

MARXAR PER TORNAR

L'adquisició de competències professionals en
l'emigració internacional de les persones joves

Neus Alberich i González
Clara Rubio i Ros
Pau Serracant i Melendres



JOVE

MARXAR PER TORNAR

L'adquisició de competències professionals
en l'emigració internacional de les persones joves

Neus Alberich i González
Clara Rubio i Ros
Pau Serracant i Melendres



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

JOVENTUT

Alberich, Neus

Marxar per tornar : l'adquisició de competències professionals en l'emigració internacional de les persones joves. – (Aportacions ; 56)
ISBN 9788439394747

I. Rubio i Ros, Clara II. Serracant, Pau III. Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies IV. Títol V. Col·lecció: Aportacions ; 56
1. Joves – Treball – Catalunya 2. Competències professionals – Catalunya 3. Mobilitat laboral – Catalunya 4. Llicenciats universitaris – Treball – Catalunya 5. Catalunya – Emigració i immigració – Aspectes socials

331-053.81(460.23)

377.127.98(460.23)

331.55(460.23)

331-057.85(460.23)

314.7:316.4(460.23)

Aquesta publicació es pot consultar a www.gencat.cat/joventut/observatori

© Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Direcció General de Joventut



Avis legal:

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons.

Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor, i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

1a edició: novembre de 2016

Tiratge: 200 exemplars

Disseny: Unitat d'autoedició i disseny. Direcció General de Joventut

Impressió: Entitat Autònoma del Diari Oficial i Publicacions (EADOP)

D.L.: B 23370-2016

ISBN: 978-84-393-9474-7

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	5
INTRODUCCIÓ	7
1. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE L'ESTUDI	9
1.1. Objectius	9
1.2. Hipòtesis de partida	10
1.3. Col·lectiu estudiat	10
2. EL CONCEPTE DE <i>COMPETÈNCIA PROFESSIONAL</i> I LA SEVA APLICACIÓ ALS GRADUATS UNIVERSITARIS	13
3. METODOLOGIA I DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA	17
3.1. Aproximació metodològica	17
3.2. Descripció de la mostra	18
4. EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL I ADQUISICIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS A L'ESTRANGER SEGONS LES PERSONES JOVES EMIGRADES	23
4.1. Les competències professionals adquirides en l'experiència professional a l'estranger	23
4.2. Més enllà de les competències: avantatges i desavantatges de l'experiència internacional	33
5. VALORACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL INTERNACIONAL PER PART DE LES EMPRESES CATALANES	43
5.1. Competències adquirides	43
5.2. Valoració general	46
5.3. La dificultat del retorn	48

CONCLUSIONS	51
RECOMANACIONS	57
BIBLIOGRAFIA	61

Durant la crisi econòmica, moltes persones joves han marxat a l'estranger per buscar oportunitats que no trobaven a Catalunya. D'aquest fenomen se n'ha parlat abastament als mitjans de comunicació però encara no ha estat investigat en profunditat pel món acadèmic.

Des de la Direcció General de Joventut hem cregut necessari fer un estudi que n'abordi una part. Aquesta publicació respon a aquesta voluntat i s'ha fet en col·laboració amb la Universitat de Lleida (guanyadora d'un ajut de la convocatòria RecerCaixa per analitzar l'emigració juvenil des d'una perspectiva àmplia) i amb la participació de la Universitat Autònoma de Barcelona. Se centra a analitzar quines són les competències professionals que les persones joves adquireixen a l'estranger i si són prou reconegudes per les mateixes persones i les empreses catalanes com a factor que afavoreixi la seva ocupabilitat en el seu retorn a Catalunya.

Quan una persona té una experiència de mobilitat internacional, ha de posar en joc les competències que ja té i desenvolupar-ne de noves. Aquest aprenentatge suposa un augment del seu capital competencial que ha de ser reconegut i valorat, tant per la mateixa persona com pel mercat laboral, en el seu retorn al context d'origen.

A través d'un estudi de cas qualitatiu, la investigació s'aproxima a la percepció que tenen les persones joves emigrades i retornades de l'increment del seu capital competencial i sobre si aquest ha ajudat a millorar-ne l'ocupabilitat, i sospesa també les oportunitats perdudes per la marxa. Aquesta percepció es contrasta amb el valor que les empreses catalanes atorguen a aquesta experiència laboral internacional.

Els resultats de l'estudi han de servir a les administracions per facilitar les intervencions respecte l'emigració juvenil i la recuperació del talent que ha marxat.

MARTA VILALTA I TORRES

Directora general de Joventut

INTRODUCCIÓ

La crisi econòmica ha impactat de manera directa sobre la situació laboral de les persones joves a Catalunya i les seves oportunitats vitals. L'atur, inclòs l'atur de llarga durada, i el risc de pobresa s'han disparat entre la joventut; els ingressos i l'emancipació han caigut, i les oportunitats de trobar o consolidar una feina digna s'han afeblit. En aquest context, una part de la població jove catalana ha marxat a l'estranger a cercar millors oportunitats laborals per mirar d'assolir un projecte de vida autònom.

Tot i que aquest fenomen ha estat tractat a bastament als mitjans de comunicació, el cert és que no es coneix amb precisió el volum d'aquest flux ni les seves conseqüències en la vida de les persones joves. D'una banda, els registres poblacionals per quantificar l'emigració tendeixen a infraestimar-la. De l'altra, no es coneixen les activitats i professions desenvolupades per les persones joves emigrades ni el seu impacte sobre les competències professionals i socials. Tampoc no se sap la valoració que fan les empreses catalanes de les experiències internacionals i de les competències adquirides per aquestes persones.

Aquest text presenta els resultats d'una recerca exploratòria sobre l'adquisició de competències professionals en els processos d'emigració internacional de les persones joves de Catalunya. Entre altres qüestions, l'estudi analitza quines competències han desenvolupat a l'estranger les persones joves que han marxat; quina valoració fan les persones joves d'aquestes competències i de la seva experiència internacional en general, i com l'expliquen, i quines actituds i plantejaments tenen les empreses catalanes respecte de l'experiència internacional de les persones joves i les competències que han pogut assolir.

Certament, l'emigració respon a una àmplia diversitat de motius, i sovint una mateixa persona en té més d'un; però l'emigració juvenil s'ha disparat a partir de l'inici de la crisi econòmica i sovint respon a una necessitat davant la manca d'oportunitats més que a un desig independent de les circumstàncies que es donen a Catalunya. Conèixer el valor diferencial de l'experiència professional a l'estranger i la importància que li confereixen les empreses catalanes (és a dir, fins a quin punt oferents i demandants d'ocupació consideren que l'experiència internacional incrementa l'ocupabilitat de la persona jove) pot ajudar les administracions a dissenyar estratègies per facilitar la inserció laboral a Catalunya dels i les joves que retornin de l'estranger.

Aquest article forma part de la recerca Emigració juvenil, nous moviments socials i xarxes digitals (#eMOVIX), liderada per Carles Feixa, director del Centre d'Estudis sobre Joventut i Societat de la Universitat de Lleida. El projecte #eMOVIX va guanyar un ajut de la convocatòria RecerCaixa de l'any 2014. Té per objecte estudiar la relació entre emigració juvenil, nous moviments socials i xarxes digitals. Parteix de l'experiència dels joves catalans emigrats a Londres i la posa en relació amb altres experiències migratòries recents, especialment l'anomenada fuga de cervells dels titulats superiors. El conjunt de la recerca #eMOVIX està publicada en el número 35 de la col·lecció *Estudis* de la Direcció General de Joventut i es pot consultar en línia.

Neus Alberich i Pau Serracant treballen a l'Agència Catalana de la Joventut i Clara Rubio ha estat la coordinadora tècnica del projecte #eMOVIX. La recerca que presentem en aquest article ha comptat amb l'assessorament de Pilar Pineda i Íngrid Agud, del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la Universitat Autònoma de Barcelona, especialment en el marc teòric de competències i en la metodologia i el disseny dels instruments.

1. OBJECTIUS I HIPÒTESIS DE L'ESTUDI

1.1. Objectius

La recerca té previst assolir quatre objectius principals. En primer lloc, es vol analitzar l'adquisició de competències professionals i socials entre la població jove emigrada segons la seva pròpia percepció. Concretament, es pretén:

- Identificar les competències adquirides en experiències professionals internacionals.
- Analitzar la percepció que la població jove té sobre si la seva experiència internacional ha incrementat el capital competencial, i si aquest és un element clau per a la millora de la seva ocupabilitat.
- Analitzar el cost d'oportunitat generat per la marxa.

En segon lloc, pretén analitzar l'experiència del reingrés de les persones joves a la societat catalana per identificar les dificultats i facilitats en què s'han trobat en retornar a Catalunya.

En tercer lloc, també es vol analitzar el valor que les empreses catalanes atorguen a les experiències de mobilitat internacional viscudes per la població jove.

Finalment, la recerca vol proposar orientacions per a les intervencions adreçades a facilitar l'experiència internacional i el retorn de les persones joves catalanes. Concretament, es volen suggerir intervencions per tal de:

- Facilitar la preparació de l'experiència internacional.
- Facilitar la preparació del retorn a Catalunya.
- Prevenir els impactes negatius que l'experiència internacional pugui comportar.
- Incrementar el coneixement entre les empreses catalanes del valor afegit de l'experiència internacional i veure com mesurar-lo.

1.2. Hipòtesis de partida

La present recerca pretén testar una hipòtesi principal i dues hipòtesis complementàries. La hipòtesi principal és que l'experiència professional a l'estranger implica que l'individu hagi d'ajustar les seves actuacions a un context laboral i social nou, fet que estimula l'adquisició de noves competències i la reinterpretació i consolidació de les que ja té.

D'altra banda, la hipòtesi secundària A parteix de la premissa que en tot procés de canvi hi ha guanys i pèrdues. A banda de les dificultats d'adaptació que implica l'establiment en un nou context, en els processos d'experiència professional a l'estranger la marxa pot provocar un distanciament amb l'entorn de partida que dificulti el retorn i/o la reincorporació. A més a més, cal tenir en compte l'escassetat de polítiques i mesures que incentivin o facilitin la reentrada, de manera que la persona jove es veu obligada a fer un procés de readaptació complex i en alguns casos difícil.

Finalment, la hipòtesi secundària B postula que l'experiència professional a l'estranger és valorada positivament per les empreses catalanes, tot i que no coneguin en què es concreten les competències diferencials.

1.3. Col·lectiu estudiat

En tractar-se d'una recerca exploratòria, l'estudi no pretén abastar la totalitat dels perfils de l'emigració catalana, sinó que se centra en un col·lectiu específic. Aquest col·lectiu està definit per quatre característiques bàsiques.

En primer lloc, la recerca se centra en joves nascuts a Catalunya i amb nacionalitat espanyola. Les dades de l'Estadística de moviments migratoris que ofereix l'Idescat mostren que el col·lectiu jove que més ha emigrat des de Catalunya durant la crisi és el de persones de nacionalitat estrangera, i dins de les persones emigrades de nacionalitat espanyola, la gran majoria tenen la nacionalitat adquirida. Les dades també mostren que la destinació principal d'aquests dos col·lectius són els seus països de naixement, per la qual cosa s'ha produït un fenomen de retorn als països d'origen davant la pèrdua dels incentius per restar a Catalunya o una reemigració cap a indrets que ofereixen més oportunitats. Les expectatives d'una part d'aquestes persones són quedar-se en el país d'origen encara que les condicions a Catalunya millorin, però sempre que les condicions siguin també relativament òptimes en el país d'origen o de reimmigració; aquesta tendència caldrà contrastar-la en un futur. Per aquest motiu s'ha optat per analitzar l'experiència internacional de les persones joves nascudes a Catalunya, ja que, segons algunes recerques, aquest és el col·lectiu que marxa pensant a tornar, tot i que són hipòtesis que s'hauran de contrastar en el futur (Navarrete, 2014); si bé les oportunitats al país d'origen continuen escassejant i han consolidat la seva posició en el país d'acollida, aquestes expectatives inicials poden canviar.

En segon lloc, la recerca se centra en persones joves amb una titulació superior, ja que aquest és el perfil d'emigrant jove nascut a Espanya més freqüent (Navarrete, 2014), i creiem que els resultats són extrapolables a Catalunya. D'altra banda, considerem que l'anàlisi de les competències desenvolupades pels individus amb formació superior (graus universitaris i cicles formatius de grau superior) pot aportar informació més rica sobre les contribucions de l'experiència internacional al seu capital competencial: en tractar-se de joves formats, que han fet una inversió important en la seva educació i que poden desenvolupar tasques professionals molt especialitzades, l'experiència internacional podria marcar una diferència clara quant a inserció i desenvolupament professional en les persones joves retornades en comparació de les que no han emigrat.

