

El projecte professional amb una mirada de gènere

Marta Colomé¹

*Aquest article neix de la reflexió permanent que es fa a **Surt, Associació de Dones per a la Inserció Laboral**, una entitat que té com a missió afavorir el procés d'incorporació de les dones al mercat de treball, especialment aquelles que es troben en situació de vulnerabilitat social i laboral.*

Surt treballa:

- Donant suport als processos de millora de l'ocupabilitat i desenvolupament de competències professionals engegats per les dones.
- Desenvolupant i divulgant noves metodologies que millorin els processos d'inserció.
- Millorant el coneixement, mitjançant la recerca, dels processos vinculats a la incorporació de les dones al mercat de treball.
- Desenvolupant iniciatives que afavoreixin el canvi social, la solidaritat i la responsabilitat social.

63

Amb una visió que:

- Dóna resposta de qualitat a les demandes i necessitats del client o clienta.
- És eficaç en el suport a les dones perquè puguin assolir el seu objectiu d'inserció.
- És innovadora en les metodologies i les eines per a la inserció de les dones.
- És especialista en polítiques de gènere i en mesures d'equitat de gènere en el context de les empreses.
- Està reconeguda per la qualitat del seu treball d'innovació i recerca social.
- Sap optimitzar els seus recursos disponibles i els gestiona de manera eficaç.
- Amb responsabilitat social, orienta la gestió eficaç dels recursos cap a l'assoliment dels seus objectius socials.
- Fomenta una organització de professionals altament competents amb una cultura fonamentada en la cooperació, la innovació i la qualitat.

¹ Professora de primària i educadora social. Responsable de la Consultora de Gènere de SURT, Associació de dones per la inserció laboral.

Un dels objectius que vertebrèn l'estratègia de l'entitat és desenvolupar metodologies que permetin millorar l'atenció a les dones en procés de definició i execució del seu projecte professional

Tal com s'expressa en la missió, un dels objectius que vertebrèn l'estratègia de l'entitat és desenvolupar metodologies que permetin millorar l'atenció a les dones en procés de definició i execució del seu projecte professional. En aquest sentit, hi ha cinc eixos sobre els quals es fonamenta el treball d'orientació:

Partir de la idea de projecte

En el treball d'acompanyament a la inserció de dones és important vincular el procés d'inserció laboral al d'orientació al llarg de la vida, ja que no resta al marge de les decisions que es prenen i de les accions que es realitzen en altres àmbits vitals. Es podria dir que un procés és abstracte fins que no es converteix en projecte, moment en el qual la dona el dota de sentit i l'impregna de motius propis. Per aquest motiu es tracta d'un procés individual que no es pot estandarditzar.

Quan s'ha fet aquest pas, la dona és veritablement la protagonista del procés, ja no es tracta "d'un procés per trobar feina", es tracta "del meu projecte professional". La importància deixa de recaure en un itinerari i passa a recaure en la dona. Així, és més fàcil que la dona pensi en metes, en terminis, en recorreguts per anar avançant i, sobretot, en la importància de l'esforç, del temps i de la constància per assolir qualsevol objectiu. La idea de projecte evoca la d'acció, per això la definició del projecte professional és un procés clau en el desenvolupament de la competència.

És important vincular el procés d'inserció laboral al d'orientació al llarg de la vida. Per aquest motiu es tracta d'un procés individual que no es pot estandarditzar

El projecte professional és el recorregut que es realitza per assolir un objectiu d'inserció o laboral: només si es coneix bé què ofereix i demana el mercat, si es té ben decidit on es vol arribar (objectiu), tindrà sentit conèixer quin és el punt de partida (anàlisi de l'ocupabilitat) i definir i executar el trajecte per desenvolupar la competència professional necessària (projecte professional).

Aquest procés conjuga força variables que s'expressen a través de preguntes que permeten identificar-les fàcilment. Per dur a terme un projecte professional cal plantejar-se les següents qüestions:

Definició del projecte professional

- **FASE 1: aproximar-se al mercat i identificar els factors d'ocupabilitat per tal de posicionar-se**

Què vull?

Interessos i motivacions
Alternatives d'objectius
d'inserció o laboral/s

Què demana i ofereix el mercat?

Què tinc?

Factors d'incidència
obtinguts de l'anàlisi
de l'ocupabilitat

- **FASE 2: definir l'objectiu laboral**

Quin és el meu objectiu laboral?

Sortides laborals
Perfil professional exigint
en relació amb
l'objectiu laboral

Què necessito?

