



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball,  
Afers Socials i Famílies**

col·lecció eines 28

---

## Millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària

Anàlisi amb relació al Programa Òmnia

28

**Autors:**

Xavier Orteu (coord.)  
Segundo Moyano  
Elsa Santamaria  
Francesca Errico  
Pere Girona  
Lucia Botana  
Silvana Zunino  
Anna Inglés  
Luis M. Castillo  
Mercè Gómez

© Generalitat de Catalunya, 2016

**Avis legal:**

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons.

Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor, i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades.

La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es>

**Edita:**

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies  
Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària  
Passeig del Taulat, 266-270  
08019 Barcelona

**1a edició electrònica:**

Març de 2016

**Maquetació i gràfics:**

Ampans

Podeu trobar aquesta i les altres obres que ha publicat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies al nostre catàleg de publicacions: [http://treballiaferssocials.gencat.cat/el\\_departament/publicacions/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/el_departament/publicacions/)

La relació de les persones amb el món laboral té una forta vinculació amb el seu grau d'ocupabilitat, és a dir, amb la seva formació, la seva experiència, les seves aptituds i habilitats i, sobretot, amb la seva actitud davant una oferta de treball.

Tot i que quan parlem *d'ocupabilitat* ens referim a elements que tenen a veure amb la persona, també n'hi ha d'altres que tenen relació amb el context social i econòmic, l'entorn geogràfic i el coneixement dels recursos, aspectes que no afecten només l'àmbit individual sinó també el de la comunitat.

El Programa Òmnia és un recurs socioeducatiu que s'ha consolidat amb el temps com una eina d'innovació social i els punts Òmnia han esdevingut un espai de referència al territori. Aquest programa vol garantir, també, l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació, desenvolupant tres eixos de treball: l'aprenentatge, l'acció comunitària i l'ocupabilitat.

En l'estudi que presentem volem aprofundir en aquest darrer aspecte, l'ocupabilitat, apropant-nos-hi des de l'acció comunitària. Així diferents experts ens aporten una anàlisi i una aproximació a les noves lògiques de l'exclusió social vinculades als canvis socials i com, des de les administracions públiques, podem generar reflexions que ens ajudin a donar-hi resposta.

## **Dolors Bassa i Coll**

Consellera de Treball, Afers Socials i Famílies

---

<b>Presentació</b> .....	6
<b>Introducció al Programa Òmnia</b> .....	8
<b>1 Els canvis socials i l'acció social</b> (SEGUNDO MOYANO)	
1.1. Alguns trets del paisatge actual .....	11
1.2. Davant dels canvis socials actuals .....	17
1.3. L'acció social i educativa en el marc actual .....	19
1.4. Bibliografia .....	20
<b>2 Aspectes que cal tenir en compte per a l'acció social comunitària</b> (SEGUNDO MOYANO))	
2.1. El camp social .....	21
2.2. El lloc de l'acció social i educativa en les polítiques socials .....	23
2.3. L'acció social comunitària .....	24
2.4. Bibliografia .....	29
<b>3 De l'ocupació a l'ocupabilitat / la il·lusió de l'ocupabilitat: alguns interrogants sobre la seva lògica actual</b> (ELSA SANTAMARÍA)	
3.1. L'ocupació i la seva crisi en el capitalisme contemporani. ....	31
3.2. Canvis en els models d'intervenció per a la inserció laboral .....	34
3.3. L'ocupabilitat com a principi rector de les polítiques actives d'ocupació .....	37
3.4. Implicacions de l'enfocament actual de l'ocupabilitat .....	39
3.5. Bibliografia .....	42
<b>4 L'ocupabilitat des de la perspectiva de l'acció social comunitària</b> (XAVIER ORTEU)	
4.1. La nova centralitat social del treball .....	44
4.2. Els límits de l'ocupabilitat: l'exclusió social .....	45
4.3. Legitimitat i comunitat .....	49
4.4. Ocupabilitat i comunitat .....	50
4.5. L'acció social comunitària en la millora de l'ocupabilitat .....	51
4.6. Conclusions .....	54
4.7. Bibliografia .....	55

<b>5</b>	<b>Marc metodològic per a l'acció</b>	
	<b>5.1. L'actuació social i educativa</b>	
	(FRANCESCA ERRICO, LUCIA BOTANA, PERE GIRONA, SILVANA ZUNINO)	
	<b>5.1.1. Justificació.</b>	56
	<b>5.1.2. Com es millora l'ocupabilitat des d'una perspectiva comunitària . . .</b>	57
	<b>5.1.3. Elements d'anàlisi . . . . .</b>	59
	<b>5.1.4. Eixos conceptuals per promoure la millora de l'ocupabilitat a partir de l'acció comunitària . . . . .</b>	63
	<b>5.1.5. Conclusions i propostes per al futur. . . . .</b>	70
	<b>5.1.6. Bibliografia . . . . .</b>	74
	<b>5.2. Ocupabilitat i eines digitals</b>	
	(ANNA INGLÉS I LUIS M. CASTILLO)	
	<b>5.2.1. El paper rellevant de les tecnologies de la informació i la comunicació en l'ocupació i l'ocupabilitat . . . . .</b>	74
	<b>5.2.2. La capacitació personal i l'increment de l'ocupabilitat i l'ocupació . . .</b>	84
	<b>5.2.3. Estratègies i processos . . . . .</b>	92
	<b>5.2.4. Bibliografia . . . . .</b>	104
	<b>5.3. El marc del treball en xarxa</b>	
	(MERCÈ GÓMEZ)	
	<b>5.3.1. El marc del treball en xarxa . . . . .</b>	104
	<b>5.3.2. El treball en xarxa com a model. . . . .</b>	108
<b>6</b>	<b>Síntesi i conclusions</b>	
	<b>6.1. Síntesi de l'anàlisi. . . . .</b>	119
	<b>6.2. Conclusions</b>	
	<b>6.2.1. L'acció social. . . . .</b>	120
	<b>6.2.2. Ocupabilitat i noves tecnologies . . . . .</b>	121
	<b>6.2.3. El treball en xarxa comunitària . . . . .</b>	123
	<b>6.3. Esquema de síntesi . . . . .</b>	124
<b>7</b>	<b>Referència dels autors . . . . .</b>	125

---

## Presentació

El món canvia. En aquest inici del segle XXI ens adonem que la noció d'inserció social vinculada a certes pautes socials i econòmiques que fins fa molt poc ens havien servit per anomenar la realitat, ara queda coixa. Es parla de situacions que, amb l'etiqueta de "nova pobresa", en realitat intenten explicar el sorgiment d'una pobresa fins ara desconeguda, que afecta unes altres persones i en unes condicions noves. Per tant, el món canvia.

Les institucions que feien funcionar el vincle social es transformen. Sabem que cada societat es val de diferents institucions per regular la pertinença les persones que en formen part. Sense anar més lluny, institucions com ara la família, l'escola o el treball, que fins fa poc de manera clara facilitaven la constitució d'un determinat individu social, ara es troben amb moltes dificultats. El seu paper sovint queda desdibuixat. És a dir: no són capaces d'assegurar la inclusió que se'ls demana socialment. Per exemple, només cal que mirem les altes taxes de fracàs o d'abandonament escolar. A més, cada cop ens costa més de visualitzar amb nitidesa com es fa per romandre "a dins", per ser-hi inclòs. La pèrdua de la funció social d'aquestes institucions es pot sintetitzar afirmant que cada cop tenim més clar què és "estar fora", però no tenim tan clar com estar "a dins". Amb aquestes dues petites reflexions, la transformació del món i la de les institucions que regulen la inclusió de les persones, ja podem situar l'escenari del tema d'aquest estudi: sorgeixen noves lògiques d'exclusió vinculades als canvis en la nostra realitat. Noves formes de quedar-ne fora relacionades amb aquests canvis del món i amb la impossibilitat o limitació de les institucions per respondre-hi, per respondre en aquest cas a l'exclusió del mercat de treball.

D'aquesta afirmació, importa assenyalar que aquestes noves lògiques d'exclusió en realitat el que fan és incorporar elements nous que es barregen amb els anteriors i donen com a resultat una multiplicació de les dificultats i, per tant, gran confusió quant a les actuacions que caldria dur a terme. És a dir: la multiplicació de les dificultats comporta una desorientació sobre què podem fer, justament perquè l'escenari on hem d'actuar ha canviat. Això, finalment, esdevé una debilitat a l'hora de transformar la realitat en què ens trobem, que és allò que en altres termes anomenem precarietat.

El sociòleg francès Robert Castel es refereix a aquesta situació parlant d'individus per defecte. Per a ell, aquests individus són persones que es estan en falta, però no es tracta tant de falta de desig o de motivació o de voluntat, sinó més aviat d'absència de recursos, de falta de capacitat per establir el propi present. Individus amb impossibilitat de fer-se una imatge clara de la situació en què es troben per poder així emprendre les accions que considerin oportunes.

Posarem un exemple d'aquest cas: actualment, l'atur és el problema social més important que tenim. La primera dificultat evident és que no hi ha feina. Però la segona, que de vegades queda tapada, és que moltes persones no saben de què poden treballar i com trobar feina. Abans, quan una persona es quedava sense feina, era habitual acudir a un servei d'inserció laboral i demanar a un orientador quines ofertes de feina hi havia. A partir de l'oferta existent, la persona acabava per decidir on volia treballar. Ara, aquesta lògica ja no és vàlida.

La persona que cerca feina ha de saber de què es pot treballar, de què pot treballar, on ha de buscar aquesta feina, etc. És a dir: la persona ha de tenir capacitat per reconèixer la seva situació en el marc actual, ha de tenir allò que anomenem un cert nivell d'ocupabilitat. En definitiva, avui dia veiem que s'ha invertit el plantejament. La persona ja no ocupa un lloc «passiu», ningú no li diu on pot treballar: és imprescindible la seva participació activa en el procés. Des d'una altra perspectiva, podríem dir que avui dia s'espera de la persona que sigui el seu propi agent.

Seguint amb l'exemple de la persona que busca feina, avui dia aquesta persona ja no en té prou de necessitar-ne i de voler treballar; també haurà de saber de què pot i vol treballar. Caldrà, doncs, que estigui informada dels canvis en el mercat de treball de la seva zona i sàpiga com capitalitzar la seva experiència i com aprofitar les oportunitats. En definitiva, el que ens interessa assenyalar és que el problema d'aquesta persona ja no és únicament no tenir feina, sinó també no tenir els instruments i les eines necessaris per poder-ne tornar a trobar.

Podem dir, doncs, que el problema de la inserció social en realitat és ara un doble problema per a la persona que el pateix: per una banda, no estar en condicions objectives d'inclusió (no tenir feina, o no tenir un habitatge, o haver perdut els vincles socials, etc.) i, d'altra banda, no disposar d'eines per entendre què li passa i per actuar sobre la pròpia realitat. Aquí és on hem de situar l'acció social comunitària com a possibilitat d'accés i transformació de la realitat a través de la participació de la persona.

Si volem explicar-nos d'una altra manera aquest doble problema, podem dir que per vèncer les dificultats que tenim com a persones i com a col·lectivitats cal disposar dels instruments per participar en aquesta transformació. ¿Com podem construir el futur i formar les persones perquè hi puguin habitar, si aquestes persones no disposen dels elements per entendre la realitat en què es troben, i encara menys per transformar-la?

Quan fem una anàlisi de les noves regles de del joc, veiem que un dels principals mitjans per facilitar la inserció social és promoure la participació de les persones. Per fer possible aquesta participació, el primer que cal és promoure una determinada actitud de la persona. La part més important i imprescindible per poder aprendre nous coneixements o competències és una adequada disposició. Això no és possible sense un entorn determinat en què la persona pugui sentir-se acompanyada.

Aquesta és la feina que fan desenes de dinamitzadors i dinamitzadores que, des de l'acció comunitària, i més en concret des dels punts Òmnia, donen suport a les persones. Amb aquest estudi volem articular aquesta necessitat de fer que les persones participin en una nova realitat que té a veure amb les transformacions del mercat de treball, amb l'ocupabilitat.

---

## Introducció al programa Òmnia

Òmnia és un programa d'intervenció social que, utilitzant com a instrument les eines TIC, cerca millorar i afavorir, tant individualment com col·lectivament, la inclusió i la vinculació de les persones a la comunitat.

És un programa preventiu i socioeducatiu que, des de la perspectiva de l'acció comunitària, té com a finalitat afavorir l'autonomia de les persones mitjançant l'ús de les TIC.

### Objectius

Desenvolupar les habilitats i les capacitats personals dels usuaris a través de l'accés a les TIC i de la formació i reciclatge;

Garantir la vinculació de les persones a la comunitat;

Dinamitzar les diferents associacions del barri perquè accedeixin a la societat de la informació, millorin les seves actuacions i col·laborin en la prevenció i la lluita contra l'exclusió social;

Impulsar l'acció coordinada entre el món associatiu, les entitats gestores sense ànim de lucre, l'acció institucional i el personal voluntari o col·laborador per sumar esforços singulars en cada territori.

El programa Òmnia es distribueix territorialment a través dels 115 punts que conformen la Xarxa Òmnia. Cadascun d'aquests punts compta amb un professional que dinamitza l'espai, programa les activitats i assessora els usuaris i usuàries.

### Una mica d'història

Gràcies a la voluntat del Govern, l'any 1999 va néixer el projecte Òmnia com a iniciativa conjunta de dos dels departaments de la Generalitat de Catalunya d'aquell moment: Benestar Social, d'una banda, i Universitats, Recerca i Societat de la Informació de l'altra.

El 8 de març d'aquell any es va publicar la primera convocatòria pública perquè les entitats participessin en el programa Òmnia. Es van atorgar 43 punts Òmnia a entitats sense afany de lucre, ubicades en territoris amb dèficits socials, culturals i econòmics. Aquesta articulació dels punts Òmnia a través d'entitats que ja estaven implantades i arrelades al territori garantia una intervenció propera a la realitat social.

Durant els anys 1999 i 2000 es va posar en marxa el programa i se'n va avaluar l'impacte social i territorial. Tenint en compte els resultats, la gran acceptació i la gran demanda, el Govern de la Generalitat va acordar, el 21 de novembre de 2000, concretar les actuacions en el marc del programa, durant el període 2000-2003, per donar continuïtat al programa Òmnia, així com per crear 68 punts més, amb l'objectiu d'universalitzar l'accés a les TIC ampliant les actuacions pròpies del programa.

El 16 de gener de 2001 es va publicar la segona convocatòria pública per a la participació en el programa Òmnia. Es van atorgar 68 nous punts, que amb els de la primera fase d'implan-



tació del projecte sumaven ja un total de 111, distribuïts arreu de Catalunya. Amb la voluntat de fer arribar el projecte a un nombre més elevat d'usuaris i vetllant per l'equilibri territorial, aquesta convocatòria no sols es va obrir a entitats sense afany de lucre, sinó també a òrgans de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i als seus organismes autònoms, a les entitats locals de Catalunya, i a les entitats que en depenien o que hi estaven vinculades, així com a fundacions i federacions.

El 5 de desembre de 2006, a partir de la reestructuració de diferents departaments de la Generalitat de Catalunya, el Departament de Governació i Administracions Públiques, mitjançant la Secretaria d'Acció Ciutadana, en va assumir la competència. El programa Òmnia es va integrar en el nou model de Xarxa Punt TIC d'aquest Departament, que es va presentar el 16 de maig de 2008 en el marc de les III Jornades de la Internet Social. Punt TIC era un concepte nou de telecentre que la Secretaria d'Acció Ciutadana i la Secretaria de Telecomunicacions i Societat de la Informació es van plantejar de crear per aprofitar millor les sinergies generades des de les diferents comunitats que conviuen en el territori català i per aconseguir, d'aquesta manera, una projecció global de la xarxa.

Posteriorment, el 4 de gener de 2011, el programa Òmnia va tornar als seus orígens, i va tornar a dependre del Departament de Benestar Social i Família, mitjançant la Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària. En aquesta darrera etapa també hi participava la Direcció General de Telecomunicacions i Societat de la Informació del Departament d'Empresa i Ocupació. L'any 2011 el programa Òmnia ja disposava de 123 punts arreu del territori.

Durant l'any 2012 es va apostar per l'enfortiment de l'eix d'inserció social. Atesa la situació econòmica i social del moment, es va establir com a objectiu principal oferir les eines formatives i de suport i facilitar els conjunts d'hàbits i competències perquè les persones en situació de vulnerabilitat i amb menys recursos arribessin als agents d'inserció laboral amb la màxima preparació per incorporar-se al mercat de treball al més aviat possible. L'impacte d'aquesta línia s'emmarca en el si de les persones participants, en el seu entorn pròxim i en el conjunt de la comunitat.

En el marc d'aquest eix, es va elaborar una *Maleta d'activitats*. Inicialment es tractava d'un total de 112 tallers ordenats en 6 àrees: Món del treball; Orientació professional; Formació; Xarxa comunitària; Legislació i tràmits; Emprenedoria. En aquestes fitxes hi ha una síntesi de l'àrea que cal treballar, el nom de l'activitat, els objectius i unes icones que assenyalen alguns aspectes a tenir en compte a l'hora de fer l'activitat. Aquesta *Maleta d'activitats* està plantejada de tal manera que esdevingui una eina dinàmica i canviant on tothom pugui aportar suggeriments, millores i propostes. És un recurs que ha anat creixent amb el suport de tots els agents de la Xarxa.

L'any 2013 i per tal d'aprofundir en la línia d'inserció social, es va posar a l'abast del conjunt dels dinamitzadors una eina en format digital de formació, de coneixement i d'informació: *Butlletí d'informació i recursos per a professionals de l'àmbit de la inserció social i comunitària*. Aquest butlletí de periodicitat mensual té com a objectiu fonamental que els dinamitzadors, les entitats gestores i tots els professionals vinculats directament o indirectament al programa coneguin les polítiques i actuacions més innovadores en l'àmbit de la cohesió i inclusió social.

L'any 2014 el Departament de Benestar Social i Família i el Departament d'Empresa i Ocupació van elaborar un protocol de col·laboració entre el programa Omnia i les oficines de Treball del Servei d'Ocupació de Catalunya. La finalitat d'aquest protocol és coordinar derivacions bidireccionals de persones treballadores desocupades entre les oficines de Treball del Servei d'Ocupació de Catalunya i els punts Omnia per facilitar el seu itinerari de cerca de feina. Aquesta col·laboració s'ha desplegat tot al llarg de l'any 2015.

Durant el 2014 es va canviar el sistema operatiu del programa Omnia, de Windows XP a Linux, amb la finalitat d'introduir l'aprenentatge per competències a l'hora de treballar amb les tecnologies de la comunicació i informació (TIC).

## Normativa

Acord de Govern (1-12-1998) per a la realització del Projecte Òmnia com a mesura de prevenció i lluita contra l'exclusió social

Ordre, de 8 de març de 1999, de convocatòria pública per a la participació d'entitats en el Projecte Òmnia

Acord de Govern (21-11-2000) pel qual es concreten les actuacions, en el marc del Projecte Òmnia, en el període 2000-2003

Aquest acord va facilitar l'obertura de més punts Òmnia els anys 2000 i 2001

Ordre, de 16 de gener de 2001, de convocatòria pública per a la participació en el Projecte Òmnia.

Amb aquesta ordre es donava l'oportunitat de col·laborar en el programa a òrgans de l'Administració de la Generalitat i a entitats locals, a més de convidar-hi a entitats sense afany de lucre (aquestes ja l'any 1999, en la primera convocatòria, havien pogut accedir al programa).

## Trets característics

- És un programa social, preventiu i socioeducatiu.
- Afavoreix la cohesió social.
- Fa de les TIC un instrument per assolir la inclusió social, no és un objectiu final.
- Els punts Òmnia són centres socialitzadors.
- S'ubiquen en espais relacionats amb l'acció cívica i comunitària de territoris que tenen dèficit socioeconòmic.
- S'ofereix un servei gratuït.
- Molts d'aquests punts estan gestionats per entitats sense afany de lucre amb una forta implicació al territori. D'altres estan gestionats per ens locals.
- Tots tenen un dinamitzador o dinamitzadora.
- Els recursos i la formació s'adapten a les persones.

## Eixos

El programa Òmnia té tres línies de treball, que estan interconnectades i que són elements essencials en la lluita contra l'exclusió social.

- **Aprenentatge.** Vol garantir que totes les persones amb pocs coneixements digitals obtinguin una formació bàsica en el camp de les tecnologies de la informació i comunicació que els permeti no quedar excloses de la societat de la informació. Es desenvolupen tallers monogràfics de curta durada que consisteixen en uns itineraris formatius adequats als coneixements dels alumnes destinataris.
- **Ocupabilitat.** Potencia la integració de les persones en risc d'exclusió social. D'una banda, els ofereix eines formatives informàtiques perquè sàpiguen buscar recursos a la xarxa i es puguin valer per elles mateixes en el seu procés d'inserció. D'altra banda, pel que fa a les persones en situació d'atur, les posa en contacte amb els serveis d'orientació social del territori i els facilita l'assoliment d'un conjunt d'hàbits i competències perquè arribin als agents d'inserció social amb preparació per tornar al mercat laboral al més aviat possible.
- **Acció comunitària.** Consisteix a facilitar el lliure accés a persones, entitats, grups i col·lectius al Punt Òmnia perquè es generin dinàmiques de cohesió social i d'intercanvi dins dels territoris. Es potencia el treball en xarxa virtual entre tots els agents del territori, així com les xarxes personals dels usuaris.

## Els canvis socials i l'acció social

SEGUNDO MOYANO

### 1.1. Alguns trets del paisatge actual

Una gran quantitat d'assajos, investigacions i bibliografia des de molt diverses disciplines avala la immersió de la societat en una època que, malgrat l'escàs temps històric transcorregut, es mostra molt diferent a les anteriors. Una època marcada pels grans avenços tecnològics i informacionals que, des de mitjan segle passat, estan influenciant el desenvolupament econòmic, polític i social, però també el terreny cultural i educatiu.

Tal com assenyala Castells (1998), el món actual es pot entendre a partir de la configuració de tres eixos clau:

- a) La revolució de les tecnologies de la informació.
- b) La crisi econòmica del capitalisme i l'estatisme.
- c) El desenvolupament i desplegament dels moviments socials i culturals.

Aquests eixos –per ampliar la informació dels quals remetem a l'obra citada– suposen l'aparició de noves estructures socials, econòmiques i culturals. Unes estructures que, lluny de pressuposar-les fetes i estàtiques, es manifesten en temps de vertigen i impacten notòriament en les subjectivitats contemporànies.

Aquests eixos s'articulen al voltant de dos elements que configuren l'actualitat, els quals són, per una banda, la *mundialització de l'economia*, garantida i mantinguda per la introducció de les tecnologies de la informació i la comunicació; i, per l'altra, una *fragmentació cultural* paral·lela al procés anterior (NÚÑEZ, 1999: 112).

Aquesta economia mundialitzada se sosté en el desplegament tecnològic dels fluxos d'informació (economia informacional) i en la consideració del món com a mercat (economia global). Un procés al qual s'ha anomenat *globalització* i que, tant en els seus orígens com en el seu desenvolupament posterior, està tenyit d'un marcat caire econòmic. Un vell somni liberal que, com apuntàvem, es materialitza escudat per la revolució comunicacional i informacional dels últims decennis del segle xx.

Si bé aquesta actualitat econòmica suggereix anàlisis exhaustives pel que fa als seus efectes i a com s'organitza el món, el nostre propòsit ens condueix a plantejar-nos algunes qüestions tangencials, paral·leles o subjacents d'aquest procés. Unes qüestions que s'acosten més a les anàlisis socials, culturals i educatives. Tal com hem assenyalat, el concepte triat per escenificar la paradoxa de l'època actual és el de *fragmentació cultural*. Sense establir-hi una anàlisi apriorística de relació causa-efecte entre la mundialització de l'economia i la fragmentació cultural, hem optat per situar aquests dos elements com a factors configuratius i definitoris de l'època actual.

Per tant, aquesta connexió ens permet situar certs efectes que, més endavant, ajudaran a plantejar algun dels reptes socials en aquest sentit. Tots aquests efectes als quals ens referi-

rem estan travessats per un panorama de complexitat (CEBRIÁN, 1998: 40) que fa difícil abordar les qüestions des de lògiques modernes. En efecte, en aquestes consideracions es percep una realitat social i cultural marcada per contradiccions, paradoxes, antinòmies i dificultats entorn de l'estructuració de l'actualitat. Precisament, l'intent de simplificar els problemes socials és el que constitueix l'obstacle més gran a l'intent d'aprehensió de les transformacions a què assistim (FITOUSSI i ROSANVALLON, 1997: 26).

Si hi ha un concepte que esbossi una aproximació a la cruïlla del nostre temps, aquest és el de *desregulació* (social, laboral, econòmica, cultural). Aquesta desregulació comporta l'explosió del que ha caracteritzat la idea de modernitat. Ara intentarem dibuixar un paisatge de l'època actual perfilat al voltant dels fragments resultants d'aquesta explosió.

## La fractura digital<sup>1</sup>

Assistim, sens dubte, a una revolució de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). Hi ha dos moments importants, segons Castells (1998), per a l'anàlisi de l'impacte de les TIC. Una primera etapa, que va des de mitjan anys setanta a mitjan anys noranta del segle xx, caracteritzada per un augment accelerat i sense precedents històrics d'avenços tecnològics aplicats al processament de la informació: la microelectrònica, els ordinadors i el desenvolupament de les telecomunicacions. La segona etapa, a partir dels anys noranta fins als primers anys del segle XXI, suposa el gran salt a la universalització de les TIC: ordinadors d'última generació a les llars, l'ús d'Internet, la telefonia mòbil... En aquests moments, ens atreviríem a afirmar que estem en una tercera etapa encara per acabar d'estudiar: una certa universalització de l'accés a les TIC, amb matisos, i, per tant, una actualització del concepte de fractura digital.

En les dues etapes descrites per Castells es va viure un fenomen que va caracteritzar aquells moments: la *fractura digital*. Grans bosses de població van quedar «desconnectades» de la utilització de les TIC. No ens referim solament a grans zones del planeta, sinó també dins de les ciutats i les poblacions dels països capdavanters en l'aplicació tecnològica. Aquesta fractura digital dividia la població entre els que tenien accés a l'ús de les TIC i els que no en tenien, amb totes les conseqüències que això comportava. No oblidem que es produïa una situació paradoxal: per accedir als circuits socials de producció cada vegada més s'exigia (i s'exigeix) un coneixement de les TIC que, d'altra banda, no arribava a tothom de la mateixa manera. L'amplitud de la fractura digital, entre els que podien accedir-hi i els que no ho podien fer, era cada vegada de proporcions més grans.<sup>2</sup>

I dèiem que això s'ha transformat, en termes d'accés i connectivitat, pel paisatge habitual evident a les nostres ciutats i pobles d'aparells en constant funcionament. Una sensació de quotidianitat en la connexió a les xarxes digitals. Potser -i tan sols, potser, en termes d'intuïció- la fractura digital es produeix ara en la incorporació dels usos, és a dir, en les habilitats que es posen en joc i l'ús que se'n fa d'aquest accés quotidià (el lloc de la informació, els canvis en els costums comunicatius, la variabilitat i complexitat dels usos de les TIC...). De tota manera, no descartem que segueix havent-hi part de la població amb dificultats per tenir-hi accés i connectivitat de manera quotidiana.

<sup>1</sup> Si bé utilitzem el concepte *fractura digital*, constatem les diferents denominacions que el procés ha fet servir: *breixa digital*, Castells (2001); *divisió digital*, OCDE (2001).

<sup>2</sup> En aquest sentit, el concepte *fractura digital* incorpora, a més de la connectivitat i l'accés, l'ús de les eines que ofereix aquesta connectivitat. Algun autor l'ha denominat *alfabetització digital* (OBANDO, 2007).

## La transformació del mercat de treball

El mercat de treball ha sofert transformacions radicals en els últims anys. Els efectes de la mundialització econòmica s'han concretat en l'organització i el desenvolupament del treball: les funcions laborals, els sistemes de producció, els sistemes de protecció laboral, els requisits per accedir-hi... Les èpoques del «treball per a tota la vida» ja són història. La mobilitat, la precarietat, la necessitat de reciclatge professional, la formació inicial i la formació permanent han entrat a formar part de la relació de les persones amb el mercat de treball, en el qual una formació determinada no garanteix un lloc de treball d'acord amb aquesta. I, per tant, els requisits d'accés s'han ampliat i diversificat de manera considerable.

Així doncs, la desregulació del mercat de treball permet entreveure l'altra cara de la moneda. Davant la precarietat i la inestabilitat que caracteritza el panorama laboral, l'ensenyament i la formació s'hi insereixen, a manera d'antídot, com a garants d'una adaptació que el mercat reclama com a inexorable. Tant Hirtt (2003) com Laval (2004) assenyalen la trajectòria mercantilista de l'ensenyament, exemplificada en la necessitat de competitivitat (en la seva versió de potenciar les competències dels individus) i d'adaptabilitat de les estructures educatives a les noves demandes del mercat.

Aquesta trajectòria està suposant un eix de debat entorn del paper de l'educació, en què la fórmula de la modernitat, segons la qual «[...] l'individu només és ciutadà des d'una concepció que va unida al fet de ser treballador» (ORTELI, 2007: 20), s'esquerda, i ens enfrontem a la «[...] creença instal·lada en l'imaginari social segons la qual només el treball dóna un lloc a l'individu en allò social» (ORTELI, 2007: 21).

Des d'aquesta perspectiva, el treball (l'ocupació, la feina) té un lloc social controvertit. Si, per una banda, manté la consideració d'element definitori en termes de pobresa, també ha girat la mirada cap a un altre element que marca les diferències en les consideracions. És a dir, «no és el mateix ser pobre en una societat que empeny cada adult al treball productiu, que ser-ho en una societat que [...] pot produir allò necessari sense la participació d'una àmplia i creixent porció dels seus membres» (BAUMAN, 2005: 11). Això significa, doncs, albirar una «[...] societat de consumidors on els seus projectes de vida es construeixen sobre les opcions de consum i no sobre el treball, la capacitat professional o l'ocupació disponible» (BAUMAN, 2005: 11).

Aquest panorama posa els conceptes *consum* i *treball* en una relació diferent a la que enteníem fins ara. Per tant, la implicació en la consideració del treball té altres proporcions. Entre les quals, la significació social i cultural entorn de la dignificació de l'ésser humà, la productivitat i el valor social. Més que mai, el treball ha passat a ser un mitjà per a altres propòsits i no tant una finalitat en si mateix. Això comporta també altres significacions en les consideracions sobre el que s'anomena *exclusió social*.

## L'exclusió social

Un altre dels eixos fonamentals per aproximar-nos als efectes de l'actualitat es refereix a un concepte complex i, almenys, controvertit: l'exclusió. Una anàlisi rigorosa del terme *exclusió* és desenvolupada en un text coordinat pel filòsof i sociòleg Saül Karsz i que inclou les aportacions, entre d'altres, de Michel Autès i Robert Castel. El llibre a què ens referim és *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (2004), publicat originalment l'any 2000 amb el títol de *L'exclusion, définir pour en finir*.

La utilització actual d'una manera poc rigorosa de conceptes en el camp de les ciències socials no afecta tan sols a capricis del llenguatge, sinó que, en alguns casos, origina accions desenteses dels possibles -i, de vegades, probables- efectes socials de la seva posada en marxa.

En el cas de l'exclusió, sembla que tothom sabem de què es tracta quan parlem de *situacions d'exclusió social, els exclosos, la lluita contra l'exclusió o les poblacions excloses*. No obstant això, cal distingir, almenys, algunes qüestions que ens ajudin en la tasca de poder albirar a què respon la utilització massiva del concepte, a què ens referim quan fem servir la denominació *exclusió*, què i a qui designa la paraula i, sobretot, què posa en marxa l'assignació a un individu o a un col·lectiu de l'epítet *exclòs*.

Tots els autors del text esmentat semblen convergir en una qüestió comuna respecte de l'exclusió: la dificultat per definir els límits del concepte. Això rau en la laxitud de la mateixa noció actual d'*exclusió*, com assenyala Castel (KARSZ, 2004: 55), i fins i tot en el fet aquest terme anomena una cosa que no se suporta veure ni anomenar com a real, en paraules de Sassier (KARSZ, 2004: 12). D'això mateix, possiblement, prové el títol de l'edició francesa *L'exclusion: définir per en finir* (definir-la per posar-hi fi). L'objectiu d'acotar-ne el concepte permetria evitar convertir l'exclusió en un calaix de sastre on hi caben totes aquelles qüestions del camp social lligades com a problemàtiques o marginals.

Una primera aproximació l'ofereix Michel Autès en plantejar l'exclusió en termes de *deslligament*, referint-s'hi com una cosa que implica la ruptura del llaç social, de l'articulació de les diferents esferes de la vida social. Ens aturarem un instant en la consideració del concepte *llaç social* (en singular) per comparar-lo amb l'altre concepte: *llaços socials* (en plural). Karsz (2004: 210) aprecia en aquesta comparació no només una diferència gramatical, sinó també una limitació del concepte *exclusió*. Així, la ruptura del llaç social no suposaria la desaparició dels llaços socials. El que designa la categoria *llaç social* no són «els llaços que ja tenim sinó els que podríem arribar a tenir, els que hauríem de tenir» (KARSZ, 2004: 210-211).

El sociòleg Robert Castel, d'altra banda, ens alerta sobre els perills de la utilització massiva i desmesurada del concepte *exclusió*. La seva profusió provoca la denominació de múltiples situacions disperses i dota la paraula d'una laxitud que cal acotar per no incórrer en categoritzacions indiscriminades. Per a Castel, l'exclusió adquireix sentit en tant que procés (KARSZ, 2004: 57), i no com un estat. Així doncs, l'exclusió com a procés sosté la distinció de diferents zones que travessen el conjunt de la societat, «[...] i que tenen el seu origen en el centre i no en els marges de la vida social» (KARSZ, 2004: 58). Aquestes zones són: una *zona d'integració* conformada per persones que tenen un treball regular i certs suports socials; una *zona de vulnerabilitat*, constituïda per situacions relacionals i laborals inestables; i una *zona d'exclusió*, que recull les desadhesions de les zones anteriors (KARSZ, 2004: 58).

Castel situa el que entenem per *exclusió* en la lògica de la vulnerabilitat, sobretot amb relació a la degradació de les relacions laborals i a la fragilització dels suports de la socialitat. Sembla que l'objectiu, doncs, és alertar sobre els perills de l'expansió de l'exclusió com a categoria descriptiva i explicativa, i limitar els efectes dels processos de desestabilització social. Per tant, per a Saül Karsz l'exclusió s'entén com a construcció per comprendre el significat d'allò social, sostraint-se del seu «estadi d'evidència» (2004: 13) i de certa complaença amb el que esdevé en aquest sentit.

En la mateixa òrbita que Castel, Karsz situa l'exclusió en el camp social, no al marge d'aquest camp, en tant que es vincula als desajustos entre els funcionaments socials i la representació ideal que en tenim. Així doncs, sigui deslligament, desestabilització, desafiliació, dessocialització, segregació, exclusió..., certament estem davant processos socials que han promogut respostes en termes de polítiques socials paliatives, atorgant autèntics estatuts poblacionals basats en categoritzacions, substancialitzacions o naturalitzacions de les problemàtiques socials.

Allò paradoxal de l'exclusió social rau en la ingent quantitat de professionals, voluntaris, entitats, organitzacions, plans i projectes socials que es posen diàriament en marxa per lluitar contra una cosa que encara es presenta difusa i simple, quan certament ens enfrontem a una qüestió complexa que requereix «recursos i respostes de caràcter econòmic, social i cultural» (NÚÑEZ, 2001: 10).



És per això que en l'escenari social actual convé mantenir una certa mirada crítica sobre el concepte *exclusió* i allò que anomena. Tal com diu García Molina:

Els efectes de tals situacions fragilitzen i deterioren les virtualitats i potències socials i personals dels individus, de manera que cada vegada resulta més difícil sortir de les situacions d'exclusió. No obstant això, avui dia no es deixa de parlar d'exclusos o de persones en risc d'exclusió per assenyalar els aturats de llarga durada, nois i joves incapaços d'estar-se a l'escola o en altres institucions, drogodependents, prostitutes, immigrants, persones grans, etc. Què tenen a veure els uns amb els altres? I encara més, què hi guanyem, anomenant-los així? [GARCÍA MOLINA, 2013: 54.].

## La fragmentació social

Les aportacions del sociòleg Zygmunt Bauman (2000, 2001, 2003a, 2003b) a la individualitat i la comunitat s'incardinen en la seva metàfora de la fluïdesa com a explicació de l'actualitat. En aquest paisatge actual de canvis, l'interès se centra en la relació entre individu i comunitat, i en l'estatut actual de ciutadania.

Darrere del concepte *comunitat*, trobem un parell de conceptes més que recentment han sortit a la palestra dels grans mitjans de comunicació de masses arran dels fets que han acompanyat l'inici del segle XXI: *seguretat* i *llibertat*. Llegim, sentim i veiem que «com més seguretat, menys llibertat», «la necessitat de triar entre gaudir de la llibertat i sentir-nos més segurs»... i fins i tot resulta difícil trobar un programa electoral d'un partit polític on la seguretat no sigui plantejada com prioritat de govern.

Bauman assenyala l'ideal de benestar que comporta la paraula *comunitat* davant les sensacions perjudicials de les companyies i l'abstracció fàcil de culpar que acompanya la societat (2003b: 7-12). Certament, presenciem d'una manera cada vegada més habitual (i, al seu torn, amb més perplexitat) els avantatges de la «vida en comunitat», la «comunitat de veïns» de barris benestants fortificats enfront del perill exterior de la «societat» i de les «males companyies», les «comunitats virtuals» que faciliten els contactes sense necessitat de veure l'altre... Així doncs, la comunitat ens assenyala aquest ideal de «societat bona», de paradís que obvia una de les aportacions més importants del segle XX: el malestar estructural de la cultura de Sigmund Freud.

Aquesta idea de comunitat *tancada* que la modernitat semblava haver pogut articular amb la idea d'universalitat ha retornat. I, fins i tot, de manera més radical i envoltada de nous significants. Ens estem referint a la identitat com a «sucedani de la comunitat» (BAUMAN, 2003b: 22). En paraules de Young, citat per Bauman (2003b: 22), «la identitat s'inventa just quan es col·lapsa la comunitat». És aquí on la relació entre individu i comunitat s'estreny. És la identitat cultural, a la recerca d'un refugi de seguretat i confiança, la que configura els processos d'individualització i fragmentació social als quals assistim.

En aquesta mateixa línia se significa Castells (1998: 30) quan planteja la necessitat de diferenciar *identitat de projecte*, un concepte referit a la construcció particular del subjecte, d'*identitat de resistència*, una idea sustentada en posicions excloents. D'aquesta última idea d'identitat sorgeix la construcció de la comunitat en sentit excloent (la definició d'un *nosaltres* que comporta un *ells*). La identitat cultural així entesa es converteix en el significat actual que justifica, en alguns casos, situacions d'aïllament social basades en qüestions comunals.

En idèntica direcció se situen les paraules de Bauman en referir-se a aquesta significació actual de la comunitat:

Segons aquesta noció, comunitat significa ipseïtat, en referència a *mismidad*<sup>3</sup> del castellà, que significa l'absència de l'altre, especialment d'algú altre obstinadament diferent, capaç de desagradables sorpreses i malícies precisament per raó de la seva diferència. En la figura de l'estrany (que no és només el desconegut, sinó l'aliè, el que està «fora de lloc»), els temors de la incertesa, presents en la totalitat de l'experiència de la vida, troben la seva encarnació àvidament buscada i per tant benvinguda. [BAUMAN, 2003b: 137.]

En aquesta citació trobem un dels eixos que expliquen la fragmentació social a la qual ens referíem: paradoxalment, els efectes del retorn comunitari enforteixen els processos d'individualització radical. Una individualització que poc o gens té a veure amb l'estatut modern de la ciutadania, que proposava aquesta com una relació vincular entre les eleccions dels individus i les accions col·lectives.

Un acostament a l'actualitat de la ciutadania<sup>4</sup> ve acompanyat per la lectura d'alguna de les aportacions que s'han fet en aquest sentit. T. H. MARSHALL, en el seu, ja clàssic, text *Ciudadanía y clase social*, de 1950 (MARSHALL i BOTTOMORE, 1998), aborda les qüestions relatives a la ciutadania indicant una divisió d'aquesta en tres elements: civil, polític i social.

Un *element civil* compost pels «drets necessaris per a la llibertat individual: llibertat de la persona, d'expressió, de pensament i religió, dret a la propietat i a establir contractes vàlids i dret a la justícia»; un *element polític* basat en «el dret a participar en l'exercici del poder polític com a membre d'un cos investit d'autoritat política, o com a elector d'aquests membres»; i, finalment, un *element social* que abasta des del «dret a la seguretat i a un mínim benestar econòmic al de compartir plenament l'herència social i viure la vida d'un ésser civilitzat d'acord amb els estàndards predominants en la societat», tenint en compte que les institucions relacionades a aquest efecte són «el sistema educatiu i els serveis socials» (MARSHALL i BOTTOMORE, 1998: 22-23). La hipòtesi de l'autor entorn d'aquesta composició de l'estatut de ciutadania és la desintegració de la relació dels seus tres elements. Els graus diferents d'evolució, l'especialització de les institucions de garantia i els canvis econòmics, entre d'altres, suposen ritmes diferents de creixement i diverses direccions en els seus principis. Així, Marshall va assignar al segle XX el període formatiu dels drets socials, mentre que el segle XVIII suposa l'eclosió dels drets civils i el XIX el dels polítics (MARSHALL i BOTTOMORE, 1998: 26). Ens detindrem, breument, en alguna consideració sobre la fragmentació social actual amb relació a l'evolució dels drets socials. El motiu de centrar-nos en aquest element és l'aportació primordial de l'educació, primer, i dels serveis socials, després, a la consideració dels drets socials com a constitutius de l'estatut de ciutadania.

La implantació dels sistemes educatius nacionals de la fi del segle XIX suposa el primer pas de reconeixement dels drets socials de la ciutadania. L'obligació social d'educar els nens estableix el dret del ciutadà adult a haver rebut educació (MARSHALL i BOTTOMORE, 1998: 34). Així doncs, l'accés a una educació bàsica va ser un principi universal de reconeixement del dret ciutadà. L'actualitat fragmentada també arriba a l'educació. Per exemple, la profusió d'«educacions per a», referides tant a particularismes d'alguns sectors de la població com al desmembrament del saber, forma part de l'actualitat pedagògica. La fragmentació social s'evidencia de manera singular en l'educació. Els pols d'excel·lència que denuncia Michéa (2002) són una clara mostra que alguna cosa del fonament de l'educació com a dret social ha caigut, en benefici d'una «elitització» de l'educació en sentit fort.

<sup>3</sup> Mantenim *mismidad*, en castellà, per no haver trobat un concepte en català que expliqui el mateix.

<sup>4</sup> Convé assenyalar que *ciudadania* és un dels elements particulars que configuren el panorama actual en qüestió, per exemple, de polítiques socials i polítiques educatives. Recordem que en les polítiques municipals es fa referència constantment al civisme, a allò cívica; i, per acabar, la utilització, a vegades massiva, de la paraula *ciudadania* en un sentit tan ampli com imprecís, més propi d'un estat al qual es tendeix, d'un objectiu al qual s'aspira, que d'un estatut de drets i deures dels individus en un horitzó d'igualtat i equitat social.



Passa el mateixa, encara que amb una evolució diferent, amb els serveis socials. Si bé la seva nomenclatura fa referència de manera gairebé directa a un principi universal, el seu naixement dista molt de ser-ho. La categorització social i la particularització de les poblacions estan darrere de la consideració inicial dels serveis socials.

Paradoxalment, és en aquest particular moment d'esclat (o líquüefacció) de la modernitat que la reivindicació política entorn de l'accés als serveis socials es fonamenta en un recurs a la universalitat; sense saber exactament si aquest recurs significa en realitat una preocupació per atendre les demandes de població ja assentada abans que altres demandes que es funden en situacions més deteriorades, sobretot de les poblacions acabades d'arribar fruit dels nous processos migratoris.

Reprendrem aquestes qüestions en el capítol següent quan intentem aprofundir en les qüestions relacionades amb l'acció social comunitària.

## 1.2. Davant els canvis socials actuals...

### Una prèvia: la modernitat

La fractura digital, la transformació del mercat de treball, l'exclusió i la fragmentació social formen part, com hem vist, d'un recorregut pel paisatge actual (en algunes de les seves vessants) i ens condueix de manera quasi irremeiable a preguntar-nos, breument, d'on venim.

La modernitat va suposar un intent de construcció d'un ordre social sota el mandat de la raó i sobre bases diferents a les anteriors. És a dir, sobre noves certeses establertes entorn d'allò humà i allunyades d'allò diví. En paraules de David Lyon (2002: 54), «l'autoritat derivava cada vegada més d'aquesta racionalitat calculadora i cada vegada menys de la tradició». Un projecte d'ordre social en què cobren una gran rellevància les nocions de temps i espai. Sens dubte, la modernitat suposà un canvi en la relació entre ambdues, establint-se com a categories diferenciades i no sotmeses als mateixos recorreguts (BAUMAN, 2003a: 14). Recolzats en els canvis socials que van tenir lloc amb el desenvolupament industrial i tecnològic, tant espai com temps veuen alterades les seves correspondències, fins llavors considerades inalterables i invulnerables. L'espai a recórrer en un temps determinat va començar a dependre de la tecnologia, i la modernitat va suposar un «esforç constant, imparabile i accelerat» (BAUMAN, 2003a: 15) per assolir-ne els límits. Un espai pesant i inamovible que obstaculitzava les envestides del dinamisme i la flexibilitat temporal. Dominar temps i espai ha estat un dels principals motors del poder durant la modernitat. Es tracta d'establir la racionalització com a eix que travessi les formes de control social, i que alhora permet tant la verificació com el menyspreu de la disciplina arbitrària i capritxosa.

Així doncs, la modernitat ve a afirmar un temps nou, una època que substitueix l'ordre antic basat en la tradició, la religió i el feudalisme per l'ordre social assentat en els principis de la raó i el progrés, la ciència i la tècnica, i el capitalisme industrial. Les grans transformacions socials, econòmiques, culturals i polítiques en un breu lapse històric suposen la ruptura amb el que està establert i, com tota ruptura, produeix elements pertorbadors: la burocratització i el desencantament del món (Weber) en nom de la racionalitat; l'expansió capitalista en tots els ordres socials (Marx) sotmesa als imparables avenços científicotècnics; els efectes de la divisió del treball (Durkheim); i la individualització progressiva (Simmel); als quals s'ha d'afegir l'auge del model patriarcal en les societats modernes, la legitimitat científica de l'autoritat articulada amb el pragmatisme, o les aberracions d'Auschwitz, Hiroshima i el colonialisme. Tot això expressa els subterfugis de la modernitat, els buits, els efectes, si es vol, del projecte modern, de les foscors de l'esperit de les llums, de les ambivalències del pensament i l'acció modernes, i de les restes inherents a tota pretensió universalista.

## Un nou marc social?

El temps encara per transcórrer atorgarà una nomenclatura més precisa a l'època que vivim. La categorització històrica del present suposa la profusió de termes encunyats des de diferents models d'acció científica. Així doncs, en l'actualitat se l'està anomenant *modernitat esclatada* (ALAIN TOURAINE), *modernitat tardana* o *tardomodernitat* (Anthony Giddens), *alta modernitat* (de nou, Giddens), *modernitat líquida* (Zygmunt Bauman), *modernitat inacabada* (Jürgen Habermas), *modernitat desbordada* (Appadurai), *modernitat sense modernisme* (Jonathan Friedman), *sobremodernitat* (Marc Augé), *segona modernitat* (Ulrick Beck), *hipermodernitat*, *el declivi de la modernitat*, *postmodernitat*...

Sigui com sigui, totes aquestes denominacions i les seves conceptualitzacions corresponents responen a anàlisis sociològiques, econòmiques, culturals, artístiques, filosòfiques... Podríem aventurar-nos a dir que abracen un ampli espectre de l'arc del pensament humà, dels desenvolupaments disciplinaris dels últims segles. És obvi que aquest no és el lloc per aprofundir exhaustivament en cadascuna de les aportacions d'aquests autors i de molts d'altres que han estudiat els fenòmens actuals. Però sí que ho és, almenys, per assenyalar aquells trets generals que fan d'aquesta una època diferent a les anteriors.

Per a tal assenyalament indiquem, en primer lloc, com es caracteritza aquest moment històric. El món contemporani ha perdut la confiança en allò que la modernitat, o la seva concepció clàssica (en paraules de Touraine), havia erigit com a fonament de la nova construcció social: la raó. El futur promès per la racionalitat no es correspon amb un present exempt de garanties i certeses. La pèrdua i la caiguda passen a ser conceptes explicadors de l'actualitat, en tant que indiquen el caràcter i la direcció que ha pres l'esdevenir social d'allò humà: les legitimacions i els fonaments racionals del saber han caigut; les interpretacions de la història basades en els grans relats de la humanitat han perdut vigència; la universalitat dels valors es fon en un relativisme basat en la particularitat; allò públic i allò polític retrocedeixen davant l'auge de la gestió; un capitalisme voraç que ha engolit les proclames liberals...

En definitiva, ens trobem davant la modificació, la transformació i, en alguns casos, la dilució dels eixos articuladors d'una manera d'entendre el món. Aquest ja no se sustenta en els paràmetres de la tradició moderna. Alguns autors proclamen l'inici d'una època totalment nova; d'altres, que aquesta és la conseqüència inevitable de dur a terme els ideals del projecte modern; d'altres, que la modernitat encara s'està construint; d'altres, que ha caigut una manera d'entendre la modernitat, però que no és l'única. Mentrestant, cal preguntar i preguntar-se sobre una època travessada per les TIC, pel capitalisme neoliberal, per la globalització econòmica i cultural, per les fragmentacions socials, per les noves funcions de l'Estat, per les responsabilitats i preocupacions aïllades, per la indiferència, pel desencant, per les noves formes de desprotecció social...

La metàfora del líquid que utilitza Bauman (2003a) ens sembla la més suggestiva en tant que retrata la fi d'una modernitat sòlida, amb constructes persistents i duradors. L'època actual vindria, doncs, a sotmetre a un procés de líquefacció la construcció sòlida de la modernitat. Igual que aquesta va sotmetre la societat medieval a un procés de característiques similars, la modernitat líquida suposa establir noves coordenades espaciotemporals, instaurant les seves pròpies consideracions entorn de les marques espacials i temporals. Segons Bauman (2002: 120-124) la relació entre temps i espai va passar de ser «predeterminada i invariable» a ser «mutable i dinàmica». La modernitat, per tant, va ser l'època de la conquesta de l'espai i l'expansió territorial mitjançant l'eina del temps. Un espai que va marcar la disponibilitat del temps. És a dir, un temps que és utilitzat tant en la seva versió accelerada per engrandir els espais, com en la seva versió rígida i domesticada per controlar allò conquistat, per rutinitzar aquestes coordenades espacials i temporals.

L'adveniment de la modernitat líquida dilueix aquesta relació articulada: «l'espai ja no limita l'acció ni els seus efectes, i compta molt poc o gens en absolut». En efecte, la «gairebé instantaneïtat» suplanta aquesta relació moderna «espai-temps» i produeix un horitzó en termes de la «irrellevància de l'espai, disfressat com a aniquilació del temps» (BAUMAN, 2002: 126).

En aquest context, l'accés a aquesta instantaneïtat compromet les condicions socials actuals. Les claus de la immediatesa, de la prescindibilitat, de la desregulació, de la individualització, de la flexibilització o del relativisme poden ser llegides des d'aquest prisma. Una lògica implacable en tant que suposa l'extraterritorialitat i volatilitat del capital, la dissolució de les relacions laborals basades en el compromís mutu i l'elusivitat promotora de les noves formes de desprotecció social.

