

8 projectes per a 8 aspectes clau de l'ocupació dels joves

Joan Miquel Piqué

125

1. Introducció

Més enllà de les conjuntures i de les necessitats puntuals, la política d'ocupació per a joves no ha de ser substancialment diferent de les polítiques d'ocupació que s'implementin per al conjunt de la població. Bàsicament, perquè els reptes que afronten els joves en començar la seva carrera professional són els mateixos que, en general, afecten totes les persones treballadores al llarg de la seva vida.

Respondre, per tant, a la pregunta de com hauria de ser la política d'ocupació juvenil suposa respondre a bona part dels aspectes que cal tenir en compte en la definició de la política d'ocupació. La qüestió, per genèrica i complexa, significa tractar diversos aspectes relacionats amb la integració i el desenvolupament professional. En aquest capítol s'aborden 8 aspectes específics que es consideren claus per tal que l'Administració pugui realitzar polítiques que ajudin els joves a aconseguir els llocs de treball que desitgen, a mantenir-los, i a poder gestionar la seva vida laboral.

En aquest sentit, cal començar per tres elements molt importants a l'inici de la vida professional, que, de fet, han de ser tractats des de molt abans d'aquesta primera integració professional: en primer lloc, l'elecció de la professió desitjada; en segon lloc, l'establiment de referents, objectius i reptes professionals; i en tercer lloc, la possibilitat de rebre un suport continuat per part de persones experimentades al llarg dels primers anys de la vida professional.

Aquests tres primers elements permetran establir unes bases sòlides per al desenvolupament futur d'una carrera professional d'èxit, i evitar situacions que actualment són més habituals del que es voldria (com ara el distanciament entre la formació i la qualificació dels treballadors i la seva responsabilitat en el lloc de treball, o la frustració pel fet de no haver escollit o planificat bé la formació).

Les dades reflecteixen el pensament dels joves pel que fa a les causes de l'atur. Cal recordar que més del 60% dels joves (tant els nois com les noies) consideren que

L'escassa preparació i formació és una de les qüestions que incideix de manera més important en l'atur juvenil; i igualment, cal tenir en compte que gairebé el 15% dels joves pensa que la causa més important que explica l'atur juvenil és que no es pensa en les sortides laborals a l'hora de triar els seus estudis, mentre que els que pensen que és la segona causa més important d'atur arriben gairebé al 30%.

126 Per tant, tenir un suport adequat per planificar la carrera professional de manera coherent i acurada és un dels aspectes que millor pot contribuir a què es pugui anar desenvolupant satisfactòriament.

Els tres aspectes que es tracten a continuació estan relacionats amb el creixement professional, que depèn en bona mesura d'aspectes en els quals la persona pot incidir, o que es poden treballar per adquirir les capacitats i actituds adequades. En concret, doncs, es fa referència, en primer lloc, a la necessitat de promoure la mobilitat dels joves, sobretot la mobilitat internacional; en segon lloc, es tracta d'afavorir-ne l'esperit emprenedor i empresarial, i en tercer lloc, a la necessitat d'establir xarxes professionals extenses de relació i suport.

Finalment, els darrers dos aspectes responen a un enfocament més institucional, més relacionat amb polítiques i instruments que cal posar a l'abast de les persones treballadores. L'objectiu és que el sistema que afavoreix l'equilibri entre l'oferta i la demanda de treball en millori substancialment l'efectivitat. En primer lloc, s'aborda la necessitat de poder millorar un dels aspectes més importants per a una integració professional sòlida, la formació professional, que és a més un instrument en relació amb el qual hi ha el consens que cal adaptar de manera adequada, flexible i continuada a les necessitats de les empreses.

I en segon lloc, cal fer un apunt final a la col·laboració constant entre administracions per tal de trobar formes cada vegada més eficients i innovadores d'ajudar a les persones joves en la integració laboral i el desenvolupament professional.

2. Joves i mercat de treball: diagnosi de la situació, tendències, reptes i potencialitats

A Catalunya hi ha actualment, segons les darreres dades disponibles corresponents al primer trimestre de 2008 de l'Enquesta de Població Activa, gairebé 900.000 joves actius entre 16 i 29 anys, dels quals prop de 750.000 es troben ocupats i la resta (al voltant

de 150.000) es troben en situació d'atur. Aquestes magnituds generals reflecteixen algunes de les tendències més destacades de l'ocupació juvenil.

En primer lloc, cal destacar que els joves s'incorporen cada vegada més tard al mercat de treball, encara que comencen a tenir les primeres feines remunerades esporàdiques, mentre encara estan cursant els seus estudis, a partir dels 18 anys. De tota la població activa entre 16 i 29 anys, la que pertany al tram d'edat entre 16 i 19 anys no arriba al 10% del total, mentre que els joves actius entre 25 i 29 anys suposen gairebé el 60% del total. Aquesta situació és encara més clara en referència als joves ocupats, ja que els ocupats entre 16 i 19 anys suposen tan sols el 7,5% del total.

127

En segon lloc, es comprova igualment que els nois tenen taxes d'activitat i ocupació comparativament més elevades que les noies, que suposen al voltant del 40% tant de la població activa com ocupada.

En tercer lloc, cal destacar que l'atur afecta de manera molt més intensa els joves que al conjunt de la població. Mentre la taxa d'atur general se situa en el 7,6% de la població activa, en el cas dels joves la taxa d'atur és més del doble que la mitjana, i se situant gairebé en el 18%, tant pel que fa als nois com a les noies. L'atur és, tal com ho ha estat al llarg dels darrers anys, una de les qüestions més importants en relació amb l'ocupació juvenil (que els joves perceben a més clarament sempre que se'ls planteja la seva situació al mercat de treball). A més, tot i que avui les taxes d'atur d'homes i de dones s'han equilibrat substancialment, cal tenir en compte que les dones experimenten situacions més difícils, com per exemple, que transcorren una mitjana de 9 mesos entre que acaben els estudis i troben la seva primera feina. Mentre que en els homes, el període de recerca de la primera feina es troba al voltant de 6 mesos.

