



Economia

16 Marzo 2021

## I test e le prove | Ceo per un mese: ecco il percorso per selezionare i nuovi giovani talenti



Le candidature della settima edizione di “Ceo for One Month”, il talent program del Gruppo Adecco, sono aperte fino al 19 marzo. Il processo di recruiting prevede cinque fasi per valutare attitudini e competenze specifiche



LINKIESTA PAPER  
Il nuovo numero  
quintuplo de Linkiesta  
Paper – ordinalo qui

### Europea

il quotidiano sull'Unione europea

### GASTRONOMIKA

il quotidiano sulla cultura del cibo

### Linkiesta

### Linkiesta Club

sostieni Linkiesta



Spunto

### La Cdu è andata male alle elezioni regionali in Germania

Il primo appuntamento elettorale del 2021 in Germania conferma i sondaggi degli ultimi giorni e riserva un brutto colpo per la CDU, complicando non poco la situazione per il nuovo segretario Armin Laschet. Il voto per il Landtag in Baden-Württemberg e in Rheinland-Pfalz, infatti, vede i cristiano-democratici subalterni in entrambi i Länder, al punto che diventa molto concreta la possibilità di vederli fuori dal governo in Baden-Württemberg, dove erano in maggioranza.

### Più Letti

1

La festa è finita | Il saluto affettuoso di Letta ai contadini, e il nostro di Christian Rocca

Le [candidature per la settima edizione di "Ceo for One Month"](#), il talent program del Gruppo Adecco, sono aperte fino al 19 marzo. Dopodiché avrà inizio un percorso di selezione che porterà a fine maggio alla scelta del vincitore che, durante l'estate, affiancherà per un mese l'amministratore delegato del Gruppo in Italia [Andrea Malacrida](#). E che concorrerà poi a livello globale con gli altri vincitori nazionali per affiancare il ceo di The Adecco Group mondiale [Alain Dehaze](#).

Il percorso di *recruiting*, della durata di due mesi circa tra fine marzo e fine maggio, avviene con una selezione in diverse fasi, svolte perlopiù da remoto a causa dell'emergenza Covid. Per ogni fase vengono usati strumenti differenti, scelti per osservare e valutare *skill* sempre più specifiche.

Per prima cosa, spiega Nadia Cristofoli, Head of Assessment di Adecco, «a tutti i candidati viene inviata una serie di test psicometrici che punta a misurare le attitudini che dovrebbero rispecchiare il nostro ceo per un mese. Passeranno quei ragazzi e quelle ragazze che avranno un quadro attitudinale molto vicino a quello richiesto per il ruolo». Si osservano quindi le modalità di ragionamento e le attitudini alla relazione. Caratteristiche della [forma mentis dei candidati](#) che rappresentano una «prima bussola che [orienta il percorso di selezione](#)».

Attraverso questo step, si selezioneranno indicativamente un centinaio di candidati idonei che accederanno alla fase successiva. Ovvero quella che prevede «un primo contatto diretto con la persona, prima telefonico poi visivo», continua Cristofoli. «Quindi si entrerà in contatto con ogni candidato selezionato e avvieremo un momento di conoscenza attraverso una videointervista che contempla non più soltanto l'attitudine ma anche la potenzialità dell'attitudine, per cui cominceremo ad analizzare la sfera motivazionale ma anche la parte di competenze comportamentali».

Circa un quarto dei selezionati (24 per l'esattezza) verrà poi portato alla fase successiva. «Da qui in poi il momento della valutazione assume delle caratteristiche molto più esperienziali, in cui ai ragazzi si chiede di mettersi in gioco sulla base di stimoli molto concreti, simulando un business case in situazioni realistiche e fattibili», racconta la manager. «Dovranno affrontare sfide molto simili a quelle che possono incontrare nella realtà: strategia, pianificazione, raggiungimento dell'obiettivo. Il tutto all'interno di una dinamica di gioco e di performance».

È il primo momento, quindi, in cui i concorrenti si vedranno l'un l'altro. E qui si innescano dinamiche di gruppo e comportamenti differenti, che i *recruiter* osserveranno in vista della scelta.

Poco più della metà dei candidati (16) passa poi allo step seguente, quello del *virtual assessment*. «Questa è la fase della valutazione delle dinamiche esperienziali, slegate però dai compiti pratici. Utilizziamo in questo step altri strumenti in cui la valutazione si sposta su un piano di relazioni sociali, team building e confronto», chiarisce Cristofoli. «Osserveremo come si comporteranno, cosa diranno, come si sceglieranno. Attraverso i comportamenti cerchiamo di capire quindi se i ragazzi hanno già maturato certe competenze o se hanno quelle capacità che, se adeguatamente incanalate, possano farli diventare competenti su determinati aspetti».

2

**Razionalismo fideista** | Se fossi coraggiosa vorrei prendermi della pazza allarmistaaaaaaa stragistaaaaaa  
di **Guia Soncini**

3

**Un nuovo centrosinistra** | Letta ha bisogno del proporzionale per evitare il ritorno del populismo  
di **Francesco Cundari**

Il tutto, in piena emergenza sanitaria, per il secondo anno di fila sarà fatto a distanza. «L'*assessment* a distanza perde solo l'aspetto prossemico, di comunicazione non verbale», assicura Cristofoli. «Ma la digitalizzazione della metodologia dell'*assessment* non compromette la qualità dell'osservazione comportamentale». Serviranno però delle dinamiche diverse, con tempi più veloci e strumenti interattivi in grado di coinvolgere anche in video.