Necessitats per a la millora
de l'ocupabilitat:
punts febles que haig de
combatre mitjançant el
desenvolupament de les
competències clau per
assolir l'objectiu

Què puc i què estic disposada a posar en joc?

Temps
Xarxa de recursos
personals i
de l'entorn

- **FASE 3: dissenyar i implementar el pla per a l'execució del projecte professional**

El projecte professional: pla d'execució

Objectiu laboral confirmat
Fites i objectius concrets
Estratègies i accions
Recursos
Previsió de temps
Previsió de resultats

Entrenar la capacitat de definir objectius

L'element que identifica un projecte és la definició d'objectius finals i concrets. En aquest sentit, el treball d'orientació resideix a estimular la capacitat d'anàlisi d'alternatives per a la presa de decisions. Així, les fites establertes són conseqüència de les decisions preses per la dona i no de les accions proposades pel tècnic o tècnica.

L'eficàcia a l'hora d'establir objectius concrets amb criteris de realitat en relació amb una situació desitjada és directament proporcional al coneixement que la dona tingui de la seva situació actual

L'eficàcia a l'hora d'establir objectius concrets amb criteris de realitat en relació amb una situació desitjada és directament proporcional al coneixement que la dona tingui de la seva situació actual. Mitjançant l'anàlisi de l'ocupabilitat s'identifiquen factors d'incidència que dificulten i que afavoreixen el procés d'inserció. Tant per combatre'ls com per reforçar-los, cal definir objectius (generalment relacionats amb les competències clau a desenvolupar) que s'assoliran definint estratègies i realitzant, entre altres coses, un plec d'accions.

Definir un objectiu no és un exercici arbitrari; s'han d'ajustar força variables entorn d'una fita. Vegem-les:

- **Referent:** persona a qui la dona atorga la funció d'anar validant l'assoliment de l'objectiu.
- **Concreció de l'objectiu:** ha de correspondre a propostes de millora de l'ocupabilitat i s'ha de poder assolir mitjançant accions de desenvolupament de competència tècnica.
- **Context:** on s'ha de dur a terme l'acció per assolir l'objectiu: en un dispositiu d'inserció, en l'empresa, en una fàbrica, en un centre formatiu, etc.
- **Procediment:** fa referència als passos a seguir i a les estratègies emprades per aconseguir-ho: mitjançant un curs de formació ocupacional, a través de les pràctiques en empresa, treballant directament de qualsevol cosa, fent recerca d'una feina apropiada a les meves possibilitats, realitzant monogràfics d'habilitats socials, etc.
- **Resultat:** caldrà preveure el sistema d'avaluació per comprovar si s'ha assolit el resultat previst.
- **Temporalització:** s'ha de fer una aproximació del termini de temps que es destinarà i si es farà en fases.
- **Motius:** la dona haurà de fer l'esforç de relacionar l'objectiu amb la situació que vol modificar i millorar.
- **Futur:** es tracta que la dona s'imagini quins canvis es produiran en relació amb la seva situació actual un cop assolit l'objectiu.

Definir l'objectiu des de tants angles i preveure tantes variables ajuda a arrodonir-lo. Per a la dona es configura un mapa que li permet veure amb més claredat si l'objectiu és o no assolible i operable.

Analitzar l'ocupabilitat

La paraula *ocupabilitat* és una traducció del terme anglès *employability*, construït en la dècada dels vuitanta a partir de les paraules *employ* ('ocupació') i *ability* ('habilitat'). Literalment, es pot traduir com "l'habilitat per accedir a una ocupació o mantenir-s'hi".

En aquests termes, es troba una gran coincidència en les definicions de l'ocupabilitat, que s'exploraran posteriorment:

- "Capacitat de gestionar l'accés a l'ocupació".
- "Possibilitat real d'accedir a una ocupació que té una persona aquí i ara i, per tant, la capacitat que té d'adaptar-se a l'oferta d'ocupació existent".
- L'aptitud per a "trobar, crear, conservar o enriquir una feina i passar d'una a l'altra per obtenir a canvi una satisfacció personal, econòmica, social i professional".