En quart lloc, cal fer referència a una de les qüestions que més preocupa als joves, i en relació amb la qual la situació és efectivament negativa: la inestabilitat en el lloc de treball. Com a mitjana, un de cada dos joves treballa amb un contracte temporal, tot i que l'estabilitat és, amb molta diferència, la característica que els joves creuen més important del lloc de treball. Segons ells, preferirien àmpliament tenir una ocupació estable a temps parcial que una ocupació temporal a temps complet.

Més enllà d'aquests trets generals de la situació laboral dels joves, hi ha certes tendències del mercat de treball que cal tenir en compte, perquè els afectaran especialment en

els propers anys. Una d'aquestes tendències, potser una de les més importants, és el canvi demogràfic i el progressiu envelliment de la població europea.

128

En aquest sentit, cal tenir en compte que actualment la població entre 16 i 29 anys representa un 19% del conjunt de la població total, mentre fa tan sols 8 anys, a l'any 2000, suposava gairebé el 22,5%. Aquesta proporció continuarà disminuint, i així, segons les estimacions de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT), l'any 2030 podria situar-se al 17%. Aquest fet pot comportar diverses conseqüències. Una de les més destacades seria que la ràtio entre persones ocupades i persones majors de 65 anys pot passar de 3 a 1 a 2 a 1, és a dir, que probablement es produirà una certa pressió per a una incorporació elevada dels joves al mercat de treball.

S'ha de tenir en compte, a més, que el nivell de coneixement requerit per al lloc de treball augmentarà substancialment, igual que el nivell d'exigència pel que fa a la capacitat de resposta i l'adaptació als canvis cada vegada més intensos i freqüents. En conseqüència és probable que es produeixi una certa tendència a allargar els períodes de formació, però fent-los compatibles amb activitats laborals remunerades, que permetran alhora equilibrar el mercat de treball i oferir als joves possibilitats econòmiques més clares per a la seva emancipació (atès que la distància generacional amb els seus pares serà també substancialment superior a l'actual). Aquesta complexitat superior, així com la relativa "escassetat" de joves, comportarà un fenomen que serà comú, de fet, al conjunt de la població: més oportunitats professionals i millors, però també més exigents, canviants i incertes. Aquesta és una tendència general, que ja es plantejava de manera detallada al Pla general d'ocupació de Catalunya aprovat pel Govern l'any 2006, i que continua sent del tot vigent:

"L'evolució de l'activitat econòmica tendirà, molt possiblement, cap a una tecnificació més elevada de les activitats tant industrials com de serveis, i a la plena incorporació de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a tots els àmbits de l'empresa i de l'Administració pública, amb la qual cosa cal esperar que hi hagi guanys significatius en els nivells de productivitat. D'altra banda, l'avenç en l'estratègia de transformació del model productiu també ha d'influir decisivament tant en la dinàmica dels diferents sectors com en el nivell de qualificació dels llocs de treball i les persones que els ocupin.

Es desenvoluparan els serveis avançats a les empreses i a les persones, els relacionats amb les activitats de lleure, i tots aquells relacionats amb l'atenció de les necessitats de les famílies. La indústria mantindrà el seu pes en el conjunt de l'economia, de manera directa o indirecta, mitjançant les activitats externalitzades de la producció a causa d'una especialització productiva més gran i per millorar l'eficiència en la cadena de valor.

Aquest escenari també comportarà, des del punt de vista laboral, canvis significatius. La millora general dels nivells de formació de la població, juntament amb la millora tecnològica i el desenvolupament de noves activitats, representarà un augment de la proporció de llocs de treball de qualificació mitjana i mitjana-alta. Tot i així es mantindrà una proporció significativa de llocs de treballs de baixa qualificació, sobretot relacionats amb aquelles activitats en les quals els guanys de productivitat són més difícils d'assolir (bàsicament serveis a les persones, el sector de la construcció, i alguns altres segments concrets de les activitats terciàries).

En general, aquesta situació hauria de reduir la inestabilitat laboral, tot i que això no ha de significar immobilitat. L'evolució portarà a una ocupació més dinàmica, en continu procés de canvi, però en la qual no és probable que hi hagi escassetat notable de llocs de treball.

129

L'evolució prevista pot portar, en conseqüència, a una estructura en què el conjunt del sistema sigui més dinàmic, i per tant, inestable, però en la qual les transicions poden ser molt més nombroses, amb els avantatges i els inconvenients que això comporta. Les transicions verticals (de millora professional) i les horitzontals successives (de l'activitat a la inactivitat, i viceversa) hauran de ser relativament més senzilles. Es tendeix cap a un mercat de treball que, com a contrapartida a les oportunitats més bones que oferirà, serà també molt més exigent amb els treballadors i les treballadores, a qui demanarà actualitzar contínuament les seves qualificacions, ampliar les seves capacitats i la seva polivalència i, en general, una proactivitat més bona.”

Hi ha, per tant, certes potencialitats que cal aprofitar. I reptes que cal afrontar. Ens trobem davant d'una de les generacions més formades de tota la nostra història, però cal garantir, a més, que compta amb totes les eines i capacitats necessàries per afrontar amb èxit els reptes que planteja el nou model de treball: més flexibilitat, polivalència, capacitat d'adaptació als canvis, proactivitat, etc.

D'acord amb tot l'anterior, a continuació es plantegen algunes iniciatives concretes en àmbits en els quals es considera clau la incidència de la política d'ocupació per a joves. En cap cas aquests plantejaments pretenen representar un desenvolupament exhaustiu dels projectes que es descriuen, la qual cosa excediria els propòsits d'aquest capítol. Aquí tan sols es presenten com a exemples que, si és el cas, podrien constituir el concepte de partida per al desenvolupament de polítiques específiques en cadascun dels àmbits.

