

entitats
catalanes
d'acció
social



INFORME

Entre l'ocupació i el treball. Davant la manca d'ocupació, restituïm el valor social del treball

Juliol 2019

Elaborat per Insercoop, amb la col·laboració
de la Comissió d'Inserció Sociolaboral d'ECAS

www.acciosocial.org

 @ecasacciosocial

Entre l'ocupació i el treball. Davant la manca d'ocupació, restituïm el valor social del treball | INFORME FINAL DEL PROJECTE

entitats
catalanes
d'acció
social



1. PRESENTACIÓ

Inserció i contribució comunitària de persones en risc d'exclusió

Davant el trencament del pacte social que girava a l'entorn del dret al treball com a principal via d'accés als drets de ciutadania, alhora que un dels mecanismes bàsics d'articulació de les relacions socials, ens trobem amb la necessitat de garantir per altres vies la inclusió de les persones i el seu dret a la participació social.

El projecte '**Entre l'ocupació i el treball. Davant la manca d'ocupació, restituïm el valor social del treball**' parteix de la constatació que l'ocupació estable, a jornada completa i amb garanties d'autonomia econòmica ha deixat de ser una opció viable per a moltes persones i planteja la inserció laboral des de la perspectiva del dret a la inclusió. Aquest enfocament permet restituir el valor social del treball i reintegrar les persones desocupades per la via de la seva utilitat social i no només mercantil.

D'on venim?

Les polítiques socials basades en l'accés a una feina estan esdevenint programes que transformen les dificultats d'accés al mercat laboral en mancances personals, en lloc d'abordar-les com a problema col·lectiu. En conseqüència, la desocupació i la precarietat en l'ocupació tenen efectes directes d'exclusió social en aquestes persones que van més enllà de la qüestió purament econòmica o material.

On volem anar?

La inclusió s'hauria de fer possible a través de tres eixos: la participació en el mercat de treball, l'aprofitament de béns i serveis públics a l'abast de tothom i la implicació en activitats que es despleguen a l'entorn de la família i altres relacions comunitàries. Alguns exemples d'aquesta vertebració els podem trobar en les pràctiques que es desenvolupen en el marc del que s'anomenen les economies transformadores: economies comunitàries, consum responsable, economia de les cures, economia col·laborativa, etc.

2. OBJECTIUS

2.1. Objectiu general

L'objectiu general del projecte és identificar quines són les variables que introdueixen les entitats socials en les seves actuacions en el camp de la inserció laboral quan atenen persones cronificades en aquests programes d'inserció; quan busquen donar una resposta que atorga un lloc diferent a la persona en funció de si aconsegueix feina o no.

Per fer-ho, aprofitarem la pròpia experiència de les entitats del tercer sector social que s'estan trobant i enfrontant a aquesta problemàtica. Entitats que han generat actuacions que depassen el camp estricte de



les accions de recerca de feina i exploren altres terrenys per restituir el valor social de les persones.

Es tracta, per tant, d'un estudi que permet convertir aquestes pràctiques en coneixement.

2.2. Objectius específics

• Entendre el context on ubicar la problemàtica

Cal situar quin és el marc referencial compartit en relació a la problemàtica plantejada per tal de poder ubicar els elements que hi intervenen en el seu context i facilitar la seva comprensió i debat.

• Conèixer experiències del sector

Fer una anàlisi d'aquelles experiències que les diferents entitats consideren que poden aportar aspectes d'interès per a les reflexions sobre la problemàtica.

• Recollir i elaborar les orientacions d'acció

Ens interessa especialment rescatar aquelles actuacions que s'orienten a restituir el lloc de la persona com a ciutadà/na i recuperar el seu protagonisme i que són capaces de generar noves dinàmiques per a promoure actuacions amb aquest col·lectiu

2.3. Fases de treball

1) **Identificació del marc d'actuació implícit i comú.** El context on cobra sentit la problemàtica que ens plantegem abordar. S'ha desenvolupat a través d'espais de reflexió interns de la Comissió d'Inserció Sociolaboral d'ECAS.

2) **Identificació i selecció d'experiències.** S'ha realitzat una selecció d'experiències dutes a terme per entitats d'acció social amb persones que, malgrat haver rebut l'etiqueta de 'desocupades', busquen la possibilitat de situar-se en una altra posició en què el seu valor no es desprengui d'allò que no té (feina remunerada), sinó d'allò que pot aportar com a ciutadà.

