

Les competències bàsiques d'ocupabilitat: visió de present i de futur

Una experiència a Mollet del Vallès

Laura Arnau Sabatés*

Josefina Sala Roca**

Aida Urrea Monclús***

Resum

Actualment molts joves tenen dificultats per accedir i mantenir una feina degut en bona part a la situació de crisi econòmica. Les competències d'ocupabilitat han emergit com una prioritat en l'agenda política i es valoren com una estratègia per facilitar l'accés del joves a una feina i augmentar les possibilitats de tenir una inserció laboral activa, independentment de l'àmbit o sector professional. A l'article es presenta una definició de les competències d'ocupabilitat i quines competències hi ha a partir del model IARS: autoorganització, construcció del projecte professional, presa de decisions i resolució de problemes, treball en equip, comunicació, perseverança, flexibilitat, responsabilitat i coresponsabilitat. Al mateix temps, s'explica com es desenvolupen i com intervenir educativament per millorar-les. Finalment, es presenta l'experiència d'aplicació d'algunes estratègies de millora de l'ocupabilitat a diferents centres educatius de Mollet durant l'any 2015 i s'exposen algunes conclusions i recomanacions.

Paraules clau

Ocupabilitat, competències, intervenció educativa, inserció laboral, Mollet del Vallès.

1. Els joves i l'ocupació: atur i estabilitat laboral

Una de les grans preocupacions als països occidentals és la taxa d'atur. El treball s'ha convertit en un bé escàs i no tothom hi té accés (OLEA, 2001). A més, després de l'última crisi, les desigualtats continuen creixent i molts treballadors veuen que, tot i tenir una feina, continuen vivint en la pobresa (DREGER, LÓPEZ-BAZO, RAMOS, ROYUELA, i SURIÑAC, 2015).

Actualment les altes taxes d'atur juvenil impregnen de desànim els joves, que no veuen el futur amb l'optimisme propi d'aquesta època del desenvolupament. A Espanya, al 2017, la taxa d'atur de la població general se situava al 17,2 %. Una taxa molt alta, només superada per Grècia (21,1 %), respecte al conjunt de la Unió Europea (9,1 %). I si aquestes xifres són altament preo-

*Professora del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la UAB, laura.arnau@uab.cat

**Professora del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la UAB, fin.sala@uab.cat

***Professora del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la UAB, aida.urrea@uab.cat

cupants, les de l'atur juvenil continuen sent encara més desoladores: 38,6 % (EUROSTAT, 2018¹), novament només superades per Grècia (43,6 %), quan al conjunt de la Eurozona és de 18,8 %.

En aquest context, el concepte d'ocupabilitat va emergir com a element central en les polítiques de treball de la Unió Europea (CRISP i POWELL, 2016) per referir-se a les qualitats i competències necessàries per ajustar-se a les demandes d'oferta laboral i progressar en el mercat de treball (BRIDGESTOCK, 2009; LO PRESTI i PLUVIANO, 2016). BREEN (2005) apuntava que els sistemes educatius que es focalitzaven en l'entrenament i desenvolupament de les competències necessàries per al treball s'hi associaven taxes d'atur juvenil més baixes.

310

2. Què són les competències d'ocupabilitat i com ajuden a la inserció sociolaboral i a mantenir la feina?

L'ocupabilitat s'ha convertit en un element central en les polítiques laborals de la UE. Majoritàriament les estratègies s'orienten a promoure que els joves i les persones a l'atur assoleixin qualificacions professionals, amb competències específiques en funció del lloc de treball.

No obstant, disposar d'una qualificació professional no assegura l'accés i el manteniment en el lloc de treball (NICKSON, WARHUST, COMMANDER, HURRELL i CULLEN, 2012). Hi ha habilitats transversals que són necessàries per accedir al lloc de treball, independentment de la qualificació professional específica vinculada al lloc de treball. Per exemple, la responsabilitat és una competència imprescindible tant per feines manuals i rutinàries com per

llocs directius; al seu torn, la comunicació i les habilitats socials bàsiques són imprescindibles en qualsevol feina que calgui treballar en equip.

Moltes persones amb altes qualificacions formatives perden la feina no perquè no tinguin els coneixements i habilitats específiques que requereix el lloc de feina, com podrien ser les pròpies d'un lloc de feina al món de l'arquitectura, els negocis, el comerç, etc., sinó perquè els manca sentit de la responsabilitat, no es coordinen adequadament amb els companys, no saben comunicar-se correctament, prendre decisions i resoldre els problemes que sorgeixen en el dia, entre d'altres.