3. Els començaments al món del treball i la planificació de la carrera professional: el projecte *Carrera*

Com ja s'ha esmentat, l'elecció de la professió i la planificació de la carrera professional és una decisió que pren una importància creixent en el marc d'un mercat de treball cada

vegada més tecnificat i competitiu. En aquest sentit, és important que els joves puguin rebre un suport integral en aquesta etapa de la seva vida, que posteriorment pot anar-se desenvolupant puntualment al llarg de tota la carrera professional quan es produeixin canvis d'orientació, períodes de transició, etc. Per tal que aquest assessorament pugui ser efectiu caldria que es basés en les quatre fases de desenvolupament que es descriuen a continuació.

130

3.1 L'inici del procés: promoció i preparació de la formació orientada a la carrera professional

En una primera fase, el suport ha de començar de manera estructurada quan el noi o la noia es troben en els darrers cursos de la seva formació secundària obligatòria. En aquest punt, cal tenir una entrevista en profunditat amb els joves (que eventualment poden haver tingut un primer contacte amb els orientadors en un estadi anterior mitjançant alguns qüestionaris o algunes figures temptatives similars).

L'objectiu fonamental d'aquest primer procediment és establir, amb tanta claredat com sigui possible, l'orientació de l'alumne en relació amb les seves preferències sobre la continuïtat dels seus estudis, i les possibles alternatives formatives i professionals. Atesa l'evolució del mercat de treball i les capacitats que probablement seran exigibles en el futur, caldria començar a generalitzar la percepció que, amb l'excepció de casos amb especificitats molt marcades, no és recomanable que cap alumne acabi la seva formació en finalitzar l'Educació Secundària Obligatòria (és a dir, que independentment de l'opció professional que la persona decideixi, seria convenient poder mantenir el seu procés de formació com a mínim fins als 18 anys).

Per tal d'evitar que l'alumne prengui l'opció d'orientar-se de manera preferent al mercat de treball, caldria garantir que, prèviament a la seva incorporació a una feina, pogués obtenir les capacitats i qualificacions necessàries per a desenvolupar-la amb la màxima eficàcia possible (per maximitzar les seves opcions professionals i condicions laborals). Si l'alumne volgués continuar la preparació per accedir a estudis superiors, caldria garantir també que la seva opció formativa posés les bases de l'orientació professional consensuada. Possiblement, en aquests primers estadis de definició i orientació professional caldria també tenir contactes amb els pares de l'alumne (malgrat que la comunicació amb l'alumne hauria de ser també bilateral en algunes sessions, amb una informació genèrica prèvia amb sessions obertes al centre de formació per al plantejament del procés).

3.2 El plantejament de la carrera professional

El següent pas consistiria a iniciar la planificació de la carrera professional, amb la definició d'una estratègia personalitzada tant per a la incorporació al mercat de treball com per començar el desenvolupament professional. El moment de màxima intensitat d'aquesta segona fase es concentraria en el període immediatament anterior a la plena incorporació al món del treball, però en tot cas, es poden preveure contactes periòdics de seguiment amb l'alumne, sobretot si es pren la decisió de compatibilitzar la formació amb períodes de pràctiques, o eventualment amb primeres experiències professionals puntuals o esporàdiques. Aquesta segona fase es concentraria en la definició d'un projecte de carrera professional adequat a les capacitats i aspiracions de la persona, que tingués en compte etapes de desenvolupament, fites, període de formació específica, i fins i tot l'equilibri amb el seu projecte vital.

131

3.3 Les primeres etapes de la vida professional

Una vegada orientada i dissenyada l'estratègia, caldria iniciar-ne el desenvolupament. Aquest és un dels moments crítics (el de "l'enlairament" professional) durant el qual es requerirà, segurament, l'acompanyament i seguiment més intensiu per part dels tutors. La recerca de les primeres feines i el seu seguiment en diferents àmbits (professional, econòmic, laboral, social, etc.), així com l'avaluació conjunta amb el treballador o la treballadora, és un procés molt important en el qual cal abocar el màxim de recursos i esforços, tant per part del tutor, com del treballador, com de l'empresa. Aquesta fase es pot estendre significativament en el temps, però cal preveure que es perllongui entre 6 i 24 mesos. Durant aquesta fase també es començaran a materialitzar els punts febles eventuais de l'estratègia, la necessitat d'ajustament, la modificació d'expectatives, etc., la qual cosa requerirà igualment una dinàmica de treball continuada entre el treballador i el tutor. En aquesta fase, o potser començant en la fase anterior, caldria articular la provisió d'una formació específica (eminentment pràctica i orientada a situacions reals) per preparar la incorporació al món del treball.

3.4 Velocitat de creuer: control, avaluació i modificacions del rumb eventuais

Una vegada iniciada la carrera professional, el suport del tutor, tot i mantenir-se com a referent, pot disminuir notablement en intensitat. Tot i així, cal mantenir contactes

periòdics (possiblement anuals), per fer un seguiment de l'estratègia, identificar necessitats d'ajustament i tractar qüestions concretes. En aquesta fase, que es perllongaria al llarg de tota la vida professional, prendran un protagonisme molt important dos aspectes fonamentals: les necessitats de requalificació, i els possibles canvis d'orientació (o d'escala de desenvolupament) en determinats moments professionals i personals. Tractar aquests canvis i necessitats de manera anticipada i proactiva pot suposar un avantatge fonamental en períodes crítics (creixement professional, circumstàncies personals, etc.), conjuntures difícils o situacions de risc professional o laboral.

