

NOVES APROXIMACIONS A LA INSERCIÓ SOCIOLABORAL D'ATURATS/DES DE LLARGA DURADA

TREBALL FI DE GRAU

**AUTOR: ARNAU LÓPEZ ANDREU
TUTORA: ÈRIKA DOMÍNGUEZ
2016
UOC-GRAU EN EDUCACIÓ SOCIAL**

INDEX

0. Resum	3
1. Introducció	4
2. Objectius	7
3. Marc teòric	8
3.1 Canvis en el mercat laboral: pèrdua de relació entre treball i vincle social.....	8
3.2 Reflexions sobre l'atur a l'Estat Espanyol	12
3.2.1 Impacte de l'atur per col·lectius	14
3.1.2 Futur del mercat laboral a l'Estat Espanyol.....	17
3.3 Atur i exclusió social	18
3.4 La mirada cap a la persona desocupada	21
4. El subjecte d'acció	27
4.1 Pedagogia humanista	27
4.2 Les dimensions del subjecte	28
4.3 Subjecte i procés d'orientació sociolaboral.	30
5. Metodologia	33
5.1Transició Atur Treball.....	33
5.2 Aprenentatge Servei.....	35
6. Proposta Programa d'Acció	37
6.1Context i antecedents	37
6.2 Accions a desenvolupar	42
7. Conclusions.....	45
8 Bibliografia	49

0. Resum

Aquest treball final de grau gira entorn dels projectes i els programes destinats a la inserció sociolaboral d'aturats/des de llarga durada i especialment aquells col·lectius amb especials dificultats. Es tracta doncs d'una proposta d'aplicació que neix de la pràctica professional i de la necessitat de repensar des de la pràctica els programes destinats a millorar l'ocupabilitat mitjançant l'orientació i la capacitació dels aturats/des de llarga durada.

Per poder realitzar un bon anàlisi i així com propostes que introdueixin elements novedosos per a aquests projectes és necessari contextualitzar en quin o quins marcs es desenvolupen els mateixos. És per això que cal superar la individualització que responsabilitza a la persona aturada de la seva situació, per entendre-ho des d'una relació dialèctica entre el context socioeconòmic i la posició on es situen les persones en relació a la feina. Així doncs, l'aposta per augmentar els beneficis per part del capital i la precarització conseqüent de les condicions laborals, la deslocalització dels sectors productius amb més cobertura de drets i la caiguda del sector de la construcció que assumia bona part de l'ocupació de l'Estat Espanyol han fet augmentar les persones aturades i el context d'exclusió social de moltes famílies.

És en aquest context on les persones aturades es troben desorientades, sotmesos a discursos estigmatitzadors i responsabilitzadors cap a ells, així com excloses de l'accés a drets o recursos. Cal analitzar quins impactes produeixen a les diferents dimensions de la persona (personal, laboral i sociocomunitària) aquesta situació d'atur prolongat, per a desenvolupar una perspectiva d'acció centrada en la persona que intenti reconstruir vincles socials trencats, i que les apoderin respecte les seves vides implicant-los en la transformació de la seva situació i entorn.

1. Introducció

Per a poder realitzar una proposta d'aproximació a la inserció sociolaboral per aturats/des de llarga durada, aquest treball s'inicia amb la construcció d'un marc teòric que contextualitza aspectes rellevants de la significació del treball en les societats capitalistes actuals alhora que assenyala aspectes concrets del mercat laboral de l'Estat Espanyol. En aquestes societats el treball ha perdut el seu paper com a element d'inserció social i com a mitjà per adquirir drets socials i de ciutadania. En el primer apartat del marc teòric veurem doncs el procés mitjançant el qual el treball ha perdut el paper de vincle social que havia desenvolupat en el passat, i fins i tot en les societats capitalistes industrials fordistes. Tal com assenyala Gorz (1998), les condicions actuals del mercat de treball limiten l'element estructurador de l'estar ocupat:

(...)Convertido en algo precario, flexible, intermitente, con duración, horarios y salarios variables, el empleo deja de integrar en un colectivo, deja de estructurar el tiempo cotidiano, semanal, anual y las edades de la vida, deja de ser el zócalo sobre el cual cada uno puede construir su proyecto de vida (1998:67)

El marc teòric d'aquest TFG realitza una aproximació a la realitat del mercat laboral de l'Estat Espanyol i els canvis que ha experimentat en els últims temps, afavorint dinàmiques d'exclusió més generalitzades que en temps passats i no assegurant que l'element de tenir feina garanteixi un desenvolupament material òptim. Així doncs, un gruix de la població ocupada s'ha vist desplaçada cap a situacions d'exclusió del mercat laboral i a ocupar espais com a perceptors/es de subsidis i polítiques d'ocupació, sumant-se a aquells col·lectius tradicionalment exclosos (Ramos Martín, 2016).

Processos de desindustrialització, l'augment de la precarietat i la temporalitat, canvis en la població activa units a la crisi del sectors més productius de l'Estat Espanyol, ha generat un context laboral marcat per la manca de llocs de treball i un augment de la precarietat.

Un cop situats en el marc teòric conceptual en el que es desenvolupen les polítiques públiques d'orientació, qüestionant el model econòmic basat en la precarietat i en la exclusió d'una part important de la població de la relació amb el treball, s'analitza quins efectes cap a la persona té la situació d'atur de llarga durada. Quan aquesta realitat perdura en el temps i es suma amb altres elements que també configuren l'exclusió social més enllà de la feina (residencial, salut, etc..) , els efectes que té cap al subjecte poden ser de desconexió amb l'entorn, tancament amb un mateix, pèrdua d'habilitats laborals i socials, manca d'autoestima, lligat a una estigmatització i responsabilització per part del entorn i fins i tot les polítiques públiques d'ocupació.

Aquest treball planteja que les accions es dissenyin que vagin més enllà de la part purament laboral o formativa on els participants s'impliquin en el seu projecte millorant l'autoestima i la imatge d'un mateix fent aflorar les capacitats i habilitats de cadascú. En definitiva, que es desenvolupi un acompanyament similar als joves en el moment que abandonen el sistema educatiu , basat en tres dimensions de la persona: a) laboral: la seva relació amb el món laboral que inclou des de conèixer la posició que s'ocupa en un context laboral injust i la reflexió i acció en relació a aquesta b) personal: visualitzar aquells pensaments, sentiments, motivacions, actituds i habilitats en relació a la feina i les ocupacions c) comunitària: la necessitat de construir i reconstruir espais de vinculació social ja sigui a partir de la feina o altres elements per evitar fenòmens d'exclusió.

Així doncs, desenvolupar línees d'acció per treballar les relacions socials i la comunitat compartida molts cops trencades per l'aïllament de les situacions d'exclusió fruit de la pèrdua de la feina. És a dir, programes i accions que facilitin la transmissió, desenvolupament i promoció cultural, així com la generació de xarxes i contextos socials, educatius i culturals i la mediació social, cultural i educativa (ASEDES, 2007). La proposta per desenvolupar aquests tipus de projectes per persones aturades prendrà de base la filosofia i pedagogia humanista pel que fa a la importància de "l'altre" com a subjecte, partint dels seus interessos i motivacions, respectant els seus ritmes i treballant el seu desenvolupament de forma pactada amb ell/a. Una aproximació que contempli la persona en la seva totalitat, de forma integral i individual, lluny de categories prefixades i que respecti

la individualitat i la diferència, tot apostant per una responsabilització de la persona de les seves decisions (Aizpuru, 2008).

Es proposa un model de programa per a la inserció sociolaboral de persones aturades de llarga durada que treballi per la capacitat de la persona en el context actual de les societats capitalistes occidentals, per apoderar-los i acompanyar-los en ocupar noves posicions respecte a la feina i la seva relació amb ella. Per poder desenvolupar aquest programa s'entén com a element més important la recuperació de la participació en les xarxes socials per augmentar la connexió entre la persona i la comunitat que es pot haver vist trencada per la situació d'inactivitat laboral de llarga durada. Una de les metodologies que permet treballar aquest element és l'aprenentatge-servei (APS):

L'aprenentatge servei és una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulats en el qual els i les participants es formen tot treballant sobre necessitats reals de l'entorn amb l'objectiu de millorar-lo (2016)

Finalment , aquest treball final de grau conté també unes conclusions que recolliran aquells elements que fan necessari repensar els programes d'orientació laboral així com quins elements nous es proposen de cara a millorar la participació dels subjectes aturats/des de llarga durada en el devenir comunitari.

2. Objectius

El Treball Final de Grau espera donar resposta als següents objectius a partir de l'estructura descrita:

Objectiu General

Analitzar els canvis en el mercat laboral de l'Estat Espanyol i els processos d'exclusió social que es deriven de la pèrdua de treball.

Objectius Específics

- Identificar aquells elements del mercat de treball que han generat situacions d'atur de llarga durada
- Identificar els processos d'exclusió social i l'estigmatització social respecte als subjectes que es queden sense feina
- Identificar nous col·lectius que es troben en risc d'exclusió social degut a la nova realitat del mercat laboral

Objectiu General

Proposar noves formes d'intervenció amb aturats/des de llarga durada on es contempli l'acompanyament al subjecte des de les dimensions laboral, personal i comunitària

Objectius Específics

- Analitzar críticament els programes d'inserció laboral actuals
- Acompanyar les persones aturades des de la perspectiva del subjecte en la seva globalitat.
- Elaborar un programa d'acció basat en la recerca de l'apoderament mitjançant l'aprenentatge servei

3. Marc teòric

En aquest apartat es realitza una revisió crítica del procés mitjançant el qual el treball ha deixat de significar l'element de vincle social en les societats capitalistes modernes i s'analitza el mercat laboral de l'Estat Espanyol, els canvis soferts, la realitat de precarietat i els processos d'exclusió i desorientació que genera als subjectes.

3.1 Canvis en el mercat laboral: pèrdua de relació entre treball i vincle social

Si analitzem els contextos socials i culturals anteriors al triomf del model neoliberal, i especialment si ens situem en el context de la industrialització del segle XIX i XX, es pot afirmar que el treball ha servit com un mecanisme de socialització i inclusió social (Orteu i Guiu, 2011). És a partir del treball que s'adquirien uns drets socials i de ciutadania i alhora es generava una identitat social i pertinença a un grup. Aquesta perspectiva ja s'inicia en l'Edat Mitjana quan el treball, era heretat de pares a fills (era un espai més de socialització i construcció d'identitat personal) i estava associat a la idea d'utilitat social. El treball doncs significava un vincle amb la comunitat, complint funcions més enllà de la tasca pròpia: significava aprendre habilitats socials pel dia a dia, significava un pas més en la transició infantesa-adultesa i significava l'adquisició d'aquells trets que definien la persona en la seva dimensió social i relacional.

Així, mitjançant les figures del mestre i l'aprenent en el taller, i també la forma d'organització de la producció en gremis, no només es donava al treball un valor de canvi de la força de treball en relació a un producte, sinó que es relacionava amb la seva utilitat social, a un procés d'aprenentatge de l'ofici i també d'hàbits vinculats a aquest. L'aprenent anava a viure amb el mestre, i es donava una continuïtat entre les esferes familiars i la laboral que donava continuïtat a processos de socialització i d'inserció del jove en la vida comunitària.

La primera ruptura amb aquest vincle social que representava la feina arriba amb la revolució industrial on el procés de treball s'organitza de forma científica i es vincula tan sols al valor de canvi, desvinculant d'aquelles esferes més enllà de la

laboral. Tot i aquest procés de desvinculació dels llaços socials, dins del capitalisme del segle XX, el treball continuava sent un mecanisme d'inscripció i inclusió social: des de models d'Estat de Benestar que intenten garantir l'ocupació, la formació i els drets socials que se'n deriven, fins al fordisme ja que la identitat col·lectiva es pot vincular a través dels sindicats i les realitats compartides de les grans fàbriques.