Igualment, amb l'objectiu d'acotar l'objecte d'estudi, la recerca se centra en joves que han tingut una experiència professional al Regne Unit (concretament, a Londres), ja que és una de les destinacions més habituals i l'anglès és un idioma sovint requerit en processos de selecció de titulats superiors a Catalunya (González-Ferrer, 2013).

Finalment, l'estudi també se centra en joves que després d'aquesta experiència han tornat a Catalunya per treballar o buscar feina, per tal que els mateixos protagonistes ens expliquin allò que els ha aportat (o no) la seva experiència.

2. EL CONCEPTE DE *COMPETÈNCIA* PROFESSIONAL I LA SEVA APLICACIÓ ALS GRADUATS UNIVERSITARIS

Dels diferents plantejaments i classificacions que hi ha sobre les competències professionals (Allés, 2005), aquesta recerca es basa en el Projecte Tuning, que és el que habitualment empen les universitats de l'Espai Europeu d'Educació Superior –EEES (García i Pérez, 2008).

L'EEES es proposa desenvolupar les competències dels estudiants universitaris per tal que aquestes estiguin en consonància amb les requerides pel mercat laboral i alhora responguin a les necessitats educatives i socials del moment. En aquest sentit, el fet que un jove amb estudis superiors tingui una experiència laboral internacional, pot contribuir a desenvolupar les competències professionals que els estudis han pretès desenvolupar; aquesta experiència també pot desenvolupar altres competències o generar una pèrdua competencial. Aquesta recerca se centra, precisament, a analitzar com es veuen afectades les competències de les persones joves amb estudis superiors que han tingut una experiència laboral a l'estranger.

El concepte de *competència* és definit al Projecte Tuning com *'la capacidad o habilidad que una persona pone en práctica para desempeñar una labor [...]'. Es una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos'* (European Union, 2006: 16). Els resultats del Projecte Tuning es basen en un procés a través del qual les mateixes universitats, els graduats universitaris i els empresaris varen identificar les competències principals (tant genèriques com específiques) que caldria desenvolupar en una titulació (op. cit.). Aquestes competències s'han utilitzat per dissenyar les titulacions universitàries i per avaluar-les.

Aquest article es basarà en les competències genèriques identificades al Projecte Tuning:

- Competències instrumentals. Capacitats cognitives, metodològiques, tecnològiques i lingüístiques;
- Competències interpersonals. Habilitats socials, d'interacció, cooperació i integració en col·lectius professionals;
- Competències sistèmiques. Capacitats relacionades amb sistemes globals, que combinen comprensió, sensibilitat i coneixements, i requereixen l'adquisició prèvia de competències instrumentals i interpersonals.

El Projecte Tuning identifica un seguit de competències concretes dins de cada tipus de competències. No obstant això, la nostra recerca pretén donar més pes que l'atorgat per aquest projecte a la perspectiva dels empresaris. Per aquest motiu, s'ha optat per adaptar la classificació Tuning als resultats de diverses recerques sobre competències que fan més èmfasi en la perspectiva de les empreses. Concretament, s'ha tingut en compte l'estudi de l'AQU Universitat i treball a Catalunya (2014a i 2014b), que analitza les competències professionals més valorades per les empreses on treballen els titulats universitaris un any després de la seva graduació; la recerca de Van der Hofstadt i Gómez (2006), que analitza les competències professionals més valorades per les empreses on fan les pràctiques professionals els estudiants universitaris, i la recerca de Solanes *et al.* (2008), que elabora un instrument per avaluar les competències adquirides.

Així doncs, en aquest article hem adaptat la classificació de competències considerada al Projecte Tuning a partir dels resultats que es desprenen dels tres estudis esmentats. La relació de competències que hem seleccionat per avaluar l'impacte d'una experiència laboral internacional en joves retornats es mostra a continuació.

QUADRE 1. Competències professionals seleccionades inicialment per a l'estudi

Competències instrumentals

Solució de problemes

Presa de decisions

Anàlisi i síntesi

Organització i planificació

Comunicació oral

Comunicació escrita

Informàtica

Gestió de la informació

Idiomes

Competències interpersonals

Relacions interpersonals

Treball en contextos internacionals

Treball en contextos interdisciplinaris

Treball en contextos multiculturals

Pensament crític i autocrítica

Treball en equip

Compromís ètic

Competències sistèmiques

Creativitat (innovació)

Lideratge

Autonomia

Adaptació

Responsabilitat

Iniciativa i esperit emprenedor

Aprenentatge permanent

Motivació per assolir objectius

Preocupació per la qualitat (millora)

Aplicar els coneixements a la pràctica

Competències específiques

d'una determinada professió

Aquesta és la llista bàsica amb què vam iniciar la recerca, l'objectiu de la qual consistia a veure si aquestes competències apareixien en les entrevistes o no, i si apareixien competències que no estaven contingudes a la llista inicial. Com es veurà en l'exposició dels resultats, efectivament aquestes tres possibilitats es van produir.

3. METODOLOGIA I DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA

3.1. Aproximació metodològica

Aquesta recerca és una anàlisi exploratòria d'una qüestió que encara no ha estat investigada en profunditat. Davant la manca de referents, s'ha optat per fer una recerca acotada que permeti generar uns primers resultats per orientar futures investigacions i donar pistes per orientar la formulació de les intervencions de les administracions.

Tal com s'ha explicat a l'apartat 1.3, la recerca se centra a analitzar l'experiència de les persones joves nascudes a Catalunya i amb titulacions superiors que han marxat de Catalunya per treballar al Regne Unit i han retornat a treballar a Catalunya, i a analitzar la valoració que fan les empreses catalanes d'aquesta experiència i de les competències que puguin haver adquirit. La recerca es basa en l'autopercepció declarada que fan les persones entrevistades un cop han retornat a Catalunya de la seva experiència internacional i de les competències adquirides. Aquesta opció permet copsar la percepció subjectiva del mateix jove i recollir els seus plantejaments.

En consonància, la tècnica d'investigació emprada ha estat l'entrevista en profunditat, que permet analitzar les percepcions, els sentiments i les motivacions de les persones entrevistades (Corbetta, 2007). Les persones a entrevistar són escollides en funció de les seves característiques. En la nostra investigació, centrada en una població de difícil accés, el nombre d'entrevistes adequat es troba entre sis i dotze (Baker i Edwards, 2012). Un cop realitzades les entrevistes, les hem transcrit i n'hem fet una anàlisi de contingut per trobar "patrons repetits de significat" (Braun i Clarke, 2006).

Per fer aquesta recerca s'ha optat per entrevistar tant joves amb experiència laboral internacional com reclutadors (responsables de recursos humans) d'empreses catalanes.

3.2. Descripció de la mostra

Mostra de joves

En el cas de les persones joves, l'entrevista s'estructurava al voltant de tres temàtiques: els avantatges i desavantatges generals de l'estada internacional amb propostes de millora; les competències transversals i específiques adquirides, i la percepció que tenen les persones joves dels seus reclutadors. Per cada entrevistat hem predefinit un perfil personal i d'experiència per tal d'aconseguir més diversitat de perfils. Les entrevistes es van fer a Catalunya, van durar entre 40 i 90 minuts i van ser enregistrades i transcrites per a la seva anàlisi posterior.

S'han fet onze entrevistes en profunditat a joves nascuts a Catalunya d'entre 23 i 32 anys, amb titulacions superiors i que han viscut a Londres per un període de temps igual o superior a un any. Les entrevistes han tingut lloc a Catalunya, un cop les persones joves han finalitzat la seva experiència a l'estranger i després d'haver passat un any o menys a Catalunya des que van tornar.

El contacte amb les persones joves es va fer en dues etapes. Primerament es va contactar amb tots els joves que eren informants del projecte #eMOVIX i es va demanar una entrevista als que havien retornat i que complien els requisits especificats anteriorment (un total de cinc). Com que no van ser prou, es va interpell·lar, a través del Facebook Catalans a Londres, joves que havien manifestat haver tornat a Catalunya durant el darrer any i se'ls va demanar que fessin una entrevista per conèixer el seu cas. En aquesta etapa sis joves més es van integrar al projecte com a informants.

Tot i que la recerca se circumscriu al col·lectiu esmentat, en la selecció de la mostra s'ha buscat la diversitat interna pel que fa al sexe, l'edat i el camp d'estudis. Concretament, la mostra està integrada per sis noies i cinc nois: nou de les persones joves tenen estudis universitaris

(llicenciatura o grau) i dos joves tenen cicles de formació professional de nivell mitjà i superior. Tots ells han viscut més d'un any a Londres i la majoria hi han fet una estada igual o superior a dos anys. Consideren que provenen de famílies de classe mitjana, mitjana baixa o baixa, i, a excepció d'una persona, tots ells van treballar mentre estudiaven; només tres treballaven en feines que estaven relacionades amb els seus estudis abans de marxar a Londres. Un cop van acabar els seus estudis universitaris, i després d'un període de recerca de feina que no va donar fruits (només una persona va aconseguir tenir una feina d'acord amb els seus estudis), van decidir marxar a Londres a millorar les seves oportunitats laborals. Els motius que les persones joves mostren per voler marxar a l'estranger estan, la majoria, relacionats amb el món laboral.

Entre les raons que aquests joves han donat al perquè de la decisió de marxar que estan relacionades amb el món laboral, hi ha la recerca de millors condicions laborals, el fet de voler especialitzar-se en la seva branca de coneixement –com és el cas de la Marta, que és infermera i volia treure's el certificat de llevadora– i millorar el seu anglès (com a competència a adquirir per assolir una millor ocupabilitat un cop retornin a Catalunya). No obstant això, també donen raons relacionades amb motius personals: la més estesa és la voluntat de tenir una experiència internacional, en tant que una oportunitat per conèixer món i espavilar-se.

Les persones joves entrevistades també mostren un especial interès per tenir aquesta experiència internacional a Londres. Consideren la capital britànica una capital mundial plena d'opcions, tant ludicoculturals com laborals; per aquest motiu van posar Londres com a centre de mira en els seus plans per marxar a l'estranger.

Un cop a Londres, les persones joves manifesten que han trigat menys d'un mes a trobar feina (només dues persones van trigar entre un i tres mesos, i dues d'elles, de fet, ja van marxar amb feina de Catalunya). No totes aquestes feines, però, estaven relacionades amb els seus estudis; no obstant això, només una persona de les onze entrevistades no va acabar treballant en una feina relacionada amb els seus estudis. Durant la seva estada a Londres, els individus han anat canviant de feines (entre 1 i 4 vegades), sempre seguint millors condicions laborals (tant pel que fa a salari, com a horaris o localització) o bé a la recerca d'una millora de la seva carrera professional.

Un cop retornats a Catalunya, tots aquells que estan treballant tenen una feina relacionada amb els seus estudis. Els que fa menys temps que han retornat i encara no han trobat feina han restringit la recerca a feines qualificades i del seu camp d'estudis.

A la taula 1 mostren els perfils de les persones entrevistades.

TAULA 1. Perfil de les persones joves entrevistades

Pseudònim	Sexe	Estat	Anys a Londres	Estudis	Experiència laboral abans de marxar	Història laboral a Londres*	Nivell d'anglès en marxar	Nivell d'anglès en tornar
Remei	D	29	1	Arquitectura tècnica	FNQ	1. FNQ 2. FNQ 3. Freelance	B1	B1
Lídia	D	25	3,5	Periodisme	FNQ	1. Beca Leonardo 2. FQ	C1	C1
Juan	H	26	3	Magisteri, educació física	FNQ	1. FNQ 2. FNQ		A1
Munsi	H	30	2	Enginyeria informàtica	FQ	1. FQ	B1	C1
Paula	D	32	2	Periodisme Humanitats	FQ	1. FNQ 2. FQ	B1	B2
Samyaa	D	26	3,5	Fisioteràpia	Cap	1. FNQ	B2	A1
Sam	H	25	3	CFGM Explotació de sistemes informàtics CFGS Disseny mòbil i web	FNQ	1. FNQ 2. FQ	A2	B1
Vermella	D	29	>5	Publicitat i relacions públiques	FNQ	1. FQ	C1	C2

Marçal	H	23	1,8	Enginyeria de so CFGS So CFGM Instal·lació i manteniment d'equips electrotècnics	FQ	1. FQ	A1	A2
Lluís	H	26	1,5	Periodisme	FNQ	1. Beca Leonardo 2. FNQ 3. FQ	C2	C2
Marta	D	29	4	Infermeria Llevadora	FQ	1. FQ	A1	C1

* FQ: feina qualificada; FNQ: feina no qualificada.

Mostra de reclutadors

Per complementar la visió de les persones joves i contrastar-la amb la de les empreses catalanes, s'han fet entrevistes a vuit reclutadors (sis homes i dues dones) de diferents àmbits professionals. Aquests àmbits coincideixen amb els de les persones joves entrevistades (educació, arquitectura, audiovisuals, comunicació i sanitat). Les persones entrevistades són les responsables dels processos de selecció de personal de les seves empreses o departaments.