Aquest sistema de suport i assessorament, per tant, tot i iniciar-se quan la persona es troba en període de formació, no es tracta d'un servei exclusivament per persones joves (tot i iniciar-se en aquesta etapa). Es constitueix un programa complet de suport a la carrera professional que haurà de promoure igualment la generalització d'una perspectiva de cicle vital professional, a més de l'impuls del vincle entre la formació i la capacitació per al desenvolupament professional. És una iniciativa que ja ha estat desenvolupada amb resultats molt positius en altres territoris. Cal destacar, per exemple i entre d'altres destacats, el cas de Careers Scotland¹. També cal tenir en compte que el mercat també proveeix, en altres països, assessorament d'aquest tipus. En aquest sentit, als Estats Units, el *career coach* és una figura habitual, que a la vegada pot ser consultor de recursos humans per a empreses, i facilitador i assessor per a la carrera professional de les persones (a la qual tant l'oferta com la demanda hi recorren habitualment).

4. Referents professionals per als joves

4.1 El projecte Mirall

És fonamental que els joves puguin tenir referents professionals en persones que estiguin desenvolupant una carrera professional d'èxit, sobretot si aquestes persones poden oferir la seva experiència des d'un plantejament proper als joves, en llenguatge i en valors (i, per tant, si aquesta experiència pot ser útil per a la seva transposició des d'una perspectiva de primera persona).

En aquest sentit, és especialment rellevant donar a conèixer i presentar de manera detallada aquestes experiències, sobretot en aquells àmbits en què poden confluïr

¹ Més informació a <http://www.careers-scotland.org.uk/home/home.asp>

diferents dificultats. Cal fer referència, en aquest sentit, al cas de les dones, o al d'aquells col·lectius en què, per circumstàncies diverses, l'accés o la progressió professional es veu limitat (joves amb discapacitat, en risc d'exclusió social, etc.). Fomentar, en sentit ampli, la igualtat d'oportunitats ha de ser una prioritat, tant pel que fa al desenvolupament de mesures per a millorar l'accés a l'ocupació i de la dona al mercat laboral, com mesures de participació sostenible i de progressos permanents de la dona en aquest àmbit (amb la finalitat de reduir la segregació sexista al mercat laboral, i conciliar la vida laboral i privada). Igualment, cal impulsar la inserció i la promoció de la igualtat d'oportunitats laborals de col·lectius amb necessitats específiques.

Per aconseguir difondre i promoure aquests referents es pot recórrer a diversos instruments, però possiblement un dels més efectius podria consistir en l'edició d'un recull d'experiències combinada amb actes comunicatius en els quals participessin aquestes persones. En aquest sentit, ja hi ha projectes molt significatius que han aconseguit, en d'altres àmbits, resultats notables i un impacte molt important. És el cas, per exemple, de l'estudi *Directius catalans al món: 30 experiències*².

El projecte pot suposar, a més, la identificació d'un seguit de professionals amb els quals es podrà establir una col·laboració i desenvolupar accions de suport a persones joves. Aquesta qüestió és objecte d'un tractament més detallat en l'apartat següent.

Referents professionals per als joves

4.2 El projecte Mentora

Més enllà d'aconseguir identificar referents professionals per a les persones joves, és necessari poder establir una comunicació directa i un suport real per al desenvolupament professional (per tal que aquests "models" puguin ajudar-los a complir amb les seves expectatives). En relació amb aquest objectiu, les experiències de *mentoring* han esdevingut eines amb una alta eficàcia i rendibilitat. El *mentoring*, com a projecte "d'emparellament" per a l'aprenentatge i la transmissió a la persona jove dels valors i coneixements de la persona mentora, ha estat una pràctica clau al llarg de tota la història, des de l'Antiga Grècia fins al segle XXI per a la generació de coneixement i el manteniment d'estructures, de pràctiques i qualificacions professionals. Avui,

² *Papers d'Economia Industrial*, núm. 24. Joan Miquel Hernández Gascón, Àngel Hermosilla Pérez, Jordi Fontrodona, Alberto Pezzi. Podeu descarregar la versió pdf d'aquest llibre a <http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_33797195_1>.

cal considerar la persona mentora com una figura de direcció professional, aval i esponsorització, integració en xarxes relacionals, etc.

134

Ja hi ha projectes certament interessants a imitar i reproduir en aquest sentit. És, per exemple, el cas del "Projecte Ariadna, xarxa de mentoria"³, que ha estat impulsat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb el suport del Fons Social Europeu. El projecte pretén donar un pas més en la igualtat efectiva de les dones als seus àmbits professionals, que posa en marxa un procés de mentoria que faciliti la visibilitat i l'enfortiment de la presència de les dones en llocs directius i de presa de decisions. La mentora, dona de reconegut prestigi en la seva professió, guia a la mentorada cap a l'èxit, transmetent la seva experiència i el seu coneixement de la institució o l'organització. Així, la dona mentorada pot disposar de més recursos personals i professionals per aplicar al desenvolupament de la seva carrera. Es tracta d'un intercanvi personal on, tant la mentora com la mentorada, adquireixen coneixements i experiències. El procés de mentoria ha de ser una opció voluntària en el qual mentora i mentorada han de participar per decisió pròpia. Aquesta condició garanteix el compromís d'ambdues en el desenvolupament del procés.

Els objectius del projecte es concentren, entre d'altres, en: a) facilitar el desenvolupament personal i professional de les dones, aprofitant els coneixements i l'experiència de les dones que han aconseguit una posició rellevant en el seu àmbit d'actuació; b) desenvolupar una xarxa de mentoria, mitjançant la detecció i formació de 50 parelles (mentora/mentorada) a tot el territori de Catalunya, en els àmbits de l'empresa, la Universitat i l'Administració, i c) difondre el concepte de *responsabilitat social*, a partir de la qual s'enfortirà la presència de les dones en tots els àmbits de les organitzacions.