En aquesta habilitat per a l'ocupació es troben involucrats tres aspectes diferents:

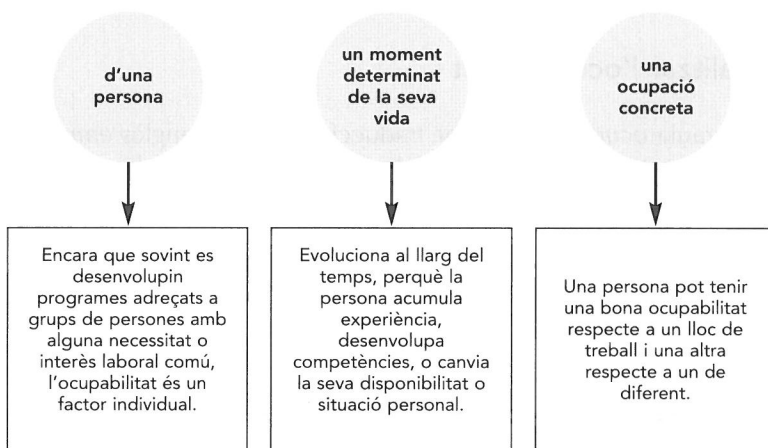
- L'habilitat d'obtenir la primera ocupació: l'elecció de la carrera, l'acompanyament a les decisions formatives i la comprensió del món del treball, que implica especialment la família i els sistemes educatius.
- L'habilitat per mantenir l'ocupació, i fer "transicions" entre treballs i rols dintre de la mateixa organització per satisfer nous requeriments laborals.
- L'habilitat per obtenir una nova ocupació quan és necessari, promoció de la mateixa o anticipar les necessitats formatives i personals del mercat, conciliant-les amb el propi projecte vital.

*Definir
l'objectiu des
de tants angles
i preveure
tantes variables
ajuda a
arrodonir-lo.
Per a la dona es
configura un
mapa que li
permet veure
amb més
claredat si
l'objectiu és o
no assolible i
operable*

L'ocupabilitat s'entén com un indicador de la relació entre la dona i l'ocupació, en un moment determinat de la seva vida i en un context laboral concret

L'ocupabilitat indica la posició:

S'ha optat per partir de l'ocupabilitat com a eix d'anàlisi perquè:



- És una eina integral. És un concepte que pot articular les diferents accions d'inserció sociolaboral –la formació ocupacional, l'orientació, la tutoria...– en una mateixa matriu de treball. Entre aquestes accions, la tutoria necessita especialment un concepte en consonància amb el seu caràcter integrador. Aquest concepte ha de ser compatible amb les eines d'anàlisi, actuació i avaluació dels resultats. L'acció tutorial no podrà donar resposta a tots els aspectes de l'ocupabilitat, però en aquells en què actuï ho farà d'una manera interrelacionada amb els altres àmbits de treball.
- És un concepte dinàmic. L'ocupabilitat es pot modificar i conèixer. També és situacional: cal valorar-la per a una persona, en un moment concret del seu itinerari i respecte a un mercat de treball o una ocupació determinada.
- Es pot personalitzar. Les causes de l'atur i de l'ocupació són tan variades com les persones i ofertes de treball que existeixen. L'ocupabilitat permet diferenciar les diferents situacions d'atur en funció de la persona i el moment en què es vulguin analitzar.
- Integra la complexitat de la inserció sociolaboral. El que determina la inserció laboral d'una dona té un caràcter complex i multifactorial. En la inserció estan entrelligats factors de tipus econòmic, subjectiu, cultural i biogràfics... de forma indestruïble.

L'ocupabilitat és el resultat global de les interaccions en cada moment d'aquests factors i permet contemplar la globalitat de la inserció. L'ocupabilitat ens parla de condicionants que estableixen relacions no causals entre si.

L'ocupabilitat s'entén com un indicador de la relació entre la dona i l'ocupació, en un moment determinat de la seva vida i en un context laboral concret. Integra un conjunt de variables de caràcter econòmic, social i personal que expliquen la posició de la dona –una dona concreta– respecte al mercat de treball.

L'ocupabilitat és dinàmica, relativa i variable. És dinàmica perquè pot evolucionar al llarg de la vida d'una persona i, per tant, pot millorar mitjançant un pla d'acció. L'anàlisi de l'ocupabilitat, des d'aquesta perspectiva, té el paper de mecanisme d'orientació i motivació per dur a terme el procés de canvi que suposa la inserció laboral. També és relativa, ja que una persona pot tenir una bona ocupabilitat en relació amb una determinada feina o perfil professional per al qual té moltes competències, però no per a un altre que pot exigir competències molt diferents. Alhora, les mateixes competències poden resultar suficients per accedir a una feina en un context social i cultural determinat, però no per accedir a la mateixa ocupació en un altre context. Finalment també és variable, ja que canvia en funció de l'evolució i el comportament dels mercats econòmics i de l'impacte d'aquests sobre el mercat de treball.