En el cas dels reclutadors, l'entrevista s'estructurava al voltant de les temàtiques següents: la valoració i la caracterització d'un jove amb experiència internacional; la prioritització de l'experiència internacional o no; les raons per les quals es contractaria un jove amb experiència internacional, i la valoració de les competències instrumentals, interpersonals i sistèmiques dels i les joves retornats.

Les entrevistes varen tenir lloc a diferents municipis de Catalunya, amb una durada aproximada de vint minuts. Com en el cas de les persones joves, van ser registrades i transcrites per a l'anàlisi.

4. EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL I ADQUISICIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS A L'ESTRANGER SEGONS LES PERSONES JOVES EMIGRADES

4.1. Les competències professionals adquirides en l'experiència professional a l'estranger

Les competències professionals són adquirides en situacions pràctiques, per això la importància que tenen les experiències professionals; a més, el fet de sortir d'un context conegut i haver-se d'adaptar a un nou país, amb una realitat sociocultural i una cultura empresarial diferent, pot accelerar alguns processos d'aprenentatge:

“No tens res, ni contactes, ni... no tens res! I t'adones que sense tenir res també passen les coses!” (Remej).

En aquest apartat ens centrarem en l'anàlisi de quines són les competències professionals que les persones joves entrevistades identifiquen que han desenvolupat arran de la seva experiència laboral a la ciutat de Londres. Considerarem les competències adquirides en l'àmbit professional, però també aquelles adquirides en l'esfera personal i que després es poden emprar en el món laboral. Al quadre 2 es mostren les competències professionals que les persones joves consideren que han adquirit en la seva experiència a l'estranger, i a continuació s'analitzen de manera més detallada.

QUADRE 2. Competències professionals que les persones joves creuen haver adquirit en la seva experiència professional a l'estranger

Competències instrumentals	Competències sistèmiques
Idiomes	Lideratge
Comunicació oral	Autonomia
Comunicació escrita	Adaptació
Solució de problemes	Pragmatisme*
Presca de decisions	Gestió de les emocions i de l'estrès*
Tracte amb persones*	Autoconfiança*
Competències interpersonals	Afrontar conflictes*
Perseverança*	
Obertura envers els altres*	
Tolerància*	

* Competència mencionada en les entrevistes però que no havia estat prèviament seleccionada per a l'estudi (vegeu el quadre 1).

Competències instrumentals

Entre les competències professionals transversals trobem, en primer lloc, les competències instrumentals, és a dir, aquelles que es relacionen amb les capacitats cognitives, metodològiques, tècniques i lingüístiques. Entre aquestes, la destacada per totes les persones entrevistades és l'aprenentatge i el perfeccionament de la llengua anglesa. Per a alguns aquesta millora de l'anglès ja era un dels motius de l'estada fora, o de la tria d'Anglaterra, però per a d'altres és un efecte que encara que sigui esperat es valora. Encara que els nivells d'anglès de partida eren diferents, la majoria disposava d'uns coneixements mínims però insuficients per desenvolupar-se de manera quotidiana a Anglaterra, sobretot en l'àmbit laboral.

“Els primers mesos t'emportes una bufetada a la cara important, eh? De dir... bueno, jo vaig sobrat... no, no vas sobrat! I si no hagués estat allà... una conversa així com la que estem tenint ara en anglès per molt *proficiency* que hagués tingut m'hauria costat molt! Això sí que només t'ho dona anar allà, saps?” (Lluís).

Però l'adquisició de competències comunicatives va més enllà del simple fet lingüístic. Els entrevistats consideren que han hagut de desenvolupar destreses per comunicar de manera més efectiva o per adaptar la comunicació a diferents interlocutors:

“El fet de trobar-me amb les persones que m’he trobat m’ha fet millorar la forma... comunicar de forma efectiva segons qui tens davant, o sigui, si és tècnic, si no és tècnic, si és dissenyador, segons els seus coneixements, intentar modular el missatge, això es una cosa que em va ensenyar el meu ex-jefe i que realment és superútil.” (Munsi).

Cinc dels entrevistats destaquen que el fet d’haver hagut de treballar i espavilar-se en una altra llengua els ha ajudat a desenvolupar estratègies i habilitats comunicatives. Quan aquestes són aplicades a la pròpia llengua i al context d’origen milloren la claredat i seguretat en l’emissió de missatges:

“Yo voy mucho más tranquila a una entrevista en castellano después de haber hecho un montón en inglés. El idioma hace una pasada porque yo me acuerdo que me ponía supernerviosa en todas las entrevistas porque estaban en un idioma que no era el mío. Claro, ahora vas con tanta confianza que te explico lo que quieras, en mi idioma tengo mucha más facilidad y supongo que también se transmite en la entrevista.” (Samyaa).

A més, en alguns casos, els entrevistats han comentat que en contextos laborals anglesos es dóna més importància que a Catalunya al fet de parlar en públic, de manera que, depenent de les experiències professionals i de les organitzacions empresarials, es desenvolupa més aquest aspecte de la competència comunicativa:

“També he après a fer presentacions, a tenir més soltura, diguéssim, a l’hora de parlar en públic, a l’hora de fer entrevistes, a l’hora d’anar a negociar, a l’hora de reunir-te amb gent diversa.” (Paula).

També en altres casos ens parlen de la millora en la comunicació escrita, s’adapten a l’estil anglès, fet que després ajuda a escriure en la pròpia llengua en diferents registres i estils:

“Els mails! Sembla una tonteria, t’acostumes a fer mails a la manera d’aquí, a l’àmbit professional [...]. L’estructura formal d’un mail, tot això ho has d’aprendre! I ho fas buscant-te la vida, perquè no tens res, i tens una novetat i ho has d’afrontar i aprens a buscar-te la vida. I clar, tornes aquí i no has d’escriure els mails com allà, però saps que davant una cosa que no saps, doncs saps que ho pots buscar!” (Remei).

Més enllà de les qüestions de comunicació, altres competències instrumentals destacades per les persones joves són la solució de problemes i la presa de decisions, ambdues competències d’afrontament. Davant de situacions complexes en les quals s’han trobat, en situacions laborals diverses i pel fet de trobar-se a l’estranger sense la xarxa de suport que tenien a Catalunya, han hagut de trobar estratègies i mecanismes per saber resoldre les dificultats de la millor manera possible:

“A mi m’ajuda a centrar-me i a saber triar què és important i què no ho és, saber parar atenció en *lo* que és important i *lo* que no és important.” (Munsi).

“Problemes que tens aquí els veus molt més petits que els que tenies abans al dia a dia, no? Allí et trobes amb problemes molt més grans i aquí es fan molt més petits i t’ajuda a solucionar-los molt ràpidament.” (Marçal).

Algunes persones també han destacat que l’experiència laboral que han tingut les ha obligades a millorar el seu tracte amb el públic:

“Hay que ser dulce, suave, decirle cosas bonitas para llevarlo a tu terreno, todo eso, el cara al público, el saber tratar a las personas, lo he ganado con estos trabajos y ahora lo puedo aplicar con los pacientes.” (Samyaa).

Competències interpersonals

Pel que fa a aquestes habilitats de relació social i d’integració en col·lectius, la competència que més joves consideren que han desenvolupat (10 persones i un total de 24 mencions) ha estat la tolerància. La vivència londinenca implica per a aquests joves haver establert noves relacions en

el país receptor. Fruit d'aquesta necessitat s'ha produït en quasi tots els casos una obertura a una diversitat de maneres de ser, de fer i de pensar:

“Entendre que cadascú té una opinió diferent i que la vida és diferent segons amb quins ulls ho miris, no? La raó és molt subjectiva...”
(Juan).

“El fet de conèixer molta gent [...] et tornes més obert, amb més ganes de conèixer gent, de no jutjar la gent... no crear prejudicis.”
(Marta).

A més, Londres és una ciutat internacional i multicultural on viuen persones amb orígens molt diferents. Les persones joves entrevistades han destacat que s'han trobat en entorns personals i professionals amb més pluralitat cultural i d'orígens que els contextos d'on provenien a Catalunya i, per tant, que han adquirit més obertura per relacionar-se amb aquesta diversitat:

“Potser a ser més obert amb la gent... abans potser si coneixes algú que és estranger... si ets racista [...] se't treu el racisme de cop.”
(Munsi).

“Obertura de mires, no tenir absolutament cap problema, no? Parlar amb qui sigui, sigui de la raça que sigui, sigui de l'ètnia que sigui, sigui del país que sigui.” (Lluís).

“Eso también te hace ser más considerada o más tolerante con la gente que llega de otros países y sabes que están intentando hablar tu idioma y también, a la vez, yo ya no distingo tanto quien es chino, árabe, indio... Yo ya pienso que son personas simplemente. En ese sentido sí que me he abierto muchísimo.” (Samyaa).

“[...] i aprens a tenir amics de tot arreu del món. Una mica, els prejudicis els perds.” (Vermella).

A més, han desenvolupat una consciència sobre el fet migratori a partir de la vivència d'haver estat ells mateixos migrants. Molts afirmen haver-se tornat més empàtics amb les situacions de les persones que han canviat de país:

“Jo sóc un immigrant, de fet, o he sigut un immigrant, i si vols que els teus fills progressin professionalment, segurament hauran de marxar *por ahí* i seran immigrants. I tinc molts amics que estan a Suïssa, que estan a París, que estan a Londres, que estan als Estats Units i tots són immigrants al capdavant. I t’ha ensenyat una mica més de respecte.” (Munsi).

“Ara, per exemple, si ve una persona de fora i em demana ajuda, doncs, jo l’intentaré ajudar! I de racista no en sóc gens, no en sóc gens! Abans potser n’era una mica, no? Però ara... com vols que sigui racista? Si jo abans era en un país que no era el meu! I... a mi m’agradava que em tractessin bé, no volia que em tractessin diferent per ser de fora, saps?” (Juan).

“Si te’n vas a un lloc on no coneixes l’idioma, no coneixes ningú i a sobre la gent és mal educada amb tu... ostres! Si la gent és amable i t’ajuda, doncs, s’agraeix! I això, bàsicament això, marxar fora i veure que jo era un immigrant però que em tractaven bé, doncs ara jo espero tractar bé els immigrants. Perquè jo he estat al seu lloc i sé el que passa, crec!” (Juan).

“No, no, escolti’m, que jo també he estat immigrant, per tant, aquella persona l’entenc força! [...] Escolti’m, delinqüents n’hi ha a tot arreu! Pot ser d’aquí o d’allà! És igual!” (Luís).

Però més enllà d’aquest canvi d’actituds fruit de la pròpia experiència, alguns també destaquen un enfocament diferent de la diversitat a la societat en general i en algunes cultures empresarials en particular, on no es permeten expressions racistes, sexistes o homòfobes:

“La gent té molta cura a no ser racista, allà ningú diria ‘Vaig al paki o vaig al xino’; està molt mal vist això.” (Vermella).

“Els anglesos estan molt ficats, almenys en el meu sector encara més, en temes de racisme, homofòbia, feminisme [...] d’una forma molt diferent de la que adoptem aquí, en el tracte a les dones, en el tracte a la gent que es gai o d’orientacions sexuals diferents.” (Munsi).

"[...] la *inclusivity*, que es diu en anglès, que és: aquí fomentem que tothom, no importa el sexe, no importa la raça, no importa res, se senti còmode i a gust. És una de les coses que he après més o que se m'ha inculcat més." (Munsi).

La segona competència interpersonal més destacada pels joves entrevistats ha estat la perseverança, tot i que només l'han esmentada quatre:

"I sobretot tenir paciència, això es *lo* que més [...]. Perquè costa molt aconseguir les coses i tot és difícil." (Paula).

Competències sistèmiques

Els aprenentatges més esmentats de l'experiència londinenca tenen relació amb les competències que anomenem sistèmiques, és a dir, amb actituds més personals a l'hora d'enfrontar-se a la vida i sobretot a la feina.

Així, l'adquisició competencial més identificada ha estat l'autoconfiança o seguretat en un mateix. Totes les persones joves entrevistades ens han parlat d'un augment de la confiança en la pròpia capacitat per assolir reptes, objectius o resoldre els problemes. Perquè viure a Londres ha estat en si un repte personal superat que els ha apoderat per assumir-ne i superar-ne d'altres:

"Lo primero que diría es confianza, y seguridad en uno mismo porque la ganas, la ganas gracias a vivir en un sitio fuera y tienes que es-pabilarte, luego dices 'Va, que yo puedo [...]'. Lo que yo he ganado ha sido sobre todo experiencia personal y confianza en mí misma, y también a simplificar mucho las cosas. Porque tú te has ido a un país extranjero donde te has tenido que buscar las castañas." (Samyaa).

"Londres a mi m'ha donat ovaris! [...] La seguretat personal meva, i la resta, que s'hi posin fulles!" (Remei).

