

IPE I · AMPLIACIÓ

Ampliació · 1a avaluació (unitats 1-3)

Reptes per a aprofundir en ocupabilitat, autoconeixement i projecte professional, dirigits a qui ja domina el bàsic.

1a avaluació · Unitats 1, 2, 3

U1. Ocupabilitat i aprenentatge permanent: més enllà del títol

L'ocupabilitat no és un atribut que es té o no es té: és un **flux** que es depreua. Igual que una màquina perd valor amb el temps, les teues competències es tornen obsoletes si l'entorn canvia i tu no. A això se li diu **obsolescència professional**, i la seua velocitat depén del sector: en perfils molt digitalitzats la vida útil d'una competència tècnica pot ser de pocs anys.

El nivell d'ampliació està a distingir l'**ocupabilitat interna** (el teu valor dins de la teua empresa actual: promoció, polivalència) de l'**ocupabilitat externa** (el teu valor en el mercat obert, si hagueres de canviar d'empresa). Convé cuidar les dues, perquè una ocupabilitat interna alta amb una externa baixa et deixa atrapat: depens d'una sola empresa.

Enfront de l'obsolescència hi ha dues respostes que no són intercanviables. L'**upskilling** aprofundix dins de la mateixa ocupació i és la resposta a un canvi incremental; el **reskilling** reorienta cap a una altra ocupació i és la resposta a un canvi estructural (una professió que es redueix o desapareix). La **prospectiva ocupacional** —anticipar quines ocupacions creixeran o cauran— permet decidir quina de les dues toca abans que el canvi t'abaste.

U2. Autoconeixement professional: interessos, valors i àncores de carrera

L'autoconeixement útil no es queda en «què se'm dóna bé»: creua tres capes que poden entrar en conflicte. Els **interessos** (què m'atrau, ordenats amb el model **RIASEC** de Holland: Realista, Investigador, Artístic, Social, Emprenedor, Convencional), les **competències i aptituds** (què sé fer i què puc aprendre amb facilitat) i els **valors laborals** (quines condicions considere irrenunciables). L'interés sense competència és una afició; la competència sense interés és una trampa de carrera.

El concepte de nivell alt ací és l'**àncora de carrera** (Schein): el conjunt de valors i necessitats professionals que no estàs disposat a sacrificar —seguretat, autonomia, servei, repte tècnic, estil de vida...—. Conèixer la teua àncora evita acceptar ocupacions objectivament bones que xoquen amb el que de veritat t'importa, i explica per què dues persones amb el mateix perfil prenen decisions oposades davant la mateixa oferta.

Finalment, l'**autoeficàcia** (Bandura) —la creença en la teua pròpia capacitat d'aconseguir una tasca— condiona quines oportunitats veus com a assolibles. No és el mateix que l'autoestima: és específica de cada domini, i es construeix sobretot amb *assoliments progressius*, no amb frases motivadores.

U3. Del DAFO al projecte professional: diagnòstic convertit en pla

El **DAFO personal** creua l'intern (Debilitats, Fortaleses: el que canvies amb les teues decisions) amb l'extern del mercat (Amenaces, Oportunitats: el que només anticipes). El seu valor no està a omplir quatre caselles, sinó en els **encreuaments** que genera l'anàlisi **CAME**: explotar fortaleses sobre oportunitats (estratègia ofensiva), corregir debilitats per a no perdre oportunitats (reorientació), usar fortaleses per a afrontar amenaces (defensiva) i vigilar on una debilitat coincideix amb una amenaça (supervivència).

Un projecte professional madur tradueix eixe diagnòstic en objectius **SMART** esglaonats (curt, mitjà, llarg) que s'encadenen: el de curt és el primer pas del de mitjà, i el de mitjà del de llarg. Ací entra el **full de ruta d'inserció**, que ordena en el temps formació, experiència (FCT, voluntariat, projectes) i cerca activa.

L'error de nivell avançat que convé evitar és tractar el projecte com un document fix. Un bon projecte incorpora **seguiment i ajust**: indicadors que avisen si et desvies i revisions periòdiques, perquè tant el mercat com tu canvieu. Planificar no és predir el futur, sinó crear un sistema que es corregix a si mateix.