L'objectiu de l'anàlisi de l'ocupabilitat és que la dona sigui capaç d'identificar aquells elements que incideixen de manera significativa –ja sigui en positiu o en negatiu– en la seva ocupabilitat per dissenyar, a partir d'aquí, un pla d'acció adequat a les seves necessitats i objectius (competències clau a desenvolupar).

Per això cal tenir les eines que li permetin tenir una visió que integri tant els factors estructurals, tot i que ella no els pugui modificar directament, com les variables de tipus curricular i competencial, eines necessàries per a la millora de l'ocupabilitat.

A continuació es mostren els diferents factors, primer de manera més esquemàtica i després amb més detall:

L'objectiu de l'anàlisi de l'ocupabilitat és que la dona sigui capaç d'identificar aquells elements que incideixen de manera significativa en la seva ocupabilitat per dissenyar, a partir d'aquí, un pla d'acció adequat a les seves necessitats i objectius

Els factors estructurals són els factors externs –econòmics, polítics i socials– que condicionen les oportunitats objectives d'accés i permanència en l'ocupació

Factors estructurals	Factors personals	Factors competencials
• Factors econòmics, polítics i socials externs a la dona. • Situació del mercat de treball en relació amb les dones. • Conjuntura del sector ocupacional. • Polítiques econòmiques i socials. • Infraestructura econòmica i social. • Factors de discriminació social.	• Currículum laboral formal i ocult. • Currículum formatiu. • Situació socioeconòmica. • Posicionament davant la feina.	Competències tècniques • Competències del perfil professional. Competències de base • Accés a l'ocupació. • Instrumentals bàsiques. • Instrumentals específiques. Competències transversals • Competències d'identificació. • Competències relacionals. • Competències d'afrontament.

70

Els **factores estructurals** són els factors externs –econòmics, polítics i socials– que condicionen les oportunitats objectives d'accés i permanència en l'ocupació. Són factors que necessàriament s'han de considerar tot i que la seva modificació no depèn de la dona. Poden variar per l'acció política, social i econòmica articulada des de les institucions i el conjunt d'agents socials que operen en la societat en general i en el context local en concret.

Es destaca l'existència de factors estructurals que estan condicionant específicament les possibilitats i les maneres d'inserció de les dones, amb un clar impacte en les desigualtats de gènere i el consegüent augment dels riscos de pobresa i exclusió per a elles.

Cal dir que en la identificació d'aquests factors es perceben, però, moltes mancances, sovint relacionades amb la dificultat d'obtenir dades que recullin la realitat de les dones

Cal dir que en la identificació d'aquests factors es perceben, però, moltes mancances, sovint relacionades amb la dificultat d'obtenir dades que recullin la realitat de les dones. Normalment, les dades disponibles fan referència a les situacions generals del mercat laboral o, com a molt, a les diferències d'activitat, ocupació i atur per sexes i per sectors laborals. Però manca una anàlisi global de les diferents situacions d'homes i dones, sobretot perquè algunes d'aquestes diferències requereixen una revisió amb profunditat dels estereotips en què es fonamenten els sistemes socials en general i les relacions laborals en particular.

Un clar exemple en referència al caràcter estructural d'alguns factors és el dels desequilibris existents pel que fa a la conciliació de la feina i les responsabilitats familiars. Aquests desequilibris haurien de comportar mesures dirigides no sols a les mares, sinó també als pares, ja que és necessari generar una sensibilitat social favorable a compartir responsabilitats i tasques en l'àmbit familiar i domèstic per aconseguir realment un canvi.

S'ha de tenir present que la doble jornada, que encara avui en dia suposa per a la dona la seva inserció dins el mercat laboral, és un factor altament condicionador de la seva ocupabilitat per no caure en la tendència d'enfocar l'acció tutorial amb vista a "modelar" la posició de la dona en funció dels paràmetres dominants en les relacions del mercat. Cal oferir eines de comprensió de la realitat a la dona, que, tot i no poder canviar els factors estructurals, podrà incorporar canvis a nivell competencial que en un termini de temps més o menys llarg poden acabar incidint en els factors personals.

Considerar aquests factors específics que incideixen en l'ocupabilitat de les dones, incorporar la seva anàlisi i extreure'n conclusions pràctiques són reptes que s'han d'incorporar en la metodologia de treball. I tot i que en el nostre cas només treballem amb dones, considerem que hi hauria d'haver un treball dirigit tant a les dones com als homes que entren en aquests processos, ja que modificar la posició de desigualtat de les dones en el mercat de treball remunerat implica, indefectiblement, incorporar canvis que ens afecten a les unes i als altres.

