

EL MERCAT LABORAL I LA CERCA D'OCUPACIÓ

El mercat laboral és el mercat en el qual es duen a terme les transaccions que tenen a veure amb les relacions laborals.

Hi podem trobar totes les persones que s'ofereixen com a treballadors a les empreses i, és clar, els empresaris, és a dir, totes les persones que els donen feina. El mercat laboral és el punt en el qual conflueix l'oferta i la demanda d'ocupació. La regulació de les relacions entre l'oferta i la demanda d'ocupació es porta a terme des del mercat mateix, però de vegades l'Administració pública intervé en aquestes relacions.

La intervenció de l'Administració pública es pot observar quan col·labora, per exemple, en la creació de nous llocs de treball a partir de la detecció de noves necessitats socials -quan intervé en els nous jaciments d'ocupació o amb la promulgació de lleis que permeten a persones amb dificultats d'integració social accedir a l'ocupació -amb l'atenció a la diversitat.

Però, quina és la manera que teniu els treballadors i treballadores d'accedir al mercat laboral? Tant si es tracta d'una empresa de titularitat pública com d'una empresa de titularitat privada, podeu accedir-hi utilitzant les tècniques i instruments adients, com ara la carta de presentació, el curriculum vitae o la sol·licitud i, és clar, seguint les diferents fases que formen el procés de cerca de feina.

Des del punt de vista de l'empresari, també és convenient tenir previst un procés de selecció de personal adequat a les característiques de la feina que s'ofereix, amb la preparació de diferents tipus de proves o tests de personalitat, aptituds i intel·ligència o fent servir entrevistes de treball.

El mercat de treball

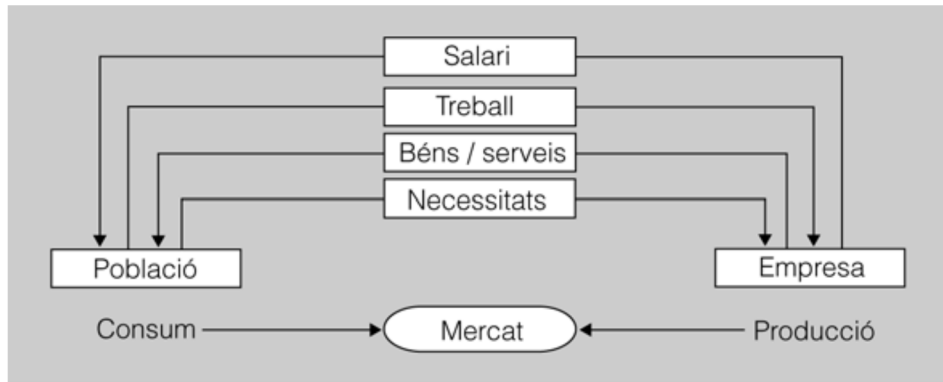
El mercat de treball, que també rep el nom de mercat laboral, és l'àmbit en què té lloc tot el que es refereix a les relacions laborals. Aquestes relacions s'estableixen entre les persones que ofereixen un lloc de treball i aquelles que el demanen.

El procés de cerca d'ocupació sense una bona planificació pot ser una activitat difícil de dur a terme.

Per obtenir béns i serveis que satisfacin les necessitats humanes, cal disposar tant de recursos econòmics (capital) com de recursos humans (treballadors).

S'anomena mercat de treball al conjunt de relacions que s'estableixen entre l'oferta i la demanda.

El tipus de béns o serveis que s'ofereixen o demanen determina l'àmbit del mercat. Així doncs, es pot parlar de mercat de recursos naturals, mercat de béns per a la producció i mercat de treball, entre d'altres.



Partint de la hipòtesi que el treball és un factor de producció propi de la població i que qui el necessita és l'empresa, es pot arribar a donar una definició d'oferta de treball i de demanda de treball.

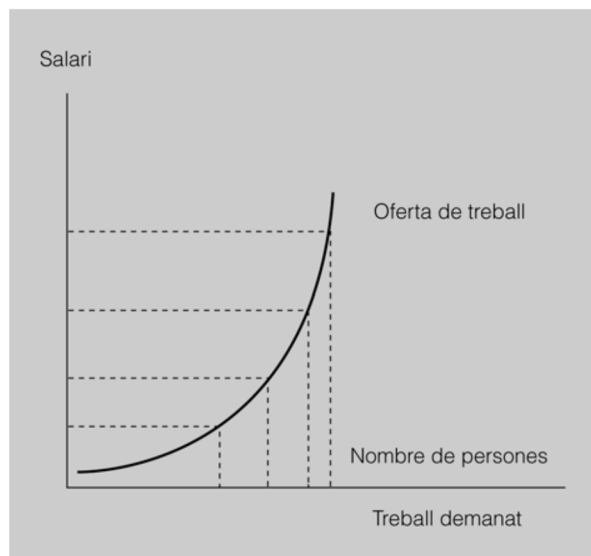
Oferta de treball

L'oferta de treball és la disponibilitat de les persones en edat laboral per treballar. És a dir, l'oferta de treball està formada per totes les persones que estan en condicions de treballar i ho volen fer.

El nombre de persones que estan disposades a oferir el seu temps per treballar augmenta a mesura que els salaris són més elevats. En augmentar els salaris, augmenta l'oferta de treball, atès que les persones que estan en edat de fer-ho tenen més disponibilitat de treballar, tal com es pot apreciar en la gràfica de la

Població activa / oferta de treball

La població en edat activa és la que té 16 anys o més. Aquesta és la població que està en edat laboral, és la que forma l'oferta de treball.



Igualment, l'oferta de treball és més gran a mesura que augmenta la població total. Aquesta afirmació, però, no és rigorosament certa, ja que si l'augment de

la població es dona entre la població que no està en edat laboral, l'oferta de treball no augmenta. Per corregir aquest fet, es recorre a la taxa d'activitat.

Productivitat

És la relació que hi ha entre el resultat final o producció i els recursos utilitzats per a aconseguir-la.

Demanda de treball

La demanda de treball està formada pels llocs de treball vacants a les empreses que els empresaris volen que s'ocupin. Vist des d'una altra perspectiva, la demanda de treball és el nombre de persones que les empreses estan disposades a contractar tenint en compte cada nivell de salaris.

Les empreses necessiten treballadors per produir béns i serveis, però la finalitat de l'activitat empresarial és obtenir beneficis. Aquests beneficis estan estretament relacionats amb el salari, la productivitat i els preus dels béns i serveis produïts.