Així doncs, tot i que al segle XX s'inicien canvis que van en el camí d'entendre el treball cada cop més com a mercaderia inscrita en les lògiques de millora de la productivitat, el treball encara funcionava com a mecanisme d'identificació i inclusió social. A part d'aquest element de vincle social, el treball als inicis del capitalisme encara representa un símbol d'autonomia personal. És mitjançant el treball i la professió que es desenvolupen fenòmens d'identificació individual i col·lectiva: és a dir, que el treball uneix individualitat i sociabilitat, i és una eina per descobrir-se a un mateix (capacitats, habilitats, etc.), presentar-se al món i transformar la societat (Orteu i Guiu, 2011). Tot i així, com defensaran autors com Marx, el treball en aquella època ja no està pensat pel desenvolupament humà sinó que la finalitat és la producció de mercaderies i la lògiques productivistes que veurem més endavant

És a partir del segle XXI que s'inicien estratègies en relació al treball de cara a augmentar la productivitat i els beneficis del capital mitjançant l'empitjorament de les condicions dels treballadors i treballadores i en moltes ocasions la pèrdua d'aquest, ja que la producció es desplaça a llocs geogràfics on resulta més barat produir, com la capacitat de reconeixes col·lectivament (identificació) per la davallada de la capacitat d'organització dels treballadors (Boltansky, 2015). Hi ha una ruptura d'aquests espais col·lectius que servien per propiciar un "pacte social" on treballadors/es, capital i Estat negociaven, cap a un espai on la relació entre treball i capital és individualitzada i hi ha una dimissió de l'Estat com a element mediador (Sassen, 2012).

Ens trobem doncs en un context configurat pel capital, que alguns autors anomenen la societat líquida, on les institucions socials ja no són sòlides, i adopten noves formes i significacions (Baumann, 2005). L'Estat com a principal institució

social que dóna seguretat i estableix contextos on desenvolupar la nostra individualitat, constructor de la legalitat i mediador entre capital i treball, dimiteix i per tant les relacions laborals s'individualitzen. L'individu es veu sol en un context de confusió i agressió cap al seu desenvolupament.

Un exemple del que s'ha exposat fins aleshores, es troba a l'explicació de la situació d'atur que ja no s'entén com un problema del mercat laboral sinó que el problema és la persona desocupada. El que en les polítiques laborals dels Estats del Benestar s'entenia com un desajust entre oferta (treballadors/es) i demanda (ofertes de treball) en les societats líquides (Baumann, 2011), la responsabilitat passa al treballador/a que se'l culpabilitza de la situació, ja sigui per la manca de formació o d'hàbits. Aquests elements es podran veure més endavant en el treball, però aquí és important assenyalar com des de la relació capital-treball es desprestigia les trajectòries professionals de les persones qüestionant l'element abans assenyalat de la funció del treball en la construcció de la identitat individual.

Els subjectes doncs es troben perduts en un context de crisi de l'Estat de Benestar, del treball i incapaços de crear la seva identitat tant individual com col·lectiva. Les relacions s'individualitzen, allò que garantia drets i deures ha dimitit d'aquesta funció (Estat), la traçabilitat en el treball que garantia la construcció identitària s'ha trencat, i existeix una mancança de reconeixement d'habilitats adquirides en una trajectòria professional de 20 anys. La liquidat de les societats actuals significa canvis i transformacions que trenquen i debiliten els punts d'ancoratge basats en la col·lectivitat i la identificació del passat. Si un dels punts d'ancoratge en la sostenibilitat de les vides de les persones com és el treball, es trenca o es veu afectada per una precarietat extrema de les condicions, es fa necessari treballar des de l'àmbit laboral aspectes que facin fort els altres punts d'ancoratge (relacions comunitàries, família, formació, salut, etc.)

Aquests canvis i transformacions deixen a l'aire el subjecte sense suport de les institucions que abans els garantien formar part de la comunitat: "los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. Como la desregulación, la flexibilización o la liberalización de los mercados" (Bauman, 2005)

Per tant, el treball ha deixat de ser un element d'inclusió social, tant per la seva manca, com per la seva precarietat. En aquests sentit es pot afirmar que tenir una feina tampoc és garantia d'inclusió social, ja que en nombroses ocasions degut a la precarietat i condicions aquesta tampoc permet sortir de l'exclusió social (Senserrich, 2015). Aquests canvis fan que la inclusió social no es doni mitjançant el treball sinó mitjançant el consum, on les noves economies es basen en la desaparició de la classe mitja, externalització de la producció, deixar a les societats occidentals pels serveis que s'ofereixen a una classe alta d'un consum exclusiu (Boltansky, 2015) (Sassen, 2012).

En base al que s'ha exposat fins ara, quin paper es dona al subjecte i quins canvis es poden produir respecte a les polítiques i programes d'inserció? Són dos els elements que configuren ideològicament l'aproximació al subjecte desocupat que es basen en la responsabilització individual de la situació (ja sigui per les seves mancances, incapacitats, manca d'hàbits, etc..) (Orteu i Guiu, 2011):

1) D'una banda, ajudes socials basades en la lògica del workfare, on l'Estat ja no ofereix universalment uns serveis i ajudes en situació de necessitat, sinó que entenen aquesta lògica de responsabilitat del subjecte i se li exigeixen accions i contraprestacions per les ajudes

2) D'altra banda, la teoria de l'ocupabilitat on es treballa perquè el subjecte s'adapti a unes condicions d'extrema flexibilitat i precarietat del mercat laboral. Es desprestigia la història laboral del subjecte (trajectòria, formació, coneixements i habilitats, identifications, ...) exigint-li que es recicli en base a les demandes del mercat.

Així doncs, les aproximacions actuals sobre inserció laboral dominants defensen que són les capacitats i les habilitats del subjecte les que el limiten a trobar feina, més que una situació desigual i desregulada del mercat laboral.

Per concloure aquest apartat, comentar que les accions i programes d'orientació es donen en un context que exigeix als individus flexibilitat i fragmentació de les vides en tots els aspectes. S'ha d'estar sempre disposat a canviar de tàctiques i abandonar compromisos y vincles. S'han trencat els llaços solidaris i es l'esfera comercial i les relacions que es valoren en costos i beneficis

que ho impregna tot (Baumann, 2005). Si traslladem aquesta realitat al mercat laboral, trobem profunds processos de desorientació d'aquelles persones que es troben sense feina que analitzarem durant el treball.

Aquest recorregut fet per les significacions socials del treball donen resposta bàsicament a la realitat dels treballadors. Per tant, i degut a que no és un dels objectius del treball, obvia la situació de les treballadores que han construït aquest recorregut de forma diferent. La identificació individual a partir del treball, el treball com l'element que vincula socialment i ofereix drets fruit de l'agrupació de persones amb objectius comuns (sindicats), etc. s'ha produït de forma diferent en el cas de les dones. La invisibilització del treball productiu de les dones, la vinculació entre identitat individual i treball reproductiu en les dones, i la precarietat i males condicions històriques laborals de les dones, serien elements a introduir de cara a explicar els significats socials del treball femení. En l'apartat de les conclusions es proposa com una línia més alhora de repensar els programes d'orientació i inserció sociolaboral.

3.2 Reflexions sobre l'atur a l'Estat Espanyol

Aquest apartat està dedicat a un anàlisi dels canvis a l'estructura del mercat laboral a l'Estat Espanyol que ha estat un dels països de la Unió Europea on la desocupació ha tingut més efecte. El fet de referir-nos a l'Estat Espanyol és per la necessitat de donar una unitat territorial de referència que comparteix un marc legal comú. Tot i així, i també degut a aquest aspecte, en algunes ocasions es farà referència al context de la Unió Europea.

Dins del context de la Unió Europea, l'Estat Espanyol és un dels països on l'atur i la desocupació té més presència. Com assenyalen diversos estudis i opinions, aquest fet és degut a una economia basada en la construcció sustentada per la bombolla immobiliària i financera que a partir d'un moment explota, i es substituïda per una economia recent basada en sectors de creixement i decreixement poc estables (serveis) i per unes reformes laborals basades en polítiques d'austeritat i reducció de la despesa pública (Miguélez, F et alt 2015).

Aquesta destrucció de llocs de treball té els seus moments claus en els anys 2011 i 2012, i la tendència indica, a partir de les dades, que a partir del 2013 s'inicia una estabilització de la destrucció tot i que ara per ara encara no es pot assegurar que sigui una recuperació o respongui a condicions estacionals i a dinàmiques concretes. El que sembla clar és que des de l'any 2009, inici de la crisi financera, la caiguda de l'ocupació de l'Estat Espanyol ha estat una de les pitjors dels països del context de l'Unió Europea. A aquest fet cal sumar-hi el que alguns autors anomenen segona recessió pel que fa a l'ocupació dins d'aquesta crisi global degut a la incapacitat per fer front als problemes estructurals i pel fracàs de les polítiques aplicades fins al moment: polítiques basades en la retallada dels serveis públics i en una reforma laboral que abarateix i facilita l'acomiadament (Recio, A: 2013).

Seguint el fil d'aquesta segona recessió que trobem l'any 2012, un dels aspectes més importants a assenyalar, és que si bé és cert que fins a l'any 2012 la reducció de llocs de treball es donava bàsicament en el sector privat, a l'any 2012 la destrucció de treball públic arriba a un 25% (Recio, A 2013). Així doncs, un d'aquells instruments que té l'Estat com a regulador del mercat laboral, les polítiques actives d'ocupació (Orteu i Guiu:2011), també veu mancada la seva eficàcia, en un exemple més de la desaparició de les institucions socials que havien construït la modernitat

Fins a l'any 2011 els sectors que més destrucció de llocs de feina tenien eren aquells vinculats a la construcció i a la indústria, fruit de dos processos ja comentats: l'explosió de la bombolla immobiliària i la deslocalització dels processos productius per abaratir els costos laborals. En aquest procés de destrucció de sectors poc qualificats però amb trajectòries laborals molt definides (trajectòries de llarga durada en un lloc de treball que a més garantia una formació durant aquesta trajectòria), el sector públic va poder anar fent durant el 2011 la tradicional funció compensatòria (Recio, A, 2013). Ara bé, el 2012 marca un punt en que aquest sector públic comença també a destruir llocs de treball augmentant la població que es troba desocupada.

Un element interessant a assenyalar en la contextualització de la destrucció de llocs de treball i l'augment de l'atur a l'Estat Espanyol és que l'únic sector que genera ocupació és el dels autònoms i l'emprenedoria. Molts dels programes

d'orientació laboral s'han centrat, com es veurà en apartats més endavant, en l'emprenedoria a partir dels interessos i motivacions de les persones com gairebé les úniques accions possibles a desenvolupar. En aquest sentit és important preguntar-se si aquest augment de l'acció emprenedora respon a la voluntat real de les persones o a una resposta forçada per la manca d'oportunitats laborals tant del sector privat com públic. També cal preguntar-se si els discursos en favor de l'emprenedoria no responsabilitza exclusivament a l'aturat/da d'aquesta situació d'inactivitat i és una mostra més de la dimissió de les institucions socials que la modernitat líquida ha posat en qüestió (Baumann, 2005).