3) **Anàlisi de les experiències.** Les experiències seleccionades s'han conegut de manera presencial i s'han analitzat. Finalment s'ha elaborat el resultat en forma d'un seguit d'orientacions a tenir en compte.

3. RESULTATS

3.1. El marc de la problemàtica

• Context i evolució del mercat de treball

L'ocupació ha suposat una transformació històrica del concepte de treball i l'ha dotat d'estatut amb garanties: salari mínim, seguretat social, etc. Per la seva banda, altres treballs –com per exemple el treball reproductiu, de la llar i de les cures— han quedat al marge de la regulació i els drets laborals.



Les polítiques de protecció i d'assistència estan basades o vinculades a l'ocupació. Per aquest motiu, la seguretat d'una feina ha estat una de les principals vies d'accés als drets de ciutadania.

Per altra banda, l'ocupació també constitueix un mecanisme bàsic d'articulació de relacions socials. Per aquest motiu, la manca o la precarietat en l'ocupació tenen efectes en termes d'exclusió social que van més enllà de la qüestió purament econòmica: alguns col·lectius en edat de treballar es troben en desocupació o exclosos del mercat de treball de manera permanent.

En relació a les polítiques d'ocupació, podem dir que han anat variant al llarg del temps en funció de la lectura que s'ha fet del fet d'estar en situació de desocupació. Es a dir, en funció de com s'ha definit el subjecte en situació de desocupació s'han articulat uns tipus d'actuacions o unes altres.

Amb tot, les polítiques socials i les polítiques d'ocupació han estat el paraigua des d'on s'han construït diferents dispositius que s'han anat legitimant com a mesures de suport a l'ocupació i com a facilitadors de la inserció laboral.

Actualment, les polítiques d'ocupació es troben sota el paradigma de l'activació. Promouen mesures de suport per al desenvolupament d'accions d'inserció laboral i la disponibilitat per a l'ocupació dels col·lectius potencialment actius.

Aquesta orientació de les actuacions fan de la dependència del sistema públic una patologia moral: es pressuposa que els subsidis i les prestacions a les persones aturades generen una dependència en els individus que les reben i alhora els sotmeten a una mena de trampa dins la pobresa de la qual és difícil sortir (Serrano, 2019). Les dificultats d'accés a l'ocupació es visualitzen com a mancances personals de diferent tipus: educatives, de qualificació, de motivació, d'adaptabilitat, etc. i, des d'aquesta perspectiva, el treball conjunt entre els serveis d'ocupació, els serveis socials i la resta dels sistemes de benestar resulta imprescindible.

• **El pas de la inserció a l'ocupabilitat**

Es dona un desplaçament de l'objectiu: la inserció laboral es va deixant de banda i el seu lloc l'ocupa el concepte d'ocupabilitat.

Aquest terme es vincula fortament amb el desenvolupament de competències necessàries per inserir-se en el mercat de treball i romandre-hi durant un cert temps.

L'important d'aquesta qüestió no és tant que el concepte de l'ocupabilitat substitueixi el d'inserció laboral, sinó les modificacions que el concepte d'ocupabilitat introdueix. Aquest canvi posa l'accent en el que pot conduir (o no) a la inserció i, per tant, **difumina l'acte de la inserció laboral com a acte social.**

• **Implicacions d'aquest desplaçament**

L'ocupabilitat segueix una lògica individualista que responsabilitza les persones de la seva situació. La millora de l'ocupabilitat no augmenta la quantitat d'ocupació ni en millora la qualitat. El discurs de l'ocupabilitat consisteix a fomentar la millora de les condicions individuals i no les del



mercat de treball. En aquest sentit l'ocupabilitat segueix la lògica competitiva que perpetua desigualtats estructurals del mercat de treball.

L'ocupabilitat posa el focus exclusivament en la consecució d'un treball en el mercat laboral, mentre que l'emergència amb força de noves modalitats d'economies transformadores obre noves vies per assolir treballs socialment útils (Santamaria, 2016).

- **Efectes en la plaça del subjecte aturat**

L'ocupabilitat posa l'èmfasi en la **responsabilitat individual** de formar-se per a l'ocupació i d'ocupar-se; és a dir "fer-se ocupable", com si la persona fos l'empresària d'ella mateixa. La gènesi de la problemàtica laboral es considera una qüestió individual, produïda per desajustos dels subjectes en el mercat laboral.

L'ocupabilitat és persuasiva: significa que cadascú ha de preocupar-se per l'ocupació. Es a dir, que al desig de treballar cal sumar-hi la motivació per buscar feina, la capacitat per saber-la buscar, la disposició per adquirir la informació necessària, la capacitat d'esforç per millorar les competències com a treballador, el manteniment d'una actitud positiva...