Des d'aquesta perspectiva, la demanda de treball depèn del nivell de salaris, de la productivitat del treball i dels preus dels béns i serveis que es produeixen. Així doncs:

- Si augmenten els salaris, la demanda de treball es redueix perquè és més car contractar mà d'obra.
- Si augmenta la productivitat del treball, la demanda de treball també augmenta, de tal manera que un salari més elevat es pot compensar amb una productivitat més alta.
- Si els preus dels productes i les perspectives de beneficis són alts, les empreses estan disposades a produir més i necessitaran més mà d'obra.



Exemple de la relació entre productivitat i demanda de treball

Si un treballador cobra 20 euros per hora i la seva producció per hora és de 4 unitats de productes, el cost laboral per producte és de 5 euros.

Si un altre treballador cobrés 18 euros l'hora i la seva producció per hora fos de 3 unitats de productes, el cost laboral per producte seria de 6 euros.

En aquest cas, l'empresari optarà pel primer treballador, tot i que el salari és més elevat.

La llei del mercat

Els salaris estan subjectes a la llei del mercat, és a dir, a l'augment o disminució de l'oferta i la demanda:

- Un augment del salari pot produir una baixada de l'ocupació.*
- Una disminució del salari pot produir un augment de l'ocupació.*

Relació oferta i demanda

El mercat laboral es caracteritza per les relacions que s'estableixen entre les persones que s'ofereixen com a mà d'obra i les empreses que en demanen. El salari o retribució que les persones reben a canvi de treballar determina la relació, però també s'ha de tenir en compte que la productivitat i els preus dels productes o serveis influeixen en aquesta relació.

El mercat laboral funciona com qualsevol mercat. Assoleix l'equilibri en aquell salari en el qual l'oferta de treball coincideix amb la demanda de treball.

L'acció conjunta de l'oferta i la demanda de treball determina el salari i l'ocupació d'equilibri.

Quan l'oferta de treball és més gran que la demanda de les empreses, es produeix una situació de desocupació o atur, però si la demanda de treball és superior a l'oferta, es dona una falta de mà d'obra.

Això comporta que hi hagi diferents tipus de mercat laboral segons quina és l'ocupació.

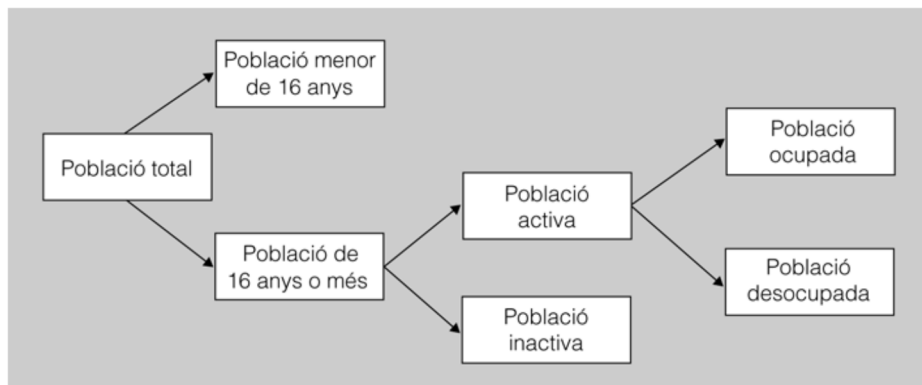
Població i mercat

La població determina l'oferta de treball i es considera un factor de producció.

Però no tota la població és un factor de producció o oferta de treball. Hi ha població que no està en edat de treballar. A més, no tota la població que està en edat de treballar participa com a mà d'obra en el procés productiu.

La relació de la població amb el treball permet estructurar-la en diferents grups, si bé es pot dir que el grup del qual parteixen els altres grups és el format per la

població total, és a dir, pel conjunt d'éssers humans que viuen en una determinada àrea o territori.



L'estructura de la població total és la següent:

1) Població activa

Està formada per les persones de 16 anys o més que estan en condicions d'ocupar un lloc de treball, es a dir, està formada per la part de la població total que intervé en el procés productiu com a factor de producció o treball. Alhora està constituïda per dos subgrups:

- Població ocupada, és a dir, la població que fa algun tipus de treball per compte propi o autònom i la població que treballa per compte d'altri o assalariada. Les persones que es troben en les situacions esmentades abans poden estar en una situació temporal de malaltia o vacances i continuen essent població ocupada.
- Població desocupada o aturada, la població de 16 anys o més que pot i vol treballar però que no troba feina.

Dins de la població activa hi ha dues taxes molt utilitzades pels organismes públics i que apareixen freqüentment en els mitjans de comunicació:

- La taxa d'activitat és la relació que hi ha entre la població activa i la població en edat de treballar o població de 16 anys o més. Indica el percentatge de persones en edat de treballar o actives que tenen ocupació o en busquen.

$$\text{Taxa d'activitat \%} = \text{població activa} \times 100 / \text{població de 16 anys o més}$$

Taxa d'activitat

La taxa d'activitat és diferent si es comptabilitza la població en edat de treballar fins als 65 anys o sense límit d'edat, és a dir, de 16 o més anys.

Exemple de la relació de la taxa d'activitat

Si la població de 16 anys o més (població en edat activa) és de 32.420.200 persones i d'aquesta població 16.207.300 persones tenen ocupació o n'estan buscant (població activa), la taxa d'activitat serà el 49,99%.

- La taxa de desocupació o atur és la relació que hi ha entre la població activa i la població desocupada o aturada. Indica el percentatge de persones desocupades respecte a la població activa.

$\text{Taxa d'atur \%} = \text{persones desocupades} \times 100 / \text{total població activa}$

Exemple de la relació de la taxa d'atur

Si la població activa és de 16.164.100 persones i el nombre de persones en situació d'atur o desocupades és de 3.172.500, la taxa de desocupació o d'atur és de 19,62%.

2) Població inactiva

Està constituïda per les persones de 16 anys o més sense cap activitat econòmica i que tampoc busquen feina. És el cas dels estudiants, les persones dedicades a temps complet a les feines de casa seva, els jubilats i els pensionistes o incapacitats per treballar de manera permanent.

3) Població comptada a part

Està formada pels col·lectius de persones que fan una prestació social però no estan inclosos ni entre la població activa ni entre la població inactiva, tant si treballen com si no.

Exemple de població comptada a part

Aquelles persones que compleixen una pena consistent en la realització de treballs a favor de la comunitat.

