Crescono le autocandidature (invio di curricula) mentre i contatti diretti (conoscenza, presentazione, ecc.) fanno registrare una lieve flessione. La crisi economica fa sentire i suoi effetti anche sui canali usati dai laureati per cercare lavoro. Ma non solo. Emerge qualche sorpresa anche nella differenza di retribuzioni legata al canale utilizzato e, soprattutto, aziende e neolaureati continuano a cercarsi in modo diverso (vedi pdf).

Lo rivela una ricerca dell'Università di Milano-Bicocca che ha rielaborato i dati delle indagini Stella-Cilea sull'occupazione dei laureati dal 2007 al 2011, confrontandoli con quelli della banca dati Excelsior-Unioncamere che monitora il fabbisogno di personale di oltre 100 mila aziende italiane (vedi excel). L'analisi, coordinata da Paolo Mariani, professore straordinario di Statistica Economica, con la collaborazione dell'Ufficio di supporto alla valutazione dell'Ateneo, offre un quadro molto completo dal tipo di laurea alla dimensione delle aziende, dal genere alla provenienza sociale.

Come cercano i laureati

Secondo l'indagine Stella (1) , con riferimento all'anno 2010, i laureati presso l'Università di Milano-Bicocca hanno preferito utilizzare principalmente il metodo dell'autocandidatura, che si attesta al 56 per cento, mentre i contatti diretti (canale nel quale rientra la conoscenza diretta) sono stati utilizzati nel 25,2 per cento dei casi. Se si effettua un confronto con il 2007, quando la candidatura spontanea era preferita nel 48,5 per cento dei casi e il contatto diretto nel 26,2 per cento, si evidenzia chiaramente come gli attuali neolaureati siano maggiormente proattivi nella ricerca del proprio lavoro post laurea.

«Tra gli altri canali di ricerca sfruttati nel 2010 – spiega Paolo Mariani, professore straordinario di Statistica Economica - vi sono i servizi offerti dall'Università, che valgono l'8,8 per cento, un valore che si dimostra più elevato sia del pre-inserimento nel mondo del lavoro (4 per cento) sia delle agenzie/uffici per il lavoro (2,2 per cento). In relazione al periodo pre-crisi economica, tuttavia, questi canali risultano in calo: nel 2007 l'aiuto offerto dall'Università pesava per il 12,5 per cento, il pre-inserimento 4,7 per cento e le agenzie dedicate ben il 3,9 per cento».

Con la crisi economica, l'auto-candidatura è quindi aumentata di oltre 7 punti percentuali in soli 3 anni e, anche se di poco, sono diminuiti i contatti diretti e il canale Università (servizi di job placement) e in generale tutte le diverse modalità di ricerca. Il fenomeno è trasversale per genere e per Facoltà: a Economia si arriva a un incremento del 16,5 per cento ma anche Giurisprudenza, Statistica e Sociologia vedono crescite a due cifre.

Con riferimento a prima della crisi, a preferire l'auto-candidatura sono in particolar modo i laureati triennali, mentre i laureati della specialistica seguitano a utilizzare maggiormente gli altri canali. E se nel 2007 chi si laureava con un voto elevato (tra 106 e 110) fruiva in modo particolare del canale Universitario, nel 2010 preferisce affidarsi alla candidatura spontanea; per i laureati con meno di 90/110 l'invio dei cv sale addirittura del 24 per cento dal 2007.

Infine, guardando anche alla provenienza sociale, se i genitori sono laureati, il ricorso all'invio dei curricula è a livello pre-crisi (50 per cento) ma aumenta di intensità il canale dei contatti diretti (+10,8 per cento).

«Rispetto alla retribuzione – conclude il professor Mariani - si può affermare che, pur registrando una generale diminuzione, coloro che riecono a "spuntare" uno stipendio di ingresso più alto, con un valore intorno ai 1.090 euro, sono i laureati che si rivolgono ad agenzie o uffici per il lavoro. Ma il dato interessante è che i laureati che cercano lavoro con iniziativa personale ottengono mediamente retribuzioni più elevate rispetto ai laureati che hanno avuto un'opportunità grazie a contatti diretti: conoscenza o presentazione. Infatti, per i primi lo stipendio si aggira intorno a 1.034 euro, per i secondi intorno a 978 euro».

Come cercano le aziende

Dal confronto con i dati dell'indagine Excelsior (2) emerge che la principale modalità utilizzata dalle aziende per la ricerca e la selezione di personale nel 2010 è stata la conoscenza diretta (49,2 per cento), seguita dalle banche dati interne aziendali (24,6 per cento) di solito popolate dai cv inviati per auto-candidatura. Gli andamenti per dimensione aziendale dicono che all'aumentare della stessa pesano meno la conoscenza diretta ed aumenta il ricorso a banche dati interne.

I laureati in Bicocca per il 42,5 per cento dei casi lavorano in aziende con oltre 250 addetti, con un aumento di 4 punti percentuali rispetto al 2007 e questo potrebbe indicare una assonanza di canale (ovvero all'aumento della dimensione aziendale corrisponde un maggiore utilizzo delle banche dati).