El que no té en compte el concepte d'ocupabilitat és que pot produir alguns **efectes negatius**: pot instal·lar la precarietat en els diferents espais de vincle social (la parella, la família, el treball...); pot fer néixer un sentiment de falta de sentit, de buidor; pot fer que al subjecte se l'emplaci a ser el seu propi agent, el seu propi encarregat de mantenir el llaç social, fent emergir així el narcisisme perquè la causa de la situació és un mateix i l'únic projecte és el propi èxit personal (Soler, 1998).

- **El dret a la inclusió**

El pacte social avui està trencat. Els experts indiquen que l'han trencat de manera unilateral les elits neoliberals des de mitjans dels anys setanta. Cal pensar en la capacitat de negociació al voltant dels drets no només dins del mercat de treball, ja que aquest poder de negociació ha de permetre també sortir del mercat de treball o participar-hi de maneres diferents.

En els anys noranta del segle XX es va donar un pas important en les polítiques de lluita contra la pobresa: el plantejament va transcendir l'òptica del dret a l'assistència per incloure també el dret a la inclusió social.

Cal anar amb compte quan posem les mesures vinculades al dret a la inserció social al servei únicament d'aconseguir la inserció laboral entenent que aquesta equival a inserció social. Pensar en la integració social suposa pensar en la participació de les persones en tres eixos (Gomà i Subirats, 2019):

- El mercat i la utilitat social aportada per cada persona com a mecanisme d'intercanvi i de vinculació col·lectiva a la creació de valor. Fonamentalment es fa referència a la participació en el mercat de treball.
- La redistribució que bàsicament duen a terme els poders i les administracions públiques a través de la imposició, la concessió de transferència i la provisió de serveis públics.
- Les relacions de reciprocitat que es despleguen en el marc de la família i de les xarxes socials que proporcionen suport i ajut.



3.2. Hipòtesi de treball

Si en la proposta del subjecte de l'activació s'apunta a la seva responsabilitat individual dins d'un mercat de treball precaritzat, per pensar alternatives no es tracta únicament d'introduir un o altre factor "nou" o "diferent", sinó d'un canvi en la perspectiva des de la qual es defineix el lloc que ocupa la persona sense feina, el paper dels programes d'ocupació i el dels seus professionals.

La lluita contra l'exclusió no consisteix –o no únicament- a mirar d'inserir els exclosos, sinó a lluitar per una transformació de les condicions de treball i de vida (Castel, 2004).

És a dir, que **cal tenir una mirada diferent en relació a la problemàtica de l'atur. Canviar la idea que la desocupació és el problema i l'ocupació la solució.** El problema social no es redueix a tenir / no tenir ocupació.

Per això és important **abordar l'ocupabilitat partint d'una concepció àmplia del que entenem per treball que no el limiti a l'ocupació remunerada, sinó que reconegui altres aportacions possibles,** principalment en l'àmbit de les cures i de l'acció comunitària.

Tenir qualsevol feina o treballar de qualsevol manera no sempre és una oportunitat. La feina ha de ser una bona oportunitat per a la vida de la persona que treballa. Per contra, forçar una persona a acceptar un treball pot tenir efectes greus en les seves qualificacions i en la seva habilitat per mantenir-se en el mercat de treball en el futur (precarització). Això es especialment cert en el cas dels treballs no qualificats.

La pèrdua de la centralitat social de l'ocupació tal i com s'ha vingut entenent implica pensar nous models de biografies i trajectòries laborals (Orteu, 2017).

Cal tenir en compte que per fer operativa la relació entre treball i inclusió s'ha d'incorporar el concepte d'oportunitat de vida. L'oportunitat és integral. No només prové del treball, sinó també de l'educació, de les activitats col·lectives, de compartir una llar, de les oportunitats associades a l'edat i el gènere, etc. Es poden donar, per exemple, actuacions socials de formació que també ho siguin de participació i de cooperació; pensades per promoure un coneixement que no generi només competència, sinó també obligacions i responsabilitats, tant individuals com col·lectives.

Cal poder contemplar les dinàmiques generades al voltant del que s'anomenen les economies transformadores com invencions al voltant de noves activitats i nous llocs socials des d'on participar-hi (economies comunitàries, consum responsable, economies feministes, economia social i solidària, economia col·laborativa, economia de les cures...)