En aquest nou ordre de responsabilitats aïllades, allò social també es liqua i la condició humana se sotmet a canvis radicals: les garanties socials passen a ser responsabilitat de l'individu, l'Estat ja no és una base sòlida d'acció col·lectiva ni proporciona la seguretat promesa, de manera que els serveis estatals desacrediten o entren en les lògiques establertes.

És aquí on volem introduir com influeixen totes aquestes qüestions descrites en el camp social, entès com una de les fites de la modernitat sòlida.

### 1.3. L'acció social i educativa en el marc actual

En el gresol de canvis estructurals del món contemporani, la concepció de l'acció social pateix les conseqüències de la modificació de la seva naturalesa. Aquest fet comporta, en les lògiques actuals, la pèrdua del seu valor tradicional d'ús i la seva conversió en un valor de mercat. Així doncs, l'acció social, a l'igual d'altres elements vinculats a la tradició moderna, com ara l'educació, se sotmet als avenços mercantilista i consumista, la qual cosa produeix certs buits quant a la seva legitimitat i fonamentació.

Hem optat per situar-nos en aquests buits per començar a pensar en les noves possibilitats de l'acció social i educativa. Es tracta de prendre una posició davant la novetat, tant si s'anomena postmodernitat com reafirmació de la modernitat o si s'entén com una mena de tornada a la premodernitat (Lyon, 2000). Sigui com sigui, el paper de les tecnologies de la informació i la comunicació, el lloc de les institucions encarregades de l'atenció social, l'esquema plural i fragmentat de la cultura, i les configuracions d'allò social descriuen un nou panorama del qual resulta impossible sostreure's.

Davant aquests reptes, l'acció social i educativa també ha de pensar i pensar-se, redefinir el paper que pretén jugar al món contemporani. La nostra aportació se circumscriu a un vèrtex del camp, al de l'acció social i educativa en l'àmbit de l'ocupabilitat, amb la mirada posada en les dificultats i en les possibilitats de navegar per aquesta modernitat líquida. No obstant això, ni un optimisme il·lús ni un pessimisme engegador guien els nostres rumbos. Hem intentat apropar-nos als paisatges actuals amb l'objectiu de descobrir què s'amaga darrere de la contemporaneïtat. Una convocatòria que, o bé es manega amb pressupòsits que pretenen totalitzar el seu valor i situar-la com a solucionadora dels problemes socials, o bé pretenen relativitzar-la i sotmetre-la als capricis del mercat. Les dues postures descarten que l'acció social i educativa es pugui reinscriure en el camp social afrontant uns reptes diferents.

Al llarg de tot aquest capítol hem ofert un marc respecte dels eixos socials contemporanis. El nostre propòsit d'emmarcar ha volgut notificar que l'acció social i educativa, en el seu compromís amb l'esdevenir social, ha de reactualitzar-se per afrontar els reptes, resignificar-se entorn dels nous encàrrecs i repensar-se entorn de les noves condicions. En aquest camí, procuren transitar les pròximes aportacions.

## 1.4. Bibliografia

- BAUMAN, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2000.
- BAUMAN, Z. *La sociedad individualizada*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2001.
- BAUMAN, Z. *En busca de la política*. Mèxic: FCE, 2002.
- BAUMAN, Z. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE, 2003a.
- BAUMAN, Z. *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI, 2003b.
- BAUMAN, Z. *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós, 2005.
- BOURDIEU, P. *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama, 1997.
- CASTELLS, M. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. II: *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza, 1998.
- CASTELLS, M. *La Galaxia Internet*. Barcelona: Areté, 2001.
- CEBRÍAN, J. L. *La red*. Madrid: Taurus, 1998.
- FITOUSSI, J. P.; ROSANVALLON, P. *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial, 1997.
- GARCÍA MOLINA, J. (2003). *Dar (la) palabra. Deseo, don y ética en educación social*. Barcelona: Gedisa, 2003.
- GARCÍA MOLINA, J. (2013). *Exclusiones: discursos, políticas, profesiones*. Barcelona: UOC, 2013.
- HIRT, N. (2003). *Los nuevos amos de la Escuela. El negocio de la enseñanza*. Madrid: Editorial Minor, 2003.
- KARSZ, S. (COORD.). *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa, 2004.
- LAVAL, C. *La escuela no es una empresa*. Barcelona: Paidós, 2004.
- LYON, D. *Jesús en Disneylandia: la religión en la posmodernidad*. Madrid: Cátedra, 2002.
- MARSHALL, T. H.; BOTTOMORE, T. *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial, 1998 [text original: 1950].
- MEIRIEU, P. H. *Frankenstein educador*. Barcelona: Laertes, 1998.
- MICHÉA, J. C. *La escuela de la ignorancia*. Madrid: Ediciones Acuarela, 2002.
- NÚÑEZ, V. *Pedagogía social: cartas para navegar en el nuevo milenio*. Buenos Aires: Santillana, 1999.
- NÚÑEZ, V. «La exclusión social, espada del Damocles contemporánea». *Pedagogía Social*, 6-7 (2001), p. 11-21.
- OBANDO, C. *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): un nuevo escenario para el desarrollo local de las comunidades* (tesi doctoral inèdita dirigida pel Dr. Jordi Riera). Barcelona: Universitat Ramon Llull, Càtedra UNESCO: 2007.
- ORGANITZACIÓ PER A LA COOPERACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC. *Understanding the digital divide* [en línia]. OCDE, 2001. <<http://www.oecd.org/pdf/m00002000/m00002444.pdf>>.
- ORTEU, X. *La construcción de itinerarios de inserción laboral*. Barcelona: Gedisa, 2007. (Pedagogía Social.txt).
- ROSANVALLON, P. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Manantial, 1995.

## Aspectes que cal tenir en compte per a l'acció social comunitària

SEGUNDO MOYANO

### 2.1. El camp social

El recorregut de les pràctiques en el camp social s'ha confós, en alguns casos, amb el d' altres pràctiques impregnades de les seves pròpies marques històriques. Com veurem, la significació i la implicació de les polítiques socials determinen mirades diferents sobre allò que podem anomenar acció social i educativa en el camp social. Sobre aquest concepte de camp social, convé matisar que l'elecció comporta posicionaments amb incidència en els efectes educatius i socials que es pretenen posar en marxa amb aquest tipus d'accions.

Així doncs, podríem estar utilitzant indistintament (així ho hem anat comprovant al llarg de la revisió bibliogràfica) els conceptes camp social o camp d'allò social. El fet d'haver-nos inclinat pel primer concepte respon, fonamentalment, a una opció teòrica i epistemològica que pretenem sostenir al llarg d'aquest text: creiem que camp social inclou aspectes del que s'ha anomenat camp d'allò social, referit aquest darrer concepte a les qüestions i pràctiques relacionades exclusivament amb les problemàtiques socials de les poblacions, sobretot amb relació a la pobresa.

En efecte, creiem que fins ara s'ha anat utilitzant camp social per assenyalar el constructe general, però sense incloure aquestes qüestions a què ens referíem. Per aquest motiu, precisament, es va començar a utilitzar camp d'allò social. Un primer intent d'assenyalar la incumbència d'inclusió d'aquestes pràctiques, produccions, relacions i altres constitutius d'un camp prové de Núñez, en utilitzar el concepte camp d'allò social ampli. Creiem que ha arribat el moment de fer servir camp social, incloent-hi així, també, l'específic de les problemàtiques com a inherents a allò social.

De la mateixa manera, la noció de *camp*<sup>5</sup> de la qual farem ús al llarg d'aquests paràgrafs és l'heretada de Pierre Bourdieu, que el defineix com un «univers social relativament autònom» (1997: 84) i en el qual convergeixen, alhora, una idea de camp com...

[...] un camp de forces, on la seva necessitat s'imposa als agents que s'hi han endinsat, i com un camp de lluites dins del qual els agents s'enfronten, amb mitjans i fins diferenciats segons la seva posició en l'estructura del camp de forces, contribuint d'aquesta manera a conservar o transformar la seva estructura. [BOURDIEU, 1997: 48-49.]

Així, aquesta noció de camp aplicada a allò social identifica un sector determinat de l'activitat social, definit per la producció, possessió i utilització específica de diferents posicions, recursos i relacions socials al voltant d'un nexa d'unió: el que s'ha anat anomenant *qüestió social*.

<sup>5</sup> Pierre Bourdieu proposa la noció de *camp* en diverses obres. Utilitzem aquí la que proposa a *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción* (1997), pel seu marcat caràcter social. Una altra aproximació es la que fa a *El oficio de científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad* (2003). Aquesta se centra en el camp científic i, si bé utilitza els mateixos termes i conceptes, especificant-ne el caràcter científic, ens ha semblat més convenient usar la terminologia de Bourdieu amb relació a l'espai social. Les definicions, però, no difereixen gaire les unes de les altres.



Precisament, entorn d'aquest concepte és on se situa l'especificitat actual del camp social. Tal com indica Rosanvallon (1995: 85) «la qüestió social es va desplaçar: es va passar d'una anàlisi global del sistema (en termes d'explotació, repartició, etc.) a un enfocament centrat en el segment més vulnerable de la població».

Això ha implicat una mena de simplificació de la visió àmplia i complexa que suposa la consideració del camp social en tant que estructura que contempla les condicions de vida o d'existència de la població. Segons el mateix autor, el gran fet social que ha dirigit aquest passatge ha estat el creixement de l'exclusió i la polarització de les atencions sobre aquest fenomen. En efecte:

[...] encara que s'hagi de considerar amb justa raó que aquesta [l'exclusió] constitueix el fenomen social fonamental en el nostre temps, no esgota la qüestió social. La justa denúncia de la pobresa i la misèria del món no ha de dispensar d'un enfocament més global de les tensions i contradiccions que travessen la societat. [ROSANVALLON, 1995: 86.]

Aquest reduccionisme en la consideració de la qüestió social ha suposat també, òbviament, una reducció del camp social, en què la convergència entre camp de forces i camp de lluites (en nomenclatura de Bourdieu) s'articula al voltant de l'oposició dins-fora que plantegen certes concepcions de l'exclusió. Això significa que el camp social se sotmet a una restricció de la seva activitat, en què les produccions, relacions i les accions es dirigeixen, gairebé de manera única, a sectors de població «detectats» i «significats» com a exclosos. No obstant això, reiterem, seguint Rosanvallon, que no es tracta d'obviar el paper crucial que juguen actualment els fenòmens d'exclusió, sinó d'evitar la polarització simplificadora d'una realitat més complexa i sotmesa a múltiples paràmetres d'anàlisi social.

D'aquesta manera, trobem en el camp social multiplicitat d'agents, sistemes, xarxes, institucions i relacions vinculades i sotmeses, d'alguna manera, a les reglamentacions i principis propis del camp. Conscients de l'amplitud d'aquesta qüestió i la complexitat de tractar-la en l'espai acotat d'un treball d'aquestes característiques, tan sols volem assenyalar, *grosso modo*, aquelles qüestions generals que conformen el camp social amb relació a l'objecte del nostre interès en aquest apartat: les pràctiques d'acció social i educativa en el camp social.

Les qüestions generals a què volem fer esment són:

- Si bé el sistema de serveis socials, orientat per les polítiques socials, ocupa el lloc d'allò públic en el camp social, no podem obviar la implicació d'altres camps, com ara l'educatiu, en parlar d'acció social i educativa. A tall d'exemple, algunes propostes inicialment pertanyents al camp social, com és l'atenció a alumnes d'estudis secundaris amb dificultats escolars, han estat assumides pel sistema educatiu. De la mateixa manera, des de fa molt poc temps es planteja l'entrada en els instituts de secundària de diferents professionals provinents de diferents camps, entre els quals el social: educadors socials, treballadors socials, infermers i psiquiatres.
- Pel que fa als agents, el camp social sempre ha tingut una peculiaritat compartida amb altres camps: la convivència en el mateix espai d'un cos professional i un cos voluntari. Si bé actualment hi ha un corrent de professionalització del camp social –havent-hi professions socials en què el voluntariat és escàs–, en el cas de les pràctiques socials i educatives seguim trobant una gran quantitat de voluntaris, cosa que significa una pobra aposta d'allò públic respecte a la intencionalitat formativa en les pràctiques.
- De la mateixa manera, tot i que hi ha un cos format per a la pràctica educativa en contextos socials (per exemple, l'educador social) seguim trobant una tendència a pensar que qualsevol professió social està capacitada per exercir un treball educatiu amb les poblacions a les quals atén. En trobem un exemple en els repartiments de diferents equips d'atenció social, compostos per psicòlegs, treballadors socials, pedagogs i educa-

dors socials, en què la tendència actual és la de dividir el nombre de casos pel nombre de professionals, independentment de les tasques pròpies de cada professió. Si bé s'intenta armar propostes de treball interdisciplinari, el gran volum de casos i l'escàs nombre de professionals i equips ho dificulta.

- D'altra banda, propostes de marcat caràcter local han apostat per l'establiment de xarxes de treball, entenent que els desafiaments de l'actualitat requereixen un treball en xarxa entre les diferents instàncies i agents involucrats en el camp social.<sup>6</sup>
- Les institucions pertanyents al camp social, amb encàrrecs que contemplen aspectes educatius i formatius, tenen uns recorreguts històrics en què l'educació no ha estat l'eix central. Pràctiques com ara l'atenció a la infància i l'adolescència en els serveis socials d'atenció primària, els equips d'atenció especialitzada, els trajectes d'inserció laboral, les propostes de participació ciutadana... i altres pràctiques susceptibles d'un treball educatiu i social contemplen aquesta doble dimensió; i és important tenir-la en compte, per tal de donar valor a ambdues.
- En el camp social cohabituen múltiples disciplines amb els seus propis interessos i amb diferents relacions de poder respecte de la producció de discurs. Així mateix, i segons es desprèn de les aportacions de Bourdieu, parlar de camp inclou la ruptura de l'ideal de l'homogeneïtat i del treball en la mateixa direcció. D'aquesta afirmació es dedueix que el camp social s'estructura també al voltant de diverses posicions paradigmàtiques, de manera que parteix de diferents pressupostos epistemològics i configura models d'aplicació diferents. Això té una influència directa en els efectes de les pràctiques que es duen a terme.

Convenim, llavors, que en el camp social conflueixen diferents pràctiques. En aquest supòsit, la confluència d'aquestes pràctiques posa de manifest les seves particularitats, tot i que també emergeixen interseccions i territoris de frontera. Pel que fa a aquestes interseccions, és clau contemplar la connexió necessària de les diferents pràctiques socials, establint els dispositius necessaris per coadjuvar en el marc dels nous reptes socials que plantegen aquests temps d'incertesa.

Entre aquests reptes hi ha la generació d'efectes d'inclusió, promoció i circulació social dels subjectes que són atesos. Davant aquesta perspectiva, suposa un veritable desafiament i un exercici de compromís ètic la renovació i posada en primer pla del substrat socioeducatiu de les pràctiques actuals d'acció social comunitària.

## 2.2. El lloc de l'acció social i educativa en les polítiques socials

El recorregut contemporani de les pràctiques en el camp social ha anat unit, al nostre país, als serveis socials. Tal com indica Montagut (1997: 187-188), hi ha dues accepcions clarament diferenciades a l'hora d'abordar la qüestió dels serveis socials. D'una banda, remet, en un sentit ampli, a «aquell conjunt d'activitats i prestacions que comprenen la sanitat, la seguretat social, l'educació, l'habitatge, polítiques d'ocupació i serveis personals -o serveis socials, en sentit estricte-», per la qual cosa, els serveis socials equivaldrien a política social.

En canvi, el sentit estricte dels serveis socials...

<sup>6</sup> Entre aquestes propostes, convé subratllar el treball realitzat fins al moment pel projecte Interxarxes, promogut per l'Ajuntament de Barcelona en el districte de Nou Barris. Aquesta proposta intenta articular les accions dels diferents professionals, entitats, associacions i serveis públics implicats en el treball amb la infància i l'adolescència. En el projecte participen escoles primàries i infantils, centres de recursos, els educadors socials dels barris, treballadors socials, instituts de secundària, psicòlegs, psicoanalistes, serveis de salut mental, centres d'oci i temps lliure, etc.

[...] es refereix als àmbits de cobertura d'aquelles polítiques que atenen problemàtiques ja sigui amb determinades necessitats individuals com, per exemple, serveis a la infància, l'adolescència, la vellesa, les deficiències, les drogodependències, o amb problemàtiques que presenten determinats col·lectius, per exemple, situacions de pobresa, de marginació o de problemes ètnics, i totes aquelles necessitats d'assistència que se'n deriven.

Amb aquesta doble accepció juga l'actualitat de les polítiques, els serveis i les institucions socials, que, per una banda, s'inclou en l'accepció de política social, però, per l'altra, en l'estructuració i sistematització de la política social, l'atenció a població amb dificultats socials pertany als serveis socials en sentit estricte. Aquestes significacions no tindrien més importància si no fos pels efectes socials que la seva consideració pot establir.

Sens dubte, ens trobem, en termes històrics, amb una complexa trajectòria de claroscurs en què l'atenció social s'ha sostingut sobre posicions filantròpiques i benefactores, o bé sobre postures criminalitzadores i repressores dirigides a unes poblacions concretes, aquelles que han estat apartades dels trajectes socials establerts com a normalitzats.

Tornem, per un moment, de nou a la consideració de l'acció social i educativa en les polítiques socials actuals. Indicàvem les dues accepcions que Montagut atorga als serveis socials (com a política social i com a atenció a les problemàtiques socials). En el cas espanyol, ens trobem amb una política social que, lluny d'incloure qüestions socials en un sentit ampli, ha reduït les seves accions polítiques a l'atenció de grups socials determinats. Entre aquests grups hi ha els individus amb dificultats per accedir al mercat laboral, per exemple.

Aquesta concepció reductora de la política social ha obert una bretxa important entre els serveis socials i la resta de prestacions, entre les quals hi ha la formació. Aquest fet, lluny de significar només una qüestió organitzativa de l'Estat, respon a una concepció determinada de les polítiques socials. Aquestes han acabat convertint-se en polítiques compensadores, assistencials i atenuants, allunyades d'una consideració política de les situacions que atenen. La protecció social, des d'aquesta clau, és una qüestió intrínseca a la política social. No suposa tan sols una problemàtica aïllada, sinó que no podem entendre-la separada de la concepció d'un Estat social i democràtic de Dret, «una de les característiques del qual és la importància que hi ocupa la Política Social» (Perdomo, 1986: 286). El marc constitucional que neix el 1978 promulga una política social com a garant de la justícia i la igualtat social de tots els ciutadans. No obstant això, tot i el canvi de rumb que opera en la seva consideració política, la seva implementació segueix contenint moltes de les marques de les polítiques assistencials i benefactores d'èpoques passades.

Vistes aquestes conseqüències, es fa evident que els serveis socials, en sentit estricte, són els que marquen la pauta de les polítiques socials actuals. Una mena de separació entre allò «que és per a tota la població» i allò «que és per a certs sectors d'aquesta». Aquesta sectorització ha suposat, per tant, estigmatitzar el desenvolupament de les pràctiques socials i, en conseqüència, els professionals encarregats de dur-les a terme.

L'emergència de pràctiques, com ara les de l'educació social, en el camp dels serveis socials ha obert una porta en termes d'aportació d'una mirada educativa a les qüestions socials. Una oportunitat d'afegir un plus que distancii els elements estigmatitzadors i dirigeixi els seus objectius cap a l'horitzó de la promoció cultural dels individus que atén. Treballar en sentit contrari significa posar més llenya al foc, una dinàmica que, com hem vist, ha acompanyat el camp social al llarg de la seva història.

### 2.3. L'acció social comunitària

Possiblement, parlar d'acció social comunitària és el mateix que parlar d'acció comunitària, de treball comunitari. Aquests dos conceptes estan més arrelats a la nostra realitat, i hi ha



una abundant producció bibliogràfica que es reflecteix en les pràctiques socials. En ocasions, la inclusió de més adjectius en la proposta d'accions tan sols té el propòsit d'accentuar-la. És a dir, parlem d'accions socials vinculades a polítiques socials específiques, en què la paraula *comunitària* assenyalava una qüestió metodològica, una manera de fer les coses, de dur a terme les accions. Per tant, seria totalment plausible evitar el terme *comunitària*. El fet de mantenir-lo respon a la iniciativa de fer palès el valor de l'acció comunitària com a plantejament intrínsec a les accions que es volen emprendre respecte de les qüestions d'ocupabilitat que impregnen aquestes pàgines.

Per tal de poder dibuixar el panorama que convoca a mantenir la concepció metodològica de l'acció social comunitària, intentarem assenyalar alguns -els que creiem més importants- dels aspectes que la conformen i que fan que sigui una possibilitat d'incloure formes diferents d'apropar-nos al treball per a la millora de l'ocupabilitat en el marc del Programa Òmnia:

### Acció i no-intervenció

L'acció remet a l'acte, a la intencionalitat i a la possibilitat de fer. *Acció*, doncs, és el nom corresponent al verb *fer*, i per això la nostra elecció davant d'altres substantius que hegemonitzen la denominació de l'activitat social, sobretot el d'intervenció. Les dues paraules són utilitzades, indistintament, per anomenar el fet. Podem dir que *acció* al·ludeix d'una manera més precisa a l'exercici d'una activitat, al treball, a la tasca plantejada, a l'acte; *intervenció*, en canvi, suggereix alguna cosa més relacionada amb la intromissió, la inspecció o el control, tenint en compte usos habituals del terme (com, per exemple, en el discurs militar o en el discurs quirúrgic). En el camp social en què transitem s'ha utilitzat amb certa assiduitat el segon terme, sobretot en l'exercici de les funcions del treball social, en usar *intervenció social* per descriure les accions pròpies de la professió.

Sorpren -si és que això és possible- que en els projectes institucionals o en les referències al treball de les institucions, majoritàriament s'utilitza *intervenció social* o *intervenció socioeducativa*. La decisió de fer valer l'expressió *acció social*, -*acció social comunitària*, en aquest cas té a veure amb la intenció d'aquestes institucions i l'interès que tinguin a produir efectes socials i en l'exercici de la transmissió de continguts socials culturals que habilitin socialment.

### El que és comunitari en l'acció social i educativa

Com hem assenyalat anteriorment, el pes d'allò que és comunitari en el plantejament d'aquest text rau en la possibilitat metodològica. És a dir, l'acció comunitària en la seva dimensió metodològica estableix certes pautes de treball i engageja diferents dispositius que l'acullen. En aquest sentit, incloure aquesta perspectiva alimenta una manera diferent d'articular les possibilitats de treball en el marc del Programa Òmnia. Per una banda, la classificació habitual del treball social i educatiu contempla la diferenciació entre el treball individual, el treball grupal i el treball comunitari. El primer com a referència explícita al treball que es fa de manera particular amb cada un dels individus atesos, ja sigui l'orientació laboral, la tasca d'inserció o l'atenció formativa necessària. En el cas del treball grupal, el nucli potencial de la tasca que es desenvolupa és el grup d'individus, i s'hi poden establir dinàmiques que permeten intercanvis d'experiències i recerques conjuntes amb el propòsit de trencar certs aïllaments i de potenciar habilitats col·lectives, així com d'obrir la possibilitat d'iniciar processos formatius comuns.

Per la seva part, el treball comunitari amplia la perspectiva individual i grupal, i hi incorpora l'element col·lectiu des d'una mirada territorial, de manera que fa una obertura cap allò social, cap a les possibilitats socials en altres institucions, en altres xarxes, en altres trànsits. D'algun manera, estem plantejant, en efecte, que el treball comunitari configura una am-

plitud metodològica dirigida a operar canvis i millores en la circulació social dels individus atesos. Així doncs, convé ressaltar que l'acció social comunitària no inhabilita el treball individual i grupal. Ans al contrari, s'hi afegeix amb la intenció de fer més efectives les accions socials i educatives que es duen a terme en un servei, un programa, un projecte o una institució. En definitiva, l'acció social suposa un intent de situar el subjecte en el món que l'envolta.

Finalment, un altre aspecte per tenir en compte recau en la consideració reduccionista d'entendre allò comunitari en una concepció excessivament laxa, una mena de calaix de sastre on s'inclou tot allò que no es treballa individualment o de manera grupal. O bé, que allò comunitari és una manera de bloquejar l'oferta formativa particular a cada individu. Sens dubte, són riscos que cal tenir en compte.

## La dimensió del territori

A més de la configuració física que inclou parlar de territori, aquest també es configura com a espai simbòlic de trànsits socials, culturals i laborals. Les configuracions socials actuals fan que l'aspecte territorial esdevingui alguna cosa més que l'entorn quotidià de l'individu atès en el camp social. No obstant això, en ocasions desestimem les possibilitats de la proximitat en tant que és un espai habitual i conegut. Possiblement, un alt grau de coneixement d'allò proper pot facilitar línies d'inclusió, però també habilita formats de treball per fora de la institució. És a dir, pensar maneres de treballar que es fonamentin en el treball continuat amb altres institucions, serveis i programes. Per a aquesta fita és necessari no tan sols el coneixement sinó també la implicació dels agents professionals a articular aquestes xarxes, a alimentar els treballs comuns i a fer operatives les possibilitats presents i futures.

Com hem plantejat a l'inici d'aquest text, recuperant les aportacions de Bauman sobre la idea de comunitat, i tenint en compte que la seva definició inclou la dimensió territorial i la dimensió identitària, cal estar alerta per tal de sotmetre l'acció social comunitària en un eix de treball tancat. És a dir, incloure la dimensió comunitària en el treball social i educatiu no ha de suposar tancar les possibilitats de circulació social del subjecte. Més aviat, la mirada hauria de poder dirigir-se a com relacionar la proximitat amb la llunyania, a cercar maneres de relació amb allò proper que possibilitin també recórrer altres trajectes. Entendre el sentiment de pertinença a un territori exclusivament des d'una perspectiva identitària inhabilita processos socials amplis que permeten al subjecte recorreguts nous i desconeguts.

## L'apoderament des de l'acció social comunitària

Un dels conceptes que darrerament més es lliga als plantejaments de la dimensió comunitària de les accions socials i educatives és el de l'*apoderament*.

Del concepte *apoderament* (traducció literal del terme anglès *empowerment*) es contemplen diferents fonts de procedència. S'utilitza en el camp empresarial, però també cada vegada amb més profusió en el camp del desenvolupament social, el treball amb la pobresa i dins algunes organitzacions feministes. L'apoderament s'entén de diferents maneres, encara que fonamentalment es concreta en les accions dutes a terme per enfortir (donar poder, el que significa donar o agafar poder) individus i comunitats amb la finalitat d'augmentar el seu poder sobre els recursos i les decisions que afecten les seves vides. A partir dels anys seixanta i setanta del segle xx, des dels enfocaments participatius impulsats per la pedagogia freiriana i l'educació popular, aquest concepte es va incorporant al llenguatge, entre d'altres, del camp social.

Com passa amb tots els conceptes, hi ha possibilitats de treball a partir de la seva presència en el llenguatge, però alhora també hem de poder ser-ne conscients dels límits. Entre les primeres hi ha la possibilitat de construcció d'eixos que permetin elaborar una posició col·lectiva,

apostar pel valor individual i social, i establir els punts clau del que significa el reconeixement d'aquest posicionament. De la mateixa manera, entre els límits, hi ha el risc de convertir el concepte d'apoderament en un element més de la sèrie de paraules i conceptes repetitius que acaben fixant sentits i estalviant-nos les anàlisis constants que hem de fer com a professionals en el camp social. És el risc de caure en la indefinició i la vaguetat. I això té incidència directa en les possibilitats esmentades.

Així doncs, convé aturar-se en la posició professional, sobretot delimitant els elements sobre els quals se sustenta aquesta posició, per tal de no confondre l'apoderament de l'individu amb la tasca que ha de realitzar; aquest apoderament més aviat ha de ser un efecte possible de les accions que es duen a terme. En aquest sentit, la posició professional ha de tenir en compte quin lloc està ocupant actualment el professional en el camp social.

Per tant, l'establiment de llocs comuns, d'objectius i projectes de futur, suposa una valoració i un reconeixement propis que permeten créixer, també, com a col·lectiu. En definitiva, es tracta de construir en una mateixa direcció. Cal aclarir que aquest procés de construcció no significa que no es contempli la particularitat, l'especificitat, els territoris i les problemàtiques socials concretes.

### La necessitat d'un model d'acció social comunitària

L'especificitat de l'encàrrec social del qual són valedors els punts Òmnia està centrada en l'atenció i la formació de ciutadans en l'àmbit de les TIC. Al nostre entendre hi ha territoris fronterers en aquestes pràctiques: d'una banda, les pràctiques estrictes que es desprenen de l'encàrrec de formació en l'àmbit de les TIC; de l'altra, aquelles possibles pràctiques destinades a la millora de l'ocupabilitat dels ciutadans mateixos. Totes dues poden ser funcions de la institució, encara que convé diferenciar-les perquè no s'acabin supeditant les unes a les altres.

Tots els aspectes que hem anat incorporant, amb la finalitat de tenir-los en compte en la posada en marxa d'accions socials comunitàries, poden tenir diferents lectures i fins i tot suposar controvèrsies. És a dir, la seva composició mateixa està supeditada a una posició particular, a una manera d'entendre i fer les coses. És per aquest motiu que pensem que la millor forma és la construcció d'un model d'acció social comunitària.

En aquest sentit, l'articulació entre el cos teòric i l'aplicació pràctica genera l'establiment d'un model. En aquesta articulació, en aquest model, és per on transitarem a partir d'ara. Aquesta observació és subjacent de l'interès per desplegar la complexa combinatòria dels constructes teòrics i les seves aplicacions pràctiques. És a dir, en la pràctica social i educativa és on s'evidencien les opcions teòriques, les sabudes i les ignorades; conflueixen posicions particulars, dites i no dites; apareixen paradoxes, enigmes, sorpreses; s'intercalen temps i espais diversos; sorgeixen imprevistos, imprecisions, dubtes i interrogants; però també hi ha fugides i dimissions; transiten recerques; es donen possibilitats; es produeixen trobades i desacords... En definitiva, en la pràctica social i educativa s'esdevé l'acció. Per la qual cosa allò incalculable, allò imponderable i allò sorprenent de l'acció social i educativa es posa de manifest en la pràctica.

Les accions socials i educatives específiques que s'han de dur a terme en un servei o en un projecte tenen l'objectiu de crear obertures cap a la possibilitat d'aprehendre allò cultural. Amb aquesta intenció, operen límits que s'articulen al voltant dels mateixos elements que configuren el model d'aplicació pràctica.

En cada un dels capítols següents donarem compte de la proposta d'un model d'acció social i educativa, amb les seves maneres particulars, amb els seus intersticis, amb les seves contradiccions, els seus límits, amb les acotacions a què, en ocasions, ens obliguen les definicions.

No obstant això, ens sembla oportú assenyalar alguns arguments generals amb relació a la sistematització que proposem:

- a) Els elements configuratius d'un model d'acció social i educativa –a manera de xarxa teòrica– s'interrelacionen, limiten (tot i facilitar obertures), expliquen alguna cosa assumint la seva incapacitat per poder explicar-ho tot.
- b) Aquesta noció de xarxa teòrica suposa que cadascun dels elements reenvia a la resta. En aquest sentit, s'observarà que en el moment de comentar cada element és inevitable referir-nos a la seva relació amb els altres. De la mateixa manera, qualsevol modificació o alteració d'un element repercuteix en la resta dels elements.
- c) Aquesta construcció no suposa un marc teoricopràctic definitivament tancat, sinó que opera en termes de xarxa teòrica, de manera que ens referim a un model subjecte als canvis espacials i temporals, desplegat en un marc social i històric concret, i definit respecte a un camp d'aplicació.

Una praxi desvinculada dels cossos teòrics suposa, d'alguna manera, una aproximació als vaivens de les polítiques socials actuals. És a dir, despullada de les produccions teòriques, de les aportacions epistemològiques i de l'anàlisi i crítica dels models vigents. Sense un utilitatge mental, és molt possible que siguin les lògiques del control social les que exerceixin aquest paper i acabin configurant el professional com un simple operari que executa objectius i planificacions configurades prèviament.

En efecte, l'articulació entre teoria i pràctica, entre cos teòric i aplicació pràctica, genera la possibilitat d'establir un model. En el nostre cas, models d'acció social comunitària. Aquest camp d'aplicació, aquest model, requereix preveure els elements següents:

- *L'agent de l'acció social i educativa* és aquell professional que té l'encàrrec social de dur a terme accions en diferents marcs institucionals, obrint «la possibilitat d'accés a nous llocs en allò social i allò cultural, propiciant la connexió (o, si escau, la reconexió) en les xarxes de la societat d'època» (Núñez, 1999: 43). Si pensem l'agent com un «passador de cultura» (Meirieu, 1998: 134), podem considerar-lo amb relació al saber de la funció que ha d'exercir, i també al saber sobre allò que ha de transmetre.
- *El subjecte de l'acció social i educativa* s'entén com «aquell subjecte humà disposat a adquirir els continguts culturals que allò social li exigeix, en un moment donat, per integrar (accedir, romandre, circular, a la vida social normalitzada)» (Núñez, 1999: 46). Així doncs, la consideració del subjecte ens distancia, en un primer moment, de posicions actuals que focalitzen el treball social i educatiu a partir d'una «sectorització social», i recupera, en un segon moment, la possibilitat de construir un lloc perquè cada subjecte pugui arribar a ocupar-lo, independentment de l'assignació social que, per diferents motius, el supedita a recórrer un trajecte ja dissenyat. Des d'aquesta visió, el subjecte és una construcció simbòlica resultat d'«operacions d'atribució, paraula i acte» (García Molina, 2003: 199).
- Els *continguts de l'acció social i educativa* es refereixen a les orientacions de les accions en termes de la transmissió i l'adquisició de recursos culturals valuosos que promoguin processos de socialització d'acord amb l'època. La transmissió dels béns culturals, dels patrimonis culturals, dels aprenentatges acumulats al llarg de l'esdevenir humà requereixen una selecció (sempre incompleta) perquè el subjecte els pugui utilitzar, reutilitzar o rebutjar si arriba el cas.
- Les *metodologies de l'acció social i educativa* fan referència a «l'estudi, la invenció i la creació d'orientacions, tècniques, recursos i materials que faciliten l'aprenentatge del subjecte» (García Molina, 2003: 142). Anteriorment, hem assenyalat la necessitat d'articular el treball individual, el grupal i el comunitari per tal d'introduir possibilitats d'adquisició del subjecte.

- Els marcs institucionals de l'acció social i educativa s'assenyalen com a marcs normatius on s'exerceixen les propostes. Aquests marcs s'amplien, es diversifiquen i es transformen en el cas de les pràctiques d'acció social comunitària, en incorporar institucions socials que, tradicionalment, no han albergat sistemàticament el treball social i educatiu (residències, llars, serveis socials, punts d'orientació...) i en proposar nous espais susceptibles d'accions educatives (centres socials, d'oci, artístics, la ciutat...).

## 2.4. Bibliografia

- BAUMAN, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2000.
- BAUMAN, Z. *La sociedad individualizada*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2001.
- BAUMAN, Z. *En busca de la política*. Mèxic: FCE, 2002.
- BAUMAN, Z. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE, 2003a.
- BAUMAN, Z. *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI, 2003b.
- BAUMAN, Z. *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós, 2005.
- BOURDIEU, P. *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama, 1997.
- BOURDIEU, P. *El oficio de científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Barcelona: Anagrama, 2003.
- CASTELLS, M. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. II: *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza, 1998.
- CEBRIÁN, J. L. *La red*. Madrid: Taurus, 1998.
- FITOUSSI, J. P.; ROSANVALLON, P. *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial, 1997.
- GARCÍA MOLINA, J. (2003). *Dar (la) palabra. Deseo, don y ética en educación social*. Barcelona: Gedisa, 2003.
- GARCÍA MOLINA, J. (2013). *Exclusiones: discursos, políticas, profesiones*. Barcelona: UOC, 2013.
- HIRT, N. (2003). *Los nuevos amos de la Escuela. El negocio de la enseñanza*. Madrid: Editorial Minor, 2003.
- KARSZ, S. (coord.). *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa, 2004.
- LAVAL, C. *La escuela no es una empresa*. Barcelona: Paidós, 2004.
- MARSHALL, T. H.; BOTTOMORE, T. *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial, 1998 [text original: 1950].
- MEIRIEU, P. H. *Frankenstein educador*. Barcelona: Laertes, 1998.
- MONTAGUT, M. T. *Política Social*. Barcelona: Ariel, 1997.
- MICHÉA, J. C. *La escuela de la ignorancia*. Madrid: Ediciones Acquarela, 2002.
- NÚÑEZ, V. *Pedagogía social: cartas para navegar en el nuevo milenio*. Buenos Aires: Santillana, 1999.
- NÚÑEZ, V. «La exclusión social, espada del Damocles contemporánea». *Pedagogía Social*, 6-7 (2001), p. 11-21.
- OBANDO, C. *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): un nuevo escenario para el desarrollo local de las comunidades* (tesi doctoral inèdita dirigida pel Dr. Jordi Riera). Barcelona: Universitat Ramon Llull, Càtedra UNESCO: 2007.
- ORGANITZACIÓ PER A LA COOPERACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC. *Understanding the digital divide* [en línia]. OCDE, 2001. <<http://www.oecd.org/pdf/m00002000/m00002444.pdf>>.
- ORTEU, X. *La construcción de itinerarios de inserción laboral*. Barcelona: Gedisa, 2007. (Pedagogía Social.txt).
- PERDOMO, J. G. «Asistencia social y beneficencia: evolución, situación actual y perspectivas». A: diversos autors. *Cuatro siglos de acción social en España*. Madrid: Siglo XXI, 1986.
- ROSANVALLON, P. *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Manantial, 1995.



## De l'ocupació a l'ocupabilitat / la il·lusió de l'ocupabilitat: alguns interrogants sobre la seva lògica actual

ELSA SANTAMARÍA

Per què es posa tant d'èmfasi en l'ocupabilitat en el context actual? Quin sentit s'està donant a l'ocupabilitat? Com s'està posant en pràctica la millora de l'ocupabilitat? I a través de quins mecanismes? Aquestes són algunes de les preguntes que donen peu a la revisió sobre l'ocupabilitat que fem en aquest capítol, analitzant-ne l'emergència en els discursos i els seus principals efectes en la mesura que sotmet a debat les claus del context socioeconòmic actual.

Per donar respostes a aquestes qüestions ens cal transitar una sèrie de llocs pels quals les ciències socials preocupades pel treball i, més en concret, per l'ocupació ja han passat, com ara per la tasca de mostrar el paper que té l'ocupació en les nostres societats i fer-ne visibles les conseqüències. Així mateix, haurem de passar per altres qüestions en procés d'estudi i més controvertides com són, entre d'altres, trobar un diagnòstic fiable sobre el que està passant amb l'ocupació avui i comprendre els processos d'inserció laboral actuals.

La prioritització de l'ocupabilitat es fonamenta en una doble convicció: per una banda, que l'ocupació és un bé escàs i que per accedir-hi i mantenir-la es requereix una aptitud d'adaptació i aprenentatge constant per poder enfrontar els canvis en els continguts i en les modalitats de treball; i, per l'altra, que són les persones que volen treballar les qui tenen encomanada la tasca de «fer-se ocupables». Alhora, també es reconeix que a causa d'unes condicions socials i culturals determinades hi ha certs col·lectius que tenen més dificultats per inserir-se i desenvolupar-se laboralment. De manera que el tema de l'ocupabilitat no és una qüestió que es redueixi exclusivament a l'àmbit del mercat laboral, sinó que apel·la directament a capacitats i aptituds individuals, i també té els seus vincles amb els àmbits educatiu, familiar i comunitari.

Des d'aquest plantejament, aquest capítol desenvolupa, des d'una metodologia analítica i crítica, una aproximació a la categoria d'ocupabilitat i als significats que conté. En persegueix la comprensió i la valoració del sentit que té en l'actualitat, així com l'evolució i abast en diferents esferes (ideologies, discursos i pràctiques) en les quals es manifesta l'enfocament de l'ocupabilitat.

Com a objectiu últim d'aquesta anàlisi ens proposem mostrar les implicacions de l'enfocament sobre l'ocupabilitat que prevalen avui dia per poder entreveure'-hi alternatives i extreure'n línies de millora en el tractament. Podem avançar que l'ocupabilitat necessita una revisió i actualització que li permeti ser útil i eficaç en el moment actual, i més encara en el context de crisi en què ens trobem. És d'esperar que allò que està passant sigui que l'actuació mitjançant polítiques d'ocupació resulti necessària però no suficient per assolir els objectius de l'ocupabilitat, i que, per tant, es requereixin polítiques vinculades a altres àmbits (educatius, familiars, comunitaris, socials) per poder obtenir els resultats desitjats.

### 3.1. L'ocupació i la seva crisi en el capitalisme contemporani

L'ocupació, eix central de les societats salarials modernes, es va instituir com la font principal d'integració social. Avui encara es manté aquesta creença, però amb el pas del temps s'ha anat erosionant el seu paper integrador i la seva centralitat social. Una bona part de la societat sempre ha estat exclosa de l'ocupació (pobres, marginats, etc.) i una altra ha estat relegada a un segon pla dins del mercat laboral, formant, en termes marxistes, una mena d'exèrcit de reserva. Actualment, davant la crisi de l'ocupació, una altra bona part de la societat que abans caminava cap a la integració, sembla condemnada a l'exclusió; ens referim a l'extensió de fenòmens com el que identificava Castel fa anys en la societat francesa, el fenomen de la desestabilització dels estables (Castel, 1997), i al declivi de les classes mitjanes (Gaggi i Narduzzi, 2006), així com a l'augment dels treballadors pobres.

Les transformacions econòmiques, demogràfiques i tecnològiques recents modelen una part fonamental dels factors d'exclusió social, amb característiques i dinàmiques diferents, més mòbils i fluides que abans. En l'àmbit laboral, nous mecanismes de segregació social han anat prenent cos i sent considerats com a significatius a l'hora d'impedir o dificultar a les persones l'accés al mercat de treball.

#### L'ocupació: mecanisme d'integració i d'exclusió

Partim de la concepció clàssica del mercat de treball en el qual ha dominat un tipus de treball concret: l'ocupació assalariada. L'ocupació assalariada és un tipus de treball molt particular, en el qual tradicionalment hi havia un contracte formal, estava regulat i protegit, i era més o menys estable, especialment en la vida laboral dels homes adults.

La participació en el mercat de treball a través de l'ocupació assalariada va aconseguir, no sense dificultats ni sense lluites socials de gran envergadura, assegurar l'accés regular als drets i a les garanties socials bàsiques. Des de mitjan segle XIX, juntament amb el sorgiment dels moderns estats nacionals i industrialitzats a Occident, el moviment obrer, primer, i el sindical, després, van anar guanyant batalles que van millorar les degradades condicions de vida dels treballadors. En aquest procés, l'ocupació ha suposat una transformació històrica del treball i l'ha dotat d'estatut amb garanties no mercantils: salari mínim, seguretat social, etc. Mentrestant, altres treballs, com ara el treball domèstic, van quedar al marge de la regulació i dels drets laborals. Per aquesta i altres raons, l'ocupació constitueix un nivell d'inclusió laboral superior al del treball en les nostres societats occidentals.

L'ocupació -i per extensió el mercat de treball- ha estat considerada fins fa poc el principal o gairebé l'únic mecanisme d'integració social. Encara més, les polítiques de protecció i assistència estaven basades, o almenys vinculades, a l'ocupació. Les garanties socials i de benestar es repartien en funció dels vincles que les persones tenien en l'esfera de mercat. Al llarg del segle XX, la major part dels països europeus van desenvolupar esquemes de protecció social destinats a protegir els seus ciutadans davant del que en cada moment es considerava que eren els principals riscos socials (pobresa, atur, etc.). Aquesta cobertura de riscos es troba en l'origen de l'aparició dels sistemes de seguretat social en la major part dels països d'Europa occidental.

Això ha donat lloc al que alguns autors han denominat *ciutadania laboral* (Alonso, 2007: 217-223), coincidint amb l'expansió dels estats del benestar després de la Segona Guerra Mundial. La seguretat d'una feina i un salari van constituir les principals vies d'accés als drets de ciutadania. L'expansió del consum de masses, basada en el comerç creixent i la redistribució estatal, va fer creure en la utopia de la plena ocupació i de creixements salarials progressius. Aquest esquema s'assentava, a més, en una família estable al voltant del baró

cap de família, que portava un salari, i mantenia l'estatus de mestressa de casa per a la dona, única proveïdora de les cures al si de la llar (Esping-Andersen, 1993).

Per tant, totes aquelles persones o grups que trobaven dificultats en l'accés al mercat de treball o les que per diferents motius quedaven fora o eren expulsats del mercat de treball i de la «norma social d'ocupació» (Prieto, 1997), han patit i pateixen amb una intensitat molt més gran els processos d'exclusió. Per «norma social de l'ocupació» s'entén la norma comunament acceptada de justícia social. Aquesta norma és la que determina quina és l'ocupació de referència. En són elements constituents, d'aquesta norma: que l'ocupació sigui de durada indefinida, amb un salari mínim «suficient», una jornada laboral compacta i regular i un sistema adequat de cobertures socials.

El cas de les dones és clar en aquest sentit: la seva particular relació amb el mercat laboral ha provocat durant molt de temps que l'accés a drets i garanties socials no passés per la seva participació en el mercat laboral (de baixa en molts casos, i intermitent i informal, en d'altres) ni pels seus treballs en l'esfera familiar. Els seus drets i garanties socials arribaven per la participació dels seus marits en l'ocupació (el model *breadwinner* o «sustentador de la família»).

De manera que els elements bàsics de protecció davant de l'exclusió han estat tradicionalment la *feina* i la *família*. I aquesta última, amb una rellevància més gran en els països mediterranis o del sud d'Europa, amb un model de família extensa amb una capacitat protectora alta (Flaquer, 2004; Moreno, 2004), en la qual es creen ajudes, suports i cooperacions que solucionen i protegeixen de l'exclusió els seus membres, més enllà fins i tot dels que formen el nucli de la parella amb fills. La intervenció del estat va ser més tardana, en un principi l'estat del benestar només intervenia en cas d'algun «accident vital» o esdeveniment puntual que portés a situacions de dificultat i pobresa. La seva intervenció era una ajuda de mínims, en molts casos, limitada i amb un enfocament clarament assistencialista.

L'ocupació, a més de ser la font bàsica d'ingressos de les persones i el mitjà per aconseguir protecció i garanties socials, també constitueix un mecanisme d'articulació de relacions socials. Per això, la manca o la precarietat en l'ocupació tenen efectes en termes d'exclusió social, que van més enllà de la qüestió estrictament econòmica.

Una de les anàlisis d'aquesta situació més interessants l'hi devem a Robert Castel (1997). Aquest autor distingeix tres punts fonamentals del que considera la «nova qüestió social»: la desestabilització dels estables, la instal·lació de la precarietat i la manifestació d'un dèficit de llocs ocupables en l'estructura social (la posició dels supernumeraris inocupables). Aquests processos donen lloc a un moviment invers al que va conquerir la societat salarial: l'estabilitat laboral que generava equilibri i estabilitat social de bona part de la població s'està enfonsant a passos de gegant.

Robert Castel es basa en la hipòtesi d'un doble eix d'integració: d'una banda, l'ocupació i, de l'altra, la densitat de les relacions familiars i comunitàries. Sobre aquest fonament, assenyala una divisió en tres espais socials en els quals es distribueixen els riscos d'exclusió social de forma desigual:

- Zona d'integració (persones que tenen una ocupació estable i suports de sociabilitat força sòlids).
- Zona de vulnerabilitat (ocupació precària i situacions relacionals inestables o de certa fragilitat).
- Zona d'exclusió (expulsió de l'ocupació i aïllament social).

Amb aquesta metàfora espacial, allò que ens il·lustra Castel és que els individus basculen d'unes zones a unes altres en un procés en el qual la relació amb el mercat laboral i els llaços



socials i familiars té un pes important. Evidentment, no hi ha correlació automàtica entre els eixos, és a dir, la pèrdua de posicions en un dels eixos no implica la pèrdua en l'altre, però sí que indica més dificultats per mantenir-se fora de les zones de vulnerabilitat i d'exclusió.

En aquest sentit, «la nova qüestió social» que assenyala Castel, fruit de les transformacions socioeconòmiques descrites, parla d'una distància cada vegada més gran entre la zona d'integració i la zona de vulnerabilitat i d'exclusió. És més, alhora que augmenta qualitativament el poder i la comoditat dels grups integrats, augmenta quantitativament la mida i les dificultats de les zones vulnerables i excloses. Per això, Castel vaticina que la veritable lluita contra l'exclusió no consisteix –o almenys no únicament– a mirar d'inserir els exclosos, sinó a lluitar per una transformació i consolidació de millors condicions de treball i de vida.

## Crisi de l'ocupació i erosió de la ciutadania laboral

El desenvolupament de l'economia capitalista postindustrial iniciada en l'últim terç del segle xx (Bell, 1976), s'ha cristal·litzat en el segle XXI en la transició cap a un model laboral que es basa més en la informació i el coneixement que en la producció mercantil. Les tecnologies de la informació i de la comunicació han estat el vehicle que ha propiciat aquesta transició, perquè no solament apliquen el coneixement, sinó que en són generadores. En aquest sentit, les tecnologies han tingut un fort impacte en tots els àmbits econòmics, en els processos de producció, en els mercats laborals i també en el comportament dels consumidors.

Aquest canvi cap a un model de capitalisme menys regulat, més volàtil i imprevisible basat en la flexibilitat, i que es mou a una escala planetària ha generat una crisi de l'ocupació, tal com es coneixia fins llavors, i ha fet que s'erosioni la creença en el paper de l'ocupació com a integrador social, traient a la llum nous col·lectius i grups de persones que pateixen directament les conseqüències més negatives de tot això.

La desregulació de les pràctiques laborals i la flexibilitat en els processos de producció que tenen lloc en el marc d'aquesta nova economia són els principals causants d'un tipus d'ocupació que no avança pel camí de l'augment de la qualitat ni de la consecució de nivells més alts de protecció social. Al contrari, el deteriorament de les condicions productives i laborals es relaciona amb l'aparició de nous espais d'exclusió i vulnerabilitat social. Per exemple, les persones joves veuen com les seves trajectòries lineals i ràpides cap a l'ocupació industrial as-salariada i estable, anteriorment tan comunes, han donat pas ara a un ventall de trajectòries d'inserció molt heterogènies en molts casos: trajectòries precàries i reversibles, i insercions laborals cada vegada més dilatades en el temps.

Sintetitzant, podríem dir que els canvis que s'han produït en el nostre sistema econòmic i social, i que es troben en la base dels nous processos d'exclusió social, responen a tres dinàmiques estructurals clau: la crisi de l'ocupació; l'erosió de la ciutadania laboral; i, fruit de les anteriors, una pèrdua de centralitat social de l'ocupació i un nou model de biografies i trajectòries laborals.

- En primer lloc trobem la *crisi de l'ocupació*, que es produeix a partir de les crisis econòmiques de mitjan anys setanta i vuitanta del segle xx i que arrosseguem fins als nostres dies. Aquesta crisi té una triple manifestació:
  - a) En la persistència de la desocupació per a un sector important de la població, que en moments de crisi afecta un nombre més gran de persones i d'una forma més severa.
  - b) En un dèficit en la qualitat de l'ocupació de nova creació, marcada per la flexibilitat i la temporalitat i per condicions laborals que mostren un complex mapa de precarietat amb intensitats diverses.

c) I finalment, en la pèrdua de drets de les persones treballadores, qüestió que va agafant-se les mans amb la debilitat de l'organització col·lectiva entorn de la feina.