EL QUE ÉS ESSENCIAL

- L'obsolescència professional apareix quan les teues competències deixen de respondre al que demana el mercat; l'upskilling (millorar el que ja saps) i el reskilling (reciclar-te cap a una altra ocupació) són les dues respostes.
- El model RIASEC de Holland classifica interessos en sis tipus —Realista, Investigador, Artístic, Social, Emprenedor i Convencional— i ajuda a trobar entorns laborals coherents amb el teu perfil.
- L'àncora de carrera són els valors professionals que no estàs disposat a sacrificar; conèixer-la evita acceptar ocupacions que xoquen amb el que de veritat t'importa.
- Un bon projecte professional inclou seguiment: es revisa periòdicament i s'ajusta, perquè el mercat i tu canvieu.

VOCABULARI

obsolescència professional

upskilling

reskilling

model RIASEC

tipologia de Holland

àncora de carrera

valors laborals

autoeficàcia

full de ruta d'inserció

prospectiva ocupacional

EXEMPLES RESOLTS

1. **Una ocupació del teu sector es transformarà en els pròxims anys per l'automatització. Dissenya una resposta raonada que combine prospectiva ocupacional amb una decisió clara entre upskilling i reskilling, justificant el criteri que uses per a triar.**

1. Prospectiva. Prenem com a exemple el lloc d'*operari de magatzem*. La tendència és l'automatització de la manipulació (robots, sistemes de gestió), que no elimina el magatzem però sí que reduïx les tasques purament físiques i augmenta les de supervisió de sistemes.

2. Criteri de decisió. La pregunta clau és: l'ocupació es transforma o desapareix? Si es *transforma* (continua havent-hi magatzems, amb tasques diferents) → **upskilling**. Si *desapareix* (l'ocupació es reduïx dràsticament sense alternativa) → **reskilling**.

3. Decisió. Com que el magatzem no desapareix sinó que canvia el seu contingut, la resposta correcta és l'**upskilling**: formar-se en maneig de sistemes de gestió de magatzem (SGA), control de robots col·laboratius i dades d'inventari. Així l'operari passa d'executar a supervisar, i puja la seua ocupabilitat interna i externa.

4. Matis. Si la prospectiva mostrara que tota la planta es trasllada o tanca, el reskilling (per exemple, cap a logística inversa o manteniment) seria el prudent. La decisió depén del diagnòstic, no de la por.

2. **Aplica el model RIASEC junt amb el concepte d'àncora de carrera a un cas de conflicte: a un perfil S-E (Social-Emprenedor) li ofereixen un lloc tècnic molt ben pagat però aïllat, sense tracte amb persones. Analitza l'encaix i raona la decisió.**

1. Lectura RIASEC. Un perfil **Social-Emprenedor** gaudix ajudant, ensenyant, atenent i també dirigint, persuadint o venent. El seu entorn ideal té *interacció humana*.

2. El lloc ofert. És tècnic i aïllat: encaixa amb un perfil **Realista** o **Investigador**, no amb S-E. Hi ha

desajust d'interés.

3. L'àncora de carrera. Per a un perfil S-E el més probable és que la seua àncora siga el *servei* o la *relació amb persones*. El bon sou apel·la a un valor diferent (seguretat econòmica). El conflicte és real: diners enfront de sentit del treball.

4. Decisió raonada. No hi ha resposta única, però la coherent és *no* acceptar a cegues: si la seua àncora prioritària és el servei, un lloc aïllat produirà desmotivació a mitjà termini encara que pague bé (la motivació intrínseca caurà). Una eixida intermèdia seria negociar tasques amb component social o acceptar-lo només com a etapa temporal amb pla d'eixida. El que és avaluable és que la decisió siga consistent amb l'àncora declarada i reconega el cost d'oportunitat.

3. Convertix un DAFO personal en un pla CAME amb quatre estratègies encreuades (FO, DO, FA, DA) per a una persona que acaba un cicle d'FP. Parteix de: Fortalesa = títol tècnic recent; Debilitat = sense experiència laboral; Oportunitat = sector amb demanda; Amenaça = molta competència de candidats júnior.

Encreuem cada parell per a generar una acció concreta.

FO (ofensiva: explotar fortalesa sobre oportunitat): usar el títol recent i actualitzat per a entrar ràpid en el sector que demanda perfils. Acció: sol·licitar immediatament a les empreses que més contracten.

DO (reorientació: corregir debilitat per a no perdre l'oportunitat): la falta d'experiència frena l'accés malgrat la demanda. Acció: fer les FCT o un voluntariat/projecte que genere experiència demostrable com més prompte millor.