En aquest sentit, la hipòtesi que proposem és la següent:

Plantejar la inserció laboral des de la perspectiva del dret a la inclusió permet restituir la utilitat social del treball i reintegrar les persones desocupades per la via de la seva utilitat social.



4. LES EXPERIÈNCIES

ENTITAT / referent	EXPERIÈNCIES
Centre d'Higiene Mental Les Corts Carme Barrios	Servei prelaboral (diverses experiències amb metodologia APS) com a: taller artesanal (escoles); ateneu de fabricació; hort urbà (associació de veïns i comunitats)
	Servei prelaboral (Peer to Peer), intercanvi de coneixement
	Servei prelaboral (Solidàriament) semblant a banc del temps
Fundació Àmbit Prevenió Cristina Sanclemente	Passejant-nos (voluntariat amb una gossera)
	L'Hortet (hort urbà amb formació)
	Agents de salut (mentories)
	Lliga de futbol sala amb altres entitats
Femarec Nuria Argilaga	Programa transversal que porta una persona per fer voluntariat comunitari
Fundació Ared Mercè Rué	Projecte Llavor - recurs residencial que treballa amb col·lectius desfavorits realitzant diferents activitats (hort, cuina, acompanyament mutu) que permeten a les persones cobrir les seves necessitats bàsiques
Fundació Adsis Pilar Yagüe	Voluntariat al centre obert
Fundació Mercè Fontanilles Jordi Autet	Voluntariat (transversal a programes de la entitat) en pis d'acollida i a la mateixa fundació
Salesians Sant Jordi (Mataró) Agnès Montserrat	Formació prelaboral per crear vincle amb l'entitat (exemple: participar a l'Ajuntament amb el programa Llançadora d'ocupació, arrel de l'experiència viscuda en la formació en horticultura)
Fundació Els Tres Turons Ana Tomás	Servei prelaboral (diverses experiències amb metodologia APS) com a: educació mediambiental; taller de cuina; projecte d'accessibilitat audiovisual
Acció contra la fam (ACH) Agustí Jorba	Programes d'inserció (Projecte Europeu Migrenpower i programa d'inserció Vives Emplea) que treballen la inclusió social i laboral a través de les accions grupals



5. ANÀLISI DE LES EXPERIÈNCIES

Un cop situada la hipòtesi i els criteris ens els que ens basàvem, l'anàlisi de les experiències té per objectiu identificar situacions que s'han donat en el marc de programes d'ocupació i que d'alguna manera han desplegat algun tipus d'actuacions que han generat noves dinàmiques.

El criteri d'anàlisi de les experiències, per tant, no ha estat fixar-nos en aquelles que han assolit uns resultats determinats o uns certs nivells d'eficiència. El criteri ha estat que l'actuació obrís nous interrogants en relació a la funció d'inserció que desenvolupem les entitats.

El resultat l'expressarem en un seguit d'orientacions a tenir en compte per treballar amb persones cronificades dins dels programes d'ocupació.

5.1. No tenir feina no és no tenir valor social

Les entitats troben necessari trencar certes identificacions de les persones que pel fet d'estar en situació de desocupació les ubica en un valor social negatiu, ja que això promou exclusió social i impotència.

Encara que la figura del desocupat segueix vinculat a la recerca de feina, en alguns casos dona mostres del seu esgotament, justament per la impossibilitat del mercat de treball d'assegurar un lloc a tothom. En aquest sentit, les entitats es troben amb situacions que suposen un carreró sense sortida, o una realitat irreconciliable: persones per a qui el fet de treballar esdevé un element fonamental en el seu projecte vital, i per altra banda un mercat de treball que no els dona cap oportunitat. El resultat és la seva cronificació en programes de recerca de feina.

Quan la valoració social de la persona es defineix per la seva competència en el mercat de treball, la desocupació esdevé un desvaloritzador social. Amb la desvalorització de la desocupació queden desvaloritzades les persones que es troben en aquesta situació, i no només la situació com a tal (Renes, 2005).

Les entitats que participen en aquesta anàlisi coincideixen que cal inventar noves formes de treballar amb el col·lectiu de persones cronificades en programes de recerca de feina. I que l'aposta ha d'anar en la línia d'obrir nous llocs de revalorització social a través de la participació.

El punt de partida ha estat revisar i compartir el coneixement que genera la pràctica professional. Prendre consciència que la pròpia pràctica esdevé coneixement si som capaços d'entendre què estem fent, per a què i com.

Les actuacions que s'han explorat sovint superen la frontera estricta de les accions de recerca de feina. Busquen un impacte en diferit que trenqui determinades tendències a l'aïllament, la culpabilització i l'exclusió.