Exemple:

Calcula les taxes d'ocupació i atur segons les dades de població següents:

- PET: 46 600 000 persones
- PA: 42 500 000 persones
- PD: 2 300 000 persones

Educaixa – Mercat de treball i la fixació de preus

<https://www.educaixa.com/ca/-/los-mercados-y-la-fijacion-de-los-precios-mercado-de-trabajo>

El mercat laboral

https://www.youtube.com/watch?v=J_uyyUiC07E

SOC – Noa – El Mercat Laboral

<https://www.youtube.com/watch?v=774e2aVHy6s>

L'EXERCICI PROFESSIONAL

L'ocupació

<https://www.youtube.com/watch?v=cxUuU1jwMgM>

Per afrontar la cerca d'una feina, primer de tot cal que us coneixeu a vosaltres mateixos, que descobriu els aspectes de la vostra personalitat que, en forma de capacitat, necessitareu per desenvolupar-la. D'aquesta manera podreu triar la feina que s'adapti millor als vostres interessos i, especialment, a les vostres capacitats, aptituds o habilitats. Al mateix temps, si feu servir l'autoanàlisi podreu detectar si hi ha aspectes de la vostra personalitat que cal reforçar o complementar.

En el camí cap a la feina, però, també és necessari que definiu què cal saber fer per exercir la professió que heu escollit i què en sabeu fer, d'aquella professió.

És a dir, cal que determineu què cal fer per aconseguir adaptar el vostre currículum als vostres interessos i capacitats. D'aquesta manera podreu definir el vostre projecte professional, a més de l'itinerari formatiu que seguireu per aconseguir la feina escollida.

Es tracta de marcar un pla d'acció en el qual apareguin els vostres objectius laborals, les vostres possibilitats i allò que ofereix el mercat de treball en sentit ampli. És a dir, no cal que hi hagi límits com poden ser els espacials, limitats a la vostra localitat o província, o en la vostra formació.

Un cop tingueu el pla de treball escrit, ordenat i clar, ja podreu posar fil a l'agulla i començar a buscar la vostra feina de futur.

Planificació carrera professional

La planificació professional és un procés continu durant tota la vida laboral, que permet crear noves possibilitats i augmentar les competències professionals i personals, per ajustar-les a les demandes del mercat laboral i a les necessitats personals.

La planificació de la carrera professional pot seguir el procés següent:

- a).- Autoanàlisi profunda i sincera de les nostres competències professionals i personals
- b).- Estudi del mercat laboral, buscant informació precisa sobre com es troba la nostra professió i els canvis que afronta
- c).- Dissenyar un pla d'acció per buscar feina

d).- Millorar els coneixements i adquirir noves competències professionals i personals per mitjà de l'aprenentatge continu per mantenir-se actualitzat.

e).- Revisió permanent del pla per adaptar-lo als canvis professionals, tecnològics, econòmics, socials i personals

Vídeo SOC: <https://www.youtube.com/watch?v=KQ-TpszsZAK>

Autoanàlisi personal i professional

Fer un autoanàlisi és el primer pas que cal afrontar en la recerca de feina, ja que conèixer-se a un mateix és fonamental abans d'abordar amb èxit la dita recerca.

L'autoanàlisi servirà per:

- .- fer un inventari professional i personal. L'autoanàlisi s'ha de fer per escrit i deixar-la reflectida en un document de consulta.
- .- detectar els punts forts i febles. S'han d'explicitar quins són els punts febles, professionals i personals, així com les llacunes en la formació.
- .- comparar en quina mesura el perfil obtingut s'ajusta al requerit per aconseguir la feina desitjada.
- .- millorar. La detecció de les mancances servirà per poder emprendre les accions necessàries i millorar el currículum personal i professional.

Elements per a l'autoanàlisi

Coneixements	Destreses	Aptituds, valors
- Formació professional inicial. - Cicles formatius de grau mitjà i superior. - Cursos de formació ocupacional. - Cursos d'especialització. - Coneixements adquirits a la feina. - Coneixements adquirits per mitjà d'autoaprenentatge. - Formació en altres camps. - Coneixement del català i castellà. - Coneixement de llengües estrangeres.	- Destreses adquirides amb la formació. - Maneig d'equips. - Exercici d'un lloc de treball. - Habilitat per a unes feines determinades. - Habilitats especials. - Experiència laboral en la feina que es busca. - Experiència en altres feines. - Pràctiques en empreses. - Altres feines no retribuïdes.	- Responsabilitat. - Iniciativa, decisió. - Lleialtat. - Facilitat per al treball en equip. - Coordinació d'un equip. - Resistència davant les frustracions. - Afany de superació. - Capacitat d'aprendre coses noves. - Adaptació a diferents entorns de treball. - Polivalència. - Autocontrol. - Capacitat de comunicació interpersonal. - Creativitat. - Empatia.

Punts forts i febles per a l'autoanàlisi

Punts forts	Punts febles
• Capacitats intel·lectuals. • Habilitats socials. • Formació tècnica. • Resolució de problemes. • Formació humanística. • Coneixement d'idiomes. • Situació personal. • Ser home/dona. • Edat requerida. • Facilitat per convertir febleses en fortaleces. • Provenir d'una altra cultura amb una altra llengua. • Coneixements actualitzats del sector econòmic.	• Capacitats intel·lectuals. • Habilitats socials. • Formació tècnica. • Formació humanística. • Desconeixement d'idiomes. • Massa jove/gran (edat). • Discapacitats. • Provenir d'una altra cultura amb una altra llengua. • Titulació obtinguda fa molt de temps. • No tenir experiència. • Titulació inadequada. • Problemes sensorials/psiquiàtrics.

Web @

A la pàgina web www20.gencat.cat/portal/site/queestudiar hi trobaràs l'apartat *Autoconeixement*, on hi ha un qüestionari i altres eines que et serviran per ajudar-te en l'elecció d'una nova feina. A més, també podràs obtenir informació sobre els teus estudis.



Activitat:

Abans de començar a buscar feina, és convenient reflexionar de manera realista sobre la formació pròpia, la posada en pràctica dels coneixements adquirits i les diferents destreses, habilitats, aptituds, valors i creences.

- Recolzant en la taula "elements per l'autoanàlisi" fes el teu inventari personal i professional.*
- Recolzant en la taula anterior i de la taula "Punts forts i febles", fes un quadre de dues columnes: l'una, de punts forts, i l'altra, de punts febles.*
- Intenta identificar les causes dels teus punts febles i les accions que emprendre per millorar. Reflecteix-ho per escrit en un quadre amb les tres columnes següents: punts febles, causes, accions per millorar. Les conclusions que obtinguis et serviran per conèixer-te millor, detectar mancances en la teva formació, fer correctament el teu currículum vitae i preparar adequadament l'entrevista de feina*

Per ajudar a completar el teu autoanàlisi personal i professional, respon amb sinceritat les preguntes següents:

Tinc la formació adequada?

Quin tipus de feina puc exercir?

Quin és el meu objectiu professional a curt termini?

Tinc iniciativa pròpia o prefereixo que em dirigeixin?

M'agrada assumir responsabilitats?

Tinc tremp davant els obstacles o perdo els nervis?

Sóc constant en la feina o l'abandono de seguida?

Em conformo amb el que he assolit o aspiro a més?

Estic disposat a sacrificar-me per aconseguir una meta?