- La segona transformació, corol·lari de la primera, és l'*erosió de la ciutadania laboral*. Difícilment es poden assegurar cobertures, garanties i seguretats socials a partir d'ocupacions precàries de curta durada i d'escassa protecció. En augmentar les posicions febles i vulnerables en el mercat laboral, és més fàcil l'aplicació de pràctiques de gestió laboral més reactives i es propicia la generació d'un col·lectiu de mà d'obra marginal cada vegada més gran. La desregulació dels mercats de treball i de les relacions laborals ha comportat una liberalització i una flexibilització de l'ocupació que s'ha anat materialitzant en una reforma laboral rere una altra, i això ha conduït a la desprotecció de capes socials cada vegada més àmplies. L'existència i la persistència d'un percentatge de treballadors pobres (prop del 10%) posa de manifest que no tots els llocs de treball garanteixen la inclusió social. Segons un informe de la Fundació 1º de Mayo, l'any 2012 la pobresa laboral a Espanya ascendia a un 12%, amb un diferencial de més de tres punts sobre la mitjana de la UE-28 (9,1%). La situació a Catalunya és semblant. Segons un informe recent d'INSOCAT (2014), l'any 2012 més d'un 12% de treballadors va tenir ingressos inferiors o iguals al salari mínim interprofessional (situat a 641 euros), la qual cosa suposava un augment de quatre punts respecte de l'any 2008. Per gènere es produeixen clares diferències, ja que l'any 2012 el 17,36% de les dones treballadores i el 7,52% dels homes treballadors tenia un salari igual o inferior al salari mínim interprofessional.
- La tercera transformació destacable és la *pèrdua de la centralitat social de l'ocupació*, que ha afavorit l'emergència de tendències d'exclusió laboral, que predominen sobre les d'inclusió. El model de societat moderna que s'havia caracteritzat per un tipus de cohesió social, sobre la base d'un equilibri d'integració social i material gràcies a la centralitat de l'ocupació, ha perdut sentit en l'actualitat. Avui en dia, es constata una distància cada vegada més gran entre les ocupacions i les persones treballadores. La dinàmica econòmica mateixa i les característiques que han adquirit les ocupacions han provocat que aconseguir una feina i mantenir-la -també canviar-la i millorar-la- s'hagi convertit en una tasca contínua al llarg de la vida laboral, de manera que han modificat completament el tipus de biografies laborals de les persones treballadores (Sennett, 2000; Paugam, 2007).
- Aquests canvis han de contextualitzar-se en un marc econòmic, polític i social de grans transformacions, sense les quals no s'haguessin esdevingut, com són: el desenvolupament de l'economia financera, la globalització, la nova divisió internacional del treball, la governança multinivell, les reformes de l'estat del benestar, les noves pautes de consum i els nous models familiars, entre d'altres. Els canvis assenyalats accentuen els processos d'exclusió laboral i, als col·lectius tradicionalment expulsats o situats en els marges del mercat de treball, cal sumar-hi els nous col·lectius afectats per factors de vulnerabilitat i/o en risc d'exclusió sociolaboral.

### 3.2. Canvis en els models d'intervenció per a la inserció laboral

Els models d'intervenció laboral han anat variant al llarg del temps, i això no és degut només a la introducció d'innovacions en les formes d'intervenir, sinó més aviat a qüestions de base que tenen a veure amb les respostes que es donen a preguntes com ara a qui va dirigida la intervenció, com, sobre què i per a què s'intervé.

D'aquesta manera, podem observar que depenent de l'època o del moment històric en què ens aturem, s'ha posat el focus i s'ha centrat el problema en una qüestió per sobre d'una altra; per exemple, unes vegades ha estat la pobresa; d'altres, la desocupació, o la inserció laboral, etc. Durant el desenvolupament dels models d'intervenció laboral s'han anat construint

diferents dispositius que, amb més o menys consens social, s'han legitimat com a mesures de suport a l'ocupació i com a facilitadors de la inserció laboral i de les transicions laborals. Un lloc privilegiat, per la seva capacitat d'aglutinar diferents dispositius, l'ocupen des de fa dècades les *polítiques socials* i les *polítiques d'ocupació*.

Les polítiques socials estan basades en l'obligació de treballar;<sup>7</sup> per tant, davant dels eufemísticament anomenats *errors del sistema econòmic* o, utilitzant l'argot bèl·lic, *danys colaterals de la lògica capitalista*, la maquinària assistencial es posa en marxa. És a dir, quan la distància entre treball i treballadors augmenta, tant si és a causa de la crisi com de desaceleracions o de recessions, els governs posen en marxa polítiques amb les quals fer front a la situació.

En el cas espanyol, en els anys seixanta la desocupació com a fenomen i els aturats com a col·lectiu atreuen l'atenció de les autoritats públiques. I durant els anys vuitanta i noranta es van dur a terme polítiques d'ocupació que van mirar de sostenir el problema de la desocupació a través de mesures principalment subsidiàries i assistencials, com van ser les subvencions per desocupació o les jubilacions anticipades, entre d'altres.

D'una manera gradual, després de successives crisis i reconversions econòmiques, es va confirmant que és la dinàmica capitalista mateixa, més flexible i inestable, la causant de la distància cada vegada més gran que s'obre entre l'ocupació i els treballadors. Des d'aquesta lògica, la desocupació deixa de veure's com una conseqüència d'errors o fallades puntuals del sistema econòmic, i comença a presentar-se com una cosa inherent a la lògica capitalista.

Així mateix, va emergint la idea que el paper de l'estat del benestar no s'ha de centrar a destinar prestacions econòmiques que difícilment garanteixen la independència personal, perquè el que cal són mesures per a la millora de les capacitats i habilitats de les persones aturades i per mirar de reduir els factors que desincentiven l'ocupació.

A mitjan anys noranta, les institucions europees, principalment, van potenciar les polítiques actives d'ocupació, centrades en l'activació i l'adaptació de les persones treballadores al mercat laboral. El paradigma d'activació (Barbier, 2006) roman tant després de les polítiques socials com després de les polítiques d'ocupació. És important assenyalar els principis en què es basa el paradigma de l'activació, que són: el condicionament de les mesures de suport econòmic al desenvolupament d'accions d'inserció laboral i la disponibilitat per a l'ocupació dels col·lectius actius o potencialment actius.

Les *polítiques actives d'ocupació* són el referent principal de la política d'ocupació europea, que es concreta en l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO), i s'han convertit en la pauta preceptora d'allò que els diferents països europeus han de fer en matèria de benestar social en relació amb la lluita contra l'atur i l'exclusió social.<sup>8</sup> Hi ha nombrosos plans i programes la tasca dels quals és facilitar l'accés al mercat laboral dels que tenen més dificultats, els que estan més separats de l'ocupació, els aturats de llarga durada, els inactius per al mercat laboral i aquells a qui s'anomena *inocupables*.

Aquest gir en les polítiques d'ocupació, descrit aquí d'una manera molt simple, no respon només a un canvi en l'enfocament o en la manera d'intervenció, sinó que també és degut a un desplaçament ideològic de gran impacte. Darrere d'aquest desplaçament hi ha la controvertida i artificial distinció entre polítiques passives i actives d'ocupació (Barbier, 2001), que

<sup>7</sup> Els programes assistencials dels anys vuitanta del segle xx van estar influïts per la denominada estratègia del *workfare* –l'obligació de treballar per obtenir prestacions (Alonso, 2007)– impulsat principalment des dels Estats Units en l'època de Ronald Reagan i des de la Gran Bretanya per Margaret Thatcher.

<sup>8</sup> La legislació espanyola defineix les polítiques actives d'ocupació en la Llei 56/2003, del 16 de desembre, com: «el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i formació dirigits a millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, per compte d'altri o propi, de les persones aturades, al manteniment de l'ocupació i a la promoció professional de les persones ocupades i al foment de l'esperit empresarial i de l'economia social».

en realitat respon també a un debat fonamentalment ideològic. Aquest desplaçament es pot observar a partir dels aspectes que es descriuen a continuació.

D'una banda, en el que pertoca a la *dependència*. L'impuls de polítiques d'activació fa de la dependència una patologia moral (Serrano i Magnusson, 2007). Es pressuposa que els subsidis i les prestacions a les persones aturades generen una dependència en els individus que les reben i alhora els sotmeten a una mena de trampa dins la pobresa de la qual és difícil sortir. A més, s'argumenta que col·lectivament no es pot tolerar aquesta dependència per la càrrega i els costos que suposa per a les administracions públiques. I, de l'altra, en el que pertoca a la visió de l'individu. Les dificultats d'accés a l'ocupació es visualitzen com a mancances personals de diferents tipus (educatives, de qualificació, de motivació, d'adaptabilitat, etc.), i en aquests casos el treball conjunt entre els serveis d'ocupació, els serveis socials i la resta dels sistemes de benestar resulta imprescindible.

La principal característica de les *polítiques actives d'ocupació*, tal com han assenyalat Morel, Palier i Palme (2012), és el canvi d'enfocament des d'unes polítiques orientades a la *reparació* a unes altres orientades a la *preparació* (*preparing rather than repairing*). D'acord amb aquests autors, la *preparació* consisteix a prioritzar la inversió social basada en polítiques que busquen tant el desenvolupament del capital humà (educació, formació al llarg de tota la vida) i l'aprofitament eficient d'aquest capital com la consecució de cotes més altes d'inclusió social, fonamentalment mitjançant l'accés al mercat de treball de grups tradicionalment exclosos. En qualsevol cas, amb aquest canvi, les polítiques actives d'ocupació passen de presentar-se com a reparadores dels danys que produeix el món econòmic i productiu a tenir un paper actiu en aquest món, com a instruments amb un caràcter clarament productiu, ja que han d'anar encaminades al desenvolupament econòmic i a la creació d'ocupació.

En el moment actual és innegable el protagonisme que han adquirit les polítiques actives d'ocupació, i la proliferació d'agents que en fan la gestió no han parat d'augmentar des dels anys noranta. La intervenció pública en matèria d'inserció laboral, i cada vegada més la privada (vegeu la reforma laboral de 2012), creix en organismes, plans i programes encarregats d'aquesta tasca.<sup>9</sup>

Els tipus de serveis que ofereixen aquests organismes en el marc que defineixen les *polítiques actives d'ocupació* per al treball sobre la inserció laboral i l'ocupabilitat acostumen a ser els següents: *serveis d'informació i orientació laboral*, denominats *porta d'entrada* al mercat laboral, són serveis públics o privats que informen i ajuden les persones a conèixer les seves possibilitats personals, formatives i les ofertes laborals existents per aconseguir una feina; *programes d'acompanyament i d'autoocupació*, mitjançant els quals, normalment a partir d'itineraris individualitzats d'inserció, es posen a disposició de les persones recursos i serveis que busquen l'accés a l'ocupació i se centren en la formació i les tècniques de recerca d'ocupació adequades. En aquests programes també hi tenen cabuda la creació de projectes cooperatius, de petites empreses o de foment de l'autoocupació.

Finalment, centrant-nos en els objectius que guien la intervenció laboral, podem apreciar un altre desplaçament: el que va de la inserció laboral a l'ocupabilitat. A primera vista, *inserció laboral* pot semblar un terme clar i senzill d'explicar: algú que aconsegueix una feina

<sup>9</sup> La intermediació, tal com la tractem aquí, representa un ampli espai en el qual tenen cabuda entitats diverses, públiques i privades, fins i tot amb interessos contraposats. Les legislacions laborals i l'Organització Internacional del Treball (OIT) van mantenir un criteri restrictiu respecte de l'activitat d'intermediació laboral privada en el mercat de treball, per exemple, en un principi, l'activitat de les ETT es va considerar no solament que era il·legal, sinó que constituïa «un delict de tràfic de mà d'obra» (Bilbao, 1999: 147); la qual cosa en va fer revifar el rebuig social. Però el 1997, l'OIT considera aquesta activitat com una acció legal i legítima, reflectida en el Conveni 181: Conveni sobre les agències d'ocupació privades (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011997181@ref&chspec=01>). En la legislació espanyola, la reforma de l'any 2012, exposada en el RDL 3/2012, produeix una liberalització del mercat dels agents d'intermediació, amb la regularització de les ETT com a agències mercantils de col·locació.

s'insereix en el mercat laboral, i per tant, algú que no l'aconsegueix presentarà dificultats d'inserció laboral. La intervenció laboral va centrar els seus esforços a pal·liar aquestes dificultats, sense grans èxits; després d'anys de treball sobre la inserció laboral, seguim sense tenir respostes clares a qüestions clau, i encara més si tenim en compte les transformacions socioeconòmiques i culturals dels últims anys: quina ocupació és necessària per aconseguir la inserció laboral? Qualsevol ocupació ens val? La inserció laboral és el resultat en un moment concret de les trajectòries laborals o és un procés? Quan es pot donar per acabada la inserció laboral?

No sabem si és per la impossibilitat de donar respostes precises a aquestes qüestions, però el que és indubtable és que l'objectiu de la inserció laboral es va deixant a un costat i va ocupant el seu lloc un altre objectiu, no exempt d'interrogants, com és el de l'ocupabilitat. La preocupació per l'ocupabilitat s'ha convertit en un problema de màxim interès per a les instàncies polítiques i socials, però traspasa les fronteres d'aquests àmbits i s'instal·la en el centre dels discursos de les organitzacions, de la gestió del personal (*management*) i de la comunitat educativa, de la formació professional i de l'educació superior en particular.

L'ocupabilitat és entesa com el desenvolupament de competències necessàries per inserir-se en el mercat de treball i romandre-hi al llarg del temps, o poder tornar-hi en el cas d'abandonar-lo temporalment. L'important no és tant que el concepte de l'ocupabilitat substitueixi al d'inserció laboral i professional, sinó les modificacions que el concepte d'ocupabilitat introdueix, ja que posa l'accent en el que pot portar (o no) a la inserció, i per tant, difumina l'acte de la inserció laboral. Però l'ocupabilitat com a lògica o dinàmica sobre la qual intervenir-hi té més lectures, com les que a continuació desgranem.

### 3.3. L'ocupabilitat com a principi rector de les polítiques actives d'ocupació

El concepte *d'ocupabilitat* no està exempt d'ambigüitats, la qual cosa obliga a establir algunes precisions en la seva interpretació. Com hem dit, la legislació espanyola en matèria d'ocupació s'emmarca en la política d'ocupació de la Unió Europea i en concret en la Estratègia Europea d'Ocupació (EEO). Ja des de la Cimera Extraordinària sobre l'Ocupació celebrada a Luxemburg el 1997, l'ocupabilitat es planteja com un dels pilars de l'Estratègia Europea d'Ocupació, junt amb d'altres com ara l'esperit empresarial, l'adaptabilitat i la igualtat d'oportunitats.

Convé tenir en compte que l'origen del terme *ocupabilitat* és el terme anglosaxó *employability*, que prové de la unió de dos conceptes, el *d'employ* (ocupació) i el *d'hability* (habilitat), i que és traduït literalment al castellà sense haver estat reconegut per la Real Acadèmia Espanyola (RAE) fins a la seva darrera edició, publicada l'any 2014.<sup>10</sup>

En la literatura anglosaxona, aquest terme es pot trobar dècades abans dels noranta,<sup>11</sup> però no és fins a aquesta època i, amb més claredat, a partir dels primers anys del segle XXI, que les institucions supranacionals recullen el concepte com a central en els seus discursos (McQuaid i Lindsay, 2005; OIT, 2000) i a dia d'avui s'ha convertit en un concepte de gran difusió que té un buit central en l'imaginari social.

Ara bé, tot i que com a concepte té un ús força usual (Peck i Theodore, 2000; Forrier i Sels, 2003; Yorke, 2004; De Grip, Van Loo i Sanders, 2004; McQuaid i Lindsay, 2005; Thijsen, Van

<sup>10</sup> És curiós que la paraula castellana *empleabilidad* (ocupabilitat) no hagi estat registrada en el diccionari de la RAE (DRAE) fins a la 23a edició, publicada l'octubre de 2014, i que en la versió en línia precedent, *empleabilidad* remeti a una altra paraula amb una escriptura propera com és *maleabilidad* (qualitat de mal·leable). Maleable en el DRAE: «(Del lat. malleus, martillo). 1. adj. Dicho de un metal: Que puede batirse y extenderse en planchas o láminas. 2. adj. Dicho de un material: Que se le puede dar otra forma sin romperlo. 3. adj. Fácil de convencer o persuadir».

<sup>11</sup> Gazier (1999 i 2001) fa un interessant repàs de l'evolució històrica del concepte *ocupabilitat* a Occident.



der Heidjen i Rocco, 2008), el seu significat o significats està encara en desenvolupament. Potser per això, moltes vegades resulta un concepte vague, de perfil difús, i sobre el qual és possible trobar més definicions i continguts oficials, o administratius, que pròpiament acadèmics (Gazier, 2001).

Aquesta qüestió es fa evident en l'escassetat d'estudis teòrics sobre el tema i en el fet que les investigacions i els estudis empírics que el tracten topen amb massa limitacions a l'hora de fer de l'ocupabilitat un concepte operatiu.

## Descriptors de l'ocupabilitat

Comencem per exposar algunes de les definicions *d'ocupabilitat* més utilitzades en els últims temps. Partim de les més descriptives per arribar a altres definicions que tracten de fer encaixar tots els components i relacions que es posen en marxa quan es mira d'abastar la qüestió de l'ocupabilitat.

L'Organització Internacional del Treball defineix *l'ocupabilitat* com:

Un dels resultats fonamentals d'una educació i formació d'alta qualitat i de l'execució de diverses altres polítiques. Abasta les qualificacions, coneixements i les competències que augmenten la capacitat dels treballadors per aconseguir i conservar una feina, millorar la seva feina i adaptar-se al canvi, triar una altra ocupació si ho desitgen o, si perden el que tenien, integrar-se més fàcilment en el mercat de treball en diferents períodes de la seva vida. [OIT, 2000.]

En general, *l'ocupabilitat* es refereix al grau en què la persona té oportunitats per aconseguir una feina o millorar la que té, però les variables involucrades al voltant d'aquest fenomen varien.

En la major part dels estudis, *l'ocupabilitat* es presenta com un treball, el de *fer-se utilitzable*, que no consisteix únicament en l'adquisició d'un conjunt de competències de tipus formatiu i curricular, sinó que també es presenta com a imprescindible l'adquisició d'altres competències, més aviat de tipus personal i actitudinal (saber prendre decisions, saber comportar-se, saber vendre's al mercat) que els individus han d'adquirir per integrar-se en el model laboral vigent. És a dir, *l'ocupabilitat* se centra en una formació que emfatitza l'aprenentatge de competències i capacitats personals (de comunicació, de diàleg, de negociació, de pensament assertiu, etc.) i no tant l'adquisició de coneixements i l'aprenentatge de processos laborals concrets.

En aquest sentit, les definicions més habituals que trobem *d'ocupabilitat* remarquen en gran manera la dimensió personal i la capacitat (o no) de les persones per estar en sintonia, és a dir, la capacitat d'adaptar-se i adequar-se a un mercat de treball que canvia constantment.

Aquest aspecte es reflecteix clarament en definicions com la de Yorke, per a qui *l'ocupabilitat* és:

[...] un conjunt d'èxits, habilitats, coneixements i atributs personals que augmenten la probabilitat dels graduats de trobar una feina i de tenir èxit en els seus llocs, la qual cosa els beneficia a ells mateixos, a la força de treball, a la comunitat i a l'economia. [YORKE, 2004: 8.]

També en la definició que aporten els holandesos De Grip, Van Loo i Sanders, *l'ocupabilitat* «es refereix a la capacitat i la disposició dels treballadors per romandre atractius per al mercat laboral (factors d'oferta), la capacitat de reaccionar i anticipar els canvis en les tasques i en l'ambient de treball (factors de demanda) facilitada pels instruments de desenvolupament de recursos humans disponibles per a ells (institucions)» (2004: 249).

Com podem observar, l'aproximació al concepte *d'ocupabilitat* parteix de situar l'individu en el centre i, posteriorment, completa el dibuix amb elements que no poden quedar al marge

d'una caracterització adequada de l'ocupabilitat, com són el mercat laboral mateix, les institucions mitjançant les quals es regula, i l'entorn social i comunitari en què es produeix. I és que seria incongruent obviar que hi ha diferents factors en el context laboral que promouen o inhibeixen l'ocupabilitat de les persones, la qual cosa posa en relleu la necessitat *d'atendre la interacció dels factors*, tant els individuals com els externs, que influeixen a l'hora de moure's efectivament dins del mercat laboral (McQuaid i Lindsay, 2005).

Seguint aquests autors, podem detenir-nos en una de les més reconegudes tipologies de factors d'ocupabilitat. McQuaid i Lindsay (2005) al·ludeixen tres tipus de factors d'ocupabilitat: factors individuals, circumstàncies personals i factors externs. Entre els diferents factors individuals d'ocupabilitat destaquen les habilitats i atributs personals, les característiques demogràfiques, la salut i el benestar, la recerca de feina, l'adaptabilitat i la mobilitat. Entre les circumstàncies personals destaquen les circumstàncies familiars, l'accés a recursos i la cultura del treball adquirida. I finalment, però no menys important, assenyalen els factors externs, entre els quals hi ha els factors de la demanda (entorn macroeconòmic, mercat de treball, característiques de la contractació i dels tipus de llocs vacants) i els factors de suport, com, per exemple, la política d'ocupació.

Resumint, el que reflecteix el llenguatge de l'ocupabilitat és que certs col·lectius necessiten suport, de vegades prolongat, per millorar les seves competències i la seva ocupabilitat. En aquests casos es considera que la tasca de les institucions és *convertir-los* en individus ocupables. I aquesta forma de procedir implica una premissa ideològica de tall neoliberal clara, com és la idea que són les persones les que s'han d'adaptar a les necessitats del mercat de treball, quan potser ens hauríem de plantejar precisament el contrari: com aconseguir adaptar el mercat de treball a les necessitats de les persones.

### 3.4. Implicacions de l'enfocament actual de l'ocupabilitat

Arribats a aquest punt, podem afirmar que hi ha un enfocament dominant sobre l'ocupabilitat, de caràcter neoliberal, que impregna les lògiques d'intervenció en matèria d'ocupació en l'actualitat, amb unes implicacions clares sobre els marcs de sentit del treball i dels subjectes treballadors.

De manera que la intenció d'aquest últim apartat és mostrar algunes de les implicacions d'aquest enfocament dominant sobre l'ocupabilitat. En destaquem les següents:

*L'ocupabilitat segueix una lògica individualista que responsabilitza les persones de la seva situació en el mercat laboral.*

Es tracta d'una de les principals crítiques que es fa a l'ocupabilitat. Segons Alonso, «l'activació, l'ocupabilitat i l'aprenentatge són els llocs discursius als quals acudeix la retòrica actual de la individualització de les responsabilitats i l'autocontrol de la carrera laboral» (2007: 243).

L'ocupabilitat posa l'èmfasi en la responsabilitat individual de formar-se per a l'ocupació i d'ocupar-se, és a dir, de «fer-se ocupable», com si es tractés d'un «empresari de si mateix» (Foucault, 2007). La gènesi de la problemàtica laboral, sigui del tipus que sigui, es considera una qüestió bàsicament individual, produïda per desajustos dels subjectes en el mercat laboral; desajustos que s'han de resoldre a través de les estratègies desplegades per ells mateixos en el marc de la competència per l'ocupabilitat.

L'ocupabilitat és persuasiva, significa que cadascú ha d'«ocupar-se en l'esforç de la ocupació», és a dir, que al desig de treballar cal sumar-li la motivació per buscar feina, la capacitat de saber buscar-la, la disposició per adquirir la informació necessària, la capacitat d'esforç per

millorar les competències com a treballador i, a més, tenir una actitud positiva, ànim, auto-disciplina, ganes de superació, confiança en un mateix, etc. Com afirma Alaluf:

Els diversos discursos sobre la mobilització dels treballadors segons competències, lluny de descobrir una pretesa afirmació d'un vincle natural entre treballador i el seu treball, individualitzen i naturalitzen els resultats classificatoris de les relacions salarials. [ALALUF, 2003: 93].

El (re)coneixement que cadascú ha d'obrir-se camí en un escenari laboral canviant, marcat per una incertesa pràcticament inevitable, comporta processos que han generat la necessitat d'establir mecanismes de confiança, com diria Giddens, mitjançant els quals es legitima l'existència d'un coneixement expert que intenta, encara que no sempre ho aconsegueix, resoldre els perills que ens amenacen.

Com ja s'ha assenyalat, l'evolució en els models d'intervenció per a la inserció laboral i per l'ocupabilitat impliquen un canvi en el discurs en què es basen les polítiques sociolaborals, que deixen de recolzar-se en el dret ciutadà a unes determinades prestacions socials per fer-ho sobre la responsabilització individual i l'autonomia personal enfront del risc de dependència i cronificació.

En definitiva, la individualització en la forma de tractar la inserció laboral està alimentant una mena de subjectivació que casa perfectament amb el desenvolupament econòmic actual del capitalisme avançat i amb la flexibilitat (Crespo, Prieto i Serrano, 2009). A això se li suma la debilitat d'uns estats del benestar que, davant les dificultats de generar ocupació, proven d'assegurar l'ocupabilitat i l'activació dels individus.

*La millora de l'ocupabilitat no augmenta la quantitat d'ocupació, ni en millora la qualitat.*

La millora de l'ocupabilitat no implica un creixement en les ofertes d'ocupació, ni millora la qualitat dels llocs de treball que s'ofereixen. En aquest sentit, les crítiques al tractament de l'ocupabilitat se centren a advertir que els esforços realitzats per i en les persones deixen intacta la forma de procedir dels mercats laborals. Davant l'escassetat d'ocupació i davant la generació d'ocupació precària, el treball sobre l'ocupabilitat suposarà avançar alguna posició en les llargues llistes de desocupats i, en el millor dels casos, aconseguir una feina, segurament de baixa qualitat.

I és que, com anem comprovant, el discurs sobre l'ocupabilitat consisteix a fomentar la millora de les condicions individuals de les persones, i no la dels mercats de treball.

*L'ocupabilitat segueix una lògica competitiva que perpetua desigualtats estructurals en el mercat de treball.*

La individualització funciona com un dels motors de la competitivitat. Peck i Theodore (2000) ja van posar de manifest que l'enfocament habitual sobre l'ocupabilitat amb què treballen les institucions tendeix a afavorir que siguin les persones «més ocupables» les que aconsegueixin els llocs de treball, mentre que els casos més difícils, amb més desavantatge o marginalitzats, tendeixen a romandre com estan. D'aquesta manera, es perpetuen els patrons de desigualtat vigents en el mercat laboral, i es prioritza la inserció laboral d'aquelles persones més properes al mercat de treball.

Posar l'èmfasi en els aspectes individuals i interpretar la qüestió de la desocupació i la precarietat únicament en termes d'ocupabilitat individual i no, per exemple, en termes de desigualtats estructurals accentua l'enquistament de la desigualtat i aprofundeix la dualització tan marcada que pateix el mercat de treball espanyol.

Des d'aquest punt de vista, autors com ara Peck i Theodore aposten per un enfocament redistributiu dels programes d'activació que se centri en les persones menys ocupables i que limiti



les desigualtats al si del mercat laboral, mitjançant mesures antidiscriminatòries, educació i formació de qualitat, mitjançant prestacions econòmiques adequades i també mitjançant l'extensió dels drets laborals.

*L'ocupabilitat posa el focus exclusivament en la consecució d'un treball en el mercat laboral, però hi ha altres treballs socialment útils que també podrien ser integradors.*

Encara que considerem la inserció laboral com un mecanisme fonamental per a la inclusió social, està àmpliament demostrat que hi ha processos d'exclusió en els quals la consecució d'una feina no protegeix enfront de la pobresa i la marginació. La qüestió és que l'exclusió social és un fenomen multicausal i que no pot ser pensat i, encara menys, superat únicament des d'una de les possibles dimensions que entren en joc en els processos d'exclusió (Subirats, Gomà i Brugué, 2005; Laparra i Pérez Eransus, 2008).

El fet d'haver d'atendre a la multidimensionalitat de l'exclusió i de la inclusió social posa sobre la taula diverses qüestions que van encadenades i que afecten la lògica actual de l'ocupabilitat. En primer lloc, la necessitat de no sobrevalorar els efectes o conseqüències possibles de la inserció en el mercat laboral i, en segon lloc, insistir en la idea que aquest mercat només té en compte l'ocupació i no altres treballs de gran utilitat social. En aquesta línia, són molts els autors que han advocat per evitar equiparar de forma reduccionista el treball amb la feina remunerada, perquè fer-ho ha portat a menystenir altres tipus d'activitats i treballs que suposen una gran aportació a la societat.

En aquest sentit, seria convenient abordar l'ocupabilitat partint d'una concepció àmplia de treball, que no es limiti a l'ocupació remunerada i reconegui altres aportacions possibles, principalment –però no únicament– en l'àmbit de les cures i de l'acció comunitària.

De la Cal i De la Fuente dibuixen amb claredat l'escenari que obriria un enfocament en el qual la intervenció en matèria laboral tindria en compte una visió àmplia de la feina. Segons aquests autors:

S'hauria de definir tota la feina que és útil i necessària en les nostres societats, dins la qual hi ha el treball domèstic, el de cures i el treball voluntari, que avui dia no són valorats ni reconeguts. Així mateix s'haurien de considerar també com a equivalents al treball altres activitats com ara les formatives i educatives, prenent en consideració la seva contribució al desenvolupament econòmic i social futurs. Aquest seria un pas important perquè les persones que duen a terme tota aquesta feina tinguin rols socials alternatius als que proporciona l'ocupació però igualment reconeguts, legítims i valorats per la societat.

Es tracta d'activitats mitjançant les quals les persones contribueixen a la millora i el manteniment de la societat, per la qual cosa tenen un important potencial inclusiu, sempre que la societat reconegui tal contribució. La definició del treball més enllà de l'ocupació no és tant una tasca tècnica, sinó més aviat un projecte polític fortament incardinat en els valors i objectius de la societat. [DE LA CAL I DE LA FUENTE, 2010: 83.]

Per acabar, si bé la sobrevaloració actual de l'ocupabilitat pot ser crítica, fins i tot negativa, com hem vist, és precisament en la reflexió sobre els seus efectes on podem trobar les línies de treball que poden millorar i completar la intervenció sobre l'ocupabilitat que aquí tan sols hem esmentat.

L'atenció a la dimensió col·lectiva i relacional del treball serà clau en el tractament de l'ocupabilitat. També la necessitat d'intervenció sobre la creació d'ocupació, i sobre la creació d'una ocupació de qualitat, dotada de garanties i de drets laborals. Caldria, a més, intervenir per limitar les desigualtats en el mercat laboral, perquè d'aquesta forma l'ocupabilitat pugui traduir-se en un instrument de capacitació i perquè les persones tinguin més poder i protagonisme en el disseny de les seves vides laborals.

### 3.5. Bibliografía

- ALALUF, M. «La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera». *Revista de Relaciones Laborales*, 2 (2003), p. 93-102.
- ALONSO, L. E. *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Antrophos, 2007.
- ARRIBA, A.; PÉREZ, B. «La última red de protección social en España: prestaciones asistenciales y su activación». *Política y Sociedad*, 44, 2 (2007), p. 115-133. También disponible a: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cps/11308001/articulos/POSO0707110115A.PDF>>.
- BARBIER, J. C. (2001). *Welfare to work policies in Europe: The current challenges of activation policies*. París: Centre d'Études de l'Emploi, 2001.
- BARBIER, J. C. *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande Bretagne, Allemagne et Danemark, dans le cadre des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi*. París: Centre d'Études de l'Emploi, 2006. También disponible a: <<http://eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/EES/barbier.pdf>>.
- BELL, D. *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza, 1976.
- BILBAO, A. *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*. Madrid: Libros de la Catarata, 1999.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós, 1997.
- CLARKE, M. «Understanding and managing employability in changing career contexts». *Journal of European Industrial Training*, 32, 4 (2008), p. 258-284.
- CRESPO, E.; PRIETO, C.; SERRANO, A. (COORD.). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Editorial Complutense, 2009.
- DE GRIP, A.; VAN LOO, J.; SANDERS, J. «El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de Trabajo». *Revista Internacional del Trabajo*, 123 (3) (2004), p. 243-267.
- DE LA CAL, M. L.; DE LA FUENTE, J. M. «Algunos interrogantes en torno a los programas de inclusión activa como estrategia de lucha contra la pobreza y la exclusión social». *Lan Harremanak*, 22 (2010), p. 45-89.
- ESPING-ANDERSEN, G. *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim, 1993.
- FLAQUER, L. «La articulación entre familia y el Estado de Bienestar en los países de la Europa del sur». *Papers. Revista de Sociologia*, 73 (2004), p. 27-58.
- FORRIER, A.; SELS, L. «The concept of Employability: A Complex Mosaic». *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3 (2) (2003), p. 102-124.
- FOUCAULT, M. *Nacimiento de la biopolítica: curso en el Collège de France (1978-1979)*. Mèxic: Fondo de Cultura Económica, 2007.
- GAGGI, M.; NARDUZZI, E. *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*. Madrid: Lengua de Trapo, 2006.
- GAZIER, B. *Employability: Concepts and policies*. Berlín: European Employment Observatory, 1999.
- GAZIER, B. «Employability: the complexity of a policy notion». A: Weinert, P.; Baukens, M.; Bollerot, P. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick, NJ: Transaction Books, 2001, p. 3-23.

- INSOCAT. «Escenari postcrisi: treballadors pobres, desigualtats més profundes». *Informe INSOCAT per a la millora de l'acció social*, 4 (2014). Disponible a: <[http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2014/07/INSOCAT\\_num4\\_juliol2014\\_informeECAS\\_complet.pdf](http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2014/07/INSOCAT_num4_juliol2014_informeECAS_complet.pdf)>.
- LAPARRA, M.; PÉREZ ERANSUS, B. (coord.). *Exclusión Social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Madrid: Fundación Foessa / Cáritas, 2008.
- MORENO MÍNGUEZ, A. «El familismo cultural en los Estados del bienestar del sur de Europa: transformaciones de las relaciones entre lo público y lo privado». *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, 182 (2004), p. 47-74.
- MCQUAID, R.; LINDSAY, C. «The 'employability gap': long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets». *Environment and Planning C*, 20 (2002), p. 613-628.
- MCQUAID, R.; LINDSAY, C. «The Concept of employability». *Urban Studies*, 42 (2) (2005), p. 197-219.
- MOREL, N.; PALIER, B.; PALME, J. (ed.). *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol: Policy Press, 2012.
- ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Resolució sobre el Desenvolupament de Recursos Humans*. Conferència General de l'OIT, 88a reunió. Ginebra, juny de 2000.
- ORGANITZACIÓ PER A LA COOPERACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC. *Economic Policy Reforms*. OCDE, 2010. Disponible a: <[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2010\\_growth-2010-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2010_growth-2010-en#page1)>.
- PAUGAM, S. *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza, 2007.
- PECK, J.; THEODORE, N. «Beyond employability». *Cambridge Journal of Economics*, 24 (6) (2000), p. 729-749.
- PRIETO, C. «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado». *Sistema*, 168-169 (1997).
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- SERRANO, A. «Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación». A: Crespo, E.; Prieto, C.; Serrano, A. (coord.). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2009, p. 259-289. (Debate Social; 2).
- SERRANO, A.; MAGNUSON, L. (ed.). *Reshaping welfare states and activation regimes in Europe*. Brussel·les: Peter Lang, 2007. (Work & Society; 54).
- SHORE, C. «La antropología y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la "formulación" de las políticas». *Antípoda*, 10 (2010), p. 21-49.
- SUBIRATS J.; GOMÀ, R.; BRUGUE, J. (coord.) *Análisis de los factores de exclusión social. Riesgos de exclusión social en las Comunidades Autónomas*. Fundación BBVA / Institut d'Estudis Autònoms, 2005. (Documentos de Trabajo; 5). També disponible a: <<http://www.fbbva.es/TLFU/dat/riesgosd.pdf>>.
- THIJSEN, J.; VAN DER HEIDJEN, B.; ROCCO, T. «Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to future Employment Perspectives». *Human Resource Development Review*, 7 (2) (2008), p. 165-183.
- YORKE, M. *Employability in higher education: what it is-what it is not*. York: Higher Education Academy, 2004. També disponible a: <[http://www.heacademy.ac.uk/assets/was%20York%20-%20delete%20this%20soon/documents/ourwork/tla/employability/id116\\_employability\\_in\\_higher\\_education\\_336.pdf](http://www.heacademy.ac.uk/assets/was%20York%20-%20delete%20this%20soon/documents/ourwork/tla/employability/id116_employability_in_higher_education_336.pdf)>.

# 4

## L'ocupabilitat des de la perspectiva de l'acció social comunitària

XAVIER ORTEU

### 4.1. La nova centralitat social del treball

*«Les fàbriques es converteixen en llocs buits: les feines són a una altra banda, ja no són un lloc de trobada per a la gent.»*

DANIEL COHEN

Tal com anem veient, la crisi econòmica en què ens trobem des de l'any 2008 ha afectat no només la quantitat i la qualitat de l'ocupació, sinó també el marc de proteccions socials vinculades al treball. Per això, és convenient pensar en termes de crisi social i no únicament de crisi econòmica i financera. Ens trobem en una situació en què creixen els dubtes amb relació a si la feina pot continuar ocupant la centralitat en l'intercanvi social i, per tant, seguir exercint la seva funció en la cohesió social tal i com ha anat fent. El motiu és justament que ja no s'hi pot garantir l'accés a tothom.

Però si això és preocupant, el problema encara s'agreuja més quan ens adonem que no es disposa d'alternatives clares. De fet, aquesta qüestió suposa acceptar que la transformació social que estem patint no deixarà res igual i serà en aquest escenari on els nous discursos construïts al voltant de l'accés a l'ocupació es juguen la seva legitimitat social i la seva capacitat per generar cohesió social (BOLTANSKI I CHIAPELLO, 2002).

Per dir-ho d'una altra manera: la crisi actual fa pertinent la pregunta sobre si el treball pot seguir sent la porta d'accés a la ciutadania com ho ha estat des del segle XIX. Cal recordar que abans d'aquesta època no hi havia una categoria específica per diferenciar les persones inactives, com ara vagabunds, pobres o captaires, dels desocupats. Els desocupats, tal com els entenem avui, no existien. La manca d'activitat laboral era problematitzada des d'altres lògiques, de caire moral, punitiu, etc.

En el marc de la ciutadania laboral però, l'accés a la feina ha garantit disposar d'una protecció social. En situacions de desocupació, els estats s'encarregaven d'analitzar el caràcter voluntari o no de la inactivitat i protegien aquelles persones que per motius aliens a la seva voluntat no podien accedir-hi. La protecció davant les situacions de desocupació es plantejava com una qüestió de justícia social. En aquest context, la llibertat individual era possible gràcies al fet que estava apuntalada per proteccions col·lectives (CASTEL, 1997).

La imatge del ciutadà anava vinculada a la seva aptitud per a l'exercici d'una professió i això permetia situar-lo en el marc d'una contribució a l'esforç col·lectiu de la producció. Per a Meda, hi convivia dos elements: l'econòmic i el social:

- 1) el trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la constitución de las identidades (nos enseña las obligaciones propias de la vida en común);

- 2) es la medida de los intercambios sociales (es la norma social y el principio básico del mecanismo de contribución/retribución sobre el que descansa el vínculo social);
- 3) permite a todo el mundo tener una utilidad social (cada uno contribuye a la vida social adecuando sus capacidades a las necesidades sociales; y
- 4) es un ámbito de encuentros y de cooperación diferente a los ámbitos no públicos como la familia o la pareja. [MEDA, 1995: 135.]

Però les noves dinàmiques laborals estan obligant a resignificar el concepte d'*inclusió/exclusió social*. L'exclusió del mercat de treball deixa d'entendre's com *estar-ne dins o fora*, de tenir o no una feina, i el problema comença a contemplar-se com la distància a què s'està respecte a un ideal de treballador. Aquesta distància, que es vol anomenar *ocupabilitat*, valora les competències de què es disposa i la capacitat de sostenir un discurs amb relació al lloc de treball (Orteu, 2011).

De la Garza Toledo, Neffa i Muñoz Terra (2009) plantegen que les prediccions que apuntaven a la fi del treball no s'han acomplert. Ni en la seva vessant optimista, d'augment del temps lliure, ni en la pessimista, sense feina per a la majoria de treballadors. Més aviat podem dir que ens trobem en una societat polaritzada entre ocupacions modernes amb altes qualificacions ben remunerades i situacions de molta inseguretat i precarietat. Ens trobem en una època postindustrial, però no de posttreball. No ha canviat la centralitat del treball, sinó la manera d'entendre aquesta centralitat. Per tant, també la manera d'incorporar-la en el discurs mateix. A conseqüència d'això, han quedat afectats un seguit de valors associats al fet laboral.

El individuo competente y competitivo es el que busca el modo de maximizar su capital humano en todos los dominios, que no trata únicamente de proyectarse en el porvenir y calcular sus ganancias y sus costes, como el antiguo hombre económico, sino que persigue, sobre todo, trabajar sobre sí mismo con el fin de transformarse permanentemente, de mejorar, de volverse cada vez más eficaz. Lo distintivo de este sujeto es el proceso mismo de mejora de sí al que se ve conducido, que lo llevará a perfeccionar sin cesar sus resultados y sus rendimientos. Los nuevos paradigmas, que engloban el mercado de trabajo, el de la educación y el de la formación, «formación a lo largo de la vida» (*longlife training*) y «empleabilidad», son sus modalidades estratégicas más significativas. [LAVAL I DARDOT, 2013: 338.]

Són aquests canvis els que obren la qüestió de la legitimitat dels nous discursos d'accés a l'ocupació. I es plantegen, doncs, en el moment en què es vol buscar un nou equilibri entre la dimensió econòmica i la social. Per aconseguir-ho, l'ocupabilitat ha de poder demostrar que la nova configuració dels sistemes d'accés al treball s'ajusta als drets bàsics de ciutadania o, en comptes d'això, plantejar altres possibilitats viables per a la subsistència. És evident que en un context de globalització i a falta de moviments socials prou forts, aquestes noves regulacions col·lectives esdevenen un imperatiu que pot generar desigualtats més grans que les precedents. Aquesta nova legitimitat, per tant, ha de poder respondre els interrogants que planegen per sobre seu: com es poden generar motivacions en totes les persones, fins i tot en aquelles que els costa accedir a una feina?; quins mecanismes de seguretat els ofereix?; com es poden acceptar les desigualtats que genera?

Per a Dubar (2001), la possibilitat d'introduir canvis en aquest model només pot venir del compromís de persones associades en accions col·lectives que són capaces d'inventar noves propostes tant sobre la base de les seves conviccions com sobre la dels seus interessos. Recuperem aquest fil argumental més endavant i el vinculem a l'acció social comunitària.

## 4.2. Els límits de l'ocupabilitat: l'exclusió social

L'activitat laboral per si mateixa no implica cap vincle social o comunitari. Per a Arendt (1993), la característica essencial de la condició humana és que no està acabada. Les accions de l'ésser humà, la seva acció sobre el món, es converteixen en si mateixes en nous condicio-



nants per a l'ésser humà. En última instància, és la llibertat. D'aquesta manera, l'ésser humà només pot construir-se a través del discurs. La filòsofa esmenta tres parts que considera essencials per a la condició humana. Tres tipus d'activitats que corresponen a tres dimensions diferents de l'ésser humà: labor, treball i acció. *Animal laborans*, *homo faber* i l'home d'acció.

Mentre l'*animal laborans* es pot identificar amb la Grècia clàssica, on la labor està associada a les necessitats vitals, l'*homo faber* introdueix objectes durables en el temps; suposa la fundació d'un món artificial que ens allibera del procés de la natura. Finalment, l'home d'acció és el creador de la història. Per a Arendt, l'acció és l'única activitat privativa de l'ésser humà. L'acció i el discurs van agafant-se les mans perquè és amb les paraules que donem significat als fets i a les nostres experiències, creant un espai comú. L'acció trenca la cadena determinista de causa-efecte dels processos naturals.

Si hi ha un vincle social en el marc de l'activitat laboral és perquè s'han buscat les condicions per fer-ho possible. La realitat constitutiva en cada context i moment històric és el que anomenem *marc d'època*. Ens interessa conèixer les condicions de possibilitat per a la construcció del subjecte social. És a dir, allò que fa viable la seva articulació amb la societat en què viu. Aquesta circumstància és el que permet que parlem de vincle social (Orteu, 2012). És a dir, si actualment som hereus de la visió relativa al treball segons la qual qui se'n queda sense queda exclòs socialment, hem de tenir clar que es tracta d'un producte històric. Per situar la problemàtica de la legitimitat de l'ocupabilitat en l'actualitat, cal tenir-ho en compte: la dimensió social del treball i, per tant, els sistemes d'accés i de permanència són el resultat d'un procés (Castel, 2006).

No sempre se sap separar les funcions socials del treball del context en què s'han donat, i, per tant, no sempre es para atenció a entendre que els límits entre treball i no-treball no són naturals, sinó que depenen de les condicions socials (De la Garza Toledo, 2009).

Es tracta d'una qüestió que té una llarga trajectòria en el debat sobre el valor social del treball i les seves regulacions necessàries. Per a Durkheim, la divisió social del treball no té a veure amb l'augment de la productivitat –com plantejaria Smith–, sinó amb l'exercici de la solidaritat social entesa en el sentit d'utilitat social (García Calavia, 2013).

Per a Linhart (2013), la lògica del do (d'allò que es dóna sense demanar res a canvi), estudiat per Mauss, seria la base de les afirmacions de Durkheim. Podríem dir que Durkheim entén que el do seria un efecte de la socialització de la interdependència social, de la necessitat d'existir en el camp de l'altre. En el cas del treball, aquest do es tradueix en una divisió del treball en què cadascú ocupa un lloc amb valor per a la resta de la comunitat. Per això és possible la construcció del vincle social a través del treball. Durkheim posa l'èmfasi en la importància de la divisió del treball pel que suposa d'integració social de les persones. Perquè el situa en una relació amb allò social. Perquè els permet l'adquisició d'un sentiment d'utilitat vers al conjunt de la societat. Perquè reforça la complementarietat dels individus obligant-los a cooperar. És el que Durkheim anomena la *dimensió altruista* (que podem entendre com l'orientació del treball a l'altre social, del sentit d'utilitat social). Ja que el treball, a més d'esdevenir el mitjà bàsic d'obtenció d'ingressos, també ha suposat l'ocupació principal durant el temps socialitzats. Qui no treballa pateix, però no només per no disposar d'ingressos, sinó per una manca de sentit d'utilitat social (Castel, 2006).

Segons aquesta idea, l'orientació actual del treball tendeix a desfer aquesta dimensió col·lectiva. El marc laboral s'està convertint actualment en un espai de forta individualització i les noves formes d'organització introdueixen aquí una diferència fonamental: apunten a una mobilització subjectiva, no comunitària. És una orientació a l'individu que fa d'obstacle a la cultura i als valors col·lectius vinculats amb el món del treball.

Se podría decir, a grandes rasgos, que la empresa, en la globalización, tiende a cortar el vínculo (simbólico e identitario) entre sus asalariados y la sociedad, y solo deja en pie el vínculo que los une a ella misma en el marco de una relación a menudo incierta. [LINHART, 2013: 57.]



El treball modern tendeix a desfer aquesta dimensió col·lectiva garant de l'orientació a l'altre. El món del treball s'ha transformat i s'han desenvolupat noves formes d'organització del treball que apunten a dos aspectes: per una banda, a una orientació narcisista, és a dir, una orientació on es posa en relleu l'absència de l'altre social; i per altra banda, a una orientació a l'empresa. D'aquesta manera, s'exigeix una interiorització de la causa de l'empresa per part del treballador. Si unim els dos aspectes és fàcil deduir les conseqüències sobre el canvi en la funció socialitzadora del treball (Linhart, 2013).

La empresa privada se arroga el derecho de crear de nueva planta e imponer a sus asalariados y, más allá, a la Sociedad entera, una moral, una ética, una búsqueda de felicidad que pone fin a fundamentos sociales y solidarios de la división del trabajo. Haciéndolo, erige una buena barrera entre los trabajadores y la Sociedad, y reivindica la totalidad de sentido, la totalidad del valor de su compromiso. Trabajar para la empresa y solo para ella o para sí y solo para sí (lo que preconiza el «management» moderno) es despojar el trabajo de sus dimensiones socializadoras y ciudadanas. [LINHART, 2013.]

La distància entre allò que remet als aspectes econòmics i allò que remet als aspectes socials és el que permet la inscripció de les persones. Vist d'aquesta manera, podem dir que l'empresa, en el nou marc de l'economia globalitzada, tendeix a diluir aquesta distància en la qual es gesta el vincle simbòlic i les identificacions entre els treballadors i amb la comunitat.

Això és important per ajudar-nos a entendre des de quina lògica actuen els canvis actuals que esborren l'espai en el qual és possible la inscripció particular, on cadascú pot articular alguna part dels seus ideals amb la llei social reguladora. Per a Laval i Dardot (2013), la nova configuració laboral deixa d'oferir un marc estable en el qual poder construir un projecte personal, i això té efectes en la vida privada, l'organització familiar i la representació d'un mateix.

La desaparició d'aquesta distància que permetia la inscripció en el mercat de treball provoca que l'assoliment d'un seguit de rols associats a aquest fet també s'estigui diluint. Ara els recorreguts són diversos, les intermitències constants i la capacitat de combinar els diferents temps i experiències es multiplica fins a un punt desorientador. Això suposa la desaparició de les diferents fronteres personals, laborals i socials que hi havia, i en el seu lloc sorgeixen noves regles socials. Tot plegat, genera un malestar per la pèrdua de sentit d'allò que ordenava.

El problema d'aquest malestar laboral actual no és tant que sigui superior al malestar d'altres èpoques històriques en què també hi ha hagut índexs d'atur alts. El problema greu és que aquest malestar resulta més difícil de canalitzar, ja que el treball ha perdut la capacitat d'atracció col·lectiva que permetia orientar els ideals personals i socials (García Calavia, 2013). Per això, podem afirmar que ens estem precipitant a un canvi en el model de convivència social.

El mercat imposa la seva llei sobre la regulació del treball i això comporta un cert buidament dels punts de referència tradicionals que formaven el nus que sostenia la comunitat (Tizio, 2003). El nou marc desposseeix les persones dels mecanismes d'inclusió social fins aleshores vàlids i obliga a noves adaptacions: la feina ocupa una nova centralitat lliure d'antigues obligacions que vetllaven pel seu encaix en la comunitat. L'exclusió laboral que en resulta no és la conseqüència d'uns atributs individuals determinats, sinó el resultat d'un procés de pèrdua de referents i sorgiment de nous vincles per a la inclusió social. És a dir, és una construcció històrica (Castel, 2006).

En aquest procés, actualment, les persones s'enfronten a tres crisis que condicionen la seva inclusió en aquest nou mercat de treball. Per una banda, una crisi de les institucions que fan funcionar el vincle social i la solidaritat -crisi de l'estat del benestar-; per una altra, ens trobem amb un canvi en les formes de relació entre l'economia i la societat -crisi del treball-; i finalment, una crisi de la manera com es construeixen les identitats individuals i col·lectives -crisi del subjecte (Fitoussi i Rosanvallon, 1997).

Actualment, la persona exclosa del mercat de treball és aquella que, malgrat que necessita treballar, no és capaç de tenir desimboltura en aquestes noves coordenades i les condicions laborals que s'imposen. Aquestes persones presenten diferents tipus de dificultats relacionades amb la seva incapacitat per ser subjectes productius i cal saber que l'absència de feina només n'és una.

La perspectiva común apunta a unas propuestas en las que solo se contempla la existencia o no de un puesto de trabajo que el desempleado pueda ocupar. La falta de empleo se resolvería con otro empleo. Pero la posibilidad para convertir esta situación en un escenario educativo tiene que ver con vincular este lugar del empleo-desempleo en que se encuentra el sujeto con otros lugares sociales; así como con la voluntariedad del sujeto para ocuparlos. Esto genera un plus de atribución de responsabilidad imprescindible para algunas personas. [ORTEU, 2011: 250.]