Attraverso questi strumenti e giochi all'avanguardia, scelti con cura, l'analisi delle competenze, soprattutto in termini di *soft skill*, via via si fa sempre più sofisticata e dettagliata. Perché «dobbiamo arrivare ai super finalisti con un gruppo che ha già dimostrato di avere potenzialità importanti», dice Cristofoli.

I sei super finalisti sono quelli che accederanno all'esperienza del "Bootcamp", un vero e proprio "campo di addestramento" che l'azienda spera di poter realizzare in presenza a fine maggio, garantendo tutte le norme di sicurezza previste. «È una fase in cui ci saranno molte sorprese che metteranno alla prova i ragazzi all'interno di situazioni che non si aspettano», dice Cristofoli. «Il Bootcamp è intraprendenza, è il cuore oltre l'ostacolo, significa dimostrare di saper agire quando ci si trova dentro a situazioni di cui non si conosce quasi nulla, che il più delle volte esulano dall'organizzazione aziendale». In questa fase si misurano competenze importanti come l'improvvisazione, la capacità di adattamento a contesti inaspettati e complessi, la *learning agility*, la leadership attiva, l'intelligenza sociale, il *problem solving*, la antifragilità e la gestione dello stress. «È un'esperienza allo stato puro in cui distacciamo i ragazzi dalla dimensione dell'ufficio, facendo vivere delle esperienze di vita».

Nelle fasi conclusive del Bootcamp, solo tre tra i sei super finalisti accederanno ai colloqui finali con il ceo Andrea Malacrida e Monica Magri, Hr & Organization Director del Gruppo, che individueranno il vincitore del talent a livello italiano.

«Cerchiamo dei piccoli imprenditori di se stessi», spiega Cristofoli. «L'imprenditorialità è la competenza fondamentale, quella capacità e voglia di crederci sempre, essere propositori di idee, avere passione per quello che si fa. È la capacità di mettersi in gioco davvero». Tutto questo significa anche dimostrare di saper pianificare, organizzare gli altri e auto organizzarsi, saper gestire le risorse e le relazioni e soprattutto avere grande *self control*.

Quest'anno, poi, The Adecco Group si avvarrà anche della competenza e della collaborazione di Ikea Italia che supporterà il team nei momenti chiave del talent program, incontrando in un confronto virtuale i migliori 100 candidati e mettendo a disposizione la propria expertise in qualità di membro della giuria al Bootcamp, nell'ottica di «coltivare il talento e offrire opportunità di crescita», come spiega Marta Cariello, Recruitment & Sourcing Manager di Ikea Italia.

Questi ragazzi, ribadisce Cristofoli, «sanno che c'è una sfida e vogliono viverla, sono ragazzi che non aspettano altro che essere stimolati. Ma la nostra grande sfida, oltre individuare la ragazza o il ragazzo che ha la caratteristica in grado di reggere i ritmi del ceo per un mese, è quella di offrire loro un'esperienza di vita formativa di tre mesi». Una palestra per testare competenze e abilità, che apre ai candidati molte opportunità nel

mondo del lavoro, come hanno raccontato i tre vincitori delle passate edizioni [nell'incontro che si è svolto nella sede di Phyd lo scorso 2 marzo insieme a Claudio Soldà, CSR & Public Affairs Director di The Adecco Group Italia.](#)

Secondo un'indagine che ha coinvolto oltre 100 best performer delle prime sei edizioni dell'iniziativa, l'80% già lavora e quasi il 70% ha trovato un'occupazione dopo meno di sei mesi dalla conclusione del programma. Con retribuzioni che nel 40% dei casi vanno dai 30 ai 50mila euro, e nel 17,5% addirittura superiori.

La frase "comunque andrà sarà un successo", insomma, in questo caso vale davvero. «Che si vinca o no, sarà un training-on-the-job pazzesco su se stessi, oltre a essere un percorso di *mentorship* unico nel suo genere», assicura Cristofoli.

[Qui](#) il link per candidarsi alla settima edizione di CEO for One Month: c'è tempo fino a venerdì 19 marzo per mostrare il proprio talento e cogliere quest'opportunità da sogno!

An error occurred.

[Prova a guardare il video su \[www.youtube.com\]\(http://www.youtube.com\)](#) oppure attiva JavaScript se è disabilitato nel browser.

Condividi:



## Linkiesta Club

### Entra nel club de Linkiesta

**Il nostro giornale è gratuito e accessibile a tutti**, ma per mantenere l'indipendenza abbiamo anche bisogno dell'aiuto dei lettori. Siamo sicuri che arriverà perché chi ci legge sa che un giornale d'opinione è un ingrediente necessario per una società adulta.

Se credi che Linkiesta e le altre testate che abbiamo lanciato, **Europea, Gastronomika e la newsletter Corona Economy**, così come i giornali di carta e la nuova rivista letteraria K, siano uno strumento utile, **questo è il momento di darci una mano.**