5.2. Ubicar la persona en el centre del seu procés

La cronificació en programes de recerca de feina situa les persones en un lloc de pèrdua de valor social. Per recuperar el seu protagonisme cal



buscar fórmules que permetin a la persona tornar a ser el centre del seu procés d'inserció.

Quan el recorregut laboral de la persona en situació d'atur ja no es percep com una orientació de futur neix la desorientació i cau el sentit per desenvolupar noves accions adreçades a trobar un lloc en el mercat de treball. Per això els processos d'inserció social i laboral d'aquestes persones s'orienten en primer lloc revisant la pròpia trajectòria i tornant a construir un discurs sobre elles mateixes. Sobre les seves competències i capacitats, sobre el seu projecte, sobre la seva història, sobre les seves expectatives futures, etc. (Longo, 2005). Això els permet representar-se socialment a pesar de la manca de feina.

Que la persona esdevingui el centre del seu procés suposa un doble efecte: a nivell reflexiu perquè s'apropia del seu recorregut vital; i a nivell narratiu perquè pot articular la seva pròpia trajectòria en una trama significativa, que orienti un relat vital de futur (Dubar, 2005).

El projecte Llavor de la **Fundació Ared** proposa un recurs residencial en el que la condició per participar-hi és que la persona s'impliqui en un procés de cooperació i compromís, tant en les tasques derivades de la pròpia organització de la casa i la convivència, com d'implicació amb l'entorn comunitari.

Es realitza un acompanyament en el qual l'organització i les tasques a realitzar es pacten en funció de la disponibilitat de cada persona. Aquesta participació està basada en la seva experiència, habilitats o interessos més enllà de la seva recorregut laboral. Aquest fet esdevé un reconeixement de la persona com a centre del procés. Permet representar-se d'una altra manera, des d'una altra posició. Aquesta orientació fa possible posar la persona en el centre dels seus nous reptes i ajuda a que millori l'acompanyament cap a la inserció laboral.

5.3. Recuperar valors que no depenen de tenir o no tenir feina

Que la persona prengui el protagonisme permet noves representacions. Les entitats són conscients del valor social que tenen i esdevenen un lloc simbòlic des del qual cada persona es pot apropiat d'uns determinats atributs socials. Els programes d'inserció laboral amb aquest col·lectiu en el marc de les entitats socials permeten altres identifications amb valor social, més enllà d'obtenir una feina.

Les entitats socials orienten la seva acció buscant una participació que no únicament respon a donar resposta a les necessitats de feina les persones. També obren espais que permeten l'aparició de noves demandes no previstes, derivades de qüestions que han sorgit sobre la marxa, preocupacions personals que els participants no saben on ubicar, etc. (H. Tizio, 2002).

Aquesta flexibilitat en l'orientació de les accions fa possible pensar-se a través de noves formes de treballar (no únicament el treball remunerat) que vinculen la persona a processos de naturalesa col·lectiva com la cooperació i la participació comunitària.



El projecte que realitza **Femarec** és una proposta transversal i complementària a tots els programes d'inserció laboral de l'entitat. Té per objectiu incorporar les persones a activitats que permeten obrir un espai nou de reconeixement social.

La participació es pacta segons els interessos, motivacions i expectatives de la persona. Es coordina amb el tècnic del programa transversal, que proposa un seguit d'activitats que poden incidir en l'itinerari laboral. Poden ser de tres tipus: col·laboració en accions de coneixement del territori, realització de voluntariat social o realització de voluntariat laboral.

L'efecte d'aquesta contribució en altres espais és que les persones estan exposades a un reconeixement social que no depèn d'una feina. Al mateix temps també pot provocar el descobriment de nous interessos, la millora de les relacions socials i amb l'entorn, i el desenvolupament de competències transversals que finalment poden incidir en l'itinerari laboral.

5.4. Sense inclusió social no hi ha inserció laboral

Promoure la participació de les persones en espais socials on pugui apropiar-se d'altres atributs no vinculats a la pèrdua de feina indica el compromís de les entitats de vincular la inserció social amb la laboral. Aquesta articulació significa que quan la inserció laboral no suposa una inclusió social, s'aboca les persones a la precarització laboral i social.

Les dificultats en l'accés a una feina suposen un malestar que es viu en clau personal i es transforma en culpabilització i impotència. En aquest sentit, les referències col·lectives que servien com a marc de pertinença han deixat de funcionar. L'aïllament n'és una expressió clara.