Quan Arendt (1993) feia referència a què ens aproximem a una «societat de treballadors sense treball», en realitat ens advertia d'una contradicció fonamental que podia afectar especialment les persones amb menys recursos. No es referia a la caiguda de la societat de les persones que necessiten treballar, sinó de la societat en què el treball facilita la inclusió de les persones. Per això mateix, Arendt planteja que la qüestió no és únicament la manca de treball, sinó unes dinàmiques d'accés al treball que expulsen aquelles persones que tenen més dificultat per identificar-se amb la nova cultura laboral. Les referències de què disposaven les persones per ubicar-se socialment van perdent visibilitat.

La dimensió simbòlica que hi havia en la seva relació amb la feina es difumina. Els instruments que permetien apropiar-se de la pròpia realitat i tenir opcions per transformar-la queden caducs. En definitiva: per a algunes persones, cada cop resulta més difícil ubicar-se en una societat que ha transformat la centralitat del treball sense preocupar-se de les noves exclusions que genera.

Standing (2011) fa referència a un nou terme per esmentar les persones que es troben en aquesta situació: el *precarial*. Tal com apunta, habitualment, es pensa que l'únic aspecte que defineix el *precarial* té a veure amb les condicions laborals. Però l'anàlisi que en fa l'autor desmenteix aquest punt i, a més a més, cal afegir a aquest aspecte la manca de suport comunitari i un procés d'esvaïment de la identitat laboral.

No es solo una cuestión de empleo inseguro, de duración limitada y con una protección laboral insuficiente, aunque todo eso se ha generalizado. Es quedar anclado en un estatus que no ofrece una posibilidad de carrera profesional, ningún sentido de identidad ocupacional segura y pocos derechos, si es que ofrece alguno, a las prestaciones estatales y empresariales... [STANDING, 2011: 51.]

El *precarial* va en augment. Cada cop ens trobem més persones que no poden ajustar-se a les condicions derivades de la nova lògica laboral. No s'hi adapten i no disposen de recursos per transformar la seva pròpia realitat. Ens interessa subratllar, però, que a més de no tenir feina, el camí que aquestes persones recorren fins a la precarietat es nodreix d'espais orfes de protecció social i de suport comunitari. Podem dir que la precarietat laboral és un reflex de la precarietat dels llaços socials, però també ho podríem formular a l'inrevés: la fragilitat social comporta fragilitats en l'ocupabilitat.

En aquesta línia, Autès indica que:

La pérdida de lazo social no es la pérdida de los vínculos sociales, sino del lazo identitario: uno ya no sabe quién es, siente que ya no tiene un lugar en la sociedad. [AUTÈS, 2004: 28.]

L'autor apunta a una «deslligament» simbòlic que es pot visualitzar en tres aspectes. Primer: canvia el lloc i el valor que se li dona a la persona; la trajectòria laboral i professional perd importància (el factor temps canvia de dimensió, la carrera professional passa a ser una antigalla, el valor de l'experiència pot anar en contra d'un mateix, els coneixements caduquen d'una manera molt ràpida, etc.). Segon: s'altera la manera de mobilitzar l'esforç de la

persona; ja no és possible mobilitzar-lo a través de l'accés a un futur de ciutadania perquè la persona ja no governa el seu futur laboral i, per tant, perd la confiança en els passos que ha de seguir. Finalment: es transforma la matèria de què està feta la inscripció laboral. La feina passa de tenir unes categories abstractes i uniformes a ser un treball concret per a cadascú. Això suposa una dificultat més gran per articular propostes col·lectives.

Per això mateix, a més de la falta de feina, l'exclusió es dona en allò simbòlic i el resultat final és una incapacitat per produir sentit i per sentir-se actor social. Paugam parla de pobresa *desqualificant*:

No tener un lugar en el mundo del trabajo resulta una verdadera descalificación personal. Las personas sin empleo se sienten, sí, como personas sin cualidades. Se da a entender que los que no tienen trabajo no merecen tenerlo porque no han cuidado su empleabilidad. [PAUGAM, citat per LINHART, 2013: 34.]

L'esborrament dels antics rols socials articulats amb relació al treball provoca l'exclusió no únicament de qui no té feina, sinó també de qui no disposa d'ancoratges socials. Els processos de precarització provoquen la destrucció de l'experiència col·lectiva. L'espai en què era possible articular allò individual i allò social es dilueix. La possibilitat d'intersecció entre el llenguatge públic i la subjectivitat privada, entre la dimensió compartida que s'expressa a través de la cultura i la part individual, desapareix. El punt nodal en què això era possible deixa d'operar (Longo, 2005). Es dona, segons Ricouer (a Longo, 2005), una crisi del relat que apunta a una impossibilitat del discurs per donar compte de la continuïtat temporal de la persona i, al mateix temps, connectar-la amb els relats col·lectius. Els espais on eren possibles les construccions col·lectives es transformen en un ordre inestable i fragmentat.

### 4.3. Legitimitat i comunitat

Però l'ocupabilitat, per poder funcionar, requereix poder-se justificar en termes de bé comú. Elaborant models de justícia on es garanteixi seguretat a les persones que participen en la comunitat. Boltanski i Chiapello (2002) apunten a què, encara que sembli una paradoxa, són aquests elements crítics amb el funcionament del sistema els que fan possible un camí per a la seva legitimació social.

L'ocupabilitat es troba en la paradoxa que si vol tenir poder de mobilització ha d'incorporar aspectes que no es troben en la línia de la millora del rendiment productiu i que fins i tot qüestionen la lògica productivista mateixa en què es fonamenta. Però l'ocupabilitat no pot trobar dins de si mateixa els elements que li permetran aportar raons per al compromís orientades amb la justícia social. Segons els autors, aquestes referències han de venir des d'altres àmbits.

El capitalismo, enfrentado a una exigencia de justificación, moviliza algo «que ya está ahí», algo cuya legitimidad se encuentra ya garantizada y a lo cual dará un nuevo sentido asociándolo a la exigencia de acumulación de capital. Sería inútil tratar de separar las Construcciones ideológicas impuras, destinadas a servir para la acumulación capitalista, de las ideas puras y libres de todo compromiso que permitirían criticarla, pues a menudo son los mismos paradigmas los que se ven implicados a la par en la denuncia y en la justificación de lo denunciado. [BOLTANSKI i CHIAPELLO, 2002: 27.]

Perquè el risc és que l'ocupabilitat com a discurs només sigui capaç de mobilitzar les persones més preparades per fer front als reptes que planteja l'economia i que acabi culpabilitzant les persones desocupades o amb més dificultats per adaptar-se als canvis.

El canvi de pensar en les persones i en els seus condicionants socials i personals a pensar només des d'una lògica individual basada en el rendiment té com a darrer esglaó la culpabilització de la persona que queda fora del mercat; se la culpa de la seva baixa ocupabilitat.

Antes de la globalización se pensaba que el desempleo se debía a factores económicos y estructurales. Los desempleados eran gente con mala suerte que se habían visto sin quererlo en el lugar y momento equivocados. [...] Ese modelo se ha hundido [...]. En el marco neoliberal, el desempleo se ha convertido en una cuestión de responsabilidad individual, haciéndolo aparecer como casi «voluntario». La gente era considerada como más o menos «empleable» y para serlo en mayor grado debía mejorar sus «capacidades» o reformar sus «hábitos» y «actitudes». Esto hizo más fácil pasar a la siguiente fase de condena y demonización de los desempleados como holgazanes y parásitos. [STANDING, 2011: 83.]

Finalment, no podem oblidar que en un context en el qual la persona es considera a si mateixa responsable del seu fracàs, és difícil que sorgeixi un espai per a la solidaritat. El fracàs personal s'associa a ineptitud; a incapacitat d'aprofitar les oportunitats de què s'ha disposat. Amb aquesta lògica l'exclusió laboral es transforma en automarginació. En el procés d'exclusió, s'atribueix un rol actiu a l'exclòs mateix. Des d'aquesta perspectiva, el resultat de l'exclusió podria acabar per entendre's com un cert acte de justícia on cadascú té allò que es mereix (Marsi, 2011).

Tal com apunta Santamaria en el capítol 3 d'aquest mateix estudi, els arguments més crítics amb l'ocupabilitat poden sintetitzar-se d'aquesta manera:

- L'ocupabilitat segueix una lògica individualista que responsabilitza les persones de la seva situació en el mercat.
- La millora de l'ocupabilitat no augmenta la quantitat de feina ni en millora la qualitat.
- L'ocupabilitat segueix una lògica competitiva que perpetua desigualtats estructurals del mercat de treball.
- L'ocupabilitat posa el focus exclusivament en la consecució d'un treball en el mercat laboral, quan hi ha altres treballs socialment útils que també podrien ser integradors.

En aquest sentit, el repte és pensar de quina manera aquests nous models de gestió d'accés a l'ocupació condensats en una idea d'ocupabilitat que reafirma la dimensió individual poden permetre elaborar noves narratives laborals i personals que tinguin capacitat per transformar la incertesa i la competència entre les persones en nous espais de seguretat i solidaritat.

#### 4.4. Ocupabilitat i comunitat

Per la seva banda, des del marc de l'acció comunitària –encara que es tracta d'un marc d'actuació menys desenvolupat–, l'experiència de la millora de l'ocupabilitat incorpora alguns elements que poden aportar alternatives a algunes d'aquestes crítiques a l'ocupabilitat.

Són especialment significatives les propostes que obren la possibilitat de tenir una relació diferent amb el lloc de desocupat mateix. Aquelles que animen a inventar noves formes individuals i col·lectives d'inserció social i laboral. Accions que fan possible construir noves lectures compartides sobre la pròpia situació recuperant l'orientació a l'altre i el sentit de pertinença i d'utilitat social.

En aquest sentit, és important poder assenyalar quines són les diferències que marquen la millora entre l'ocupabilitat orientada des d'una dimensió individual i l'orientada des d'una dimensió comunitària. Pérez Sáinz (2013) en aquest sentit, planteja, de manera sintètica, que les actuacions de millora de l'ocupabilitat des d'una dimensió individual sempre busquen la manera en què cada persona pot incrementar les seves potencialitats laborals per competir amb la resta de persones que optaran a una feina. En aquest sentit –i en concordança amb el que apuntava el punt anterior amb relació a l'avaluació de la pròpia ocupabilitat–, aquesta orientació suposa acceptar els riscos excoents que es desprenen del fet de competir pels llocs de treball existents. Podem dir que, des d'aquesta lògica, l'exclusió seria un resultat *natural*

del funcionament del mercat. Aquesta orientació de la millora de l'ocupabilitat no és incompatible amb generar més exclusions dels que estan menys preparats.

Això és interessant perquè habitualment es pensa que la millora de l'ocupabilitat és el revers de l'exclusió laboral, mentre que, senzillament, pot tractar-se només del discurs que legitima els qui quedarien fora.

Ara bé, també és possible una altra lectura de l'ocupabilitat, la que aporta la visió comunitària. Un altre plantejament amb relació a la millora de l'ocupabilitat, segons el qual es tracta d'un procés de provisió de béns públics a través de la cooperació i la participació. Un procés que permet la producció de noves lògiques d'encaix social. Es tracta d'accions de naturalesa col·lectiva que reforcen la dimensió comunitària en la mesura que promouen processos de construcció conjunta:

Son procesos de desarrollo local que pueden incorporar la equidad en tanto que la inserción en la globalización no se limita a unos pocos, los «ganadores», sino a la mayoría. O sea, la empleabilidad no conlleva necesariamente la individualización no solidaria sin mayores efectos de equidad social. De tal modo que la empleabilidad se constituya en una dinámica integradora con efectos equitativos depende, fundamentalmente, del factor conocimiento. La naturaleza que adquiere incide sobre el otro factor definitorio del riesgo: el consenso. [PÉREZ SÁINZ, 2013: 184.]

En aquest sentit, es dona a entendre que l'accés al coneixement (és a dir, els béns públics entesos en clau de coneixements, aptituds, competències, participació...) és la pedra angular per a la millora de l'ocupabilitat. Però no es tracta d'un coneixement que genera competència, sinó que aquest genera obligacions i responsabilitats col·lectives. L'ocupabilitat des de la dimensió comunitària es proposa construir noves relacions amb la situació pròpia a partir de l'adquisició de nous coneixements compartits que permeten inventar noves possibilitats per al vincle social.

Com a síntesi, si agrupem els diferents arguments exposats podem dir que l'ocupabilitat té una orientació individualitzadora de les dificultats derivades del nou marc laboral. Que l'ocupabilitat no aconseguirà legitimar-se, sobretot perquè en aquesta lògica genera noves exclusions laborals i socials. Per aconseguir legitimació social ha de recórrer a arguments que són crítics amb la lògica mateixa de l'ocupabilitat des de la dimensió individualitzadora. La dimensió comunitària és l'eix que és capaç d'aportar un nou valor fonamental: permet inventar noves construccions individuals i col·lectives al voltant d'aquests canvis. Finalment, és capaç de generar cohesió social. En l'apartat següent desenvolupem aquesta idea i exposem les estratègies que des de l'acció social comunitària milloren l'ocupabilitat i alhora aporten nous elements de valor que generen quotes d'inclusió social més elevades.

#### 4.5. L'acció social comunitària en la millora de l'ocupabilitat

Ens trobem, per tant, en el punt en què podem situar les condicions de participació comunitària que permeten la millora de l'ocupabilitat de les persones i els col·lectius.

Com dèiem en començar el capítol, la fàbrica s'ha buidat. En el seu lloc, poden sorgir noves oportunitats per a la construcció social o pot esdevenir-se la condemna a una reclusió per a gran part de la població en l'interior mateix de la societat (Agamben, 1998). Mentre que el buit permet noves produccions, el buidament només genera segregació (Tizio, 2003).

En els apartats anteriors hem comprovat que el nou marc laboral i l'ocupabilitat com a estratègia d'accés a la feina tenen total complementarietat, però generen un seguit de restes en termes d'exclusió social. L'explicació és justament perquè s'ha perdut la dimensió social de la lògica del treball. Aquesta dimensió és la que es vol recuperar des de l'acció comunitària.

L'objectiu d'aquest apartat és exposar la manera com la recuperació d'aquesta orientació comunitària permet millorar les possibilitats d'accés social i laboral de les persones i, per tant, que l'ocupabilitat guanyi legitimitat social justament reduint el seu impacte negatiu en els col·lectius més desfavorits.

Per abordar aquesta qüestió, plantegem quatre eixos problemàtics amb relació a l'exclusió que genera l'ocupabilitat i algunes lògiques que incorpora l'acció comunitària:

- a) Saber llegir la pròpia història.
- b) Saber trobar espais per a la construcció comunitària.
- c) Saber com cal plantejar un projecte de futur.
- d) Identificar els continguts que articulen els projectes.

### **a) Saber llegir la pròpia història**

Com hem anat veient, la trajectòria pròpia ja no es percep com una aposta de futur. No indica cap a on podem o hem d'anar. L'acumulació lineal d'experiència desapareix com a guia orientadora. Al mateix temps, les unitats de mesura que permetien calibrar la vàlua professional esborren els seus sistemes fixes i es transformen en un seguit d'indicadors variables que no sempre són fàcils d'usar per les persones. Per això, per a Longo (2005), la inserció social i laboral actual suposa que les persones disposin d'un discurs sobre ells mateixos, sobre les seves competències i capacitats, sobre el seu projecte, sobre la seva història, sobre les seves expectatives futures, etc. En definitiva, han de poder articular en el seu discurs diferents elements que no necessàriament tenen una connexió clara. Aquest fet, la construcció d'un discurs sobre un mateix, esdevé un element decisiu per tal de poder-se representar socialment i, per tant, per poder trobar espais de reconeixement.

Dubar (2001) planteja la idea de la manera com aquest discurs sobre un mateix en realitat suposa un doble treball: un treball reflexiu i un treball narratiu. La flexibilitat suposa que la persona ha de poder apropiarse de la seva experiència, d'allò que en el seu recorregut vital li ha permès adquirir nous coneixements, nous aprenentatges. Ha de poder posar en valor la seva pròpia biografia. No es tracta d'una relació d'esdeveniments, sinó d'una apropiació d'allò que és significatiu de cada esdeveniment. Aquí les fronteres entre les experiències personals i les laborals també es desdibuixen. D'altra banda, ha de ser capaç de fer-ne una narració. Articular aquestes capacitats en una trama que orienti el relat d'un mateix. Relat amb el qual un es pot presentar davant dels altres.

Aquesta flexibilitat i aquesta narrativitat canvien la manera clàssica d'ordenar les experiències i els coneixements laborals i permeten la seva adaptació a noves formes de representació social.

### **b) Espais socials per a la construcció comunitària**

Hem vist també que abans es donaven uns mecanismes clars per poder accedir al mercat de treball. Les referències col·lectives funcionaven i servien per a tothom. Fins i tot per a aquells que volien incorporar-se al mercat de treball. Actualment, però, es dona un malestar identitari. Podem dir que ha canviat la relació entre allò individual i allò col·lectiu. El resultat és que cada cop és més difícil recolzar-se en les accions col·lectives per buscar solucions a les dificultats pròpies. L'aïllament n'és una expressió. Però aquesta individualitat que sorgeix no és una individualitat que faci referència a un excés d'interessos subjectius. Es tracta d'una individualitat marcada per la falta de marcs col·lectius. En aquesta situació, la individualitat esdevé una amenaça per a la persona mateixa.

Longo (2005) planteja que si les persones no poden compartir un passat i un futur és difícil que disposin d'una dimensió comunitària, d'un projecte col·lectiu. Calen espais, activitats,



oportunitats... en què les persones puguin compartir aquests relats individuals. És a dir, el passat, el present i el futur s'articulen a través de relats compartits i participats.

Ara bé, també hem de tenir en compte, com apunta De la Garza Toledo (2009), que aquests espais no tenen per què sorgir en una «comunitat petita». Per exemple, poden fer-ho en nous espais com ara les xarxes socials. En tot cas, hem de tenir en compte que la construcció social que exigeixen els nous esdeveniments no té per què quedar tancada en els límits clàssics del temps i de l'espai.

### **c) Saber com cal plantejar un projecte de futur**

Anteriorment, les diferents institucions organitzaven els comportaments socials. Actualment, aquestes canalitzacions es dilueixen. Cadascú esdevé responsable d'allò que fa i es veu obligat a trobar i donar un sentit a la seva vida. Les persones s'han de fer càrrec d'elles mateixes.

Riesco (2001) planteja que en el nou marc social organitzat en xarxa, en nòduls que es connecten entre si, la metàfora adequada per donar compte d'un mateix és el projecte. Aquest concepte permet donar sentit a les accions, a les experiències, no únicament des de la lògica de tasca i funció, sinó que permet organitzar-la multiplicant els sentits i les connexions possibles. És a dir, permet una imbricació més gran en la comunitat i en les xarxes que la conformen.

Pensar en clau de projecte no significa negar la idea clàssica de construcció d'itineraris d'inserció laboral, sinó que busca superar les barreres que tenen alguns d'aquests plantejaments i que ja hem apuntat anteriorment. Límits per connectar els espais/temps professionals amb espais/temps personals. La idea de projecte permet una adaptació millor per a l'intercanvi social en un moment en què treball i vida es confonen. Per a aquest autor, la competència de la força de treball muta i s'acaba confonent amb la personalitat. Si les diferents dimensions personals esdevenen potencialment ocupabilitat, caldrà pensar nous instruments que ens permetin pensar novament en el valor del treball per a nosaltres –tant individualment com col·lectivament– i inventar noves formes per ubicar-nos-hi.

De totes maneres, cal tenir en compte que els projectes ara no es dedueixen del que s'ha fet anteriorment. Són constructes, projeccions noves i contínues. Les persones poden disposar de diferents projectes que multipliquen les seves connexions entre ells i amb la trama social. I això pot anar canviant de manera contínua.

### **d) Identificar els continguts que articulen els projectes**

Un quart aspecte té a veure amb quins són els temes que articulen els projectes. Un projecte, per a què? Cal tenir present que generar aquests espais d'identificació comunitària no és possible en abstracte. Sempre es fa amb relació a un determinat problema, espai de relacions o situació.

Ara bé, és habitual que el punt de partida sigui allò que Dubar (2001) anomena «individualisme negatiu», cosa que significa el tancament en identifications marcades per la falta. En aquest cas, per la falta de feina. Segons l'autor, aquesta proposta limita les possibilitats de les persones i les deixa en espais de segregació. Per aquest motiu és important que els continguts dels projectes tinguin cura d'aquest aspecte i incloguin nous possibles llocs a ocupar no marcats per la «no-feina». No marcats únicament per la pèrdua. Això serà el que permeti noves oportunitats personals i col·lectives. Això no significa no buscar feina, sinó que implica que es busca des d'una proposta més oberta que permet reconfiguracions de la relació pròpia amb el treball.

En aquesta línia, Karsz (2010) assenyala que el treball que cal fer no és tant canviar la situació laboral de la persona –que la persona passi de no tenir feina a tenir-ne–, sinó modificar la seva relació amb aquest lloc assignat que suposa estar desocupat. En aquest sentit, Karsz s'obre a la possibilitat d'interrogar-se sobre el valor personal i laboral de totes aquelles tas-

ques que suposen molta feina però que no són treball assalariat. És a dir, tot allò que entén cadascú per treballar i per no treballar. O bé amb el fet de vincular l'èxit i el fracàs personal només amb el fet de trobar feina o no trobar-ne.

## 4.6. Conclusions

La desestabilització dels mecanismes tradicionals d'accés al treball genera grans dosis d'inseguretat impossibles de sostenir sense espais comunitaris de construcció d'aquestes noves narratives.

Tal com hem apuntat, la lògica de la construcció d'un projecte individual no és possible sense marcs col·lectius. La persona no pot assajar noves formes de representar-se si aquestes no es donen amb relació a l'altre social. El deslligament simbòlic que afecta moltes persones precaritzades condiona molt les possibilitats d'aquest treball i, per tant, caldrà tenir-ho en compte. El marc en què això és possible és un espai on hi hagi una oferta d'accés als coneixements d'època que permeti aquest treball personal d'orientar-se en la nova situació personal i social.

Però abans de seguir avançant, cal tenir en compte que l'accés al coneixement depèn de tres aspectes. En primer lloc, depèn que sigui entès com un bé públic. Això vol dir que la seva adquisició és un dret i, per tant, que hi ha un accés democràtic. Des d'aquesta perspectiva, l'accés al coneixement seria una de les pedres angulars de la ciutadania social. En segon lloc -corol·lari del primer-, depèn que les administracions públiques juguin un paper fonamental en la consecució d'aquest recurs. En tercer i darrer lloc, depèn de saber que, si bé l'accés al coneixement és individual, la seva naturalesa fa que generi obligacions i responsabilitats socials. I són aquestes obligacions i responsabilitats les que poden garantir que l'ocupabilitat no derivi en un individualisme no solidari (Pérez Sáinz, 2013).

Així doncs, podem dir que l'espai de millora de l'ocupabilitat des de l'acció comunitària es planteja el repte d'oferir, des de la política social, la millora de les possibilitats d'inclusió social i laboral de les persones mitjançant espais on puguin apropiar-se dels coneixements que permeten entendre la realitat en què ens trobem i participar-hi. Construint noves modalitats d'inclusió social.

L'acció social comunitària té l'oportunitat per la via d'ofertes culturals de presentar certa adaptabilitat tenint en compte allò particular en un marc comunitari. Ofereix la possibilitat de donar recursos a les persones per tal que puguin transformar el buit produït per la pèrdua de feina en nous valors comuns. És per això que podem recuperar el dilema plantejat per Tizio (2013): «O generem espais d'invenció on sigui possible generar noves modalitats d'encaix social o es genera més segregació». Que la millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària esdevingui una dinàmica integradora que combati la desigualtat depèn fonamentalment del fet de facilitar l'accés a aquests coneixements.

L'element important d'aquest fet és que l'acció social comunitària proposa una modalitat d'accés a aquests coneixements basada en la participació. És a dir, afavoreix la producció personal. És aquí on hem d'ubicar els quatre eixos als quals hem fet referència anteriorment: la participació requereix una orientació basada en el fet que les persones puguin fer noves lectures de la seva pròpia història; que sàpiguen trobar nous espais per a la construcció comunitària; que sàpiguen identificar nous projectes de futur; i que els permetin construir noves identifications i noves relacions amb el seu entorn. Aquestes orientacions es desenvolupen en el marc concret de propostes d'acció. En els apartats següents podem veure nombrosos exemples tant des de l'actuació social i educativa com des de les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies i des del marc del treball en xarxa. Totes són modalitats de millora de l'ocupabilitat en el marc comunitari que apunten a la persona en el marc de la seva comunitat.

## 4.7. Bibliografia

- AGAMBEN, G. *Homo sacer*. València: Pre-Textos, 1998.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Barcelona: Paidós, 2005 [1993].
- AUTÉS, M. «Tres formas de desligadura». A: KARSZ, S. (coord.). *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa, 2004.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPPELLO, E. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal, 2002.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós, 1997.
- CASTEL, R. *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: El Manantial, 2006.
- COHEN, D. *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Madrid: Katz Editores, 2006.
- DE LA GARZA TOLEDO, E.; NEFFA, J. L.; MUÑIZ TERRA, L. (comp.): *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso, 2009.
- DUBAR, C. «El trabajo y las identidades profesionales y personales». *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, any 7, 13 (2001).
- FITOUSSI, J. P.; ROSANVALLON, P. *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial, 1977.
- GARCÍA CALAVIA, M. A. «Trabajar sin los otros o en qué se ha convertido el trabajo asalariado hoy». A: *Trabajar sin los otros*. València: PUV, 2013.
- KARSZ, S. *La exclusión: Bordeando sus fronteras*. Barcelona: Gedisa, 2010.
- LAVAL, C.; DARDOT, P. *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Gedisa, 2013.
- LINHART, D. *Trabajar sin los otros*. València: PUV, 2013.
- LONGO, M. E. «Un tiempo. La socialización en el trabajo en un contexto de transformaciones». A: *VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo «Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades»*. Buenos Aires: 2005. Disponible a: <<http://www.aset.org.ar/congresos/7congreso.htm>>.
- MARSI, L. «Precariedad y pobreza: los límites de la ciudadanía en la Sociedad neoliberal». *HAOL*, 24 (hivern 2011).
- MEDA, D. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1995.
- MILLER, J. A.; MILNER, J. C. *¿Desea usted ser evaluado?* Málaga: Miguel Gómez Ediciones, 2004.
- ORTEU, X. «¿Qué inserción para qué des/empleados?». A: Moyano, S.; Planella, J. (coord.). *Voces de la educación social*. Barcelona: UOC, 2011.
- ORTEU, X. *Trabajo y vínculo social*. Barcelona: UOC, 2012.
- RIESCO, A. «Boltanski-Chiapello y la gran transformación». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18 (2001).
- PÉREZ SÁINZ, J. P. «Globalización, riesgo y empleabilidad». *Nueva Sociedad*, 184 (març-abril 2013).
- STANDING G. *El precariado*. Barcelona: De Pasado y Presente, 2011.
- SPINOSA, M. A. A. «Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad». A: Drolas, A.; Lenguina, P.; Montes Cató, J. (comp.). *Relaciones de poder y trabajo*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores, 2007.
- TIZIO, H. «El dilema de las Instituciones: segregación o invención». *Nodus*, 8 (novembre 2003).

## Marc metodològic per a l'acció

FRANCESCA ERRICO, LUCIA BOTANA, PERE GIRONA I SILVANA ZUNINO

### 5.1. L'actuació social i educativa

#### 5.1.1. Justificació

*«No solament cal renovar a cada instant i al llarg de tota la vida les habilitats tècniques i l'educació centrada en el treball; cal fer el mateix, i encara amb més urgència, quant a l'educació per crear ciutadans».*

ZYGMUNT BAUMAN

#### Els reptes de l'educació en la modernitat líquida

La manca d'ocupació és, sens dubte, el principal problema social actual. Ens afecta econòmicament i socialment. Davant d'això, la responsabilitat dels agents socials és millorar les possibilitats per accedir a la feina i pal·liar els efectes de no aconseguir-ho.

Aquest text posa en valor la contribució que l'acció comunitària fa en la millora de l'ocupabilitat dins del Programa Òmnia.

La reducció d'ocupació provoca que les persones amb manca de preparació professional i amb dificultats per ubicar-se en el nou context del mercat de treball tinguin molts problemes per inserir-se laboralment.

Per això, és més necessari que mai dotar els ciutadans dels instruments per participar en aquests canvis. Això suposa poder millorar les condicions d'accés al mercat de treball, però també estar en condicions d'interpretar i d'intervenir de manera activa en les lògiques en què s'estan donant aquests canvis.

Des de la perspectiva integrada del Programa Òmnia, l'acció social per a la ciutadania no pot deixar de tenir en compte la conjunció d'aquests dos aspectes que, en definitiva, remetent al treball comunitari.

Entenem per *acció social comunitària* la dinamització de relacions socials de cooperació entre els membres d'un determinat àmbit de convivència; per tant, l'objectiu de l'acció comunitària és treballar les relacions entre les persones (crear vincles) i capacitar-les, i la forma en la qual s'intervé sobre aquestes relacions permet aconseguir determinades coses, com, per exemple, l'augment de l'ocupabilitat en les persones participants. De fet, a les persones se les pot capacitar de dues formes: per autoorganitzar-se i per gestionar els propis conflictes.

El procés educatiu dins de l'acció comunitària ha de ser un procés conscient, amb intencionalitat, pensat i planificat tant des del punt de vista d'allò que volem transmetre com des del punt de vista de com ho volem transmetre.

L'articulació entre la millora de les condicions d'accés al mercat de treball i la capacitat per participar de manera activa en aquesta realitat és, doncs, una necessitat social; per facilitar la inserció al mercat de treball i per fer-ho en l'horitzó d'una societat cohesionada.

### 5.1.2. Com es millora l'ocupabilitat des d'una perspectiva comunitària

El concepte *ocupabilitat* comença a circular durant la dècada dels anys cinquanta del segle xx i és la traducció literal del terme *employability* sorgit de la fusió d'*employ* i *ability*. El seu ús feia referència a la posició de persones en dificultat d'inserció en el mercat de treball. És cap als anys setanta, en el marc de la crisi econòmica, quan es parla de manera freqüent d'ocupabilitat a l'hora de fer referència a les persones amb poques possibilitats de tornar a ingressar al mercat de treball.

La major part de la bibliografia sobre el tema de l'ocupabilitat defineix el concepte com el conjunt d'habilitats per obtenir o per conservar una ocupació.

Aquest terme es comença a utilitzar en el sentit de la valoració d'una determinada persona per trobar feina en funció de les seves característiques i condicions, i també del tipus de treball que busca. En aquesta línia, comencen a afegir-se al terme altres factors que poden tenir valor en un entorn laboral, com ara les qualificacions, els coneixements i les competències.

Aquestes definicions, tot i que s'orienten a explicar quins són els aspectes que permeten la millora en l'entrada o retorn de la persona al mercat de treball, normalment fan referència a la falta que té una persona que no treballa. D'altra banda, no es dóna prou rellevància al paper del factor comunitari com a afavoridor de l'ocupabilitat.

Per això, nosaltres, quan parlem de la pèrdua d'ocupació, pensem que en realitat afecta tres dimensions diferents de la persona, que s'articulen generant una sola problemàtica amb múltiples casuístiques personals (Zemanovich, 2011). Aquestes tres dimensions són la laboral, la subjectiva i la comunitària.

La dimensió laboral posa en relleu els aspectes relatius a l'intercanvi salarial i tot el seguit de beneficis en termes de seguretat que se'n deriven. Per la seva part, la dimensió subjectiva posa l'accent en els ideals personals relacionats amb el fet d'ocupar un lloc en la societat, i, per tant, en el mercat de treball. Finalment, la dimensió comunitària permet entendre el valor del treball amb relació al sentit de *pertinença* d'una persona.

Aquesta triple dimensió sempre es presenta de manera conjunta i per això, actualment, una persona desocupada és algú que no només ha perdut una feina, sinó que també està en risc de quedar fora de la dimensió comunitària, i, per tant, pot trobar-se en situació de risc social. De manera que, actuant des de l'acció comunitària, es pot incidir en la millora de l'ocupabilitat.

En una societat com l'actual, basada en el rendiment laboral i en la capacitat de consum, qui perd la feina o no hi pot accedir queda marcat com a algú que «ha fallat» a l'hora de respondre a l'encàrrec social. Encara que és evident que aquest fracàs és social, la situació es viu de manera personal, i genera dificultats de tipus individual, familiar i social. Aquest és el marc en el qual cal ubicar els diferents exemples de millora de l'ocupabilitat des de l'acció comunitària: situacions de crisi individual, familiar i social com a efecte de la pèrdua de feina. Es pot entrar en problemàtiques com ara les dificultats per cobrir les necessitats bàsiques o l'alimentació; problemes de salut; problemes derivats de la pobresa energètica; problemes per mantenir l'habitatge; conflictes de convivència, familiars, relacionals i comunitaris, o dificultat en l'atenció als infants i adolescents en situació de vulnerabilitat.

Per poder avançar en l'emmarcament de l'ocupabilitat dins l'acció comunitària és important poder definir què entenem per *comunitat*. Segons Llena (2011), la comunitat no és tant un espai geogràfic determinat, sinó més aviat un conjunt de persones que comparteixen un espai de vida i que es troben davant de qüestions comunes que resulten problemàtiques, com

és, per exemple, la desocupació. Aquesta concepció de comunitat permet entendre que l'*acció comunitària* és aquella que s'adreça a activar capacitats d'acció en les persones per tal d'afavorir la transformació de les seves condicions de vida. Aquest aspecte és, justament, un dels que cal desgranar per poder situar el marc d'acció des de l'acció comunitària.

Per fer-ho possible, és fonamental contemplar el ciutadà que hi participa com a subjecte actiu que pren decisions amb referència a allò que li preocupa.

Per dir-ho d'una altra manera: la millora de l'ocupabilitat contempla dos tipus d'actuacions. Una actuació que s'adreça a l'adquisició d'habilitats que permetin una participació ajustada als requisits del mercat de treball. L'altra és l'adquisició d'un seguit de dominis que han de permetre a la persona i a la comunitat participar en les condicions en què es regula el mercat de treball.

En l'abordatge de l'ocupabilitat, habitualment s'ha tingut més en compte aquest darrer aspecte d'adaptació als nous requisits del mercat de treball: identificant les noves capacitats, situant els canvis que s'han de promoure en les persones, definint el tipus de disponibilitat necessari per ajustar-se a les demandes, etc.

En l'abordatge de l'ocupabilitat s'han tingut més en compte aquests aspectes que no pas la necessitat d'apropiació col·lectiva dels canvis a què ens trobem sotmesos, de la seva dimensió històrica, dels nous codis de comunicació necessaris per interpretar-los i per incidir-hi, o de la invenció d'alternatives. Aquest segon aspecte, la comprensió de la lògica que actua rere els canvis, ens permet ocupar el nostre lloc com a ciutadans i prendre les decisions necessàries per transformar el nostre present i futur.

Aquesta diferenciació permet subratllar l'acció comunitària com un procés social i educatiu que busca capacitar les persones per enfrontar-se als diferents problemes derivats per la pèrdua de feina a partir de la presa de decisions. L'acció comunitària en la millora de l'ocupabilitat permet que les persones en situació de fragilitat personal -i, per tant, amb un més risc de quedar desvinculades de la nova lògica del mercat de treball- puguin accedir als circuits de capacitació professional a través d'un procés d'implicació i de vinculació social. És a dir, l'acció comunitària esdevé no només un complement, sinó una acció fonamental amb els col·lectius de més risc d'exclusió social.

L'atorgament de poder requereix la construcció i reconstrucció de lligams entre les persones, la consolidació dels espais públics on establir aquest diàleg necessari (Bauman, 2007). És a dir, per millorar l'ocupabilitat des de la perspectiva comunitària, no hi ha prou a donar per descomptat un seguit de característiques del funcionament del món del treball i, a partir d'aquí, establir les condicions de què han de disposar les persones per tal d'inserir-s'hi amb èxit. La millora de l'ocupabilitat suposa també la conscienciació que hi ha una part de la problemàtica generada per la manca de feina que esdevé un marc d'apoderament comunitari per transformar-ne els efectes, però també les causes.

L'acció comunitària en la millora de l'ocupabilitat suposa que els membres d'una comunitat poden treballar conjuntament per resoldre problemes derivats de la manca de feina i desenvolupar propostes per prendre decisions individualment i col·lectivament. Esdevé, doncs, una eina útil en tant que actua directament amb relació al problema a través d'una estratègia d'implicació i de creació de vincles comunitaris. Es tracta, per tant, d'un mitjà a través del qual dotem les persones d'eines de participació social que apunten a uns resultats en clau de millora de la seva situació. D'altra banda, també es desenvolupen millores d'adaptació a les noves condicions d'inserció laboral que faciliten l'aprenentatge de nous coneixements necessaris -i a vegades inconscients- per a la inserció laboral.

Això permet introduir una idea fonamental sobre el valor de l'acció comunitària en la situació laboral actual: per aconseguir una inserció laboral i un desenvolupament professional, abans cal disposar d'una vinculació social i comunitària.



Tot plegat ens permet explicar per què el valor de l'acció comunitària no és únicament una millora de les competències de base, sinó, sobretot, una plataforma de connexió social. Això implica que, a banda del valor instrumental que té a veure amb l'adquisició de nous coneixements, l'acció comunitària aporta un altre element fonamental que es genera en clau de vinculació social.

### 5.1.3. Elements d'anàlisi

Segons Llena (2011), l'acció comunitària es fonamenta en cinc pilars: la participació, la conscienciació, l'educació, l'apoderament i el desenvolupament.

A partir de la descripció de Llena, hem determinat que aquests cinc elements es donen com a procés. D'alguna manera, per poder incidir en els diferents elements són necessaris els altres. Perquè es doni la conscienciació és necessari que prèviament hi hagi una participació, de la mateixa manera com és necessari que hi hagi una consciència prèvia dels elements adquirir perquè es doni un procés educatiu.

L'objectiu de tota acció comunitària és el desenvolupament comunitari, entès com un efecte continu en el temps, no com una fita en si mateixa. Per aconseguir aquest desenvolupament és necessari seguir altres passos.

Aquests elements desenvolupen competències i coneixement, els quals poden ser traslladats a altres aspectes de les persones. En aquest sentit, hi ha una correlació força estreta entre les competències adquirides a partir de l'acció comunitària i l'augment de l'ocupabilitat de les persones participants.

Qualsevol experiència d'acció comunitària es valdrà d'aquests cinc eixos, encara que cadascuna posarà més o menys èmfasi en els diferents punts.

	<i>Acció comunitària</i>	<i>Millora de l'ocupabilitat</i>
<b><i>Participació</i></b>	Formar part de la comunitat.	Formar part activa del procés d'apropament i immersió en el mercat laboral, així com del procés mateix de millora de l'ocupabilitat.
<b><i>Conscienciació</i></b>	Prendre consciència dels elements, possibilitats i normes de la comunitat de què es forma part.	Prendre consciència dels elements propis i dels del mercat laboral.
<b><i>Aprenentatge</i></b>	Apropiar-se dels elements, possibilitats i normes de la comunitat dels quals s'ha pres consciència anteriorment.	Apropiar-se dels elements esmentats, així com adquirir nous coneixements vinculats a la inserció laboral.
<b><i>Apoderament</i></b>	A partir dels elements apropiats, la persona, i per extensió la comunitat, està en condicions de prendre decisions sobre les diferents opcions, però també sobre l'entorn social en què es donen.	A partir dels elements apropiats, la persona està en condicions de prendre decisions sobre les diferents opcions.
<b><i>Desenvolupament</i></b>	Un cop donat l'apoderament, la comunitat és capaç de provocar canvis en si mateixa, i, per tant, pot provocar una millora de les condicions de vida de les persones que hi viuen.	Un cop donat el procés, la persona és capaç de produir canvis en el seu procés de vida, en aquest cas vinculat a la millora de la ocupabilitat.

## Participació

Del sentit etimològic del terme ens interessa retenir dues accepcions: *participar* en el sentit de 'ser part', formar part de la comunitat; i *participar* en el sentit de 'partir d'un lloc', quant a posar-se en camí, adreçar-nos conjuntament vers millores en la qualitat de vida dels nostres barris.

L'articulació entre la millora de les condicions d'accés al mercat de treball i la capacitat per participar de manera activa en aquesta realitat és, doncs, una necessitat social; per facilitar la inserció al mercat de treball i per fer-ho en l'horitzó d'una societat cohesionada.

Els processos de participació apunten a promoure que les persones ocupin un altre lloc social. Un lloc des del qual puguin donar resposta a allò que els passa a ells i a la seva comunitat. Participar té com a condició que les persones formin part de l'acció, tenint en compte que una persona pot participar de diferents maneres i en diferents graus d'implicació. Això comporta prendre una posició respecte a l'acció: quina sigui la posició que es pren no serà tan important com prendre-la de manera conscient i lliure.

Serà tasca dels professionals de l'acció comunitària permetre i promoure el posicionament de les persones més enllà que aquestes assisteixin i organitzin moltes activitats, ja que aquest fet no és obligatòriament una millora de la participació, sinó que podria esdevenir un consum d'activitats més que una participació real.

La participació en aquestes accions comunitàries ajuda les persones a adquirir capacitat de dominar o d'influir en els elements personals, polítics, econòmics i socials que afecten la seva vida. Així doncs, entenem la participació com el dret a ser part i a prendre part del patrimoni cultural de la comunitat. D'accedir a les regles socials, de ser-ne partícip. Dret a partir, a posar-se en camí. Dret al repartiment, a la distribució dels patrimonis culturals i socials també entre els col·lectius més desfavorits. Un dels aspectes destacats de la participació, amb molta presència dins del Programa Òmnia i la major part de les intervencions socials, és el treball en xarxa.

### Treballar en xarxa

El treball en xarxa suposa poder establir relacions amb les diferents entitats que estan implicades al territori i que tenen un compromís amb la comunitat. Es tracta de compartir-hi almenys una part de la filosofia de treball i, el que és més important, implicar-les en un projecte local d'inclusió, de lluita contra l'exclusió.

Treballar en xarxa suposa assumir, per tant, que hi ha al territori múltiples actors que tenen un compromís amb la inclusió social. Implica posar-se a treballar conjuntament, compartir objectius, estratègies i programes; dissenyar actuacions conjuntes, compartir recursos i resultats. La importància de treballar en equip amb la multiplicitat d'agents, recursos i serveis, la trobem en la generació d'espais compartits d'intervenció, en l'ampliació de recursos i en la creació de sinergies d'actuació.

Des d'aquest punt de vista, concebem el treball en xarxa com una aposta a mitjà i a llarg termini, que s'ha d'iniciar en la mesura que sorgeix la necessitat de donar una resposta integral a les situacions de les persones amb què es treballa. Per això, cal generar espais de coordinació paral·lelament al desenvolupament i l'evolució dels processos d'inclusió, tenint en compte que, cada nou contacte amb un recurs és una ocasió per iniciar i consolidar un treball de coordinació en el futur. Això suposa invertir temps i esforç, cuidar els processos i dotar-se d'una certa estratègia d'acostament i relació.

## Conscienciació

La conscienciació suposa prendre consciència d'alguna cosa que es vista com a aliena, desconeguda o inaccessible, i que, per tant, no forma part de les persones i, per extensió, de la comunitat. És un pas previ per tal que la comunitat i les persones que en formen part puguin apropiarse de diferents elements que fins aleshores no posseïen.

No són elements que anteriorment no existien, sinó que no eren considerats com a propis i, per tant, no hi havia possibilitat de modificar-los. És necessari que la persona prengui consciència de la seva pròpia situació i de la realitat que l'envolta per tal que pugui generar canvis en la comunitat.

Concretant, pel que fa a aquesta conscienciació en l'àmbit més comunitari, ens toca referir-nos al concepte de consciència social.

L'expressió consciència social fa referència a la capacitat de determinats individus, grups o organitzacions socials de percebre aquelles realitats circumdants que requereixen atenció, de reflexionar-hi i, en alguns casos, d'actuar per transformar-les.

Lligada molt fortament a les idees de solidaritat i compromís, la consciència social és el primer pas en el camí cap a l'alteració d'estructures de discriminació voluntària i involuntària exercides sobre determinats grups socials dins d'una comunitat.

D'alguna manera, la conscienciació ha permès posar sobre la taula elements que fins aleshores no hi eren.

Encara que la conscienciació i l'aprenentatge són elements diferenciats, la frontera que els separa és molt estreta i, per tant, es donen sinergies en les quals es fa molt difícil separar ambdós elements.

### *Aprenentatge*

A partir d'assumir la realitat –referit a ser conscient de les circumstàncies–, les persones podem aprendre a gestionar-la i a fer-nos-en càrrec. La tasca dels professionals és la de dotar les persones de les eines que els permetin apropiarse de la situació en què es troben.

A partir de la presa de consciència, la persona podrà generar canvis de manera activa en pro de la comunitat i de la seva realitat individual.

Permet, també, repensar-se un mateix dins aquesta comunitat i pensar quina és la posició que hi vol adquirir.

El caràcter educatiu és un element cabdal, ja que interpel·la la intencionalitat i, per tant, la determinació d'un objectiu. D'alguna manera, un cop s'ha donat la conscienciació és necessari dotar-se d'una direcció concreta, l'apropiació dels diferents elements per tal que l'acció pugui tenir uns efectes en pro de la comunitat.

La tasca dels professionals és promoure l'organització col·lectiva, i que les persones s'organitzin per resoldre problemes, per aprofitar oportunitats, per aconseguir recursos. També, oferir oportunitats, facilitar recursos perquè les persones puguin organitzar-se i capacitar-se, informar i formar perquè les persones guanyin poder. Dinamitzar és treballar perquè la gent guanyi poder. En aquest sentit, les millors accions comunitàries són aquelles en les quals els participants canvien i poden donar un sentit a la seva vida, a la seva professió o al seu futur.

### *Apoderament*

S'anomena *apoderament* el procés pel qual les persones enforteixen les seves capacitats, confiança, visió i protagonisme com a grup social per impulsar canvis positius en les situacions que viuen.

La filosofia de l'apoderament té l'origen en l'enfocament de l'educació popular desenvolupada a partir del treball de Paulo Freire als anys seixanta, i ambdues estan molt lligades als anomenats *enfocaments participatius*, presents en el camp del desenvolupament des dels anys setanta.

El concepte d'*apoderament* és aplicable a tots els grups vulnerables o marginats, i com les persones que en formen part accedeixen a l'ús dels recursos (materials i simbòlics) i reforcen les seves capacitats i protagonisme en tots els àmbits. Això inclou tant el canvi individual com l'acció col·lectiva, i implica l'alteració radical dels processos i estructures que reproduïxen la posició subordinada de les persones.

Actualment el terme *apoderament* significa un increment de la capacitat individual per ser més autònom i autosuficient, dependre menys de la provisió estatal de serveis o d'ocupació, i tenir més esperit emprenedor per crear microempreses. També implica millorar l'accés tant als mercats com a les estructures polítiques, per tal de poder participar en la presa de decisions econòmiques i polítiques. En definitiva, suposa, en realitat, un procés que porta a una forma de participació, però que no qüestiona les estructures existents.

En aquest sentit, Friedman (1992) assenyala que l'apoderament està relacionat amb l'accés i control de tres tipus de poders: a) el social, entès com l'accés a la base de riquesa productiva; b) el polític, o accés dels individus al procés de presa de decisions, sobretot aquelles que afecten el seu futur; i c) el psicològic, entès en el sentit de potencialitat i capacitat individual.

De manera similar, Rowlands (1997) assenyala tres dimensions: a) la personal, com a desenvolupament del sentit del jo, de la confiança i la capacitat individual; b) la de les relacions properes, com a capacitat de negociar i influir en la naturalesa de les relacions i les decisions; i c) la col·lectiva, com a participació en les estructures polítiques i l'acció col·lectiva basada en la cooperació.

Com es pot apreciar, l'apoderament té fonamentalment una dimensió individual i una altra de col·lectiva. La individual implica un procés pel qual els exclosos eleven els seus nivells de confiança, autoestima i capacitat per respondre a les seves pròpies necessitats. Moltes vegades, les persones marginades tenen interioritzats els missatges culturals o ideològics d'opressió i subordinació que reben respecte a si mateixos, en el sentit que no tenen veu o drets legítims, la qual cosa repercuteix en la seva baixa autoestima i estatus. Treballar pel seu *apoderament* implica, en primer lloc, ajudar-los a recuperar la seva confiança i la creença que estan legitimats a actuar en les decisions que els concerneixen.

La dimensió col·lectiva de l'apoderament es basa en el fet que les persones vulnerables tenen més capacitat de participar i defensar els seus drets quan s'uneixen amb uns objectius comuns. És interessant assenyalar que, sovint, l'agrupament al voltant d'un projecte concret i limitat pot donar peu a un procés d'apoderament i a la consegüent recerca del canvi.

Aquesta manera d'entendre l'apoderament de les persones no identifica el poder en termes de dominació sobre uns altres, sinó en termes d'increment de la seves capacitats, educació, informació i drets; en definitiva, es refereix a l'ús de diversos recursos fonamentals amb la finalitat de poder influir en els processos de desenvolupament.

En altres paraules, l'apoderament consisteix en un procés de reducció de la vulnerabilitat i d'increment de les capacitats pròpies –sobretot dels sectors pobres i marginats– que condueix a promoure un desenvolupament humà i sostenible de les persones.

Per tant, des de la perspectiva de l'acció comunitària, l'apoderament obliga les persones que treballen en l'àmbit del Programa Òmia no només a escoltar les persones amb les que treballen, assumint les seves percepcions i objectius, sinó a cedir-los el protagonisme, i no limitar-se a ser meres facilitadores.

L'apoderament no és un bé que es pugui donar, sinó un procés dinàmic en què la gent és la protagonista mitjançant els seus esforços individuals i col·lectius. En conclusió, la manera més adequada de promoure l'apoderament és mitjançant enfocaments participatius.

Per tant, un cop adquirits i dirigits els elements culturals, l'apoderament ha de permetre a les persones utilitzar els elements descrits com a eines per prendre decisions sobre si mateixes i sobre l'entorn per tal de poder influir sobre la realitat individual i col·lectiva.

Apoderar les persones significa que estiguin en condicions de prendre decisions sobre les diferents opcions, però també sobre l'entorn social en què es donen (Bauman, 2007).

### *Desenvolupament*

A partir de l'apoderament, les persones comencen a realitzar accions o crear situacions per tal de provocar un desenvolupament social. Cal entendre el desenvolupament com la millora de les condicions de vida de les persones que viuen en la comunitat, així com l'increment del seu poder de decisió.

Aquest desenvolupament no és tan solament una acció concreta, sinó que desenvolupa en les persones una actitud d'agent actiu dins la comunitat i, per extensió, en si mateixes.

Es denomina *desenvolupament social* la circumstància en què una persona adquireix millors condicions de vida de manera sostenible. El desenvolupament social està íntimament relacionat amb el desenvolupament econòmic, en la mesura en què una millor circumstància de vida implica necessàriament un millor accés a béns i serveis per part d'una persona.

Com a *desenvolupament social*, per tant, designem el desenvolupament que posa el focus en l'evolució i millora de les condicions de vida i les relacions entre els individus, grups i institucions que constitueixen el teixit social d'una comunitat. Com a tal, inclou aspectes com ara la salut, l'educació, l'habitatge, la seguretat social, l'ocupació, i la disminució dels nivells de pobresa i desigualtat. En aquest sentit, el desenvolupament social és el pas següent al desenvolupament econòmic i humà, ja que la seva finalitat última és el benestar social.

## **5.1.4. Eixos conceptuals per promoure la millora de l'ocupabilitat a partir de l'acció comunitària**

### **Coneixement de l'entorn**

Entenem el concepte *coneixement de l'entorn* com l'apropiació del patrimoni cultural i social del món en el qual es viu, partint de la concepció que l'apropiació del coneixement és un procés de construcció realitzat a través d'un vincle d'interacció amb altres, en espais i temps determinats. Els processos d'apropiació cultural i social a través del coneixement de l'entorn apunten a promoure que les persones ocupin un altre lloc social. Un lloc des del qual puguin donar resposta a allò que els passa a ells i a la seva comunitat.