Com m'agradaria que fos la meva trajectòria professional?

Podria convertir-me en autoocupat?

L'autoanàlisi o autoavaluació és imprescindible per buscar una feina amb probabilitats d'èxit. Us permet conèixer-vos millor, cosa que facilita l'elecció d'una professió i la fixació de l'itinerari formatiu que cal seguir per aconseguir-la.

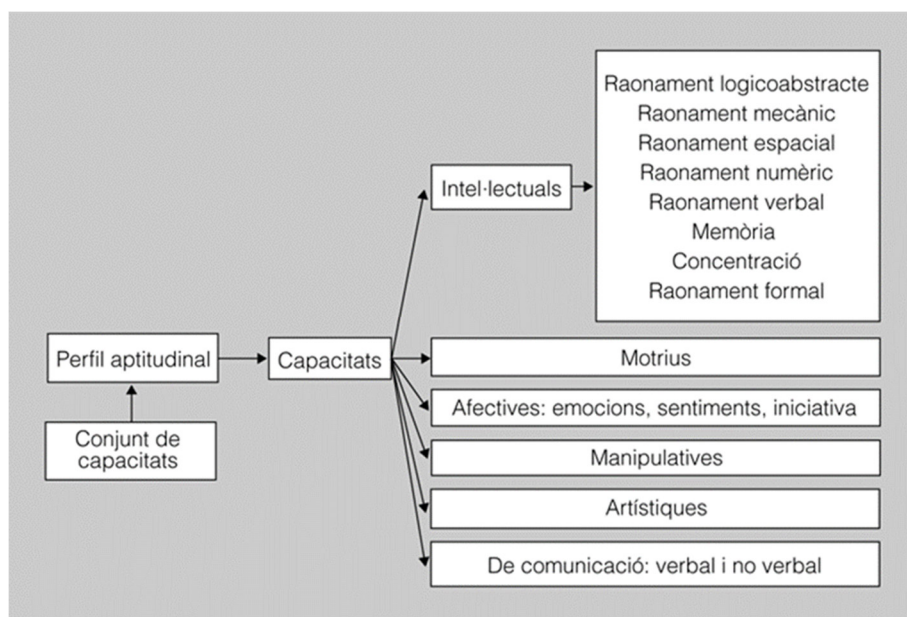
Així, abans d'endinsar-vos en la tasca d'escollir una professió, heu de valorar tres aspectes clarament diferenciats del vostre perfil personal:

- .- el coneixement d'un mateix, des del punt de vista dels interessos i les capacitats,
- .- el coneixement d'un mateix des del punt de vista dels valors professionals i,
- .- el coneixement de la pròpia personalitat.

Les capacitats.

El perfil aptitudinal o de capacitats està constituït pel conjunt d'aptituds o capacitats característiques de cada persona, es a dir, està constituït per les característiques que condicionen la conducta d'una persona.

Les actituds tenen a veure amb el comportament de les persones. Les aptituds són les habilitats i les capacitats de les persones



Característiques del candidat ideal

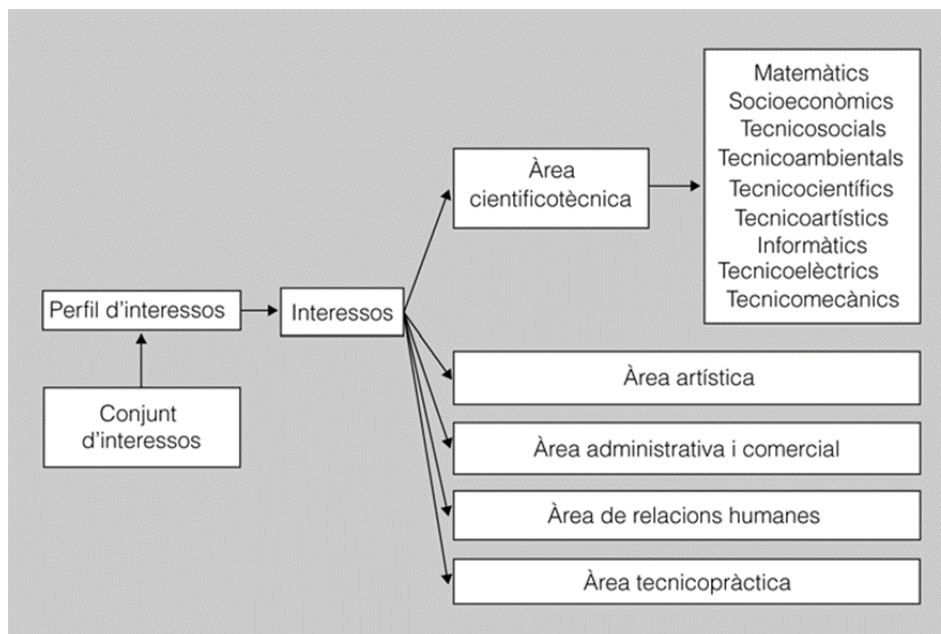
Personalitat: segur de si mateix, facilitat en el tracte, amb iniciativa, flexible, polivalent, intel·ligència emocional, fidel, compromís amb l'esperit empresarial.

Formació: adequada al lloc, ni superior ni inferior, predisposició a la formació contínua, facilitat per posar en pràctica els coneixements.

Les empreses busquen un candidat amb un perfil ideal, un treballador o treballadora que, a més de tenir unes qualitats o capacitats específiques relacionades amb les tasques pròpies de la feina que ha de desenvolupar, reuneixi unes qualitats o característiques generals comunes a totes les feines, com són la fidelitat, la iniciativa, el treball en equip, la polivalència, la capacitat d'adaptació, la resolució de problemes, la creativitat i l'entusiasme, entre d'altres.

Els interessos

El perfil d'interessos està constituït pel conjunt d'activitats que una persona voldria dur a terme i que són les que més li agraden.



La personalitat

La personalitat està formada pel conjunt de característiques personals que defineixen la manera de ser i de respondre de la persona davant les situacions diverses que es donen en la vida, entre les quals hi ha el treball i l'exercici professional.

Perfil personal	Descripció	Qui sóc
Capacitats pròpies	Intel·lectuals, motrius, afectives, manipulatives, artístiques, de comunicació...	Què se fer? Què sóc capaç de fer?

Interessos professionals	Àrea científicotècnica, àrea artística, àrea administrativa i comercial, àrea de relacions humanes o àrea tecnicopràctica	Què m'interessa? Què vull fer?
Valors professionals	Ajudar els altres, ser creatiu, assolir prestigi, ser autònom. Treballar amb comoditat	Què vull aconseguir? Quin és el meu objectiu professional?
Característiques personals	Reflexiu, dòcil, crític, sociable, introvertit, emprenedor, emotiu	Com sóc? Quina és la meua personalitat?