Les entitats socials tenen aquí una responsabilitat fonamental per generar espais, activitats, oportunitats, etc. en què les persones puguin compartir aquests relats individuals (Longo, 2005). És per això que les entitats, en realitat, es posicionen com a part de la trama social del mateix procés d'inserció. És a dir, l'entitat és el primer espai on esdeveig possible un canvi. Aquesta responsabilitat la desenvolupen les organitzacions en dues modalitats complementàries: com a espai de filiació social per a la persona, i com a espai social que permet adreçar-se i vincular-se amb altres espais socials (Núñez, 2005).

La **Fundació Adsis** situa l'aïllament de les persones com un element clau en els seus processos d'inclusió social i laboral. D'acord amb aquest plantejament, fa anys va impulsar la creació d'un projecte de voluntariat social consistent a preparar berenars per als nens i nenes del Centre Obert de l'entitat.

Les vies d'entrada al projecte són: les mares dels nois i noies, persones que volen fer un voluntariat al barri o usuaris d'altres programes de l'entitat. En aquest últim cas se'ls convida a implicar-se perquè es valora que a través d'aquest espai es trenca amb l'aïllament i això millora la seva inclusió social i, de retruc, la inclusió laboral.



5.5. Participar és l'element clau

Les entitats tenen un compromís clau amb la inclusió social i la participació de les persones. És així com les entitats fan efectiu aquest dret. Participar suposa prendre part, fer-se protagonista del procés.

Els itineraris d'inserció construïts amb una orientació únicament adreçada a assolir una feina esdevenen insuficients per aconseguir la participació en el mercat de treball de persones cronificades. Quan això no es té en compte, s'alimenta la desmotivació de la persona i la impotència del propi tècnic.

Les entitats pensen la participació ampliant la seva mirada: a més de la projecció vers el mercat de treball, contempen mecanismes d'apropament i ús dels béns públics i de les xarxes socials i comunitàries (Gomà i Subirats, 2019). De d'aquesta lògica, la participació esdevé el dret de les persones a formar part i a prendre part de la societat (Núñez, 2005).

La **Fundació Àmbit Prevenció** proposa la participació en projectes d'acció comunitària a persones en situació d'exclusió. Una de les activitats que porten a terme és Passejant-nos, un programa que ofereix la possibilitat de fer un voluntariat en col·laboració amb una gossera a Collserola, passejant els gossos un cop a la setmana.

Es tracta d'una activitat plantejada com a 'prelaboral' perquè permet a les persones millorar les seves competències transversals, que després poden ser aplicables a un entorn laboral: compromís, puntualitat, relació amb altres persones, autocontrol, etc. Com a efecte inesperat, també es produeixen aprenentatges més tècnics, relacionats amb la cura dels animals.

Aquest voluntariat, a l'aire lliure, sense tenir cap tipus de relació evident amb la recerca de feina i en un context diferent, ajuda a restituir el paper de ciutadanes d'aquestes persones.

5.6. El professional acompanya la persona

Formar part suposa prendre part. Els professionals faciliten el vincle dels interessos de la persona amb nous espais socials, tot afavorint l'apropiació dels atributs d'aquest lloc.

Convidar la persona a ser part de la societat significa saber de què es vol que formi part i com generar aquest vincle. En la lògica de la inserció laboral, la participació passa per la construcció d'un projecte laboral de futur, però en les situacions de cronificació ens trobem amb la necessitat de fer el procés de manera inversa: primer cal construir un lloc social on el tema laboral no sigui l'únic element per poder construir després el projecte laboral.

Per promoure aquest vincle, les entitats miren de motivar la persona atenent el seu interès. El vincle s'estableix quan el tècnic fa de pont amb l'oferta d'un lloc social nou, facilita l'adquisició dels coneixements necessaris i acompanya en l'apropiació dels atributs que suposa aquest nou espai.



Des de **Salesians Sant Jordi** conviden totes les persones que s'incorporen als projectes ocupacionals de l'entitat a realitzar una formació professionalitzadora de caire prelaboral.

Durant aquest procés, la implicació del personal formador i del personal tècnic esdevé imprescindible. Se'ls demana que estiguin atents a com la formació connecta amb els interessos dels alumnes. Aquests interessos poden remetre a qüestions personals i laborals. La funció dels professionals és fer un acompanyament en aquest procés i promoure que desenvolupin amb èxit el seu itinerari.

El vincle que genera aquesta modalitat d'acompanyament fa possible la maduració dels seus interessos i projectes personals i laborals.