"Per mi la diferència entre una persona que marxa i s'enfronta i una persona que no ha marxat mai... [...]. I en el fons un repte que sigui tan fàcil, i ho dic amb tot el respecte, però un repte fàcil com trobar una feina i tenir diners; perquè això en el fons d'una manera o altra ho

pots acabar aconseguint, ah... és un repte personal, de plorar quan toca plorar, de dir: 'Aquí l'hem cagada, tu!' I... plorar-ho i assumir-ho i pensar; per mi aquí és on hi ha el creixement." (Remei).

Aquesta qüestió també està relacionada amb el lideratge:

"En algun moment em posaven gent al meu càrrec perquè jo feia més temps que ells que hi estava, i havia d'ensenyar-los el que fos, llavors, doncs, aprenies una mica i els demanaves també la seva opinió per saber com ho feien, i això ajudava a crear-te un... com un jo professional més complet." (Lídia).

A vegades, la valoració dels objectius assolits és purament personal, d'altres hi ha un reconeixement exterior que alimenta la visió positiva:

"És qüestió de ser conscient de la vàlua que has tingut... això és el que em va passar a Londres! O sigui, vaig marxar d'aquí molt deprimida, molt frustrada, i a Londres em vaig sentir valorada pel que jo feia, pel que jo podia aportar... i llavors aquesta estima i aquesta confiança... tornes amb la idea que... escolta'm! Allà han sabut valorar el que jo he fet perquè jo he pogut aportar alguna cosa. Aquí si em volen hauran de fer igual. I llavors tornes una mica més exigent però també ets més conscient del que vals, del que vals professionalment i personalment en qualsevol ciutat." (Lídia).

Altres elements que han destacat és la capacitat d'afrontar conflictes, per exemple, que es manifesta en la mantenció d'una actitud adequada quan no s'està d'acord amb els seus superiors:

"[...] capacitat de... solidesa i de plantar-se si t'has de plantar, que això ho vaig adquirir allà, no? Allà et prenen el pèl per tot arreu, perquè no és el teu país, no és el teu idioma... i aquí ja no te la colen tan fàcilment! I això és una competència professional també, no? De relació laboral amb el teu cap!" (Lluís).

I això és possible perquè moltes de les persones joves entrevistades identifiquen haver guanyat en autoestima, sentiment que els atorga més seguretat en les seves capacitats que sovint expressen en qüestions com la superació de la vergonya o la valentia per afrontar determinades situacions:

“He après a parlar amb certesa, quan estàs segur del que dius... parlar amb propietat! O sigui, abans, aquí, per exemple, em feia molta por parlar amb el meu *jefe* [...] era molt difícil dir les coses que no t'agradaven, no? I allà, a Londres, m'he adonat que és molt fàcil parlar amb el *jefe* d'aquestes coses; suposo que com que també hi ha molta feina, ah... no et fa por perdre la feina! Prefereixes més ser com ets tu [...] i dir-li que això no t'agrada o això sí, o que això ho fem malament i això no.” (Marçal).

“Jo era un noi molt vergonyós i ara m'he tornat que no em costa res; jo puc anar por ahí i xerrar amb tothom [...], allà em vaig obrir i vaig deixar una mica a part la vergonya.” (Sam).

“Abans em feia vergonya preguntar les coses, em feia vergonya parlar amb gent que no coneixia i ara sóc un descarat, ara m'és igual! [...] abans era molt tancat, molt reservat, però des del moment que vaig anar a Anglaterra i des del moment que no trobava feina i que tenia gana i que no tenia diners perquè la vida allí és supercara, que vaig dir... o em trec la vergonya o no trobaré mai feina!” (Juan).

Aquesta confiança s'interrelaciona i es retroalimenta amb el guany d'autonomia, la segona competència sistèmica més anomenada (sis persones). L'autonomia s'associa a la iniciativa personal, al fet d'espavilar-te sol i d'haver de resoldre situacions i problemes per un mateix en un context nou i a tenir un criteri personal propi per decidir:

“Sí, al final et fas fort tu mateix i et fas més responsable i t'espaviles sol. Aquí, vulguis o no, tens l'ajuda d'algú, no? A la feina i fora de la feina, sempre tens l'amic que tal, família que tal... a la feina, allà, és com si t'ho mengessis tot tu i aprens a ser més forta, al final, i a trobar tu les pròpies eines per sortir-te de les coses que abans no coneixies.” (Paula).

Però també destaquen que en els contextos laborals anglesos s'espera que els treballadors siguin més autosuficients en les tasques que desenvolupen i que això estimula aquesta autonomia:

“T'has de saber espavilar, a més a més, si vols créixer professionalment has de... saber demostrar que ets capaç de resoldre proble-

mes, ningú no et dirà ‘No, això ho has de saber’, ningú assumeix que tu has de saber una cosa o que ho faràs bé a la primera, però sí que has de demostrar resolució.” (Munsi).

“No estàs esperant que algú t’ho digui; allà t’has d’espavilar, doncs aquí també. I ja està. I potser aquí esperes que t’ho donin, però com que has marxat, doncs...” (Remei).

“Tu has de gestionar més sola tota la teva feina i tal, per tant, jo m’he fet més responsable, no? Perquè com que no tens un *jefe* que t’està a sobre...” (Paula).

Un tercer bloc de tipus de competències sistèmiques identificades són aquelles que podríem anomenar competències d’afrontament, és a dir, habilitats que ens permeten a les persones solucionar problemes o situacions noves i que, per tant, transferides al món laboral capaciten per generar estratègies de resposta als canvis de l’entorn de treball davant de diferents situacions. Entre aquestes destaca l’adaptació mencionada per cinc joves, i entesa com la capacitat d’aquests joves de donar resposta als canvis. El fet d’haver-se hagut d’acomodar a un nou entorn, tant personal com professional, ha estimulat el creixement d’aquesta competència:

“Vivint la vida allà dalt jo crec que t’acabes adaptant a diferents contextos.” (Juan).

“Capacitat d’adaptar-me a escenaris imprevistos molt ràpidament perquè... estàs allà i ostres!, t’has d’adaptar a tot... quan vaig treballar allà de profe d’anglès venien alumnes cada setmana, cada setmana una nova fornada d’alumnes i canviava, no? Doncs aquí, si un dia passa alguna cosa, jo no tinc absolutament cap problema per adaptar-me, ja tens la soltura aquella, no? Capacitat d’improvisació, d’adaptar-me ràpidament a les empreses, o als llocs on treballo.” (Lluís).

Cinc entrevistats també destaquen una millora en la gestió de les emocions i de l’estrès, que també està relacionada amb la maduresa i el creixement personal:

“Fas un aprenentatge molt gran a tots nivells i... evidentment allà et passa de tot! O sigui, d’arribar i no tenir res, i estar lluny de la teva fa-

mília [...]. Sí que, evidentment, desenvolupes molt [...] la teva manera d'afrontar els esdeveniments, i les emocions, el mateix! A gestionar el sentiment de voler marxar corrents, gestionar l'estar sol, gestionar... moltes coses!" (Marta).

Finalment, altres competències sistèmiques identificades en les entrevistes tenen certa relació amb alguns valors en la cultura empresarial anglesa. Per exemple, quatre persones han mencionat aspectes que estan relacionats amb el que hem anomenat pragmatisme, és a dir, anar al gra, deixar de banda els aspectes menys centrals i simplificar o ser més eficients a l'hora d'organitzar-se i gestionar el temps:

"L'eficiència és que... treballes de 9 a 5 al Regne Unit i tens una hora per dinar, i en el meu cas no et pagaven *overtime*, això s'havia d'acabar sí o sí! Llavors t'has de buscar la manera d'organitzar-te el temps i fer les coses." (Lídia).

Així doncs, l'adquisició de les competències ha estat el fruit d'aquestes vivències i experiències professionals, però també personals, d'enfrontar-se a unes noves relacions, a un nou entorn social i laboral i a una nova cultura empresarial. Aquestes competències, si són identificades i valorades pels joves, haurien de suposar una millora en la seva ocupabilitat un cop retornats, tal com afirma una de les entrevistades:

"Per tant... no és només l'experiència professional estricta, sinó que realment tens un valor afegit molt més gran, i en aquella empresa ho notaran! Per mi és aquesta, la diferència, en tu mateix." (Remei).

Això sempre que els ocupadors també identifiquin i valorin aquests guanys competencials, qüestió que s'aborda en el capítol 5.

4.2. Més enllà de les competències: avantatges i desavantatges de l'experiència internacional

En l'apartat anterior ens hem centrat a analitzar les competències professionals que creuen haver adquirit els joves que han treballat a Londres; en aquest ampliarem el focus d'interès i ens centrarem en els avantatges i desavantatges de l'experiència internacional viscuda per aquests joves.

Dificultats de l'estada a l'estranger

D'entrada, cal dir que la valoració general de l'experiència tendeix a ser positiva. Fins i tot en aquells casos en què no s'han assolit els objectius marcats inicialment, en general els individus retornats valoren positivament l'experiència viscuda i l'aprenentatge que n'han extret. De fet, si se'ls pregunta en genèric, sis dels onze joves entrevistats no consideren que hi hagi cap aspecte negatiu a destacar de la seva experiència.

Tot i això, en ser preguntats més detalladament, hi ha un seguit de dificultats que apareixen de forma reiterada. L'aspecte negatiu més esmentat és la soledat, vinculada a la llunyania de Catalunya. Sovint aquesta dificultat es relaciona amb el fet que Londres és percebuda com una ciutat de pas:

"Londres es una ciudad de paso, la mayoría de gente no dura y al final te vas viendo sola." (Samyaa).

"Després, amb el temps, sí que tens amics, però no és el mateix que aquí, perquè com que la gent va i ve a Londres... Les amistats gairebé totes saps que s'acabaran perquè com que la majoria són estrangers, saps que algun dia marxaran igual que vas marxar tu." (Vermella).

Un aspecte negatiu mencionat només per una persona és la pèrdua de qualitat de vida. El clima i la fredor de les relacions es concreten en una sola experiència:

"El clima i tot... No gaudeixen la vida, o sigui, no et dic que siguin més feliços que nosaltres o no, no tenen la manera de gaudir la vida que tenim nosaltres de forma mediterrània, no? Pensa que a l'hivern, durant cinc mesos que es fan llargs, jo entrava a treballar de nit i sortia de treballar de nit." (Paula).

Aquest, però, no sembla que sigui un aspecte tan recurrent com la soledat, i, com diu el Juan, "T'hi acostumes, al final, t'acostumes al que hi ha".

Un aspecte que a priori podria semblar negatiu, com és el fet de no trobar una feina que es correspongui amb els estudis, que passa sovint, s'acaba valorant positivament si l'alternativa trobada és satisfactòria:

“He canviat de sector, estic treballant d’altres coses però són coses que m’agraden igualment perquè m’agrada treballar involucrada en segons quin projecte, i aquesta empresa m’agrada molt des del principi, per la seva manera de pensar i de treballar... em compensa més el tema de tenir més opcions que no pas el que hagi pogut perdre com a periodista.” (Lídia).

“És bastant més probable [allí] que... el teu perfil professional, que havia de dependre, teòricament, del que havies estudiat, es perdi i es vagi a una altra banda.” (Lluís).

La precarietat de les feines s’esmenta molt poc com a qüestió negativa, ja que sovint es dona per descomptat que forma part del procés de consolidació professional o de guany d’experiència que es pretén aconseguir. Només quan es cronifica al llarg dels anys s’acaba vivint negativament:

“Perquè estàs allà i estàs com en precari sempre, no? Estàs en precari, no sé què fer: aquest any tornaré o no tornaré?” (Lluís).

Malgrat la freqüència amb què s’esmenten aquestes dificultats, i la duresa que per a diverses de les persones joves entrevistades ha suposat l’experiència internacional, és precisament la superació d’aquestes dificultats i els aprenentatges que hi estan associats un dels aspectes que més es valoren. Ens n’ocupem a continuació.

Avantatges de l’estada a l’estranger

Un primer resultat a destacar és que les persones joves consideren que un dels principals beneficis de la seva estada a l’estranger ha estat, precisament, l’adquisició d’un seguit de competències professionals. Efectivament, l’aspecte positiu més mencionat de l’experiència internacional és el creixement personal, el fet de guanyar autonomia. Totes les persones fan referència a aquests aspectes al llarg de les entrevistes (i fan un total de vint-i-nou mencions), i no és casual que precisament la competència professional que les persones joves entrevistades esmenten amb més freqüència que han adquirit (vuit joves) sigui l’autoconfiança:

“Bàsicament t’hi avenes molt personalment, no? I et tornes molt més segur, molt més espavilat; ho passes molt malament, evidentment, però jo crec que et fas una persona mes forta, més adaptable.” (Paula).

“És com un salt al buit! És que has de créixer sí o sí! És a dir, evidentment perquè això signifiqui algo ho has d’agafar amb tot lo bo i lo dolent, perquè sinó ja tornes abans de créixer. Perquè jo vaig haver de plorar molt! Hi ha un moment d’orgull, també, de dir ‘No, no, he de ser-ne capaç! He de ser-ne capaç!’ (Remei).