FA (defensiva: usar fortalesa per a afrontar amenaça): davant molta competència júnior, diferenciar-se amb la formació recent i una especialització (un certificat o eina concreta) que els altres no tinguen.

DA (supervivència: debilitat + amenaça): el punt més delicat és «sense experiència» + «molts competeixen». Acció: acceptar una primera ocupació encara que no siga la ideal per a trencar el cercle de «sense experiència no m'agafen».

Conclusió: el CAME convertix quatre etiquetes en quatre línies d'acció prioritzades; l'encreuament DA sol marcar la urgència.

4. Calcula i raona la diferència d'ocupabilitat entre dos tècnics a cinc anys vista. Ana dedica 3 hores setmanals a formar-se i acumula 40 setmanes a l'any; Beltrán no es forma. Estima les hores de formació d'Ana en 5 anys i explica l'efecte acumulat sobre la seua ocupabilitat.

1. Hores a l'any. 3 h/setmana × 40 setmanes = 120 hores de formació a l'any.

2. Hores en 5 anys. 120 × 5 = **600 hores** de formació acumulades.

3. Comparació. Beltrán acumula 0 hores. La diferència és de 600 hores, equivalents a uns *diversos cursos complets* o una especialització seriosa.

4. Efecte sobre l'ocupabilitat. No és sols el nombre d'hores: és que les competències de Beltrán es depreuen (obsolescència) mentre que les d'Ana s'actualitzen. A cinc anys vista, Ana té major ocupabilitat *externa* (pot canviar d'empresa) i *interna* (pot promocionar), mentre que Beltrán queda cada vegada més lligat al seu lloc actual. L'interés compost de l'aprenentatge permanent: poc esforç constant produïx una bretxa enorme.

1. La digitalització i la transició ecològica estan transformant moltes professions. Tria una ocupació de la teua família professional i explica un canvi que l'afecte i si requerirà **upskilling** o **reskilling**.
2. Aplica el model **RIASEC** de Holland: descriu a quin tipus (o combinació de tipus) creus que respon el teu perfil i proposa dues ocupacions coherents amb ell.
3. L'**àncora de carrera** són els valors que no vols sacrificar. Imagina que t'oferixen una ocupació ben pagada però a 600 km de la teua família i amb horari incompatible amb els teus estudis. Analitza quines àncores entren en conflicte i què decidiries.
4. Dissenya un **full de ruta d'inserció** amb un objectiu a curt (3 mesos), mitjà (1 any) i llarg termini (3 anys). Cada objectiu ha de ser SMART i enllaçar amb l'anterior.
5. Distingix **ocupabilitat interna** i **ocupabilitat externa**. Posa un exemple d'una persona amb ocupabilitat interna alta però externa baixa i explica per què és una situació de risc.
6. **Vertader o fals, raonat:** «Com que tinc un títol d'FP de grau mitjà, la meua ocupabilitat està garantida per a tota la vida laboral.»
7. Explica el concepte d'**àncora de carrera** (Schein) i per què dues persones amb idèntic perfil tècnic poden rebutjar i acceptar, respectivament, la mateixa oferta d'ocupació.
8. Diferencia **autoeficàcia** d'**autoestima** i explica, amb un exemple, per què l'autoeficàcia es construeix millor amb assoliments progressius que amb frases motivadores.
9. Un perfil de test RIASEC obté: Realista 18, Investigador 6, Artístic 4, Social 16, Emprenedor 10, Convencional 6, sobre un total de 60 punts. Calcula el percentatge dels dos tipus dominants i proposa un codi Holland de dues lletres i una ocupació coherent.
10. Un tècnic dedica **2 hores setmanals** a formar-se durant **45 setmanes a l'any**. Calcula les hores anuals i les acumulades en 4 anys. Compara-ho amb un company que no es forma i explica l'efecte sobre la seua ocupabilitat externa.
11. Modela la cerca d'ocupació com un embut: de **50 candidatures** s'obtenen **10 entrevistes** i d'elles **2 ofertes**. Calcula la taxa candidatura → entrevista, la taxa entrevista → oferta i la taxa global candidatura → oferta. On convé actuar primer?
12. Per a aconseguir **3 ofertes** d'ocupació, sabent que la teua taxa global candidatura → oferta és del **4 %**, quantes candidatures necessites enviar aproximadament? Comenta què suposa això per a la planificació de la cerca.
13. Explica la diferència entre **iterar** i **revisar/pivotar** un projecte professional, i descriu un sistema de seguiment amb almenys un indicador concret que avise que cal ajustar el pla.
14. Aplica l'encreuament **DA** (Debilitat-Amenaça) de l'anàlisi CAME a este cas: Debilitat = «no tinc experiència laboral»; Amença = «hi ha molts candidats júnior competint». Explica per què este encreuament sol marcar la urgència i proposa una acció de supervivència.