Els **factores personals** són factors individuals que tenen a veure amb les característiques objectives i subjectives del currículum formatiu, l'experiència laboral i l'entorn de la mateixa dona. Actuen com a mecanismes condicionadors o potenciadors de la inserció laboral. La majoria poden ser modificats per la dona, que és l'única que té la legitimitat i la capacitat per fer-ho. Cap mena d'imperatiu relacionat amb la inserció no pot justificar els canvis si aquests no compten amb la presa de decisió conscient per part seva.

En aquest bloc es dona una especial rellevància als vincles i les relacions familiars que permeten fixar-se en com els rols socials incideixen en la posició i la disponibilitat de la dona davant el mercat de treball.

Cal oferir eines de comprensió de la realitat a la dona, que, tot i no poder canviar els factors estructurals, podrà incorporar canvis a nivell competencial que en un termini de temps més o menys llarg poden acabar incidint en els factors personals

71

Els factors personals són factors individuals que tenen a veure amb les característiques objectives i subjectives del currículum formatiu, l'experiència laboral i l'entorn de la mateixa dona

Els factors competencials, o competència professional, representen l'element clau que pot articular la millora de l'ocupabilitat

A més, l'anàlisi també permetrà recuperar el que es coneix com a "currículum ocult", és a dir, recuperar els aprenentatges que les dones realitzen en àmbits de treball no formals –els àmbits privilegiats d'aprenentatge per a un gran nombre d'elles– amb l'objectiu de donar-los presència i valor, ja que també seran significatius en l'àmbit laboral i professional.

Aquest punt serà cabdal a l'hora de treballar amb dones amb l'ocupabilitat marcada per la manca d'experiència laboral dins el mercat de treball formal o per la poca formació tant bàsica com professional (o no homologada). El fet que el currículum laboral formal de la dona no s'ajusti a les exigències del mercat porta a insistir en la importància fonamental de reconèixer i donar valor a aquell altre currículum invisible socialment però que s'ha anat enriquint durant tota la trajectòria vital, i que li suposa un bagatge enorme de coneixements, habilitats i actituds. Posar nom a tot aquest bagatge representarà donar-li el reconeixement i el valor que realment li toca.

Els **factors competencials**, o competència professional, representen l'element clau que pot articular la millora de l'ocupabilitat. En modificar-los, també s'està incidint de manera indirecta en la modificació d'alguns dels factors personals.

Per tal que algú millori la seva ocupabilitat, el procés d'anàlisi li ha de permetre identificar aquells factors que hi estan incidint per prendre consciència de la seva situació en aquest moment concret

Per tal que algú millori la seva ocupabilitat, el procés d'anàlisi li ha de permetre identificar aquells factors que hi estan incidint per prendre consciència de la seva situació en aquest moment concret, respecte al mercat de treball específic on dirigeix el seu objectiu d'incorporació o millora. El resultat d'aquest procés d'anàlisi és el que permet centrar el seu objectiu laboral i dissenyar el pla de desenvolupament de les competències necessàries per assolir-lo.

Aquests factors, a més, són sobre els quals es pot incidir directament –tant la mateixa dona, com l'acompanyament tutorial– per modificar l'ocupabilitat. És evident que, com més ampli sigui el ventall de competències de què disposi la dona en entrar en relació amb el mercat laboral, més ampli serà també el ventall de possibilitats que tingui per a l'accés, la permanència i la millora.

Treballar des de la perspectiva de gènere comporta facilitar la transferència del capital de competències transversals que la dona ha adquirit en l'àmbit personal a l'àmbit laboral, i estimular el desen-

volupament de competències en l'entorn laboral. Un gran nombre d'aquestes, com ara la capacitat d'organització o d'adaptació, la polivalència, la imatge o la capacitat de negociació i comunicació, tenen un fort component de gènere.

El procés d'anàlisi de l'ocupabilitat consisteix a explorar de manera exhaustiva els tres grans blocs de factors que hi intervenen –estructurals, personals i competencials– posant èmfasi en l'observació dels factors lligats al gènere.

Afavorir el desenvolupament de competència professional (model de competències)

Com ja s'ha dit abans, els factors competencials o la competència professional representen l'element clau per articular la millora de l'ocupabilitat. Segons el model utilitzat a Surt, la competència professional es definiria com un conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral.

El resultat és l'acció competent –o no– davant una situació laboral concreta. En aquest sentit, la competència és indivisible. Per obtenir un resultat adequat, és a dir, per actuar de manera competent, és necessari activar i combinar un conjunt específic de coneixements i capacitats personals. I de l'elecció i utilització adequada d'aquelles realment necessàries dependrà el nivell d'èxit de l'acció de la persona.