Les accions comunitàries que apunten a l'apropiació cultural i, consegüentment, al coneixement de l'entorn per la millora de l'ocupabilitat, busquen que les persones puguin compartir quines són les seves competències i coneixements amb relació al treball, a l'atur i a l'ocupabilitat.

<b>Participació</b>	El coneixement de l'entorn busca que les persones puguin participar del patrimoni cultural i social comú i apropiar-se'n. En la mesura que se n'apropien, esdevenen persones actuals a la seva època. En aquest sentit, les actuacions de base cultural són les més transversals de totes, ja que permeten que tothom es construeixi un criteri.
<b>Conscienciació</b>	El treball desenvolupat en el Programa Òmnia a través de les múltiples i diferents accions no es planteja per donar una determinada resposta general i única a la qüestió de la millora de l'ocupabilitat. No es tracta de donar solucions automàtiques, sinó d'aportar les eines perquè cada persona, a través del coneixement de l'entorn, pugui construir la seva pregunta i pensar-hi solucions.
<b>Aprenentatge</b>	Una de les característiques del coneixement de l'entorn és que posa en valor la diferència i permet noves obertures en la detecció de necessitats i en la construcció de sentit.
<b>Apoderament</b>	La visualització més clara d'un procés d'autonomia o d'apoderament és quan les persones no només disposen de les eines per enfrontar-s'hi sinó que també li donen un sentit que té a veure amb la seva pertinença a la comunitat o a l'entorn del qual es van apropiar. L'apoderament es nodreix de tots dos.
<b>Desenvolupament</b>	El coneixement de l'entorn ha de permetre que sorgeixin noves iniciatives i legitimar-les en la mesura que les persones s'hi puguin trobar implicades. Això ha fet possible la implicació d'altres persones, d'altres temes, d'altres lògiques al voltant de les activitats desenvolupades als punts Òmnia.

### Exemples d'activitats

En aquest punt ha estat important construir petites activitats en les quals les persones «coneixen coses del seu entorn utilitzant, o no, eines TIC». Aquestes activitats van ser de diversos tipus com ara el cinefòrum, fer un documental del barri, fer un mapa de geolocalització del territori, fer sortides fotogràfiques al barri, etc. L'important va ser que aquestes activitats es connectaven amb les necessitats i preocupacions de la persona per acabar generant altres vincles (amb altres persones, amb altres temes, amb altres llocs, amb tot això que es pot dir cultura).

La idea va ser poder generar un moviment que tingués com a eix central la necessitat de la persona de poder desenvolupar una recerca que la porti al coneixement d'altres coses i poder, així, repensar-se amb relació a aquestes coses. Per tant, podem dir que aquestes activitats, com d'altres, fan que els professionals que treballen als punts Òmnia puguin apropar a les persones el seu barri i l'entorn més llunyà, des d'una perspectiva diferent que permet veure i conèixer el món a través d'una altra perspectiva; una opció que, segurament, va millorar l'ocupabilitat de les persones que hi van participar.

### L'orientació social i laboral

Els canvis en el model productiu i la pèrdua d'estabilitat del mercat de treball han provocat una confusió en les oportunitats i els recorreguts possibles per trobar feina.

Moltes de les persones que es troben en situació d'atur i que s'apropen als punts Òmnia a realitzar activitats viuen aquesta desconexió en forma d'obstacle insalvable, en forma de desorientació sobre què poden fer.



L'orientació laboral és un servei que s'ofereix des de l'Òmnia a les persones per ajudar-les a prendre decisions sobre la formació i l'ocupació, i també les ajuda a dotar-se de les estratègies i recursos més adequats per accedir al món laboral.

Hi ha una fase d'assessorament per determinar l'objectiu professional a partir de les competències personals i laborals. Posteriorment, mitjançant un procés d'acompanyament, es duu a terme una sèrie d'accions individuals i/o grupals per millorar les tècniques de cerca de feina (facilitar recursos laborals, informar sobre formació i ajudar a trobar ofertes de feina o pràctiques en empreses).

L'objectiu final de l'orientació laboral sempre és la inserció laboral de la persona usuària. En aquest sentit, es proposen activitats que serveixen per orientar aquestes persones en els primers passos que han de fer per poder incorporar-se a una feina i donar-los un acompanyament col·lectiu.

#### *Elements d'interès*

<b><i>Participació</i></b>	Una dificultat en la promoció de les persones és que es poden quedar fixades en un únic lloc social, com, per exemple, el de mare o pare. Això els fa d'obstacle en la mesura que no els permet altres accessos a promocions personals i laborals. Poder ocupar un altre lloc permet a la persona obrir-se a noves circulacions socials.
<b><i>Conscienciació</i></b>	Una de les dificultats més grans amb què es poden trobar les persones és la falta de motivació. La raó: una caiguda del sentit del valor de les coses. Per això, el fet de compartir espais on poder-se identificar amb altres és un dels elements més potents per motivar la persona, per posar-la en moviment.
<b><i>Aprenentatge</i></b>	De vegades es donen moltes voltes per definir quines són les competències bàsiques que permeten els nivells mínims de circulació social de les persones. En realitat, una altra manera de plantejar-ho és a través de xerrades que permetin a les persones que hi participen ser elles mateixes les que vagin identificant quins són els obstacles que els impedeixen enriquir i ampliar el seu cercle social i les seves possibilitats de promoció laboral.
<b><i>Apoderament</i></b>	Encara que la diferència entre feina i treball és clara, això no sempre es té en compte a l'hora de preparar les persones per la recerca de feina. Parlar de currículum ocult implica posar en valor aquesta diferència. Feina és allò que s'ha fet en marcs laborals, mentre que treball són moltes més activitats, remunerades o no. És evident que, actualment, moltes persones puntuen altament en la segona encara que no necessàriament en la primera.
<b><i>Desenvolupament</i></b>	Les demandes urgents sovint obstrueixen el desenvolupament de les activitats. El que no sabem, però, és que habitualment es pensa que les urgències no permeten construir projectes, mentre que és a l'inrevés: la manca de projecte ens sotmet a la invasió de les urgències.

#### *Exemples d'activitats*

Una sèrie d'activitats que predominen als punts Òmnia, per tal de treballar l'orientació social i laboral, són els tallers de currículum, els espais d'acompanyament personalitzat o tutories i els tallers de competències. Aquestes activitats no només treballen l'àmbit laboral en si mateix, sinó que obren espais per tal que la persona repensi i pugui ocupar un lloc diferent en la

societat a partir del qual la feina deixa de ser l'eix principal. D'aquesta manera, les persones es vinculen al món laboral des d'una perspectiva diferent. Cal destacar que els punts Òmnia promouen espais on les persones se senten reconegudes i acompanyades no només pel dinamitzador, sinó també per altres persones.

Aquests exemples d'activitats permeten al dinamitzador acollir el malestar de les persones per tal de realitzar un treball conjunt amb la finalitat que aquestes puguin repensar el seu objectiu laboral.

### **Autoconeixement**

L'autoconeixement fa referència, bàsicament, al conjunt de coneixements que té la persona sobre si mateixa. L'autoconeixement és un aprenentatge que es dona tant en els usuaris com en els professionals mateixos que hi intervenen.

Els dinamitzadors dels punts Òmnia són un recurs fonamental en els processos socioeducatius que desenvolupen; és molt important saber quines són les seves limitacions i capacitats. Acceptant-les amb honestedat i valentia, es permet reconèixer en quines situacions és difícil actuar o, per contra, podem saber si són fàcils i còmodes. Això s'ha de poder transmetre també a les persones que arriben al punt Òmnia.

L'autoconeixement implica definir-se en funció d'uns valors, uns gustos, unes virtuts, uns defectes i l'experiència prèvia. Ocupa un paper creixent en l'educació, ja que és una base per a altres aprenentatges.

Reflexionar sobre l'autoconeixement ajuda a trobar aquells estudis i aquella professió que encaixa més bé amb el perfil personal de cadascú. Conèixer-se un mateix és un dels aspectes més importants a l'hora de prendre una decisió.

Cada persona té unes característiques personals que la defineixen i la fan única. En funció d'aquestes característiques, podrà desenvolupar millor un tipus de feina o un altre, o assolir amb més o menys èxit els estudis. Moltes d'aquestes característiques no són estàtiques ni inamovibles.

L'autoconeixement procura que les persones puguin prendre decisions sobre elles mateixes i sobre les pròpies accions a partir del coneixement propi. És força difícil decidir amb llibertat i amb responsabilitat si un no coneix les seves capacitats, els seus interessos i les seves limitacions. Cal recordar que l'autoconeixement no és en absolut res estàtic ni definitiu i, consegüentment, no és definitori. És d'alguna manera un exercici que es fa al llarg del temps i que afavoreix una aproximació a l'essència de la persona, precisament amb l'objectiu de poder decidir què és el que vol variar i de quina manera es vol relacionar amb el seu entorn.

És molt difícil fer un treball amb una persona que no tingui un coneixement sobre ella mateixa, ja que, si no en té, les accions que realitzarà difícilment les viurà com a pròpies. És necessari vincular les decisions i les accions a un mateix, a un objectiu, a una construcció com a subjecte. Perquè una persona o un col·lectiu s'apoderi i hi participi cal que es compregui a si mateix com a subjecte propi, i, per tant, cal que tingui el tant de coneixement d'ell mateix com sigui possible.

Decidir per un mateix i no decidir pels altres s'entén com l'acció en la qual l'individu pren les seves pròpies decisions, i no ho fa segons el que li diuen els altres.

Des de la perspectiva de l'autoconeixement, aquesta consigna es pot entendre quan algú pren decisions només per ell mateix, i a causa d'allò que ell és; i, per tant, no ho fa per allò que és la resta de la societat. Una persona pot prendre la decisió d'estudiar o de cercar una feina d'una determinada professió perquè és el que més li agrada o amb el que està més satisfet o li aporta una compensació més gran. D'altra banda, si la persona no es coneix a ella mateixa és més

fàcil que acabi decidint segons el que en aquell moment està de moda o per les circumstàncies en què es troba. Seria una decisió presa més enllà de si la qüestió li interessa realment o no, ja que la persona, en aquest cas, no té els coneixements per poder prendre aquesta decisió.

En aquest sentit, convergeixen les idees de participació i d'inserció social, ja que per tal que una persona pugui desenvolupar una inserció social ha de ser partícip del procés i, en especial, de les decisions que prengui. El paper del professional en aquest àmbit ha de ser el de proporcionar les eines i el suport necessari perquè les persones puguin aconseguir més autoconeixement i, per tant, una capacitat més gran per fer-se càrrec de les pròpies decisions.

Enllaçant amb el que hem dit anteriorment, pot ser molt important que els professionals tinguin un bon autoconeixement per tal de servir de model als usuaris. Aquest model no es refereix al fet que les persones hagin de fer el mateix que fa el professional, sinó que fa referència a aportar altres maneres d'entendre's un mateix a partir de veure allò que una altra persona està fent.

Les característiques que defineixen l'autoconeixement són:

- Les habilitats, capacitats, competències o aptituds.
- La personalitat.
- Els valors.
- Els interessos (professionals, personals, formatius...).

#### *Elements d'interès*

<b><i>Participació</i></b>	A través de la participació en grups de discussió, l'autoconeixement permet a les persones compartir i adquirir nous elements de coneixement, així com reflexionar sobre els propis.
<b><i>Conscienciació</i></b>	L'autoconeixement és un procés de conscienciació dels elements que la persona ja té.
<b><i>Aprenentatge</i></b>	L'autoconeixement és una forma d'aprendre sobre un mateix.
<b><i>Apoderament</i></b>	L'autoconeixement permet a les persones augmentar el poder de decisió, ja que les decisions seran preses amb més coneixement sobre la situació interna i externa i, per tant, amb més llibertat i poder.
<b><i>Desenvolupament</i></b>	L'autoconeixement permet desenvolupar el projecte personal i professional.

#### *Carta de presentació*

La carta de presentació és un document que moltes vegades exigeix el mercat laboral per accedir a una feina i que, en la major part dels casos, és presentada d'aquesta manera als usuaris. D'altra banda, aquesta carta és una bona eina per treballar l'autoconeixement, ja que és un exercici mitjançant el qual la persona ha d'explicar les seves potencialitats respecte a un lloc de treball determinat. Aquest exercici obliga la persona a repensar-se a ella mateixa amb relació a un lloc que encara no ocupa. No és tan sols un lloc de feina, sinó també un espai on es desenvolupen unes accions, unes relacions en les quals la persona ha de posar en valor les seves capacitats i «maquillar» les seves limitacions.

En aquest sentit, cal destacar el valor educatiu d'aquest document, el qual va més enllà de la pròpia eina i de la demanda del mercat laboral.

Aquesta és una de les idees que procuren donar un valor social i comunitari a les tècniques d'inserció laboral, ja que l'objectiu no és únicament el de millorar l'ocupabilitat en el sentit

estrictaent empresarial, sinó que procura desenvolupar aprenentatges que millorin l'auto-nomia i la inserció social de les persones.

### *Treballar l'objectiu professional*

En les activitats en què es treballa la inserció laboral es dona un espai per treballar l'objectiu professional dels usuaris. A partir de diferents accions, les persones mateixes es fan preguntes sobre les seves capacitats, interessos i dubtes respecte al seu paper en el mercat de treball.

En aquestes activitats no es té en compte solament l'encaix de la persona en el mercat laboral i de quina manera pot accedir-hi a partir de les seves potencialitats i interessos, sinó que també és té en compte quin és el valor que la persona li dona a la feina i, consegüentment, a ella mateixa.

Aquest exercici també ajuda la persona a posicionar-se amb relació al mercat laboral i a cercar alternatives a la situació en què es troba. Reflexionar sobre l'objectiu professional ha de permetre la persona augmentar el coneixement de si mateixa i de la seva relació amb el mercat laboral. El coneixement d'ambdós elements (un mateix i el mercat laboral), així com la relació entre aquests elements, pot afavorir que la persona sigui capaç d'imaginar i decidir altres posicions que fins aleshores desconeixia o li semblaven molt llunyanes.

### *Debats entorn d'interessos, coneixements o presa de decisions comuns*

Els debats són espais on les persones augmenten el coneixement sobre elles mateixes a partir de compartir els dubtes i reflexions sobre diferents temes. Més que buscar un consens o una reflexió important o determinant, la qüestió és que les persones puguin fer-se preguntes a partir de compartir inquietuds. Aquest exercici afavoreix el plantejament de noves maneres d'afrontar o entendre certes situacions a partir de les intervencions dels altres. D'altra banda, exposar en públic les idees pròpies també propicia que siguin posades en dubte o que la persona n'adapti alguna com a pròpia i l'estructuri, la qual cosa afavoreix un discurs més ampli sobre un mateix.

## **La inclusió**

Malgrat que no entenem la inclusió social sense un horitzó d'accés al treball, per a moltes persones aquesta relació esdevé un laberint indesxifrable. Aquest fenomen fa que moltes persones es trobin en situació de fragilitat social. La millora de l'ocupabilitat a través de vincular la inclusió social amb el treball busca que les persones puguin generar projeccions sobre les possibilitats que ofereix el mercat de treball.

Es tracta de crear i oferir espais on es faci circular la paraula, on les persones poden explicar les experiències pròpies i on s'està atent a les experiències dels altres. En definitiva, es tracta de facilitar la creació de relats de vida que permetin noves representacions socials.

La crisi del mercat de treball té dues cares. Una fa referència a la destrucció de llocs de feina i la consegüent situació nova de desocupació de moltes persones. L'altra fa referència a la transformació de les estratègies amb relació a la recerca de feina.

Des dels punts òmnia s'atén persones que ja es trobaven en una situació de fragilitat abans de la crisi, però també d'altres que portaven molts anys treballant en la mateixa ocupació i ara s'han quedat sense feina. En ambdós casos, les persones es troben totalment desorientades sobre el valor que té la seva experiència en el mercat de treball actual.

## Elements d'interès

<b>Participació</b>	Sovint arriben persones que no només estan desorientades respecte del seu futur laboral, sinó que es troben esgotades d'anar d'un lloc a l'altre sense cap perspectiva clara i sense suport en la trajectòria que han d'iniciar. Des del punt Òmnia, a banda de capacitar les persones digitalment i en competències base per a la recerca de feina, es dissenya un lloc d'acollida, de trobada, de reconeixement social i de motivació.
<b>Conscienciació</b>	La possibilitat de compartir els dubtes i les pors personals sobre com fer front a la situació en què es troba una persona permet que prengui consciència de si mateixa, de les pròpies dificultats, però també de la situació actual i de les possibilitats per actuar.
<b>Aprenentatge</b>	La millora de la confiança en el desenvolupament d'activitats vinculades amb l'aprenentatge de les eines digitals per a la recerca activa de feina permet no només que la persona es capaciti en aquests instruments, sinó que guanyi capacitat a l'hora d'enfrontar-se a nous reptes.
<b>Apoderament</b>	És fàcil pensar que les persones necessiten disposar de més confiança per enfrontar-se a les situacions en què es troben. El que és més difícil, però, és saber com fer-ho. L'espai articulat d'adquisició de competències base i de conversa i diàleg sobre les pròpies dificultats ha demostrat ser un element d'apoderament a través de la paraula.  Es creen sinergies d'ajuda mútua i acompanyament posterior a les activitats.
<b>Desenvolupament</b>	La creativitat no serveix per fer artistes sinó perquè cadascú trobi la seva pròpia expressió amb relació a allò que li succeeix. Des d'aquesta perspectiva, la modalitat de participació ha permès que les persones explorin noves formes per compartir la seva situació.

## Exemples d'activitats

Activitats d'aprenentatge intergeneracional i de transmissió de coneixements i del patrimoni cultural.

La proposta des de l'Òmnia per treballar la inclusió són activitats que fan de pont, com, per exemple, activitats d'aprenentatge intergeneracional, en què el paper de la gent gran es vincula a la transmissió de sabers a partir d'espais definits. En aquestes activitats es possibiliten, s'experimenten i es promouen espais intergeneracionals que generen ruptures i posen en evidència les contradiccions vinculades a prejudicis i mites que defineixen el trànsit de l'adultesa gran. Aquesta vinculació que relaciona vells i nous des d'allò experiencial és un camí que inicia i anticipa una construcció alterna de vellesa positiva en les noves generacions. És per això que plantejar la inserció de l'adult major en alguns espais d'educació no formal (intersticials possibles), ens sembla una estratègia en la qual s'imbriquen xarxes de suport social, comunitari i d'inclusió.

En alguns punts s'ha treballat la inclusió amb la publicació d'un llibre de cançons tradicionals del poble que no estaven escrites enlloc. Es va pensar que seria interessant que la gent gran pogués transmetre aquestes cançons als nous i escriure-les en un llibre que després va ser donat a la biblioteca. Queda pendent de fer un concert d'aquestes cançons per a tot el poble.

### 5.1.5. Conclusions i propostes per al futur

#### **Millorar l'ocupabilitat a través de la participació**

Com hem apuntat al principi, la participació és un dels elements clau de l'acció comunitària. En aquest sentit, podem dir que és un dels elements fonamentals. És interessant comprovar que l'objectiu més transversal és l'accés a la cultura. Hem constatat que les accions desenvolupades des del Programa Òmnia donen resposta a aquestes línies de treball.

Una de les estratègies per treballar la participació és despertar l'interès. En aquest sentit, l'interès té a veure amb la millora de l'ocupabilitat de les persones. La col·laboració amb diferents ens locals i el treball en xarxa aporten un valor afegit a les nostres actuacions.

Moltes de les propostes que fan els professionals tenen com a objectiu que les persones que arriben al punt Òmnia amb una demanda concreta puguin dotar-se d'eines per ocupar altres llocs en el món.

Sovint els punts Òmnia esdevenen una de les últimes oportunitats per a les persones en situació de fragilitat. Aquestes persones poden ser acollides en un espai comunitari i generar un sentiment de pertinença que permet desenvolupar el seu ancoratge personal i social.

Amb vista al futur, proposem un treball en xarxa més participatiu i més presencial per tal d'enfortir aquesta xarxa i donar-li més sentit al programa. Creiem que podria ser de molt interès desenvolupar trobades entre els diferents professionals que intervenen en el Programa Òmnia. Aquestes trobades poden tenir com a objectiu el reconeixement de tots els professionals i que puguin adquirir el sentit de pertinença al Programa Òmnia no com a membres aïllats, sinó com a professionals d'un únic equip. Així com el sentit de pertinença de les persones usuàries del programa és un element cabdal, ho és també per als professionals del Programa Òmnia.

Tal com hem exposat anteriorment, la participació permet a les persones ocupar un altre lloc dins la comunitat. Aquest fet, traslladat als professionals del programa, fomenta que desenvolupin accions i activitats més adequades als canvis que es puguin donar tant en el marc del programa com en la situació social.

Alhora, això facilita que els canvis o el desenvolupament del programa mateix siguin més influenciats a partir de les propostes dels professionals que treballen directament al territori.

Per exemple, les activitats d'aprenentatge i serveis o d'intercanvi generacional (els joves que ensenyen l'ús dels *smartphones* als adults; els nens que ensenyen als avis l'ús de l'ordinador, etc.) desenvolupades en molts punts Òmnia van permetre la participació de les persones en diferents facetes: com a alumnes o usuaris del punt Òmnia, però també com a ensenyants, és a dir, com a participants del procés d'aprenentatge d'altres persones. Evidentment, el fet de poder ensenyar el que s'ha après implica que s'ha millorat el propi coneixement, les pròpies capacitats d'ensenyar i, consegüentment, les pròpies competències.

#### **Millorar l'ocupabilitat a través de la conscienciació**

La conscienciació de l'individu suposa la presa de consciència de la pròpia situació (tant interna com externa) i la disposició dels instruments per actuar-hi de manera activa.

Prendre consciència comporta una actitud receptiva envers un mateix i envers la comunitat de la qual forma part. Si una persona és conscient de la situació en què es troba i de quines són les normes i funcionaments de la comunitat i de la societat en general, es troba en una situació en què comprèn més el món laboral i, consegüentment, hi té més proximitat.

Desvincular la conscienciació de l'aprenentatge pot desembocar que la persona adquireixi coneixements que li són aliens i que no és capaç de situar ni d'utilitzar. Aquesta situació és



freqüent en programes dirigits a la inserció laboral amb temaris molt concrets i tancats, als quals les persones accedeixen recurrentment sense adquirir un saber útil i propi.

La conscienciació ha de permetre donar sentit als aprenentatges i fer que s'adaptin a les persones a qui van dirigits. És molt difícil adaptar l'aprenentatge a les persones si aquestes persones no són conscients de la seva situació i, per tant, no saben quina és la seva demanda.

D'alguna manera, per apropiari-se, per aprendre, cal primer ser conscient d'un mateix i de la realitat externa en què es troba. Si no és així, els coneixements seran desvinculats de la persona o de la comunitat i no tindran una utilitat ni un efecte real en la vida d'aquestes persones o comunitats.

Aquesta presa de consciència pot ser en dos àmbits: per una banda, en l'àmbit de la situació social i, per l'altra, en el de la situació personal. Per tant, no es tracta tant de donar respostes automàtiques, sinó d'aportar eines i espais per pensar-hi, amb l'objectiu que cadascú pugui construir la seva pròpia idea. Pel que fa a la pèrdua de sentit amb relació al futur laboral, és important que la persona pugui identificar la seva motivació, així com la millora de la seva autonomia.

Les diferents activitats que es proposen en aquesta línia tenen com a objectiu que la persona pugui fer-se càrrec de si mateixa i que disposi de les eines per fer-ho. Aquesta afirmació és bàsica per a un augment de l'ocupabilitat, ja que és una qüestió pròpia de la persona, i, per tant, ha de poder fer-se càrrec de la seva situació i promoure les accions necessàries per promoure els canvis. Aquests canvis poden ser sobre la mateixa persona, per adaptar-se al mercat laboral, però, alhora, poden ser per provocar canvis en el mercat laboral per poder accedir-hi.

Cal recordar que no se cerca solament un accés més ampli al mercat laboral, sinó un accés en unes condicions millors.

### **Millorar l'ocupabilitat a través de l'aprenentatge**

És important que les persones adquireixin nous coneixements per poder millorar l'accés al mercat de treball. Per poder fer-ho és necessari un assessorament previ que permeti donar valor a aquest aprenentatge. Una de les característiques de l'aprenentatge és que permet noves apertures en la detecció de necessitats i en la construcció de sentit de futur.

Cal saber que sovint les persones requereixen unes competències bàsiques prèvies per poder accedir a circuits de formació. Treballar aquest aspecte és fonamental per a la persona. Actualment s'ha de tenir en compte que el domini de les competències digitals és un coneixement fonamental per a la millora de l'ocupabilitat.

L'alfabetització tecnològica en el marc actual de la societat del coneixement té un paper essencial en l'educació. La importància i la incidència de la tecnologia en l'educació s'ha convertit en un senyal de progrés, qualitat i millora que obre noves perspectives formatives i noves formes d'aprenentatge que condicionen tant les nostres vides personals i professionals com els nostres estils de vida.

L'alfabetització tecnològica és un fenomen que ens afecta i té un paper cada vegada més important en l'evolució de les societats actuals. Mai com fins ara el coneixement de les noves tecnologies -enteses com una sèrie de nous mitjans que ens permeten l'organització de nous continguts- han despertat tant d'interès i significat. De fet, l'avenç vertiginós de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) està canviant la nostra manera d'entendre i viure la realitat quotidiana.

Partim de la premissa que la nostra societat en general i els entorns formatius en particular són i seran cada vegada més tecnològics. En conseqüència, la formació en les TIC s'ha convertit en un requisit imprescindible per sobreviure en la societat del segle XXI. Encara més:

l'alfabetització tecnològica implica un *prerequisit* de ciutadania en la societat del coneixement i del desenvolupament professional en l'economia del coneixement.

Les possibilitats que ens aporten les noves TIC no només com a *eina*, sinó com un nou contingut formatiu o com una nova forma de comunicació i interacció són, entre d'altres, la millora dels processos d'adquisició i organització dels coneixements, la millora de les capacitats de judici crític i la forma d'entendre i comprendre la realitat, el perfeccionament de la qualitat de l'aprenentatge de les persones.

Les noves tecnologies han canviat la manera de transmetre els coneixements i la manera d'ensenyar a aprendre, ja que, anteriorment, l'educador era un mer transmissor de coneixements, i l'educand, un simple receptor. Les aportacions de les noves tecnologies són evidents. Passem a enumerar-ne les següents:

- Les noves tecnologies afavoreixen l'ensenyament actiu, participatiu i constructiu.
- Les noves tecnologies faciliten la formació permanent.
- Les noves tecnologies faciliten la mobilitat laboral.
- Les noves tecnologies permeten la possibilitat que les persones se sentin responsables del disseny del seu itinerari formatiu.

Cada vegada més cal incrementar les propostes de formació que permetin capacitar, actualitzar i incorporar al sistema de competències laborals professionals i tècnics mitjançant l'ús de les noves TIC.

De totes maneres, és important que tinguem en compte que l'oferta del Programa Òmnia és més àmplia, ja que articula el domini de les competències i elements de la cultura, amb l'objectiu no només de promoure la formació, sinó de fer-ho a través de l'acció comunitària.

### **Millorar l'ocupabilitat a través de l'apoderament**

Fer que una persona sigui l'actor de la seva pròpia realitat implica disposar de determinades eines que estimulin el sentit de pertinença, sense el qual, difícilment, la persona pot sentir-se implicada per adoptar aquest paper. Una d'aquestes eines és la paraula. Potenciar espais de diàleg sobre les pròpies dificultats ha demostrat ser una estratègia molt efectiva per poder identificar el currículum ocult.

Podem entendre que aquest espai ofert genera condicions interessants d'apoderament perquè les persones poden compartir, confrontar-se i descobrir altres formes d'entendre el món.

L'apoderament permet que l'individu pugui prendre consciència de la seva realitat, les seves capacitats i el seu futur, i constituir-se ell mateix actor de les decisions que ha pres i prendrà. Moltes propostes per treballar aquest tema estan directament lligades a l'art, amb la creació d'espais en què les persones puguin expressar i compartir les seves vivències. D'aquesta manera, les persones van prenent consciència de la seva història de vida i traçant un objectiu futur, en aquest cas, tant a escala social com laboral. Alguns punts Òmnia han treballat i estan treballant aquest aspecte. Quan, dins un grup, s'ha donat una problemàtica compartida, com ara l'atur, els dinamitzadors han acollit aquest malestar i han ofert espais de diàleg o expressió a través del teatre, la música, la creació d'un blog, etc. D'aquesta manera, a partir d'un eix vertebrador, com pot ser l'expressió artística, es poden treballar les problemàtiques que afecten el grup o la persona en cada moment, a través del reconeixement individual i grupal, de manera que la persona pot fer un procés de canvi de posició respecte a la seva situació en la problemàtica que li afecti.

Cal continuar treballant amb l'objectiu d'obrir nous espais on les persones es puguin expressar i treballar per poder generar canvis individualment i socialment, on les persones es puguin sentir reconegudes i amb prou eines per generar canvis.

## Millorar l'ocupabilitat a través del desenvolupament

El desenvolupament a través de la creativitat permet que cada persona pugui trobar la seva pròpia expressió i, per tant, adquirir poder per millorar les seves condicions de vida de forma sostenible.

Finalment, podem afirmar que les persones arriben a la fase del desenvolupament quan han fet el procés de participar en la comunitat, tenir-hi consciència del seu rol mitjançant l'aprenentatge i l'apoderament dels coneixements, i disposar de les eines necessàries per poder desenvolupar el seu projecte personal i professional.

Alhora, el desenvolupament comunitari situa la persona en una posició diferent que afavoreix l'emprenedoria, entesa des d'una perspectiva personal. D'alguna manera, les persones que es troben immerses dins una acció comunitària -i en especial quan s'està fent un desenvolupament comunitari- tenen una actitud més proactiva i amb més capacitat de desenvolupar com a propi el procés de millora de l'ocupabilitat.

No és possible deslligar la dimensió comunitària de la personal, de manera que tots dos àmbits es retroalimenten. Quan les persones desenvolupen la seva part comunitària, la part personal hi va lligada.

Seguint aquesta lògica, seria molt interessant poder treballar tots dos aspectes de la persona de manera coordinada i des d'una mateixa mirada, ja que la intervenció que es pugui donar en una persona en l'àmbit personal influirà en com aquesta es relaciona en l'àmbit comunitari. El fet que es desenvolupi en la comunitat també pot incidir en com desenvolupa el seu projecte personal.

La idea és trobar uns criteris comuns que vinculin el treball tant en el camp comunitari com en el personal, per tal que les persones puguin seguir una direcció concreta, un objectiu clar. En aquest sentit, l'educació tindrà una gran importància, ja que pot ajudar a donar una intencionalitat i una globalitat a la intervenció.

La creació d'un marc de treball pot ajudar els professionals a donar un major sentit a la intervenció i, alhora, permetre a les persones participants viure les diferents accions com un procés amb un sentit concret, i no com a activitats aïllades sense un fil conductor.

Encara que les activitats tenen un objectiu concret, una metodologia determinada, una temporalitat marcada, haurien de seguir un projecte comú determinat a partir del Programa Òmnia. Per a poder fer-ho, cal pensar les activitats a partir d'aquest programa, d'aquest marc.

Seguint aquesta lògica de treball serà més fàcil, tant des dels professionals com des de les persones participants, comprendre el Programa Òmnia i, per extensió, els punts Òmnia com un dispositiu amb un objectiu clar i amb un àmbit d'intervenció definit. Encara que la major part de les vegades les persones que accedeixen al Programa Òmnia poden fer una demanda concreta, caldria fer un exercici de situar aquest malestar dins un àmbit més global de la persona per tal de donar valor al treball comunitari, atès que pot provocar canvis i aprenentatges en les persones. Encara que es doni una demanda en l'àmbit personal, no hem d'oblidar la dimensió comunitària, i de la mateixa manera en el sentit invers.

S'hi han fet activitats amb aquests objectius: treballar vídeos musicals, treballar cançons, treballar amb les fotos i els vídeos, dibuix digital, escriure simplement un blog o formar part d'un grup de persones que escriuen un llibre de cuina o de remeis naturals de manera conjunta, etc. Tots aquests objectius van permetre a les persones no solament adquirir coneixements, capacitats i habilitats, sinó també poder desenvolupar interessos que es poden transformar en objectius laborals amb una base de competències adquirides

### 5.1.6. Bibliografia

- BAUMAN, Z. *Els reptes de l'educació en la modernitat líquida*. Barcelona: Arcàdia, 2007.
- FRIEDMAN, J. *Empowerment. The Politics of Alternative Development*. Massachusetts: Blackwell, 1992.
- LLENA, A. «Desenvolupament comunitari». A: Soler Masó, P. (coord.). *L'animació sociocultural*. Barcelona: UOC, 2011.
- NÚÑEZ, V. *Pedagogía social: cartas para navegar en el nuevo milenio*. Buenos Aires: Santillana, 1999.
- ROWLANDS, J. *Questioning Empowerment*. Oxford: Oxfam, 1997.
- SPINOSA, M. A. A. «Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad». A: Drolas, A.; Lenguina, P.; Montes Cató, J. (comp.). *Relaciones de poder y trabajo*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores, 2007.
- ZELMANOVICH, P. «El subjecte en la seva dimensió laboral». A: ORTEU, X. (coord.). *Formació i inserció laboral*. Barcelona: UOC, 2011.

## 5.2. Ocupabilitat i eines digitals

ANNA INGLÉS I LUIS M. CASTILLO

No podem tractar l'ocupabilitat en ple segle XXI sense tenir en compte les tecnologies. Les seves característiques i la manera en què s'han introduït en tots els àmbits de la vida fan que siguin un element clau en qualsevol aspecte, però encara més en el de l'ocupabilitat i l'ocupació de les persones.

Veurem al llarg d'aquest capítol com les eines, i el que comporten, ajuden l'individu a ocupar-se, però també l'ajuden a millorar la seva capacitació i ocupabilitat, de manera que afavoreixen el desenvolupament d'aquest individu en la seva societat.

Al llarg dels apartats següents revisem diferents arguments que ens porten a atorgar aquest grau de rellevància de les tecnologies respecte a l'ocupabilitat i l'ocupació. Per tant, mostrem per què són importants les tecnologies en un moment com l'actual, i com afecten l'aprenentatge i el desenvolupament de les persones. Finalment, ens ocupem de com afecten les tendències i línies d'actuació en el marc de la Xarxa Òmnia.

### 5.2.1. El paper rellevant de les tecnologies de la informació i la comunicació en l'ocupació i l'ocupabilitat

La societat en què vivim està altament digitalitzada i les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) formen part del nostre dia a dia. Aquest és un dels motius més significatius per considerar-les rellevants, però no n'és l'únic. La tecnologia al llarg dels darrers anys ha significat una revolució en molts aspectes, però sobretot en el rol dels individus en la societat.

Les tecnologies han permès apoderar i donar veu a persones que abans eren únicament usuàries passives. Ara, aquests usuaris tenen la possibilitat de dir la seva i participar en àmbits on abans era impensable.

Però amb la possibilitat no hi ha prou. Les persones s'han de capacitar per poder fer actives aquestes accions. Han de desenvolupar les competències i habilitats que els permetin fer ús de tot el ventall de possibilitats i oportunitats que l'era de la informació els ofereix.

Però, quan es parla d'ocupació i d'ocupabilitat, aquesta rellevància es torna molt més important, precisament per la magnitud i l'impacte que aquestes qüestions tenen sobre les persones.

Parlem d'ocupació quan pensem en professions de futur o competències per a noves professions, entre altres elements que descrivim més endavant, i és evident que aquestes vénen amb una forta càrrega tecnològica.

D'altra banda, parlem d'ocupabilitat de les persones quan aquestes milloren les seves capacitats per estar ocupades, en el sentit més ampli, i de nou les tecnologies ens donen un gran ventall de possibilitats, estratègies i maneres d'augmentar aquestes capacitats dels individus i la comunitat. Entenem l'ocupabilitat com una cosa transversal que afecta totes les persones: les que encara no treballen (infants i joves), però ho faran en el futur; les que treballen actualment; les que es troben en situació d'atur i immerses en processos d'inserció laboral; i les que estan desocupades.

### **Les TIC en el món actual**

En el *Manifest de les competències digitals*, editat el 2012 com a part de la Setmana Europea de les Competències Digitals, Don Tapscott, autor de *Wikinomics*, escriu en l'apartat introductori sobre l'esclatxa en les capacitats digitals com un problema de gran impacte, basant-se en el fet que l'alfabetització, les capacitats i les competències tecnològiques són crítiques per a tots els sectors.

L'autor continua amb unes dades que són demolidores: Europa, avui dia, registra més de tres-cents milions de persones desfavorides quant a l'economia digital. L'adquisició de competències digitals podria augmentar el nombre de treballadors qualificats, estimular l'aparició d'oportunitats de feina i proporcionar a Europa la injecció de productivitat necessària. En particular, segons dades estadístiques, l'atur juvenil a Europa és superior al 22%. A Grècia i Espanya, en concret, l'atur dels joves ha pujat fins a fregar la xifra del 50% (Eurostat, 2012b).

En el món laboral del segle XXI, els treballadors han de continuar ampliant les seves competències per tal de garantir la seva inserció i la pròpia competitivitat i continuïtat. En aquesta revolució digital, la capacitat de la tecnologia és la d'augmentar la capacitat de la persona –i no tan sols automatitzar. Els ordinadors i els dispositius mòbils han esdevingut eines de comunicació i permeten compartir informació, coneixement i intel·ligència humans. No són eines exclusivament d'automatització.

### **Noves urgències, noves oportunitats, nous riscos**

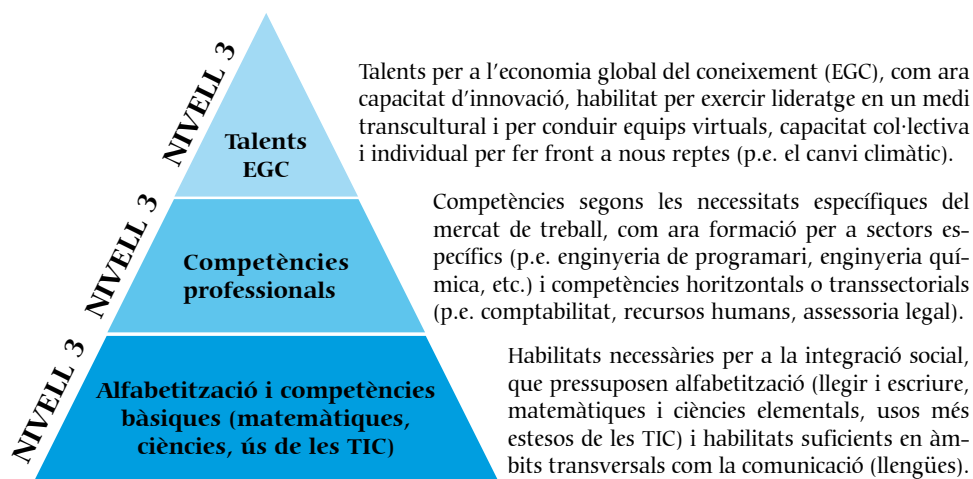
En el mateix manifest, la urgència real s'identifica en l'alta taxa d'atur juvenil a Europa (de 15 a 24 anys). Al gener de 2012, les dades agregades van mostrar índexs d'atur del 22,4% entre els joves dins la UE27, i del 21,6% dins l'eurozona. Al gener de 2011 eren del 21,1% i del 20,6%, respectivament. Es va constatar que les taxes més baixes es registraven a Alemanya (7,8%), Àustria (8,9%) i els Països Baixos (9,0%), i les més elevades a Eslovàquia (36,0%), Grècia (48,1% al novembre) i Espanya (49,9%). Les mateixes dades indiquen que la taxes d'atur als EUA i el Japó eren del 8,3% i del 4,6%, respectivament (Eurostat, 2012b).

El futur d'Europa com a model de competitivitat i inclusió rau en adaptar la qualitat i l'estructura de la població activa als reptes i oportunitats creats amb l'arribada de l'economia del coneixement mundial. La informàtica en el núvol, dades massives, les xarxes socials, Internet mòbil..., creen espai per a noves competències i grans oportunitats per a aquells que les generin i controlin en primer lloc. És paradoxal la relació entre les altes taxes d'atur que es donen i l'important nombre d'ofertes d'ocupació no satisfetes que hi ha en l'àmbit de les competències digitals. Aquest és el repte.

La detecció d'aquestes mancances i el disseny de noves estratègies fan que aquest sigui un paisatge d'oportunitats positiu. D'altra banda, però, un col·lectiu nombrós de persones amb períodes d'atur de llarga durada i edats compreses entre els cinquanta i els seixanta-cinc anys, amb una formació escassa i poques possibilitats de reinventar el seu perfil professional, esdevé la baula més feble d'una cadena que pretén posar en marxa un dels motors del futur d'Europa. Així doncs, si bé la tecnologia pot ser una sortida per a les noves generacions, aquesta tanca la porta a aquest col·lectiu més desfavorit o només l'obre una mica a persones que formen part d'aquest col·lectiu i tenen perfils ja vinculats en el passat amb les CTEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

### És hora d'actuar

Europa necessita afrontar nous reptes en cadascun dels tres nivells: 1) alfabetització i competències bàsiques en CTEM; 2) competències professionals necessàries per al mercat laboral adquirides en l'ensenyament formal, a més d'incrementar la formació a la feina; 3) talents de l'economia mundial del coneixement (GKE, Global Knowledge Exchange) que són menys tangibles, però que impliquen la direcció d'equips i l'anticipació del canvi, la qual cosa és fonamental per a la innovació (figura).



Font:  
Lanvin i Fonstad,  
2009.

La formació a la feina constitueix una part essencial de la solució, però els sistemes educatius són la clau. Els sistemes educatius europeus -de la primària a la universitat- necessiten una transformació sistemàtica per integrar millor l'alfabetització digital en els seus plans d'estudi. Aquesta transformació requerirà una estreta col·laboració entre el sector educatiu i l'industrial, així com entendre que són necessàries una sèrie de reformes bàsiques, a més d'augmentar clarament la inversió.

L'informe Livingstone i Hope assenyala el següent:

El sector industrial pateix la incomprensió del sistema educatiu. Aquest aspecte es veu reforçat per uns plans d'estudi que se centren en l'ofimàtica i no en la pròpia informàtica o en la programació, que és el que necessiten les empreses d'alta tecnologia de videojocs o efectes especials.

[...] Docents i estudiants han de conèixer millor quines expectatives laborals hi ha en aquest sector i quines competències es necessiten. Les CTEM (ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) i l'art són la clau de l'èxit. [LIVINGSTONE i HOPE, 2011: 5.]

Preparar-se per al futur i per als canvis del mercat laboral és també una tendència observable en l'informe de la London School of Economics *Modelling the cloud. Employment effects in two exemplary sectors in the United States, the United Kingdom, Germany and Italy* (Liebenau et al., 2012). L'estudi revela que la informàtica en el núvol produirà un canvi en els procediments



de gestió en diversos sectors, i els directius han d'adoptar un perfil entre allò comercial i allò tecnològic per tenir èxit. El potencial de creixement, juntament amb les noves tecnologies, pronostica que al Regne Unit, per exemple, de 2010 a 2014 la taxa de creixement dels llocs de treball relacionats amb el núvol en el sector dels telèfons intel·ligents serà del 349%. Les competències en TIC són cada vegada més rellevants en el mercat laboral i la seva repercussió en la gestió és evident.

Només una petita proporció dels joves europeus (25%) afirma disposar d'un nivell alt de coneixements bàsics d'Internet, basant-se en cinc o sis habilitats: utilitzar un cercador per trobar informació; enviar un correu electrònic amb un arxiu adjunt; publicar missatges (xat, fòrums de notícies o en qualsevol fòrum de debat en línia); trucar per telèfon via Internet; intercanviar arxius de pel·lícules o de música mitjançant P2P; o crear un web (Eurostat, 2012).

El sistema europeu de seguiment d'ofertes d'ocupació assenyala que les professions del sector informàtic tenen unes perspectives laborals excel·lents per als joves altament qualificats. Considerant que aquest nivell alt a què es refereixen els estudiants no inclou competències professionals bàsiques en l'àmbit de les TIC -com poden ser les xarxes socials, el manteniment informàtic, l'administració de xarxes o coneixements bàsics de programació-, això representa un perill per a una generació que veurà que una bona part dels llocs de treball demanden aquestes competències.

Les innovacions tecnològiques estan configurant el futur del treball. Malgrat això, cal ser conscients de la bretxa que s'està creant entre els que tenen accés, competències i oportunitats per triomfar en el nou mercat laboral i els que no en tenen.

Les competències digitals per a la nova economia són una prioritat per a governs i per als sectors industrial i acadèmic. Aquells que adquireixin i dominin les competències necessàries per reduir la bretxa digital asseguraran el seu futur i el de les seves empreses. Aquestes tendències mundials relacionades amb la tecnologia i la innovació han de plasmar-se en l'ensenyament gràcies a solucions d'aprenentatge flexible per als centres educatius, i gràcies a docents que facilitin la participació de joves i estudiants per tal de potenciar les competències que la nova economia necessita.

Mantenir-se al corrent d'aquestes tendències i adquirir les competències del segle XXI és fonamental per als joves europeus, que afronten una veritable disparitat d'oportunitats. Europa arriba a cotes màximes d'atur juvenil, de manera que el desenvolupament de noves competències i acreditacions serà fonamental perquè els joves compleixin els requisits del nou mercat laboral i es facin amb noves perspectives laborals, tal com hem anat apuntant al llarg del capítol.

El sector de les TIC té un paper en tots els àmbits, juntament amb altres grups d'interès, per garantir que tant els nivells alts com els baixos de competències en TIC marquin un camí clar cap a les oportunitats laborals.

No obstant això, aquesta simbiosi entre el món educatiu i el món industrial ha de tenir també l'estreta participació dels agents socials i les entitats, organismes i institucions que els emparen i donen suport, com a elements que pertanyen a l'òrbita del món educatiu formal i que poden complementar la seva acció des d'una perspectiva comunitària.

Els entorns socials on es donen les activitats o accions vinculades amb aquests altres agents socials han de servir per potenciar els grups d'aprenentatge i el fet de compartir experiències entre individus que els facilitin generar noves competències i capacitats de relació. Compartir coneixements i potenciar el que cadascú aporta ajudarà, alhora, a apoderar aquells qui tenen coses per ensenyar i aquells qui estan disposats a aprendre-les. Al mateix temps, es facilitarà que aquests individus esdevinguin més participatius i socials, i això millorarà la seva ocupabilitat.

D'acord amb les perspectives perfilades en els paràgrafs anteriors, les noves generacions tenen en les TIC un camp molt ampli per desenvolupar la seva trajectòria professional i garantir la seva ocupabilitat.

S'ha parlat de la necessitat d'incorporar als plans d'estudis matèries directament vinculades a l'àmbit TIC, i no tan sols com a eina sinó també com a finalitat. Disciplines com ara la programació, el disseny d'aplicacions en el camp de la mobilitat o la robòtica s'identifiquen com a fonamentals per al desenvolupament econòmic i social d'Europa. Això implica una rapidesa d'adaptació a la qual no està acostumada l'educació formal, però que pot tenir en els agents i mitjans de l'educació no formal un aliat important.

Entitats educatives vinculades al territori són exponents clars a l'hora de vincular l'assoliment d'objectius per al desenvolupament integral de la persona mitjançant l'execució d'accions emmarcades en l'àmbit del lleure.

Una hipotètica situació on hi hagués més i millor relació entre escoles i instituts, amb entitats que haguessin apostat per les TIC com a mitjà per encetar la seva feina, on els primers comunicuessin els seus objectius als segons, permetria concretar accions per desenvolupar els aspectes que sovint resten coixos en el currículum acadèmic. La creació de grups de treball o comunitats d'aprenentatge vinculades, alhora, als àmbits formal i no formal facilitaria l'assoliment dels objectius dels primers mitjançant la metodologia dels segons.

Com a exemple –tot i que encara són una minoria– alguns telecentres (dels quals es parla més endavant) han optat per la robòtica educativa com a nexa entre la tecnologia i l'educació. En un primer moment, aquests telecentres han triat la robòtica perquè és una matèria que no s'aborda d'una manera generalitzada i ha estat una novetat, la qual cosa ha afavorit al seu torn la motivació d'infants i joves. Però aquesta tria també té el seu fonament en qüestions que són troncal durant la vida de qualsevol persona, com ara la resolució de problemes, el plantejament d'hipòtesis, el disseny d'alternatives, la capacitat per fraccionar les dificultats en fites... I, de manera addicional, la robòtica educativa serveix per a la detecció d'actituds com ara la capacitat de lideratge, la de fomentar el treball en equip i consolidar aspectes de comunicació, etc. En definitiva, aquests cursos promouen la robòtica i la programació com a elements de dinamització i participació: fer xarxa des del començament.

No obstant això, cal afegir que s'ha de partir d'elements que resultin motivadors i que tinguin un reconeixement que pugui anar més enllà de l'avaluació final del curs si es vol tenir èxit. En aquest sentit, l'estratègia de l'aprenentatge servei o de formació acció es presenta com una opció que pot fer aquest paper, ja que les accions es realitzen d'acord amb els objectius establerts i tenen un impacte real en el territori proper. És a dir: resoldre problemes o reptes que afecten les persones mitjançant l'ús de les TIC.

Millorar la coordinació entre agents educatius de diferents àmbits pot garantir l'assoliment de competències realment útils per a l'ocupabilitat de les generacions futures.

### **Què cal fer**

En primer lloc, la ciutadania ha d'accedir fàcilment a les oportunitats de formació en TIC. Les competències digitals són un complement excel·lent per a qualsevol perfil professional. Diversos estudis d'International Data Corporation (IDC) mostren que el 2015, el 90% dels llocs de treball requerirà competències digitals (Kolding, Robinson i Ahorlu, 2009). Necessitem vies de formació que lluitin per l'alfabetització digital dels grups en risc d'exclusió.

En segon lloc, cal aplicar l'Agenda digital per a Europa. El 2010, la Comissió Europea va adoptar formalment l'Agenda digital per a Europa del vicepresident Neelie Kroes, en la qual es perfilen set àrees prioritàries d'actuació: crear un mercat únic digital; augmentar la interoperabilitat; augmentar la confiança d'Internet i la seva seguretat; fer l'accés a Internet

molt més ràpid; fer més inversió en investigació i desenvolupament; millorar l'alfabetització digital i la inclusió; i utilitzar les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC) perquè la societat afronti diversos reptes com ara el canvi climàtic o l'envelliment de la població.

Aquesta Agenda digital per a Europa es concreta en diverses accions futures de la Comissió Europea:

- Fomentar l'*leadership* i la professionalitat en l'àmbit de les TIC per augmentar la massa crítica de talents europeus, les competències i la mobilitat per tot Europa dels professionals del sector.
- Donar suport al desenvolupament d'eines en línia per identificar i reconèixer les competències dels professionals del sector de les TIC i dels usuaris relacionades amb el marc europeu de competències digitals i Europass.
- Fomentar l'augment de la participació de les dones en el sector professional de les TIC.
- Fer de l'alfabetització digital una prioritat per a la regulació del Fons Social Europeu (2014-2020).
- Proposar indicadors d'àmbit europeu per a les competències digitals i l'alfabetització mediàtica.

Per a això, és necessari que els estats membres apliquin polítiques a llarg termini en matèria de competències digitals i d'alfabetització digital i integrin l'elearning en les seves polítiques per modernitzar l'ensenyament i la formació professional, incloent-hi els plans d'estudis, l'avaluació dels resultats de l'aprenentatge i la formació del personal docent.

En la primera edició del *Manifest per a les competències digitals* s'estimava que la política europea té com a objectiu dotar els joves de les competències necessàries per al món laboral «per arribar a una taxa d'ocupació a la UE per a dones i homes del 75%», en el grup d'edat dels vint-i-quatre als seixanta-quatre anys el 2020. La iniciativa «Noves competències per a nous llocs de treball», engegada el novembre de 2010, té com a objectiu concret:

- Propiciar una millora en l'anticipació de les futures necessitats en matèria de capacitats.
- Millorar la correspondència entre competències i necessitats del mercat laboral.
- Estendre ponts entre el món educatiu i el laboral.