Aquest creixement personal està vinculat a un aspecte concret que ha estat esmentat per cinc joves, com és l’obertura als altres, procés estimulat pel fet de trobar-se sol i haver d’establir nous vincles relacionals:

“Londres té la gran sort que com que ningú és d’allà, tothom està sol, saps? I t’acabes obrint i acabes fent-te amic amb tothom a les males, com aquell qui diu, i acabes deixant la tímidesa i obrint-te a tothom.” (Vermella).

Finalment, també relacionat amb això, un aspecte altament valorat per bona part de les persones entrevistades i que també ha estat identificat com una competència és l’increment de la tolerància envers les altres cultures, que està vinculada amb el caràcter cosmopolita de Londres. Aquest és un aspecte que, en forma de competència, també apareix de manera sistemàtica al llarg de les entrevistes:

“Obrir-te mires! La forma de pensar les coses... quan no has sortit d’aquí tens una manera de veure les coses respecte quan has viscut a un entorn molt diferent.” (Marta).

“Estàs treballant i tot al teu voltant és gent que: si un és indi que va amb el turbant, si l’altre és de Sri Lanka, si aquell és italià, si l’altre és de no sé què... i és una ciutat tan multicultural, inclús a les empreses... I et dius ‘Hòstia!, és que som tots tan diferents i no hi ha cap problema, però ni professional ni al carrer.’” (Paula).

Més enllà de l’adquisició de competències, a l’àmbit professional es destaquen un seguit d’avantatges professionals de l’experiència internacional, com són la possibilitat d’aconseguir un millor salari i un se-

guit d'elements positius vinculats al fet de treballar en una ciutat com Londres: l'obtenció de contactes professionals internacionals, un millor aprenentatge tècnic i l'adquisició d'una experiència professional internacional:

“He treballat amb gent bona i he millorat tècnicament pel que fa al meu ram, moltíssim, comparat amb gent que s'ha quedat aquí.” (Munsi).

“Sobretot en temes tècnics vaig aprendre moltíssim.” (Lídia).

“Aquí, a Catalunya, doncs... o sigui, evidentment, hi ha empreses internacionals, però a mi no m'havia tocat la loteria d'haver treballat a cap empresa internacional.” (Paula).

“Agafes una experiència que aquí mai no podràs agafar senzillament perquè és un altre país.” (Lluís).

Per finalitzar aquesta secció destacarem un resultat que no formava part de les hipòtesis de partida i, en canvi, ha resultat ser, de llarg, l'aspecte més mencionat (fins a 56 vegades) de totes les entrevistes. Totes les persones entrevistades han destacat de la seva experiència laboral internacional el fet d'haver conegut una cultura empresarial diferent de la catalana i que en la majoria d'aspectes consideren més positiva. Un dels aspectes més destacats és una millor valoració del treballador, que es concreta en més possibilitats de promoció, en un millor tracte i en una constant formació i estímul a l'aprenentatge:

Pel que fa a la promoció, per exemple:

“Allà pensen més en el llarg termini i no tant en el curt termini. ‘Ostres, si a aquest treballador el cuido, la gent s'hi estarà anys.’ Et promociones molt fàcilment.” (Paula).

“Se'l motiva molt [al treballador] i se'l valora molt i se li està molt a sobre perquè no s'avorreixi; se'l va promocionant, se li van donant noves competències, se li va apujant el sou, i així, constantment.” (Munsi).

“Valoraven molt l’esforç i sempre que hi havia una plaça, sempre que treballéssis bé; hi havia molt de moviment dins de les empreses.” (Vermella).

“La gent està en un lloc de treball i en el fons mai veu sostre. Per exemple, a la part pública, la gent pot anar pujant, pujant, i és *algo* que es guanya pel seu propi mèrit! No és *algo* d’Aquí hi ha un sostre, o bé que hi hagi *enchufes...*” (Lídia).

Pel que fa a la formació, per exemple:

“Et donen l’oportunitat d’aprendre, de provar-ho. El que m’agradava molt d’Anglaterra és que se’ns feia molta formació mentre treballàvem.” (Vermella).

“A l’hospital feien moltíssima formació que aquí tampoc existeix! [...]. Aquí, la part de *research*, aquí no en tenen ni fava! No saben ni què és, vaja! No, res! Res, res! I és imprescindible, en una professió mèdica com la nostra! És imprescindible estar actualitzat.” (Marta).

Aquesta aposta per la formació no és contradictòria amb un altre aspecte altament valorat per les persones entrevistades, que és que l’experiència es valora més que la formació:

“Valoren l’experiència que tens més que els títols [...]. Fas moltes entrevistes, et truquen sempre encara que sigui per dir-te que no. I sí, valoren l’experiència, van veure on havia treballat i... no era tan important què havies estudiat o quins papers tenies, sinó de què havies treballat.” (Munsi).

“En una de les entrevistes que vaig fer [a Catalunya] vaig estar parlant en anglès amb la noia i li veia la cara que hi havia coses que no estava entenent, però tot i així al final em va dir: ‘Bueno, però la còpia del *Proficiency* la tindries per enviar-me-la?’ I t’adones de com és d’absurda la situació: ‘Però si no has entès la meitat de les coses que t’he dit i tot i així m’estàs demanant el títol?’” (Lídia).

Un altre aspecte altament valorat de la cultura empresarial anglesa és el que anteriorment hem anomenat pragmatisme (o més productivitat),

concretat en qüestions com la racionalitat horària, la comunicació dins l'empresa, el ritme alt de treball o els coneixements i pràctiques més avançats, per exemple:

“La comunicació que hi ha dins les empreses, que aquí no hi és... Allà tens *meetings* constantment, llavors hi ha molta comunicació dins de l'empresa.” (Lídia).

“Perquè allà la gent va “a saco” [...] a les vuit del matí s'entra a treballar i no s'aturen fins a les cinc de la tarda [...], però allà tothom té molt clar que fa les vuit hores i no ha de rendir més comptes amb ningú, i aquí és com que has d'estar-hi deu minuts més perquè si te'n vas a les set en punt sembla com si...” (Vermella).

“Les empreses, a Barcelona, estan a anys llum, la majoria, de lo que hi ha a Londres o als Estats Units i difícilment em plantejaré treballar en una empresa espanyola a mitjà termini, ni per salari, ni per qualitat, ni per renom...” (Munsi).

Finalment, també es valoren molt positivament altres aspectes relacionats amb la preparació del treballador, com el reconeixement de la feina, la legalitat de les relacions laborals i un ambient laboral poc propici a les discriminacions:

“Al treballador se li dóna molt de valor i en canvi aquí és tot el contrari; aquí el treballador és com... buf!, allà és que no cal ni que exigeixis, et valoren molt. Allà t'ho agraeixen tot molt sempre; això és una cosa que és superimportant i que jo ho vaig agrair molt. Allà, tot el temps t'estan donant les gràcies, t'estan donant l'enhonorabona per la feina que has fet.” (Paula).

“Per exemple allà, totes les hores que tu fas les cobres, i aquí hi ha moltes hores extres que, com que són hores extres no les paguen i a mi al principi, quan vaig tornar, em va xocar molt perquè el meu contracte era de 40 i n'estava fent quasi 60, i aquestes 20 hores desapareixien.” (Sam).

“Tothom té la ment superoberta i no s'infravalora ningú perquè sigui d'aquí, sigui d'allà, o sigui dona o sigui home o sigui musulmà o tingui

cinquanta anys [...]. Quan tu tires els currículums està mal vist posar-hi la fotografia i està mal vist posar l'edat.” (Paula).

La valoració altament positiva que les persones entrevistades fan de la cultura empresarial britànica en contrast amb la catalana cal contextualitzar-la en el marc de la nostra recerca feta amb joves universitaris que van treballar a Anglaterra, la majoria de casos en feines qualificades, i que en tornar a Catalunya també han trobat feina, tot i que no necessàriament qualificada. És probable que l'experiència professional d'altres joves, siguin joves qualificats o no ho siguin, que han treballat en feines no qualificades sigui substancialment diferent. A més a més, bona part de les persones joves entrevistades tenien poca o cap experiència laboral prèvia a Catalunya. Tot i això, la unanimitat dels entrevistats suggereix l'existència d'una diferència important en les dues cultures empresarials. Les persones joves entrevistades no només prefereixen, personalment, el tipus de cultura empresarial que han viscut a Anglaterra, sinó que, a més, també opinen unànimement que és més productiva i, en definitiva, millor per a les dues parts implicades en la relació laboral.

Dificultats del retorn a Catalunya

En el plantejament inicial de la recerca ens preguntàvem quin preu havien de pagar quan tornaven a Catalunya, si havien de pagar alguna cosa les persones joves que havien marxat a treballar a l'estranger. Com s'ha dit a la introducció, gairebé totes les persones entrevistades estan treballant a Catalunya, de manera que és probable que alguna de les “penalitzacions” més importants hagin quedat fora d'aquesta recerca exploratòria. Tot i això, quan es pregunta a aquests joves per les dificultats que han experimentat en tornar, apareixen de forma recurrent tres temes que, si bé no es poden considerar com a realment problemàtics, sí que amoïnen o sobten alguns dels entrevistats.

El principal aspecte destacat (per sis joves) està directament relacionat amb un dels aspectes positius que ressalten les persones joves de la seva estada a Anglaterra: les diferències culturals, tant de caire quotidià i personal com de caire professional. Tot i que ja hem vist que alguns joves destaquen la duresa de l'adaptació, també hem observat que la tolerància, l'obertura als altres i una cultura empresarial diferent són de bon tros

els aspectes més valorats de l'experiència internacional. En tornar, en alguns casos, es produeix el que hem anomenat "xoc cultural" (Oberg, 1960) especialment amb la cultura laboral catalana, ja que es perden les pràctiques i actituds a les quals s'havien acostumat a Anglaterra (canvis en les relacions laborals, en l'estructura de valors en aquest àmbit, en els models de comunicació...). Però també va més enllà de l'àmbit laboral i es concreta en altres aspectes, com el ritme de vida i l'oferta d'entreteniment, la confrontació política a Catalunya i Espanya, el racisme, la manca d'eficiència, l'endarreriment en diversos aspectes, etc.:

"I m'he acostumat a un ritme de vida allà, que em sembla que dormia sis hores: de la feina me n'anava amb els amics, sempre estava fent coses, i aquí, de vegades, sí que les vull fer, però... no hi ha l'oferta d'allà." (Sam).

"Sí que me he dado cuenta que en España hay mucho tabú y mucha... confrontación en ese sentido ¿sabes? Que tienen mucha manía a la gente árabe, que vienen de fuera, inmigrantes, y cuando tú has vivido fuera y te has apoyado en esas personas porque estaban en tu misma situación, cambias, cambias tu forma de ver las cosas." (Samyaa).

"El xoc cultural que tinc ara mateix és de... sobretot una enrabiada sobre les coses que no m'agraden aquí i que voldria canviar! El tema dels horaris i aquestes coses... Però ahora t'obre els ulls, no? Has treballat fora, tornes amb les coses que has après, veus com funcionen de bé les coses fora, i tornes aquí i et fa molta ràbia! Però també penses que si torna més d'un i pensem així potser arribarà un moment en què aquestes coses canviaran, no?" (Lídia).

"La gent és molt tancada aquí! I amb molt poques ganes de canvi!" (Marta).

"Hi ha moltes coses que aquí es fan d'una manera que no té cap sentit! [...] Les classes les fan com me les feien a mi fa quinze anys, de la mateixa manera tradicional, avorrida!" (Lluís).

Un altre aspecte destacat és la dificultat de restablir les amistats que l'estada a l'estranger ha interromput. Tot i això, les persones joves des-

taquen que les amistats que es perden són les febles i no ho perceben com un aspecte especialment rellevant. Finalment, una qüestió estrictament professional mencionada és la pèrdua dels contactes professionals que es tenien i el fet d'haver de començar de zero. Aquestes mencions les han fet persones que han estat entrevistades tot just després de retornar; en un cas encara no havia trobat feina i en l'altre la feina no estava vinculada als seus estudis, ja que a Anglaterra va tenir feines que tampoc no ho estaven. Ja hem comentat que aquesta problemàtica pot estar més estesa del que aquesta recerca exploratòria suggereix, ja que està centrada únicament en persones joves que han treballat a Anglaterra i un cop a Catalunya treballen, majoritàriament, en professions del seu camp.

5. VALORACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL INTERNACIONAL PER PART DE LES EMPRESES CATALANES

En aquest capítol ens centrarem en fins a quin punt les empreses catalanes consideren que l'experiència internacional incrementa l'ocupabilitat de les persones joves (quines competències professionals creuen que proporciona), quin valor aporta a l'empresa un jove amb aquesta experiència, fins a quin punt prioritzen la contractació d'aquest tipus de joves i quins obstacles perceben per al seu retorn i inserció professional.