Amb aquest objectiu, el model de competències utilitzat les organitza en tres grans blocs:

Les **competències tecnicoprofessionals**: fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral, i es defineixen per a un ofici, un perfil professional o un lloc de treball específic.

Les **competències de base**: fan referència tant a aquells coneixements instrumentals relacionats amb el mercat de treball, com al coneixement bàsic del seu funcionament i a la gestió dels recursos necessaris per poder tenir accés a una ocupació.

La competència professional es definiria com un conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral

73

El model de competències utilitzat les organitza en tres grans blocs: les competències tecnico-professionals les competències de base i les competències transversals

El balanç de competències és una metodologia d'orientació mitjançant la qual se cercarà engegar un procés de presa de consciència sobre les pròpies capacitats

Les **competències transversals**: fan referència al conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de complexitat diversa. Aquestes competències tenen un caràcter transversal en moltes ocupacions i contextos, i un elevat component cognitiu.

Diferenciem tres tipus de competències transversals:

- *D'identificació*: capacitat per identificar i valorar les pròpies capacitats, així com de situar-se en el context laboral i mostrar disposició a l'aprenentatge.
- *Relacionals*: capacitat per saber expressar els propis pensaments i idees de manera clara, així com saber escoltar i entendre els dels altres. També implica tenir recursos pel que fa a les relacions interpersonals i al treball en equip.
- *Afrontament*: responsabilitat, adaptabilitat, i capacitat d'organització del propi treball, de negociació i de gestió de situacions d'estrès.

L'orientació s'entén com l'acompanyament perquè la dona exerciti la seva capacitat de "projectar": fer la conversió dels factors personals i competencials que afavoreixen i/o dificulten la seva ocupabilitat a competències a desenvolupar, recuperar recursos i competències, situar-los en el moment actual, pensar en un trajecte continuat dedicant-hi un temps, per assolir objectius, etc.

Treballar des d'aquesta perspectiva facilita recuperar els aprenentatges que les dones realitzen en àmbits de treball no formals amb l'objectiu de donar-los presència i valor. En altres paraules, es tracta de recuperar el seu "currículum ocult", del qual ja s'ha fet esment abans, partint del reconeixement que els aprenentatges i les experiències realitzades per les dones en l'àmbit domèstic, familiar i personal són significatius també en l'àmbit laboral i professional. Posar èmfasi en aquests elements de treball amb els quals s'ha actuat des de sempre, però que no han estat reconeguts i valorats explícitament com a components fonamentals per a l'actuació professional, facilita assolir un dels objectius centrals en el treball dirigit al retorn o a la nova incorporació de les dones al mercat laboral: integrar els aprenentatges realitzats al llarg de la vida en àmbits no formals, atorgant-los valor en la construcció de la competència professional.

El balanç de competències és una metodologia d'orientació mitjançant la qual se cercarà engegar un procés de presa de consciència sobre les pròpies capacitats. Pel camí, les dones construïran i desenvoluparan les seves competències. És un procés d'aprenentatge pràctic basat en l'experiència que es nodreix d'una estratègia global –identificar, transferir i experimentar competències– i es fonamenta en uns supòsits bàsics:

- La construcció de la competència és un procés constant d'interacció entre la persona i l'entorn que implica partir d'experiències professionals i personals, reflexionar sobre aquestes seleccionant els elements significatius que permetin remodelar-les, transferir-les a un nou context i experimentar-ne la utilitat en la pràctica.
- És una estratègia dinàmica que es reconstrueix permanentment. Es parteix de les experiències prèvies per construir nous models figuratius que es poden convertir en competència professional quan s'experimenten en la pràctica. Alhora, aquesta experiència s'afegeix al bagatge inicial i obre noves possibilitats de construcció de competències.

Per afavorir aquest procés de construcció de competències es proposa una estratègia que integra tres actuacions: identificar, transferir i experimentar competències, i que permet treballar tant el conjunt del procés com els seus aspectes parcials. Aquest mecanisme, tot i que es manifesta en moments i espais específics, és un procés permanent orientat a identificar les capacitats i els recursos personals per aprendre a combinar-los i mobilitzar-los amb la finalitat de construir la pròpia competència.

En conclusió, definir i executar el projecte professional és realitzar un procés de construcció de competència professional basat en la pràctica d'identificar, transferir i experimentar les competències tècniques, de base i transversals. Les funcions tutorialis que permetran estructurar el recorregut són: l'anàlisi de l'ocupabilitat, el disseny del projecte i el desenvolupament de competències, tres funcions clau.

