

L'opinione delle aziende sulla sezione dell'E-Portfolio del nuovo portale Europass

Report delle interviste



Indice dei contenuti

1. Premessa
2. Modalità di realizzazione
3. Il parere degli stakeholder
4. Sintesi dei risultati
5. Suggestimenti

1. Premessa



La promozione dell'apprendimento permanente e il libero movimento dei cittadini per studio, formazione e lavoro rappresentano un fulcro delle politiche europee per l'occupazione, attuate nel corso degli anni per rafforzare l'occupabilità dei cittadini, in particolare, dei giovani. Il conseguimento di tali obiettivi si basa anche su una maggiore trasparenza e comparabilità delle qualificazioni in tutta l'Unione europea, in una prospettiva di progressiva convergenza dei sistemi di istruzione e formazione.

A supporto di tali politiche è stata elaborata e implementata una serie di strumenti, tra questi anche il **nuovo Europass, il portale che, dal 1° luglio 2020, è gestito interamente dalla Commissione europea, gratuito, sicuro e tradotto in 30 lingue**. Il suo scopo è quello di migliorare la comunicazione delle esperienze dei candidati in cerca di lavoro, le loro competenze e qualificazioni, mettendo a disposizione risorse per presentare al meglio le proprie candidature e rispondere alle offerte di lavoro in tutta Europa.

Il nuovo Europass prevede uno spazio digitale – personale, sicuro e gratuito – dove ciascun utente può inserire tutte le informazioni relative alla propria formazione curriculare e professionale, ma anche relativa a esperienze extracurricolari, caricando non solo informazioni testuali ma anche video, foto, diplomi e certificazioni.

Una componente centrale del nuovo Europass è **l'E-Portfolio**: un insieme di funzionalità e servizi, tutti basati sul web, destinati agli utenti, per mettere in trasparenza competenze, esperienze e qualificazioni attraverso vari strumenti:

- *il Profilo personale* che descrive esperienze di studio e di lavoro, qualificazioni, competenze (formali e informali), progetti, referenze
- *L'Editor online* che aiuta a creare il CV, sulla base delle informazioni inserite nel profilo (sono disponibili diversi modelli di CV) e lettere di presentazione
- *Le Sezioni "Le mie competenze" e "I miei interessi"*: foto di ciò che vorrei fare e so fare, sezioni che permettono al portale di inviare suggerimenti personalizzati sulle opportunità di studio e lavoro coerenti con il profilo
- *La Biblioteca*: archivio personale per conservare documenti
- *Le mie candidature*: application tracker che aiuta a costruire e tenere traccia delle candidature
- *Il Test per auto valutare le competenze digitali*.

A tre anni dall'avvio del nuovo Europass, **ANPAL e Unioncamere hanno promosso un'indagine qualitativa nazionale su venti imprese italiane, per indagare la conoscenza e utilizzo del nuovo Europass da parte delle imprese italiane**. L'indagine si è inserita nel progetto europeo "JITT - Joint Italian Transparency Tools", di cui ANPAL e Unioncamere sono "Beneficiary".

La realizzazione delle attività, nel complesso, ha visto il coinvolgimento del Centro Nazionale Europass, Unioncamere, Ifoa e Centro Studi Tagliacarne.

Dopo una presentazione delle modalità di realizzazione dell'indagine, il presente report riassume:

- gli argomenti di maggiore attualità ed interesse emersi dalle interviste
- i punti di vista maggiormente ricorrenti, riferibili alle aree tematiche indagate
- le criticità evidenziate e i suggerimenti degli intervistati.

Si precisa che le opinioni riportate sono esclusivamente riferibili alle persone intervistate.

2. Modalità di realizzazione dell'indagine



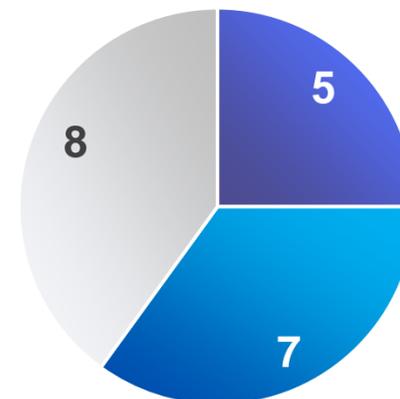
Tra agosto e ottobre 2023 sono state realizzate 20 interviste in profondità, telefonicamente e attraverso web conference, guidate da una traccia focalizzata a indagare tre ambiti principali:

- Area 1 “**Conoscenza e utilizzo del vecchio Europass (CV)**”
- Area 2 “**Conoscenza e utilizzo del portale Europass e dei suoi nuovi servizi e strumenti (E-Portfolio)**”
- Area 3 “**Apprezzamento e rilevazione del valore aggiunto del nuovo Europass**”

Gli stakeholder sono stati selezionati sull'intero territorio nazionale e in differenti settori di appartenenza tra piccole, medie e grandi imprese, al fine di assicurare un campionario rappresentativo della conoscenza del portale Europass.

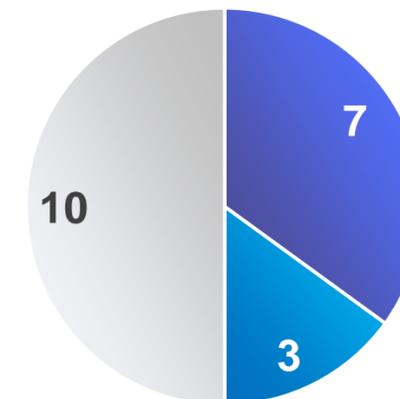
I principali canali di assunzione utilizzati dalle aziende intervistate sono gli annunci di lavoro su internet e le piattaforme di reclutamento interno. Un terzo degli intervistati ha effettuato oltre 20 ricerche e selezione di personale nell'ultimo anno, i restanti meno di 10.

PROVENIENZA degli intervistati



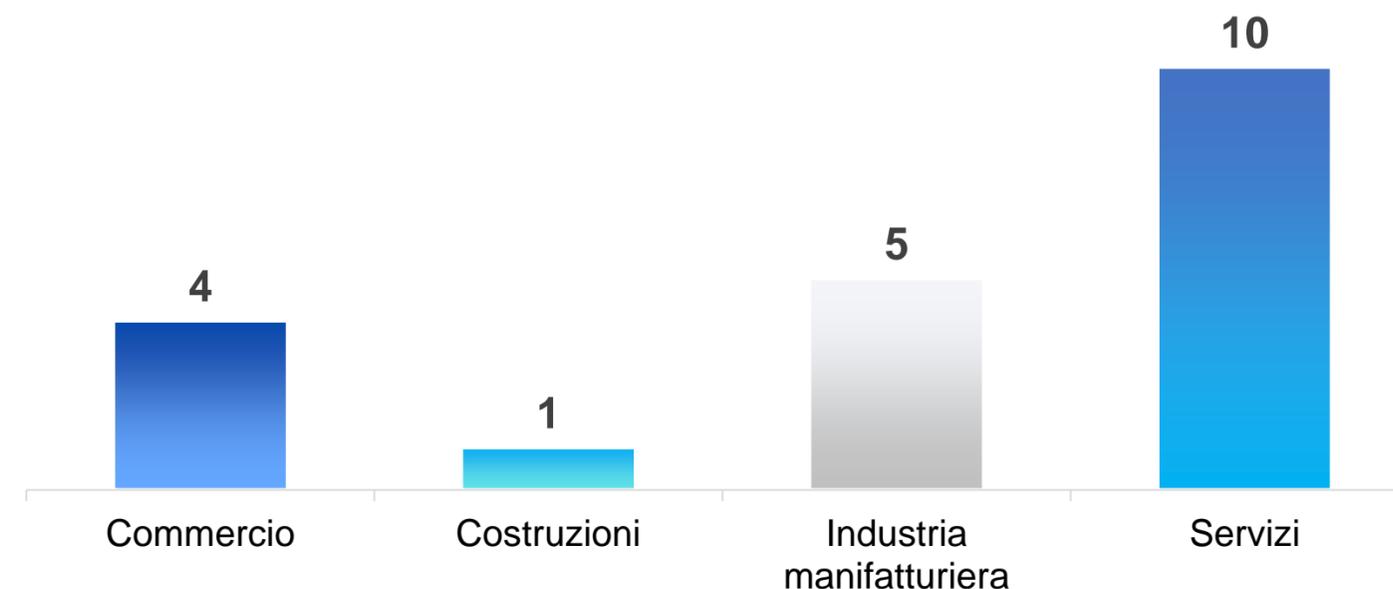
■ Nord ■ Sud e Isole ■ Centro-Nord

DIMENSIONE delle imprese



■ Piccole ■ Medie ■ Grandi

SETTORI di provenienza



Di seguito le tre aree d'indagine illustrate nel presente report:



Conoscenza e utilizzo del vecchio CV Europass

Valutazione delle aziende rispetto al vecchio formato CV: aspetti positivi e criticità



L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

Valutazione e conoscenza del nuovo portale e dei nuovi strumenti: facilità di utilizzo, vantaggi rispetto al vecchio Europass, stima delle nuove candidature



Apprezzamento e rilevazione del valore aggiunto del nuovo Europass

Valutazione degli aspetti e contenuti di maggiore utilità funzionali alla presentazione della candidatura più efficace

3. Il parere degli stakeholder



AREA 1 - Conoscenza e utilizzo del vecchio CV Europass

Non c'è uniformità nell'invio dei curricula da parte dei candidati: i cv arrivano alle aziende in qualsiasi formato e variano molto a seconda della tipologia della posizione lavorativa. Il curriculum in formato Europass è utilizzato principalmente nella PA e dai profili professionali più elevati, ad eccezione delle professioni creative, dove sono privilegiati curricula con infografica e maggiori elementi distintivi (portfolio). La maggior parte delle aziende vorrebbe ricevere curricula nel formato Europass, perché all'interno si possono reperire tutte le informazioni rilevanti, mentre spesso i cv sono incompleti.

Se avessimo sempre a disposizione cv in formato Europass il nostro lavoro di recruiter sarebbe agevolato. Riceviamo curricula a volte illeggibili, incomprensibili e privi di tutto ciò che è utile o fondamentale per selezionare il candidato.

AREA 1 - Conoscenza e utilizzo del vecchio CV Europass

La conoscenza del vecchio formato Europass è pressoché totale tra gli intervistati. Europass è apprezzato per: standardizzazione, sistematicità, facilità nel trovare le informazioni rilevanti, schematicità e uniformità nell'elencare le conoscenze del candidato. Tra gli aspetti negativi emerge la prolissità, la presenza di informazioni non essenziali, la possibilità di incorrere in errori nella compilazione, problemi di formattazione, eccessivo tempo necessario alla lettura completa e l'incompatibilità con i filtri delle piattaforme di reclutamento.

Il nostro lavoro ci porta ad avere tempistiche di selezione molto veloci, ad essere concisi nella lettura e nella comprensione del candidato.

AREA 2 - L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

L'utilizzo del nuovo formato Europass è in crescita costante tra i candidati, soprattutto nelle fasce più giovani, che lo utilizzano come strumento per farsi conoscere, raccontare chi sono e quello che vogliono fare.

La conoscenza a livello aziendale del nuovo sistema è molto varia: scarsa o nulla per alcune realtà che sovrappongono il nuovo portale Europass al formato di curriculum, approfondita per tutte le aziende che hanno seguito i webinar (organizzati da Anpal e Unioncamere). La valutazione sugli strumenti offerti da Europass è positiva: è considerato uno strumento all'avanguardia e le nuove funzionalità permettono di conoscere la persona non solo sul piano delle competenze tecniche ma anche di quelle trasversali. L'organizzazione dell'e-portfolio strutturato in sezioni modulari da un lato favorisce il colpo d'occhio per una visione di insieme del candidato, dall'altro facilita la comparazione di profili differenti permettendo di approfondire le peculiarità di ciascun candidato.



Il nuovo Europass è progettato con la stessa logica dei portali utilizzati a livello europeo dalle aziende per la ricerca e selezione di personale e risulta essere più in linea con le esigenze di mercato.



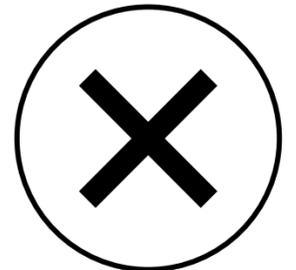
AREA 2 - L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

Di seguito si offre una lettura comparabile e per argomenti degli aspetti positivi e di quelli più critici messi in evidenza dagli intervistati:

Nuovi formati grafici



Formati grafici più snelli, flessibili, permettono di evidenziare meglio le competenze rilevanti. Layout migliore a livello estetico e organizzazione strutturata che agevola le tempistiche di lettura e comprensione.