Experiències de *mentoring* com aquesta, específica per afavorir el desenvolupament professional de les dones i promoure la igualtat d'oportunitats, poden ser reproduïdes en diferents àmbits i amb diversos objectes. Les fites a assolir poden anar des de la renovació generacional al sector industrial (com ha estat l'experiència dels "contractes-relleu") fins al desenvolupament d'habilitats directives, l'impuls de l'emprenedoria, la generalització de noves professions o nous perfils professionals, o els canvis culturals

³ A continuació es reproduïx un extracte dels continguts que el mateix projecte Ariadna posa a disposició del públic perquè el pugui conèixer tothom i per difondre'l. Podeu trobar més informació a http://www.gencat.cat/treball/ambits/genero/programa/xarxa_mentores/index.html

envers la innovació, la internacionalització de la producció o la millora constant de la productivitat.

5. Ampliació d'oportunitats i de mobilitat professional: el projecte Oficina de Treball Internacional

Segons una enquesta de l'Injuve, la majoria dels joves (en concret, gairebé dos terços) marxarien a viure a una altra ciutat si els oferissin una feina en bones condicions (aquesta proporció, substancialment superior a la de la mitjana de la població, reflecteix a la vegada una voluntat i una necessitat dels joves). En un context cada vegada més internacionalitzat i globalitzat, tant des del punt de vista econòmic com social, esdevé imprescindible que els joves puguin tenir l'oportunitat de créixer i desenvolupar-se professionalment en un context diferent d'aquell en què han crescut o s'han format.

135

No obstant, però, per materialitzar aquesta predisposició a la mobilitat, cal oferir als joves un suport integral per emprendre el projecte de treballar en una altra regió o país (en general, els treballadors i les treballadores catalans tenen una propensió a la mobilitat relativament menor que la de la majoria de països anglosaxons).

En aquest sentit, cal garantir que, com a servei públic, la política de suport a les persones que decideixen anar a treballar a un altre país cobreix totes les fases del procés: l'abans, el durant i el després del període professional a l'estranger. El primer requisit seria disposar d'una estructura de servei autònoma, que es podria anomenar *Oficina de Treball Internacional* (com sempre, les respostes més difícils són les que han de satisfer les demandes més senzilles, com la que fa una persona que planteja "vull anar a treballar a l'estranger").

5.1 Abans

El projecte de treballar a l'estranger es pot començar amb alguna de les nombroses opcions establertes per diferents administracions, institucions, associacions, entitats sense afany de lucre, etc. En aquest cas, les opcions són diverses si del que es tracta és de realitzar un període de pràctiques o estades professionals a l'estranger. Efectivament, programes com Leonardo (de formació professional), Eurodissea (d'intercanvi d'experiències laborals entre joves europeus), o les beques de l'ICEX (per realitzar pràctiques en les oficines comercials espanyoles a l'estranger), entre d'altres, poden ser instruments

molt valuosos per començar a desenvolupar una carrera professional a l'estranger⁴. No obstant això, l'existència d'aquestes figures establertes no ofereix opcions per a tots els perfils professionals. No n'hi ha prou amb fer un recull de totes les oportunitats institucionals, sinó que cal avançar cap a l'assessorament per aconseguir, de manera realista, un vincle amb les opcions professionals en altres països i les condicions que li seran imprescindibles a la persona (jove o no) per obtenir la feina desitjada.

136 La fase inicial d'aquesta experiència és molt important perquè és el moment en el que cal assessorar la persona per definir conjuntament l'estratègia i desenvolupar-la. No es tracta, doncs, d'informar sobre les opcions preestablertes, sinó d'iniciar una veritable cerca personalitzada, amb totes les conseqüències. Naturalment, un assessorament d'aquest tipus requereix informadors, però sobretot orientadors i orientadores que puguin acompanyar els treballadors des del principi i en tot moment.

En aquest punt, quan es deixen de banda els programes amb condicionants específiques per passar a donar un assessorament integral, s'obre un nou concepte de servei i les necessitats d'instruments es multipliquen. Potser el primer mecanisme, i un dels més importants, és tenir accés a ofertes reals de treball en altres països, mitjançant els diferents serveis públics d'ocupació, (l'accés a les oportunitats de les empreses de recursos humans, etc.). En aquest sentit, la Xarxa Eures pot ser un bon començament, però no és suficient. Cal sobrepassar el context *macro* per anar a una estructura de treball molt més *micro*, basada en alguns casos en un treball "artesanal" d'obtenció de coneixement per poder oferir-ne un bon suport.

Un segon mecanisme bàsic, si s'ha pogut arribar a aconseguir una oferta de feina, el constitueixen els vincles amb els països o les regions de destinació per resoldre les qüestions legals, socials i logístiques. Exemples de tràmits a realitzar poden estar relacionats amb: tipus de contracte i condicions laborals, cultura, habitatge, sistema de seguretat social, hàbits socials i perfeccionament de l'idioma del país, homologació de titulacions, escoles, oportunitats professionals complementàries per a les famílies (si és el cas), etc. La preparació i l'execució de tots aquests aspectes abans de començar l'experiència professional poden condicionar que puguem acabar desenvolupant l'oferta de feina a què s'opta.

⁴ Per a més informació en relació amb aquest tipus de programes podeu consultar la web del Servei d'Ocupació de Catalunya: http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/ciutadans/orientacio_feina/extranger/treball_practiques.html

Si tot ha sortit bé, durant el temps que duri el projecte professional, el treballador o la treballadora continuarà necessitant una línia oberta de suport amb el seu consultor de referència. Possiblement, aquest suport podrà ser menys intens, més esporàdic, però cal que el vincle continuï actiu.