El valor professional

La jerarquia de valors socials, familiars, econòmics i professionals de cadascú condiciona prendre decisions en el camp professional.

Els valors professionals o ocupacionals són els valors personals que cadascú confia veure satisfets amb el desenvolupament de l'activitat professional. Són les raons per les quals cadascú es vol dedicar a un treball o ocupació.

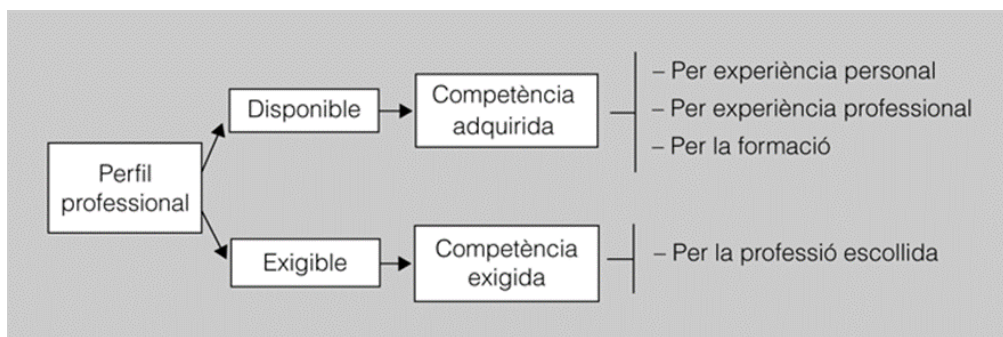
Els valors professionals es diferencien dels interessos pel fet que aquests últims són les activitats que es volen fer per aconseguir els valors.

El perfil professional

El perfil professional està constituït per les capacitats professionals que permeten dur a terme el conjunt d'activitats relacionades amb una professió determinada.

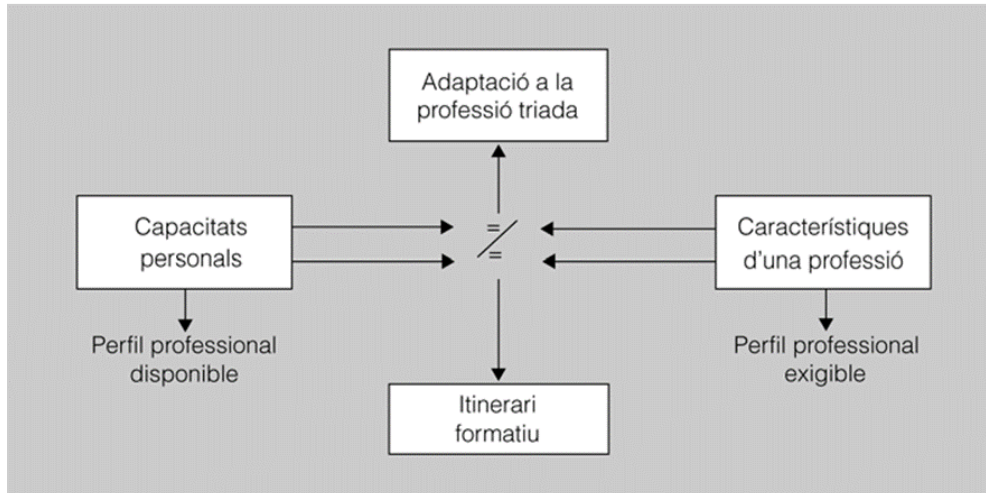
Allò que se sap fer és la competència professional, i es concreta en un conjunt de capacitats que permeten dur a terme determinades activitats.

Cal que distingiu, però, el perfil professional disponible del perfil professional exigible, ja que tots dos componen les dues cares d'una mateixa moneda: el perfil professional.



El perfil professional disponible és allò que se sap fer i allò que s'és capaç de fer en un moment determinat.

El perfil professional exigible és el perfil que s'ha d'adquirir per ser competent en una professió. Allò que és necessari saber fer per desenvolupar una feina determinada de manera competent.



Procés d'elecció d'una professió

Una professió o ocupació consisteix en l'exercici d'una activitat en el món laboral.

Abans d'escollir una professió és necessari analitzar les diferents professions que hi ha, ja que conèixer-les facilita la presa de decisions que comporta l'elecció d'una professió

PROCÉS DE CERCA DE FEINA

Presa de decisions

En finalitzar els estudis, se presenten diferents opcions:

- Treballar per compte d'altri, sota algunes de les formes de contractació laboral que hem estudiat
- Crear la teva pròpia empresa per treballar coma empresari o professional
- Preparar una oposició per accedir a un lloc de funcionari públic
- Seguir formant-te, accedint a estudis universitaris, a la formació per a l'ocupació, etc.
- Treballar i seguir formant-te de manera simultània

Quan es busca feina, s'han de prendre algunes decisions; per exemple, si es vol treballar per compte d'altri, muntar un negoci propi o preparar unes oposicions.

A l'hora de prendre decisions sobre si és més interessant el treball per compte propi o per compte d'altri, convé reflexionar sobre els avantatges i els inconvenients.

Avantatges i inconvenients de treballar per compte propi o aliè:

	Treball per compte propi	Treball per compte aliè	Treball com a funcionari
Avantatges	Treballar per a un mateix, desenvolupant projectes propis.	Hi ha molts tipus d'empreses on es pot buscar feina.	Més estabilitat en la feina.
	Possibilitat d'organització del temps propi.	No s'hi arrisca capital.	Remuneració segura.
	S'hi crea una cosa nova que es pot transmetre als hereus.	Normalment hi ha possibilitats de promoció.	Càrrega de treball «controlada».
	No hi ha límits per als guanys.	En teoria el salari és negociable.	Possibilitat de canviar de lloc de treball.
	Satisfacció personal per la feina ben feta.	El temps de treball hi està limitat.	El temps de treball hi està limitat.
Inconvenients	Autorealitzar-se, obtenir reconeixement professional.	Els caps i els companys poden reconèixer la feina ben feta.	No s'hi percep el cap com el de l'empresa privada.
	S'hi arrisca el capital propi i, a vegades, el d'altres persones.	Inestabilitat laboral.	En comparació de l'empresa privada, la remuneració hi és baixa.
	La responsabilitat econòmica pot ser il·limitada.	Abusos per part d'alguns empresaris.	Haver de superar oposicions.
	Dedicar a l'empresa tot el temps de treball i fins i tot d'oci.	Les decisions són preses pels qui hi arriquen els diners o pels directius.	No es pot exercir per iniciativa pròpia.
	Resoldre tots els problemes que s'hi plantegen i haver d'aprendre dels errors.	Dificultat per elegir la feina que es vol.	Barreres de promoció laboral.
	Conciliar interessos entre socis i resoldre conflictes.	Els caps decideixen quan, com i on es fa la feina.	
	Els clients es converteixen en els caps.	El salari pot ser inferior al desitjat.	