Il formato resta secondario alle competenze. Per chi preferisce le infografiche non risolve problemi del vecchio Europass e il formato resta incompatibile con le piattaforme di reclutamento interne. Nei profili professionali più elevati si riscontra la necessità di differenziarsi anche tramite un CV che non si rifaccia a modelli pre-costituiti.

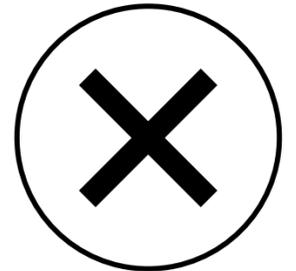
Uno strumento interessante soprattutto per quei profili che hanno più vite professionali perché risolve il problema del CV plurieditato, copiato, tagliato e modificato per le singole candidature

AREA 2 - L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

Possibilità di inviare link al profilo



Velocità, risparmio di tempo perché si evita di scaricare gli allegati o il successivo passaggio di chiedere documentazione. Si evitano situazioni spiacevoli come scoprire successivamente la mancanza dei titoli presentati dal candidato.

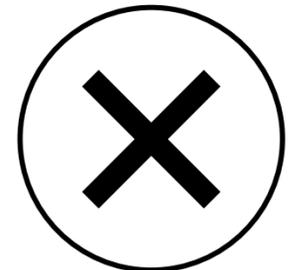


Rischio di ricevere link di phishing. Scaricare il cv è importante per immetterlo nei database in fase di colloquio e utilizzare cartaceo permette di prendere appunti.

Condivisione documenti con un unico file/link



Restituisce elementi aggiuntivi non strettamente inerenti alla posizione, ma utili per la valutazione (es. primo soccorso) approfondendo anche le soft skills.



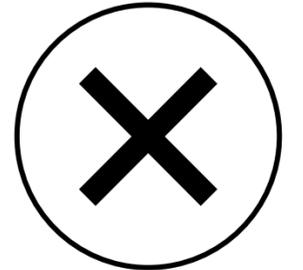
Per chi fa un numero elevato di selezioni di personale, manca il tempo di prendere visione di tutta la documentazione aggiuntiva.

AREA 2 - L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

Test di autovalutazione delle competenze digitali



Permette di avere un quadro generale di base su competenze al giorno d'oggi trasversali e fondamentali in qualsiasi ambito lavorativo. Velocizza le procedure di selezione del personale, evitando ulteriori test.



Si tratta di una autovalutazione e quindi può essere non oggettiva.

Manca, inoltre, un quadro di valutazione uniforme e più approfondito sul modello delle competenze linguistiche.

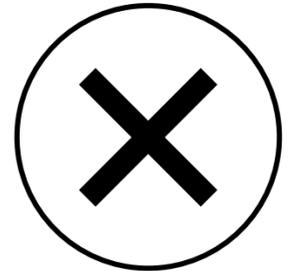
Oggi è impossibile assumere un candidato senza avere la certezza di una conoscenza informatica di base

AREA 2 - L'E-portfolio: conoscenza e utilizzo dei nuovi strumenti del portale Europass

Video di presentazione



Un video su attività extra lavorative permette di cogliere le soft skills. Un video legato a competenze professionali (es. *video di un operaio specializzato mentre svolge lavori tecnici*) facilita e velocizza la pre-selezione dei candidati. Il video di auto-candidatura permette di valutare meglio le caratteristiche, proprietà linguistiche e competenze, se in lingua straniera. Più in generale, i video permettono al candidato di differenziarsi.



Rischio di andare incontro a standardizzazione nel caso diventi un'abitudine diffusa. Eccessiva perdita di tempo per elementi giudicati comunque secondari: timore che alcuni candidati percepiscano l'e-portfolio come una sorta di bacheca Facebook, caricando troppe informazioni.



Oggi la valutazione del candidato è una valutazione 'olistica' e ogni elemento aggiuntivo, quale il video, è importante per il recruiter



AREA 3 - Apprezzamento e rilevazione del valore aggiunto del nuovo Europass

Il nuovo portale Europass è la scelta ottimale per tutti i recruiter che vogliono ricevere candidature approfondite perché le nuove funzionalità rendono più accurata la fase di preselezione.