5.2 Després

L'experiència diu que normalment tornar és gairebé tan difícil com marxar, i per això caldrà també un suport intensiu per preparar i facilitar el retorn. De fet, cal dur a terme un procés semblant al que s'havia realitzat per obtenir un lloc de treball a l'estranger, un procés que cal preparar amb temps, atès que obtenir de nou una feina a Catalunya pot suposar més dificultats de les previstes, sobretot en aquells casos de perfils professionals específics o molt especialitzats. En aquest cas, el vincle amb les Oficines de Treball i les possibles ofertes pot ser molt útil perquè el treballador pugui realitzar "a distància" de nou la cerca. Eventualment, per facilitar la tornada, el treballador també pot necessitar suport logístic en relació amb l'habitatge, qüestions legals, logístiques, etc., que l'Oficina de Treball Internacional li podria proveir.

137

En definitiva, l'Oficina de Treball Internacional hauria de fer possible la realització de projectes professionals a l'estranger, no tan sols de joves o necessàriament de perfils amb alt nivell de qualificació, sinó de qualsevol treballador o treballadora que, per necessitat o com a part del seu creixement professional, volgués realitzar aquesta experiència.

6. Fer créixer un projecte empresarial: *Pel meu compte*

Encara que potser no sigui una de les opcions més encertades o viables per a les persones més joves, la possibilitat d'emprendre una carrera professional a partir de la definició d'un projecte empresarial ha de ser tinguda en compte amb deteniment per diferents raons.

En primer lloc, perquè Catalunya ha de dur a terme una transformació estructural en el seu model productiu, la qual cosa comporta una renovació profunda del teixit productiu, que en molts casos tan sols serà possible mitjançant la creació de noves activitats. Així, en un context de globalització econòmica i social, és important que es pugui desenvolupar un model d'empresa (que ja "incorpori en el seu ADN") integrat en aquest entorn. A la vegada, és també fonamental que puguin créixer noves activitats

relacionades amb aquest nou model, sobretot aquelles que exploren i exploten plenament el seu potencial, en els àmbits de l'economia i la societat del coneixement, de la protecció del medi ambient i la gestió del canvi climàtic, dels serveis d'alt valor afegit per a les empreses, etc.

138

De manera paral·lela, també és imprescindible promoure el sorgiment de noves activitats econòmiques i projectes empresarials lligats a les noves necessitats de la nostra societat i de l'estructura productiva. Segurament ha arribat el moment de posar les persones al centre del nostre model econòmic; que les persones i les seves necessitats siguin el motor del creixement. Ha arribat el moment de plantejar seriosament un nou Estat del benestar que millori les tres "potes" tradicionals (l'educació, la salut, els serveis socials), i que desenvolupi una quarta "pota": l'atenció a la dependència. El potencial de creixement dels sectors econòmics relacionats amb l'Estat del benestar és molt elevat, i per aquest motiu el disseny de les polítiques públiques en aquests àmbits és fonamental. Si es prenen conjuntament aquests dos factors, es tenen a sobre la taula un dels reptes econòmics i socials més importants que s'han plantejat en els darrers 30 anys: aconseguir que el creixement econòmic i la millora de la cohesió social siguin dos components d'una mateixa estratègia i que es retroalimentin. Aquest pot ser un dels objectius principals per a l'impuls de la nova estructura econòmica, i en aquest sentit és molt important promoure nous projectes empresarials que puguin contribuir a aconseguir-ho.

També en relació amb la promoció d'una estructura empresarial millor (mitjançant la generació de nous projectes empresarials), a Catalunya cal abordar la qüestió que ha estat una de les assignatures pendents del nostre teixit productiu: l'assoliment d'una dimensió empresarial adequada al procés de mundialització productiva. Certament, el teixit empresarial de Catalunya, constituït principalment per petites i mitjanes empreses (que representen més del 95% del total), és molt similar a la mitjana europea. No obstant això, en aquest sentit cal aprofitar la notable capacitat emprenedora que reflecteixen les dades de creació d'empreses a Catalunya, i utilitzar-la per desenvolupar el creixement empresarial i potenciar la internacionalització.

Totes aquestes qüestions són rellevants per al desenvolupament professional dels joves, ja que és precisament en aquest context en el qual poden néixer i créixer iniciatives de llarg recorregut i alt potencial (per la il·lusió, la capacitat que els aporta la seva formació, i la voluntat que comporta el fet d'estar a l'inici de la carrera professional).

Ara bé, que els joves prenguin aquesta opció com una alternativa real i viable requereix que des de l'Administració s'actui de manera extensiva, decidida i realista. Cal oferir un assessorament i acompanyament integral en el procés de gestació i naixement del projecte empresarial en els diferents àmbits imprescindibles per al desenvolupament d'una nova activitat (pla de negoci, tràmits de constitució, accés a finançament, mecanismes de captació d'inversió, formació específica per a la gestió econòmica, administrativa i de recursos humans, suport infraestructural en les primeres fases de la vida, centralització de serveis pel que fa a proveïdors i clients, màrqueting, etc.).

139

Però és tant o més important donar suport a l'empresa perquè aquesta pugui superar aquestes fases de posicionament inicial en el mercat i afrontar amb èxit l'etapa de consolidació, que sovint comporta un creixement que suposa canvis profunds en l'estructura (professionalització de la gestió, canvi d'escala productiva, evolució de la cartera de clients i proveïdors, etc.).

En aquest sentit, ja hi ha en marxa iniciatives diverses, tant a nivell de Catalunya com en l'àmbit local i supramunicipal, que donen un servei d'aquest tipus als emprenedors i a les emprenedores. Alguns dels reptes importants són promoure la cultura emprenedora, incrementar el reconeixement social de la cultura empresarial, i millorar l'acceptació social del fracàs empresarial com a part de l'aprenentatge i el creixement professional (proveint, a més, els instruments necessaris per minimitzar l'impacte econòmic i personal dels projectes empresarials que no han tingut èxit).

