

# D'alumne a candidat: el mercat laboral i els processos de selecció

---

*En IPE I vas aprendre qui eres i quins drets tens com a treballador. Ara canvia el paper: deixes de ser alumne per a convertir-te en candidat. Esta unitat és la radiografia del mercat laboral que trepitjaràs en titular-te i del procés —portals, filtres automàtics, proves i entrevistes per competències— que decidix si entres o no.*



Temps estimat de lectura: ~22 min · Resultat d'aprenentatge: RA1 (selecciona oportunitats d'ocupació identificant les diferents possibilitats d'inserció i les alternatives d'aprenentatge al llarg de la vida). · Prerequisits: IPE I complet (autoconeixement professional, identitat digital i drets laborals).

“

*Trobar faena no és un procés natural: és un procés estructurat, amb regles que convé conèixer. En esta unitat veuràs com busquen candidats hui les empreses (LinkedIn, ATS, headhunters, referrals), com aplicar amb eficàcia i quines fases —del filtre automàtic a l'entrevista per competències— recorre un procés de selecció actual.*



EL CAS

## El 70 % de les contractacions en grans empreses espanyoles comença en...

En IPE I vas dedicar el curs a una pregunta cap a dins: qui eres, què se't dóna bé, què et mou, quins drets t'emparen quan firmes un contracte. Este segon mòdul gira la càmera cap a fora. La pregunta ja no és "qui soc?", sinó "com em veu qui ha de contractar-me i com aconseguisc que m'elegisca a mi?".

*És just que un canal privat s'haja convertit en la porta principal d'entrada al mercat laboral qualificat?*



§ 1

# El mercat laboral que trepitjaràs

El mercat laboral és l'espai on es troben qui ofereix feina (les empreses, que demanden mà d'obra) i qui la busca (les persones, que ofereixen el seu treball). No és un mercat abstracte: té una temperatura concreta en cada moment, i convé saber llegir-la abans de llançar-te.

Les dos preguntes conductuals més temudes es responen igual: amb el mètode STAR. Ho veurem en detall en l'apartat de l'entrevista per...

PREGUNTA TIPO DEL ENTREVISTADOR

«Describe una situación en la que tuviste que resolver un conflicto en equipo.»



Una respuesta STAR completa dura entre 90 segundos y 2 minutos



§ 2

# La cerca activa d'ocupació

---



Buscar ocupació és, en si mateix, una faena. La cerca activa és un procés planificat, no una sèrie d'enviaments a l'atzar quan un se'n recorda. Té mètode, agenda i seguiment. Les vies de cerca.





§ 3

# Com és un procés de selecció hui

---



# Per què el teu CV pot no arribar mai a ulls humans?

Quan una empresa necessita cobrir un lloc, activa un procés de selecció: una seqüència de filtres pensada per a quedar-se amb la persona que millor encaixa. Conèixer les fases et lleva ansietat i et permet preparar-te per a cadascuna. Fase 1. Reclutament i garbellat (el filtre ATS). L'empresa publica l'oferta i rep candidatures.