5.7. Els continguts de les accions

Per despertar l'interès de les persones, els professionals dissenyen accions que permeten abordar la qüestió de la desocupació des de perspectives diferents a la de "no tenir feina".

És habitual que el punt de partida de les diferents accions sigui la falta de feina. Aquesta única proposta limita les possibilitats de les persones i les deixa en espais de segregació marcats únicament per la pèrdua. Cal pensar en accions que obrin a altres possibilitats que permetin noves oportunitats personals i col·lectives. Això no significa no buscar feina, sinó que implica que es busca des d'una perspectiva més oberta que permet reconfiguracions de la pròpia relació amb el treball, així com una revalorització personal (Dubar, 2001).

Per a la **Fundació Els Tres Turons**, que treballa amb persones amb problemes de salut mental, un dels elements fonamental és que les seves actuacions formatives generin un canvi de rol en els seus participants.

Aquesta proposta l'activen a partir de la metodologia d'APS i la realitzen en dos moments: una formació professionalitzadora i la implementació a través d'un servei a la comunitat.

El canvi de rol social passa pel fet que els participants a la formació aprenguin les competències tècniques en entorns reals. D'aquesta manera la seva identificació social deixa d'estar vinculada amb l'element 'malaltia' i pot passar a estar-ho amb el d' 'utilitat social'.

Més enllà que aquesta formació esdevingui en el futur un objectiu laboral, el que permet és restituir el lloc de ciutadà a través de recuperar el seu protagonisme.

5.8. La necessitat del treball grupal

Per pensar-se a un mateix des d'una perspectiva diferent és necessari la construcció d'un relat individual i col·lectiu. El treball en grup s'utilitza des de les entitats per tal de facilitar trobades i relacions. Habilita la



possibilitat de construir aquests relats sobre la situació d'un mateix, connectant les inquietuds personals amb les col·lectives.

La pressió per trobar feina de manera ràpida pot esborrar la necessitat d'entendre la trajectòria anterior de la persona i donar-li un valor. Però sense aquesta dimensió històrica no és possible que la persona se senti reconeguda i el treball en grup esdevé una trobada entre estranys que no poden compartir ni passat, ni futur.

Davant el repte de restituir el valor social de les persones, les entitats socials contemplan l'espai del grup com un espai privilegiat per construir un relat social sobre la situació de cada persona. Així guanyen legitimitat i poden connectar la seva trajectòria passada amb un projecte de futur.

A l'hora de treballar els itineraris laborals, **Acció Contra la Fam** posa l'èmfasi en la presa de decisions en grup sobre les activitats que desenvoluparan. Es tracta de legitimar els diferents interessos i processos particulars per tal que les persones adoptin un paper actiu en relació a la participació en les activitats proposades.

El canvi de posició no s'entén des del treball individual, sinó en el marc del grup. Per això, en comparació amb el treball individual, la intensitat del treball grupal és molt elevada. És l'escenari preferent on es treballen els aspectes vinculats amb la inserció sociolaboral. Es prioritza que els grups siguin heterogenis en relació al gènere, la procedència, l'edat, el nivell formatiu, etc. per fomentar que les decisions que es prenen no es basin en decisions estereotipades. Es tracta d'accions que restitueixen el lloc del ciutadà/na a través de recuperar el seu protagonisme mitjançant el treball en grup.

5.9. Fer dels aprenentatges socials la peça clau de les competències

La construcció d'un relat col·lectiu permet despertar la necessitat de fer nous aprenentatges socials que donin peu al desplegament de competències transversals i generin possibilitats de construir nous enllaços amb el mercat de treball.

Les entitats socials entenen que amb persones cronificades en programes de recerca de feina el primer objectiu no és aconseguir una feina o millorar la qualificació professional, sinó promoure un aprenentatge social. No es tracta d'aprenentatges racionals, d'aula, sinó d'aprenentatges basats en la experiència de cadascú: en com es relaciona la persona amb l'entorn a l'hora de gestionar la seva situació d'atur, o les dificultats quan s'enfronta a nous reptes, o davant la necessitat de realitzar nous aprenentatges, etc.

La **Fundació Privada Centre d'Higiene de Salut Mental Les Corts** desenvolupa un projecte de *peer to peer*, és a dir tutoria entre iguals. Es tracta d'un mètode d'aprenentatge cooperatiu basat en la creació de parelles amb una relació asimètrica. Una de les parts adopta el rol de tutor i l'altre, de tutorat.