1. L'e-portfolio aiuta a contestualizzare meglio il candidato nelle sue competenze ed esperienze pregresse, fornendo indizi in merito ai valori del candidato e se questi sono in linea con i valori aziendali.
2. Il nuovo portale Europass è particolarmente utile per valorizzare i profili di chi ha appena terminato gli studi: senza esperienze lavorative alle spalle, il cv è solo una scheda anagrafica e le soft skills diventano fondamentali.
3. Tra le nuove funzionalità del portale Europass, le più apprezzate sono l'autovalutazione delle competenze informatiche e la possibilità di caricare video, perché rispondenti ai bisogni delle aziende in fase di selezione.
4. La possibilità di caricare e salvare diversi curricula consente di creare un profilo flessibile permettendo di inviare cv ogni volta in linea con le specifiche offerte di lavoro.

Oggi la valutazione del candidato è una valutazione 'olistica' e ogni elemento aggiuntivo è importante per il recruiter.

4. Sintesi dei risultati



I punti salienti, in sintesi, appaiono i seguenti:

- L'invio dei curricula da parte dei candidati può avvenire con varie modalità, tuttavia, l'utilizzo di Europass è consolidato.
- Il vecchio modello Europass è apprezzato per la sistematicità e la standardizzazione funzionale alla chiarezza delle informazioni ed anche al raffronto tra più candidati.
- Il nuovo sistema Europass attraverso le numerose funzionalità del portale è considerato efficiente e moderno, con un notevole potenziale non del tutto espresso che può essere sviluppato.
- Le funzionalità più apprezzate sono il test di autovalutazione delle competenze digitali, e i brevi video finalizzati a supportare i contenuti del cv.

Chi non apprezza il nuovo portale Europass è legato a un vecchio modello di fare recruitment

I punti salienti, in sintesi, appaiono i seguenti:

- L'E-Portfolio rende più accurata la fase di preselezione perché fornisce molte informazioni in più sul candidato, acquisibili in contesti non formali, dalle soft skills ai valori.
- Valutata positivamente l'adozione nel territorio comunitario di un quadro comune per le competenze, nella prospettiva di un progressivo allineamento anche di qualifiche e mansioni professionali.
- Non sono state ancora ricevute candidature nel nuovo formato Europass, se non dai tirocinanti degli istituti superiori: è necessaria una maggiore comunicazione tra i candidati e le aziende.

Chi non apprezza il nuovo portale Europass è legato a un vecchio modello di fare recruitment.

5. Suggerimenti



I principali suggerimenti indicati dagli intervistati sono i seguenti:

- Dare indicazioni al candidato del livello di rispondenza del proprio profilo rispetto a una specifica offerta di lavoro, sul modello di LinkedIn (ad es. “sei in linea con l’offerta/hai 5 delle 7 competenze richieste/hai X competenze mancanti”).
- Dare possibilità agli utenti registrati sul portale di esprimere il consenso per essere ricercati attivamente, consentendo ai recruiter di accedere indipendentemente al portale.
- Favorire la ricerca attiva attraverso l’individuazione delle parole chiave coerenti con gli annunci di lavoro.
- Prevedere ulteriori campagne di comunicazione da parte delle istituzioni europee e nazionali per implementare le azioni di informazione sul sistema Europass e sulle nuove funzionalità.

Il successo del nuovo portale Europass dipenderà da quanti candidati lo utilizzeranno e se saranno le stesse aziende a richiederlo.

I principali suggerimenti indicati dagli intervistati sono i seguenti (segue) :

- Migliorare alcune funzionalità, ad esempio rendere il test sulle competenze digitali più attendibile e dettagliato e prevederne una versione rispondente anche a figure specialistiche. Aggiungere test di autovalutazione analoghi per le competenze linguistiche .
- Prevedere di inserire, come voci del curriculum, informazioni aggiuntive quali disponibilità a viaggi e trasferimenti all'estero.
- Prevedere, oltre ai 4 formati grafici, un formato a infografiche oppure un “sommario” che contestualizzi e riassume soft skill e competenze tecniche.
- Prevedere un modello di griglia più agile che ricostruisca uno storico delle valutazioni/feedback nelle precedenti collaborazioni professionali, sul modello delle piattaforme di recensione viaggi/strutture ricettive.

Il successo del nuovo portale Europass dipenderà da quanti candidati lo utilizzeranno e se saranno le stesse aziende a richiederlo.