### **Mesures per fomentar les competències bàsiques en TIC**

Les diverses mesures i accions dutes a terme pels diferents ministeris d'Educació dels estats membres del projecte Insight 2011 de l'European Schoolnet aposten per fomentar el desenvolupament de competències TIC bàsiques, a més d'assenyalar l'alfabetització digital com un element fonamental en la concepció moderna de l'alfabetització.

Avui dia, una titulació acadèmica ens dóna una base teòrica, però no n'hi ha prou. Una assignatura tècnica en el primer curs pot estar obsoleta dos anys més tard; com a mínim, la meitat de l'après. En aquest sentit, el que tindrà més importància és la capacitat de formació continuada en el temps com a part de la pròpia existència, l'evolució del pensament, la capacitat d'investigar i de documentar-nos, d'analitzar dades, de sintetitzar, de contextualitzar, d'avaluar críticament, d'aplicar allò que s'ha investigat a la resolució de problemes, de col·laboració i de comunicació.

La *competència digital* no es refereix únicament a habilitats limitades a l'ús de certes eines digitals, també es refereix a un coneixement a fons i a la capacitat de formar-se durant tota la vida en la tecnologia, en els programes, en els seus usos i en les oportunitats de transformació.

El predomini de l'autoaprenentatge per part dels treballadors i els indicis de l'augment de la formació contínua mostren que hi ha una necessitat formativa més enllà de l'àmbit de les institucions educatives i dels organismes de formació.

A tot el món hi ha una manca de persones amb talent, i aquesta insuficiència s'aguditzarà amb el temps. En aquesta situació, hi ha dos aspectes en joc: per una banda, manquen ciutadans amb competències digitals per augmentar l'oferta de treballadors capacitats i, per l'altra, manquen empreses amb competències per aprofitar aquests treballadors. S'han d'aplicar tècniques i estratègies de gestió per assegurar-se que aquestes competències digitals s'exploren al màxim per poder augmentar la productivitat i facilitar la innovació adequada en el camp de les TIC.

### **Les TIC com a eina socialitzadora**

Fa relativament poc era possible distingir entre allò que era real i allò que era virtual de manera prou clara. Les TIC estaven a les vides de les persones però s'havien d'anar a buscar, necessitaven un lloc concret (oficina, escola, telecentre), amb unes eines concretes (ordinadors, programari i connectivitat) per tal d'accedir a la informació, que ja no es trobava tan sols als mitjans quotidians (premsa, ràdio, televisió).

Ara, però, les TIC i la facilitat d'accés les han convertit en eines quotidianes de primer ordre, per exemple: la gent connectada mira la previsió meteorològica i l'estat del trànsit abans de sortir de casa; consulta el correu electrònic i les xarxes socials en qualsevol trajecte en transport públic; comparteix documents de caire divers fent servir el núvol; juga en línia i comparteix les fites assolides en els jocs de manera viral. L'eina acompanya arreu. La frontera entre el que és real i el que és virtual s'esvaeix perquè els usuaris ja no entren a la xarxa sinó que estan en xarxa. És una experiència 24/7/365: vint-i-quatre hores, set dies a la setmana, tres-cents seixanta-cinc dies l'any (aquesta característica es reprèn més endavant).

Un cop els individus hi tenen accés, aquestes eines permeten la connexió constant amb el món, ofereixen alhora la flexibilitat i varietat de fonts d'informació. Tant dispositius personals com espais (telecentres en general i el Programa Òmnia en particular) afavoreixen de manera inequívoca una altra revolució que va més enllà de l'accés universal a la informació, una revolució que va començar fa gairebé una dècada, coneguda com a web 2.0, que impulsava una vessant de les TIC fins a aquell moment inabastable: la capacitat per fer que els individus fossin més que meres persones espectadores, consumidores d'informació; podien ser-ne productores.

La web 2.0, entesa com l'evolució de la web 1.0, ofereix, entre altres coses, la possibilitat de convertir els que fins ara eren consumidors d'informació en creadors d'informació. Ja no creen webs tan sols aquells que coneixen els llenguatges d'Internet HTML, PHP... i els programes que permetien dissenyar les pàgines que poblaven la gran xarxa: amb el 2.0 és el torn dels blogs, dels gestors de continguts, de les xarxes socials. Ja no es construeix només un lloc amb informació estàtica, sinó que la informació esdevé dinàmica i permet la interacció amb les persones que la consulten, a través dels comentaris, suggeriments i la difusió de caràcter viral.

*Blogger*, una de les primeres eines de publicació de blogs en línia, començà el seu camí el 1999. *Wordpress*, en la mateixa línia, va arribar a mitjan dècada passada. El 15 de gener de 2001, la *Viquipèdia* va irrompre a la xarxa (una enciclopèdia feta pels usuaris mateixos). *Picasa* i *Flickr* obren les portes a la compartició de fotografies. *Del.icio.us*, que veu la llum el 2003, permet compartir els enllaços favorits i etiquetar-los, com a via per a una millor organització i posterior cerca. *Facebook* neix el 2004 i *Twitter* el 2006. Per comprovar la influència d'aquests últims i els seus germans només hem de recordar l'anomenada Primavera àrab, al nord d'Àfrica. Això, encara que només n'és una mostra, ens permet tenir una idea del que

ha passat, de quantes coses han succeït i no només això sinó que ja s'està treballant en el concepte següent: la web semàntica o web 3.0.

Si fa molts anys alguns parlaven de saber veure la televisió com una necessitat per gestionar tota la informació que entrava a través de la petita pantalla, per interpretar el seu llenguatge, i com aquest llenguatge podia condicionar la relació amb altres persones i l'entorn -les percepcions de la realitat-, ara, la ubiqüitat de les TIC fa imprescindible el desenvolupament i aplicació de criteris de caràcter personal i col·lectiu respecte al que es consumeix i respecte al que es produeix. Allò que es produeix en forma de comunicació cap a l'exterior mostra com són i què fan les persones: què pensen i opinen. Aquesta imatge que projecten és la que tindran els receptors de les comunicacions sobre aquesta persona. Aquesta imatge acabarà forjant la seva reputació en línia.

En l'extrem oposat, les persones que no han pogut accedir o desconeixen el funcionament de les tecnologies representen l'altra cara de la moneda, aquella part de la població que resta o se sent exclosa respecte d'aquesta societatxarxa. Un tipus d'exclusió entesa més enllà de l'economia i que afecta sobretot els immigrants digitals, i a la qual aquests s'enfronten des de diferents punts de vista.

Dins d'aquests col·lectius, hi ha persones que pensen que l'exclusió és un alliberament respecte de la vida moderna, que ja no els toca o que ja no hi arriben o que no els interessa. D'altres se senten desconcertades, i les persones del seu entorn amb competències TIC no tenen temps, paciència o habilitat per alleujar aquesta sensació. En qualsevol dels casos, l'aïllament que això pot provocar té una forta influència en el vincle d'aquestes persones amb la resta de la societat, i en la pròpia percepció de les capacitats per desenvolupar aquest vincle.

Centrar les mesures en les persones excloses digitalment ajudarà a afrontar el dèficit existent: els programes de formació per als grups exclosos tradicionalment influeixen en la capacitat d'aquestes persones per aconseguir una inserció social o fins i tot laboral. Continuen sent un grup important a Europa i, en determinats casos, se senten feliços per estar alliberats de les pressions de la vida moderna, ja que consideren que és una conseqüència de la tecnologia. Malgrat això, aquest punt de vista actua com a barrera per participar en una societat digital que no deixa de créixer. Les competències digitals i la participació són el pont que condueix al desenvolupament econòmic i social, així com a la possibilitat d'aprendre.

Acostuma a haver-hi reticència i fins i tot rebuig cap a les eines informàtiques, ja que aquests col·lectius consideren que al llarg de la seva vida no les han necessitat per tirar endavant.

Poder entendre com funciona allò que està present arreu ajuda les persones a sentir-se de nou incloses en aquesta societat. A més, veuen incrementades les seves possibilitats i capacitats, com ara l'autonomia, l'autoestima i capacitat de relació amb l'entorn, que, encara que són habilitats personals que no estan relacionades directament amb les TIC, sí que ho estan d'una manera indirecta. Les competències assolides en l'àmbit TIC no són únicament per a la destresa tècnica, sinó que a més ajuden al desenvolupament d'altres espais de la vida.

De la mateixa manera que en el passat vam aprendre a programar la rentadora o el reproductor de vídeo, actualment hem de desenvolupar habilitats que demanen coneixements i destreses amb relació a l'ús de les TIC: llegir el diari, consultar una recepta de cuina, poder comunicar-se amb familiars que són a milers de quilòmetres... Aquestes són accions que es feien en el passat, es fan en el present i es faran en el futur. Les persones són les mateixes; les eines són diferents.

Edit Herczog utilitza l'expressió *immigrants digitals* per referir-se a les persones que no van néixer en un món en xarxa:

La informàtica sol desconcertar els adults i la gent gran, també coneguts com a immigrants digitals. Els diversos programes i tallers haurien d'ajudar a entendre que la tecnologia és una eina que ajuda a obtenir i intercanviar informació, alguna cosa no molt diferent de la ràdio o la televisió. La principal diferència rau en què aquesta és més ràpida que qualsevol altra cosa en la història de la humanitat. Facilita oportunitats a tots els rangs d'edat: des de coses més mundanes com ara llegir un diari, consultar una recepta o reservar entrades per al teatre, a permetre mantenir el contacte amb els éssers estimats, intercanviar fotos o organitzar les vacances de la família en qüestió de minuts. La capacitat d'utilitzar aquestes competències digitals per guardar o cercar documents, inclosos els historials mèdics, i buscar serveis d'atenció sanitària o d'emergència informatitzats, pot reduir la sensació de vulnerabilitat i traduir-se en una autonomia a llarg termini. [DIVERSOS AUTORS, 2012: 37.]

Arribar fins a aquests grups amb la tecnologia digital suposa contribuir a la seva inclusió en el conjunt de la societat. Amb aquest mateix motiu es va crear el TelecentreEurope, amb l'objectiu de coordinar iniciatives nacionals: els països que han unit els seus esforços aprofiten millor els recursos assignats pels seus governs. TelecentreEurope també juga un paper fonamental com a intermediari d'informació entre països, cosa que permet al conjunt d'Europa respondre a les noves necessitats en matèria de TIC. Les generacions no natives digitals poden, sens dubte, optimitzar l'adquisició de competències digitals, ja sigui a la feina o en la seva vida diària. En vista del ràpid envelliment de la població activa europea, les competències digitals són el complement perfecte per a un perfil professional experimentat, a més de reforçar la rellevància de les seves altres competències en un mercat laboral canviant.

D'altra banda, els adults en situació de risc per la seva vulnerabilitat tenen en els telecentres un mitjà excel·lent a Europa per a l'alfabetització digital i l'ensenyament. Ofereixen espais i recursos que garanteixen l'accés a la informació i la formació bàsica en TIC, mitjançant l'ús d'ordinadors permanentment connectats a la xarxa. Comencen amb competències digitals bàsiques relacionades amb el desenvolupament personal, la ciutadania activa o la inclusió social, i en vista de la creixent recessió econòmica, passen a continuació a qüestions relacionades amb l'accés a l'ocupació. Les competències digitals i la participació són el pont que condueix al desenvolupament econòmic i social, així com a la possibilitat d'aprendre.

#### *Una experiència a les xarxes socials*

Una de les principals activitats lúdiques dutes a terme pels integrants de les xarxes socials ha estat el retrobament amb persones que han format part de la seva vida i amb les quals han perdut el contacte. Aquesta activitat pot semblar senzilla, però fent una petita anàlisi del que implica és molt possible posar en valor tant les accions dels implicats com la importància que té adquirir les competències necessàries per poder dur-les a terme, i el paper rellevant dels telecentres per a aquesta adquisició.

Si un grup d'exalumnes d'una escola utilitza una xarxa social per contactar entre ells i elles vint-i-cinc anys després d'haver deixat de ser companys i companyes, estem davant d'un gran èxit. Si a més aconsegueixen posar-se d'acord per organitzar un retrobament en un lloc determinat, a una hora determinada, triant un menú entre els cinc disponibles, i el dia de l'esdeveniment hi assisteixen vint-i-vuit de les trenta-dues persones possibles, estem davant d'un miracle.

El gran èxit (contactar) ha estat fer un primer pas a base de donar-se a conèixer, de mostrar-se en la xarxa, d'explicar qui són, què fan, què els agrada...; és a dir, una mena de targeta de presentació, una fitxa personal. I entre aquests milers, milions, de fitxes d'altres persones, han buscat i trobat a les persones que un dia van formar part de les seves vides per constatar (entre altres coses) que els anys passen molt ràpid.



D'altra banda, el miracle (organitzar un retrobament) implica:

- Motivació: «això serà la bomba»; «serà bonic, entranyable».
- Suma de voluntats: «vinga, fem-ho!».
- Actitud proactiva: «on puc donar un cop de mà?»; «jo proposo...».
- Superació de pors: «i jo què explicaré?»; «amb la vida que he portat...», «se'n recordaran d'això o allò?» (*això* i *allò* són actes o situacions més o menys ridícules que tendim a magnificar i reviure amb pànic infantil).

Però sobretot el miracle implica dos elements:

- Lideratge, que inclou recollir propostes, posar-les en comú, buscar recursos, prendre decisions...
- Objectius comuns: passar una bona estona, reviurereconstruir el passat, construir el futur, un altre retrobament...

I altres elements que una anàlisi més exhaustiva ens permetria identificar. Se'n poden derivar dues qüestions:

- És que no són desitjables, en un sentit professional, tots aquests elements per a una ocupabilitat millor de les persones?
- Les persones implicades disposaven ja d'aquests elements en la seva vida quotidiana o els van desenvolupar mitjançant l'ús de les TIC?

Si preguntem a aquestes persones, el més probable és que cap no en destaquï les competències TIC com les més útils o necessàries perquè es donés aquest procés de caràcter lúdic. Segurament, per la manca de consciència i perquè aquestes competències es troben interioritzades. Però és evident que les seves destreses en aquest àmbit van facilitar l'èxit: la xarxa era un mitjà comú, accessible, senzill..., i és evident que, de manera prèvia, aquestes persones van incorporar les destreses necessàries i les van desenvolupar per tal de projectar el que ja eren com a persones en el món real. D'alguna manera, l'ús de la xarxa ha refermat els seus trets personals i, per extensió, les seves capacitats professionals.

### **Quin és el paper rellevant de les TIC**

A partir del que s'ha exposat fins ara, podem deduir quina és la rellevància de les TIC respecte a l'ocupació i l'ocupabilitat de les persones.

Així doncs, podem destacar que les TIC serveixen per:

- Millorar o desenvolupar noves capacitats i competències bàsiques de les persones. Això els permet, alhora, una ampliació d'oportunitats i una participació més plena en la societat actual.
- Adquirir o desenvolupar capacitats per utilitzar nous mitjans i medis en el processos de cerca de feina i mobilitat laboral.
- Atorgar coneixements per desenvolupar qualsevol tipus de tasca (laboral o no), ja que ara com ara la major part porten de manera intrínseca una càrrega digital, per bàsica que sigui.
- Treballar les TIC com a eina final. Més enllà de les competències bàsiques i les competències digitals essencials, les capacitats tecnològiques o tècniques són requerides en noves professions de futur.

### 5.2.2. La capacitat personal i l'increment de l'ocupabilitat i l'ocupació

Hem vist quina és la importància de les TIC respecte a l'ocupabilitat i l'ocupació de les persones. També hem vist com és de rellevant incloure les tecnologies en espais formatius.

En aquest apartat, ens centrem en com s'ha d'afrontar el repte que suposa la tecnologia per als individus, i veurem com es poden aprendre tecnologies i com les tecnologies ens ajuden a aprendre i desenvolupar-nos en àmbits tecnològics, però també en els socials.

Veurem que l'aprenentatge està impregnat per la tecnologia, que en facilita els processos. També veurem com hi ha elements rellevants que afecten i revolucionen les condicions d'aprenentatge.

Per incrementar-ne l'ocupabilitat, les persones intenten millorar les seves capacitats i coneixements. Amb les TIC i els diferents tipus de dispositius, mòbils o no, s'ha experimentat un canvi en les maneres i possibilitats de fer-ho.

Un dels factors clau de l'ocupabilitat de les persones és la seva formació. Millorar els coneixements i les capacitats a partir de formació augmentarà la seva capacitat de relacionar-se i ocupar-se. D'aquesta manera, s'aconsegueix un apoderament de les persones a través d'allò que aprenen, de manera que esdevenen individus més autònoms i preparats cada vegada i capaços d'afrontar nous reptes de noves maneres.

Les eines tecnològiques ens ofereixen avui dia noves maneres de relacionar-nos entre nosaltres i amb els continguts.

Més enllà de ser una eina, ens trobem que, en moltes ocasions, les tecnologies també formen part del contingut susceptible de ser après, ja que constitueixen, en si mateixes, una barrera per superar. Les tecnologies són un element inclòs de manera transversal en el desenvolupament d'un gran nombre de llocs de treball i també de situacions de la vida quotidiana.

Aquest doble paper que juguen les TIC al voltant del fet formatiu les converteix en un element essencial per al desenvolupament de l'ocupabilitat de les persones.

A més, cal tenir en compte un tercer paper que juguen les tecnologies en aquest escenari, es tracta de les TIC com a opció laboral. El camp de les TIC avui dia representa un dels àmbits laborals amb més demanda i es preveu que aquesta tendència es mantingui a l'alça, tal com hem exposat en l'apartat anterior.

Així doncs, identificades aquestes tres vessants de la tecnologia i l'ocupabilitat, vinculades a la formació i capacitat personal, passem a analitzar-ne les característiques.

#### **Noves maneres d'aprendre**

És una realitat que les maneres clàssiques d'aprenentatge, tot i que segueixen existint, estan sent complementades i redimensionades gràcies a noves eines i metodologies. Això passa en la major part dels contextos, des dels àmbits escolars i fins als espais d'aprenentatge no reglat.

És una realitat que, els ordinadors han entrat a les escoles per quedar-s'hi, però no només els ordinadors, sinó que també s'hi estan sumant els dispositius mòbils, tant telèfons intel·ligents com tauletes, o els recent apareguts *wearables* (aparells tecnològics que es vesteixen -com, per exemple, els rellotges- amb capacitats com les de la resta d'aparells mòbils). Aquests dispositius, per les seves característiques, permeten una sèrie de formes d'afrontar els moments formatius diferents a les dels dispositius clàssics. Fins i tot s'està estenent el desenvolupament d'aplicacions mòbils o la robòtica com a elements d'aprenentatge que ajuden a treballar gran nombre de competències i capacitats de la persona, juntament amb els coneixements específics que li són propis.

Les teories més tradicionals que posaven el professor al centre del procés d'aprenentatge han estat superades per teories com ara la constructivista, que posa l'aprenent al centre i l'experiència com a mitjà d'aprenentatge. Segons aquesta mirada, l'aprenent és actiu i va construint el seu propi coneixement a partir d'allò que experimenta. A partir d'aquestes teories més vivencials, centrades en l'individu, se'n deriven de noves sorgides arran de l'aparició de les tecnologies que han facilitat i provocat canvis que amplien o modifiquen el constructivisme del que partien.

Cada una d'aquestes evolucions teòriques ens ajuda a identificar i entendre algunes de les característiques que aporten les tecnologies respecte a l'aprenentatge.

### **Teories d'aprenentatge vinculades a les TIC**

Jorge Siemens desenvolupa l'anomenat connectivisme, que podríem incloure dins del corrent constructivista. Posa la força en la manera com canvien les formes d'aprendre i les característiques i relacions entre els actors del procés d'aprenentatge. A més, el connectivisme posa en relleu com les eines i aplicacions TIC tenen característiques pròpies que les fan molt adequades per adaptar-se a aquests enfocaments constructivistes, ja que permeten que l'aprenent pugui exercir el seu compromís actiu. L'alumne es troba en un context en el qual ha de participar, interaccionar, retroalimentar-se i alimentar-se del context en què es troba. De manera que s'afavoreix el fet que comentàvem de poder posar al centre de l'aprenentatge l'aprenent i no l'ensenyant (professor, guia, dinamitzador...).

D'aquesta manera, és l'aprenent mateix el que pot controlar i ser conscient del seu aprenentatge.

Aquesta característica proporciona a l'individu unes certes capacitats i un cert poder sobre si mateix, cosa que l'ajuda a millorar la seva ocupabilitat, ja que és capaç de controlar, regular i potenciar el seu aprenentatge.

### **Eines TIC contextualitzades des d'un enfocament constructivista**

Algunes de les eines TIC que avui dia utilitzem permeten entendre i reforçar aquestes noves característiques d'aprenentatge. Tot seguit n'analitzem algunes a tall d'exemple.

Les xarxes socials són eines que proporcionen un espai perquè les persones interconnectin per diferents motius i interessos. Aquestes xarxes augmenten l'espai d'interacció dels aprenents i, ara, del «professor» o «professors». Parlem de *professors* però en realitat el que ja es veu és que l'aprenentatge es dona entre els individus que esdevenen ara ensenyants i aprenents: podem parlar d'aprenentatge entre iguals o grups d'aprenentatge on cada un dels participants aporta el seu coneixement i n'aprèn dels altres.

Una altra eina digital que altera el sistema d'aprenentatge establert són les wikis. Aquestes wikis són pàgines web de treball col·laboratiu. Com queda implícit en la seva definició, les wikis són espais on tothom és convidat a contribuir, de manera que els aprenents (o participants) no només obtenen informació, sinó que poden crear-la i, per tant, generar el seu propi coneixement a través de la investigació i redacció dels resultats i del que han après en aquests espais, esdevenint ara creadors de continguts dels quals altres podran aprendre en un futur.

N'és un exemple la Viquipèdia, comentada anteriorment, sorgida el 2001, i que esdevé un referent en la recerca enciclopèdica a la xarxa. Tot i així, les wikis s'han instal·lat i utilitzat en diferents àmbits i espais que propicien la participació d'un nombre més o menys reduït segons l'ocasió, però amb la mateixa filosofia col·laborativa de creació i consens en allò escrit. D'aquesta manera, podem trobar una pàgina web pública, i per tant oberta a tothom, realitzada a través del sistema de wikis com pot ser la Viquipèdia mateixa, però també podem

trobar petites wikis dins de cursos virtuals a les quals accedeixen només els estudiants del curs, per exemple.

En una línia similar pel que fa a compartir coneixement, podríem parlar dels blogs. Els blogs són mitjans de comunicació que faciliten la creació, divulgació i consum de la informació per a ús personal i social sobre centres d'interès. Amb els blogs els individus tenen l'opció de transmetre les seves idees sobre allò que els interessa. A més, ho poden fer de manera multi-mèdia, és a dir, a través de vídeos, imatges o elements incrustats que faciliten la comprensió del que s'argumenta. Això dóna noves dimensions al contingut transmès.

A més, la facilitat d'interacció a través de comentaris també augmenta la implicació i vivencialitat del contingut per a les persones que participen d'aquesta retroalimentació.

Val a dir que la integració de la imatge i el vídeo en les eines digitals no és específica dels blogs, tot i que hi tenen una rellevància important. El cert és que cada cop més la tendència és cap al consum i divulgació a través d'aquests tipus de suports que connecten de manera més directa amb les formes de pensament dels individus i que aconsegueixen atraure tota l'atenció. Aquests elements que ajuden a donar una comprensió més completa dels arguments són clau en totes les eines i podem trobar-los i incrustar-los en la major part de plataformes: xarxes socials, wikis, webs, etc.

Finalment, una eina que no podem obviar en aquesta exemplificació són les plataformes virtuals d'aprenentatge, també conegudes com a entorns virtuals d'aprenentatge (EVA). El Moodle n'és un. Es tracta d'un espai dissenyat per a l'aprenentatge virtual i que posa a disposició de l'alumne fòrums, taulells d'anuncis, blogs, wikis, xats, enquestes, etc., i incorpora sistemes de seguiment i avaluació. Aquests entorns posen a disposició del professor un seguit d'elements i eines perquè pugui facilitar aprenentatges, des dels més clàssics, a través de lliçons, fins als més participatius i de cocreació, experiència i debat, per tant, més vivencials i d'acord amb les tendències actuals.

En aquests entorns és molt interessant parar una atenció especial al treball que poden fer els alumnes de manera connectada, compartint i aprenent els uns de les aportacions dels altres.

Seguint amb les teories que es veuen enfortides amb l'aparició de les tecnologies, podem parlar també de l'aprenentatge significatiu (desenvolupat per David Paul Ausubel). Val a dir que aquestes teories també han contribuït al desenvolupament de les tecnologies generant i definint necessitats que cal cobrir. Per tant, hi ha una retroalimentació entre la teoria i la tecnologia.

L'aprenentatge significatiu s'explica perquè la persona relaciona els seus coneixements previs amb els nous de forma coherent amb les idees i conceptes que té sobre aquell coneixement, i els organitza segons aquesta experiència prèvia. D'aquesta manera, l'aprenentatge depèn de les estructures que ja té l'individu, i de com de significatiu és per a ell el nou coneixement per aprendre i, també s'hi suma l'actitud que té aquesta persona en afrontar-lo. Amb aquestes premisses, tot l'entorn i aprenentatges realitzats al llarg de la vida són elements clau en el moment de fer nous aprenentatges.

Un altre element clau és que l'aprenent mateix és qui ha de construir els seus significats basant-se en la seva experiència, de manera que ja no es tracta d'aprendre coses de memòria, sinó d'anar construint els aprenentatges a base d'experiències.

Gràcies a les TIC, podem comptar amb eines que permeten aquestes situacions de descobriment i construcció. A més, facilitaran que hi hagi més motivació, interacció, comunicació i treball col·laboratiu, tal com hem descrit anteriorment.

Els individus que al llarg de la seva vida han anat experimentant i assimilant diferents coneixements cada cop que entren a les xarxes socials, blogs, plataformes d'aprenentatge o

mitjans tecnològics hi estan participant de manera activa i els arriben grans quantitats de continguts. Els continguts que connectin amb els seus coneixements previs seran atesos i relacionats amb aquests, de manera que generaran nous aprenentatges que s'aniran assimilant. És clar: cal que aquestes informacions noves siguin prou significatives perquè l'individu les prengui com a rellevants i hi pari prou atenció.

D'aquesta manera, la persona al llarg de la vida es va creant el seu propi entorn d'aprenentatge i un itinerari individualitzat que el farà únic, ja que haurà pogut anar incorporant allò que li és d'interès i utilitat.

Amb aquesta manera d'entendre l'aprenentatge a través de les TIC, ens trobem en un punt en què les persones aprenen de manera constant, per interessos i al llarg de tota la vida, ja que constantment es trobaran amb noves situacions i contextos que els seran útils i que assimilaran. Així doncs, les tecnologies faciliten aquesta capacitat d'aprenentatge i de creixement personal tan útil i necessari per a l'ocupabilitat de les persones.

En aquests raonaments, destaca l'experimentació, és a dir, l'experiència de l'alumne o l'aprenent amb allò que ha d'aprendre.

Popularment, es diu que només s'aprèn allò que s'experimenta per un mateix. D'aquesta manera, quan algú ens explica algun cas o ens dóna consells, encara que els entenguem, no cobren un significat complet fins que no vivim nosaltres mateixos l'experiència i l'assimilem. D'això en podem dir *aprenentatge per experimentació*.

### **Experimentació: els *serious games***

Una tendència actual influenciada per aquest raonament són els *serious games* o jocs seriosos. El fet que siguin seriosos els treu l'atractiu del concepte lúdic de joc que tant de valor aporta a aquest tipus d'experiències, però aquest concepte fa referència a jocs pensats per assolir aprenentatges, no només pel fet lúdic del joc.

Aquests jocs posen l'aprenent en situacions que simulen la realitat i fan que els participants experimentin aquesta realitat fictícia i aprenguin a resoldre la situació (o joc) amb elements reals.

El fet d'afrontar aquestes situacions en un context lúdic ha contribuït a l'èxit d'aquests *serious games*, ja que s'allevia la pressió que es podria donar en un context real i els fan més atractius per qui l'experimenta.

### **Nous escenaris**

Amb tot el que hem comentat fins ara hem anat veient com ha evolucionat la manera d'entendre l'aprenentatge dels continguts o a través de la relació i experiència entre els continguts i els actors implicats (aprenents, alumnes i professors, mestres, dinamitzadors).

Un altre fet rellevant és la manera com ha canviat el lloc on es dóna l'aprenentatge des de l'aparició de les TIC i Internet. Anteriorment, hem comentat que les plataformes d'aprenentatge virtual facilitaven la connexió entre els aprenents i facilitaven la varietat de recursos i formats, però hem deixat un element molt important per reprendre'l aquí: la relació espai-temps.

En els formats més clàssics d'aprenentatge aquesta relació espai-temps es dóna en aules on professor i aprenent comparteixen l'espai i el temps: la classe de ciències a l'aula de 9 a 10 del matí, o qualsevol classe o sessió d'extraescolar. Això amb les tecnologies va evolucionant i no només pel fet que les màquines permeten noves dinàmiques i un nou rol del conductor de l'aprenentatge. En els nous contextos en què intervenen les tecnologies, l'aprenentatge es pot donar de manera asincrònica, és a dir, que es poden treballar els continguts en moments diferents i des d'espais diferents. És quan parlem de l'aprenentatge en línia o l'aprenentatge asincrònic.

Si, a més, hi sumem el factor de la mobilitat que ens posen sobre la taula els dispositius mòbils, les persones poden estar produint aquest aprenentatge en qualsevol lloc i moment encara de manera més accentuada. Només els cal tenir connexió a la xarxa per participar d'aquests aprenentatges.

És l'anomenat *aprenentatge ubic* el que defineix aquesta característica que ens brinden les tecnologies i dispositius actuals que permeten que els individus es formin en qualsevol espai i moment.

Ja no s'apren només en entorns educatius com és l'escola, sinó que, gràcies a la connectivitat i la mobilitat, es pot experimentar i aprendre a casa, pel carrer, al bus, a les botigues..., i a qualsevol lloc i en qualsevol moment les persones esdevenen aprenents.

Els processos educatius que integren l'ús de les TIC poden ser de tres tipologies: en podem trobar de presencials; de mixtos o *blended*, que incorporen unes parts presencials i unes altres de virtuals, traient profit dels avantatges d'ambdues metodologies; i, finalment, els totalment virtuals, que permeten la més gran flexibilitat pel que fa a l'espai i al temps.

Aquests canvis i l'aparició de les noves oportunitats que brinden aquestes eines i tecnologies faciliten en el seu moment l'aparició d'espais com ara els telecentres que complementen i redimensionen els contextos habituals d'aprenentatge. Algunes acadèmies ja havien fet ús de tècniques informatitzades per a l'aprenentatge individualitzat d'idiomes, per exemple, però els telecentres brinden una ampliació pel que fa a tipus de continguts, la manera de treballar-los, l'adaptació a l'individu... En l'apartat d'estratègies i processos es tracten més acuradament aquestes possibilitats.

### **Característiques de l'aprenentatge sorgides arran de les tecnologies o a causa de les tecnologies**

Fins ara s'han anat desgranant diferents teories que ens han ajudat a comprendre com les tecnologies han fet evolucionar l'aprenentatge i, viceversa, com l'aprenentatge ha trobat en les tecnologies una resposta a les seves necessitats.

Amb tot això, hi ha característiques derivades de la pròpia especificitat del mitjà que cal destacar. Parlem de conceptes com el *lifelong learning* o l'aprenentatge 24/7, que ja s'han apuntat d'alguna manera en l'apartat anterior i que desenvolupem a continuació per la seva rellevància.

#### *Lifelong learning*

Si una cosa tenen de característic les tecnologies és que estan en constant evolució i canvi, i sempre n'apareixen de noves. No hi ha un final explícit on s'acabi l'aprenentatge sobre una eina o tecnologia concreta, ja que aquesta evoluciona constantment i pot acabar derivant en altres.

Aquesta evolució constant ens avoca a un aprenentatge continu i en procés constant de construcció de nous coneixements i adaptacions. Basant-nos en el que s'ha explicat abans, totes les novetats s'aniran assimilant sobre l'experiència prèvia que l'individu ha tingut, però sempre es trobarà immers dins d'aquest procés d'assimilació. A més, si hi afegim la facilitat d'anar aprenent en qualsevol lloc i moment, és encara més propici aquest concepte d'adaptació i aprenentatge constant al llarg de la vida.

Aquesta característica no es limita únicament i exclusivament a allò relacionat amb la tecnologia, sinó que també, gràcies a aquesta, s'ha trencat amb la relació del concepte d'aprendre vinculat als centres educatius o d'ensenyament. Les persones poden i segueixen aprenent després de l'escola o de la universitat, poden aprendre fora d'hores i altres tipus de conceptes o continguts i es pot seguir fent sempre que es tingui la voluntat.



### *Exemple de noves fórmules. Els MOOC*

Relacionat amb aquest factor extracurricular estan cobrant protagonisme els MOOC (*massive open online courses*, per les seves sigles en anglès). Els MOOC són cursos virtuals oberts i massius. És a dir, en aquests cursos, l'organitzador prepara i ofereix a la xarxa -i a qualsevol persona- la inscripció, accés, realització, participació i l'opció de rebre la certificació d'haver realitzat el curs. Els MOOC són formacions gratuïtes en les quals poden participar persones interessades de qualsevol lloc del món. Una de les característiques que en marquen la manera de funcionar és el fet d'estar pensats per a grups massius on s'ha d'interactuar i avaluar de maneres alternatives. Els MOOC han obtingut gran rellevància donat que diverses universitats de renom internacional els ofereixen, de manera que han posat alguns dels seus coneixements i docents a l'abast de tothom i no només dels que s'ho podien permetre, com passava fins ara.

Aquests cursos ens permeten anar ampliant la formació i l'itinerari personal d'aprenentatge al llarg de la vida. A més, contribueixen al creixement personal i l'assimilació de nous coneixements, estratègies i competències, uns recursos que afavoriran l'ocupabilitat de l'individu que, alhora, esdevé ocupat en el seu propi procés.

24/7

Reprenem aquí les referències al temps vinculades amb l'aprenentatge que s'apuntaven en l'apartat de nous escenaris. Una característica elemental que s'ha anat assenyalant en diferents moments és aquesta facilitat d'accés a la informació o coneixement en qualsevol moment.

Aquesta facilitat ve donada, per una banda, pel fet que els espais virtuals són disponibles a tota hora, només estan subjectes al fet que l'usuari disposi de connectivitat a la xarxa per accedir-hi. Per l'altra banda, els dispositius mòbils actuals amb Internet integrat faciliten l'accés des de qualsevol lloc i moment a aquests continguts a disposició.

De manera que la conjunció d'aquests dos elements converteix els processos d'aprenentatge que impliquen tecnologies en processos d'aprenentatge que es poden donar les vint-i-quatre hores del dia, set dies a la setmana i, evidentment tres-cents seixanta-cinc dies l'any, com s'apuntava amb anterioritat. Donades aquestes condicions, l'aprenentatge, a més, es converteix en una cosa personalitzada per a cada individu, de manera que cadascú pot aprendre al seu ritme i en els moments que li resultin més adequats.

En aquests processos, tenen molta rellevància els campus virtuals, ja que permeten fer el seguiment de cada procés i concentren la informació referent a un curs o aprenentatge concret.

D'altra banda, però, s'apuntava anteriorment que també es produeix un aprenentatge per interacció en xarxes socials i blogs. Es dona quan els elements per aprendre estan dispersos a la xarxa i l'aprenent és qui els selecciona i hi aprofundeix per crear els seus propis aprenentatges. Parlem de l'aprenentatge disseminat, que es refereix al fet que el contingut el trobem repartit arreu de la xarxa i que, de forma crítica, anem assimilant-lo i aglutinant-lo al llarg del temps.

Qualsevol informació que és rellevant per a l'individu i que l'individu incorpora al seu coneixement és un aprenentatge, i això li pot succeir consultant qualsevol article de la xarxa, de xarxes socials, blogs o fòrums, de manera que en qualsevol moment la persona -encara que no estigui estudiant o amb una intenció d'aprenentatge explícita- està adquirint nous coneixements i habilitats.

## Competències digitals i competències personals

Al llarg dels paràgrafs anteriors s'han detallat canvis en les metodologies i característiques que només es poden assumir desenvolupant noves capacitats i competències que permeten l'adaptació a tota aquesta nova manera de funcionar i interactuar.

Les TIC ajuden a desenvolupar les competències digitals dels individus, atès que per interactuar-hi primer s'ha d'aprendre a fer-ho. Aprendre com funcionen i com la gent hi participa i com interaccionar-hi són competències que es van desenvolupant amb l'ús.

Hi ha una classificació d'aquestes competències digitals catalogades per la Generalitat de Catalunya i que se certifiquen a través de l'examen d'acreditació ACTIC (Acreditació TIC de la Generalitat de Catalunya). Aquesta categorització de competències digitals inclou des de referències a l'ús i classificació de la informació –per exemple, la destresa en l'ús d'eines com ara els processadors de textos–, fins a competències relacionades amb la seguretat a la xarxa o activitats en grup a través d'eines en xarxa, entre d'altres. Totes elles són descrites més endavant, però cal destacar que també s'avalua la participació i el civisme digital (Generalitat de Catalunya, 2013).

Segons l'ACTIC, s'estableixen les competències següents per acreditar el domini de les TIC:

- C1 - Cultura, participació i civisme digital.

Utilitzar de manera eficient, cívica i segura els recursos de què disposa la ciutadania en la societat digital, i aplicar-los selectivament en els diversos àmbits de la vida quotidiana, amb la finalitat del desenvolupament personal, la participació i la col·laboració en la societat.

- C2 - Tecnologia digital i ús de l'ordinador i del sistema operatiu.

Utilitzar les funcions bàsiques d'un equip informàtic i del seu sistema operatiu aplicant-hi els fonaments de la tecnologia digital.

- C3 - Navegació i comunicació en el món digital.

Utilitzar els serveis disponibles a la xarxa per a la cerca d'informació aplicant-hi criteris de restricció adequats i registrant-hi la informació –i emmagatzemant-ne, si s'escau. Aplicar les prestacions que ofereix Internet per a la comunicació interpersonal i l'intercanvi d'informació i serveis, la compartició del coneixement i la creació de xarxes.

- C4 - Tractament de la informació escrita.

Emprar un processador de textos per crear, tractar, elaborar i presentar informació i textos, destinats a ser impresos o publicats a Internet.

- C5 - Tractament de la informació gràfica, sonora i de la imatge en moviment.

Tractar la informació gràfica, sonora i imatges fixes i en moviment.

- C6 - Tractament de la informació numèrica.

Crear i utilitzar fulls de càlcul i aplicar-los a les activitats que requereixen l'ús d'operacions i funcions.

- C7 - Tractament de les dades.

Mantenir, consultar i presentar informació a través de bases de dades.

- C8 - Presentació de continguts.

Dissenyar presentacions gràfiques, integrant objectes de diferent naturalesa, per presentar-hi documentació i informació en diferents suports, destinada a ser projectada, impresa i/o publicada per Internet.

Cadascuna d'aquestes competències presenta diferents realitzacions competencials que abasten coneixements, habilitats i actituds, i es divideixen en tres nivells (bàsic, mitjà i avançat), però que no afecten totes les competències. Totes disposen d'indicadors que en permeten l'avaluació posterior. Les definicions d'aquestes competències encara no inclouen aspectes vinculats amb l'ús de dispositius mòbils, però són fàcils de tenir en compte si s'atén el seu caràcter general.

De la mateixa manera, quan es parla de competències, no es parla del domini en l'ús d'eines o recursos concrets, sinó de la seva adquisició des d'un punt de vista més genèric: saber com s'escriu una URL (*uniform resource locator* o adreça web) i per què s'escriu d'una manera determinada no implica haver de fer-ho amb una aplicació de navegació concreta, ja que és una norma general aplicable a qualsevol dispositiu.

És significatiu que dues d'aquestes competències (C1 i C3) facin referència explícita a aspectes que van més enllà del que inicialment es considerava alfabetització digital, com és ara el domini instrumental de les eines, per passar a ser una mena d'acreditació de ciutadania digital, i que parla de les TIC com un nou medi per al qual s'han de tenir i aplicar criteris selectius davant de la informació que s'hi troba o s'hi produeix, i en la qual es pot participar i col·laborar, es pot construir, es pot fer xarxa, etc. Tot això és coherent amb la concepció de les TIC com a elements de la vida quotidiana.

### **Les TIC com a elevadores**

Fins aquí s'ha pogut veure com els aspectes tecnològics tenen les seves competències pròpies, però caldria destacar el paper elevador de les TIC pel que fa a les competències més genèriques.

Quan els individus estan assolint competències digitals, els entorns on es donen i les situacions que es donen al voltant d'aquests aprenentatges faciliten que l'individu mateix desenvolupi altres tipus de competències com són les de comunicació, relació amb l'entorn, treball en equip, etc. D'aquesta manera, les TIC aporten un valor afegit, més enllà de les pròpies característiques, que contribueixen a augmentar el potencial de qui les desenvolupa.

A tall d'exemple, quan un individu assisteix presencialment a alguna formació per aprendre l'ús d'alguna eina tecnològica entra en un procés en què no només aprèn a relacionar-se amb l'eina, sinó també amb els companys. Es comença a normalitzar la situació per l'experiència de veure que altres com ell estan en una situació similar i s'estableixen relacions socials entre els participants a la formació.

Un altre exemple és l'aprenentatge de l'ús de xarxes socials. Aprendre el funcionament d'alguna xarxa social implica entendre la mecànica d'ús i les fórmules de relació específiques que s'hi donen, singularitats del funcionament de cada eina. Però, d'altra banda, també es desenvolupen noves habilitats comunicatives: s'aprenen noves maneres de comunicar-nos amb altres. Alhora, es generen noves estratègies de relació i de capacitat per contactar amb individus amb els quals abans hauria estat més complicat de contactar, així que s'amplifica el radi de connexions socials de la persona.

Aquesta habilitat eleva les possibilitats de la persona de relacionar-se i contactar amb d'altres que l'ajudin a afavorir el seu creixement. També augmenta la seva xarxa de contactes, de manera que eleva les seves possibilitats relacionals i possibilitats d'ocupar-se.

## Aspectes més rellevants de les TIC per a la capacitat i l'aprenentatge

Com a resum del que s'ha anat desgranant en aquest apartat, recollim a continuació diferents conceptes clau que ens mostren com les TIC afecten i canvien els processos d'aprenentatge i capacitat de les persones.

- *Canvis en els rols dels actors participants.* Aprenents i ensenyants poden ser els mateixos; canvia el centre i focus d'atenció. L'individu va forjant i decidint el seu propi itinerari i, a més, ha de tenir un paper actiu. Els receptors passen a ser també generadors i productors de continguts.
- *Canvis en l'entorn: la relació espai-temps.* Potser és una de les característiques més significatives i que deriva en diversos aspectes: continuïtat al llarg de la vida, asincronia, independència d'espai físic, connectivitat i mobilitat.
- *El multimèdia.* El gran nombre de suports a l'abast de les persones per generar i compartir la informació permet millorar l'experiència i fer-la més completa: imatges, vídeos, enllaços, plataformes, infografies, simulacions, etc. A més, els dispositius permeten la integració i utilització d'aquests formats arreu.
- *La xarxa social.* La relació amb l'altra gent s'amplia, incorpora nous elements. Augmenten les possibilitats de conèixer persones amb interessos comuns i de mantenir-hi el contacte de forma senzilla més enllà de la forma presencial. S'amplien contactes i, en conseqüència, s'amplia el radi d'influència i de relació. La comunitat al voltant de cada individu pot arribar a l'altra punta del món, i no per això l'aïlla dels propers.

### 5.2.3. Estratègies i processos

Després de l'anàlisi de la rellevància de les TIC i de com afecten els processos d'ocupació i ocupabilitat que les persones afronten, en aquest apartat parlem de l'aplicabilitat al dia a dia de les estratègies i processos en què les TIC tenen un paper important i que afavoreixen aquests aspectes, i ens centrem sobretot en un context com és el de la Xarxa Òmnia.

#### D'on venim?

La història és un continu de temps que parla de l'adaptació de l'ésser humà als canvis, i el món actual n'és una nova reiteració, més ràpida i, a vegades, més traumàtica. En aquest sentit, les TIC són l'exponent més clar de la contínua adaptació que les persones estan obligades a experimentar. Tan sols cal recordar quan l'ordinador es va convertir en un nou electrodomèstic a casa, quan Internet va arribar per quedar-s'hi i quan els mòbils (encara de manera paral·lela) eren un caprici. Les persones estaven obligades a experimentar per no quedar-se relegades, per no perdre el tren del present. Perquè allò ja no era el futur.

Al nostre país van créixer les acadèmies i centres formatius d'informàtica arreu, amb preus que només algunes persones podien assumir. A les escoles i instituts, la il·lusió d'una aula d'informàtica era tan sols això, una il·lusió. Les universitats coneixien la xarxa però amb sistemes només a l'abast de professionals vinculats a les àrees tècniques i tecnològiques. La fractura digital s'obria pas en la societat i la dividia entre les persones que dominaven les noves eines i recursos i les que no les dominaven; entre les que podien accedir a aquestes eines i recursos i a les noves fonts d'informació (i formació) i les que no podien accedir-hi.

Era una esclatxa gairebé invisible, fins que aquesta revolució va arribar a les empreses i el perfil de molts treballadors i treballadores restà obsolet. La capacitat d'adaptació d'aquestes persones estava limitada per una formació insuficient més basada en l'experiència professional que no en una formació continuada. Això, junt amb una concepció empresarial de la productivitat més vinculada a l'estalvi de mà d'obra que a una millor explotació de les competències de la força de treball, va posar en evidència les diferències entre integrants dels mateixos sectors socials.

A mesura que aquestes eines es van anar desenvolupant, la societat i els seus governants anaven a remolc d'aquest progrés. La realitat empaitava i calia donar un impuls important incorporant-hi les TIC com a eines a l'abast de tothom. El món acadèmic va ser el primer beneficiari amb la injecció econòmica que permetria la incorporació de les TIC de manera massiva a escoles, instituts i universitats. Les noves generacions tindrien els recursos i les oportunitats que facilitarien el seu futur, amb la incorporació de coneixements, destreses i valors per al seu desenvolupament en la societat de la informació.

Ara bé, ¿què passaria amb els desconnectats, amb els desfavorits; amb els treballadors i treballadores de sectors professionals en perill, sense capacitat de reciclatge; amb els aturats de llarga durada; amb les mestresses de casa que havien dedicat la seva vida a la família i ara es volien incorporar o reincorporar (per voluntat o per obligació) al mercat laboral? I què passaria amb la gent gran?

Tots aquests col·lectius eren i són col·lectius vulnerables. Desconèixer les TIC o no desconèixer-les, tenir la possibilitat d'accedir-hi i la llibertat per accedir-hi suposa un greu desavantatge social i econòmic per a aquests. Suposa una discapacitat en termes de relació personapersona, personaserveis, personarecursos; en termes d'accés a la informació; en termes d'accés a noves formes de consum; en termes d'accés a nous canals de formació, a nous canals d'emprenedoria professional i aprenentatge; a noves formes de compartir el coneixement en el sentit més ampli possible; entre d'altres.

### **Les TIC com a eina de millora de l'ocupabilitat**

Avui dia, essent coherents amb la primera part d'aquest capítol, cal entendre l'ocupabilitat com una qüestió transversal que afecta totes les persones durant tota la seva vida: infants i joves, persones adultes actives laboralment i persones en situació d'atur, i també la gent gran.

L'ocupabilitat és, per si mateixa, una característica que ben bé és podria equiparar a una aptitud i, alhora, a una actitud: no és un factor extern que ve donat exclusivament pel mercat de treball actual, perquè és la suma de la capacitat d'adaptació mitjançant una formació contínua i una evolució dels coneixements i capacitats (aptituds), units a un tarannà reflexiu, positiu, autocrític i constructiu (actitud). I totes aquestes característiques no formen part d'un període de temps limitat de la vida.

L'ocupabilitat és el conjunt de les habilitats o competències per accedir a una ocupació, però va més enllà de fer una feina a canvi d'un sou: mereix un punt de vista més holístic. L'ocupabilitat va unida a les capacitats de relació amb l'entorn més proper, amb altres persones i realitats, als interessos i pulsions, a les característiques d'allò que envolta la persona, a la demanda i l'oferta.

L'accés a l'ocupació és un concepte fonamental. I entre les competències bàsiques per obtenir una feina, les competències digitals seran cada vegada més demandades. Però sovint les competències digitals no són explícites únicament per a un lloc de treball concret que es busca o que s'ocupa, però faciliten l'assoliment o desenvolupament de la persona per aconseguir-lo. Aquestes competències poden ser concretades, per exemple, en la capacitat per decidir com es vol participar en les xarxes socials, i en la forma de plantejar i resoldre qüestions en el decurs de debats i comentaris en aquestes xarxes. Aquest pot ser l'element que farà ser cridat per a una entrevista de treball o no.

El col·lectiu jove, entre els setze i els vint-i-cinc anys, esdevé un grup poblacional interessant quant als temes vinculats a l'ocupabilitat, ja que les futures generacions formaran part d'un mercat laboral en contínua evolució i hauran de fer front als nous reptes que plantegen les TIC, com a eina i com a feina.

## La mobilitat, una gran oportunitat

A Catalunya, la Xarxa Punt TIC i, en particular, la Xarxa Òmnia són exponents destacats del paper dels telecentres en la lluita contra l'esclatxa digital. Una esclatxa que, lluny de tancar-se o fer-se més petita, evoluciona, adopta noves formes i planteja nous reptes. La creixent marginació digital seguirà pesant en la societat si la qüestió es deixa de banda.

Centrant-nos en els col·lectius que presenten una major vulnerabilitat, els telecentres i la Xarxa Òmnia han estat una gran oportunitat per fer minvar l'índex de risc d'aquests col·lectius amb la creació d'espais accessibles de manera més o menys gratuïta. Malauradament, els equipaments envelleixen i els recursos no es poden adaptar a la velocitat a què evoluciona la tecnologia actualment. Aquesta mena de dessincronització pot esdevenir un escull important per continuar donant el servei per al qual estaven dissenyats els telecentres. Però també és cert que allò que en el seu moment evolucionava de manera paral·lela i no convergent a la xarxa, la telefonia mòbil, ara pot ser un dels principals aliats per combatre aquest envelliment prematur d'equipaments i recursos.

En els darrers anys, l'augment d'aquests espais i punts de connexió públics arreu de la geografia ha facilitat la connectivitat massiva de sectors de població que eren aliens a l'ús de la tecnologia i als seus beneficis potencials, però aquest augment ha fet encara més evident el fet que no disposar d'un mòbil o tauleta en aquests moments (actualitzat o no) significa no estar connectat, no estar disponible, no estar localitzable. I tret que això sigui una decisió conscient i voluntària, per contra pot significar moltes altres coses, com ara respondre a temps a una oferta de feina o no.

Aquesta tecnologia mòbil que empaita, alhora, obre noves portes. Per una banda, permet accedir a molts dels mateixos recursos que es poden consultar amb un ordinador, però per un preu molt més baix, -a excepció de les games més altes, és clar. Per altra banda -però no menys important-, el pes de la tecnologia mòbil és menor i, per extensió, facilita la possibilitat de trasllat pràcticament arreu amb un esforç també menor. I, finalment, aquesta tecnologia garanteix estar connectat permanentment si disposem d'una connexió adequada.

En un món laboral en canvi continu, representat per un teixit empresarial cada cop més conscient de la necessitat de les TIC com a element que garanteix la seva competitivitat i que pot influir en una productivitat millor, les persones aturades, les persones que s'incorporen o reincorporen a aquest món, necessiten desenvolupar les seves competències com a ciutadans digitals, necessiten competències per abordar aquesta nova realitat. I les eines mòbils tenen un paper important en aquest procés ateses les característiques que les defineixen.