Pla d'acció per a la recerca de feina per compte d'altri

La recerca de feina pot produir desconcert o temor en haver d'afrontar proves, entrevistes i exàmens molt diferents als del món acadèmic. És lògic que ens envaeixin aquestes sensacions, ja que potser mai no ens hem plantejat la

recerca a consciència de feina ni hem fet proves o entrevistes per ser acceptats en un lloc de treball.

No obstant això, hem d'estar convençuts que la nostra formació és l'adequada i tenir seguretat en nosaltres mateixos. Per buscar feina, és necessari dur a terme un autèntic pla d'acció, establint, per escrit preferiblement, quin són els nostres objectius d'acord amb les nostres pròpies possibilitats i amb el que ofereix el mercat de treball. Després només quedar posar-nos en marxa.

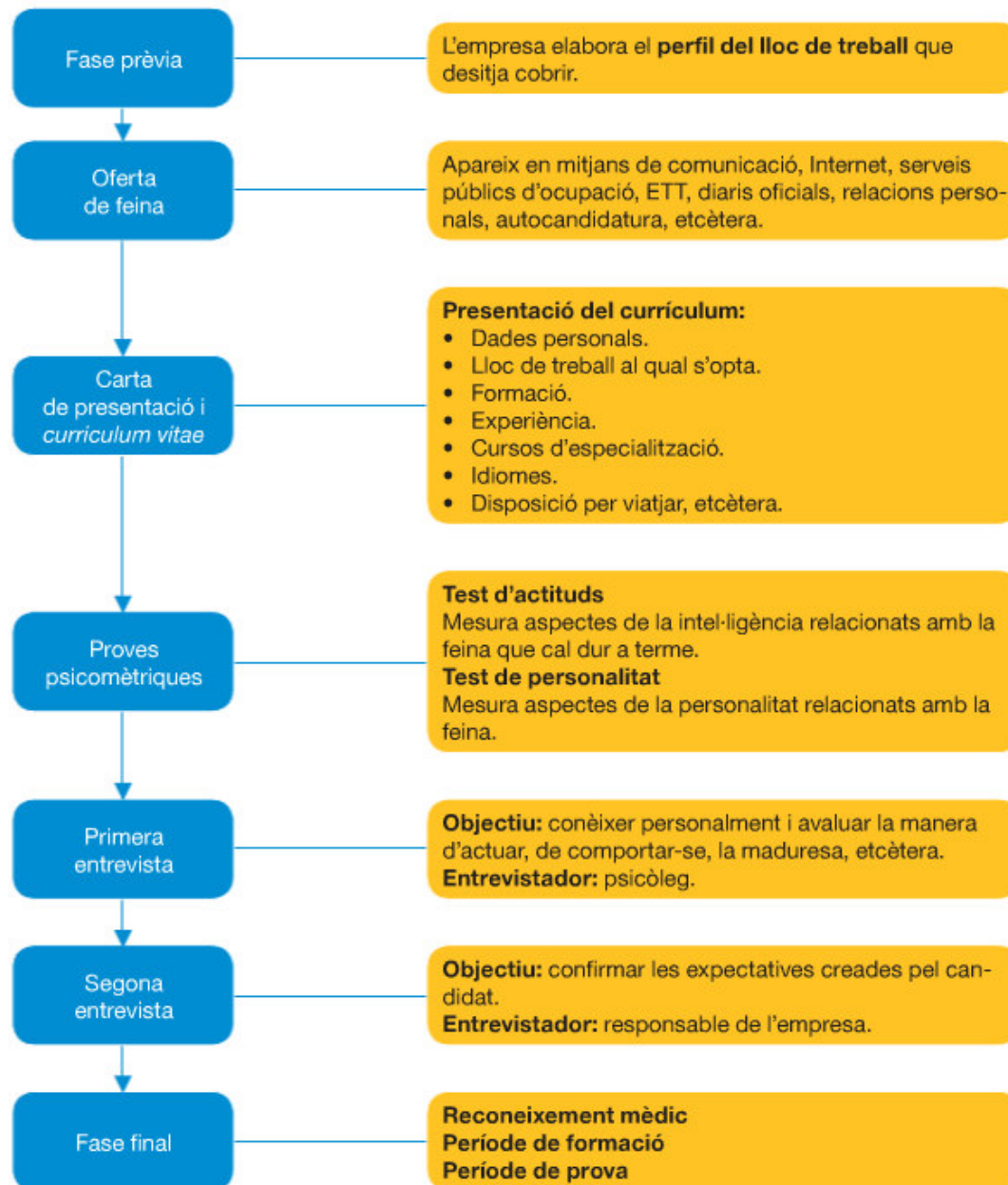
Pautes per buscar feina

La recerca de feina s'ha de planificar meticulosament, i per això aconsellem seguir les pautes següents:

- a).- Cal establir un horari mínim, diari o setmanal, per tasques relacionades amb la recerca de feina
- b).- S'han de planificar les tasques que cal dur a terme cada dia: llegir anuncis, buscar per internet, fer cartes i currículums, buscar adreces d'empreses, preparar entrevistes, etc.
- c).- Cal elaborar un bon currículum vitae i una carta de presentació adequada
- d).- cal informar-se sobre l'empresa
- e).- S'ha de preparar molt bé l'entrevista de feina
- f).- Després d'una entrevista, cal apuntar les impressions que s'hi ha tingut i les preguntes difícils. Si no es rep cap resposta, s'hi ha de trucar interessant-se pels motius del rebuig.
- g).- Si no sorgeix feina, cal revisar els possibles errors que s'han comès.

El procés de recerca de feina

Els camins que segueixen fins a aconseguir una feina poden ser molt diferents. En la figura següent, apareix reflectit el procés que usualment se segueix per trobar feina per compte d'altri. El procés descrit és un dels més llarg possibles, però no ha de ser sempre així, sinó que pot ser més curt, o ser un altre totalment diferent.



Característiques que busquen i rebutgen les empreses

Per tenir èxit en una selecció, cal destacar els aspectes del perfil personal i professional que s'acosten a allò que s'ha requerit en el perfil buscat per les empreses. No n'hi ha prou de ser un bon treballador: cal demostrar-ho i convèncer que ens adaptarem a l'empresa.

