

### BADEN-WÜRTTEMBERG

#### En l'Administració laboral:

- > L'orientació i l'assessorament professionals es confonen amb la col·locació de mà d'obra (necessitat d'una més clara definició dels objectius)
- > Assessors sense qualificació idònia
- > Molt poc suport específic per part de l'estructura
- > Manca de personal en l'equip d'assessors
- > Augment de les tasques administratives, temps restant escàs per al treball d'atenció
- > Manca de reconeixement i valoració suficients de la importància de l'orientació professional
- > Dotacions insuficients

#### En els organismes de formació entorn de l'Agència del Treball:

- > Situació difícil del mercat laboral, manca de llocs de formació en les empreses
- > Expectatives il·lusòries pel que fa els oficis pensats pels candidats, orientació difícil davant el gran nombre de professions
- > Dèficits a nivell de formació bàsica escolar i problemes lingüístics, heterogeneïtat dels participants
- > L'adquisició de llocs de formació requereix molt de temps
- > No hi ha garantia del finançament de l'estructura pròpia
- > Finançament depenent sovint del projecte; els problemes exigeixen no obstant una solució duradora

#### En les Cambres (Regierungspräsidium):

- > Mitjans financers escassos procedents del Land per donar suport a l'orientació i la formació al llarg de la vida.
- > Qualificació massa baixa dels candidats per a una formació professional en empresa (sistema dual)
- > Les tasques principals no deixen temps suficient per ampliar l'orientació professional
- > La reducció de personal obliga a reduir les tasques/la implicació en matèria d'orientació professional
- > La reforma de l'administració en general en el Land de Baden-Württemberg, especialment pel que fa l'administració del treball, dificulta el treball en comú en el camp de l'orientació professional

#### En l'Administració escolar:

- > La cooperació entre l'escola i l'Agència del treball, com també amb els sindicats d'empresaris, les empreses, els sindicats i els formadors en les empreses, no és encara prou sistemàtica (la concepció de les ofertes en orientació professional hauria de complementar-se amb una integració àmplia dels col·laboradors extraescolars)
- > Manca de cooperació permanent entre les escoles i les empreses per preparar de manera òptima els alumnes a la realitat del món del treball
- > Els professors mateixos dels centres de formació general només tenen coneixements escassos del món del treball (proposta: estades professionals de formació també per als professors)
- > L'administració escolar allibera d'un nombre massa petit d'hores de servei els professors que exerceixen l'orientació professional (es confia excessivament en la implicació voluntària dels professors)
- > L'orientació professional a l'escola queda sovint reduïda a la tria de professió (massa poc centrada en els continguts, massa poca formació de la personalitat. S'esdevindria més útil proposar un recolzament a l'autonomia. L'orientació professional hauria de ser una missió primordial de l'escola)

- > La qualitat de les mesures posades en pràctica depèn de la bona voluntat de cada escola (el compromís de les escoles hauria de millorar de forma general en el camp de l'orientació professional)
- > La importància de l'orientació professional no està gairebé ancorada en els qui prenen les decisions (administració i política)
- > L'orientació professional comença massa tard en les escoles
- > L'orientació professional viu sovint de projectes destinats a donar bona impressió («Emprenem doncs una nova acció »)

## CATALUNYA

### Departament d'Educació:

- > Obstacles al desenvolupament del treball en xarxa
- > Col·laboració insuficient entre els professionals de l'orientació en medi educatiu i d'altres professionals
- > Sobrecàrrega de funcions diferents a les d'orientació
- > Coneixement insuficient del món del treball, del mercat laboral i dels perfils professionals
- > Absència d'una oferta de formació específica en orientació

### Departament de Treball:

- > Dificultat de treballar en xarxa.
- > Dependència de les accions al finançament obtingut.
- > Manca d'una base de dades sobre els recursos professionals.
- > Intermitència dels serveis d'orientació.
- > Manca d'estabilitat laboral dels professionals.

## LLOMBARDIA

### Milà:

Oferta de vegades sobreabundant i de vegades insuficient.

De vegades, manca de continuïtat amb efecte negatiu sobre la qualitat

Les limitacions i la impressió de no poder superar les dificultats desmotiven els operadors a mig o llarg terme.