Aquesta contínua renovació dels recursos en l'àmbit de la mobilitat, representats ara per telèfons mòbils, tauletes i les aplicacions (app) que els donen vida, implica també per a les persones usuàries un procés de renovació contínua de les seves competències, dels coneixements i destreses necessaris per utilitzar-los, i també, potser, implica una renovació dels valors implicats en aquest ús. De la mateixa manera que en el seu moment van ser necessaris espais dotats d'infraestructures que permetessin incorporar aquestes competències en l'ús dels ordinadors, ara calen espais i professionals que puguin garantir aquesta renovació competencial contínua en l'àmbit de la mobilitat. I és aquí on espais com ara els telecentres adquireixen un caràcter rellevant atesa la seva capacitat per incorporar les noves necessitats i generar-hi noves respostes, de la mateixa manera que en el passat ho van fer davant la irrupció dels ordinadors a la vida quotidiana.

Com a derivada a les qüestions anteriors, cal afegir-hi el creixement d'una economia basada en l'augment de persones usuàries en l'àmbit mòbil i al voltant d'aquest àmbit. Professions vinculades al disseny industrial i gràfic, a la programació d'aplicacions i al desenvolupament de sistemes que gestionin de manera més eficient i afavoreixin un millor aprofitament dels



recursos que permet (la robòtica i en particular la domòtica, l'oci, el comerç en línia, les xarxes socials...) veuen en aquest sector un futur prometedor des d'un punt de vista laboral.

És clar que aquestes professions demanden una formació superior i un reciclatge professional continu. Són les professions que dissenyaran les eines i els recursos. Fins i tot, dissenyaran nous models de xarxes i noves formes d'interacció. Però no és el perfil acadèmic i/o professional d'una gran part de la població, que tan sols és i serà la principal usuària d'aquests recursos en qualsevol àmbit de la seva vida, personal o professional. No és el perfil dels col·lectius que s'identifiquen com a vulnerables. Per a aquests altres col·lectius, el futur fa les promeses justes davant d'una crisi que es perllonga en el temps.

### **Fent xarxa**

De la mateixa manera que l'ocupabilitat s'aborda des d'un punt de vista ampli, cal establir el concepte *xarxa* des d'una definició que ens allunyi d'una percepció únicament virtual, que ens permeti recuperar la idea més genèrica d'unió entre diferents nodes (persones, indrets, recursos...) i que contempli les línies que uneixen aquests nodes com a vies de comunicació bidireccionals.

Virtuals o reals, les xarxes són humanes. Poden canviar el medi i els mitjans, però són humanes. I és la capacitat de relació de les persones i el com es relacionen entre elles allò que manté les xarxes. Les xarxes virtuals són una projecció, més fidel o més distorsionada, de les xarxes reals, però avui dia ningú no discuteix que ja formen part de la vida quotidiana de moltes persones i que han expandit els nostres àmbits de relació de manera exponencial, com s'apuntava en l'apartat anterior.

Aquesta idea és extensible a institucions, entitats o administracions, en tant que les persones en formen part i afecten la vida d'altres. De la seva capacitat d'interrelació, d'incloure aquests nous escenaris, se'n derivaran polítiques i/o iniciatives que, atenent els estudis realitzats, han de fer front a la situació actual de crisi i a les perspectives que es perfilen en l'horitzó. En particular, a totes aquelles que es troben vinculades a l'ocupabilitat i el mercat de treball.

És necessari establir vincles, fer xarxa entre tots els agents implicats en el desenvolupament social de la persona i la persona mateixa. Cohesionar l'acció dels àmbits educatius formals i no formals, els agents socials, les empreses i el govern. Garantir la igualtat d'oportunitats i recursos.

Aquesta concepció global de *xarxa* ens permet incloure l'ocupabilitat com un objectiu comú que afecta totes les persones, institucions i empreses com a nodes de la societat□ com a elements que afecten l'equilibri de la societat, concebuda com a gran xarxa de relacions, i que es tensa o relaxa en funció d'aquests elements. I com que l'ocupabilitat depèn al mateix temps de les xarxes humanes establertes, les reals i les virtuals, es tanca un cercle complet.

Fer xarxa en l'àmbit comunitari amb tots els nodes i rols implicats ajudarà a sustentar una comunitat entreteixida que, al seu torn, ajudarà a sostenir l'individu i a incloure'l dins de la mateixa xarxa.

### **La Xarxa Òmnia**

Els telecentres, com a punts de trobada i connexió, esdevenen elements importants en aquests processos de actualització contínua de competències en l'àmbit de les TIC. Van ser concebuts com a dispositius públics per a l'alfabetització digital d'alguns sectors de població que podien patir una exclusió social derivada d'aquesta mancança; ofereixen la possibilitat d'aprendre a utilitzar els ordinadors i d'accedir a la informació de la xarxa, i garanteixen, al seu torn, d'alguna manera, la igualtat d'oportunitats.

Ara, però, poden esdevenir elements clau com a espais BYOD («porta el teu dispositiu», de l'anglès *bring your own device*). Aquest concepte fa referència a espais de connexió a disposició

de la ciutadania perquè les persones puguin anar-hi a connectar els seus aparells (ordinadors, tauletes...). Aquesta experiència que alguns punts ja duen a terme sembla una tendència natural molt relacionada també amb la particularitat dels individus. Cada cop hi ha més persones que disposen de diferents dispositius, i és necessari que aprenguem a relacionar-nos a través d'aquests dispositius. És un repte per al dinamitzador, que ha de ser capaç de donar resposta i acompanyar aprenentatges que es van donant de forma autònoma, però en diferents dispositius o plataformes.

A més, això és una alternativa a l'envelliment de les infraestructures originals dels telecentres. Aquesta és, per tant, una bona ocasió per refermar el paper de la Xarxa Òmnia com a node d'unió entre diferents realitats i també entre individus.

Des de 1999, l'experiència de la Xarxa Òmnia a Catalunya esdevé un exemple de adaptació contínua a la realitat. Una de les primeres característiques que cal destacar d'aquests espais és el seu vincle amb el territori on es troben, la seva proximitat a les persones, a les entitats i institucions, a la resta d'agents socials. Això, junt amb la feina de bons i bones professionals, ha permès durant quinze anys mantenir la seva tasca i evolucionar en l'atenció de les necessitats detectades en el transcurs del temps.

Si bé en un principi la situació demanava obrir espais per facilitar l'accés a les noves tecnologies i noves fonts d'informació d'aquells dies –i, per extensió, oferir la formació necessària que garantís aquest accés–, en els últims anys el cavall de batalla ha estat la lluita contra els alts índexs d'atur. Un atur que ha presentat un dels índex més alts d'Europa i que ha implicat la implementació d'accions específiques per tal de pal·liar mancances formatives en el coneixement i ús de les TIC, per tal de complementar els processos d'inserció laboral i d'establir vincles amb altres agents socials del territori que permetin afrontar la greu situació a la qual estaven immerses moltes persones, com ara els serveis socials i els serveis d'ocupació.

Per engegar aquesta sinergia, la Xarxa Òmnia té un dels seus punts forts en la dinamització d'aquests espais, en les persones que lideren els punts Òmnia i que en molts casos tenen el suport d'entitats fortament arrelades al territori. Sempre cal una figura que exerceixi de pal de pallar en aquest aspecte i que ha de respondre a característiques com ara:

- Disposar d'unes línies mestres ben definides.
- Tenir una visió global.
- Tenir un coneixement exhaustiu dels objectius primers i la capacitat per detectar-ne i incorporar-ne de nous.
- Conèixer els participants i el territori on es troben.
- Ser capaç de motivar els participants.
- Detectar necessitats formatives, de recursos o infraestructurals i ser capaç de concretar-les en propostes.
- Conèixer els recursos propis del territori que ocupen.
- Ser capaç de marcar el *tempo*, el ritme.
- Etc.

Tot i això, la dinamització no depèn (o no hauria de dependre) exclusivament d'una sola persona, entitat, institució o empresa, sinó de la suma dels diferents implicats en els processos, sent la motivació de tots aquests la que exerceix una funció de per sí dinamitzadora.

El tarannà obert de la Xarxa Òmnia també implica certes dificultats en termes d'especialització, ja que la seva dinamització sovint busca l'equilibri entre el coneixement de les TIC i la seva capacitat per transmetre'l, d'una banda, i l'educació des d'un punt de vista integral i

integrador i que té en les TIC un factor de socialització, de l'altra. Aquest tarannà de la Xarxa Òmnia busca l'harmonia entre el seu paper com a node de la xarxa d'agents socials del territori i com a observatori de primer ordre de les realitats més crues i les limitacions que suposen els múltiples perfils professionals que dinamitzen aquesta xarxa. La diversitat de perfils acadèmics i professionals existent en la Xarxa Òmnia aporta una riquesa de matisos molt valuosa, però esdevé un element que dificulta l'acció homogènia en l'atenció a l'ocupabilitat en termes absoluts.

### **Estratègies per a la millora de l'ocupabilitat a través de les TIC des de la Xarxa Òmnia**

Cal entendre des d'una perspectiva àmplia el paper preventiu i pal·liatiu dels telecentres a Catalunya en termes de millora de l'ocupabilitat de les persones. La dinàmica establerta en aquests espais està molt marcada pels interessos i les necessitats de la població propera. Una població que sovint presenta mancances importants en diferents àmbits i que, per tant, té necessitats que han de ser ateses amb una immediatesa que frega la urgència de manera explícita, com és el cas de persones en situació laboral precària o aturades de llarga durada.

### **Les xarxes socials**

Les xarxes socials fa molts anys que ocupen una part important de la vida quotidiana de les persones. Aquest és un fet que no es pot passar per alt. I tampoc no es pot obviar que són utilitzades per persones d'edats, perfils i interessos molt diversos.

Sovint les opinions -en alguns casos, de manera justificada- han estat negatives i detractores d'un fenomen que exposava les persones i les seves vides d'una manera molt més pública del que qualsevol d'aquestes persones era conscient. Aquesta qüestió ha continuat evolucionant; és un aspecte recurrent en les crítiques a les xarxes socials i, actualment, esdevé un dels temes més demandats per les persones interessades a incorporar-s'hi. El coneixement dels riscos, la seva prevenció i saber protegir la privacitat són cabdals per utilitzar aquestes xarxes sota un principi de llibertat.

El caràcter *a priori* lúdic d'aquestes xarxes ha fet que en el passat que les actituds en el seu ús hagin tingut un caràcter més indolent, sense parar atenció a riscos i privacitat. També és important entendre que les xarxes socials s'han desenvolupat de manera inversa a com es podia concebre el procés educatiu més tradicional. El seu desenvolupament ha estat un continu assaig i error, no tant per part dels creadors com ara per part de les persones que les utilitzen. El desenvolupament de les xarxes socials ha estat un aprenentatge basat en la necessitat de saber què és això de què tothom parla, de mirar de no quedar endarrerit i de respondre a les pulsions més primigènies de l'ésser humà: saber què diuen o fan la resta dels éssers humans.

L'ús inicialment lúdic de les xarxes socials també ha anat evolucionant cap a altres vessants. Són moltes les persones que han creat perfils addicionals per presentar la seva activitat professional i empreses amb presència a les xarxes socials. Gairebé qualsevol empresa té la seva pàgina a Facebook, com a targeta de presentació i com a forma de difusió de la seva activitat.

Aquesta incursió de les xarxes, més enllà dels individus i del caràcter obert d'allò que es publica en forma d'aparador, ha fet més vulnerables les persones immerses en processos de cerca de feina. El seu àlies a les xarxes, les seves opinions, les fotografies..., tot allò que comparteixen és avui dia part del seu currículum, però sovint de manera involuntària i inconscient. Això ha suposat un risc, ja que qualsevol empresa pot consultar informació de les seves persones candidates a un lloc de feina i pot extreure'n conclusions basades en interpretacions esbiaixades i fora de context.

Però aquesta també seria una lectura incompleta, perquè les xarxes socials són, alhora, veritables expositors d'altres característiques de les persones que les poden fer candidates idònies a llocs de feina concrets. El domini de les TIC projectat en l'ús de les xarxes socials revela aspectes que són desitjables en el desenvolupament d'una tasca professional. En aquest sen-

tit, en seria un exemple clar fer-se seguidor o fan d'empreses del sector professional de la persona candidata i que apareixeran en el seu perfil com a pàgines relacionades; participar, afegir notes o comentaris que reflecteixen l'interès vers un camp laboral i alhora la formació acadèmica; fer cerques de feina a través del mateix buscador de les xarxes socials; establir contacte amb grups i persones del mateix sector professional...

A més, és destacable l'aparició espontània de grups que esdevenen petites xarxes de suport en temes tan sensibles com és la cerca de feina. Sobre això, n'és un exemple ben conegut el grup de Facebook *Et trobaré feina / I'll get you a job*.

Aquest grup es defineix segons els seus creadors com un grup que «[...] es crea per informar-ne els membres de possibles feines vacants que es coneguin a través de les amistats, familiars, etc.».

*Et trobaré feina / I'll get you a job* és un grup que ofereix informació sobre feina disponible i directa, si pot ser sense intermediaris, sempre que s'utilitzi un llenguatge que no sigui ofensiu, ni sexista, ni homòfob ni racista. Aquest no és un grup per fer publicitat personal ni d'altres empreses, ni per penjar el CV ni per promocionar negocis piramidals o de multinivell. En aquest grup tampoc no és permesa la publicació d'ofertes que discriminin per raó d'orientació sexual, raça, religió i/o nacionalitat.

La filosofia del grup *Et trobaré feina / I'll get you a job* és bàsicament l'ajuda a les persones a l'hora de trobar una feina. Simplement, informa de qualsevol vacant o oferta laboral que el membres han trobat via amistats i/o familiars, pel carrer, la xarxa, premsa local, etc.

Per publicar el vostre perfil professional, CV o per oferir-vos per cobrir un lloc de feina determinat, us podeu unir a aquest grup.

A més a més, si voleu informar o informar-vos, preguntar o donar consells sobre experiències laborals, entrevistes, descripcions d'empreses, aspectes legals, etc., podeu unir-vos al grup *Fòrum Trobaré Feina*. Actualment, té més de 52.000 participants.

És per això que cal una mirada molt més oberta a les xarxes socials i a la necessitat de tenir les competències adequades per a un ús i una gestió millors. L'efecte multiplicador d'aquestes xarxes té un impacte molt important per a les persones implicades i que va més enllà de la cerca de feina, atès que, així com diàriament aquestes persones estan rebent a través dels seus dispositius digitals ofertes vinculades al seu perfil i ampliant de manera potencial les seves possibilitats, l'ús d'aquestes xarxes afavoreix actituds proactives que es materialitzen en la detecció i publicació d'ofertes que poden ser útils per a altres persones.

Al mateix temps, el vincle permet el desenvolupament d'altres microxarxes que tenen la seva projecció en el món real, en funció de la proximitat i afinitat de les persones integrants. En són exemples els grups d'ajuda mútua en què les persones que en formen part comparteixen responsabilitats relacionades amb la conciliació familiar i la feina: recollida dels infants a les escoles o acompanyament a activitats extraescolars, en què les persones del grup que romanen a l'atur s'ofereixen a donar un cop de mà a les que ja han trobat feina; grups organitzats de professionals -a l'atur o en actiu- d'un sector determinat que ofereixen els seus serveis en forma de voluntariat; la creació de grups d'intercanvi o préstec de béns de segona mà; agrupacions de persones amb interessos comuns o per causes socials concretes que es troben en el món real per dur a terme accions comunes...

### **La importància de les xarxes professionals**

Des de fa uns anys, dins de les xarxes socials també ha anat apareixent un tipus de xarxa amb un caràcter estrictament professional o amb aquest objectiu principal. En algun cas, com ara LinkedIn, sorprèn que la seva aparició (l'any 2003) és prèvia a la de Facebook (l'any 2004), però no ho ha estat el seu reconeixement social. En aquell moment, de la mateixa ma-

nera que les borses de feina a la xarxa, el perfil d'usuari vinculat a les xarxes professionals sovint s'identificava a l'àmbit CTEM.

La missió d'aquestes xarxes professionals, en paraules dels creadors de LinkedIn, és «[...] connectar els professionals del món per ajudar-los a augmentar la seva productivitat i rendiment. En unir-te a LinkedIn obtens accés a persones, llocs de treball, notícies, actualitzacions i informació que t'ajudaran a destacar en el teu camp professional».

O, segons Xing (una altra de les xarxes professionals més conegudes), «[.LinkedIn] serveix per trobar feina, captar talents, generar oportunitats de negoci i establir relacions clau que ajuden a progressar professionalment. En els més de 45.000 grups de debat, s'hi pot intercanviar coneixements, rebre consells d'experts en qualsevol matèria, i fins i tot organitzar esdeveniments de networking professional per conèixer en persona altres professionals».

La principal particularitat d'aquestes xarxes és la de facilitar als professionals no tan sols la possibilitat de presentar el seu currículum acadèmic i professional, sinó fer que esdevingui un currículum actiu. Es compten per milers els grups que es generen al si d'aquestes xarxes entorn de temes diversos i en els quals les persones inscrites tenen l'oportunitat de mostrar la seva expertesa i, alhora, generar noves xarxes de contactes, tant si es troben en processos de cerca de feina com si són actives laboralment. És un transvasament continu de coneixements. És a dir, va més enllà de ser una borsa de persones candidates potencials per a les empreses que també hi són presents.

En aquest sentit, de la interacció entre professionals, se'n desprèn un altre element destacable: el reconeixement professional que es pot rebre per part d'altres professionals vinculats a la xarxa, mitjançant les recomanacions i la validació de competències que uns professionals fan d'uns altres. Persones que han coincidit en el passat a una mateixa empresa fan una funció d'aval que certifica la validesa d'unes altres; però també, arran de la participació en grups i de l'aportació de coneixements o de l'impuls d'iniciatives, algunes persones desconegudes poden avalar d'altres en funció de la qualitat de la seva feina en un entorn de col·laboració.

En contra del que es pugui pensar, aquestes xarxes han evolucionat per abastar una varietat de perfils cada cop més àmplia. Això ha permès incloure-hi professionals que es troben lluny de les CTEM o d'altres perfils amb graus superiors de formació, però l'especialització i expertesa de les quals en camps concrets els permet participar-hi i construir noves xarxes de contactes. No és estrany trobar, per exemple, fusters o empreses de fusteria desenvolupant temes i establint contactes al voltant del seu àmbit. Per a molts professionals autònoms, és convenient disposar dels coneixements necessaris per a la correcta explotació d'aquestes xarxes.

Al nostre país, la crisi actual ha afectat bona part del col·lectiu que formen aquests professionals autònoms. Participar en les xarxes professionals esdevé una oportunitat per obrir o reobrir noves vies de negoci, però també és cert que requereix la incorporació de competències i, el més important, un desenvolupament d'actituds que sovint necessiten d'un acompanyament. Aspectes com ara la participació en debats a través de comentaris, o la compartició de coneixements de manera oberta amb la producció de continguts en diferents formats (àudio, vídeo, text) no són comuns en activitats professionals circumscrites a àmbits no acadèmics, a excepció d'aquelles persones que han tingut interès a desenvolupar-los d'una manera particular.

Amb un suport especialitzat, aquestes actituds s'hi poden incorporar unint alhora qüestions vinculades a les destreses en l'ús de les eines digitals (tant de programari com de maquinari) i les vinculades a àmbits de caràcter més social, com ara la participació i la implicació en processos d'abast més proper. És a dir, la participació en comunitats i iniciatives del territori, i la seva implicació en la seva millora.

La Xarxa Òmnia sovint esdevé un punt de trobada entre aquestes dues realitats, i el seu caràcter integrador actua com a catalitzador, impulsant processos que afavoreixen una actitud

proactiva en les persones, que les manté «vives» i, per extensió, referma aspectes com ara l'autoestima i autonomia. No són poques les experiències que han promogut la creació de petites xarxes interpersonals i que tenen com a element vertebrador l'intercanvi de coneixements i destreses. Activitats com ara el troc o els bancs de temps promouen espais on les persones ofereixen part del seu bagatge professional i acadèmic a canvi d'altres coneixements i destreses.

Així doncs, l'aprenentatge a través d'aquestes dinàmiques, junt amb l'assoliment de competències TIC que permeten l'accés a xarxes professionals, afavoreix la participació activa en aquestes últimes, ampliant la xarxa de contactes i potenciant el currículum particular. En molts casos, a més, des dels punts Òmnia es treballa l'ús i gestió d'aquestes xarxes per facilitar els processos d'inserció de les persones participants.

### **L'accés a les noves eines de formació**

L'element formatiu esdevé rellevant per a qualsevol procés vinculat a l'ocupabilitat de les persones, ja que està present en tots els moments de la vida. Ja siguin infants o joves, adults a l'atur o en actiu, o gent gran, la formació actua no tan sols com una part del currículum de caràcter finalista on es mostren les titulacions i acreditacions assolides en el temps, sinó també la formació contínua i la participació en grups i iniciatives de caire divers, en molts casos associats a processos formatius. La formació aporta matisos que permeten identificar trets distintius entre les persones, i que les poden fer millors candidates.

Actualment, l'oferta formativa a Internet abasta un ampli ventall de temàtiques i una gran quantitat de recursos de diferents característiques. Aquesta diversitat ofereix grans oportunitats per a totes aquelles persones que disposen de les eines i competències necessàries per accedir-hi.

En el seu moment, moltes institucions, com ara escoles i universitats, adoptaren el model en línia com una alternativa a la formació tradicional, sobretot pel que fa a la formació a distància. Són ben conegudes la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) o la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), com a exemples de formació de grau superior. També és destacable el paper que van començar a tenir com a element de reforç a les escoles les aules virtuals basades en les plataformes Moodle (entorn d'aprenentatge dinàmic i modular orientat a objectes, de l'anglès *modular object oriented dynamic learning environment*) i similars, i avui es continuen fent servir i s'han ampliat.

En aquests espais, els alumnes disposen de materials complementaris dels que es fan servir a classe en diversos formats (vídeo, àudio, text); d'espais de construcció col·lectiva (wikis i documents compartits); d'espais de debat (fòrums i xats); d'activitats d'avaluació (qüestionaris), etc., unes característiques que s'han descrit anteriorment en aquest text. Però el més rellevant és que aquests espais desenvolupen estratègies i competències que van més enllà de la matèria pròpia de cada assignatura: participació, interacció, treball en equip...

Ara, la profusió de les plataformes MOOC (cursos massius i oberts en línia, de l'anglès *massive open online courses*), de les quals ja s'ha parlat en el segon apartat d'aquest capítol, presenta unes característiques destacables respecte a altres propostes més tradicionals: la seva diversitat de temes i el seu grau d'atomització. Aquestes característiques fan d'aquesta eina un recurs molt adaptable i que permet la creació d'itineraris molt personalitzats. Alhora, representen un tret diferenciador que també ha permès la inclusió de múltiples perfils amb una formació acadèmica i amb una experiència professional de caràcter molt divergent, i obre el camp de la formació cap a sectors de població que restarien exclosos d'altres models.

Darrere d'aquests MOOC poden haver-hi institucions educatives de prestigi reconegut (tot i que no sempre és així) que donen suport a aquest tipus de formació amb la concessió de *badges* o insígnies, que són premis que certifiquen l'assoliment dels objectius i les competències



de cadascun dels cursos proposats. Cal afegir-hi també una gran quantitat de cursos gratuïts, un aspecte molt important per a persones que es troben en situació d'atur.

Aquests cursos, però, són models de difícil accés per a perfils de població amb un grau d'alfabetització funcional deficient (llegir i escriure), amb una formació molt bàsica o sense actualitzar. I sobretot són models de difícil accés per a persones amb cap o poques competències TIC, les quals depenen de l'anterior. La funció dels telecentres, en aquest cas, no passa per ser únicament espais oberts d'autoformació, sinó que passa per convertir-se en espais per afavorir l'adquisició de les competències necessàries que permetin als participants dur a terme la seva pròpia formació.

La utilització d'aquests recursos implica saber navegar correctament per Internet i haver incorporat, com a mínim, un ús correcte del correu electrònic des d'un punt de vista purament tecnològic. Però el paper dels telecentres i la seva dinamització passa també per refermar i impulsar altres elements com són la motivació, la constància i la participació activa. Com es participa i com es construeix de manera col·lectiva són actituds que extensibles a altres espais, reals o virtuals, i esdevenen trets d'identitat que destaquen unes persones per sobre d'altres. A més, cal no oblidar que es tracta de cursos massius, en què no és excepcional trobar-se amb cinc mil participants més, i aquesta no és una qüestió que es pugui ignorar, ja que aquestes i altres destreses i actituds tenen una importància cabdal. De manera addicional, els telecentres tenen l'oportunitat d'apropar noves eines com ara els mòbils o les tauletes, que faciliten l'accés a la formació des de pràcticament qualsevol lloc amb connectivitat.

El punt Òmnia esdevé un espai de connexió i de suport per a fer formacions en línia. Ha esdevingut un punt de referència en l'aprenentatge de les tecnologies en els territoris on es troba. Ara, però, amb l'auge de les formacions en línia com, per exemple, els MOOC, entre d'altres, podria esdevenir el lloc de suport (acompanyament amb l'ús de les plataformes o entorns d'aprenentatge) i de connexió (els usuaris habituals són ciutadans amb situació de risc d'exclusió que potser no tenen connexió a Internet a casa).

### **Vincle amb empreses, millora de perfils**

En les jornades territorials de la Xarxa Òmnia de maig de 2014, l'eix de les quals era el tema de l'ocupabilitat, un dels elements que es va desprendre com a indispensable per millorar en aquest sentit l'acció del punt Òmnia, va ser la necessitat d'*inputs* de primera mà que aportin orientacions sobre les tendències i necessitats del mercat laboral.

Les aportacions apuntaven en direcció a les empreses com a fonts d'informació fidedigna per a la detecció d'aquests elements i la definició i detecció de nous perfils professionals o les necessitats per millorar els perfils existents. Un altre dels motius que les empreses assenyalaven com a aliats era la territorialitat, l'arrelament i el vincle social amb les poblacions a les quals es troben.

És clar que la contínua modernització de les empreses ha fet emergir nous perfils vinculats a les TIC de manera directa. La presència d'empreses a Internet ha fet aparèixer la necessitat de professionals o empreses externes de disseny i programació web per a la correcta implementació i difusió. Això ha fet aparèixer perfils com els *content curators* o els *community managers*, els quals vetllen, respectivament, per la qualitat dels continguts publicats i per la promoció de la participació i la creació de comunitats als espais pensats a aquest efecte. Cal afegir que aquesta presència s'ha hagut d'adaptar també als nous dispositius mòbils i a les seves característiques particulars, aportant així un nou grau d'especialització.

Però aquesta situació torna a posar l'èmfasi en els nous perfils professionals i corre el risc d'oblidar els més vulnerables, l'especialització dels quals no és tan evident però l'adaptació dels quals a l'ús de les TIC és totalment necessària com a eina que permeti millorar la seva ocupabilitat. Així doncs, és imprescindible comptar amb les empreses per identificar els ele-

ments que són útils per a la millora competencial dels seus treballadors i treballadores, a través d'una anàlisi dels llocs de treball i de com les TIC poden aportar-hi un plus de productivitat.

No fa gaires anys, el cambrers i cambreres d'establiments de restauració van començar a utilitzar els *palmtop*. Aquests terminals es connectaven directament a un servidor a la barra del bar o restaurant, i abans no s'havia acabat de prendre nota de la comanda, aquesta ja estava en marxa a la barra i a la cuina. L'estalvi de temps estava garantit, la productivitat d'aquests professionals també i, per tant, el guany de diners seria més alt. Però és evident que aquests professionals van haver de fer tot un procés d'aprenentatge per adquirir les competències necessàries per dur a terme la seva tasca d'una manera més eficient, ja que, en cas contrari, l'estalvi de temps i el guany de diners per als quals s'havia concebut el sistema esdevindria una inversió amb pèrdues; i, en addició, comportaria el risc de pèrdua de feina per a molts professionals del sector que no s'haguessin reciclat.

Aquest exemple és aplicable a moltes altres professions que veuen com les TIC poden aportar elements de millora: un missatger que rep en temps real a través del seu mòbil o tauleta les adreces on ha de deixar i recollir els enviaments, i que veu com el dispositiu és capaç de recalculer la seva ruta en funció d'aquestes adreces i del trànsit, millora la seva eficiència en termes tant de productivitat com energètics, amb l'estalvi consegüent de combustible, de diners i d'impacte mediambiental.

Són perfils que per les seves característiques resten vulnerables als canvis vinculats amb la incorporació d'eines i recursos relacionats amb les TIC, atès que sovint el seu currículum acadèmic té -a priori i de manera simplista- un nivell baix. Però això no els converteix en un perfil no vàlid. La suma de l'anàlisi de les empreses i dels seus llocs de treball, més la proximitat i suport dels telecentres com a recurs formatiu, i l'establiment de vies de comunicació a través d'altres agents socials del territori representen una bona oportunitat per al reciclatge i el manteniment de llocs de treball, basat en les millores competencials, i, en conseqüència, per a l'augment de l'eficiència i de la productivitat d'aquestes persones.

En altres paraules, si les empreses detecten noves necessitats i les posen en coneixement de la xarxa comunitària propera, com ara els punts Òmnia, aquestes xarxes poden treballar i crear accions i projectes conjuntament amb les empreses per tal de millorar les competències dels seus treballadors o futurs treballadors.

### **L'aposta pels formats oberts**

Accedir a les TIC i poder aplicar les competències assolides en aquest àmbit són factors fonamentals en el desenvolupament de l'ocupabilitat de les persones. Però no es pot oblidar que ambdós depenen d'un tercer element com és el programari i les plataformes que sustenten aquest programari (sistema operatiu).

En aquest sentit, els programes de llicència oberta (programari lliure), en contrast amb els de llicència privada o corporativa, esdevenen una alternativa viable per a l'accés a les TIC i la consolidació de competències, sense la dependència d'eines l'ús de les quals i les seves actualitzacions corresponents impliqui una despesa considerable de diners -i també per evitar l'ús il·legal d'aplicacions.

Des de fa uns anys, la Xarxa Òmnia aposta pel programari lliure per tal de garantir l'accés a mitjans que afavoreixen l'assoliment de competències i no el domini d'eines concretes. El que es busca és que aquestes competències siguin aplicables en qualsevol eina de característiques similars. Es tracta d'afavorir la flexibilitat i capacitat d'adaptació de les persones com a trets indispensables en un món en canvi continu, i, per extensió, que aquests trets esdevinguin una millora en la seva ocupabilitat. A això, cal afegir-hi que la lluita contra l'esclatxa digital també passa per la tria d'alternatives a les quals els col·lectius diana del Programa Òmnia (sovint amb un grau alt de vulnerabilitat) puguin tenir accés.

En aquesta mateixa línia, és important remarcar que l'assoliment de les acreditacions ACTIC està plantejat sobre la base d'una provaexamen que no fa referència a cap programari ni plataforma concrets. Aquesta prova es realitza sempre des d'un punt de vista competencial, en què les referències gràfiques esdevenen un *collage* de diferents aplicacions i sistemes. D'aquesta manera es referma la idea de la no-dependència d'un sistema o eina en particular, i la d'autonomia personal en situacions en les quals el més important és la capacitat d'adaptació mitjançant les competències assolides.

Sovint les empreses condicionen les seves ofertes al coneixement d'eines concretes emmarcades en l'àmbit corporatiu, de marques reconegudes pel seu prestigi i arrelament. Però el fet d'haver après com fer les tasques amb independència de l'eina facilita que les persones puguin utilitzar qualsevol programa demandat. Per exemple, si s'ha après a escriure i utilitzar un processador de text, s'han adquirit competències i coneixements que permetran processar textos amb independència de la marca de l'eina, ja que són de característiques i finalitats similars.

### **Connectar**

En el punts Òmnia, des dels seus inicis es treballa per garantir la inserció de les persones en la comunitat, la societat i també laboralment a través de millorar la seva ocupabilitat i acompanyant-los en la recerca. Sempre s'ha recolzat en la formació per arribar a les persones que acostumaven a adreçar-s'hi amb demandes de necessitats concretes.

El suport que es fa des de la figura del dinamitzador i que genera estratègies per millorar tots els factors que s'han anat descrivint, i d'altres que corresponen a les necessitats concretes dels individus en cada moment, són les claus dels seus èxits.

Algunes vegades, acompanyar de manera directa en la creació de CV o la recerca de feina i, d'altres, el fet de compartir l'espai o d'aprendre a utilitzar les eines que tenen a l'abast són només les excuses per apoderar les persones i demostrar-los el que són capaces de fer. D'aquesta manera, les persones apoderades són més proactives i més capaces de desenvolupar noves estratègies i afrontar nous reptes.

El paper de l'Òmnia com a guia del bon ús de les tecnologies, del sentit crític a l'hora d'afrontar les tasques, d'acompanyant en la descoberta de noves solucions a vells problemes... atorga als participants la capacitat de desenvolupar-se i capacitar-se per accedir a més oportunitats. A més, esdevenir l'espai de trobada i de connexió a la xarxa el converteix en un lloc de referència a la comunitat. Aquesta connexió, a més, en facilitarà una altra, com és la connexió a la formació contínua i la millora de les capacitats dels participants.

La connexió de persones que ofereix la Xarxa Òmnia entre professionals i participants és tan àmplia que permet treballar moltes estratègies que ajuden a desenvolupar unes característiques o unes altres, segons convingui. Així doncs, es poden fer activitats intergeneracionals en les quals es poden compartir diferents coneixements, i fins i tot activitats a distància entre persones de diferents poblacions. Experiències que ja s'han donat en aquest sentit han estat de gran èxit i impacte, sobretot per als participants que han constatat a través de l'experiència les possibilitats que tenen a l'abast. El que es dona és l'ampliació del cercle de cada participant.

Una altra estratègia apuntada anteriorment és la de connectar diferents entitats o serveis de les comunitats ja sigui oferint-ne l'espai mateix o generant sinergies de col·laboració i connexió que, a través de les tecnologies, troben vincles de necessitat, com s'ha explicat en el cas de les escoles i els aprenentatges extraescolars desenvolupats als punts.

Tot aquest món connectat a diferent escala (individual, presencial, virtual, entre persones, serveis i entitats) propicia un enfortiment comunitari que afavoreix el context i desenvolupament de les persones i, en conseqüència, la seva ocupabilitat i ocupació.

#### 5.2.4. Bibliografia

DIVERSOS AUTORS. *Manifiesto de las competencias digitales*. Brussel·les: European Schoolnet (EUN Partnership AISBL), 2012.

EUROSTAT. *Tasa de desempleo de la Europa de los 27, de la eurozona, EE.UU y Japón desestacionalizada, enero de 2000 enero 2012*. Luxemburg: Eurostat, 2012a. [En línia]

<[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Unemployment\\_rates\\_EU27\\_EA](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rates_EU27_EA)

[17\\_US\\_and\\_Japan\\_seasonally\\_adjusted\\_January\\_2000\\_January\\_2012.](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rates_EU27_EA)

[PNG&filetimestamp=20120301094746>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rates_EU27_EA).

EUROSTAT. *Tasa de desempleo juvenil de la Europa de los 27 y de la eurozona desestacionalizada, enero de 2000 enero 2012*. Luxemburg: Eurostat, 2012b [En línia]

<[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Youth\\_unemployment\\_rates\\_EU27\\_and\\_EA](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment_rates_EU27_and_EA)

[17\\_seasonally\\_adjusted\\_January\\_2000\\_January\\_2012.PNG&filetimestamp=20120301094915>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment_rates_EU27_and_EA).

GENERALITAT DE CATALUNYA. ACTIC acreditació de competències en tecnologies de la informació i la comunicació. Competències, nivells i certificats. [Data d'actualització: 13 maig 2013].

<[http://acticweb.gencat.cat/ca/actic\\_informacio/actic\\_competencies\\_i\\_nivells/](http://acticweb.gencat.cat/ca/actic_informacio/actic_competencies_i_nivells/)> [consulta: desembre 2014].

KOLDING, M.; ROBINSON, C.; Ahorlu, M. *Post Crisis: eSkills are needed to Drive Europe's Innovation Society*. Brussel·les: IDC White Paper, 2009. [En línia]

<[http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/idc\\_wp\\_november\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/idc_wp_november_2009_en.pdf)>.

LANVIN, B.; FONSTAD, N. *Who Cares? Who Dares? Providing skills for an innovative and sustainable Europe*. Brussel·les: European Business Summit, 2009. [En línia]

<[http://www.eskills-pro.eu/files/cepis/20091106035616\\_EBSeskillsfinal.pdf](http://www.eskills-pro.eu/files/cepis/20091106035616_EBSeskillsfinal.pdf)>.

LIEBENAU, J., [et al.] *Modelling the Cloud. Employment effects in two exemplary sectors in The United States, the United Kingdom, Germany and Italy*. Londres: London School of Economics and Political Science, 2012.

LIVINGSTONE, I.; HOPE, A. *Transforming the UK into the world's leading talent hub for the video games and visual effects industries* [PDF]. Londres: Nesta, 2011.

### 5.3. El marc del treball en xarxa

MERCÈ GÓMEZ

#### 5.3.1. El marc del treball en xarxa

##### **El treball en xarxa ja no és una opció, és un punt de partida**

Vivim en una societat d'una gran complexitat, i en un moment també de gran complexitat i d'incertesa, no només a causa de la crisi econòmica -tot i que aquesta crisi hi ha contribuït. Fenòmens com ara l'evolució vertiginosa en ciència i tecnologia; la globalització, que ens ha obert les portes d'una visió local a l'amplitud del món, amb noves maneres de viure i pensar; la informació i l'avenç en telecomunicacions fan que, en relativament pocs anys, sigui molt més complex viure, entendre, moure's i construir.

El coneixement d'una persona no abasta la complexitat de l'avenç, tant en l'àmbit de la recerca i nous projectes com amb referència a la implementació més quotidiana. Una persona arriba fins on arriba per la seva formació, però els sabers, les habilitats, l'educació, la feina, les tasques... han augmentat en complexitat, i, a més, estan en transformació constant. L'ésser humà és un ésser social, i en el segle XXI el treball en xarxa esdevé una eina imprescindible per assolir els objectius que s'hagi proposat. Dos braços abracen allò que abracen. L'equip multidisciplinari i multitasca, la xarxa, arriba infinitament més lluny en una intervenció d'una complexitat com la que suposa el treball per a la cohesió social.

La societat ha esdevingut un espai exigent amb els membres que la integren. No resoldre aquesta exigència és vorejar-ne l'exclusió. Exigent en els coneixements, en les habilitats, en les actituds, en l'educació, en les competències, en la feina, en el consum, en l'actualització de tot plegat. Hi ha una educació expandida més enllà de la família i de l'escola i un risc evident que una part d'aquesta societat tingui dificultats per seguir aquestes exigències.

Els punts Òmnia tenen l'origen en la prevenció de l'anomenada fractura o bretxa digital, que separa les persones que tenen accés i coneixement de les tecnologies de la informació de les que no en tenen. L'any 1999 ja es va veure que calia fer accions per a la promoció d'accés a allò que s'anomenava noves tecnologies, com a factor determinant de foment de la cohesió social, intervenint-hi tant com fos possible per evitar aquesta fractura digital, i les seves conseqüències socials, econòmiques, educatives o culturals que podia comportar. I s'han anat vertebrant al llarg d'aquests anys fent una feina molt transversal, de caire comunitari, que només es pot entendre des del treball en xarxa, una xarxa que implica diferents nusos tant horitzontals, des d'un gran desplegament en el territori, com verticals, amb el treball en diferents àmbits, per tal d'abastar els diferents espais. És aquest treball en xarxa que fa sentir i permet una acció integradora i comunitària.

### **Treball en xarxa i treball comunitari**

Anomenem *treball en xarxa*, tal com apunten Ballester i Muñoz,<sup>12</sup> al «treball sistemàtic de col·laboració i complementació entre els recursos locals d'un àmbit territorial. És més que la coordinació (intercanvi d'informació), el treball en xarxa és una articulació comunitària: col·laborar de manera estable i sistemàtica, per evitar duplicitats, competència entre recursos, descoordinació i potenciar el treball conjunt».

Així doncs, el treball en xarxa, d'entrada, té més a veure amb la col·laboració que amb la tecnologia. L'essència del treball en xarxa està en la voluntat sistematitzada de col·laborar per assolir un benefici més gran, per ser més eficients, fet que repercuteix directament en cada membre,<sup>13</sup> però sobretot en els beneficiaris últims, que són -en el cas del treball en xarxa de caire social- les persones més vulnerables i la societat en general.

### **Tecnologia i treball en xarxa**

Treballar en xarxa és col·laborar coordinadament de manera sistematitzada, des de la complementarietat. La tecnologia apareix en un segon terme, com a canal. Aquesta col·laboració comunitària es pot fer cara a cara, de manera presencial, es pot fer aprofitant els ginys tecnològics més sofisticats, o es pot fer dins una ampla gamma de grisos entre totes dues opcions, però l'accent recau en la col·laboració, i no en la tecnologia. Cap tecnologia no fa possible res quan no hi ha una voluntat clara de col·laboració

Ara bé, un cop queda clar aquest fet, és evident que la tecnologia ha facilitat en gran manera el treball en xarxa, que ha fet accessible l'accés a recursos, productes i serveis a responsables,

<sup>12</sup> BALLESTER, L.; MUÑOZ, A. «Treball socioeducatiu en xarxa». *Educació i Cultura*, 20 (2008).

<sup>13</sup> En aquest document, s'entén per *membre* qualsevol persona o grup que pertanyi a la xarxa, tant si es tracta d'una persona individual (beneficiari, voluntari, tècnic, responsable) com d'una organització (entitat, empresa o federació).

tècnics, usuaris i/o beneficiaris d'una xarxa sense la qual la seva visibilitat o aplicació no hauria estat possible.

La tasca que porten a terme els punts Òmnia pren tot el sentit no només pel més del centenar de punts establerts per tot Catalunya, sinó perquè no són punts aïllats, sinó que formen part de la Xarxa Òmnia. Constituïts en xarxa, els punts Òmnia esdevenen molt més poderosos i efectius, perquè cada punt es constitueix en un nus d'interconnexió amb la resta de la xarxa, d'intercanvi, de retroalimentació, d'aprenentatge mutu, de construcció comuna. La seva fortalesa rau en el fet que aquesta xarxa permet recollir, ben estructurada, molts altres punts més enllà dels punts Òmnia mateixos, perquè s'enllaça amb els diferents agents de cada territori: entitats socials, educatives, entitats privades, associacions, administracions que esdevenen l'autèntic teixit del qual la xarxa n'és l'estructura, el bastiment.

Actualment, el treball en xarxa ha esdevingut imprescindible en l'àmbit social, a causa d'aquesta complexitat esmentada, que encara accentua més la manca de recursos com a conseqüència de la crisi. Dificilment una entitat pot abraçar la complexitat de la tasca amb la mateixa eficàcia i, en tot cas, segur que no amb la mateixa eficiència.

Quant a les tecnologies, rere la voluntat d'evitar l'exclusió hi ha una tasca que connecta amb aspectes d'aprenentatge i formació, d'inserció social, laboral, i d'ocupabilitat, i en definitiva una acció comunitària, que demana l'actuació vertebrada d'agents molt diferents en el territori.

Aquests eixos d'acció, si es treballen en xarxa, es retroalimenten, mentre que, per separat, queden incomplets. En tot territori hi ha entitats i recursos que poden treballar de manera independent –cadascun pels seus propis objectius i interessos– o que poden vertebrar-se en una xarxa que, ben articulada, els permetrà ser més eficients, un aspecte molt necessari en un moment en què els recursos són escassos

### **Els agents de la xarxa**

Hi ha associacions, entitats, empreses i administracions que treballen per a determinats col·lectius (joves, dones, persones immigrades, amb diversitat funcional, gent gran, etc.); n'hi ha que treballen per l'educació, per la millora social, per la salut, per l'ocupació i per altres àmbits. Tots aquests aspectes tenen punts d'intersecció i, per tant, és evident que es poden establir connexions i coordinacions entre aquests tipus d'entitats en pro de les persones que viuen en el territori i, especialment, d'aquelles amb més risc d'exclusió.

Sembla molt poc eficient que –per posar un exemple no gens estrany– una dona marroquina jove vulgui formar-se per poder treballar, però, mentrestant, necessiti subsistir i, per això, hagi de començar de zero cada vegada, en un periple per descobrir quins serveis pot utilitzar –una entitat per a persones immigrades, una altra per atendre joves, una altra per a dones, una altra per a la intermediació, etc.–, i en els quals li acabaran dient que per trobar feina ha d'alfabetitzar-se digitalment en un altre lloc i obtenir un certificat de professionalitat. Les persones es troben sovint enredades en camins que s'inicien en finestres diferents, en una descoberta llarga, costosa, sovint ineficient i que pot portar a la no-consecució dels objectius.

El treball en xarxa facilita una visió holística de la intervenció de la persona. És una porta d'entrada única a un procés d'adquisició de competències que pot tenir l'inici en el descobriment i aprenentatge de tecnologies, però que, alhora, anirà construint ponts cap a altres necessitats de la persona (socials, educatives, sanitàries, laborals, culturals) en què pot anar descobrint si hi ha un desplegament fort (i tanmateix flexible) d'aquesta xarxa.

La diferència és un guany important de temps, ja que és un treball de finestra única i d'una percepció d'un únic camí, amb el suport dels diferents membres.



Alguns dels recursos (entitats) que ens podem trobar en un territori són:

- Entitats d'àmbit social: treballen per al benestar i la cohesió social, per a la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament de les persones que formen una comunitat, fent especial atenció a aquelles que presenten més vulnerabilitat social, que es troben en risc d'exclusió o directament en exclusió.
- Entitats d'àmbit sanitari: treballen per a la promoció de la salut (en un sentit físic, psíquic i fins i tot social), per a la prevenció de malalties, patologies i addiccions, i per al seu tractament.
- Entitats d'àmbit educatiu/formatiu: hi trobarem les entitats que promouen l'aprenentatge, en contextos formals reglats, com ara escoles i instituts, en contextos formals no reglats, com ara centres de formació ocupacional o acadèmies, o centres d'educació en el lleure, com són espais, agrupaments o ludoteques.
- Entitats d'àmbit laboral: hi trobem les entitats l'eix vertebrador de les quals són els aspectes del treball, des de diferents perspectives. Fan referència a centres d'orientació i inserció laboral, però també a sindicats, gremis, associacions i col·legis professionals, associacions d'empresaris o d'emprenedoria, i fins i tot el teixit empresarial.
- Entitats d'àmbit cultural i científic: es dediquen a la promoció de la cultura en les seves diferents vessants: l'art, la llengua, el cinema i les ciències.

D'entrada ja es pot veure que algunes entitats i recursos d'un territori pot ser que no es presentin en alguna d'aquestes categories «pures», sinó que siguin recursos mixtos: entitats socioculturals, centres sociosanitaris, organitzacions sociolaborals, d'educació sanitària, etc.

Les entitats socials s'han vist desbordades darrerament per les necessitats d'una part molt més gran de la ciutadania, de persones que mai no haguessin pensat d'estar en risc d'exclusió. El treball en xarxa de les entitats socials possibilita una derivació a una entitat que en faci una avaluació de l'ocupabilitat d'aquesta persona, i un posterior pla d'acció (o itinerari d'inserció), de manera que, en l'aplicació d'aquest pla amb la intervenció de la xarxa necessària, aquesta persona augmenti la seva ocupabilitat.

Per tant, aquestes entitats poden trobar sentit a establir col·laboracions de participació més o menys permanent, i des d'un punt de la xarxa (punt social, educatiu, laboral, cultural, etc.) es pot fer enllaç a altres punts, amb l'objectiu de la millora de l'ocupabilitat.

### **La suma de recursos d'un territori no és una xarxa**

El treball en xarxa sorgeix d'aquesta voluntat de participar en el territori de manera organitzada, teixint un entramat intencional de col·laboracions. La xarxa ho és en tant que hi ha aquesta intencionalitat. La suma de recursos d'un territori no és una xarxa. És una llista de recursos o un directori d'entitats. La voluntat de participació i de col·laboració entre les persones i les entitats, la relació, el vincle per a una construcció comuna és el que origina una xarxa.

Un exemple de treball en xarxa és l'experiència del projecte «Coneixement d'oficis» que porta a terme l'Ajuntament de Sabadell des de fa més de deu anys.

Aquesta experiència consisteix en un programa l'objectiu del qual és orientar i motivar l'alumnat del segon cicle de l'ESO dels instituts de Sabadell en la presa de decisions relatives a la formació i/o el treball, a partir d'assistir i participar en tallers pràctics d'oficis (automoció, fleca, electricitat, metall, etc.) al Vapor Llonch (Promoció Econòmica de Sabadell), amb la col·laboració de diferents gremis, associacions professionals i empreses.

Hi ha una actuació clarament comunitària, en tant que el programa s'adreça especialment als nois i noies amb clar risc d'abandonament escolar. I la clau de l'èxit d'aquest programa

està en la coordinació entre els centres educatius, que col·laboren en la detecció de necessitats, a veure les mancances que hi ha en la transició de l'escola al món laboral, així com en el desenvolupament dels tallers, i també col·laboren en el seu desenvolupament, aportant-hi professionals, espais i recursos, els gremis i les associacions professionals implicades, i evidentment, els professionals del Vapor Llonch, així com les entitats que financen el projecte (l'Ajuntament, l'Obra Social de La Caixa, la Diputació de Barcelona i les associacions professionals mateixes que hi participen).

La col·laboració i la coordinació *entre* diferents agents socials (professorat i responsables educatius, tècnics d'orientació i inserció i els seus responsables, professionals de gremis i associacions, entitats financeres i Administració pública) han fet possible que el 90% dels joves participants hagin mostrat la seva intenció de no abandonar els estudis i seguir formant-se, ja sigui d'una manera reglada o no reglada.

### **Síntesi**

Ara bé, el treball en xarxa no és automàtic, ni és simple. És molt més fàcil veure'n els beneficis sobre el paper que fer que el treball esdevingui una realitat pràctica.

Els avantatges que racionalment tothom pot entendre són tant per a les persones beneficiàries com per a les mateixes organitzacions implicades i, en definitiva, per al territori sencer:

- Estalvia duplicitats, amb l'estalvi de recursos consegüent (temps, diners, materials, professionals tècnics).
- Permet a cada organització o grup de treball centrar-se en la seva especificitat amb relació als altres membres, sigui quina sigui aquesta especificitat (col·lectiu, àmbit de treball, territori, etc.).
- Aprofita aquests coneixements i les pràctiques (fortaleses), dels diferents agents i organitzacions del territori, fent possible la transferència a la resta, en un aprenentatge constant.
- Genera un debat participatiu i de construcció comuna, quan diferents agents implicats es troben per organitzar i desenvolupar el tema que els ocupa, com pot ser l'ocupabilitat de les persones del territori.
- S'identifiquen possibles llacunes per cobrir, necessitats o objectius del territori que cap recurs, persona o entitat no abraça, i es prenen iniciatives per resoldre-ho.
- Crea un teixit social, es potencia la consciència de sentir-se part de la comunitat i participar en la construcció d'aquest teixit social comú, evitant la percepció de la solitud als diferents nivells (com a ciutadà, com a associat, com a professional, com a responsable).

Per tal que això sigui possible, cal un lideratge, un mirada atenta, perseverant i encoratjadora del procés necessàriament dinàmic que suposa aquest treball en xarxa. Aquest lideratge, més participatiu o més directiu segons com s'hagi creat la xarxa, ha de potenciar i fer el seguiment de determinats aspectes que despleguem tot seguit.

### **5.3.2. El treball en xarxa com a model**

#### **La construcció d'objectius comuns**

El treball en xarxa implica, d'entrada, una identificació d'objectius, que ha de ser necessàriament de definició d'objectius comuns i també de reconeixement dels objectius dels diferents elements que conformen la xarxa. Sense aquesta identificació serà difícil una feina comuna efectiva. Una xarxa s'ha de constituir amb sentit, amb una finalitat tan dinàmica i revisable com es vulgui, i aquest sentit és millor que sigui construït o, si més no, ha de tenir sentit per part dels membres i/o organitzacions que la integren.