3.2.1 Impacte de l'atur per col·lectius

Una primera diferenciació que es podria establir és a partir del gènere, per veure si aquest té efecte pel que fa a la desocupació i per tant és un element important alhora de construir programes d'inserció laboral. Des de l'any 2007 l'Estat Espanyol té cinc anys i mig d'augment constant de l'atur (fins al 2013 com hem vist) amb una evolució similar entre homes i dones. Tot i així a partir de l'estabilització d'aquesta destrucció de llocs de treball l'any 2013 sí que hi ha una petita diferència entre homes i dones, amb una reducció major de l'atur en els homes que en les dones de manera que al 2014 els homes representen el 51,7 % dels aturats i les dones el 48,3% (Miguélez, F et al, 2015). Si bé és cert que la destrucció de llocs de treball a partir de l'any 2007 va afectar bàsicament al treball masculí ja que la destrucció dels llocs de treball es va produir en sectors masculinitzats (CCOO, 2011), al 2013 trobem que afecta per igual a homes i dones i que hi ha una petita disminució de la destrucció de llocs de treballs dels homes.

La resposta a la pregunta dels col·lectius a qui més afecta l'atur és com assenyalen autors com Miguélez (coord, 2015):

“que el paro afecta a todos los colectivos, pero sobre todo a jóvenes, a inmigrantes, a quienes tienen menos estudios, y también más a mujeres que a hombres” (2015:18)

D'aquestes dades és important identificar diferents elements que poden ajudar a entendre quins objectius hem de perseguir en les accions d'orientació laboral respecte a la realitat de diferents col·lectius i grups socials:

1) Pel que fa a l'edat els menors de 30 anys són els que es veuen més afectats per la manca de feina. Aquest fet és important per la pèrdua de les funcions de formació i socialització que tenia la feina que queden reflectits a l'apartat 3.1, i per dos altres aspectes significatius:

- a) un atur primerenc marca de forma significativa la trajectòria laboral de la persona, sent més fàcil la repetició d'episodis de desocupació i l'obtenció de menys ingressos econòmics en les ocupacions futures, i
- b) la pèrdua o manca d'habilitats i experiència laboral, que serà vist socialment i per els empresaris com una manca d'implicació en el treball i una baixa productivitat. Aquesta visió de la persona desocupada serà tractada més endavant.

Tot i que l'impacte de la desocupació en els joves és altament significativa, també ho és en el col·lectiu de persones de 55 a 64 anys, on la taxa de desocupació arriba al 20% l'any 2013 (Miguélez, F et al, 2015). És una franja de desocupació que és la més resistent al canvi i provoca un efecte de desànim cap a les persones que ho pateixen, que fan necessàries les accions que en la proposta de programa es presentaran. Algunes de les dificultats amb que es troben aquests grups fan referència a l'edat, però d'altres són fruit de la manca de reconeixement per part de la societat i els empresaris d'habilitats i trajectòries de persones que han dedicat 20 anys o més de la seva vida en una ocupació determinada. Més endavant veurem els efectes que té aquesta situació cap a les persones aturades i la incapacitat col·lectiva per generar nous espais laborals per aquesta franja d'edat. En el cas de les dones cal afegir les càrregues familiars. Tots aquests elements fan que aquest grup sigui catalogat com a elevat risc de pobresa i exclusió

2) Un altre element que es posa en joc per analitzar l'atur a l'Estat Espanyol és que les persones estrangeres pateixen molt més l'atur que els nascuts a l'Estat Espanyol. Aquesta dada deconstrueix molts discursos populars que s'han anat

desenvolupant des de l'inici de la crisi, i com assenyala el Diagnòstic socio-econòmic sobre les polítiques de treball en Espanya (2015):

“Cabe decir que en los años 2013 y 2014 el número de nacidos en el extranjero en paro se ha reducido en unos 223 mil; pero esta reducción no se debe a un aumento del empleo, pues el empleo de nacidos en el extranjero se ha reducido en ambos años en 92 mil, sino a la disminución de esta población (medio millón menos de mayores de 15 años entre 2011 y 2014) por reemigración o retorno” (2015:22)

3) La formació també és un element central alhora d'entendre les dinàmiques d'afectació de l'atur sobre les persones. Si ens fixem en les taxes d'atur per sexe i nivells d'estudis, podem veure que la tendència, tant per homes com per dones, és la de patir més atur com més baix és el nivell formatiu de la persona. És destacable el fet que les dones amb estudis superiors pateixin menys l'atur que els homes amb el mateix nivell formatiu, malgrat que la diferència no sigui molt accentuada. S'ha invertit la tendència, doncs fins ara, havien estat les dones qui, malgrat haver assolit un nivell d'estudis alt, patien més l'atur que els homes. Aquest no és l'objecte d'estudi d'aquest treball, però és cert que tot i aquest impacte menor de l'atur en dones amb un nivell d'estudis alt, això no es veu reflectit en els salaris. Ara bé, pel que interessa al TFG, tant homes com dones presenten les taxes d'atur més elevades en els casos de no tenir estudis o tenir un nivell d'estudis primaris. En aquest cas, els homes tenen una taxa d'atur del 29% i les dones del 23,8% (CCOO, 2011).

4) Per acabar cal assenyalar l'impacte de l'atur de llarga durada (més d'un any sense treballar i buscant feina activament), que serà central per el desenvolupament de les idees exposades en el treball que fan referència a la necessitat de treballar dimensions de la persona més enllà de la laboral en situacions d'inactivitat llarga. Tot i que la visibilització en els serveis d'orientació i inserció laboral és d'homes majors de 50 anys amb inactivitat llarga, la realitat segons un estudi realitzat per CCOO sobre el mercat laboral del 2010:

“El temps d'estada en situació d'atur és un indicador que permet conèixer la capacitat del mercat de treball de crear ocupació i de reinserir a les

persones que es troben sense feina.(...) al darrer trimestre de 2010, la major part dels homes que es troben sense feina són els que porten entre 1 i 2 anys a les llistes de l'atur, concretament un 31,7% del total d'homes .En canvi, la major proporció de dones aturades són les que porten menys de 6 mesos a l'atur, concretament un 29,2%.Malgrat això, si ens fixem en l'atur de llarga durada, comprovem com les dones presenten major dificultat per trobar una feina, ja que és superior el percentatge de dones aturades (27,4%) de llarga durada que el d'homes en la mateixa situació (22,3%)” (CCOO, 2011, pp 18)“

Aquest atur de llarga durada ha tingut un increment des de l'inici de la crisi que ha provocat una realitat on a finals de l'any 2014 el 63% dels aturats són de llarga duració, i fins a un 45% de molt llarga duració, definit com a més de 2 anys buscant. Aquests resultats mostren les enormes dificultats de reincorporació al mercat laboral per part d'una part molt important de la població en situació d'atur. Un atur de llarga duració que afecta en un 41% a la persona principal de la unitat familiar, un 42% té 45 anys i més, i un 60% respon a un nivell d'estudis bàsics (Miguélez, F et alt, 2015)

3.2.2 Futur del mercat laboral a l'Estat Espanyol

Per acabar aquest apartat cal revisar cap a quina estructura productiva s'està tendint a l'Estat Espanyol. En apartats anteriors del treball s'ha mostrat com l'atur va afectar principalment al sector privat que feia referència als treballs manuals qualificats (indústria) degut a la crisi financera i als processos de reduir costos laborals mitjançant el moviment de la producció cap a zones on els salaris són més baixos. S'ha mostrat també, després d'aquesta destrucció de llocs de treball en el sector privat va venir una època de destrucció de llocs de treball del sector públic. Existeixen evidències empíriques que demostren que les estructures d'ocupació dels països desenvolupats s'estan transformant cap a un sistema de polarització (CES, 2015):

“(...) un modelo presidido por un mayor peso del empleo más cualificado (profesionales y técnicos) y también, en un proceso aparentemente

paradójico, de mayor peso de categorías de empleo con un grado bajo o medio de requerimientos de cualificación, asociadas a actividades de servicios.” (2015:24)

S’ha reduït doncs el pes de les ocupacions intermitges, enteses com a administratives i manuals qualificats, entre el que trobem per exemple la indústria, la construcció i alguns serveis de transports. En aquest context de polarització pel que fa a la creació de llocs de treball si ha de sumar unes condicions de precarietat cada cop més accentuades: temporalitat, inseguretat econòmica i mala qualitat (Recio, A, 2013). Aquell increment de l’ocupació que es dona a partir del 2014 es dóna doncs en aquest context de precarietat que facilita la pèrdua de funció d’estructuració personal i social de la feina, associat bàsicament a sectors de baixa o mitja qualificació (CES, 2105).

Així doncs aquest és el context laboral de l’Estat Espanyol i no sembla que hagi de canviar en els pròxims temps. Són dades estructurals que no responen a raons naturals, sinó que són dinàmiques econòmiques fruit de decisions i polítiques fetes en la lògica d’augmentar els rendiments del capital i la reducció dels drets vinculats al treball. Una dinàmica que com veurem en els següents punts té efectes en la estructura social pel que fa a les lògiques d’exclusió, i a la vida de les persones que pateixen aquestes situacions.

3.3 Atur i exclusió social

És evident que aquests canvis en el context laboral que s’han explicat té com a conseqüència un augment de les persones que es veuen abocades a situacions d’exclusió. Podem definir l’exclusió social com el conjunt de processos que a partir dels quals grups i individus no poden participar de manera plena en la societat en què viuen i, per tant, gaudir d’una sèrie de drets tipus polític, laboral, econòmic o social (Ortoll Espinell, 2005). Un fenomen que s’ha d’analitzar des de les característiques de les societats, els col·lectius i individus susceptibles de situacions d’exclusió i els contextos en que es poden donar.

Si analitzem aquesta definició d’exclusió social veiem que va més enllà de la precarietat econòmica i de la dimensió laboral, ja que posa en joc elements com

l'accés a la vivenda, l'educació i serveis que limiten la participació en ple dret de la societat. Per aquests motius, des d'aquest TFG es proposa una intervenció des de la dimensió laboral que contempli a la persona en la seva globalitat, i que vinculi els significats respecte allò laboral amb altres significats susceptibles de generar espais d'exclusió.

Si s'analitza des de la perspectiva laboral, la precarietat existent en l'estructura laboral de l'Estat Espanyol ha fet augmentar la població que es troba en situacions d'exclusió social o a punt d'entrar-hi. La destrucció de llocs de treball que tenien una regulació pel que fa a drets de treballadors, una estabilitat en el temps i una generació de trajectòries laborals (que ajuda a construir les identitats individuals i col·lectives) ha estat substituïda per una ocupació precària definida per (Miguélez, F; 2015) com:

- “1. Empleo principal a tiempo parcial, siempre que no se desee un empleo a jornada completa
2. Empleo temporal con contrato inferior a seis meses o de duración no definida
3. Empleo con horas extras no pagadas, una vez excluidos directivos, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y miembros de las fuerzas armadas.” (2015:62)

A això cal sumar-hi que els sectors que estan generant ocupació són aquells que vinculen elements d'exclusió social més enllà d'allò laboral (formació, situació legal al país, etc..) amb precarietat dels llocs laborals. La precarietat doncs es suma amb elements com el fet d'haver nascut fora de l'Estat Espanyol, que arriba al 42% mentre que per ciutadans de la UE és del 30% l'any 2014, i també a la baixa formació que arriba al 53% molt vinculat a la feina dels serveis com hostaleria, serveis personals, comerç, etc. (Miguélez, F et alt 2015) .

Les societats capitalistes occidentals sempre han generat bosses d'exclusió social amb moments i contextos històrics diferents que han desenvolupat respostes diferents a aquest fenomen. L'Estat Espanyol, en el context de la Unió Europea, és un dels estats que menys ha desenvolupat polítiques públiques i

econòmiques encaminades a ajustar les desigualtats del mercat. Aquest no és l'espai per aprofundir en les raons, però es pot concloure que ja abans de l'arribada de la crisi, la societat espanyola estava fortament marcada per la desigualtat, en la que amplis sectors de la població es veien afectats per dinàmiques d'exclusió en diferents dimensions (FOESSA, 2014).