Per fer-ho hem entrevistat a caps de recursos humans d'empreses catalanes dels mateixos sectors ocupacionals que els de les persones joves entrevistades. Al capítol de Metodologia es dóna més informació sobre aquest aspecte. Insistim en el fet que es tracta d'una recerca exploratòria que pretén detectar tendències més que no pas arribar a conclusions definitives.

5.1. Competències adquirides

Al quadre següent es mostren les competències professionals que els reclutadors entrevistats creuen que les persones joves adquireixen quan tenen una experiència professional a l'estranger. Com pot apreciar-se, i aquesta ja és una qüestió a destacar, la llista de competències detectades pels reclutadors és inferior a la que fan les mateixes persones joves (vegeu el quadre 2), i se centren bàsicament en les competències sistèmiques.

QUADRE 3. Competències professionals que els reclutadors creuen que han adquirit les persones joves en la seva experiència professional a l'estranger

Competències instrumentals	Competències sistèmiques
Llenguatges	Lideratge
Competències interpersonals	Autonomia
Treball en contextos interculturals	Adaptació
Treball en equip	Iniciativa
Relacions interpersonals	Valentia*
Obertura de mires / visió àmplia del món*	Competitivitat*

* Competència mencionada en les entrevistes però que no havia estat prèviament seleccionada per a l'estudi (vegeu el quadre 1).

Les citacions es referencien a partir de l'àmbit professional del reclutador entrevistat de la manera següent: R (de reclutador) + àmbit professional.

A continuació analitzem més en detall aquestes competències. Les més destacades pels reclutadors són les competències sistèmiques. Concretament, les vuit persones entrevistades mencionen l'autonomia. El fet de marxar a l'estranger implica unes actituds o predisposicions que les empreses valoren positivament i en alguns casos el vinculen a la maduració personal:

“La gente que viaja fuera acostumbra a ser mucho más autónoma [...] Cuando vuelven, las personas no son las mismas, no son los niños que viven con sus padres al lado del trabajo, sino alguien que ha vivido, que se ha encontrado a sí mismo, en un lugar diferente, se ha hecho a sí mismo fuera de todos sus amigos, familia y todo eso.” (R arquitectura).

“Jo sempre poso l'exemple del servei militar, que ja no existeix [...] és desprendre't de la seguretat de casa i ser autosuficient durant una temporada, això et fa créixer com a persona, és un valor afegit.” (R audiovisual 1).

Relacionat amb l'autonomia, una característica mencionada per quatre reclutadors és la capacitat d'adaptació que requereix haver tingut una experiència laboral internacional d'èxit:

“Jo crec que els que han estat fora, vivint o treballant o estudiant a l'estranger, tenen més capacitat d'adaptar-se a situacions diferents.” (R educatiu).

“En el ámbito profesional, espero que una persona que ha viajado y que ha tenido que adaptarse a otros ámbitos es capaz de adaptarse a muchas más cosas que una persona que nunca se ha ido de su nido.” (R arquitectura).

Complementàriament, alguns reclutadors citen altres competències sistèmiques com la iniciativa (quatre reclutadors), la valentia (tres) i la capacitat de lideratge (dos) com a trets que valoren de les persones joves que han marxat, circumstància que reforça la hipòtesi dels mateixos joves que les empreses valoren, principalment, les característiques de la personalitat associades al fet de marxar. També es menciona, tot i que marginalment, la competitivitat.

Pel que fa a les competències interpersonals, sis dels reclutadors entrevistats han destacat que valoren el gran respecte a la interculturalitat, la gran obertura de mires o el fet de tenir una visió més àmplia del món que associen a l'experiència internacional:

“Si eres capaz de estar abierto en una cultura diferente de la tuya, eso se transfiere en tu trabajo.” (R sanitari 2).

“[Valoro] conèixer una altra cultura i sobretot relacionar-se amb gent d'altres països.” (R comunicació).

Els reclutadors també valoren dues competències interpersonals més, com la capacitat de treballar en equip (que associen a la cultura empresarial britànica) i la capacitat per establir relacions interpersonals (que associen al fet d'haver-se hagut d'adaptar a un país i una feina en un context desconegut).

L'única competència instrumental mencionada pels reclutadors és el domini de l'idioma (l'anglès, en aquest cas), tot i que només tres dels vuit reclutadors entrevistats l'esmenten, i un d'ells treballa en una escola d'idiomes.

Finalment, és important fer adonar al lector que una característica destacada pels reclutadors que no és estrictament una competència és l'experiència en si mateixa, és a dir, el conjunt d'habilitats que creuen que les persones joves han adquirit durant la seva estada:

“Li pressuposo que l'experiència i tot el que ha viscut a l'estranger possiblement jugui a favor seu i li aportï habilitats.” (R educatiu).

“Però una persona que torna de fora, possiblement tingui una experiència que aquí no es tan fàcil de trobar.” (R sanitari 1).

Ara bé, a diferència de l'autonomia i la capacitat d'adaptació, pel que fa a l'experiència professional a l'estranger, una part dels reclutadors el que valoren és l'experiència professional en si, independentment d'on s'hagi adquirit:

“L'experiència, la diferència no és internacional o nacional, és [tenir] experiència.” (R turisme).

5.2. Valoració general

Quan es pregunta de manera específica als reclutadors què aporta a l'empresa un jove amb experiència internacional que no aportï un jove sense aquesta experiència, hi ha un ampli consens en què la innovació és el valor fonamental. Set de les vuit persones entrevistades l'esmenten. Aquesta innovació prové tant dels coneixements tècnics específics de la professió com d'una manera diferent de fer les coses, com de les competències transversals que la persona jove pugui haver adquirit:

“Pot aportar un punt de vista o alguna visió ja sigui comercial, de màrqueting o de funcionament... doncs, una visió diferent de les diferents maneres de treballar. Ja no només metodologies, sinó maneres de treballar a l'àmbit empresarial, a l'àmbit comercial.” (R educatiu).

“A mi em resulta interessant veure com treballen a fora.” (R audiovisual 1).

“Innovació, poder incorporar noves maneres de fer, poder fer propostes de nous procediments...” (R sanitari 1).

“Conocimiento metodológico de cómo afrontar determinados problemas.” (R arquitectura).

Aquesta valoració de la innovació per part dels reclutadors està en part relacionada amb el fet que algunes de les persones entrevistades consideren que la formació adquirida a l'estranger serà valorada a Catalunya:

“Van valorar l'experiència professional, la formació a Anglaterra, que és molt diferent de la d'aquí, i s'aprecia.” (Marta).

Aquest reconeixement de la innovació per part dels reclutadors (vinculat no només a la formació adquirida sinó al conjunt de competències que bona part d'ells consideren que les persones joves adquireixen en l'experiència internacional) no es tradueix de manera automàtica, però, en una prioritització de les persones amb aquest tipus d'experiència en els processos de selecció. Una part dels reclutadors consideren que no és un factor determinant, i una altra part considera que ho és quan hi ha igualtat en les altres condicions a valorar:

“Per mi, que em vingui una persona de fora em demostra que és una persona valenta, decidida i amb empenya, però alhora quant a caràcter pot ser que no encaixi, també pot ser. Diguem que no és un factor principal en aquest aspecte.” (R comunicació).

“Tenemos de todo. Tenemos dos que han empezado el año pasado que son catalanes de aquí de toda la vida y son superpotentes. Hemos tenido uno que venía de Inglaterra, que a pesar de hacer muy bien su trabajo... pues no se ha integrado.” (R arquitectura).

“En igualtat de condicions i experiència potser sí. Sí, la persona que vingues de fora m'aportaria un valor afegit.” (R comunicació).

“Segurament preferiria algú que hagi estat fora.” (R educatiu).

“Por supuesto, porque además la mayoría de los calls para financiación de internos de unos meses a un año, la internacionalidad es siempre una parte puntuada.” (R sanitari 2).

En general, doncs, l'experiència internacional del candidat es valora principalment com a factor final per decantar-se entre candidats valorats de manera similar a partir de paràmetres aliens a aquesta experiència.

5.3. La dificultat del retorn

Com hem vist, els reclutadors destaquen la innovació com el principal valor afegit que un jove amb experiència internacional pot aportar a l'empresa, i aquesta prioritització semblaria indicar que les empreses seleccionades aposten per aquesta estratègia. No obstant això, quan se'ls pregunta per les principals dificultats que les persones retornades trobaran per a la seva reinserció, de manera sorprenent els reclutadors coincideixen amb les persones joves: si les persones joves parlaven del xoc cultural entre dues cultures empresarials que consideraven gairebé antagòniques, fins a cinc reclutadors també destaquen les dificultats d'adaptació a un entorn laboral i empresarial menys avançat:

“La pregunta és al revés, les empreses els valorarien, però el problema és l'encaix, no sé si ells aquí acaben trobant el que busquen amb el bagatge que porten.” (R turisme).

“Si ha tastat maneres de fer diferents fora que incorpora tecnologies més avançades o tècniques que aquí encara no s'han implementat potser sí que hi ha [...] es trobaria amb un tipus de feina que... que li suposés un pas enrere. O que... no fos prou atractiva respecte a lo que ha fet fins aquest moment.” (R sanitari 1).

“La sensació del que torna és com una semifrustració. Allà se'l valorava...” (R arquitectura).

Paral·lelament, la situació laboral a Catalunya pel que fa als joves, tant en relació amb la manca de feina com amb les condicions laborals, també és percebuda com un obstacle per al retorn per tres reclutadors:

“Aquí la práctica profesional en muchos estudios de arquitectura se desarrolla en unos contextos de precariedad muy complejos. Y eso hace poco atractivo el retorno de momento.” (R sanitari 2).

“La manca de feina, els sous que depenen de quin país tornin...” (R comunicació).

“La falta de trabajo local hace que sus aptitudes no puedan valorarse.” (R arquitectura).

Per contra, el fet d’haver estat desconnectat de la realitat laboral catalana o de no haver estat treballant en el teu camp professional no és percebut com un obstacle en el context actual de crisi econòmica:

“Jo crec que, el fet d’estar fora del mercat laboral, a l’hora de buscar feina potser sí que penalitzava abans, però avui en dia jo crec que hi ha tanta gent que entra i surt del mercat laboral que el fet d’haver estat fora durant un any o dos anys no ho veig com un impediment.” (R educatiu).

“Sobretot [el problema] és la manca de feina que hi ha en aquest moment a Espanya. Per la resta, no hi veig cap problema, és ficar-se en el mercat laboral.” (R educatiu).

CONCLUSIONS

En aquest apartat recollim les conclusions sorgides de contrastar les hipòtesis inicials amb els resultats, i de creuar les dades de les entrevistes amb persones joves emigrades amb les de les persones reclutadores. Algunes de les recomanacions han estat suggerides directament pels mateixos joves o reclutadors i altres són fruit de comparar les necessitats identificades amb allò que estan oferint les administracions públiques.

La hipòtesi principal d'aquesta recerca era que el fet que l'experiència professional a l'estranger impliqui que les persones joves hagin d'ajustar les seves actuacions a un context laboral i social nou estimula l'adquisició de noves competències i la reinterpretació i consolidació de les que ja es tenen.

Podem afirmar que, segons les apreciacions de les mateixes persones joves, aquesta hipòtesi es confirma, ja que totes les persones entrevistades han identificat l'adquisició o el desenvolupament de competències arran d'aquesta experiència londinenca. Malgrat això, hem de ser curosos a l'hora de determinar les causes úniques d'aquesta adquisició o desenvolupament competencial. Alguns aspectes del desenvolupament de les competències es podrien també relacionar amb moments vitals propis de l'etapa de joventut (les transicions formativoprofessionals i d'emancipació) i, per tant, algunes podrien haver-se assolit igualment a Catalunya.

Ara bé, segons les persones joves entrevistades, l'estada a l'estranger amplia i accelera aquest procés d'aprenentatge. A més, hi ha competències adquirides que es relacionen directament amb el fet de viure i treballar en uns determinats contextos diferents dels catalans.

Les competències que les mateixes persones joves destaquen que més han desenvolupat en la seva experiència de mobilitat internacional són sobretot sistèmiques. La primera d'aquestes no estava prevista inicialment, però ha sorgit durant el treball de camp: d'antuvi, l'autoconfiança o seguretat en un mateix i la manera d'afrontar els conflictes; en segon lloc i en tercer lloc, l'autonomia i l'adaptació que sí que estaven previstes en la classificació Tuning, i, finalment, altres competències sistèmiques com la gestió de les emocions i de l'estrès i la que hem anomenat pragmatisme, que també han emergit en el treball de camp. Competències que podríem dir que sintetitzen i impliquen assumir i interrelacionar altres competències interpersonals i instrumentals.

