potenzialità del reclutamento on line o a gestire il network dei contatti. Ma, ciò che più conta, il compito dell'orientatore è quello di mettere a disposizione la rete di aziende vicine alla società di outplacement per agevolare la possibile assunzione. «La forza di una società è costituita dalla rete commerciale che si è costruita attorno. In un outplacement di successo pesano le competenze del soggetto ma anche la sponsorizzazione ricevuta dalla società che ti segue». E al candidato, cosa rimane fare? «Il candidato deve mettersi in gioco, deve essere attivo nel contattare le aziende - conclude l'orientatrice -. Noi non troviamo il lavoro, ma aiutiamo a trovarlo».

IL BUSINESS

350 milioni di €

Il giro d'affari del mercato dell'outplacement nel 2006 in Francia

50 milioni di €

Il business dell'outplacement in Italia, un mercato giudicato dagli analisti ancora giovane

31,2%

L'Italia è indietro nella classifica europea dell'occupazione dei lavoratori con età compresa tra i 55 e i 64 anni: la media Ue è del 43,9%