Per tant, és important que s'elaborin aquests objectius en les etapes prèvies a la constitució de la xarxa, i que siguin tan participatius com sigui possible, per treballar amb el màxim consens. L'elaboració dels objectius implica l'establiment de criteris i d'estratègies per aconseguir-los.

Aquesta construcció d'objectius és un dels reptes del treball en xarxa. De vegades una xarxa neix per necessitat, –econòmica, política– sense que els seus membres en vegin el sentit, o sense plantejar uns objectius comuns, fins i tot sentint-se competència els uns dels altres. Llavors aquesta xarxa té el risc de ser poca cosa més que un nom, i no aportarà cap avantatge significatiu respecte d'un treball autònom com a organització.

Els objectius comuns han de ser compartits per cadascun dels membres, i han de ser posats per escrit i revisats periòdicament, així com de forma dinàmica es poden anar substituint els objectius més operatius –no necessàriament els generals o constitutius– a mesura que els primers es vagin assolint. I a mesura que noves persones o organitzacions s'incorporen a la xarxa han de seguir un procés per integrar aquests objectius (formació, procés d'acollida, activitats conjuntes per a la cohesió).

En l'elaboració d'aquests objectius cal respectar les característiques intrínseques de tot objectiu: han de ser valuosos per a la totalitat de la xarxa. Si els objectius no tenen valor o no té sentit treballar-hi, no s'arribaran a complir, perquè pesarà més la consecució d'objectius particulars de cadascun dels membres, siguin persones o organitzacions. En aquest sentit, hi ha una responsabilitat d'implicació dels diferents plans de la xarxa: un pla més executiu o tècnic, i un pla més polític o de direcció. La implicació del pla més polític permet la integració dels objectius de la xarxa, d'una banda, per la transferència tècnica de la seva importància i, de l'altra, amb la responsabilitat de dotar de recursos (temps, espai, mitjans) al pla més tècnic per al seu assoliment. La implicació dels membres més tècnics permet la consecució pràctica dels objectius, convertits en tasques ben definides.

Els objectius del treball en xarxa demanen ser realistes, concrets i mesurables. Com s'ha dit sovint, sense aquestes tres característiques no s'està parlant d'objectius sinó de desitjos. Objectius excessivament utòpics acaben desmotivant a causa de la impossibilitat de ser aconseguits.

El treball en xarxa entès com a participació de la comunitat, cadascú des del seu espai –persones beneficiàries, voluntàries, tècniques, coordinadores, polítiques–, permet l'observació de necessitats i la generació d'iniciatives que es poden convertir en objectius adequadament formulats, en propostes de reflexió i acció.

Val la pena dedicar un temps a l'elaboració d'uns objectius estratègics possibles, més vinculats a la missió i visió de la xarxa de treball, encara que sigui a llarg termini, traduïbles posteriorment a uns objectius operatius i tàctics concrets, que puguin ser executats. La formulació d'aquests objectius ha de permetre avaluar-ne periòdicament el grau de consecució. En l'àmbit socioeducatiu i comunitari els objectius plantejats a escala de xarxa es distribueixen posteriorment com a tasca amb responsabilitat mútua compartida entre els membres, de manera que cadascú treballi aquelles tasques més vinculades a allò que com a part li és propi, sigui, com ja s'ha dit abans, la cobertura d'un determinat territori, tal com passa d'inici amb els punts Òmia, sigui amb els diferents àmbits, col·lectius o organitzacions amb els quals cada membre s'hagi definit en la seva missió.

### **La identificació i el reconeixement d'objectius particulars**

Per a un treball en xarxa eficient, els membres integrants (persones, organitzacions) han de poder-se identificar en allò que els és propi i essencial –sigui un determinat àmbit d'actuació, un col·lectiu, un territori–, i la resta de membres de la xarxa han de poder-los reconèixer en allò que són, atorgar-los i autoatorgar-se la capacitat d'aportació a la xarxa, alhora que aquest reconeixement permet apuntar cap a un objectiu comú.

## Objectius del treball en xarxa i ocupabilitat

La millora de l'ocupabilitat pot ser un objectiu d'identitat de la xarxa, que després cada entitat membre treballarà des de la seva especialitat. Els processos d'inserció laboral poden ser llargs i amb necessitats molt diverses: sortir d'una addicció, deixar de viure al carrer, desenvolupar competències personals, saber l'idioma del territori, conèixer i utilitzar les tecnologies, aconseguir una titulació oficial, fer pràctiques en una empresa, desenvolupar una experiència professional, etc., són aspectes de millora de l'ocupabilitat.

Tenir accés a un d'aquests aspectes obre portes a nous àmbits: quan es coneixen les tecnologies, es pot accedir a les xarxes socials; quan algú coneix l'idioma del territori, pot comunicar-se, que vol dir relacionar-se amb altres persones i empreses; quan algú ha fet pràctiques en una empresa, pot avalar la seva competència davant d'una altra empresa. I en tots aquests enllaços, la xarxa facilita la interacció, sempre que hi hagi uns objectius ben definits.

### Identificació d'objectius comuns

<b>Procediment</b>	<b>Acció</b>	<b>Resultat</b>
Reunions o jornades prèvies a la constitució	- Definició de la missió, visió i valors de la xarxa - Elaboració de la filosofia o cultura compartida - Coneixement i reconeixement dels diferents agents	Document fundacional escrit
	- Objectius fundacionals - Objectius estratègics - Objectius tàctics - Estratègies i pla d'acció	- Document escrit, a partir del coneixement de la missió i les característiques de cadascun dels membres de la xarxa. - Cohesió de la xarxa - Generació de confiança
Reunions o jornades d'actualització periòdica (formació, activitats. Xerrades participatives, seminaris)	- Revisió sistemàtica d'objectius (avaluació) - Revisió d'estratègies i pla d'acció	- Objectius revisats (assoliment, continuïtat, incorporació de nous objectius) - Cohesió de la xarxa.
	- Acollida de nous membres. - Coneixement i reconeixement dels diferents agents	- Manteniment i increment de la confiança

### Enriquir-ne el resultat amb la complementarietat

La complementarietat és una altra característica del treball en xarxa, necessària perquè cadascun dels membres se senti còmode. Aquesta complementarietat és convenient que sigui explicitada i reconeguda per la resta. La xarxa es fa forta per la riquesa particular de cadascun dels seus membres, que aporten allò que saben, de manera que la xarxa es fa més eficient alhora que s'hi genera un efecte d'autoaprenentatge per transferència.

Ara bé, en el treball en xarxa, igual com en el treball en equip, cal una certa flexibilitat per viure aquesta complementarietat. La diferència s'acostuma a portar millor en un pla teòric que amb la convivència pràctica. La complementarietat, en el treball en xarxa, requereix dos tensors que la mantenen, sense els quals no serà possible o -si més no- no serà eficaç:

- Un tensor és allò que Belbin, aplicat als equips de treball, anomena la debilitat permesa. Els membres d'una xarxa aporten la seva fortalesa, però també mostren la seva debilitat. La resta de la xarxa ha de reconèixer i acceptar aquesta debilitat –d'aquí l'adjectiu permesa, que no és per aplaudir o estar-hi d'acord– perquè forma part del tot. Això vol dir que cada entitat aporta a la xarxa la seva fortalesa, és en la fortalesa que l'enriqueix, no en altres aspectes. La complementarietat es basa en la fortalesa que s'aporta, no en la debilitat. Cal enfocar la complementarietat des de l'aportació, i minimitzar els efectes de la debilitat.
- L'altre tensor és la responsabilitat de cada membre de ser conscient també de la seva debilitat i treballar, si s'escau, per superar-la.

Si tots dos tensors es mantenen, la xarxa creixerà i s'enfortirà; mentre que si un dels tensors s'afluixa, o bé es crearan tensions entre els membres, o bé el treball no serà prou ric amb el temps com podria ser.

La complementarietat és un element de riquesa quan els membres que constitueixen la xarxa en reconeixen el valor d'aportació de cadascun dels seus membres, i alhora minimitzen la debilitat, que probablement ve compensada per la fortalesa d'un altre membre.

El treball en xarxa, doncs, permet una eficiència més gran en un treball sociocomunitari, en tant que s'aporten les fortaleses i els aspectes d'especialitat de cadascun dels membres, esdevenint més efectiu que el que una entitat pel seu compte podria fer, tenint en compte la complexitat de la intervenció social que es pretén, que abasta àmbit, col·lectiu i territori.

La complementarietat del treball en xarxa afavoreix l'ocupabilitat de les persones beneficiàries perquè des d'una visió holística, integral, es va enllaçant (derivant) en cada cas al recurs del territori més adequat. Cal recordar el plantejament holístic; per tant, aquesta derivació s'entén com una derivació amb compromís, mantenint la responsabilitat i l'atenció sobre el cas, amb la fiabilitat entre membres de la xarxa. Des d'una entitat social es pot passar a una entitat de formació o educació; des d'una entitat d'orientació es pot passar a una entitat cultural o científica, per treballar certs aspectes de desenvolupament personal (un noi jove, per exemple, pot millorar les seves competències d'ocupabilitat –responsabilitat, compromís, comunicació, etc.– a partir de col·laborar en un casal autogestionat formant part d'un grup de música o de millora del medi ambient).

Una entitat d'atenció a dones que han patit violència domèstica es pot complementar amb la tasca d'una entitat d'intermediació laboral, que disposa de la figura d'un prospector/a laboral, coneixedor del teixit empresarial del territori, a l'hora d'encarar el tram final del procés de recerca de feina, enlloc de començar a obrir possibilitats pel seu compte, amb desconeixement del mercat laboral i les empreses del territori. Així doncs, no es tracta d'una simple derivació protocol·lària, sinó d'un treball integral de col·laboració.

<b>Procediment</b>	<b>Acció</b>	<b>Resultat</b>
Eines de comunicació (reunions, webs, blogs, xarxes 2.0, plantilles de planificació i organització)	Autoconeixement dels diferents membres	- Expressió clara i entenedora de les fortalezes de cada membre que participa en la xarxa (missió, visió, valors, normes, beneficiaris, participants) - Reconeixement de les pròpies limitacions
	Definició explícita de les aportacions a la xarxa (especialitat, fortaleza, competències, rol dins la xarxa)	- Coneixement de les fortalezes dels diferents membres. - Grau i abast de la implicació amb la xarxa.
	Definició explícita de les necessitats dels diferents membres	- Coneixement de les mancances dels diferents membres - Propostes de treball conjunt complementari
	- Negociació de funcions de cada membre . segons fortalezes de cada membre i . segons les necessitats de la xarxa: complementació (assegurar que tots els objectius estiguin coberts)	- Assoliment d'objectius generals, estratègics i tàctics de la xarxa.
	- Reconeixement del valor de les aportacions per la resta de membres - Reconeixement de la interdependència dels membres de la xarxa	- Recull quantitatiu i qualitatiu (valoracions) - Eficiència de la xarxa integral en emprar protocols de derivació - Transferència del coneixement (aprenentatge pràctic per la fortaleza dels altres)

### La construcció des de la col·laboració

Una altra característica del treball en xarxa eficient és la col·laboració entre els membres. Estar en xarxa implica una actitud generosa, de construir per a tothom. En aquesta construcció, cada membre en surt beneficiat. Com a conseqüència del treball anterior, d'identificació i d'objectius, sabent cada membre quina és la seva missió i la seva fortaleza, pot aportar a la xarxa aquesta fortaleza. Com que els diferents membres de la xarxa són dinàmics, en fer-se van generant productes, activitats que representen un benefici per a la resta de membres, a part de poder arribar a ser un element de transferència.

En aquest sentit, en el territori, cada organització, pública o privada, pot definir els seus interessos, característiques, missió i valors -en definitiva, la seva marca com a entitat-, explicitant què pot aportar a la resta de la xarxa territorial. És des del territori, en el territori i per al territori que s'han de teixir els vincles i s'ha de fer xarxa. Des del territori es descobreixen i



s'expressen les necessitats, es treballa un aspecte i transversalment se'n poden treballar d'altres. Cada territori pot dibuixar un mapa únic i exclusiu dels recursos (persones, entitats) que el conformen i amb els quals és possible establir una col·laboració.

Aquesta col·laboració es pot estructurar –i és convenient que sigui així– de manera formal a diferents nivells, segons els interessos dels membres que la integren. Així doncs, s'obren diferents capes de col·laboració:

- Col·laboració en la sol·licitud i participació en projectes conjunts: demanant entre diverses entitats un projecte que tingui com a beneficiàries les persones d'un territori determinat, en què cada entitat del territori treballi l'aspecte que li sigui propi. És clar que aquesta fórmula comporta avantatges si la comparem amb l'atomització de projectes que en molts casos s'ha donat en l'àmbit social a casa nostra (eficiència de recursos i col·laboració des de l'expertesa de cada organització).
- Sol·licitud de col·laboracions en tasques puntuals: la xarxa pot necessitar puntualment la col·laboració d'altres entitats del territori o membres, i d'aquesta manera s'estableixen acords puntuals (entitats educatives, entitats de formació, empreses, etc.).
- Col·laboració en intercanvis de serveis i productes
- Col·laboració en la difusió de projectes i activitats: les entitats en xarxa fan una tasca de difusió en el territori de les activitats, serveis i productes de les altres entitats.
- Col·laboració com a voluntariat: de l'accés i coneixement de la xarxa pot sorgir la voluntat de participar activament de la comunitat, aspecte que millora l'ocupabilitat en tant que en les tasques voluntàries els membres posen en joc, mobilitzen, determinades competències transversals i, fins i tot, específiques que incrementen la seva ocupabilitat.

Així doncs, la col·laboració comporta un grau de compromís, de voler aconseguir els objectius marcats, i fer-ho de manera conjunta. Això significa que els objectius, les estratègies i les tasques o activitats considerades en la xarxa s'assumeixen com a pròpies, no per obligació ni per complaure, sinó com a part identitària com a membre.

Necessàriament, aquesta col·laboració s'ha d'entendre com a flexible. No tots els membres podran i/o voldran participar en tots els projectes i accions amb la mateixa implicació i grau de compromís. La xarxa ha de tenir una solidesa, però també una flexibilitat, si no es vol que es trenqui. La confiança i la comunicació oberta facilitaran aquesta flexibilitat.

Des de la xarxa es promou un espai de participació i construcció comuna, que esdevé integrador. Els usuaris i usuàries de la xarxa, a tots els nivells, poden generar espais d'interès comú, espais de creixement, de convivència intergeneracional, intercultural, de manera transversal.

La col·laboració es mou per l'interès i la generositat. En el treball en xarxa la mentalitat ha de ser que ningú se n'aprofita i tothom en treu profit. L'interès s'entén com a motivació, i la generositat per estar amatent a allò que li interessa a l'altre, a allò amb què pugui contribuir, sigui persona o entitat, sigui presencial o virtual.

La col·laboració demana una actitud generosa i oberta, i els substantius més aproximats són compromís i generositat. Aquesta és una actitud de sembra, destinada a crear vincles i a generar comunitat. Es col·labora proactivament oferint allò que cada membre pot aportar als altres. I, alhora, també de manera proactiva es demana la col·laboració amb les entitats, recursos i agents del territori.

En el treball, els membres de la xarxa estan actius a la descoberta i coneixement del seu territori: dels seus recursos, de les persones que l'integren i les seves característiques, dels agents i d'aquesta observació i coneixement, en sorgiran demandes, en sorgiran desitjos que caldrà transformar en objectius que la tasca de la xarxa hagi d'assolir.

Es millora l'ocupabilitat del territori i de les persones que l'integren quan les xarxes d'interès i de treball compartit en què està organitzat tot aquest territori se centren en la seva millora i col·laboren en l'assoliment d'aquest objectiu comú, cadascuna amb allò que li és fort: des de l'anàlisi del territori des d'un punt de vista sociològic a l'observatori del mercat laboral, a trepitjar i mobilitzar el teixit empresarial, a mobilitzar el teixit associatiu, a apoderar les persones en la millora de la seva pròpia ocupabilitat.

Un exemple de col·laboració es pot trobar en el projecte Paidos, un projecte de llarga durada – aspecte essencial quan es parla d'intervencions de caire social i comunitari– l'objectiu del qual és acabar amb la pobresa hereditària i que té com a beneficiaris els infants de famílies amb menys recursos. Amb aquest projecte es vol trencar el que s'ha anomenat *cicle de transmissió de la pobresa*, de manera integral, a partir del treball no només amb els infants, sinó també amb el seu entorn, amb les famílies, abordant aspectes socioeducatius, psicoterapèutics i comunitaris, de manera que es doni un procés d'apoderament dels infants i de les famílies que en millori les competències, recursos i interessos, incloent-hi el disseny d'itineraris d'inserció laboral específics per a cada situació, fet que repercuteix directament sobre l'ocupabilitat dels progenitors, en present i que, seguint la mateixa idea de la cadena de transmissió, incidirà sobre la futura ocupabilitat dels infants.

En la intervenció directa amb els infants i les famílies hi col·laboren tres entitats: la cooperativa Suara, la Fundació Pere Tarrés i la Fundació Formació i Treball, tot i que en el projecte hi participen moltes més organitzacions, com ara els ajuntaments de Barcelona, l'Hospitalet de Llobregat i de Sant Adrià de Besòs, l'Obra Social de La Caixa (suport a la implantació i finançament), el Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya, la Fundació Blanquerna, de la Universitat Ramon Llull (avaluació del projecte i difusió i seguiment acadèmic), l'empresa Deloitte (avaluació contínua de processos i procediments).

#### *Eines per a la col·laboració*

<i>Procediment</i>	<i>Acció</i>	<i>Resultat</i>
Reunions, fòrums de debat (presencials, virtuals)	Autoconeixement dels diferents membres	- Identificació de responsabilitats i d'aportacions
Reunions	Disseny i implementació de projectes conjunts, indicant-hi rols, tasques i grau d'implicació	- Productes i serveis de la xarxa amb alt nivell de qualitat per especialització dels seus membres. - Xarxa que autoaprèn per transferència
	Accions puntuals de suport entre membres de la xarxa	- Millora de les debilitats d'un/s membre/s de la xarxa pel suport puntual amb l'aportació de fortaleces d'un/s altre/s membre/s
	Intercanvis (banc de temps entre entitats)	- Millora de les organitzacions membres de la xarxa.

Ara bé, aquestes situacions, malauradament, poden comportar recels, competències i malentesos entre entitats. Per això, és convenient que el treball en xarxa vetlli per la potenciació de la comunicació i la confiança entre les entitats.

## La potenciació de la confiança i de la comunicació entre les entitats del territori

Per tal que el treball en xarxa sigui veritablement efectiu, tothom hi ha de contribuir. Moltes vegades s'ha comentat el fet que sovint és més fàcil treballar en xarxa a escala de persones tècniques, que a una escala més institucional.

Perquè el treball en xarxa funcioni, és essencial la implicació dels òrgans de decisió de les entitats, des de la direcció o els òrgans polítics.

En cas contrari, el treball en xarxa entre entitats no deixarà de ser un recurs circumstancial, puntual i a mercè que dues persones tècniques, per coneixença personal o professional estableixin informalment uns vincles de col·laboració i/o derivació.

El treball en xarxa efectiu requereix uns òrgans de direcció amb implicació i responsabilitat envers aquesta filosofia, que han de creure en la cultura del treball en xarxa i en els beneficis que comporta. Hi han de creure perquè hauran de fer una aposta en recursos, per tal que la xarxa funcioni; perquè el treball en xarxa és –abans que res– treball, i treball vol dir *dedicació*, les entitats han de posar temps i recursos per a l'enfortiment de la xarxa.

La xarxa és possible només si les entitats són capaces de crear un espai de generació i consolidació. Una xarxa no és altra cosa que un vincle relacional, i, com tota relació, funcionarà en la mesura que es potencii, tingui cura i mantinguin dos elements essencials com són la confiança i la comunicació. La xarxa pot ser la conseqüència lògica de la confiança i la comunicació inicials, que s'han de saber anar mantenint al llarg del temps.

S'entén per *confiança* el fet que cada membre de la xarxa té la seguretat del bon fer professional de la resta de membres, evitant el protagonisme i considerant que cada membre farà allò que s'espera.

Per tal de generar aquesta confiança, les entitats hauran de dedicar temps i compromís a conèixer-se. I això es pot fer mitjançant la realització de jornades participatives, fent reunions, amb l'establiment d'objectius compartits, protocols comuns, pensant com es debatran les incidències que ben segur que s'esdevindran, pel fet que cada entitat membre viu la seva realitat, té la seva experiència i la seva perspectiva per interpretar i abordar els reptes.

La confiança i la comunicació són eines per a l'abordatge de les discrepàncies i, per tant, han d'estar entre les competències dels membres que pertanyen a una organització que treballi en xarxa. Comptar que hi haurà discrepància quan treballa més d'una persona o d'una organització és més realista que adoptar punts de vista utòpics o d'evitació, com és el fet de creure que ens avindrem en tot.

Les persones que integren la xarxa –especialment responsables, tècnics i voluntaris– han de ser bones comunicadores. Han de saber-se expressar amb claredat, amb convenciment en el moment de fer propostes, d'anar a cercar una col·laboració, de convèncer del benefici d'una iniciativa determinada els 360° de la xarxa. Han de saber escoltar conscientment les necessitats de les persones del territori, dels altres membres de la xarxa, de les institucions. Han de tenir la capacitat d'adaptar la seva comunicació al nivell i a les característiques de l'interlocutor, sigui quin sigui aquest interlocutor. En definitiva, han de mostrar una habilitat social elevada per gestionar amb serenitat la complexitat que suposa la interacció amb tan diversos interlocutors.

Dèiem a l'inici d'aquest apartat que *xarxa* no vol dir tecnologia, però que la tecnologia beneficia el treball en xarxa. La base serà sempre la voluntat d'entesa i de construcció comuna, però és cert que una xarxa amb intenció de fer-se i consolidar-se disposa en aquests moments de recursos tecnològics que faciliten el manteniment d'aquesta relació. Així, és molt interessant la tasca en xarxa que les entitats poden fer creant eines compartides, en funció dels seus interessos i característiques, com poden ser blogs, webs o xarxes socials.

Construir plegats instruments de treball enforteix tant la xarxa com a producte/servei com els vincles entre les persones que hi participen, i d'aquesta manera s'incrementa el sentit de pertinença, a la xarxa i a la comunitat, de tots els seus membres.

És molt important la creació i el manteniment d'eines de comunicació entre els diferents punts de la xarxa, un espai de comunitat on es pugui comentar activitats, recursos i experiències, fer valoracions, exposar idees, per tal de generar un diàleg constructiu, per compartir o discutir perspectives, o per despertar la motivació de noves propostes i projectes.

A part de les eines de comunicació que la tecnologia facilita (web, intranet, documents compartits, xarxes 2.0, etc.), la xarxa com a relació s'ha de mantenir també amb un contacte personal presencial, amb punts de trobada: reunions, jornades, formacions que apropen les persones que conformen la xarxa.

Des de la xarxa i amb la xarxa, tant els professionals com els beneficiaris no se senten sols en les seves preocupacions i els seus reptes.

<i>Eines de comunicació interna</i>	<i>Eines de comunicació externa</i>
Comunicació individual (correus electrònics, telèfon, etc.)	Presència a les xarxes 2.0 (LinkedIn, Facebook, Pinterest, Instagram)
Reunions periòdiques	Butlletins de notícies
Jornades d'intercanvi	Jornades, seminaris, xerrades
Jornades de benchmarking i bones pràctiques	Agenda d'activitats (participació interactiva amb la comunitat: difusió de les pròpies i informació de les alienes)
Protocol(s) d'actuació i derivació	Divulgació de coneixements i recursos
Formació i actualització	Transparència: l'entitat en xifres, memòries
Base de dades d'entitats	Enquestes de coneixement i valoració
Intranet de la xarxa	Base de dades sistematitzada d'entitats del territori

### **Exigència d'una tasca de coordinació, planificació i organització de les necessitats socials del territori**

Tal com s'ha esmentat abans, el fet de compartir uns objectius comuns de xarxa i, alhora, mantenir els propis de cada membre obliga a una tasca de coordinació entre els membres de la xarxa per a l'assoliment dels objectius.

En aquest sentit, les entitats de la xarxa han de fer una planificació i organització d'estratègies, programes i/o accions que rendeixi comptes a escala global de xarxa, i també com a entitat membre, del seu treball per a l'assoliment d'objectius. Aquesta coordinació d'accions és un altre element d'eficiència, perquè permet establir un mapa de territori i subterritoris, de manera que es visualitzen els objectius que cal assolir, es planifica qui serà el membre de la xarxa que assumeix la responsabilitat en l'execució d'una acció, tasca o projecte, i s'organitza com serà i quin seguiment se'n farà.

El treball en xarxa demana l'elaboració d'un document o protocol de treball que marqui les pautes d'actuació entre els membres, en els seus diferents nivells, pel que fa a aspectes de comunicació i confiança. Aquest document esdevé una eina d'organització dels objectius i de les diverses propostes i accions, i ha d'incloure necessàriament els protocols d'actuació i derivació. Aquest resulta un element clau, que ha de ser gestionat tant pel que fa a aspectes tècnics i de producte i servei com a aspectes més relacionals i de comunicació.

Les entitats que realment treballen en xarxa han generat dispositius, recursos i protocols per a la gestió, fruit de la feina prèvia d'identificació temporalitzada d'objectius, d'una planificació organitzada i d'un seguiment de les tasques prèviament distribuïdes i acceptades.

Cada xarxa ha de crear les seves eines de gestió:

- Recull d'entitats o recursos per als beneficiaris.
- Recull de recursos per a professionals.
- Recull de dades (bases de dades estadístiques que permetin l'anàlisi per a l'abordament dels reptes).
- Eines d'estratègia i de seguiment: orientació estratègica, amb acció pràctica després de la promoció de la reflexió, el debat i l'intercanvi (reflexió-acció).
- Funció operativa: realització d'accions i projectes perquè permet participar.

*Síntesi: el treball en xarxa afavoreix l'ocupabilitat perquè promou l'apoderament i la participació en la comunitat*

Pel que fa a la millora de l'ocupabilitat de les persones, el treball en xarxa, en el seu objectiu fundacional de capacitació tecnològica i digital, facilita la integració de les persones vulnerables, permetent la seva participació en la comunitat i la possibilitat d'apoderar-se en la seva trajectòria personal i professional

La capacitació tecnològica va molt més enllà d'aprendre uns coneixements d'ofimàtica –que també n'és una part. I aquesta és la finalitat de la Xarxa Òmnia: la possibilitat de connexió i intercanvi amb la resta de la comunitat, obrir la finestra al món, la possibilitat de rebre i d'aportar, de formar-se i de formar, de descobrir i ser descobert, i això aplicat a tots els àmbits de la vida: a la salut, a la cultura, a l'educació, a l'ocupació.

Hi ha molts factors que incideixen en l'ocupabilitat, i hi ha professionals de l'orientació i l'ocupació que poden ajudar a descobrir en cada persona quins són els que l'estan afectant més directament.

En tot cas, la capacitació tecnològica i digital permet a la persona:

- Tenir motivació i confiança quant a la gestió del seu projecte vital, que inclou evidentment també el projecte professional, bé de forma autònoma, o bé amb l'acompanyament que pot facilitar la xarxa comunitària, des de la gran diversitat de rols dels seus membres (professionals, voluntaris i membres de la comunitat que pertanyen tots ells a aquesta xarxa sistemàticament organitzada). Dins d'aquest procés, hi ha la motivació, la confiança i la iniciativa per a la recerca de feina, a partir de processos previs d'apoderament (psicològics, socials).
- Informar-se, analitzar i prendre decisions sobre els factors estructurals de l'ocupabilitat, és a dir, els factors de context: situació econòmica del territori, sectors amb més força i consolidació en el territori, sectors en expansió, sectors emergents, sectors saturats o en retraïment, aspectes de legislació laboral (contractes, bonificacions), ajuts i beques. I això ho pot fer anant directament a les fonts, o bé cercant a la xarxa membres que el puguin assessorar o que aportin informacions d'aquests temes.
- Conèixer les característiques de les diferents ocupacions: les responsabilitats, funcions i tasques, les condicions laborals i els requisits que demanen per treballar-hi, així com el tipus d'empreses que contracten per als diferents perfils.

- Ser conscient de quines competències té (bàsiques, genèriques i específiques), i també de quines competències i altres requisits li poden faltar, per accedir a determinats llocs de treball o cercar algun membre de la xarxa que pugui facilitar-li la presa de decisions sobre aquest tema.
- Adquirir i desenvolupar competències, ja sigui de forma autodidacta, organitzant el seu propi EPA (entorn personal d'aprenentatge), d'una manera més o menys conscient i/o sistemàtica. Aquest procés llarg en el temps es pot donar utilitzant els recursos de la xarxa -entenenent per recursos tant els tecnològics (virtuals) com els presencials (centres educatius, centres de formació, teixit associatiu, teixit empresarial)- per tal d'eixamplar aquest desenvolupament competencial necessari per augmentar la seva ocupabilitat fent formació, participant en accions voluntàries per a la comunitat, essent actiu en un banc de temps, fent pràctiques en empreses, etc.
- Conèixer com es fan els processos de selecció en aquest moment i actualitzar-se en les tècniques de recerca de feina, utilitzar els canals de recerca de feina, enfocats ja majoritàriament a xarxes tecnològiques i especialment a les xarxes 2.0, bé en format de xarxa social professional, o bé com a blogs professionals, començant a superar ja els portals d'ocupació i des dels diferents dispositius (mòbils, ordinadors, tauletes tàctils, etc.).

L'enfortiment de les competències digitals possibilita el desenvolupament de tots aquests aspectes de millora de l'ocupabilitat. Però aquesta possibilitat no es desplega si no hi ha al costat una comunitat acompanyant, treballant en xarxa, una xarxa amb el màxim de nodes possibles, per tal que qualsevol persona que hi tingui accés, perquè ha pogut aprendre competències digitals, pugui trobar virtualment o real un incentiu, una motivació que el porti a anar més enllà, tant se val si és amb la música, amb l'esport, amb les notícies o amb les receptes de cuina. La motivació porta a saber més i a tenir més experiència, i d'una manera o d'una altra això reverteix en l'augment de la pròpia ocupabilitat.

#### *Dues conclusions breus*

Per concloure aquest apartat, volem destacar dues idees: en primer lloc, la idea que el fet que la Xarxa Òmnia possibiliti l'adquisició i/o desenvolupament de competències tecnològiques i digitals és un factor de millora directa de l'ocupabilitat de les persones usuàries del servei, en tant que la competència digital és actualment una competència bàsica d'ocupabilitat, però sobretot per l'accessibilitat que aquesta competència suposa a la informació, l'educació, la cultura, la comunitat, la feina i la participació.

La segona idea destacable és que el treball comunitari en xarxa, com és el cas de la Xarxa Òmnia, possibilita la millora de l'ocupabilitat quan segueix un model determinat de treball en xarxa, intencional, participatiu, arrelat en el territori, orientat, estratègic, organitzat, flexible, i amb una clara voluntat de lideratge i de dinamització d'un projecte de construcció comunitari.



## Síntesi i conclusions

### 6.1. Síntesi de l'anàlisi

Com a síntesi, exposem els principals arguments i direccions als quals apunta l'estudi *Millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària: anàlisi amb relació al Programa Òmnia*.

- La situació actual està marcada per la *mundialització* de l'economia i per la *fragmentació cultural*. Aquest és el context en què cal ubicar les transformacions del mercat de treball.
- És important remarcar que *no ha canviat la centralitat del treball*, sinó la manera d'entendre aquesta centralitat. Derivat d'aquest fet han quedat afectats un seguit de valors associats al fet laboral.
- També s'ha transformat la manera de contemplar l'element *treball* en el discurs propi de la persona. L'accés als coneixements que permet a les persones ubicar-se en aquesta nova realitat depèn de tres aspectes:
  - a) Que aquests coneixements siguin entesos com un *bé públic*, és a dir, la seva adquisició és un *dret i, per tant, hi ha d'haver-hi un accés democràtic*.
  - b) En segon lloc, que aquí *les administracions públiques juguen un paper fonamental*.
  - c) I tercer: l'accés al coneixement és individual però genera *responsabilitats socials*.
- Les conseqüències d'aquest punt són evidents en el moment que es revisa el *paper de l'acció social comunitària en la millora de l'ocupabilitat*. Concretament, cal redefinir quin és el *rol dels agents de l'acció social*, quina és la *definició de subjecte* a qui s'adreça l'acció; quins són els continguts que plantegem, quines són les metodologies i en quins *marcs institucionals* s'hi desenvolupen.
- D'altra banda, cal saber que l'ocupabilitat fins ara ha anat marcada per un discurs que *no es contraposa a la vulnerabilitat de les persones*. Les crítiques actuals al model són: que segueix una *lògica individualista* que responsabilitza les persones de la seva situació; que *no incideix ni en la quantitat ni en la qualitat de l'ocupació*; que fa servir una *dinàmica competitiva* entre les persones i manté les desigualtats socials; i que *únicament valora la persona amb relació a la seva feina dins del mercat de treball*.
- L'ocupabilitat, en aquest sentit, té un límit en la seva legitimació: *pot generar major exclusió social*, ja que la precarietat es nodreix d'*espais orfes de protecció social i de suport comunitari*. Podem dir que la precarietat laboral és un reflex de la *precarietat dels llaços socials*, però també ho podríem formular a l'inrevés: la fragilitat social comporta fragilitats en l'ocupabilitat.
- Per poder generar *cohesió social*, l'ocupabilitat requereix poder-se *desplegar en termes de bé comú*, elaborant així models per a les persones que participen en la comunitat.
- Des de l'acció social comunitària, la millora de l'ocupabilitat *incorpora elements de justícia social i de lluita contra la precarietat*. El resultat és una major integració social i laboral.



- Des d'aquesta perspectiva, la millora de l'ocupabilitat s'entén com un *procés de provisió de béns públics* a través de la *cooperació i la participació*. Un procés que permet la producció de noves lògiques d'encaix social. Són *accions de naturalesa col·lectiva* que reforcen la dimensió comunitària.
- Es tracta d'un coneixement que genera *complicitats i responsabilitats col·lectives en lloc de competència*. L'ocupabilitat, des de la dimensió comunitària, proposa construir noves relacions amb la pròpia situació a partir de l'adquisició de coneixements compartits que permeten inventar noves possibilitats per al vincle social.
- Perquè això sigui possible, l'acció social comunitària en la millora de l'ocupabilitat ha de tenir en compte *quatre* elements: ajudar les persones que puguin *llegir la seva pròpia història*; promoure *espais per a la construcció comunitària*; facilitar la *construcció de projectes de futur* i promoure *l'accés a continguts culturals d'època*.

## 6.2. Conclusions

Les conclusions que en podem extreure apunten a la necessitat de desenvolupar accions socials comunitàries per a la millora de l'ocupabilitat que contemplin els aspectes següents:

- *La participació*. Formar part activa del procés d'apropament i immersió en el mercat laboral, així com del procés de millora de l'ocupabilitat mateix.
- *La conscienciació*. Prendre consciència dels elements propis i dels elements del mercat laboral.
- *L'aprenentatge*. Apropiar-se dels elements esmentats, així com adquirir nous coneixements vinculats a la inserció laboral.
- *L'apoderament*. A partir dels elements apropiats, la persona està en condicions de prendre decisions sobre les diferents opcions.
- *El desenvolupament*. Un cop donat el procés, la persona és capaç de produir canvis en el seu procés de vida, en aquest cas vinculats a la millora de l'ocupabilitat.

En els apartats següents, en podem veure nombrosos exemples, tant des de l'*acció social* com des de les possibilitats que ofereixen les *noves tecnologies*, com des del marc del *treball en xarxa*.

### 6.2.1. L'acció social

Aquest primer bloc contempla quatre eixos:

- El coneixement de l'entorn i del mercat de treball.
- L'autoconeixement.
- L'orientació professional i laboral.
- La inclusió laboral.

#### **El coneixement de l'entorn i del mercat de treball**

*La participació*: el coneixement de l'entorn busca que les persones puguin participar del patrimoni comú i apropiar-se'n. En la mesura que se n'apropien, esdevenen persones actuals a la seva època. *La conscienciació*: no es busca donar solucions automàtiques, sinó aportar coneixement de la situació perquè cada persona pugui construir la seva pregunta i pensar-hi solucions. *L'aprenentatge*: una de les característiques del coneixement de l'entorn és que posa

en valor la diferència i permet noves obertures en la construcció de sentit. *L'apoderament*: la visualització més clara d'un procés d'autonomia o d'apoderament és quan les persones li donen un sentit que té a veure amb la seva pertinença a la comunitat. *El desenvolupament*: el coneixement de l'entorn permet que sorgeixin noves iniciatives i legitimar-les en la mesura que les persones s'hi puguin trobar implicades.

### **L'autoconeixement**

*La participació* en grups de discussió permet a les persones compartir i adquirir nous elements de coneixement sobre la seva realitat laboral, així com reflexionar sobre els propis. *La conscienciació*: l'autoconeixement és un procés de reflexió dels elements que la persona ja té. *L'aprenentatge*: l'autoconeixement és una forma d'adquisició de capacitats vinculades al treball sobre un mateix. *L'apoderament*: l'autoconeixement permet a les persones augmentar el poder de decisió, ja que les decisions seran preses amb més coneixement sobre la situació interna i externa i, per tant, amb més llibertat i poder. *El desenvolupament*: l'autoconeixement permet desenvolupar el projecte professional i laboral.

### **L'orientació professional i laboral**

*La participació*: la informació per poder ocupar un altre lloc permet a la persona obrir-se a noves circulacions socials. *La conscienciació*: una de les dificultats més grans amb què es poden trobar les persones és la falta de motivació. *La raó*: una caiguda del sentit del valor de les coses. Per això, el fet de compartir espais on poder-se identificar amb altres és un dels elements fonamentals per motivar la persona. *Aprenentatge*: promovent actuacions que permetin les persones ser elles mateixes les que vagin identificant quins són els obstacles que els impedeixen enriquir i ampliar les seves possibilitats de promoció laboral. *Apoderament*: parlar de currículum ocult implica posar en valor aquesta diferència. Feina és allò que s'ha fet en marcs laborals, mentre que *treball* són moltes més activitats, remunerades o no. *El desenvolupament*: les demandes urgents sovint obstrueixen el desenvolupament de les activitats. La manca de projecte ens sotmet a la invasió de les urgències.

### **La inclusió laboral**

*La participació*: els punts Òmnia són llocs d'acollida, de trobada, de reconeixement social i de motivació, més enllà d'espais que capaciten les persones digitalment i en competències base per a la recerca de feina. *La conscienciació*: la possibilitat de compartir els dubtes i les pors personals sobre com es pot fer front a la situació en què es troba una persona permet prendre consciència de si mateixa i de les pròpies dificultats. *L'aprenentatge*: la millora de la confiança en el desenvolupament d'activitats permet no només que la persona es capaci en aquests instruments, sinó que guanyi capacitat a l'hora d'enfrontar-se a nous reptes. *L'apoderament*: l'espai articulat d'adquisició de competències base i de conversa i diàleg sobre les pròpies dificultats ha demostrat ser un element d'apoderament a través de la paraula, creant així sinergies d'ajuda mútua. *El desenvolupament*: el reconeixement mutu permet que les persones explorin noves formes per fer front a la seva situació.

## **6.2.2. Ocupabilitat i noves tecnologies**

El paper de les TIC és especialment rellevant tant per a l'ocupació com per a l'ocupabilitat. En aquest sentit, fem referència a *ocupació* quan pensem en professions de futur o competències per a noves professions; i parlem d'*ocupabilitat* quan les tecnologies ens obren un gran ventall de possibilitats, estratègies i maneres d'augmentar aquestes capacitats dels individus i la comunitat.

El paper rellevant de les TIC és el següent: la millora o el desenvolupament de noves capacitats i competències bàsiques de les persones; l'adquisició o desenvolupament de capacitats per

utilitzar nous mitjans en els processos de cerca de feina i mobilitat laboral; l'atorgament de coneixements per desenvolupar gran varietat de tasques vinculades amb el treball i l'accés a noves professions de futur en què les TIC són l'eix.

Els elements fonamentals a tenir en compte són:

- Una eina socialitzadora.
- L'adquisició de competències digitals i personals.
- L'accés a la informació.
- Noves maneres d'aprendre.
- L'accés a les xarxes socials / xarxes professionals.
- La millora de la mobilitat.

### **Una eina socialitzadora**

Amb les TIC, es comença amb l'aprenentatge de competències digitals bàsiques relacionades amb el desenvolupament personal, la ciutadania i la inclusió social..., i es passa fàcilment a qüestions relacionades amb l'ocupació. Les competències digitals i la participació són un pont per al desenvolupament econòmic i social.

### **L'adquisició de competències digitals i personals**

Amb les TIC, actualment, s'adquireixen aspectes que van més enllà del que fa un temps s'anomenava *alfabetització digital*. Ara per ara, es busca tenir un domini que permeti l'exercici de la ciutadania digital. Es fa referència a les TIC com un nou medi que cal dominar per poder participar-hi.

### **L'accés a la informació**

Les empreses esdevenen fonts d'informació per a la detecció d'oportunitats i de nous perfils laborals. L'accés a la informació és fonamental per millorar les capacitats d'accés a l'ocupació.

### **Noves maneres d'aprendre**

Tant els ordinadors com els dispositius mòbils permeten un gran ventall de noves maneres d'afrontar les necessitats formatives actuals. L'aprenentatge actiu a partir de l'experiència, la incorporació de nous elements (vídeos, imatges, blogs...), la possibilitat de compartir en el procés d'aprenentatge, la creació de formats en què no importa el lloc físic ni el moment en el qual un pot aprendre, l'adaptació als nous espais i temps de les persones... Tot plegat ens permet parlar d'aprenentatges al llarg de la vida.

### **L'accés a xarxes socials / xarxes professionals**

El ràpid creixement de les xarxes socials i de la seva presència en la vida quotidiana ha provocat que aquestes xarxes esdevinguin un element imprescindible per participar en tot allò que fa referència a la vida en conjunt i a la feina. Molts grups impulsen diferents iniciatives vinculades amb la recerca de feina. Cal fer esment especial del sorgiment de xarxes especialitzades que no solament permeten presentar-se a diferents ofertes de feina, sinó que ofereixen una gran varietat de funcions de millora en la recerca de feina

### **La millora de les possibilitats de mobilitat**

El món està en canvi continu. Les eines mòbils tenen un paper important a fer que les persones puguin participar en aquest procés. La tecnologia mòbil empaita alhora que obre noves portes. Permet accedir a molts dels recursos a què es pot accedir amb un ordinador i garanteix la connectivitat permanentment.

### 6.2.3. El treball en xarxa comunitària

El treball en xarxa té a veure amb la col·laboració, amb la voluntat sistematitzada de col·laborar per assolir un benefici més gran, per ser més eficients, fet que repercuteix directament en cada membre, però sobretot en els beneficiaris últims. El treball en xarxa com a model té en compte diferents elements:

- La construcció d'objectius comuns
- Objectius per l'ocupabilitat
- Enriquir-se amb la complementarietat
- Construir des de la col·laboració

#### 1. La construcció d'objectius comuns

Implica la definició d'objectius comuns i també el reconeixement dels objectius dels diferents elements que conformen la xarxa. Es constitueix amb un sentit, amb una finalitat, dinàmica i revisable. Permet també l'observació de necessitats, la generació d'iniciatives, que es poden convertir en nous objectius, en propostes de reflexió i acció.

#### 2. Objectius per l'ocupabilitat

La millora de l'ocupabilitat pot ser un objectiu d'una xarxa, que després cada entitat membre treballarà des de la seva especialitat. Els processos d'inserció laboral poden ser llargs i amb necessitats molt diverses: sortir d'una addicció, deixar de viure al carrer, desenvolupar competències personals, saber l'idioma del territori, conèixer i utilitzar les tecnologies, aconseguir una titulació oficial, fer pràctiques en una empresa, desenvolupar una experiència professional, etc., són aspectes de millora de l'ocupabilitat. Tenir accés a un d'aquests aspectes obre portes a nous àmbits

#### 3. Enriquir-se amb la complementarietat

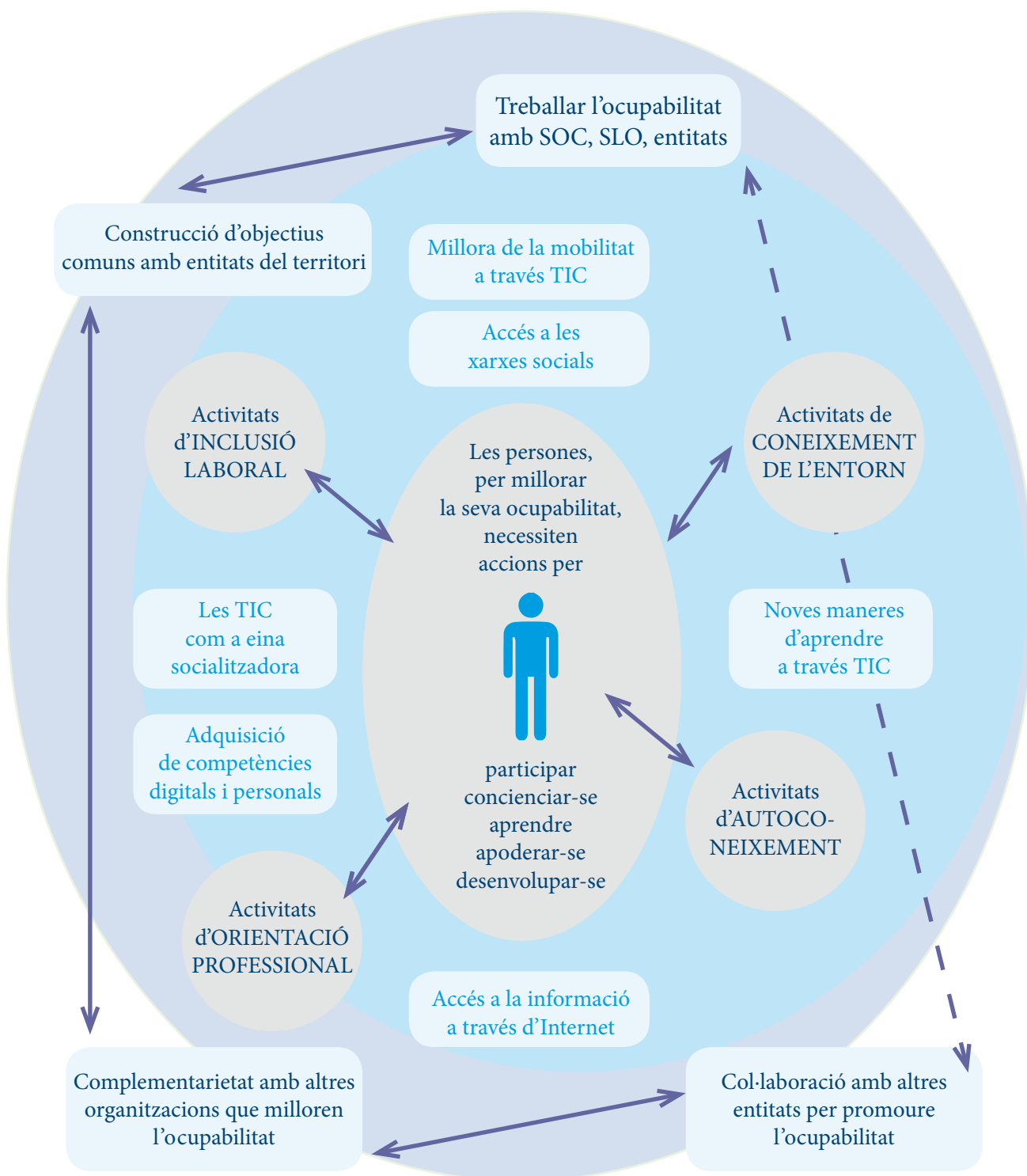
La complementarietat és un element de riquesa quan els membres que constitueixen la xarxa en reconeixen el valor d'aportació de cadascun dels seus membres i alhora minimitzen la debilitat. Així doncs, el treball en xarxa permet una més gran eficiència en un treball sociocomunitari, en tant que s'aporten les fortaleses i els aspectes d'especialitat de cadascun dels seus membres, esdevenint més efectiu que el que una entitat pel seu compte podria fer. La complementarietat del treball en xarxa afavoreix l'ocupabilitat.

#### 4. Construir des de la col·laboració

En el territori cada organització pot definir els seus interessos, característiques, missió i valors -en definitiva, la seva marca com a entitat-, explicitant què pot aportar a la resta de la xarxa territorial. Cada territori pot dibuixar un mapa únic i exclusiu dels recursos que el conformen i amb els quals és possible establir una col·laboració. Aquesta col·laboració es pot estructurar de manera formal a diferents escales, segons els interessos dels membres que la integren. Així doncs, s'obren diferents capes de col·laboració: per participar en projectes conjunts; en tasques puntuals; en intercanvis de serveis i productes; en la difusió de projectes i activitats; etc.

### 6.3. Esquema de síntesi

#### La millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària



---

## Referència dels autors

### **XAVIER ORTEU I GUIU**

Director d'Insercoop. Membre del Grup de Recerca en Educació Social (GRES). Col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), la Universitat Ramon Llull (URL) i FLACSO. Autor de *La construcción de itinerarios de inserción laboral* (Gedisa) i de *Trabajo y vínculo social* (UOC).

### **SEGUNDO MOYANO**

Segundo Moyano, educador social i doctor en Pedagogia. Actualment, és director del grau d'Educació Social a la Universitat Oberta de Catalunya. Membre del Grup de Recerca en Educació Social (GRES). Els seus àmbits d'investigació actuals se centren en les construccions del vincle educatiu.

### **ELSA SANTAMARÍA LÓPEZ**

Doctora en Sociologia per la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Professora en els estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). És membre del Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva (CEIC/IKI) de la UPV/EHU.

### **FRANCESCA MARIA ERRICO**

Llicenciada en Psicologia Clínica i de Comunitat en Seconda Università degli Studi di Napoli (SUN). Experiència en psicologia clínica, social i de comunitat. Actualment, és coordinadora tècnica d'Insercoop.

### **PERE GIRONA**

Diplomat en Educació Social i postgrau en Inserció Laboral a la Universitat Ramon Llull (URL). Ha treballat en la inserció laboral amb joves, com a docent en formació prelaboral i, actualment, treballa a Insercoop fent assessorament pedagògic a la Xarxa Òmnia.

### **LUCIA BOTANA**

Estudis d'Educació social a la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Ha treballat com a tècnica en inserció laboral amb adults i actualment treballa a Insercoop com a tècnica del Programa Òmnia duent a terme el suport pedagògic als dinamitzadors de la Xarxa.

### **SILVANA ZUNINO**

Llicenciada en Educació a la Universidad de San Martín (Argentina). Ha treballat com a mestra a Argentina i a Barcelona s'ha especialitzat en Pedagogia Social treballant amb programes d'inserció social. Actualment, treballa a Insercoop, realitzant assistència tècnica a la Xarxa Òmnia.

### **ANNA INGLÉS TORRES**

Llicenciada en Psicologia i Comunicació Audiovisual per la Universitat de Barcelona (UB). Ha estat consultora en Formació i Recursos Humans i membre de l'Àrea TIC del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Actualment, treballa a l'associació TEB desenvolupant diferents projectes en l'àmbit de les TIC.

**LUIS M. CASTILLO VÁZQUEZ**

Llicenciat en Filosofia i Ciències de l'Educació per la Universitat de Barcelona (UB). Especialitzat en TIC i Organització. Ha participat com a col·laborador del Laboratori de Mitjans Interactius de la UB. Ha desenvolupat activitats de docència a la UB i a la Universitat Ramon Llull (URL). Actualment, treballa a l'associació TEB.

**MERCÈ GÓMEZ UBIERGO**

Llicenciada en Filosofia i Ciències de l'Educació. Directora de Nau Desenvolupament Professional. Directora i docent del curs de postgrau d'Expert/a Universitari en orientació i inserció laboral, a la Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés (URL). Experta en orientació, inserció i desenvolupament professional.