L'objectiu comú, conegut i compartit entre ambdues parts és l'adquisició de determinats coneixements, com ara l'ús de les noves tecnologies, l'aprenentatge d'un idioma, un instrument musical... que, alhora, implica uns determinats aprenentatges socials, de relació amb els altres.

El treball previ que realitza el tècnic permet conèixer les necessitats d'aprenentatges i les expectatives de cada persona. Amb aquesta informació el tècnic conforma les parelles i proposa la durada del procés. La participació és voluntària i un cop finalitzada es valora si es vol continuar.

5.10. Provocar microimpactes en les persones

Els aprenentatges socials esdevenen microimpactes que estimulen l'adquisició de competències tècniques i transversals. La persona és capaç de subjectivar allò que ha passat i transformar-ho en moviments personals en forma de noves connexions.

Les ofertes de participació que fan les entitats són una condició necessària, però no suficient, per promoure canvis. L'important és que quan aquestes persones assagen la possibilitat d'ocupar nous llocs socials i relacionar-se no quedin encabides en aquest nou lloc, sinó que aprenguin com s'ocupa. Que aprenguin a mobilitzar-se en relació a allò que s'espera allà d'ells per tal de poder fer aquest mateix exercici en un altre moment en relació a la seva inserció social o laboral. Pensar-se d'aquesta manera permet multiplicar els sentits i les connexions possibles (Riesco 2001).

L'acompanyament que realitza el professional en aquests casos no és només en relació a la seva inserció laboral, sinó que la naturalesa de les accions fa que els aprenentatges que es donen i la seva aplicació en el camp laboral esdevinguin possibles nous camps de participació laboral i social.

La **Fundació Mercè Fontanilles** desenvolupa un projecte de voluntariat laboral adreçat a qualsevol persona amb l'objectiu que aquesta sigui capaç d'ocupar un lloc de voluntari laboral i, a partir d'aquí, fer-se càrrec dels efectes que això té.

En primer lloc es realitza una entrevista a la persona en què es presenta el catàleg d'accions de voluntariat i es valora la disponibilitat, tant d'interès com temporal. A partir de la tria del lloc s'assigna un tutor que farà el seguiment, ajustant les rutines de cada lloc i el volum d'hores de participació. El resultat del procés pot fer sorgir la necessitat de rebre alguna formació relacionada amb el lloc que s'ocupa.

Quan s'acaba es realitza una tutoria de tancament que serveix per vincular-se amb nous reptes. En aquest punt és habitual que, gràcies a la participació en el voluntariat, la persona expressi que se sent capaç de treballar.



Bibliografia

- Castel, R. (2004): "Encuadre de la exclusión". En: S. Karsz (coord.). La exclusión: bordeando sus fronteras. Barcelona: Gedisa.
- Dubar, C. (2001): "El trabajo y las identidades profesionales y personales". Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (año 7, n.º 13).
- Gomà, R. i Subirats, J. (2019) : "Canvi d'època i de polítiques públiques a Catalunya. Elements introductoris " a Canvi d'època i de polítiques públiques a Catalunya. Ed. Galaxia Gutenberg
- Longo, M. E. (2005): "Un tiempo. La socialización en el trabajo en un contexto de transformaciones". Buenos Aires: VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo «Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades».
- Núñez, V. (2005): "Participación y Educación Social". Ponencia presentada en el contexto del XVI Congreso Mundial de Educadores Sociales, Montevideo, Uruguay. Noviembre 2005.
- Orteu, X. (2017): Desafíos en un mercado laboral en transformación. Barcelona: Editorial UOC
- Renes, V. (2005). «Prólogo». En: J. Subirats (coord.). Fragilidades vecinas. Barcelona: Icària.
- Riesco, A. (2001). «Boltanski-Chiapello y la gran transformación». Cuadernos de Relaciones Laborales (núm. 18, págs. 299-308) ISSN:1131-8635.
- Santamaria, E. (2016): "De l'ocupació a l'ocupabilitat/la il·lusió de l'ocupabilitat: alguns interrogants sobre la lògica actual" A: X. Orteu (coord.). Millora de l'ocupabilitat des de l'acció social comunitària. Barcelona: Dep. Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya (Colecció «Eines», 28).
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter : las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A. (2009): "Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación" en Crespo, E.; Prieto, C. y Serrano, A. (coord.): Trabajo, subjetividad y ciudadanía Ed. Complutense y Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid
- Soler, C. (1998): La alienación capitalista. Congreso de Barcelona de la AMP
- Tizio, H. (2002): "Sobre las Instituciones" A : V. Núñez (coord.). La educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la Pedagogía Social. Barcelona: Gedisa