És cert doncs que els processos de desigualtat econòmica, social i política i l'exclusió que se'n deriven ja es donaven a la societat espanyola abans de la crisi. Però també és cert que després de 10 anys de crisi econòmica les persones que no pateixen cap problema d'exclusió social s'ha convertit en una minoria. La fractura social entre aquells que es considera socialment com a "integrats" i els que es considera socialment en situacions d'exclusió s'ha ampliat en els darrers anys. Una polarització social que té al mig una classe mitjana que diversos estudis econòmics i dades decreix a marxar forçades i part d'aquesta classe transita cap a situacions d'exclusió (FOESSA, 2014).

L'espai d'exclusió s'amplia, i va més enllà del factor econòmic que no il·lustra en la seva totalitat les condicions de vida de les persones. Una fractura social que lluny de desaparèixer hi ha la sensació que a llarg plaç augmentarà de forma progressiva. Les dades dels estudis més recents ens mostren com els desplaçament cap a bosses d'exclusió per part d'un gran número de ciutadans i ciutadanes és un flux continu (Laparra, M; 2010).

És una realitat complexa, ja que altres moments de creixement econòmic han demostrat que no serveixen per subvertir de forma efectiva dinàmiques d'exclusió anteriors. Per tant, períodes de creixement no redueixen les xifres de pobresa i exclusió de la mateixa manera que avancen en moments de crisi. Grans sectors de la població poden quedar al marge de forma llarga en el temps, i la única solució no pot estar basada en un creixement dels llocs de treball que com hem vist està caracteritzat per baixa ocupació, altes taxes de precarietat i flexibilitat i salaris més baixos.

Aquestes situacions d'exclusió que han estat agreujades per la crisi també tenen rostres, segons diversos informes (Caritas: 2010), que són: 1) feminització

de la pobresa, especialment per a les noies joves 2) contextos familiars “complexes” (entesos en aquest estudi com aquells que no responen als patrons normalitzats) com els monoparentals 3) els grups ètnics i la immigració són col·lectius més afectats per aquestes dinàmiques, tot i que al patir situacions d'exclusió ja anteriorment no ha estat tant significatiu 4) l'element d'edat també indica una major presència de situacions d'exclusió a majors de 65 anys o majors que viuen sols, ja que quan viuen en contextos familiars sembla que aquest element és una estratègia de suport en moments de dificultats i 5) la territorialitat pel que fa als barris o ciutats on es viu és un element central en les dinàmiques d'exclusió.

Estem doncs en un context d'alta vulnerabilitat, on famílies i persones s'han vist abocades a situacions d'exclusió que abans no havien viscut i que perdurarà en el temps. L'exclusió no depèn del fet de tenir o no treball, ja que fins i tot tenint-lo els processos de reducció de salaris i augment del cost de la vida, sumat a altres formes d'exclusió, limita l'element de vincle social que suposava el treball. Una gran part de sectors que es consideraven “integrats” s'han vist immersos en processos d'atur amb un impacte enorme que han anat acompanyats d'altres dificultats econòmiques (per exemple incapacitat per pagar la vivenda) i empitjorament de les condicions de vida (Caritas, 2010).

Aquesta transició cap a situacions d'exclusió genera efectes negatius en aspectes com les relacions socials, augmentant situacions d'aïllament social i ruptura de les xarxes socials que venien funcionant abans. És necessari treballar des dels serveis d'orientació en una lògica d'aquesta complexitat i interacció de les diferents dimensions de la persona, generant noves significacions en relació al treball (crisi d'element de vincle social) i noves relacions amb les altres dimensions de les persones per construir contextos socials i personals que permetin un nivell de vida més òptim.

3.4 La mirada cap a la persona desocupada

És inqüestionable com s'ha assenyalat, que aquests contextos generen situacions personals i grupals que viuen l'exclusió. Un element de l'exclusió social,

a part de les condicions estructurals que la generen, són les posicions socials que s'atorga als grups i persones que viuen en situació d'exclusió social, i la identificació que aquests grups fan d'un mateix. Aquí hem de parlar doncs de la mirada que des de la societat es genera cap a aquells que considerem exclosos, i si anem més al detall quina mirada com a educadors generem cap a l'altre. És important doncs plantejar-se la pregunta; com acostar-nos a una pràctica educativa que miri i acompanyi des de la singularitat de les vides? (Caramés, M; 2008).

Per parlar de la mirada és necessari parlar de l'alteritat, que si la vinculem amb les persones aturades, és la imatge que té la societat d'aquell qui no treballa. Si entenem que la mirada a la diferència es construeix socialment en base al que s'entén com a normal, les persones aturades apareixen en aquesta mirada com una "alteritat". Una alteritat construïda pel que Goffman anomena estigma, una característica (no tenir feina) que fa diferent a la persona de la majoria i a partir d'aquí es classifica i se n'espera quelcom. Deixem doncs de considerar la persona com a persona i el que el defineix és la característica que té diferent (Planella, J, 2014).). Així doncs, un fet objectiu com pot no tenir feina, es converteix en una imatge social que marcarà les relacions que aquesta persona té amb l'entorn i la societat (Allué, M, 2012). L'estigma es podria definir com una relació entre l'atribut real (aturat) que té la persona i l'estereotip social que se li atorga.

La mirada que exercim delimita doncs el lloc que atorguem a la persona. L'estigma és i funciona com una categoria estanca, identitats que no permet canvis ni fluctuacions, i que genera tranquil·litat a la societat per aproximar-se a l'altre. És important regular l'altre i poder preveure les estructures del seu comportament. Es tracta doncs d'un mecanisme d'aproximament a una altre que ens provoca intranquil·litat perquè s'allunya de la "norma" mitjançant un procés de deshistorització, descontextualitzant el fenomen i les biografies individuals (Correa-Urquiza, M. 2012). En el cas de la persona aturada, es tracta de desvincular la situació objectiva dels processos socials i econòmics i de responsabilitzar individualment al subjecte: socialment es tracta d'una aposta ideològica i personalment serveix per tranquil·litzar-se ja que si un fa les coses "bé" no ha de quedar-se a l'atur.

La mirada social sobre la persona aturada ha marcat les diferents polítiques d'ocupació que s'han desenvolupat, i també l'aproximació social a aquesta realitat (desocupació) Abans del segle XIX la persona sense activitat es relacionava amb la pobresa, però és a partir del segle XIX amb la industrialització i la vinculació de la feina amb una protecció social que s'entén al desocupat com una situació fruit d'un desajust entre la oferta i la demanda en el mercat laboral. Actualment, la visió al segle XXI, es genera una imatge de l'aturat/da com a culpable de la seva situació per la seva mancança d'adaptar-se a un entorn laboral variable degut al seu dèficit de competències.

Anteriorment institucions com l'escola o la família construïen el subjecte treballador que tenia una trajectòria; ara existeix una incertesa que provoca que l'exclusió del mercat de treball no és tenir feina o no sinó la incapacitat per adaptar-se a un context laboral en canvi permanent (Orteu, 2016)

Així doncs, la mirada cap a les persones inactives passa del pobre, susceptible de rebre caritat, al desocupat/da a partir del segle XIX. És a partir d'aquest context que es comencen a generar polítiques laborals que tenen un doble objectiu: limitar el malestar social existents mitjançant drets socials i recuperar l'harmonia trencada entre oferta i demanda de treball. Tot i així, continua existint una pobresa estructural que farà que es comencin a desenvolupar la idees vinculades a la voluntarietat o no de mantenir-se desocupat/da.

Aquest qüestionament social, des del poder i per tant en la construcció de la imatge col·lectiva respecte a l'aturat, farà que diversos col·lectius estigmatitzats s'entengui que estan a l'atur o desocupats/des de forma voluntària. Es comença a separar doncs entre els "bons i mals" aturats/des. Aquest aspecte no es baladí, ja que en moltes de les visions d'orientació laboral que es tractaran més endavant, estaran marcades per aquesta idea per exemple en el rebuig d'ofertes formatives o laborals. Comença a haver-hi una doble funció dels serveis a l'aturat/da: ordenar el mercat i controlar i categoritzar actituds respecte al fet d'estar aturat/da (Orteu, 2016)

El model econòmic postfordista tindrà com a conseqüències la dissolució de les antigues categories col·lectives i la diversificació de trajectòries que ajudava

a construir la identitat. La interacció de diferents moments i espais de socialització fa difuminar les fronteres d'aquests espais (oci, treball i formació). Ens trobem doncs en un moment que fa que la inestabilitat d'obtenir o no un salari fa que la persona visqui en un permanent estat d'excepció. Un estat d'excepció que a part d'estar vinculat al salaris (individualització, menys convenis), també afecta a tots els aspectes o dimensions del subjecte com exemplifica Senserrich (2015) explicant una entrevista amb una persona des de la posició de treballador social:

“(...)Ser pobre, me contó, es no poder hacer nada, nada en absoluto; es no poder ir a comer a fuera, no poder llevar los niños al cine, no poder comprarles juguetes o llevarlos a la ciudad. Es no poder apuntarlos a actividades extraescolares, porque no podía salir temprano de uno de sus dos trabajos para ir a recogerlos. Des de que recordaba, la palabra que más había repetido a sus hijos era “no” (...)” (2015)

Aquest fragment explica la realitat de moltes persones que viuen situacions d'exclusió fins i tot tenint una feina. Per tant, el fenomen de l'exclusió ve caracteritzat no tant pel fet de tenir feina o no, com pel fet de tenir accés a uns béns de consum que han substituït els drets com a element d'inclusió social. Això doncs, l'exclusió es materialitza en situacions de pèrdua de l'habitatge habitual, de no poder pagar els subministraments (pobresa energètica) o la no capacitat de garantir-se aliments.

La imatge i la mirada cap a la persona aturada des les polítiques d'orientació i ocupació actual està basada en la idea de les competències: més enllà d'allò tècnic que es necessita per fer un treball es posa en valor altres elements per adaptar-se en el context canviant. Aquesta teoria o visió serà criticada i pot ser criticada perquè justifica l'exclusió de certes persones del mercat laboral degut a la seva limitació pel que fa a comportaments, culpabilitzant la persona i desvalorant el treball (producte de la força de treball) en pro d'altres elements més ambigus (Orteu, X, 2016). Es conceptualitza doncs el tema de l'ocupabilitat que valora els dèficits de la persona respecte al que li hauria de permetre una inserció laboral.

Aquesta imatge social de la persona aturada que la culpabilitza de la situació també es vehicula des de les ajudes socials. Cada cop més el model

anglosaxó del “workfare” que contempla l’ajut no com un dret sinó com un favor o com un pacte amb obligacions per part de la persona. La idea que sobrevola en aquestes disposicions és que existeix una cultura de la pobresa formada per unes persones que es troben a gust en aquestes situacions. Imatge que estigmatitza a la persona aturada i que com explica Senserrich (2015) respecte una persona que va atendre en entrevista:

“ (...) Su cansancio era el de estar muerta de miedo todo el día, de forma constante, sin pausa, harta de que todo el mundo la vea como una fracasada y rota por dentro por la sospecha de que quizás tuvieran razón (...) ” (2015)

Aquests discursos respecte a la realitat té un impacte a les persones desocupades (més endavant es tractarà a l’apartat de la dimensió personal) de culpabilització. No tan sols són discursos externs, sinó que impacte en l’elaboració que fan les persones desocupades de la seva situació entenent-la com a fracàs personal i incapacitats. Com s’ha apuntat, una bossa del que era classe mitja transita cap a situacions d’exclusió, acompanyat d’un sentiment de vergonya i d’ocultació de la realitat. Per tant, les vivències es fan cada cop més íntimament, fracturant possibles xarxes de suport, i individualitzant el problema.