En aquesta línia, KEARNS (2001) defineix les competències d'ocupabilitat com aquelles competències bàsiques necessàries per obtenir i mantenir una feina, independentment del tipus i sector d'ocupació. Aquestes competències són transversals i transferibles a diferents situacions o contextos personals i professionals o a altres rols que la persona pugui desenvolupar al llarg de la vida.

3. Quines són les competències d'ocupabilitat?

En la mateixa línia de KEARNS (2001), ARNAU-SABATÉS, MARZO, JARIOT i SALA-ROCA (2014) proposen un model de competències que inclou vuit competències bàsiques d'ocupabilitat necessàries per adquirir i mantenir un lloc de treball independentment del tipus de feina. Aquest model ha estat validat per experts i posteriorment s'ha validat en una mostra de 255 treballadors amb diverses ocupacions en diferents sectors professionals, i se n'ha corroborat la transversalitat.

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments_in_unemployment_at_a_European_and_Member_State_level

Les vuit competències d'aquest model i els seus respectius elements de competència són:

Definició de la competència	Descripció dels elements de competència
AUTOORGANITZACIÓ Planificar, gestionar i desenvolupar una tasca/treball tenint en compte els objectius i cada detall	<i>Planificar objectius</i> <i>Gestionar el propi temps i altres recursos per dur a terme tasques més eficients</i> <i>Dur a terme una estratègia proactiva per desenvolupar les tasques amb eficàcia</i> <i>Ser metòdic</i>
CONSTRUCCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL Identificar i analitzar les necessitats de formació i d'experiència per obtenir un treball, mantenir-lo i promocionar en el mercat de treball de manera proactiva	<i>Definir i prioritzar els objectius professionals</i> <i>Conèixer la professió i els canvis que es donaran en el lloc de treball, els requeriments laborals, la formació professional, etc.</i> <i>Avaluar les necessitats i capacitats formatives pròpies</i> <i>Confiar en les pròpies capacitats per aprendre</i> <i>Emprendre accions formatives al llarg de la vida</i> <i>Prendre la iniciativa (quan sigui necessari)</i>
PRESA DE DECISIONS I RESOLUCIÓ DE PROBLEMES Ser capaç de prendre decisions, identificar problemes i resoldre'ls de manera efectiva i constructiva, considerant diferents opcions i llur viabilitat	<i>Identificar problemes rellevants</i> <i>Conèixer els objectius que es volen assolir a l'hora de resoldre els problemes, controlant les emocions.</i> <i>Buscar, analitzar i organitzar la informació</i> <i>Identificar un ventall d'opcions i analitzar avantatges i inconvenients de cadascuna</i> <i>Escollir i dur a terme la millor opció, avaluant-ne les conseqüències</i> <i>Expressar decisions que afecten a altres persones</i>
TREBALL EN EQUIP Tenir una bona relació amb els altres per assolir els objectius de grup	<i>Respectar les normes i regles del grup</i> <i>Identificar-se amb la situació dels altres i entendre les seves emocions i motius</i> <i>Escoltar les aportacions dels altres (idees, opinions, consells, crítiques constructives, etc.) i expressar el que un pensa amb respecte</i> <i>Conèixer i confiar en el propi potencial a l'hora d'executar tasques i comunicar-ho</i> <i>Reconèixer les forteses dels membres del grup i transmetre-les-hi</i>
COMUNICACIÓ Saber comunicar en els diferents contextos (personal, social i laboral) i a través de diferents mitjans (parlat i escrit)	<i>Comprendre (llegir i interpretar) qualsevol tipus de missatge escrit i oral</i> <i>Expressar-se (per escrit i oralment) de manera clara i correcta</i> <i>Adaptar el llenguatge no verbal a cada situació (gestos, to de veu i expressió facial)</i> <i>Escoltar activament</i>
PERSEVERANÇA Fer un esforç sostingut per assolir els objectius/tasques personals, malgrat les dificultats	<i>Ser constant en l'execució de les tasques i accions planificades</i> <i>Persistir, malgrat les dificultats, per assolir els objectius personals</i> <i>Finalitzar totes les tasques i activitats iniciades, malgrat no estar motivat</i>
FLEXIBILITAT Adaptar el comportament, les idees i les emocions quan es requereixi	<i>Mostrar-se predisposat a acceptar els canvis</i> <i>Estar obert a noves idees, orientacions i pràctiques</i> <i>Adaptar el comportament a diferents contextos</i> <i>Canviar les idees quan les evidències demostrin que s'està equivocat</i>
RESPONSABILITAT I CORESPONSABILITAT Acceptar les obligacions personals i aquelles compartides amb altres, i fer-ho amb coherència	<i>Dur a terme les tasques assignades</i> <i>Complir amb els terminis</i> <i>Comprometre's amb les tasques acordades</i> <i>Assumir les conseqüències de les pròpies accions</i> <i>Ser puntual</i>

