

https://off.workitect.it/job-trip_11-intervista-a-francesca-contardi?utm_source=Post%20Linkedin%2014/01&utm_medium=Articolo%20Francesca%20Contardi&utm_campaign=Post%20Linkedin%2014/01%20Articolo%20Francesca%20Contardi



The screenshot shows the website header with the 'off' logo and tagline 'WHERE IS MY DESK?'. The article title is 'JOB TRIP_#11 Intervista a Francesca Contardi' by Veronica Mariano, dated 13 Gennaio 2021. A large portrait of Francesca Contardi is featured. Below the image is the article text, which begins with 'Ciao Francesca ti chiedo gentilmente di presentarti e di raccontarmi della tua realtà lavorativa. Di cosa ti occupi? Fai finta di star parlando con un bambino curioso piccolo esploratore alla ricerca del lavoro dei suoi sogni...Cosa gli racconteresti?'. The text continues: 'Ho più di venti anni di esperienza nel mondo della ricerca e selezione e oggi sono il Managing Director di EasyHunters; si tratta di una società nata quattro anni fa quindi potremmo quasi considerarla una piccola startup ed è nata con l'intento di essere la prima società italiana di ricerca e selezione totalmente digitale.' On the right side, there is a newsletter sign-up form with fields for Name, Surname, Company, Role, Email, and Phone, along with a consent checkbox and a 'Invia' button. Below the form is a search bar and social media icons for LinkedIn, Instagram, and Facebook.

JOB TRIP_#11 Intervista a Francesca Contardi

Ciao Francesca ti chiedo gentilmente di presentarti e di raccontarmi della tua realtà lavorativa. Di cosa ti occupi? Fai finta di star parlando con un bambino curioso piccolo esploratore alla ricerca del lavoro dei suoi sogni...Cosa gli racconteresti?

Ho più di venti anni di esperienza nel mondo della ricerca e selezione e oggi sono il Managing Director di EasyHunters; si tratta di una società nata quattro anni fa quindi potremmo quasi considerarla una piccola startup ed è nata con l'intento di essere la prima società italiana di ricerca e selezione totalmente digitale.

A questo proposito, quattro anni fa svolgevamo già colloqui completamente in digitale e qualcuno aveva anche da ridire sostenendo che i colloqui si facessero solo di persona: oggi EasyHunters è una realtà internazionale e difatti io sono negli USA, un team è a Tirana e infine vi è un team a Milano e lavoriamo totalmente in remoto (remote team).

Per spiegare meglio cosa è EasyHunters, abbiamo principalmente due portafogli: uno è inerente ai servizi di ricerca e selezione per i nostri clienti senza divisioni per funzioni e retribuzioni, l'altro (nato durante questi mesi di lockdown) è inerente ai processi di assessment, analisi delle soft skills dei candidati, analisi di clima e, in aggiunta, vi sono degli esperti che si occupano di coaching e counselling.

Quali sono stati gli eventi più significativi della tua carriera? Prova a ripercorrere la tua strada e a raccontarci cosa ti ha portato fino a qui...

Il primo è stato dopo aver concluso il mio MBA negli USA; quando sono tornata nel 1997 ho scoperto che Adecco apriva in Italia e per quei tempi era assolutamente una novità, perché quasi nessuno sapeva cosa fosse un'agenzia interinale e, a questo punto, ho scelto di non tornare negli USA e di lavorare per Adecco come Responsabile di filiale.

È stato un anno e mezzo incredibile che mi ha permesso realmente di entrare nel mondo del lavoro e, in particolare, nel mondo delle Risorse Umane (sindacati, i primi somministrati...). Il secondo evento importante è stato quello di trasferirmi a Milano ed entrare in Michael Page scoprendo il mondo della ricerca e selezione.

Quando ho concluso il mio rapporto in Page, dopo sedici anni, nel gennaio 2016 ho trascorso i sette mesi più produttivi della mia vita cercando di capire cosa effettivamente potessi fare "da grande"; è stato un momento di panico ma anche di messa a terra di tante idee e poi veder nascere una cosa da niente (come EasyHunters) è incredibile e oggi a distanza di 4 anni abbiamo clienti fidelizzati, abbiamo trovato lavoro a tantissime persone e questo è soddisfacente.

La social reputation riveste un'importanza fondamentale nella ricerca del lavoro e nella costruzione di un network proficuo. Prova a metterti nei panni di un giovane: come riuscire a catturare l'attenzione del target scelto, attraverso il Personal Branding? Quali consigli possono risultare utili per sfruttare questo strumento?

Oggi se non si è in rete non si esiste, bisogna essere presenti per muovere i primi passi nel mondo del lavoro.

Detto questo ci sono alcuni punti chiave da prendere in considerazione: il primo è la coerenza perché si è iscritti su tanti social e bisogna muoversi con coerenza e quindi se si ha una certa foto su LinkedIn questa dovrà essere coerente con il proprio profilo su Facebook... Soprattutto per chi oggi cerca lavoro, bisogna sempre prendere in considerazione questo aspetto perché i datori di lavoro ci tengono molto; per esempio mi è capitato di candidati scartati perché avevano foto sui social discutibili con la bottiglia di vino in mano o per la presenza di idee politiche estremiste.

Ad esempio, se facciamo riferimento alla foto profilo di LinkedIn dovrebbe essere professionale (non foto tagliate a metà, foto con occhiali da sole in pose strane ecc..) e, in seguito, nel momento in cui si creano contenuti bisogna stare attenti a cosa si posta, chi si segue, quali sono gli argomenti di maggiore interesse e quanto si è attivi.

Questo discorso non vale solo per i candidati ma anche per i Manager di un'azienda che, utilizzando i social, possono costruire un'ottima brand reputation, oltre che delle ottime strategie di attraction.

Siamo di fronte ad uno scenario in continua trasformazione senza tempo: secondo te, quali sono le opportunità che i giovani devono e possono cogliere da questi continui cambiamenti? Come riuscire a gestirli attivamente?

Innanzitutto bisogna ricordarsi che in Italia sono presenti più di 1200 società di ricerca e selezione, più tante agenzie per il lavoro: ci sono tantissimi intermediari e in aggiunta ci sono le aziende che selezionano direttamente tramite il proprio sito.

In seguito bisogna avere delle linee guide; capire dove si vuole vivere (limitazione geografica), comprendere il settore di riferimento nel quale inserirsi (consulenza ecc...), che genere di contratto si cerca (stage, contratto di somministrazione...) e in questo modo cercare di chiudere il processo facendosi le giuste domande.

Rispetto a quanto ho detto, LinkedIn risulta uno strumento interessante per conoscere i differenti settori e mi spiego: su LinkedIn si possono contattare N persone e se si inizia ad entrare in contatto ogni giorno con gente appartenente a differenti settori si può chiedere loro di approfondire attraverso una conoscenza professionale e, in questo modo, si creano relazioni che è lo scopo principale di questo social.

Adesso ti propongo di lasciare questa rubrica con un consiglio, in risposta a qualcosa che non ho avuto modo di chiederti, o un augurio per i giovani che si affacciano a questo mondo lavorativo in progress...

Il mio consiglio è il mio motto ed è una frase di Mandela: *"tutto sembra impossibile finchè non viene realizzato"* quindi provateci, sempre.