En aquest apartat s’ha fet un recorregut per la imatge social de la persona desocupada que ha anat variant des de l’assistència a la pobresa, passant per l’adquisició de drets, fins a la responsabilització individual de la situació. I aquí és on ens trobem, una mirada ideològica de la persona aturada que el responsabilitza. Visió deshistòrica de la persona desocupada, que estanca i estigmatitza a la persona en una posició i definició basada en el dèficit de la persona, i desvinculant la situació d’elements que hem vist que influeixen:

- 1) Pressió del capital per augmentar el seu benefici: reduccions de salari que fa que tenir feina no permeti sortir de situacions de pobresa
- 2) Temporalitat i adaptabilitat: ruptura de les trajectòries laborals individuals que significaven un element central en la construcció de la identitat de la persona
- 3) Dimensions i exclusió: l’exclusió del mercat laboral va lligada a altres dimensions de la persona que també actuen com a element d’exclusió, com

pot la imatge d'un mateix (autoestima i culpabilització) o la ruptura dels vincles socials entesos com a xarxes d'autonomia i recolzament en moments complicats.

Així doncs, responsabilitzar a l'aturat de la situació per la manca de capacitat d'adaptació en una realitat laboral canviant, obvia aquests elements comentats, i desorienta a la persona sobre quines trajectòries prendre. Ens hem d'encaminar doncs cap a mirades i accions cap a les persones aturades dotant-los de poder i possibilitats per a la decisió i participació (*apoderament*). Donar veu, donar protagonisme en base a la informació, i generar autonomia (Martínez, O. i Forés, A, 2012)

4. El subjecte d'acció

Aquest apartat es centra en explorar de quina manera aproximar-se al subjecte d'acció des d'una proposta educativa en l'àmbit de l'orientació laboral. Així, es presentarà la pedagogia humanista com a l'aproximació que contempla al subjecte des de la seva globalitat de dimensions, es caracteritzaran aquestes i es concretaran en un procés d'orientació laboral.

4.1 Pedagogia humanista

La pedagogia humanista ens ofereix molts elements que poden guiar l'encontre amb el subjecte en una acció educativa. Aquesta aproximació no és exclusiva de l'orientació laboral, però en aquest apartat es pinzellen alguns elements d'aquesta pedagogia que faciliten com veurem en l'últim punt un procés d'orientació laboral respectuós i subjectivitzant per la persona.

L'element principal que la pedagogia humanista posa en el procés de relació educativa és reconèixer l'alteritat, reconèixer el "rostro" de l'altre (Levinás, E, 1991). En aquest sentit aquesta relació va molt més enllà del llenguatge i es basa en l'impacte que generem en l'altre i que l'altre genera en nosaltres. Som subjectes perquè podem entendre l'altre i relacionar-nos-hi des d'una forma responsable: una responsabilitat que mai s'espera recíproca i que es basa en la idea de la cura de l'altre.

En tota relació educativa aquest element és essencial ja que sinó s'estableix una relació jeràrquica, on un entès amb coneixements marca els passos a seguir d'aquell que es troba en la situació concreta. Reconèixer l'altre significa respecte a les decisions de l'altre i en un acompanyament dels processos personals. En els processos d'orientació com veurem més endavant aquest element es converteix en essencial per arribar als objectius.

Qualsevol acció educativa també ha de tenir com a objectiu el foment de l'autonomia personal, i en els processos d'orientació laboral és també un element central que capacita als subjectes donant-los més capacitat de generar impacte social. S'entén que el màxim grau d'autonomia és actuar com a subjecte, aquell que

decideix accions, pensaments i estratègies per si sol en un context determinat. Per tant les relacions interpersonals i les relacions educatives han de buscar subjectivitzar l'altre en el seu encontre. La veritable substància del subjecte no és una manera de ser persona en genèric sinó un subjecte amb noms i cognoms. Es tracta doncs de reconèixer i acceptar l'altre en la seva totalitat, més enllà de les valoracions que es fan (Planella, J2016).

Així doncs, hem de tenir en compte que en la pràctica dels educadors socials, ens relacionem amb subjectes amb noms i cognoms i s'ha de tenir una posició responsable envers l'altre. En una relació comunicativa és més important que es dirigeix a algú i no tant el que es diu (Levinás, 1977) És molt important entendre que aquesta relació no pot estar basades en adjectius sinó en la persona. Com a educadors socials molts cops ens apropem a l'altre en base a etiquetes i adjectius que limiten la tasca educativa futura i que prefiguren trajectòries de les persones (limitació de l'autonomia). Aquesta perspectiva apareix en el codi deontològic dels educadors socials, que alerta del perill i del treball necessari per evitar-ho. (ASEDES, 2007)

Aquest aproximament educatiu cap al subjecte que hem presentat és la base de la pedagogia humanista que posa l'èmfasi a entendre l'ésser humà de forma integral, com un conjunt en permanent canvi i desenvolupament (Aizpuru, 2008). Com s'ha anat veient i es veurà més endavant, aquesta mirada integral cap al subjecte és essencial en el procés d'orientació laboral. Un procés que, per les situacions explicades en el marc teòric, ha d'anar a educar més enllà de la cerca de feina, i ha d'esdevenir un acompanyament del procés que contempli: a) la singularitat de la persona 2) fomentar l'autonomia i 3) tenir en compte els punts de vista de l'altre.

4.2 Les dimensions del subjecte

Des de la perspectiva de l'orientació i inserció sociolaboral és important establir i visualitzar la relació entre aquells elements individuals i els que fan referència a allò social. Evitar una mirada que com expressa Zelmanovich:

“(…) construeix la il·lusió que els subjectes – astres en el teatre dels “cels socials” – compten amb un lloc que val per si mateix, més enllà de les seves circumstàncies socials, i a la inversa, que aquestes són naturals, independents de la producció d’aquells (...)” (2016, pp 133)

S’ha de tenir en compte doncs dos elements alhora d’afrontar un procés educatiu d’acompanyament a la inserció laboral: el de cada subjecte i la relació que estableix amb ell mateix i la seva autoimatge, i la relació de significats que aquest subjecte desenvolupa amb la seva cultura i societat (en aquest cas unes condicions laborals concretes)

De cara a treballar cada situació particular de forma integral tal com planteja la pedagogia humanista cal tenir en compte les dimensions individuals i les col·lectives en relació a allò laboral. És per això que s’estableixen tres dimensions per treballar la inserció laboral: la laboral, la sociocultural i la subjectiva. Aquestes tres dimensions estan lligades de tal forma que si una es veu afectada les altres dos també se’n ressenten. Un lligam que es concret en cada cultura i en cada subjecte en particular (Zelmanovich, 2016).

Per dimensió subjectiva s’entenen aquells elements que són la constitució psíquica de la persona i les operacions que el subjecte fa individualment per apropiar-se de la realitat. En la inserció laboral es refereix a l’autoimatge d’un mateix en relació en l’àmbit laboral, els sentiments i expectatives en relació a allò laboral, i a la construcció subjectiva de la realitat laboral.

Per dimensió sociocultural ens referim a l’element central que la cultura juga com a generador de significacions. La funció social de la cultura de donar resposta a les necessitats, de teixir lligadures simbòliques i donar resposta mitjançant el llaç social al desemparament originari del subjecte. Així doncs, els processos educatius d’inserció han d’enfortir aquests llaços simbòlics per generar autonomia i resiliència en un context de desemparament social que hem vist amb anterioritat.

La dimensió laboral apareix com s’ha vist com a un element central que s’ha trencat tant per articular la dimensió subjectiva com la sociocultural. Fa referència

a les condicions en que cada context genera el treball i com es relaciona el subjecte amb aquesta realitat.

En el context sociolaboral caracteritzat en els punts anteriors la dimensió laboral s'ha vist trencada com a element de llaç social afectant a les altres dues dimensions : sentiments d'angoixa, hostilitat, culpabilització que mostren que el subjecte es veu danyat; i la desorientació pel que fa allò social en un espai buit de significacions. D'aquí la necessitat de treballar des de l'acompanyament educatiu en la inserció laboral amb accions que desenvolupin aquestes tres dimensions de forma integral per enfortir al subjecte.

4.3 Subjecte i procés d'orientació sociolaboral.

Quan establim la relació entre el subjecte i el procés d'orientació laboral és essencial parlar de les condicions per accedir a un lloc de treball. Aquestes s'entenen, des de des de certs tipus de formes de duu a la pràctica la orientació laboral com una conjugació del que anomenem condicions per l'ocupació i condicions per ocupar-se.

Les primeres són aquelles condicions necessàries per poder accedir a un lloc de treball i van des de els requisits formals que es demanen, les capacitats per a dur a terme les tasques que reclamen la feina, fins a l'experiència de les persones i el seu currículum. En aquest sentit també s'han de tenir en compte, de cara a diferenciar-se d'altres posicionaments d'orientació que basen tota la responsabilitat en les persones en el procés d'inserció laboral, tot el conjunt d'elements que hi ha en el procés de projecte de vida : des d'elements econòmics, polítics, culturals, socials i personals (Antolín, Rosa, 2011) Per condicions per l'ocupació s'han d'entendre també el context socioeconòmic i cultural en el qual la persona s'ha d'inserir laboralment.

Les condicions per ocupar-se fan referència a la dimensió subjectiva, aquella que fa referència al subjecte, els seus interessos, desitjos, ideals, etc..Es tracta doncs del lloc que ocupa el subjecte en el entorn social, com l'interpreta ell i quines actituds des d'aquesta posició desenvolupa en relació a la feina. És important que en referir-nos a les condicions per ocupar-se que no tan sols es faci

referència a aquells elements de la dimensió subjectiva que suposa una dificultat per a la inserció laboral sinó que també es parli de potencialitats.

Un d'aquests elements, com ja hem anat assenyalant, fa referència a la pèrdua de la funció d'intermediari amb l'entorn de la feina. Un exemple seria el del col·lectiu de joves ja que el no tenir feina o projecte formatiu per accedir-hi suposa també dificultats per emancipar-se i situar-se com a adult. Així doncs, cada cop són més joves fora del circuit que s'entén "normalitzat", generant cada cop una fractura social més gran. En el cas de les persones adultes aquest procés queda reflectit quan hem exposat la imatge social de la persona aturada.

Així doncs, aquesta relació entre subjecte i procés d'orientació laboral consisteix en trobar un punt intermig, les condicions per l'ocupació marcades per un context socioeconòmic i cultural que genera un lloc per el subjecte determinat i unes identifications d'aquest respecte a ell mateix, l'entorn i la feina,

És des de l'acompanyament educatiu en orientació sociolaboral que s'ha de ser capaç d'oferir un lloc d'oportunitats diferents a les que socialment i individualment es preveuen i es viuen. Es tracta doncs de lo subjectiu obrir-se a la trama social posant en relació la dimensió subjectiva amb la social, posant el subjecte en la disposició d'elegir

Tot seguit es presenten els passos ha seguir en un procés d'orientació laboral que servirà de guia per a la proposta d'acció que més endavant es presentarà (Antolín, Rosa, 2011):

- 1) Anomenar la demanda: en aquest primer moment hi ha una presentació del servei i es coneix el subjecte: com es presenta el subjecte i que s'ofereix des del servei. Aquest procés necessita un temps

- 2) Desenvolupament de la construcció de la demanda: en aquest moment s'expressen les motivacions, interessos prioritats i condicions econòmiques del subjecte. S'intenta anar fent una revisió tant d'allò conscient com allò que a vegades no és conscient mitjançant interrogacions. Es tracta doncs de reconèixer el subjecte i les seves significacions i identifications, trencant moltes vegades visions

mútues que es tenen tan des del servei com del subjecte. És molt important aquesta tasca alhora de generar el vincle i veure aquells elements singulars que permeten

3) Aprendre continguts, els objectes d'elecció: A partir d'aquí es tracta de desenvolupar nous espais d'oportunitats, nous significats en base a les condicions per ocupar-se i les condicions per l'ocupació. Es tracta doncs de construir nous coneixements que permetin al subjecte establir nous vincles. En aquesta part del procés és essencial la figura de l'educador ja que els nous espais no apareixen sinó que s'han de provocar.