15. **Vertader o fals, raonat:** «En un DAFO personal, que a la meua comarca tanquen empreses del meu sector és una Debilitat meua perquè m'afecta molt.»
16. Una competència tècnica del teu sector té una **vida útil estimada de 4 anys** abans de quedar obsoleta. Si hui domines 6 competències tècniques i no aprens cap de nova, quantes continuarien sent plenament vigents d'ací a 4 anys en el pitjor escenari? Quina estratègia evita eixe deteriorament?
17. Distingix **motivació intrínseca** i **extrínseca** i raona, amb suport en l'autoconeixement, per què una ocupació sostinguda només per motivació extrínseca és fràgil a llarg termini.
18. Reformula este objectiu professional perquè siga plenament **SMART** i, a més, encaixe en un full de ruta a tres nivells: «vull treballar en el meu sector». Dóna l'objectiu i situa el seu termini.
19. Una assessora et diu que per al teu perfil «val més una especialització certificada que afegir tres cursos genèrics». Raona-ho usant els conceptes d'ocupabilitat externa, diferenciació enfront d'altres candidats i valor de mercat d'una competència.
20. Un projecte professional fixa com a indicador de seguiment: «si en 8 setmanes no aconseguisc cap entrevista, revise el pla». Després de 8 setmanes i **32 candidatures**, has tingut **0 entrevistes**. Calcula la teua taxa de resposta, digues si s'activa la revisió i proposa dues hipòtesis a revisar.

SOLUCIONARI

1. Resposta oberta; ha de quedar clar el següent.
- **Upskilling:** millorar competències dins de la mateixa ocupació. Exemple: un administratiu que aprén a usar un nou programa de facturació electrònica continua sent administratiu, però més capacitat.
 - **Reskilling:** reciclar-se cap a una ocupació diferent. Exemple: un treballador d'un sector en declivi que es forma en instal·lació de plaques solars canvia d'ocupació.
- El que és important és justificar per què el canvi del mercat obliga a una o altra resposta.
2. Resposta oberta; es valora la coherència. Els sis tipus són: **Realista** (treball pràctic, manual, tècnic), **Investigador** (analitzar, resoldre problemes), **Artístic** (crear, expressar), **Social** (ajudar, ensenyar, atendre), **Emprenedor** (dirigir, persuadir, vendre) i **Convencional** (ordenar dades, administrar).
Exemple vàlid: perfil R-C → tècnic de manteniment o administratiu de magatzem; perfil S-E → comercial o monitor.
3. Resposta oberta; ha d'identificar els valors en joc. Ací xoquen, d'una banda, la **retribució/estabilitat econòmica** (a favor d'acceptar) i, d'altra, l'**arrelament geogràfic, la conciliació i la seguretat de poder continuar formant-se** (en contra).
No hi ha resposta correcta única: el que és avaluable és que la decisió siga coherent amb les àncores que la persona declara prioritàries i que reconega el cost d'oportunitat de cada opció.
4. Resposta oberta; exemple coherent.
- **Curt (3 mesos):** completar el meu currículum i perfil professional i sol·licitar les pràctiques (FCT) en 3 empreses del sector abans de juny.
 - **Mitjà (1 any):** acabar el cicle amb les pràctiques superades i obtindre un certificat complementari (per exemple, carnet o curs tècnic del sector).
 - **Llarg (3 anys):** aconseguir un contracte indefinit en la meua ocupació o avançar cap a un grau superior.

Es valora que cada objectiu siga mesurable, tinga termini i que el de mitjà termini es recolze en el de curt, i el de llarg en el de mitjà.

5. L'**ocupabilitat interna** és el teu valor dins de la teua empresa actual (polivalència, coneixement dels seus processos, possibilitats de promoció); l'**externa** és el teu valor en el mercat obert si hagueres de canviar d'empresa.