Normalment les empreses busquen treballadors amb una sèrie de característiques que es consideren positives. Aquestes característiques són:

Característiques	Busquen	Rebutgen
Personalitat	Iniciativa.	Passivitat.
	Autonomia.	Submissió.
	Treball en equip.	Arrogància.
	Tracte agradable.	Dependència.
	Polivalència.	Agressivitat.
	Flexibilitat.	Conflictivitat.
	Seguretat.	Inseguretat.
	Capacitat de treball.	Rigidesa.
	Facilitat per a les relacions.	Dedicar-se a una única tasca.
Formació i actitud		Individualisme.
		Aïllament del grup.
	Nivell d'estudis adequat.	Nivell d'estudis per damunt o per sota dels requerits.
	Capacitat d'organització i de planificació.	Malaptesa.
	Motivació.	Motivacions només econòmiques.
Imatge	Habilitat.	Motivacions econòmiques.
	Capacitat d'expressió.	Baixa motivació.
	Saber estar i comportar-se.	Desendregament, deixadesa.
	Correcte aspecte extern.	Vestit o estil inadequat per al lloc de treball.

Activitats

5. Partint de la informació continguda en la Taula 2.4, elabora un quadre comparatiu de la manera següent: en una columna has de reflectir les teves característiques personals i professionals que coincideixin amb les que busquen les empreses, i en una altra columna escriu les teves característiques personals i professionals que creus que poden rebutjar les empreses.

La reflexió que facis et servirà per reconèixer les febleses

del currículum professional i personal, i d'aquesta manera pots afrontar la tasca de continuar formant-te i millorar les actituds personals que poden aparèixer com a negatives en un procés de selecció.

6. Des del moment en què comences a buscar feina, has de planificar les tasques i el temps que hi dedicaràs, així com el seguiment i el control de tot el procés. Per a això, suggerim fer una taula com la següent. Per exemple:

Tasques	Periodicitat	Temps dedicat	Seguiment
Buscar ofertes a Internet	3 vegades per setmana	4 hores	Controlar l'evolució de les ofertes
Consultar premsa econòmica	1 vegada per setmana	2 hores	Seleccionar empreses a les quals pots enviar currículums
Enviar currículum	Enviar x currículums per setmana	2 hores	Trucar a les empreses a les quals has enviat currículums

Fonts d'informació de feina

Per buscar feina cal estar al corrent del que succeeix al voltant i de totes les informacions que apareixen en els mitjans de comunicació. Algunes de les fonts d'informació sobre ocupació son les següents:

.- Internet: hi ha multitud de pàgines web destinades a facilitar el contacte entre empreses i candidats. També es pot deixar el *currilum vitae* en les pàgines web de moltes empreses.

.- Premsa. S'han de consultar diàriament publicacions com ara diaris de difusió local i nacional, d'informació econòmica o revistes especialitzades en el sector de la nostra formació. Convé prestar especial atenció als suplementos dedicats a economia i ocupació que solen aparèixer els diumenges.

.- Autocandidatura. Envia per iniciativa pròpia el currículum vitae perquè figuri en els arxius de personal de les empreses per si en el futur poden necessitar

empleats. Les pàgines grogues i les guies professionals de les companyies telefòniques i les cambres de comerç són una bona font d'informació sobre les activitats de les empreses de l'entorn.

.- Servei d'ocupació de Catalunya (www.oficinadetreball.cat/). És un organisme depenent de la Generalitat de Catalunya que té per objectiu ajudar a trobar feina, el més encertada possible, a la ciutadania catalana.

.- Empreses de treball temporal (ETT). Contracten temporalment treballadors en la seva plantilla i els posen a disposició d'una altra empresa. Algunes de les ETT més conegudes són, Manpower, Adecco, Randstad i Çage Personel.

.- Agències de col·locació. Es tracta d'intermediàries que han de garantir el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació. Les agències són promogudes per ajuntaments, sindicats, fundacions i organitzacions no governamentals.

.- relacions personals. Els amics, coneguts, familiars, companys i persones del cercle pròxim també poden ajudar a trobar feina. Convé formar una xarxa de contactes personals i comunicar a aquestes persones la nostra situació perquè estiguin al cas de possibles ocupacions. També és convenient que introdueixis el teu perfil en alguna de les comunitats virtuals de caràcter social i laboral que existeixen a internet.

.- Formacions en centres de treball (FCT). Al mateix temps que possibilita practicar els coneixements adquirits en els centres educatius, permet a l'empresari preseleccionar els seus futurs treballadors i enllaçar-los amb qualsevol tipus de contracte de treball.

.- Borses de treball dels centres educatius. En molts centres educatius existeixen borses de treball a les quals acudeixen les empreses per demanar treballadors.

.- Treballar com a funcionari públic. Pots investigar si s'ofereixen llocs de treball del teu perfil professional i quin son els requisits exigits en la web www.gencat.cat/oposicions/.



L'autoocupació

Si es té voluntat emprenedora, capacitat, formació tècnica, una mica de diners i una idea de negoci, es pot estudiar la possibilitat de crear una empresa pròpia i buscar els recursos personals i econòmics per poder començar a funcionar.

L'autoocupació significa crear el teu propi lloc de treball, crear la teva pròpia empresa i ser el teu propi cap. Aquesta situació es pot donar com a empresari individual o com a part d'una societat amb altres socis.

El procés per a la creació d'una empresa és el següent:

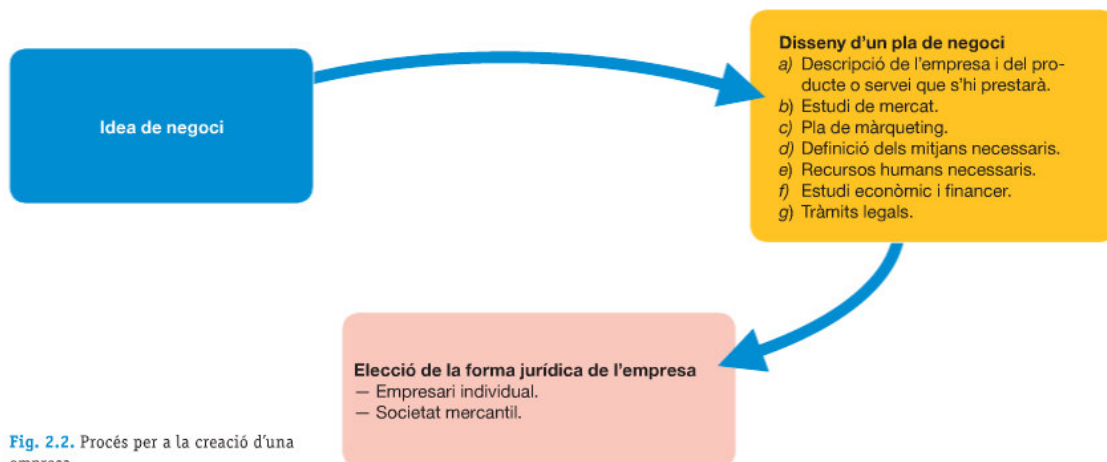


Fig. 2.2. Procés per a la creació d'una empresa.