Finalment, cal destacar que l'impuls de la cultura emprenedora fa possible també anar incorporant noves variables, nous valors a l'estructura econòmica. En aquest sentit, l'emprenedoria pot constituir un excel·lent instrument per promoure projectes empresarials socialment responsables, que busquin, a més de la imprescindible rendibilitat econòmica, una rendibilitat social en el seu projecte.

7. Construir una xarxa socioprofessional sòlida, i aprofitar les noves tecnologies: el projecte *Link*

Les relacions personals continuen sent, amb molta diferència, la manera més habitual per la qual els joves, igual que el conjunt de la població, troben feina. A la vegada, durant els darrers anys han anat creixent els serveis d'intermediació en línia, que han anat guanyant quota de mercat per la seva immediatesa i capacitat d'adaptació als canvis, tot i que en aquest cas es troben en una posició privilegiada per no haver

d'oferir tota una sèrie d'aspectes que els serveis públics d'ocupació han de satisfer: tràmits administratius, registre de la contractació, necessitat de disposar d'oficines en tot el territori, impossibilitat de discriminar ofertes i demandes, conveniència de complementar el procés de connectar l'oferta i la demanda de feina amb altres polítiques actives d'ocupació (formació, assessorament personalitzat, etc.).

140

Més enllà, però, d'aquesta adaptació d'oferta i de demanda al mercat de treball, les noves tecnologies de la informació i la comunicació permeten cobrir altres aspectes cada vegada més importants com ara la recerca de feina o el desenvolupament de la carrera professional. És el cas, per exemple, de l'establiment de vincles socials i professionals mitjançant la configuració de xarxes d'interessos. En aquest sentit, també han proliferat en els darrers temps portals d'interrelació professional i establiment de xarxes que basen la seva utilitat en l'existència d'un nombre encara relativament reduït d'actors en el mercat, i, per tant, en una certa hegemonia⁵.

En aquest cas, les noves tecnologies permeten assolir avenços importants pel que fa a les eines tradicionals mitjançant les quals s'establien aquest tipus de xarxes (col·legis professionals, associacions d'antics alumnes, associacions professionals, gremis, relacions personals, etc.). Aquests nous instruments permeten sistematitzar, "democratitzar" i evolucionar aquestes xarxes pràcticament en temps real, a la vegada que faciliten el manteniment dels vincles professionals en cas de canvis de feina, de coordenades (adreces, telèfons, etc.).

Ara bé, així com en el cas dels *marketplace* d'ofertes i de demandes de treball, els serveis en línia han sorgit com a complement dels serveis públics presencials, en el cas de les xarxes professionals encara no s'han desenvolupat serveis públics relacionats amb l'ocupació. Per tant, podria ser molt útil per als treballadors poder disposar de serveis d'aquest tipus oferts per l'Administració. De fet, com a servei públic es poden vincular les dues funcions, de *marketplace* i d'espai relacional, en una sola eina, posant a l'abast dels professionals registrats un entorn fiable i segur on es poden publicar oportunitats de treball, compartir-les i trobar ràpidament (mitjançant pocs passos de relació, amics d'amics, o contactes de contactes) les persones "de confiança" idònies per a un perfil determinat, o l'oferta de feina desitjada mitjançant el contrast amb persones properes o abastables. En definitiva, es tracta d'agilitzar i optimitzar la

⁵ Per citar tan sols alguns dels exemples més coneguts o utilitzats en l'àmbit d'Espanya i internacionalment, es podem consultar llocs com linkedin.com, o xing.com, que serien els equivalents "professionals" a xarxes de relació social com Facebook.

satisfacció de l'oferta i la demanda de treball, mantenir-la en àmbits restringits, tot i que quan sigui necessari es poden obrir al conjunt dels usuaris.

Les possibilitats són diverses, tant des del punt de vista de la pròpia carrera com pel que fa a l'obtenció de suport expert sobre temes diversos (accés, en el marc de la pròpia xarxa, a assessorament professional en qüestions legals, de proveïdors, relacionat amb la cartera de clients, etc.). És un context en el qual les potencialitats es poden anar ampliant i desenvolupant constantment.

141

8. Potenciar la formació professional i l'equilibri entre la formació rebuda i la qualificació del lloc de treball: el projecte *Practik*

Cobrar per estudiar o compaginar els estudis amb una feina a temps parcial relacionada amb els estudis en curs és un concepte que s'està aplicant fonamentalment a la formació professional, però que certament és extrapolable a pràcticament qualsevol perfil professional. L'objectiu és aconseguir que els alumnes adquireixin una experiència professional relacionada amb la seva formació, així com eines per a la seva plena integració laboral i l'inici d'una carrera lligada a les seves capacitats. En aquest cas, el que cal abordar és l'execució d'aquesta idea per tal que sigui en benefici de totes les parts (el futur treballador, l'empresa que el contracta i el centre que l'està formant).

Actualment, un dels projectes en funcionament i més innovadors és el que ha posat en marxa el govern basc durant el curs 2008-2009 com a experiència pilot en un reduït nombre de centres de formació, i que estendrà a tota la xarxa el curs vinent. El seu nom és Ikasi eta Lan (Aprendre i Treballar), i consisteix en què els alumnes que ho vulguin puguin estudiar el cicle de formació professional que decideixin mentre treballen a una empresa a temps parcial amb un contracte indefinit, estudiant al matí i treballant a la tarda⁶.

L'experiència ha tingut un notable èxit, ja que els alumnes apliquen dia a dia els coneixements que adquireixen i obtenen uns ingressos (entre 400 i 500 euros mensuals). Al mateix temps, l'empresa aconsegueix treballadors en procés d'aprenentatge als quals pot formar d'acord amb la seva activitat i els seus valors, per la qual cosa rep

⁶ Es pot obtenir la normativa que regula aquest projecte a: http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_207c&f=20080116&s=2008011

a més una subvenció per treballador que va dels 3.500 euros per alumne el primer any, fins als 1.250 el tercer any. Igualment, l'aprenentatge i l'aplicació permanent dels coneixements per part dels alumnes és un repte constant per als professors, que han d'adaptar les seves capacitats d'acord amb l'evolució dels alumnes.