Figura 1. Model IARS de competències d'ocupabilitat

Aquestes vuit competències són importants per diferents motius:

1. AUTOORGANITZACIÓ

L'autoorganització és una competència que es relaciona directament amb la planificació, gestió i desenvolupament d'una tasca tenint en compte els objectius d'aquesta i cuidant-ne tots els detalls. Aquesta competència prepara per actuar de manera autònoma i transformar les demandes acadèmiques o laborals i els seus objectius en fets concrets, tenint en compte el temps i els recursos disponibles. Si es domina aquesta competència hi ha més possibilitats d'assolir amb èxit les tasques encomanades.

2. CONSTRUCCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

Aquesta competència inclou saber identificar i analitzar les necessitats de formació i d'experiència per obtenir una feina, mantenir-la i promocionar-hi. Reflecteix la necessitat d'orientació envers el futur i de reflexió sobre la pròpia identitat i els objectius de carrera. Implica decidir, triar i emprendre accions de manera responsable i coherent. Hi ha joves que no tenen clar quin és el seu futur professional. És important que coneguin experiències que els permetin acostar-se a diferents realitats professionals, reflexionar sobre la formació més ajustada al seu perfil i sobre les possibilitats de l'exercici professional en relació al seu caràcter i interessos.

3. PRESA DE DECISIONS I RESOLUCIÓ DE PROBLEMES

Haver adquirit aquesta competència comporta ser capaç de prendre decisions, d'identificar problemes i resoldre'ls de forma efectiva i constructiva tenint en compte les diferents opcions. En la vida de cada dia sorgeixen mul-

titud de problemes que cal afrontar. És important desenvolupar la capacitat reflexiva com a element essencial per escollir i prendre part activa en el procés de resolució de problemes amb una correcta gestió de les emocions.

4. TREBALL EN EQUIP

El treball en equip és una competència que requereix una predisposició personal per tenir una bona relació amb la resta de membres del grup per tal d'assolir-ne els objectius. El jove ha de ser conscient de quines aportacions pot fer al grup per assolir un objectiu comú i tenir la predisposició per col·laborar a assolir aquest objectiu. És necessari aprendre, viure i treballar amb els altres, cosa que implica cooperar i emfatitzar en la intel·ligència emocional (p. ex.: empatia).

5. COMUNICACIÓ

La comunicació és una competència essencial en les nostres societats. És important saber comunicar en els diferents contextos (personal, social i laboral) i a través de diferents mitjans (oral i escrit). El jove ha de poder dialogar amb els companys, ocupadors o clients, amb respecte a les diferents opinions, valors i cultures.

6. PERSEVERANÇA

La perseverança és una competència que comporta constància en l'esforç per aconseguir el que un es proposa malgrat les dificultats que puguin sorgir. Aquesta és una competència molt necessària per progressar tant en l'àmbit acadèmic com professional.

7. FLEXIBILITAT

Aquesta competència inclou adaptar el comportament, les idees i les emocions quan es requereixi per afrontar canvis i diferents situacions tant en el

context laboral com en l'acadèmic o el familiar.

8. RESPONSABILITAT

La responsabilitat és una competència bàsica que suposa identificar i assumir els codis ètics i les normes socials i les conseqüències de les pròpies accions. És a dir, saber acceptar les obligacions personals i les compartides amb altres i fer-ho amb coherència.

4. Com es desenvolupen i com es pot intervenir educativament per millorar-les?

Les competències bàsiques es desenvolupen en el context familiar durant la infància tardana (SHEFFIELD, MORRIS, SILK, STEINBERG, MAYERS i ROBINSON, 2007) i es poden aprendre i perfeccionar al llarg de la vida si hi ha un entorn que afavoreixi l'aprenentatge. La família és l'espai de socialització primària on els infants aprenen les regles bàsiques de convivència, els valors i les habilitats necessàries per viure en una comunitat. En aquest sentit, l'espai laboral requereix de molts d'aquests valors i competències que s'adquireixen en els diferents espais de socialització. És important, doncs, poder oferir pautes a les famílies perquè puguin generar oportunitats d'aprenentatge quotidianes que permetin activar i enfortir les competències bàsiques d'ocupabilitat.