4) Tancament com a continuïtat: no es tracta d'un procés acabat sinó continu, però s'ha de valorar si s'ha generat un nou espai de referència que li ha permès enfrontar-se a la realitat, amb el resultat a vegades de ruptures traumàtiques (expulsió de la Sara del curs de monitors) però també generant oportunitats reals d'inscripcions. (Orteu i Guiu, 2016)

5. Metodologia

En aquest apartat s'exposa de forma esquemàtica aquells elements metodològics sobre el qual es desenvoluparà la proposta d'acció educativa d'orientació i inserció laboral que en el següent punt serà desenvolupat. De cara a les condicions en que es donen actualment els processos d'orientació i inserció laboral treballats en el punt anterior hi ha dos elements metodològics centrals per desenvolupar les accions: l'acompanyament individual i educatiu i la necessitat de elaborar ponts i contacte entre el subjecte desocupat i l'entorn on viu. L'acompanyament educatiu té per objectiu, mitjançant els processos d'orientació laboral, posar en contacte els elements culturals i socials amb el subjecte per construir trajectòries personals (ASEDES, 2007).

5.1 Transició Atur Treball

Treballar la inserció i orientació laboral amb persones aturades de llarga durada requereix anar més enllà dels elements tècnics de cerca de feina i formació, i superar les visions clàssiques de l'orientació respecte a les competències del subjecte. Les persones adultes es troben en una situació de desorientació que es podria assimilar amb molts elements i necessitats a aquells joves que han abandonat el procés formatiu. La inserció laboral es troba en moltes ocasions mediatitzat per una baixa formació i qüestionament de les capacitats i habilitats pel treball.

Com s'ha anat desgranant, la feina és un element important d'estructuració i evitació de les situacions de risc d'exclusió. En aquest sentit, es necessari canviar la perspectiva en les polítiques de cara a la inserció laboral de joves que abandonen el sistema educatiu i aturats de llarga durada més enllà d'allò tècnic i curricular, tenint en compte aspectes socioeducatius: treballar els sentiments en el procés d'inserció, hàbits, situació familiar, necessitat d'establir xarxes comunitàries, etc. (Navarro Perez, J i Martínez Muñoz, E, 2008)

Així doncs, aquest procés d'acompanyament socioeducatiu en la inserció i orientació laboral ha de contemplar que la situació de risc no s'entén pel fet de no

tenir feina sinó en quines circumstàncies es dona aquesta absència de feina. Per tant, el que és important és el temps sense feina i en quin context es situa i quins elements poden sustentar aquesta situació (suports, vinculació amb la comunitat, coneixement dels recursos, etc.).

Aquesta situació de risc de la persona aturada fa necessari també una intervenció des d'una perspectiva comunitària que contempli els diferents agents del territori que treballen amb el subjecte des d'una perspectiva personal, familiar i comunitària. En situacions de risc d'exclusió social, doncs, s'ha de treballar des d'una perspectiva comunitària que tingui en compte els agents que treballen amb el jove o la persona desocupada. Tot i que no és l'objecte d'aquest treball sí que cal assenyalar que aquest treball en xarxa vagi més enllà d'una mera coordinació d'informació, sinó que s'elabori des d'una construcció comuna del cas des de les diferents dimensions-agents que intervenen amb el subjecte (Ubieto Pardo, JR, 2012)

L'acompanyament educatiu ha de contemplar un espai per treballar habilitats i conductes en relació als llocs de treball: és a dir, posar en relació la identificació social de les persones aturades amb la realitat i les demandes de l'entorn.

Aquesta és la tasca que des de l'educador social ha de desenvolupar en l'orientació laboral: un acompanyament socioeducatiu en el procés formatiu i d'inserció laboral, entenen la situació de desorientació de les persones aturades respecte un mercat laboral i unes condicions per l'ocupació que els estigmatitza, i treballant des del vincle i respectant els temps del subjecte..Es tracta doncs de partir de les identifications que generen els subjectes amb sí mateix i l'entorn, i posar-los en relació apel·lant a la responsabilitat d'aquests i facilitant eleccions i generant nous espais i significacions. (Antolín, Rosa 2011)

Aquest procés de transició entre el no tenir feina i la inserció laboral i formativa presenta uns elements més o menys comuns que justifiquen aquest canvi de perspectiva:

- 1) Baixa formació: el fracàs formatiu entra en xoc amb la qualificació que es demana en moltes ofertes laborals. Això requereix un acompanyament del procés de motivació per tornar a estudiar després de molt de temps
- 2) Baixa autoestima i desmoralització: és important tenir en comptes aspectes emocionals en la recerca de feina: assumir fracassos i situar-los en el seu punt just valorant allò que pot transformar el subjecte fer jo i allò que no depèn directament d'ell
- 3) Trencar l'aïllament. En moltes ocasions les situacions d'atur prolongat es viuen des de la culpabilització d'un mateix. El fet de realitzar accions grupals, on es comparteixen experiències i sentiments dona força a les persones per a futurs projectes
- 4) Partir dels interessos i les motivacions de les persones: tractar a la persona com a subjectes, nom i cognom, rebre-la, escoltar-la. Es tracta de que la persona guiï el seu propi procés
- 5) Necessitat de tornar-se a connectar comunitàriament als recursos de l'entorn. La implicació amb l'entorn i la seva transformació consoliden el procés de subjectivització i autonomia.

Aquests elements exposats són els que justifiquen la necessitat d'un tutor que acompanyi tot aquest procés socioeducatiu que intervé de forma integral amb el subjecte i busca augmentar les connexions amb l'entorn i la comunitat.

5.2 Aprenentatge Servei

L'aprenentatge servei és una metodologia educativa cada cop més utilitzada i que es podria definir com:

“L'aprenentatge servei és una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulat, en el qual els participants es formen a implicar-se en necessitats reals de l'entorn amb la finalitat de millorar-lo.” (Valls, N; 2016)

Tot i la pluralitat d'experiències d'APS, amb accents i sensibilitats diferents, hi ha un cert grau d'unanimitat en definir-lo com una activitat complexa que integra el servei a la comunitat amb l'aprenentatge de continguts, competències, habilitats o valors. En l'APS es fonen intencionalitat pedagògica i implicació en la comunitat. És una proposta innovadora que parteix d'elements tan coneguts com el servei voluntari a la comunitat i l'adquisició d'aprenentatges (Aprenentatge Servei, 2016)

Per treballar l'acompanyament educatiu que hem dibuixat en l'apartat anterior, l'APS ens permet dos elements que impacten en la realitat dels subjectes:

- 1) La formació en coneixements, nous o antics, que permetin generar al subjecte nous llocs i significacions respecte la dimensió laboral-formativa
- 2) La participació en la comunitat i la transformació de l'entorn per trencar els processos d'aïllament que molt sovint provoquen les situacions d'atur de llarga durada i el foment de l'autonomia personal.

Així doncs, l'APS permet resoldre la fragmentació entre l'experiència pràctica molts cops focalitzada en cursos de formació i en la capacitat tècnica, amb la implicació en la comunitat i la transformació de l'entorn. En el procés de subjectivització de la persona aturada, es fomenten activitats per transformar la realitat sota la idea que “aprendre,serveix” i “servir, ensenya” (Aprenentatge Servei, 2016).

Quan parlem d'aquesta metodologia és important assenyalar que no estem parlant de voluntariat. És difícil, i en certa manera injust, plantejar a persones que manifesten la necessitat de trobar feina una implicació voluntària amb la comunitat. L'APS però ens planteja un element essencial: la implicació en la comunitat i la seva transformació es dona en un context d'aprenentatge de noves capacitats o de finançar les ja adquirides amb l'impacte corresponent sobre l'autoestima del subjecte.

Així doncs, l'aprenentatge servei és un projecte educatiu amb utilitat social. La relació circular que s'estableix entre l'aprenentatge i el servei genera una nova realitat que intensifica els efectes de cada un per separat. L'aprenentatge millora el servei a la comunitat, perquè aquest guanya en qualitat, i el servei dóna sentit a

l'aprenentatge, perquè allò que s'aprèn es pot transferir a la realitat en forma d'acció.

És una metodologia educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulat en què els participants es formen tot treballant sobre necessitats reals de l'entorn amb l'objectiu de millorar-lo (Puig Rovira, M i Campo Cano, L, 201

6. Proposta Programa d'Acció

En base a tot el que s'ha exposat es desenvolupa una proposta d'acció acompanyament educatiu per a la inserció i orientació laboral. Aquesta proposta s'ha pensat i s'està aplicant al servei d'orientació laboral de l'Ajuntament de Barberà del Vallès. Per entendre el context en el que es desenvolupa és important entendre que s'enfoca cap a elements vinculats a la jardineria i la horticultura, sent l'hort que aquesta entitat té la eina per treballar els elements abans assenyalats: acompanyament socioeducatiu i aprenentatge servei (dinamització comunitària).

6.1 Context i antecedents

Projecte que suposa una continuació del ja iniciat amb els nois/es del PFI de Jardineria, Curs d'anglès d'atenció al públic i el programa MARMI (Mesures Actives d'Inserció per persones perceptores RMI) . Destinat a persones aturades de llarga durada es planteja que en el procés de recerca de feina certs col·lectius es troben mancats d'habilitats per dur-la a terme així com és necessari millorar la seva qualitat de vida augmentant l'autoestima i la imatge d'un mateix.

Es veu la necessitat de dissenyar accions, on els participants s'impliquin en el seu disseny i execució, que permetin a la persona guanyar en seguretat i confiança per afrontar la cerca de feina. Alhora és molt important per poder prendre decisions amb llibertat una vinculació amb l'entorn, tant pel que fa a coneixement dels recursos com per la implicació en aquest, que permeti escollir des de l'autonomia i responsabilitat personal. Tot seguit deixo un enllaç amb les activitats i accions que il·lustren els antecedents:

Barberà Promoció participa amb la Cambra de Comerç de Sabadell en 2 projectes europeus per empoderar a les persones en la cerca de feina
<http://www.bdv.cat/esbarbera/noticies/detall.php?apartat=¬icia=23068>

Aquest programa va dirigit a aquelles persones que es troben en més dificultats alhora de cercar feina. És un programa d'accions que s'ofereix a totes les persones que venen a cercar feina a Fundació Barberà Promoció, però la tasca del tutor també és saber identificar les necessitats de cada persona. Les activitats proposades doncs, es poden fer totes depenent del pacte amb el tutor i els interessos de la persona, o es poden realitzar algunes només. Són doncs, accions que es desenvolupen i s'ofereixen més enllà dels tallers més clàssics de cerca de feina i orientats a totes les persones que arriben a la Fundació Barberà Promoció amb algunes dificultats més enllà del fet de no tenir feina, i en moltes ocasions són persones derivades des dels Serveis Socials Bàsics.

Els objectius que s'intenten desenvolupar amb la proposta d'acció són:

Objectius generals

- Apoderar les persones aturades de llarga durada en el procés de cerca de feina i orientació professional
- Augmentar l'autoestima de les persones aturades de llarga durada mitjançant el reconeixement de les seves potencialitats
- Actuar com a subjecte sobre les pròpies vides

Objectius específics

- Reconeixer els interessos i motivacions dels subjectes
- Conèixer la realitat del mercat laboral per ocupacions: capacitats, formació i condicions laborals
- Participar d'accions amb impacte a la comunitat
- Desenvolupar habilitats socials mitjançant accions grupals
- Augmentar el coneixement de l'entorn
- Desenvolupar itineraris d'inserció sociolaboral de forma individualitzada
- Visitar empreses per tenir contacte personalitzat

Si aquests són els objectius, pel que fa a la metodologia es parteix de la idea que qualsevol acció que es realitzi ha de partir dels interessos i de les motivacions

de les persones, ja que és el que ens portarà a un possible èxit. Pel procés d'orientació laboral és necessari també reconèixer les actituds i aptituds en relació a la feina per poder realitzar un bon itinerari formatiu si és necessari (Antolín Das Neves, 2016). Es tracta doncs de treballar amb les persones que formen part del projecte el reciclatge de les ocupacions que han realitzat tota la seva vida laboral, que en moltes ocasions són les que tenen un impacte més alt de desocupació. Necessitat de treballar des dels seus interessos per redefinir el seu itinerari formatiu i laboral.