Exemple de risc: un treballador amb 20 anys en la mateixa fàbrica que domina les seues màquines concretes (interna alta) però les competències del qual no estan certificades ni són demandades fora (externa baixa). Si la fàbrica tanca, queda molt exposat: depén d'una sola empresa. La lliçó és cuidar les dues, mantenint competències *transferibles* i certificacions reconegudes en el mercat.

6. **Fals**. El títol és una *qualificació* que acredita una formació en un moment donat; no caduca en el paper, però les competències que certifica sí que es depreuen (obsolescència professional). L'ocupabilitat és un flux que cal mantindre cada any amb aprenentatge permanent, experiència i adaptació. Un títol sense actualització perd valor de mercat; la garantia no existix, es constrüix.

7. L'**àncora de carrera** és el conjunt de valors i necessitats professionals que una persona no està disposada a sacrificar (seguretat, autonomia, servei, repte tècnic, estil de vida, etc.).

Dos tècnics amb el mateix currículum poden decidir diferent perquè les seues àncores difereixen: si l'oferta exigix mudar-se lluny però paga més, qui té com a àncora l'*estabilitat econòmica* l'accepta, i qui té com a àncora l'*arrelament o la conciliació* la rebutja. El perfil tècnic és igual; el criteri de decisió (l'àncora) no.

8. L'**autoestima** és la valoració global d'un mateix; l'**autoeficàcia** (Bandura) és la creença en la pròpia capacitat d'aconseguir *una tasca concreta*, i és específica de cada domini (puc tindre alta autoeficàcia conduint i baixa parlant en públic).

Es constrüix amb assoliments progressius perquè cada xicotet èxit real és una *evidència* de capacitat: practicar una entrevista de prova, després una real curta, després una important. Les frases motivadores no aporten evidència; el domini sí. Per això un projecte professional ha d'encadenar fites assolibles que vagen generant confiança basada en fets.

9. Suma de control: $18+6+4+16+10+6 = 60$. Correcte.

Dominants: **Realista** $18/60 = 0,30 = 30\%$ i **Social** $16/60 \approx 0,267 = 26,7\%$.

Codi Holland: **R-S** (Realista-Social).

Ocupació coherent: tècnic que combina treball manual/tècnic amb tracte i ensenyament a persones, per exemple *tècnic d'emergències sanitàries, monitor d'un taller ocupacional o instal·lador que forma els clients*. El que és important és que l'ocupació unisca el component pràctic (R) amb el de servei (S).

10. Hores a l'any: $2 \times 45 = 90$ hores.

En 4 anys: $90 \times 4 = 360$ hores.

El company acumula 0. La bretxa de 360 hores equival a diverses certificacions. Mentre les competències del que no es forma es depreuen (obsolescència), les del que es forma s'actualitzen, així que la seua **ocupabilitat externa** (capacitat de col·locar-se en una altra empresa) puja de manera composta. Poc esforç constant genera un avantatge gran a mitjà termini.

11. Candidatura → entrevista: $10/50 = 0,20 = 20\%$.

Entrevista → oferta: $2/10 = 0,20 = 20\%$.

Global candidatura → oferta: $2/50 = 0,04 = 4\%$ (també $0,20 \times 0,20 = 0,04$, coherent).

Les dues etapes tenen igual taxa (20 %), així que convé atacar la que més impacte tinga sobre el resultat final amb menys esforç: normalment millorar el CV i la carta puja la primera taxa, i preparar l'entrevista

puja la segona. Com que les dues estan al 20 %, una millora en qualsevol multiplica el resultat global; l'eficient sol ser començar pel CV, que filtra el major volum.

12. Candidatures = ofertes / taxa = $3 / 0,04 = 75$ **candidatures**.

Comprovació: $4 \% \text{ de } 75 = 0,04 \times 75 = 3$ ofertes. Correcte.

Implicació: la cerca d'ocupació és un procés de volum i constància; convé planificar-la com un objectiu SMART (per exemple, «enviar 75 candidatures adaptades en 10 setmanes») i, en paral·lel, millorar la taxa per a reduir l'esforç necessari.

13. **Iterar** el projecte és fer xicotets ajustos mantenint l'objectiu (millorar el CV, afegir un canal de cerca).

Revisar/pivotar és canviar una hipòtesi de fons: l'objectiu, el sector triat o l'ocupació meta, quan les dades mostren que el pla no funciona.