Aquestes competències, un cop apreses, formen part de l'experiència educativa de qualsevol infant i jove i constitueixen part del seu capital social, ja que inclouen no només habilitats sinó també pensaments, sentiments, accions i relacions socials. L'activació i l'assoliment d'aquestes competències, per tant, té un gran impacte en el desenvolupament social i emocional dels infants i joves, i els permet afrontar amb major èxit els reptes acadèmics, professionals i ocupacionals.

Complementàriament, és important involucrar i corresponsabilitzar l'escola perquè pugui considerar i treballar aquestes competències d'ocupabilitat, bàsiques i transversals com un contingut més d'aprenentatge. De fet, l'escola, com a espai de socialització secundària, és un entorn privilegiat on infants i joves acabaran d'adquirir els valors i les competències necessàries per viure a la societat en tots els seus espais, inclòs el laboral. Les intervencions educatives per afavorir el desenvolupament de l'ocupabilitat tenen un alt valor preventiu ja que poden ajudar a reduir l'impacte del fracàs escolar, millorar el desenvolupament integral dels infants i joves i preparar-los per la vida laboral futura.

Algunes estratègies educatives podrien anar adreçades a diagnosticar el desenvolupament d'aquestes competències a partir d'un instrument vàlid i fiable (JARIOT, SALA-ROCA, ARNAU-SABATÉS i MARZO, 2017; SALA-ROCA, ARNAU-SABATÉS, JARIOT, MARZO, i PAGÉS, 2015) i planificar l'actuació educativa amb activitats per millorar-les (JARIOT, SALA-ROCA, ARNAU-SABATÉS, MARZO-ARPÓN, 2015). La guia d'activitats pretén ser un recurs per als professionals (mestres, professors i educadors) per orientar l'acció educativa quotidiana a través d'estratègies que facilitin el desenvolupament competencial de l'ocupabilitat i la futura inserció laboral activa. Aquestes activitats es podrien dur a terme a les hores de tutoria o bé de manera transversal en els continguts curriculars.

L'aplicació d'aquestes estratègies educatives podria proporcionar indicadors per mesurar l'eficàcia institucional dels centres educatius en el desenvolupament competencial de l'ocupabilitat i relacionar-ho amb les trajectòries d'inserció futures.

5. Experiència pràctica a cinc centres educatius de Mollet durant l'any 2015

Durant l'any 2015 es va dur a terme, conjuntament amb l'Ajuntament de Mollet, un projecte pioner a Europa amb la idea d'oferir recursos als professionals dels centres educatius de Mollet per mesurar les competències d'ocupabilitat dels joves durant l'escolarització obligatòria i per intervenir educativament per millora-les.

En el marc d'aquest projecte es va aplicar de manera pilot el test situacional de competències d'ocupabilitat (SALA-ROCA et al., 2015) a més de 1.200 estudiants de l'ESO d'entre dotze i divuit anys (un 90 % dels quals de 1r a 4t d'ESO i un 10 % de batxillerat) de cinc centres educatius i formatius de Mollet del Vallès: instituts Gallecs i Mollet, l'Escola Sant Gervasi i l'Escola Anselm Clavé i l'Empresa Municipal per la Formació i l'Ocupació (EMFO). De manera testimonial, també hi van participar alguns usuaris del Centre Cultural L'Era.

Aquest test situacional conté trenta preguntes relacionades amb la capacitat d'actuació del jove davant de diverses situacions i permet mesurar el nivell de desenvolupament de les vuit competències bàsiques d'ocupabilitat per millorar les possibilitats de trobar i mantenir una feina en un futur: autoorganització, construcció del projecte professional; presa de decisions i resolució de problemes, treball en equip, comunicació; perseverança; flexibilitat; responsabilitat i coresponsabilitat.

Un cop es va obtenir el resultat de cada alumne, els professors rebien una guia didàctica amb accions i activitats educatives per treballar i enfortir les competències a l'aula, a vegades de manera individual (si els casos ho requerien) i altres en gran grup durant les hores de tutoria (JARIOT et al., 2015). Paral·lelament, el centre feia ar-

ribar als pares una guia amb orientacions (MARZO, SALA-ROCA, ARNAU-SABATÉS i JARIOT, 2015) específiques perquè les famílies poguessin reforçar el desenvolupament d'aquestes competències des de casa.