**A partir dels «focus groups» entre operadors organitzats per acció:** entrevista d'acollida, entrevista d'orientació, acompanyament i suport en la recerca activa de feina, s'han detectat les següents dificultats:

**Entrevista d'informació, acollida :** massa transkurs de temps fins a aconseguir una cita, entrevistes d'una hora que en ocasions queden curtes, transmissió d'informacions per a un seguiment en ocasions difícil, manca de mitjans per a la comprovació de l'itinerari de l'usuari, material difícilment útil als usuaris i als operadors, no es comparteix prou els materials entre les estructures.

**Entrevista d'orientació :** Si l'autonomia de la persona és feble, manca d'eficàcia, hi ha dificultat de transmissió d'informacions sobre la persona entre acollida i seguiment, la duració i nombre d'entrevistes han estat fixades de manera rígida... Es poden produir: una disminució de l'eficàcia, dificultats d'organitzar trobades de seguiment, pocs retorns posteriors, dificultat de vegades per disposar de material (informàtic) que respongui a les exigències, estructures excessivament especialitzades amb manca de mitjans per a la verificació.

**Acompanyament i suport per a la recerca activa de feina:** un calendari de trobades rígid planteja problemes de disponibilitat dels usuaris, no hi ha trobades de seguiment, no hi ha retorns, manca de mitjans per a la verificació, és fa difícil de vegades disposar de material (informàtic) que respongui a les exigències.

**Els usuaris troben:** els temps per obtenir resposta són massa llargs, una oferta poc centrada en les seves demandes, manca de continuïtat en les accions, material incomplet, necessitat de posada al dia, en especial en ofertes de formació.

#### **Varese:**

Discontinuitat dels finançaments (fases de sobreabundància i fases de carència).

Manca de perfils professionals definits i reconeguts a nivell nacional.

Manca d'una oferta de formació destinada als orientadors i d'un sistema de reconeixement.

L'accent està posat en l'equipament del servei i no en el monitoratge de l'itinerari de l'usuari.

Sovint l'èxit en la inserció professional depèn de la possibilitat donada a l'usuari de beneficiar-se d'un acompanyament «fort» i d'un seguiment/comprovació permanent que el «sistema», per manca d'assignació de recursos financers i professionals, no sempre permet proposar.

#### **Els usuaris troben que:**

Una fragmentació de l'oferta desconcerta sovint l'usuari i l'impedeix utilitzar els serveis des de l'òptica de l'«itinerari».

Han d'informar-se constantment de les iniciatives disponibles

Hi ha manca d'estratègies d'acompanyament

### **RHONE-ALPES**

Pràctiques d'orientació en tensió:

- > Problemes del temps (temps que necessita la persona per ser assessorada no correspon sempre amb temps rígid previst per a la prestació, però també és insuficient per al conjunt de les missions anomenades prioritàries que prenen molt temps)
- > Segmentació dels públics
- > Dificultat per rebre públic que necessita un acompanyament psicològic i de trobar una resposta a la seva demanda/necessitat
- > Desigualtat de l'oferta d'AIO (acollida, informació, orientació) i de formació segons els públics.
- > Pressió feta perquè els consellers orientin cap als «oficis en tensió» (on a un li falten assalariats) i en el mateix temps feble atractivitat d'aquests oficis en termes de condicions de treball, estatut social...)
- > El context econòmic és sentit com un fre (falti ús|feina)
- > Tensió entre traçabilitat del recorregut i confidencialitat
- > Tensió entre un model mecanista (posar la gent allà on se'n necessita) i un model educatiu (on es donen a les persones els mitjans d'orientar-se elles mateixes en toute connaissance de cause)
- > Valoració / desvaloració
- > Sentiment de solitud (del conseller) per manca d'interès de la institució que no permet revalorar el seu treball i que no pot saber si va al bon sentit
- > Recull de les fruites|fruits del seu treball en el control del recorregut difícil d'apreciar (sentiment de frustració, dubte sobre la qualitat del seu treball)
- > Concepció individual/concepció més col·lectiva, partenaria del treball (Falta coneixement uns dels altres, de concertació, de treball col·lectiu)
- > Fortes tensions sobre els finançaments que poden posar en perill la continuïtat de l'orientació i la millora continua.
- > Però també obligació de treballar sobre els propis mitjans de les estructures (perversió del sistema de finançament actual)