Aquest procés es facilita a través del treball en grup, que crea un espai d'interrelació, de comunicació i d'orientació i suport que actua com a element multiplicador del procés de canvi. En el cas de la

Per afavorir aquest procés de construcció de competències es proposa una estratègia que integra tres actuacions: identificar, transferir i experimentar competències

75

Aquest procés es facilita a través del treball en grup, que crea un espai d'interrelació, de comunicació i d'orientació i suport que actua com a element multiplicador del procés de canvi

*La tutora
d'inserció
promou la
reflexió,
estimula la
definició
d'estratègies
de recerca de la
informació
necessària
per a l'anàlisi,
facilita la
integració
de noves
competències i
aprenentatges,
afavoreix la
presa de
decisió a través
de la presa de
consciència
d'alternatives i
possibilitats*

76

majoria de dones, el procés "d'activació" laboral no es redueix a un procés d'inserció. Sovint implica un procés de canvi global que inclou aspectes personals –relacions afectives, qüestionament del propi rol en l'àmbit familiar, valor de la feina... El grup permetrà que la dona prengui contacte amb dones que travessen situacions similars, que fins i tot tenen recorreguts vitals semblants. Entrar en contacte amb altres dones les "normalitza", ja que veuen que la seva situació no és aïllada i que no haver treballat no és, en realitat, un problema.

Acompanyar el procés mitjançant l'acció tutorial

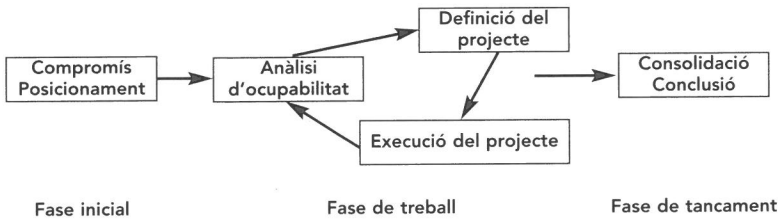
El procés d'inserció laboral s'entén com el projecte professional que realitza una persona per tal de desenvolupar la seva competència professional i millorar la seva ocupabilitat amb la finalitat d'assolir un objectiu laboral (accedir al mercat de treball, mantenir un lloc de feina, millorar la situació laboral, entre altres possibilitats).

Aquest recorregut suposa per a la persona haver de comprometre's, investigar per aconseguir informació, definir objectius, dissenyar un pla de treball, realitzar accions, etc. La majoria de les dones ateses a Surt presenten dificultats per entomar amb èxit un procés d'inserció, motiu pel qual es fa necessari que se'ls proporcioni suport en aquest sentit.

Mitjançant l'acció tutorial, la tutora d'inserció promou la reflexió, estimula la definició d'estratègies de recerca de la informació necessària per a l'anàlisi, facilita la integració de noves competències i aprenentatges, afavoreix la presa de decisió a través de la presa de consciència d'alternatives i possibilitats; en definitiva, acompanya la dona des del primer pas: que defineixi cap a on es vol dirigir, que analitzi quina és la seva situació de partida davant del mercat i al llarg del desenvolupament del projecte professional perquè pugui anar assolint els objectius concrets definits en el pla d'acció.

El circuit conjuga les accions d'informació, d'assessorament, d'orientació i de formació perquè l'itinerari pel qual hagi circulat la dona respongui a la imatge de projecte professional.

El procés tutorial engloba tres fases:



Fase inicial. Aquesta fase és un moment d'especial importància del procés:

- S'analitzen les expectatives respecte al servei (coneixença que se'n té, referència donada per la persona o servei que ha fet la derivació, etc.).
- Es fa la presentació detallada de l'oferta de programes i recursos de què disposa Surt i (una vegada derivada al programa) de tot el ventall de possibilitats amb què pot comptar per anar construint el seu propi itinerari personal d'inserció.
- Es recull l'interès que la dona mostra pel servei. S'analitza si les expectatives són realistes i si des del Servei s'hi pot donar resposta.
- S'analitza la disposició que la dona presenta per al procés d'inserció.
- Es contrasten les demandes inicials amb les necessitats.
- Es pacten les condicions del procés pel que fa a la proposta del circuit i a l'acompanyament tutorial.
- S'arriba a un compromís de treball per part de les dues parts.

D'altra banda, l'acollida té un valor especial per tal de promoure en la dona la disposició i la motivació perquè vegi possible sostenir un projecte de canvi com és un procés d'inserció. Aquesta ha de sentir des del primer moment que és la protagonista del seu recorregut i que Surt té el paper de falca.