L'experiència del pilotatge va tenir molt bona acollida als centres educatius i va permetre que els joves poguessin conèixer el desenvolupament de les seves competències i intervenir educativament per millorar el seu potencial d'ocupabilitat i les seves oportunitats i èxits laborals futurs.

6. Conclusions

Les competències d'ocupabilitat són imprescindibles per buscar, accedir i mantenir qualsevol feina independentment de l'ocupació o del sector professional.

Les competències d'ocupabilitat són transversals i necessàries per moure's amb èxit en diferents àmbits de la vida (laboral, acadèmic, formatiu, familiar, etc.). Aquestes competències són: responsabilitat, comunicació, treball en equip, perseverança, flexibilitat, resolució de problemes, presa de decisions, construcció del projecte formatiu professional.

Les competències d'ocupabilitat comencen a adquirir-se a edats primerenques, molt abans de l'entrada al mercat de treball, i formen part del procés de socialització.

Les famílies desenvolupen un rol fonamental en el desenvolupament d'aquestes competències donat que la família és el primer espai de socialització on nenes i nens aprenen el valor de les normes, del treball en equip, el sentit de la responsabilitat, entre d'altres.

L'escola, pel seu rol educatiu i com a espai de socialització secundària, té també una gran responsabilitat en el desenvolupament de les competències d'ocupabilitat.

És necessari fer un correcte diagnòstic del nivell de desenvolupament de les competències d'ocupabilitat i disposar d'estratègies d'intervenció per poder incidir en les competències on es detecti que els nens tenen més dificultats, i poder mantenir i perfeccionar les que ja tenen assolides.

7. Referències

- ARNAU-SABATÉS, L., MARZO, M. T., JARIOT, M., i SALA-ROCA, J. (2014). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265
- BREEN, R. (2005). Explaining cross-national variation in youth unemployment market and institutional factors. *European sociological review*, 21(2), 125-134.
- BRIDGESTOCK, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- CRISP, R., i POWELL, R. (2016). Young people and UK labour market policy: A critique of "employability" as a tool for understanding youth unemployment. *Urban Studies*, 54(8), 1784-1807.
- DREGER, C., LÓPEZ-BAZO, E., RAMOS, R., ROYUELA, V., i SURÍNACH, J. (2015). Wage and income inequality in the European Union. Policy Department. http://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/05-2014-wage_and_income_inequality_in_the_eu_0.pdf
- EUROSTAT (2018). Unemployment statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- JARIOT, M., SALA-ROCA, J., ARNAU-SABATÉS, L., i MARZO, M.T. (2017). Validación del Modelo de Competencias Básicas de Empleabilidad: la perspectiva del mercado laboral. Documento no publicado.
- JARIOT, M., SALA-ROCA, J., ARNAU-SABATÉS, L., i MARZO-ARPÓN, M.T. (2015). Guia per al desenvolupament de competències d'empleabilitat per a joves. ESTRATÈGIES D'INTERVENCIÓ PER A PROFESSIONALS. https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2015/132068/guiaprofessors_a2015.pdf
- KEARNS, P. (2001). Generic skills for the new economy: A review of research relating to generic skills. Adelaide, Australia: National Centre for Vocational Education and Research (NCVER)
- LO PRESTI, A. L., i PLUVIANO, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- MARZO, M.T., SALA-ROCA, J., ARNAU-SABATÉS, L., i JARIOT, M. (2015). Guia per al desenvolupament de competències d'empleabilitat per a joves. ESTRATÈGIES D'INTERVENCIÓ PER A FAMÍLIES. https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2015/132066/guiapares_a2015.pdf
- NICKSON, D., WARHUST, C., COMMANDER, J., HURRELL, S. A., i CULLEN, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65-84.
- OLEA, M. A. (2001). El trabajo como bien escaso. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 17-32.
- SALA-ROCA, J., ARNAU-SABATÉS, L., JARIOT, M., MARZO, T. E., i PAGÉS, A. (2015). The big Eight +12. Test de competències d'empleabilitat. https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2015/128299/tescomemp_2015.pdf
- SHEFFIELD MORRIS, A., SILK, J.S., STEINBERG, L., MYERS S.S., ROBINSON, L.A. (2007). The Role of the Family Context in the Development of Emotion Regulation. *Social Development*, 16(2): 361-388.