Pel que fa a les competències instrumentals, la que s'ha identificat més de manera força previsible és l'aprenentatge i el perfeccionament de l'anglès, i la que està força relacionada amb aquesta, el desenvolupament de noves estratègies i habilitats comunicatives. A més, les persones joves també han destacat un aprenentatge en la capacitat de solució de problemes i en la presa de decisions. Finalment, i relacionada amb algunes experiències professionals concretes, algun jove ha destacat el tracte amb persones com una competència que s'ha desenvolupat i que no estava prevista inicialment.

Per acabar, pel que fa a les competències interpersonals, podem destacar que de manera directa no s'han anomenat cap de les competències Tuning preseleccionades inicialment, encara que dues de les tres que han sorgit a les entrevistes a joves s'hi poden relacionar. La competència que més joves consideren que han desenvolupat és la tolerància i en segon lloc l'obertura als altres. Tal com parlen i caracteritzen els elements d'aquestes competències, es poden relacionar sobretot amb el fet de saber treballar en contextos multiculturals combinat amb un compromís ètic, vinculat a un model social més inclusiu de les diversitats.

Associada a aquesta hipòtesi principal havíem establert una hipòtesi secundària en la qual es pretenia fer balanç dels possibles guanys i pèrdues en els processos de retorn a Catalunya després d'una experiència internacional. Es tractava d'estimar si la marxa pot provocar un distanciament amb l'entorn de partida que dificulti el retorn i/o la reincorporació al mercat laboral.

En aquest sentit, les persones joves parlen d'un cert xoc cultural entre dues cultures empresarials que en alguns casos consideren quasi antagòniques i en el qual la cultura empresarial de Catalunya és la pitjor valorada. En aquest sentit, hi ha coincidència amb bona part dels reclutadors que han destacat les dificultats d'adaptació a un entorn laboral i empresarial que consideren menys avançat.

Més enllà d'això, l'obstacle al retorn que més han destacat uns i altres és la manca de feina i les condicions laborals de les feines existents, menys qualificades que les que han tingut a l'estranger.

Per contra, encara que algun jove entrevistat sí que ha mencionat les dificultats de construir des de zero la seva xarxa de contactes professionals en el retorn (especialment si no havia tingut experiència professional a Catalunya en el seu sector), el fet d'haver estat desconnectat de la realitat laboral catalana o de no haver estat treballant en el seu camp professional no és percebut per les persones reclutadores com un obstacle. Per les seves respostes, podem pensar que aquesta situació és valorada diferent en el context actual de crisi econòmica de com s'hauria valorat fa uns anys, on es podien haver penalitzat les sortides del mercat de treball local.

La segona hipòtesi secundària que apuntàvem inicialment era que l'experiència professional a l'estranger és valorada positivament per les empreses catalanes, tot i que no coneguin en què es concreten les competències diferencials.

Si contrastem la identificació de competències adquirides que han fet les persones joves entrevistades amb la valoració que fan les empreses catalanes de l'experiència internacional dels joves un cop retornats a Catalunya, podem veure força aspectes coincidents. I sobretot destaca el fet que les empreses catalanes sí que identifiquen competències més enllà d'altres aspectes més genèrics.

Així, pel que fa a les competències sistèmiques, la percepció de les persones joves tendeix a coincidir amb la valoració que efectivament fan les empreses: les dues parts destaquen especialment la capacitat d'adaptació i l'autonomia.

Però els empresaris valoren altres competències que no han estat identificades per les persones joves: la iniciativa, la valentia i el lideratge. Tot i això, aquestes competències coincideixen amb la percepció que tenen les persones joves que els empresaris sovint valoren les característiques de la personalitat associades al fet d'haver marxat, encara que aquests trets no s'expressin en forma de competència.

Pel que fa a les competències interpersonals, hi ha una certa coincidència entre aquelles competències que les persones joves consideren que han desenvolupat més aquelles que creuen que les empreses valoren i aquelles que les persones reclutadores afirmen valorar més. Sis dels vuit reclutadors entrevistats destaquen l'adquisició en l'experiència internacional d'un major respecte a la interculturalitat, més obertura de mires i una visió més àmplia del món, que d'alguna manera coincideixen amb el que afirmen deu dels onze joves entrevistats: consideren que la tolerància i l'obertura a un medi pluricultural i a una manera diferent de fer les coses és un dels aprenentatges més destacats que han fet. Constatem, doncs, discrepàncies en la terminologia i de matisos més que no pas una escletxa entre les percepcions d'uns i altres.

A més, els reclutadors també identifiquen entre les competències interpersonals i com a guanys a valorar el treball en equip i la major capacitat d'establir relacions interpersonals de manera genèrica, aprenentatge del qual les persones joves entrevistades no són conscients.

Pel que fa a les competències instrumentals, els empresaris només han valorat l'aprenentatge de l'anglès, però ni tan sols aquesta és apreciada de manera general. Per contra, la gran majoria de joves entrevistats creuen que aquesta és la segona competència més valorada pels reclutadors (després del conjunt de competències sistèmiques esmentades per tots els reclutadors). És probable que la valoració de l'idioma depengui de la necessitat que se'n tingui a l'empresa en qüestió, circumstància que depèn del sector i la grandària de l'empresa. En tot cas, en aquestes entrevistes exploratòries, el domini de l'anglès no apareixia com a factor fonamental a valorar de l'experiència internacional per part de les empreses, malgrat el que es podia haver pensat a priori.

En el que sí que coincideixen joves i reclutadors és en la valoració genèrica positiva que des de les empreses es fa d'haver tingut aquesta

experiència internacional, en el sentit de valorar positivament les habilitats que creuen que una persona ha desenvolupat en la seva estada a l'estranger.

Finalment, els mateixos joves consideren que la valoració de l'experiència internacional depèn de si has treballat o no en el propi sector, de si a l'estranger s'adquireixen coneixements específics que aquí no s'adquiririen i del tipus d'empresa catalana on es produeix la inserció (les grans empreses són les que podrien valorar més l'experiència internacional).

Aquests, doncs, són els resultats de la recerca exploratòria, que encara que sigui d'ambicions limitades ja ens orienta sobre l'enfocament d'algunes actuacions que poden desplegar-se en aquest àmbit.

Abans de centrar-nos en aquestes recomanacions volem assenyalar alguns dels buits existents en el coneixement de l'emigració i del retorn dels joves catalans. En primer lloc, les mancances en les dades existents no permeten saber exactament quantes persones joves han marxat i quins perfils tenen, i quantes tornen i, novament, quins perfils tenen.

En aquest sentit, en aquesta recerca només ens hem centrat en joves universitaris o amb estudis postobligatoris de nacionalitat espanyola, però hi ha altres perfils de joves que han emigrat. Sabem que una gran part de les persones joves emigrades són residents a Catalunya, però amb nacionalitat estrangera. Per tant, són joves que ja tenien una experiència migratòria anterior, ja sigui personal o familiar, i que tornen a efectuar un procés migratori per les dificultats d'inserció en el mercat laboral català, que han afectat més les persones d'origen estranger. A més, en alguns casos aquests joves pertanyen a famílies transnacionals i en el moment de plantejar-se l'emigració poden activar-les, fet que pot facilitar aquesta mobilitat. Però com són les experiències de reemigració d'aquests joves de nacionalitat espanyola? Es produeix també el fenomen del retorn amb joves d'aquest perfil?

Un altre perfil al qual caldria acostar-se és el de persones joves emigrades amb un perfil formatiu i una experiència laboral menys qualificats. En aquests casos és possible positivament l'experiència migratòria com d'alguna manera s'ha pogut fer amb els joves qualificats? L'experiència internacional els pot donar avantatges en el mercat laboral en el cas

que retornin? Encara que fos així, probablement seria en un sentit molt diferent al dels joves qualificats.

Més enllà dels altres perfils als quals aquesta recerca no ha arribat, l'estudi també té les limitacions derivades del fet de centrar-se únicament en persones joves que han marxat. Això ens permet analitzar les percepcions d'aquests joves sobre aquesta experiència, però no les podem comparar amb les de les persones joves del mateix perfil que no han migrat, per realment poder concloure que l'experiència de mobilitat internacional ofereix un avantatge en les oportunitats laborals respecte de la no-emigració.

RECOMANACIONS

Finalment, voldríem fer algunes consideracions que es desprenen dels resultats de la recerca i que poden orientar les actuacions que acompanyen els processos de mobilitat laboral internacional de joves que volen retornar a Catalunya. Algunes de les recomanacions han estat suggerides directament pels mateixos joves o reclutadors i altres són fruit de comparar les necessitats identificades amb allò que estan oferint les administracions públiques.

Difondre els serveis de preparació de l'estada a l'estranger

La nostra recerca s'ha afegit a d'altres (significativament, la de Navarrete de 2014) que mostren que les dificultats de l'experiència internacional estan relacionades amb la preparació que se'n fa. Aquelles persones que marxen amb un bon coneixement de l'idioma del país d'acollida, que han esbrinat com trobar allotjament, que tenen una xarxa d'acollida o que ja han buscat i trobat feina des de Catalunya, tenen força més possibilitats de tenir una experiència fructífera; lògicament, passa el mateix a la inversa: molts joves marxen sense haver fet una mínima preparació de la seva estada i són aquests els qui pateixen una pitjor experiència més sovint.

Tot i això, les administracions i entitats catalanes disposen de serveis d'assessorament (presencials i en línia) que poden ajudar molt les persones joves a preparar la seva estada. Els punts d'informació juvenil, les oficines joves, el portal MónCat, el Centre Europa i un seguit d'entitats tenen professionals que es dediquen a proporcionar assessorament sobre aquestes qüestions. Alguns d'aquests serveis estan especialitzats

en la temàtica. Tot i això, força joves marxen sense haver-los utilitzat ni sense haver fet cap altra preparació, per la qual cosa seria interessant incrementar la visibilitat d'aquests serveis i ressaltar la importància de preparar la marxa per incrementar-ne les possibilitats d'èxit.

Potenciar l'ajuda mútua en xarxa

Les persones joves que es troben soles a l'estranger tendeixen a buscar ajuda entre altres joves catalans o catalanes i a crear xarxes de suport mutu. Hi ha diverses plataformes dedicades a aquestes qüestions, com ara l'Oficina Precaria, de Marea Granate Londres, que ofereix assessorament en temes laborals, o bé el Casal Català a Londres, que ofereix jornades de benvinguda a catalans que acaben d'arribar a la ciutat perquè coneguin elements bàsics de la societat britànica que els puguin ser d'utilitat en la seva estada. Aquestes plataformes són especialment útils perquè proporcionen des de consells genèrics fins a solucions concretes a necessitats puntuals, i estan basades en els recursos de les mateixes persones joves que estan vivint el seu projecte migratori. Les administracions podrien potenciar, de diverses formes, la solidesa i visibilitat d'aquestes xarxes d'ajuda mútua.

Potenciar i difondre els serveis que faciliten el retorn

De la mateixa manera que marxar sense preparació dificulta l'estada a l'estranger, tornar en les mateixes condicions també dificulta el reingrés i genera neguits. Per exemple, una qüestió que ha sorgit en les entrevistes és la preocupació per les qüestions fiscals (en concret, sobre les cotitzacions fetes a l'estranger). Aquestes qüestions les poden resoldre, o indicar qui pot fer-ho, els mateixos serveis d'assessorament esmentats anteriorment, sobre els quals ja hem dit que caldria incrementar-ne la visibilitat.

Reconèixer i valorar les competències adquirides

Per tal que l'experiència internacional de les persones joves retornades afavoreixi la seva ocupabilitat, cal que puguin reconèixer i valorar el capital competencial incrementat i, en general, l'experiència viscuda.

En aquest sentit, es poden fer accions (per exemple en forma de taller), tant prèvies com posteriors a l'estada, per tal de formar les persones joves en la identificació i el desenvolupament de les competències –aquest coneixement les ajudaria a orientar i aprofitar encara més la seva experiència internacional. La formació es pot concretar en tallers previs a l'emigració on les persones joves es fixin objectius de desenvolupament competencial i estratègies per assolir-los, i en tallers d'orientació per a persones joves retornades per tal que siguin conscients dels guanys adquirits, aprenguin a reflectir-los en els processos de selecció (CV, entrevistes...) i s'adonin de les oportunitats que els proporciona la seva experiència laboral internacional. Creiem que la nostra recerca ha identificat alguns aspectes i competències que les persones joves haurien de valorar de manera especial, ja que no són especialment conscients del valor que els donen algunes empreses.

També s'hauria de valorar l'experiència internacional de les persones joves entre les empreses catalanes. En aquest sentit, tant l'entitat Volem com el servei públic MónCat s'adrecen a les empreses que cerquen persones joves amb experiència internacional. Tot i que es tracta d'un servei necessari, s'adreça a empreses que ja tenen aquesta percepció prèvia i tenen clares les competències que cerquen. Seria interessant treballar amb les patronals per valorar les competències diferencials identificades en aquest i d'altres estudis per tal que aquestes es tinguin presents en els processos de selecció.