Sistema de seguiment: fixar indicadors i un calendari de revisió. Indicador concret: «si després de 40 candidatures la taxa d'entrevistes continua per davall del 10 %, revise el CV i/o el sector objectiu». Altres: nombre de competències certificades per trimestre, hores de formació acumulades. Planificar no és predir, és crear un pla que es corregix sol.

14. L'encreuament **DA** combina el pitjor de l'intern i l'extern: una carència pròpia que, a més, coincidix amb una pressió del mercat. Per això assenyala la *urgència*: si no s'actua, el candidat queda fora del procés de selecció sistemàticament (el clàssic «sense experiència no m'agafen, però per a tindre experiència necessite que m'agafen»).

Acció de supervivència: trencar el cercle acceptant una primera via d'experiència encara que no siga la ideal —FCT, pràctiques extracurriculars, voluntariat, un projecte propi demostrable o una primera ocupació d'entrada— que convertisca la debilitat en experiència certificable com més prompte millor.

15. **Fals**. El criteri del DAFO no és quant t'afecta, sinó si és *intern* (ho pots canviar amb les teues decisions) o *extern* (només ho pots anticipar). Que tanquen empreses del teu sector és una força del mercat que no controles: és una **Amenaça** (externa, negativa), mai una Debilitat. Una debilitat seria alguna cosa interna i corregible, com no tindre carnet de conduir o un nivell baix d'idiomes.

16. En el pitjor escenari, si les 6 competències es van adquirir alhora i totes tenen 4 anys de vida útil, d'ací a 4 anys podrien quedar obsoletes les 6, és a dir, continuarien vigents **0**.

La xifra il·lustra el risc de l'obsolescència. L'estratègia que ho evita és l'**aprenentatge permanent** esglaonat: renovar i afegir competències de manera contínua (per exemple, actualitzar-ne 1-2 a l'any mitjançant upskilling) perquè la cartera mai es depree per complet alhora.

17. La **intrínseca** naix de la mateixa tasca (gaudi, sentit, aprenentatge); l'**extrínseca** depén de recompenses externes (sou, reconeixement, por a la sanció).

Una ocupació sostinguda només per motivació extrínseca és fràgil perquè, si la recompensa desapareix o es normalitza (el sou deixa de sorprendre, el reconeixement s'acaba), no queda res que empenta des de dins: apareix el desgast i la persona se'n va a la primera oferta millor. L'autoconeixement ajuda a buscar ocupacions alineades amb el que motiva intrínsecament cadascú, que són més sostenibles; l'ideal és combinar les dues.

18. Objectiu SMART de curt termini: «**Realitzar les FCT en una empresa del meu sector i aconseguir almenys una valoració positiva del tutor abans del 30 de juny**». És específic (FCT en el meu sector), mesurable (valoració del tutor), assolible, realista i amb termini.

Encaix en el full de ruta: este seria l'esglaó de **curt termini**; el de **mitjà termini** seria aconseguir un primer contracte en el sector en un any, i el de **llarg termini**, consolidar una ocupació estable o ascendir a grau superior en tres anys. Cada nivell es recolza en l'anterior.

-
19. El consell és **raonable**. Tres cursos genèrics eleven poc la teua **ocupabilitat externa** perquè quasi tots els candidats els tenen: no et *diferencien*. Una especialització certificada en alguna cosa demandada i escassa (un carnet tècnic, una eina concreta del sector) et fa distint de la resta de perfils júnior i té major **valor de mercat**, perquè l'empresa paga pel que és rar i útil, no pel que és comú.
- Matís: la regla no és absoluta. Si et falta una competència bàsica transversal (idiomes, digital) que moltes ofertes exigixen com a filtre, cobrir eixe buit pot ser prioritari abans d'especialitzar-te. La clau és triar la formació pel seu impacte en l'ocupabilitat, no per acumular títols.
20. Taxa de resposta = $0/32 = 0\%$. L'indicador previst (cap entrevista en 8 setmanes) **s'activa**: toca revisar.
- Dues hipòtesis a revisar: (1) el **CV o la carta** no superen el primer filtre (format, falta de paraules clau, no adaptats a cada oferta); (2) el **mercant objectiu** està mal triat (sector saturat, perfil que no encaixa amb el que demanen, o canal de cerca equivocat). Convé canviar una variable cada vegada i tornar a mesurar; això és revisar el projecte amb dades, no per intuïció.