La proposta d'acció està guiada pel llenguatge vinculat a la jardineria i la horticultura ja que l'hort de la Fundació Barberà Promoció serà una de les eines per poder treballar els objectius abans plantejats. Així, el procés que contempla 4 fases, responen a noms de processos que viuen les plantes i que es pot fer el símil amb el procés plantejat als subjectes: a) La llavor: representa l'establiment del vincle amb el tutor i el primer contacte amb el grup i les idees proposades b) aprenc a plantar: fa referència a aquells elements que es posen en joc en relació el subjecte i les seves dimensions amb la feina i la formació c) creixo: moment del programa en que els subjectes comencen a intervenir a nivell comunitari d) la collita: es tracta d'avaluar el procés i que la implicació comunitària prengui cos en projectes amb impacte social.

Els elements principals a desenvolupar en la proposta d'acció són els que es basen en:

- Agafar forces i seguretat en un mateix per a la recerca de feina i la formació.

S'entén que certs perfils d'aturats/des de llarga durada necessiten un procés que els hi doni seguretat, ànims i forces alhora de traçar i desenvolupar el seu itinerari ocupacional. S'ha de concebre la persona com a subjecte actiu de la seva vida i des de la seva vessant completa. És cert que l'ocupabilitat és un aspecte important per donar estructuració a les nostres vides, però en els processos de ruptura com és l'atur de llarga durada, és necessari un acompanyament socio-educatiu que vagi més enllà de la orientació laboral i formativa.

- Potenciar les habilitats personals i socials

Un dels aspectes més comuns que presenten les persones que fa llargues temporades que estan a l'atur és el pensament de "no servir per res" i no valorar-se a un mateix. Les accions d'aquest programa van encaminades a fer reeixir les habilitats i potencialitats que cada persona té. Alhora, el procés de cerca de feina en contextos de dificultats socials i econòmiques necessita d'un acompanyament dels sentiments, emocions i actituds que desperta a la persona, així com també definir conjuntament amb la persona aquells aspectes personals i socials que necessiten repensar-se per fer efectiu el procés

- Activar-se de manera pràctica per millorar la recerca de feina.

Una altre fet que pot aparèixer en situacions d'atur de llarga durada comuns és l'apatia. S'entén que l'activació mitjançant accions grupals beneficiarà el futur procés de cerca de feina. Es tracta de construir comunitat, de no viure la situació com una experiència aïllada que reverteix sobre la persona i les relacions socials, sinó de generar espais grupals que permetin compartir experiències, pensar en maneres de transformar les pròpies vides, i augmentar el benestar de les persones mitjançant el contacte amb altres i la creació de xarxes socials que suposen un suport en moments com els que estan vivint.

- Responsabilitzar-se del seu procés

Un aspecte important a treballar es trencar amb la idea de l'orientació com a recepció passiva de les persones. S'ha de treballar i fomentar la presa de decisions de les persones partint dels seus interessos i motivacions. També es treballaran dinàmiques perquè les persones identifiquin quines coses depenen d'ells en relació a la situació que es troben (atur llarga durada). Mitjançant el pacte que es realitzarà i s'anirà revisant entre el tutor i la persona, es treballa l'autonomia i la responsabilitat, adquirint compromisos segons les seves necessitats i possibilitats. S'ha de treballar des de la perspectiva que les persones que participin en el projecte tinguin la vivència de subjectes singulars, coneguts i apreciats.

- Vincular-se amb l'entorn mitjançant l'acció comunitària

Les accions han d'anar encaminades a vincular les persones amb l'entorn, llaços que en situacions d'atur de llarga durada molts cops queden trencats. Per tant, es

desenvoluparan accions de coneixement de l'entorn, i accions destinades a tenir un desenvolupament i impacte comunitari. Això ens permetrà desenvolupar la seva autonomia. En aquest sentit es treballarà des de l'aprenentatge servei i amb la intenció que les persones desenvolupin accions que transformin les seves pròpies vides: mitjançant formes d'autoocupació d'economia social i/o cooperatives, i que tinguin un impacte social a la comunitat.

A tall de clarificació es presenten quadres on es veuen les diferents fases del

Programa:

FASE 1: **LA LLAVOR**

Objectius:

- Construir relacions socials i comunitat compartida
- Treballar habilitats i comportaments per la inserció
- Comprendre desafiaments en la recerca de feina
- Identificar interessos i motivacions
- Identificar habilitats i dificultats
- Treballar l'autonomia i la responsabilitat mitjançant el pacte amb el tutor

Accions:

- Tutories individuals
- Accions grupals

Mitjançant les accions de la fase "La Llavor" es pensarà en aquelles persones que necessiten en el procés de recerca de feina, una millora de les habilitats socials així com de la imatge d'un mateix i l'autoestima



FASE 2: **APRENC A PLANTAR**

Objectius:

- Identificar els interessos i les motivacions personals
- Identificar els interessos i motivacions comuns i compartits
- Treballar en equip
- Fomentar les relacions grupals i la interacció
- Formar-se en coneixements laborals i socials
- Fer aflorar les habilitats de les persones

Accions:

- Tutories individuals
- Tastet d'Oficis

A partir dels interessos i motivacions de les persones, de la tasca dels dinamitzadors-voluntaris i des de la perspectiva de l'aprenentatge-servei (implicació social de les nostres accions) desenvolupar quatre tallers i dinàmiques de treball de les habilitats socials i personals.

FASE 3: **CREIXO**

Objectius:

- Treballar en equip
- Fomentar les relacions grupals i la interacció
- Formar-se en coneixements laborals i socials
- Fer aflorar les habilitats de les persones
- Pensar les seves accions als tallers amb visió d'impacte social
- Col·laborar amb serveis locals (SSB, Salut, escoles) i entitats locals per a l'implicació social del projecte

Accions:

- Tutories individuals
- Aprenentatge Servei



FASE 4: **TINC LA COLLITA**

Objectius:

- Desenvolupar projectes que tinguin un impacte social
- Vincular els coneixements adquirits amb la comunitat
- Desenvolupar projectes que tinguin una capacitat transformadora per a les persones
- Fomentar l'economia cooperativa
- Fomentar l'autoocupació
- Fomentar plans de col·laboració i coordinació entre els diferents agents locals

Aquestes accions que es desenvolupen en el projecte han de tenir un impacte tant social (aprenentatge-servei) com un impacte transformador per la realitat de les persones. Així doncs, aquesta fase tradueix tot el treballat en les anteriors perquè tinguin resultats socials i personals

Accions: destinades a l'autoocupació, a l'impacte social a la comunitat i a la transformació i millora de la vida de les persones

6.2 Accions a desenvolupar

A) Tutories individuals

A partir del treball entre el Tutor i la persona s'estableix un vincle que facilita l'acompanyament i potèncii l'activació per la recerca de feina. Alhora, permet atendre a la persona des de la perspectiva de subjecte singular. Mitjançant el pacte, es treballa la responsabilitat i autonomia en el procés d'acompanyament

B) Tutories grupals

Accions en grup que ens permeten reflexionar i treballar diferents aspectes que es posen en relació amb l'itinerari laboral i formatiu. Accions que van des qüestions tècniques com el CV o entrevistes mitjançant roll playing, fins a dinàmiques de grups de presa de decisions per treballar les habilitats socials. També s'inclouen tallers sobre pobresa energètica i com llegir la factura de la llum així com una acció grupal per identificar els recursos socials i comunitaris de Barberà del Vallès

C) Tastet d'Oficis

El tastet d'oficis per persones aturades de llarga durada pretén vincular:

- Les passions del subjecte : descobrir els interessos i les motivacions per formar-se o cercar oportunitats laborals.
- Context Laboral:Apropar el context laboral de l'entorn més pròxim: context de precarietat, índex d'ocupació per sectors, noves formes d'ocupació (economia social, cooperatives,..)

Els objectius del tastet d'oficis per persones adultes aturades són:

➤ Objectius generals:

- Fer conèixer a aturats/des de llarga durada perfils ocupacionals de diferents sectors
- Reflexionar sobre els interessos i motivacions de les persones a partir de la visualització de perfils ocupacionals.
- Conèixer la realitat del context laboral actual al territori immediat per sectors professionals.

➤ Objectius específics:

- Realitzar tallers on es visualitzi els perfils ocupacionals i les tasques de cada professió
- Visitar empreses que expliquin quines professions es desenvolupen a l'empresa competències es demanen i quin context laboral tenen. Coordinació amb Cambra de Comerç Sabadell
- Fer emergir mitjançant un qüestionari d'orientació les capacitats, interessos i motivacions que té cada persona
- Reflexionar grupalment sobre els interessos i les motivacions personals i posar-los en relació a les ocupacions: descobrir les passions a partir de l'acció
- Contrastar els resultats personals amb les dades i la realitat del mercat laboral de la comarca

El tastet d'oficis consta de 3 fases:

- 1) Realitzar els tallers de tastet d'oficis de diferents professions per donar a conèixer les ocupacions de cada sector, la realitat laboral d'aquest en termes de condicions laboral i formació.
- 2) Realitzar un taller d'orientació laboral mitjançant un test i posant en comparació amb les contractacions i realitat laboral de la comarca.
- 3) Visites a empreses a nivell de grup per conèixer els perfils

D) Accions aprenentatge servei

Horticultura: Construcció d'un un hort, treballant amb l'Ajuntament la seva localització, on cultivar des d'una perspectiva de producte de proximitat i producte ecològic. Aquest taller permet fer aflorar els coneixements de molts aturats de llarga durada que han tingut contacte amb el camp i altres que poden realitzar altres funcions a l'hort (manteniment, construcció de l'hort, etc.). L'hort també serveix per als cursos PFI de joves .

Impacte projecte hort:

- 1) Sanejar espais degradats on es durà a terme l'hort
- 2) Possibilitat de realitzar un menjador social de cuina equilibrada portat per les persones que han format part del projecte
- 3) tallers de cuina saludables a escoles i centres cívics
- 4) Possibilitat de portar producte a menjadors escolars

Manteniment: Utilitzant el taller de mecànica de la Fundació, generar un espai compartit on portar coses per arreglar, ja sigui electrònic, com de fusta o altres, i que cada persona desenvolupi les seves habilitats. Dinamitzat per un voluntari, en un principi seria tancat per les persones del projecte i després s'obriria a la ciutat de forma gratuïta.

7.Conclusions

Aquest treball final de grau ha intentat donar resposta mitjançant l'experiència de la pràctica professional en dispositius d'orientació laboral a noves formes de treballar la inserció sociolaboral d'aturats/des de llarga durada i especialment aquells amb especials dificultats.

De cara a construir una proposta d'acció que introdueixi elements nous i superi la individualització que responsabilitza a la persona aturada de la seva situació, s'ha realitzat una aproximació teòrica als significats del treball de forma històrica i com aquest ha anat perdent la seva funció de vincle social.

S'ha realitzat un recorregut de les significacions del treball fins arribar a la conclusió que en les societats actuals del capitalisme occidental el treball ha perdut el seu paper com a element d'inserció social i com a mitjà per adquirir drets socials i de ciutadania.