§ 4

# L'entrevista per competències

---

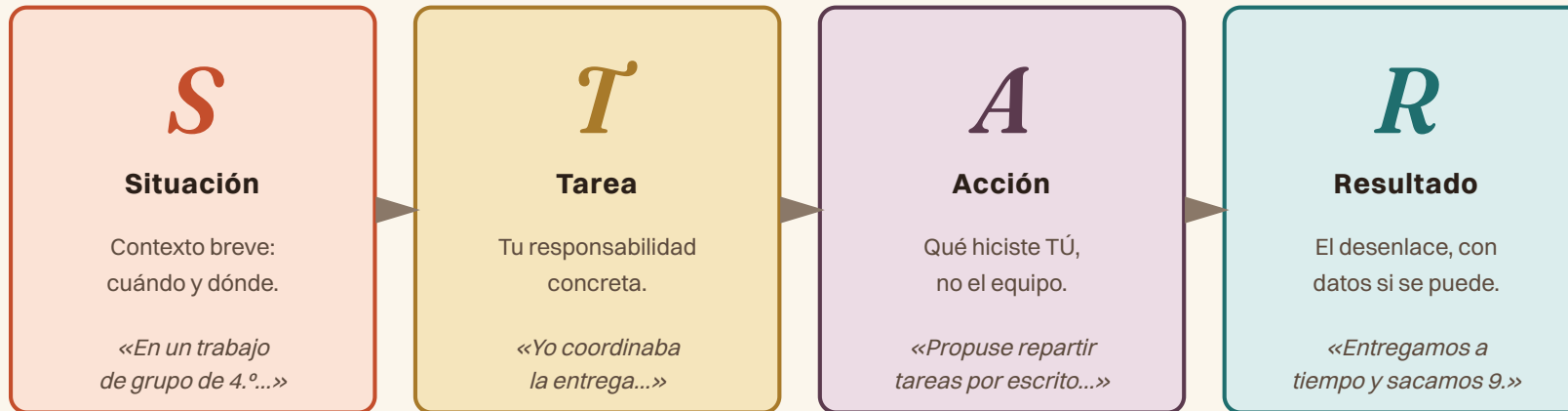


L'entrevista tradicional preguntava per dades i opinions ("què vas estudiar?", "com et descriuries?"). L'entrevista per competències —el format dominant hui— funciona amb una altra lògica: parteix de la idea que el millor predictor de la conducta futura és la conducta passada.

## El mètode STAR aplicat a una pregunta conductual real: de l'anècdota dispersa a la resposta estructurada en quatre passos.

PREGUNTA TIPO DEL ENTREVISTADOR

«Describe una situación en la que tuviste que resolver un conflicto en equipo.»



Una respuesta STAR completa dura entre 90 segundos y 2 minutos



## La trampa de l'entrevista per competències: parlar en plural

L'error més comú en una entrevista per competències és respondre en primera persona del plural: "vam fer", "vam aconseguir", "l'equip va aconseguir". Sona modest, però deixa l'entrevistador sense saber què vas aportar tu.

L'entrevista per competències avalua la teua conducta individual, no la del grup.



§ 5

# Les proves de selecció



## **Marc va convertir una candidatura espontània en el seu primer contracte**

A més de l'entrevista, molts processos inclouen proves. Saber què mesuren i com afrontar-les reduïx molt els nervis. Proves psicotècniques: mesuren aptituds (raonament verbal, numèric, abstracte, atenció) sota pressió de temps. Marc va acabar un Grau Superior d'Administració de Sistemes Informàtics en Xarxa en una...





§ 6

# Glossari

---



Ocupabilitat: conjunt de competències, actituds i coneixements que permeten aconseguir una ocupació, conservar-la i progressar al llarg de la vida laboral. Mercat laboral: espai on es troben l'oferta de treball (persones) i la demanda de treball (empreses).



§ 7

# Per a aprofundir



Estos recursos oficiales i gratuïts són el millor punt de partida per a preparar una cerca activa d'ocupació amb dades reals: Guia de cerca activa d'ocupació — SEPE (sepe.es). Per què encaixa: material públic sobre CV, entrevista, autocandidatura i portals, pensat per a qui busca ocupació qualificada.



§ 8

# Preguntas per a reflexionar

---



Servixen per a discutir a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat: Si la majoria de les vacants (entre el 60 i el 75 %, segons diferents estudis del sector) no es publiquen, què diu això sobre on convé invertir el teu temps a l'hora de buscar ocupació? És just que tantes oportunitats depenguen de qui coneixes, i co...



§ 9

# Cap a la Unitat 2



Ja coneixes el terreny (el mercat), les vies d'entrada (la cerca activa) i els obstacles (el procés de selecció). Falta el més important: com et presentes. En la Unitat 2 construirem la teua marca personal: què vols que pensen de tu com a professional i com ho comuniques a través d'un CV optimitzat, un portafolis i una presència digital c...



# *Fins aquí la teoria*

Continua al llibre de la unitat.