Millorar la cultura laboral i empresarial catalana

Finalment, un resultat destacat de la recerca i que no s'havia formulat com a hipòtesi és el xoc cultural que una part dels joves retornats experimenten en inserir-se en la cultura laboral i empresarial catalana. Totes les persones joves i bona part dels reclutadors esmenten aquest contrast i consideren que desincentiva el retorn dels joves, especialment el dels més qualificats, i lògicament n'estimula l'emigració o la reemigració. Aquesta és una qüestió de fons de l'economia catalana que difícilment pot ser abordada des de les polítiques de joventut, però que caldria tenir en compte en el context del debat sobre la fuga de talents.

BIBLIOGRAFIA

ALLÉS, M. (2005). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.

AQU (2014a). *Universitat i treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

–(2014b). *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

BAKER, S. E., i EDWARDS, R. (2012). *How many qualitative interviews is enough?* Southampton: National Centre for Research Methods.

BRAUN, V., i CLARKE, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology". A: *Qualitative Research in Psychology*, núm. 3, p. 77-101.

CORBETTA, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana de España, SAU.

EUROPEAN UNION (2006). *Tuning Educational Structure in Europe*. Socrates-Tempus. Brussel·les: Ed. European Union.

GARCÍA, J., i PÉREZ, M. (2008). "Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad". A: *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 46, núm. 9, p. 1-12.

GÓMEZ, J. M. *et al.* (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio de Publicaciones UMH.

GONZÁLEZ-FERRER, A. (2013). "La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no". A: *Zoom Político*. Madrid: Fundación Alternativas, núm. 18.

NAVARRETE, L. (2014). *La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis*. Madrid: INJUVE.

OBERG, K. (1960). "Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments". A: *Practical Anthropology*, núm. 7, p. 177-182.

SOLANES, A.; NÚÑEZ, R., i RODRÍGUEZ, J. (2008). "Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios". A: *Apuntes de Psicología*, núm. 26 (1), p. 35-49.

STAKE, R. E. (2005). "Qualitative case studies". A: N. DENZIN I Y. LINCOLN (ed.). *Handbook of qualitative research* (3a edició). Thousand Oaks: Sage, p. 443-467.

VAN DER HOFSTADT, C., i GÓMEZ, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz de Santos.

ALTRES TÍTOLS PUBLICATS EN AQUESTA COL·LECCIÓ

1. **JOVES ENTRE DOS SEGLES.** Francesc-Marc Àlvaro. 1998
2. **NOUS OBJECTIUS PER A L'EDUCACIÓ-INFORME DELORS.** Enric Masllorens. 1998
3. **ENQUESTA A LA JOVENTUT DE CATALUNYA.** Gabise, SA. 1999
4. **JOVES I PARTICIPACIÓ A CATALUNYA.** Fundació Ferrer i Guàrdia. 1999
5. **20 ANYS DE PARTICIPACIÓ DEMOCRÀTICA. 20È ANIVERSARI DEL CONSELL NACIONAL DE LA JOVENTUT DE CATALUNYA.** CNJC. 1999
6. **ESTUDI DE COMPORTAMENT DELS JOVES ESTUDIANTS DE BARCELONA.**
Centre Jove d'Anticoncepció i Sexualitat. 1999
7. **LA VIOLÈNCIA COM A RECURS I COM A DISCURS.** Manuel Delgado. 1999
8. **ELS JOVES CATALANS EN EL 2011. ELS CANVIS QUE VÉENEN.** Centre d'Estudis Demogràfics. 2000
9. **ELS JOVES CATALANS I L'HABITATGE.** Carme Trilla i Institut DEP. 2000
10. **L'ENTORN QUOTIDIÀ DELS ADOLESCENTS AMB MALALTIES CRÒNIQUES.**
Joan Carles Surís, Russell Viner i Robert W. Blum. 2000
11. **TREBALL, VALORS I CANVI. LES RUPTURES EN LA PRECARIETAT.** Daniel Ortiz i Iván Miró. 2001
12. **GENERACIÓ @. LA JOVENTUT AL SEGLE XXI.** Carles Feixa. 2001
13. **JUGAR TREBALLANT, TREBALLAR JUGANT: LES IDENTITATS JUVENILS I EL DEBAT SOBRE OCUPACIÓ I OCIOSITAT.** Robert G. Hollands. 2001
14. **ELS CONTEXTOS CANVIANTS DE LA JOVENTUT AL SEGLE XXI.** Andy Furlong i Fred Cartmel. 2001
15. **MIGRACIONS INTERNACIONALS I POBLACIÓ JOVE DE NACIONALITAT ESTRANGERA A CATALUNYA.** Centre d'Estudis Demogràfics. 2001

16. **DE LES OPORTUNITATS DESIGUALS A LA MANCA IGUALITÀRIA D'OPORTUNITATS.** Les dimensions de gènere del canvi social i la joventut a Europa. Lynne Chisholm. 2001
17. **ELS TÈCNICS EN LA POLÍTICA DE JOVENTUT DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA CATALANA.** Pere Soler(coord.), Albert Bayot, Anna Planas i Josep Vila. 2002
18. **JOVENTUT, OKUPACIÓ I POLÍTQUES PÚBLIQUES A CATALUNYA.** Ricard Gomà (coord.). 2003
19. **ENQUESTA ALS JOVES DE CATALUNYA 2002 –AVANÇAMENT DE RESULTATS–.** Joaquim Casal, Maribel García, Rafael Merino i Miguel Quesada. 2003
20. **LA IMMIGRACIÓ I EL TREBALL INTERCULTURAL A LES ENTITATS D'EDUCACIÓ EN EL LLEURE DE CATALUNYA.** Diego Herrera, Bernat Albaigés i Mercè Garet. 2003
21. **CULTURA JUVENIL I GÈNERE.** Roger Martínez. 2003
22. **EL TERRITORI I LA MOBILITAT MIGRATÒRIA DELS JOVES A CATALUNYA.** Juan Antonio Mòdenes i Joaquim Recaño. 2003
23. **ELS JOVES CATALANS I L'HABITATGE, 1999-2003.** Institut DEP. Carme Trilla. 2003
24. **CRISI DEL TREBALL I EMERGÈNCIA DE NOVES FORMES DE SUBJECTIVITAT LABORAL EN ELS JOVES.** Bernat Albaigés (dir.). 2004
25. **EMANCIPACIÓ DOMICILIÀRIA, LABORAL I FAMILIAR DELS JOVES A CATALUNYA.** Pau Miret. 2004
26. **ELS NOUS RURALS DEL PALLARS SOBIRÀ.** Eva Lluvich i Mònica Ortega. 2004
27. **LA SOBREQUALIFICACIÓ ENTRE ELS JOVES CATALANS.** Pau Serracant. 2005
28. **JOVES ADULTS I POLÍTQUES DE JOVENTUT A EUROPA.** Premi Joventut 2003. Juan Manuel Patón. 2005
29. **ELS COMPORTAMENTS ALIMENTARIS DELS I LES JOVES EN EL PROCÉS D'EMANCIPACIÓ.** Elena Espeitx (dir.). 2006
30. **ADOLESCÈNCIA FEMENINA I RISC SOCIAL.** Premi Joventut 2005. Anna Berga. 2007
31. **LA INFLUÈNCIA DE L'EDAT EN EL COMPORTAMENT ELECTORAL A CATALUNYA.** Raül Tormos. 2007
32. **IDENTITAT, INTEGRACIÓ I ESCOLA. ELS JOVES D'ORIGEN MARROQUÍ A LA PERIFÈRIA DE BARCELONA.** Premi Joventut 2006. Jordi Pàmies. 2008

33. **PARTICIPACIÓ, POLÍTICA I JOVES.** Una aproximació a les pràctiques polítiques, la participació social i l'afecció política de la joventut catalana. Isaac González, Jordi Collet i Josep Sanmartín. 2008
34. **FER-SE ADULT. SOCIOLOGIA COMPARADA DE LA JOVENTUT A EUROPA.** Cécile Van de Velde. 2008
35. **LES TRANSICIONS DE LA VIDA ADULTA EN EL CONTEXT DE LA GLOBALITZACIÓ.** Carles Simó. 2008
36. **UNA NOVA ESCENA DEL DRAMA ENTRE VELL I JOVE / NEW PERFORMANCE OF THE OLD VS. YOUNG DRAMA.** Zygmunt Bauman. 2008
37. **ENQUESTA A LA JOVENTUT DE CATALUNYA 2007.** Pau Miret, Antoni Salvadó, Pau Serracant i Roger Soler. 2008
38. **CATALAN YOUTH SURVEY -2007 EDITION-**. Pau Miret, Antoni Salvadó, Pau Serracant i Roger Soler. 2009
39. **ESTRATÈGIES, TRAJECTÒRIES I APORTACIONS DE JOVES TRANS, LESBIANES I GAIS.** Gerard Coll-Planas, Gemma Bustamante i Miquel Missé. 2009
40. **STRATEGIES, TRAJECTORIES AND CONTRIBUTIONS OF YOUNG TRANSEXUALS, LESBIANS AND GAYS.** Gerard Coll-Planas, Gemma Bustamante i Miquel Missé. 2010
41. **JOVES D'ORIGEN IMMIGRANT A CATALUNYA. NECESSITATS I DEMANDES.** Una aproximació sociològica. Amado Alarcón i Rosa Alcalde. 2010
42. **THE NEEDS AND DEMANDS OF YOUNG PEOPLE OF IMMIGRANT ORIGINS IN CATALUNYA.** A sociological approximation. Amado Alarcón i Rosa Alcalde. 2010
43. **LLENGUA I JOVES.** Usos i percepcions lingüístics de la joventut catalana. Joan Pujolar, Isaac González, Anna Font i Roger Martínez. 2010
44. **CONDICIONS DE VIDA I HÀBITS SOCIALS DE LA JOVENTUT DE CATALUNYA.** Cristina Sánchez. 2010
45. **MITJANS DE COMUNICACIÓ I JOVES.** Anàlisi de la situació, mecanismes d'intervenció i decàleg per a un tractament informatiu adequat de les persones joves. Mònica Figueras i Marcel Mauri. 2010
46. **CULTURA I JOVES II.** Hàbits culturals i polítiques públiques. Xavier Fina, Martí Comas, Marta Domènech, Sònia Marzo i Carles Spà. 2010
47. **SALUT I JOVES.** Dels contextos i les pràctiques de risc a les polítiques de promoció de la salut. Josep Espluga (coord.). 2010

48. **GENERACIÓ “NI-NI”, ESTIGMATITZACIÓ I EXCLUSIÓ SOCIAL.** Gènesi i evolució d'un concepte problemàtic i proposta d'un nou indicador. Pau Serracant i Melendres. 2012
49. **LA PROMOCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ JUVENIL DE L'ACCIÓ COMUNITÀRIA.** Aportacions d'un estudi de cas. Premi Joventut 2010. Marta Ballester i Frago. 2013
50. **MOVIMENTS SOCIALS I JOVES ACTIVISTES.** Una aproximació qualitativa de la participació de la joventut en organitzacions polítiques no convencionals. Jordi Mir Garcia (coord.). 2013
51. **DEMOCRÀCIA, PARTICIPACIÓ I JOVENTUT.** Una anàlisi de l'Enquesta de participació i política 2011. Roger Soler i Martí. 2013
52. **ENQUESTA A LA JOVENTUT DE CATALUNYA 2012.** Una mirada global a les persones joves en temps de crisi. Pau Serracant i Melendres i Saleta Fabra i Anton. 2013
53. **LA NOVA PAGESIA: RELLEU GENERACIONAL EN EL MARC D'UN NOU PARADIGMA AGROSOCIAL.** Neus Monllor i Rico. 2015
54. **TIC I JOVES.** Reflexions i reptes per al treball educatiu. Ariadna Fernández-Planells, Maria-José Masanet i Mònica Figueraz-Maz. 2016
55. **LA PARTICIPACIÓ CULTURAL DE LA JOVENTUT CATALANA 2001-2015.** Antonio Ariño Villarroya i Ramón Llopis Goig. 2016

ISBN 978-84-393-9474-7



COL·LECCIÓ
APORTACIONS

Una aproximació sintètica a la situació
i les necessitats de la joventut a Catalunya

La crisi econòmica ha impactat de manera directa en la situació laboral i les experiències vitals de les persones joves a Catalunya. En els darrers anys, una part de la població jove ha marxat a l'estranger a cercar aquestes oportunitats i experiències que no troba al nostre país. En aquest procés, molts adquireixen competències professionals i socials que els poden ser útils per a la seva reinserció professional a Catalunya. La recerca que us oferim pretén fer una aproximació a la percepció que les persones joves i les empreses catalanes tenen de les competències adquirides en els processos de mobilitat laboral internacional i a la valoració que en fan, per tal de donar pistes per a la formulació de polítiques que n'incentivin i facilitin el retorn.



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

JOVENTUT