3 idees són les centrals alhora d'analitzar la situació actual en relació al mercat laboral i les seves significacions, i els canvis produïts, que s'han de tenir en consideració alhora de desenvolupar programes d'orientació laboral:

- Els canvis en el mercat laboral a l'Estat Espanyol basats en un augment de les taxes d'atur i la precarietat han trencat la funció socialitzadora del treball.
- Que aquesta situació en el mercat laboral sembla que serà perdurable en el temps i genera bosses d'exclusió. És més, el fet de tenir feina no garantitza superar situacions d'exclusió.
- La mirada des de l'acció educativa cap a la persona aturada està caracteritzada per una excessiva responsabilització de la persona sense intermediar entre ella i el context.

En el marc teòric d'aquest TFG es desenvolupa la conseqüència cap a les persones aturades en termes de velles i noves formes d'exclusió, així com l'impacte que té sobre les persones aturades, aquesta situació estructural del mercat laboral i els discursos legitimadors d'aquest. Es tracta d'una situació definida en la societat

líquida per Bauman, on les institucions socials han perdut les funcions que tenia de socialització i estructuració d'identitats i significats, on el subjecte es veu perdut, sense punts d'ancoratge en una realitat canviant

El marc teòric finalitza desenvolupant la idea que les persones aturades es veuen desorientades i les institucions que sustentaven les situacions i feien de mediadores entre subjecte i el mercat han desaparegut. Un repàs per la imatge social actual de les persones aturades visualitza que són sotmesos a discursos que els responsabilitza en excés sense tenir en compte l'entorn i els seus condicionants. Per tant, els fenòmens d'exclusió s'amplien, i els vincles socials es trenquen, afectant al subjecte en la seva globalitat. És necessari una aproximació a la persona aturada que superi aquestes categories estanques que preveuen trajectòries estanques i immutables.

En aquest TFG s'ha analitzat quin tipus d'aproximació es realitzen cap al subjecte amb el que treballem en els programes d'orientació i inserció sociolaboral. És important que els programes d'inserció laboral dimensionin el subjecte des d'altres espais que no sigui el laboral: apoderant pel que fa al coneixement del context social i laboral per poder realitzar accions de transformació. L'aproximació presentada al TFG passa per entendre el subjecte en totes les seves dimensions i respectant la seva voluntat i els seus ritmes tot realitzant un acompanyament emocional, treballant les habilitats socials i la generació de comunitat compartida i enxarxar el subjecte amb l'entorn social i cultural.

El TFG presenta doncs uns elements de cara a aproximar-se al subjecte a qui acompanyem que es basen en:

- La pedagogia humanista com a forma d'aproximament i relació amb l'altre: reconèixer la seva alteritat des del respecte a l'autonomia i la seva presa de decisions.
- Acceptar l'altre de forma incondicional i des de la seva subjectivitat.
- Entendre al subjecte des de la globalitat de les seves dimensions.
- Necessitat de treballar la orientació laboral modificant altres elements que hi estan lligats: dimensió subjectiva i sociocultural.

- Establir un camí o full de ruta en el procés que marqui els moments, objectius i que contempli el respecte als ritmes i decisions del subjecte.

Als darrers apartats del TFG es proposa un model de programa d'acció basat metodològicament en l'aprenentatge servei i l'acompanyament educatiu abans senyalat. Es presentarà un disseny inicial de programa d'intervenció per persones aturades de llarga durada amb accions basades en la lògica de l'acció comunitària : l'aplicació social i comunitària dels aprenentatges que rep la persona i permet millorar l'autoestima alhora que la transformació col·lectiva.

Els elements metodològics del programa d'acció es basen en els següents punts:

- L'acompanyament educatiu a les persones aturades de llarga durada en el processos d'inserció laboral
- La funció educativa de generar nous llocs i significacions amb la feina per part del subjecte
- La combinació d'aprenentatge i implicació en la comunitat com a mètode de treball

Aquests són els elements que es proposen, però no vol dir que siguin aquelles que els subjectes accepten i es prenen com a seves. És per això que l'agent educatiu ha d'oferir aquestes accions com a intencionalitat per a generar nous llocs, però sempre acompanyat de processos d'orientació i cerca de feina més clàssics i acceptant els ritmes i voluntats del subjecte.

Així doncs, s'ha presentat una proposta d'acció concreta en base a uns elements teòrics i metodològics i a la experiència laboral. És fruit de les reflexions de diferents professionals que treballem a la Fundació Barberà Promoció en el servei d'orientació, i de la necessitat de superar metodologies clàssiques que en moltes ocasions no tenien resultat i molt poc recorregut.

Un element positiu que cal destacar d'aquest TFG és que d'aquesta proposta és la seva aplicabilitat, ja que s'ha iniciat i s'està invertint esforços en tirar-ho endavant. La majoria d'accions que es proposen en el TFG ja s'han dut a terme, des del tastet

d'oficis fins a les tutories grupals, tot creant una figura professional anomenada Tutor Transició Atur Treball que té com a encàrrec desenvolupar allò que s'ha esbossat en el treball. L'aplicabilitat doncs és una realitat, i la inauguració de l'hort que serà utilitzat tant per programes per joves de jardineria com per un grup d'aturats/des de llarga durada una realitat.

Tota aquesta aplicabilitat ha de ser avaluable, i els elements per fer-ho són:

- Llistat d'assistència a les accions i activitats ja que el finançament depèn de diferents institucions i organismes i s'ha de justificar. De moment, les persones que estan participant en aquestes accions d'una o altra manera són 50 persones.
- Percepció de les persones participants, mitjançant recollida d'opinions de forma qualitativa i quantitativa. Aquest element encara no s'ha posat en pràctica.
- Percepció dels diferents agents del territori (SSB, encarregats de Plans d'Ocupació, altres serveis municipals, etc.) que estan valorant en totes les reunions de coordinació de forma positiva aquests tipus d'accions i acompanyament individualitzat.

Per finalitzar les conclusions del TFG cal analitzar línees de treball futures respecte a l'anàlisi i l'aplicació del programa. El TFG té una important mancança respecte al biaix de gènere pel que fa a la realitat del mercat laboral i les conseqüències cap al subjecte i les seves realitats quotidianes. La diferència de càrregues familiars, les diferents dificultats per trobar feina entre homes i dones, la diferent significació social entre un home aturat i una dona aturada, etc., són elements a tenir en compte en futurs anàlisis i disseny d'accions.

8.Bibliografia

- Aizpuru, M. (2008). *La persona como eje fundamental del paradigma humanista*. Guanajuato:Universidad de Guanajuato. Vol. 18.
- Antolín, R. (2011). *Capítol IV. Orientació vocacional*. Editorial FUOC S.L. Barcelona.
- Aprenentatge Servei (n.d) A *APS*. Recuperat el 22 de Març, 2016, de <http://www.aprenentatgeservei.org/index.php?cm=02>
- ASEDES (2007) *Documents professionalitzadors* . Barcelona: Associació estatal de educació social.
- Allué, Marta (2012). *Inválidos, feos i freaks*. Barcelona: Revista de Antropología Social
- Antolín Das Neves, Rosa (2016) Capítol IV : Orientació Vocacional . A Das Neves, R.A; Marhuenda Fluixà, F; Navas Saurin, A; Orteu i Guiu, X; Ramos Martín, F i Zelmanovich, P (2016) a *Formació i Inserció Laboral*. Barcelona: Editorial FUOC
- Baumann, Z (2005) *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- CCOO (2011) *Mapa de l'atur a Catalunya 2010*. Barcelona: CCOO
- Consejo Economico y Social España (2015) . *Informe competencias profesionales i empleabilidad*. Madrid: CESE
- Correa-Urquiza, M. (2012) Capítol III : La vida deshabitada.Salut mental i patiment social. A Correa-Urquiza, M; Martínez Hernández, A; Pié Balaguer, A (2012) a *Acció socioeducativa i salut mental*. Barcelona:FUOC
- Fundacion FOESSA (2014) *Precariedad y cohesion social* Madrid: FOESSA
- Gorz, A (1998) *Miserias del presente, riqueza de lo posible* Buenos Aires: Paidós

- Laparra, M (2010) *El primer impacto de la crisi en la cohesion social en España*. Madrid: Caritas-Foessa
- Lévinas, E. (1991). *Ética e infinito*. A. Machado libros. Madrid.
- Lévinas, E. (1977). *Toatlidad e infinito. Ensayo sobre la exterioridad*. Ediciones Sígueme. Salamanca. (pp. 87-127)
- Martínez, O. i Forés, A. (2012): Conceptes clau per a entendre els usos i recursostecnològics en l'àmbit social (Capítol 1), a Martínez, O. i Forés, A. (2012) *Acció social 2.0. Per crear, compartir i reinventar. Dossiers did@c-TIC's*. Barcelona: FUOC
- Miguélez, F; Alós, R; Carrasquer, P; Lope, A; Molina, O; Pastor, A; Recio, A; Rodríguez Soler, J; Verd, Joan Miquel; Godino, A.(2015) *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España* Barcelona: Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUITInstitut d'Estudis del Treball Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
- Ortoll Espinet, E (2005) Modul 1 Conceptes clau en alfabetització i exclusió digital a Ortoll Espinet, E *Alfabetització i exclusió digital* Barcelona : FUOC
- Orteu, Xavier (2016) Capítol I : Orientació, formació i inserció laboral des d'una perspectiva educativa . A Das Neves, R.A; Marhuenda Fluixà, F; Navas Saurin, A; Orteu i Guiu, X; Ramos Martín, F i Zelmanovich, P (2016) a *Formació i Inserció Laboral*. Barcelona: Editorial FUOC
- Planella Ribera, J i Martínez Rivera, O (2014) *Acció educativa i diversitat funcional*. Barcelona: FUOC
- Puig Rovira, M i Campo Cano, L (2012) *Com impulsar l'APS en l'àmbit local?* Barcelona: Aprenentatge Servei
- Ramos Martín (2016) Capítol II : Política d'Ocupació. Benestar, rendes i ocupació. A Das Neves, R.A; Marhuenda Fluixà, F; Navas Saurin, A; Orteu i Guiu, X; Ramos Martín, F i Zelmanovich, P (2016). *Formació i Inserció Laboral*. Barcelona: Editorial FUOC

- Recio, A (2013) *2012:La segunda recesión* Barcelona.Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) – Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament d'Economia Aplicada Universitat Autònoma de Barcelona
- Riquesa i crítica (enregistrament audio) (2015) *Entrevista Luc Boltansky* Barcelona: Catalunya Radio. Recuperat a <http://www.ccma.cat/catradio/alacarta/loracle/luc-boltanski-riquesa-i-critica/audio/886322/>
- Senserrich, R (2015) *Ser pobre es una mierda*. Recuperat de <http://www.jotdown.es/2015/03/ser-pobre-es-una-mierda/>
- Ubieto Pardo, José Ramón (2012) *Treball en xarxa i interdisciplinari (I). L'atenció de casos en el treball en xarxa a J.Solé (coord.) Pràcticum I. introducció a la pràctica professional*. Barcelona: FUOC
- Valls, Nuria (2016) *Guia d'aprenentatge servei i entitats socials* Barcelona: Aprenentatge Servei
- Zabalbeascoa, Anatxu (2012) *Se ha roto el ciclo, porque el salario del trabajador ya no permite mantener el consumo*. Recuperat a 29 de Gener http://elpais.com/diario/2012/01/29/eps/1327822015_850215.html
- Zelmanovich, Perla (2016) Capítol III: El subjecte en la seva dimensió laboral a *Formació i Inserció Laboral*. A Das Neves, R.A; Marhuenda Fluixà, F; Navas Saurin, A; Orteu i Guiu, X; Ramos Martín, F i Zelmanovich, P a *Formació i Inserció Laboral*. Barcelona: Editorial FUOC