L'empresari no ha de ser especialista en els diferents camps que afecten a l'empresa: producció, comercialització, administració, etc.; però sí que ha de tenir un coneixement global i saber envoltar-se dels col·laboradors necessaris.

En múltiples portals d'internet pots trobar informació sobre la creació d'empreses. Un dels principals és el portal del Departament d'Empresa i Ocupació de la generalitat de Catalunya, que facilita la tramitació per a la posada en marxa d'una empresa i informa i orienta sobre diversos aspectes de la creació d'una companyia. També s'hi pot fer en línia multitud de tràmits.

L'ocupació en les administracions públiques

Les administracions públiques (central, catalana, ajuntaments, ...) poden ser considerades, en general, com a grans empreses, les quals, per funcionar, necessiten recursos humans, que es denominen empleats públics o funcionaris públics.

Els empleats públics es poden agrupar en dos grans grups:

- a).- Personal funcionari. El personal funcionari està sotmès a normes de dret públic i es divideixen en:

- .- funcionari de carrera: exerceixen serveix amb caràcter permanent.
- .- funcionaris d'ocupació interina: són contractats per ocupar temporalment un lloc vacant

b).- Personal laboral. Són els treballadors contractats per l'Administració d'acord amb la legislació laboral, en les mateixes condicions que qualsevol treballador de l'empresa privada.

L'Administració pública selecciona el seu personal, ja sigui funcionari o laboral, per mitjà de convocatòria pública i a través de sistemes en que es garanteixin els principis d'igualtat de mèrit i de capacitat, així com el de publicitat.

Oportunitats d'ocupació i d'aprenentatge a Europa

Per facilitar el moviments de treballadors i estudiants a Europa, s'han creat diferents sistemes.

Europass

Per evitar les confusions que es produeixen en la selecció de treballadors i d'estudiants que desitgen desplaçar-se per la Unió europea (les titulacions i la formació entre els estats membres de la unió europea difereixen substancialment), s'ha creat el sistema Europass.

L'objectiu de l'Europass és ajudar als ciutadans europeus a presentar la informació acadèmica, laboral i personal de manera senzilla i fàcilment comprensible a tot Europa.

Per exemple per mitjà de l'Europass, un empresari francès podrà rebre els currículums d'un estudiant o treballador català i d'un altre suec, i serà possible que tots dos tinguin el mateix format i que incloguin documents que certifiquin el que s'hi exposa.

L'Europass és compost de cinc documents, comuns per als 27 estats membres de la unió europea. Els documents que més interessen són:

- .- currículum vitae Europass. Hi ha documents plantilla en diferents idiomes. És un model de currículum, que, com que és comú per a tots els estats, simplifica els processos de selecció a les empreses i institucions que ofereixen feina o formació i que reben candidatures de ciutadans de diferents nacionalitats.
- .- passaport de llengües Europass. Reflecteix les habilitats en les diferents competències lingüístiques (parlar, llegir, escriure, escoltar). El passaport que utilitza sis nivells per definir les competències

lingüístiques , es pot descarregar o omplir en línia i e spot adjuntar al currículum vitae Europass per completar-lo.

- suplements Europass al títol superior. És un document adjunt a un títol de formació professional, destinat a facilitar la comprensió a tercers, en particular a ocupadors o institucions d'una altre país, del significat del títol en temes de les competències adquirides pel seu titular.

El currículum vitae Europass i el passaport de llengües Europass els pot elaborar l'interessat per si mateix. El suplement Europass al títol/certificat l'elabora i l'expedeix l'Administració competent.

<https://europass.cedefop.europa.eu/es/home>

Ploteus

És el portal sobre oportunitats d'aprenentatge en tot l'espai europeu.

Ploteus té com a objectiu ajudar estudiants, persones que busquen ocupació, treballadors, pares, orientadors i professors a trobar informació sobre com estudiar a Europa.

Ploteus conté informació sobre:

- a).- Oportunitats d'aprenentatge i possibilitats de formació a Europa
- b).- Descripcions i explicacions dels sistemes educatius europeus
- c).- Programes d'intercanvis i beques disponibles en els països europeus
- d).- el que es necessita saber per viure en un altre país europeu: cost de la vida, despeses d'educació, com trobar-hi allotjament, el marc legal, etc.

<https://ec.europa.eu/ploteus/es>

Eures

És el portal europeu de la mobilitat professional. És una xarxa de cooperació entre la comissió europea i els serveis públics d'ocupació europeus dels estats membres de l'Espai Econòmic europeu i altres organitzacions associades.

El propòsit d'Eures és proporcionar serveis de recerca de feina als treballadors i empresaris, així com a qualsevol ciutadà que desitgi beneficiar-se de la lliure circulació de les persones.

Eures possibilita les accions següents:

- a).- Accedir a vacants de feina actualitzades en temps real, seleccionat Recerca de feina en 31 països europeus.
- b).- Registrar-se gratuïtament coma demandant de feina al El meu Eures, crear el currículum vitae propi i posar-lo a disposició dels empresaris registrats i dels consellers d'Eures que ajuden als empresaris a trobar candidats adequats.
- c).- Trobar informació sobre la situació laboral i les condicions de vida i de treball en la secció vida i treball
- d).- Assessorament personalitzat. Eures és una xarxa de consellers que subministren la informació requerida pels sol·licitants de feina i pels empresaris per mitjà d'un contacte personal. El conseller local es pot trobar a Conselleres Eures

<https://ec.europa.eu/eures/public/es/skills-and-careers>

Formació permanent

Un pilar bàsic de la carrera professional és la formació al llarg de tota la vida, que permetrà adquirir nous coneixements i habilitats per ser més competitius en el camp laboral però també, en el desenvolupament personal.

Al llarg de la vida laboral dels treballadors es poden presentar múltiples canvis de feina que requeriran l'adquisició de noves competències professionals, millorar l'ocupabilitat i augmentar la confiança dels treballadors en si mateixos.

Formació Professional per a l'ocupació

Té per objecte la formació de treballadors desocupats i ocupats per millorar-ne la capacitat professional i el desenvolupament personal, proporcionant els coneixements i les pràctiques adequats als requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses.

La FP per a l'ocupació està integrada per les iniciatives de formació següents:

- Formació d'oferta. Té com a finalitat oferir als treballadors, tant ocupats com desocupats, una formació ajustada a les necessitats del mercat de treball
- Formació demandada. Comprèn les accions de formació que desenvolupen les empreses i els permisos individuals de formació, pels quals aquestes empreses autoritzen un treballador per a la realització d'una acció formativa.

- Formació en alternança amb l'ocupació. Poden participar-hi els treballadors contractats per mitjà de contractes per a la formació i els treballadors desocupats en programes públics d'ocupació-formació.