142

En general, la inclusió de pràctiques professionals durant els períodes de formació dels joves és un dels instruments amb més potencial de rendibilitat, tant pel sistema educatiu com pel sistema productiu i per la carrera professional de les persones. Cal, per tant, estendre aquest tipus de projectes al màxim d'àmbits possible dins de la formació, tant la professional com la universitària, i fins i tot estudiar-ne la implantació en diferents àmbits de la formació per a persones aturades com a mesura activa per a la seva integració laboral. Això requereix, com a element principal, l'establiment d'acords de col·laboració i vincles estables de treball conjunt amb les empreses, que cal promoure i desenvolupar partint de condicions en les quals totes les parts obtinguin beneficis i resultats demostrables.

9. Aconseguir millors polítiques: col·laboració i establiment de xarxes

El darrer àmbit en el qual cal plantejar un impuls important per a la millora del suport a l'ocupació de les persones és el relatiu a la cooperació entre administracions per a l'intercanvi i la transposició de polítiques en l'àmbit nacional i internacional. En aquest sentit, l'establiment de xarxes estables de treball conjunt entre les institucions responsables en matèria de política d'ocupació juvenil, així com, eventualment, amb experts, acadèmics i entitats que es dediquen a les polítiques de joves, és un element fonamental per afrontar els constants canvis que cada vegada es produeixen de manera més accelerada en l'ocupació dels joves, igual que en general en el mercat de treball.

La Unió Europea actual, configurada amb 27 estats membres amb realitats molt diverses, constitueix un amplíssim i excel·lent camp de treball que permet repensar i millorar contínuament les polítiques d'ocupació en general, i les polítiques d'ocupació juvenil en particular. I a la vegada, la diversitat d'aquestes realitats fa imprescindible establir un contacte més estret si realment es planteja un coneixement exhaustiu de les polítiques i una possibilitat real de transposició de les millors pràctiques a la realitat del mercat de treball de Catalunya. En aquest sentit, a més, hi ha diversos condicionants que suposen una superior complexitat de la qual s'ha pogut observar fins ara per tal

d'establir aquestes xarxes de treball conjunt, sobretot relacionats amb la necessitat d'obtenir resultats tangibles per rendir comptes als ciutadans, de realitzar procediments d'avaluació d'aquestes col·laboracions; en definitiva, de fer un pas més en relació amb els tradicionals exercicis de *benchmarking* i *benchlearning* per a l'intercanvi de bones pràctiques circumscrites a un pla més aviat conceptual.

Per tant, esdevé imprescindible que aquestes xarxes acordin un pla d'acció detallat amb objectius, activitats i resultats previstos, un treball concret a desenvolupar incloent les responsabilitats assignades i els equips de treball que s'hi implicaran, i un desplegament temporal i calendarització dels projectes per tal de fer la col·laboració efectiva i eficient. Sense un plantejament d'aquestes característiques es corre el risc que la innovació i l'avenç de les polítiques quedi reduït a un (potser molt productiu) intercanvi institucional. Des del punt de vista del mètode de desenvolupament d'aquestes xarxes, es pot plantejar una primera aproximació basada en un acord polític bilateral (entre estats, regions, etc.) fonamentat en interessos comuns i centrat en àmbits temàtics específics en els quals ambdues institucions tinguin competències, al qual posteriorment es podrien anar afegint altres actors rellevants interessants a participar en aquest treball conjunt; posteriorment, a aquest "nucli dur" es podria afegir una tercera "capa" de col·laboració amb altres agents que poguessin assumir funcions específiques del pla de treball establert.

10. Conclusió: quins haurien de ser els principals elements d'una política d'ocupació per a joves?

En primer lloc, impulsar canvis culturals; en segon lloc, oferir suport integral amb eines avançades; i en tercer lloc, garantir un desenvolupament professional amb condicions laborals adequades; poden constituir els elements centrals de la política d'ocupació per a joves en la propera dècada.

Com ja s'ha esmentat, l'accés i la progressió en el món laboral serà més difícil que fins ara, però com a contrapartida, les oportunitats seran també més nombroses i de més qualitat. Igual que en altres àmbits de la societat, la màxima rellevància de la individualitat condicionarà també el treball, amb la qual cosa seran molt més importants els treballadors que els llocs de treball, i per tant les capacitats i habilitats necessàries en el món laboral canviaran substancialment, i guanyaran pes les habilitats personals, relacionals i d'assoliment d'objectius (les més relacionades amb actituds i

desenvolupament de característiques personals), respecte de les capacitats estrictament tècniques o de coneixements (que també seran necessàries, però es podran adquirir i actualitzar amb més facilitat).

Possiblement, la formació obligatòria no serà suficient per poder desenvolupar una carrera professional sòlida i estable, però a la vegada hi haurà una pressió superior del mercat laboral per a una incorporació ràpida, preferentment en períodes de pràctiques professionals.

144

Ens trobem, doncs, en un procés de transformació profunda del mercat de treball, i del treball en general, del qual els joves d'avui en poden ser un dels primers exponents, i cal que les administracions garanteixin els serveis necessaris per acompanyar aquesta transformació amb èxit.

S'està tendint cap a un món de "treballar per a viure", i no de "viure per a treballar", però paradoxalment el mercat de treball exigirà cada vegada més professionalitat, eficàcia i adaptabilitat, que seran condicions *sine qua non* per poder tenir una vida laboral estable i satisfactòria. Aquest és el repte principal.