La fase d'acollida és la inicial; en conseqüència, alguns dels aspectes que es treballin poden canviar del tot, es poden revisar i modificar o, fins i tot, poden perdre el sentit. A partir del compromís, comença la fase de treball i és en aquest moment que comencen a prendre consistència els acords previs; per tant, serà bo estar alerta per preveure probables moviments respecte als pactes de partida.

L'acollida té un valor especial per tal de promoure en la dona la disposició i la motivació perquè vegi possible sostenir un projecte de canvi com és un procés d'inserció

Quan la dona entra en la fase de treball, és el moment en què la idea de projecte pren cos

A més, encara en l'estadi inicial s'acompanya la dona perquè prengui posició respecte al mercat de treball i pugui decidir respecte a dues variables:

- *Què em demana i m'ofereix el mercat de treball?*
- *Què vull (què li demano al mercat de treball)?*

Per poder donar resposta a les dues qüestions precedents, s'ha de manejar molta informació. Més que explicar les dades bàsiques "del que hi ha al mercat" i demanar sobre "de què vol treballar", és interessant proporcionar estratègies i planificar la recerca:

- *Quina informació necessito?* (per exemple, respecte al mercat de treball: sectors, famílies ocupacionals, ocupacions, perfils professionals, etc.).
- *On la puc trobar?* (webs; organismes oficials; dispositius d'inserció, en l'empresa directament, en agrupacions empresarials; contactes; professionals competents; etc.).
- *Quines estratègies i eines utilitzo per recollir la informació?* (entrevista a l'encarregada de recursos humans de l'empresa, revisió d'ofertes laborals de les pàgines web especialitzades, etc).
- *Conclusions per a prendre decisions.*

El mateix procés val per a investigar sobre els propis desitjos, interessos i motivacions fins a poder articular la resposta del *què vull*.

Fase de treball. Quan la dona entra en la fase de treball, és el moment en què la idea de projecte pren cos, ja que ha valorat la informació rebuda i ha optat per tirar endavant en un camí que la portarà a poder assolir l'objectiu de la inserció. Un projecte respon a les expectatives que s'hagi configurat cada persona; per tant, no es pot fer encabir en un programa estàndard igual totes les persones que s'hi acullin.

La fase de tancament té la funció de pactar la finalització del procés d'inserció

A partir de l'anàlisi de l'ocupabilitat, la dona pot respondre la pregunta *què tinc* (què li ofereixo al mercat de treball).

Amb els factors d'incidència producte de l'anàlisi clars, s'inicia el camí de definir el projecte professional. La dona haurà de concretar l'objectiu laboral (donant una resposta confirmada al *què vull*),

analitzar quines són les exigències del mercat en relació amb aquella ocupació i identificar els punts forts i febles per tal d'arribar a conclusions pel que fa a la variable *què necessito* (quines competències haig de desenvolupar) i *què puc i estic disposada a posar en joc*.

La planificació de l'execució del projecte integrarà estratègies de recerca i d'acció. Mitjançant la tutoria, s'aniran enfilant a raó de l'objectiu a assolir i l'èxit del desenvolupament.

Fase de tancament. La fase de tancament té la funció de pactar la finalització del procés d'inserció. Perquè aquest tancament es faci efectiu cal que, com a mínim, s'hagi assolit l'objectiu inclòs en la mateixa definició del procés d'inserció: la persona ha d'haver desenvolupat competència professional i, en conseqüència, ha d'haver millorat la seva ocupabilitat.

L'assoliment d'aquest objectiu és prou valuós però encara insuficient. D'altra banda, es fa imprescindible que la persona s'hagi sentit protagonista del seu propi procés, hagi satisfet les demandes compromeses i consideri que ha rebut un servei de qualitat.

79

Aquesta fase es pot utilitzar per pactar, si escau, un tipus de relació de continuïtat amb Surt: passar-hi de tant en tant, que restem com a punt de referència en cas que la dona torni a l'atur, etc.

Bibliografia

- COLOMER, M.; PALACÍN, I.; RUBIO, F. *Claus tutorials*. Barcelona: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (en premsa).
- Surt. *Astrolabius. Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad de grupos en riesgo de exclusión*. Barcelona: Comissió Europea, 2003. <www.surt.org>
- Surt. *HIDAEC: La construcció de la competència, estratègies d'orientació i formació per a dones amb baixa qualificació*. Barcelona: Comissió Europea, 2004. <www.surt.org>
- Surt. *Guia metodològica per a la inserció laboral de dones*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004. <www.diba.es>
- Surt. *Guia metodològica per treballar amb dones inactives*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004. <www.diba.es>

