

# Inserció laboral i empleabilitat en el marc de l'Espai Europeu d'Educació Superior: el cas de la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona

Javier Ventura Blanco \*  
 Francesc Martínez Olmo \*\*

## Sobre la inserció laboral i l'empleabilitat

En parlar d'*inserció laboral* detectem que existeixen diferents conceptes que en general són utilitzats com a sinònims (inserció ocupacional, inserció social, inserció professional, reinserció, etc.), que si bé estan relacionats, convé clarificar-los.

La inserció laboral és l'accés al mercat laboral, al món del treball, entenent per tal la consecució d'un treball. Des d'aquesta perspectiva s'entendria la inserció laboral com un fet puntual (Fernández, 1988; Figuera i Bisquerra, 1992; Pérez Escoda, 1996), en referència al «fet d'aconseguir una ocupació en un moment determinat, és a dir, un contracte laboral. La inserció laboral inclou tant la incorporació de la persona a un lloc de treball com el seu manteniment. Actualment, dintre de la problemàtica de l'atur i de la inserció, cal tenir en compte ambdós factors, ja que, a més de la dificultat per trobar un treball, l'altre gran problema resideix en la capacitat per mantenir-ho» (Romero *et al.*, 2004).

No obstant això, amb freqüència trobem al·lusions a la inserció laboral referint-se a «un període de temps durant el qual el subjecte es prepara formant-se o buscant activament treball, incloent indistintament els conceptes de *procés d'inserció* (en general) i *procés de transició a la vida activa* (com pas de l'escola al treball)»<sup>1</sup> (Pérez Escoda, 1996, p. 41). Des d'aquesta perspectiva s'interpreta la inserció laboral com un procés:

«El propi concepte d'inserció es qüestiona, considerant-ho massa senzill i en excés individualista, instantaneista i acadèmica. La inserció es considera avui com un itinerari i no com un instant de pas; s'analitza com procés, com transició...» (Rose, 1991, p. 59).

(\*) Javier Ventura és professor titular del departament de Teoria i Història de l'Educació de la Universitat de Barcelona. A/e: jventura@ub.edu

(\*\*) Francesc Martínez és professor titular del departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació de la Universitat de Barcelona. A/e: fmartinezo@ub.edu

(1) En el nostre cas, el pas de la universitat al treball.

«Parlar d'inserció no està referit a la simple descripció del període que separa la decisió d'entrar en la vida activa i la primera ocupació, sinó a la realització d'un projecte: la inserció no és un esdeveniment quasi instantani, sinó un procés més o menys lent» (Fournet, 1993, p. 352).

Les opinions trobades podrien explicar-se, d'una banda, per l'ús de la terminologia des de diferents posicionaments (psicològic, econòmic, sociològic, estadístic, polític, educatiu...) i, de l'altra, pel progressiu augment en la durada dels períodes de *transició*. En la perllongada espera en el pas entre la institució educativa-ocupació o entre atur-ocupació, han proliferat les intervencions destinades a afavorir la inserció laboral, de manera que en molts casos ha deixat de considerar-se únicament com l'objecte d'aquestes accions per passar a identificar-se amb el procés mateix (Pérez Escoda, 1996). Per la seva banda, Figuera (1996) les atribueix a possibles influències de les tradicions lingüístiques anglosaxona (*transition/entry into working life*) i francòfona (*Pasage/Insertion professionnelle*).

Coincidim amb les postures de Figuera i Bisquerra (1992) i Pérez Escoda (2001) entenent que el terme *inserció* fa referència a un esdeveniment *puntual*, que succeeix en un moment determinat com a culminació d'un període de *trànsit* o *procés previ* al qual denominem *transició*. I és en aquest període, cada vegada més perllongat, en el qual apareixen nous matisos fruit de la consideració dels diversos *itineraris, vies o camins* entre els quals tria cada subjecte (Bisquerra, 1992; Casal *et al.*, 1991; Rodríguez Moreno, 1992). Les diferents opcions resultants de conjugar la disparitat entre els demandants d'ocupació i la desigualtat en la distribució territorial de riquesa i recursos, provoca que no puguem parlar senzillament de transició en singular (Fernández Enguita, 1992), sinó que hauríem d'al·ludir a *processos de transició o transicions* (Corominas i Isús, 1998).

Generalment, quan s'utilitza el concepte d'inserció laboral, es fa referència a l'obtenció d'un treball no necessàriament relacionat amb la preparació o la capacitació de la persona que ho aconsegueix: això es pot identificar amb *inserció ocupacional*. No obstant això, si el lloc de treball està relacionat amb la formació o especialització professional de la persona que l'ocuparà, s'utilitza el terme d'*inserció professional*, atès que el concepte *professió* està estretament relacionat amb el currículum formatiu (Homs, 1991; López Palma, 1996; Pérez Escoda, 1996; Pérez Escoda i Aneas, 1999). Concretament, *inserció laboral* farà referència a l'assoliment d'un lloc de treball o ocupació qualsevol; en paraules de Fernández: «...es restringeix el seu significat a la mera inserció laboral i aquesta a la seva forma convencional: un contracte de treball» (Fernández, 1988, p. 2).

S'haurien d'introduir en el concepte d'*inserció laboral* aspectes directament relacionats amb la qualitat de la inserció: durada del contracte, nivell o categoria professional, tipus d'ocupació, nivell d'ingressos, oportunitats de promoció, etc. Atendre a la qualitat de la inserció i/o als processos de configuració de la carrera professional (Donoso, 2000), aporta nous elements per a diferenciar la *inserció laboral* i la *inserció professional*.

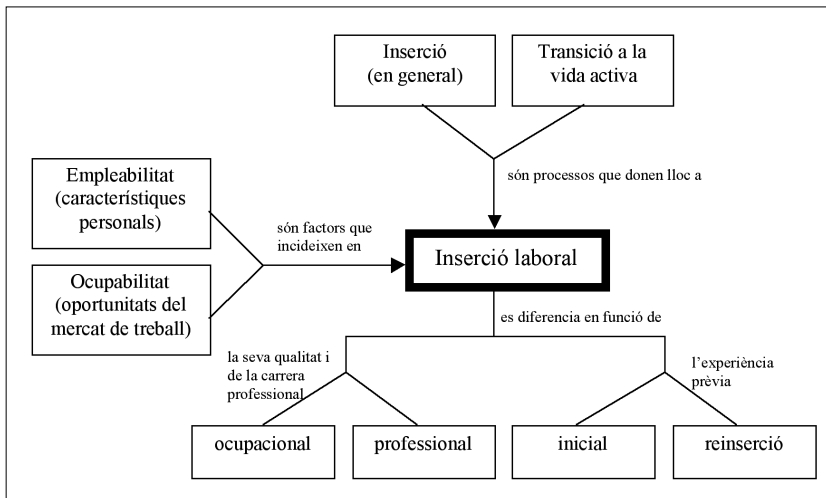
Quan una persona s'incorpora per primera vegada al mercat laboral, sense experiència laboral prèvia, es produeix la *inserció inicial*, mentre que si la persona s'incorpora després d'un període d'atur o d'inactivitat, amb experiència laboral anterior, parlarem de *reinserció laboral*.

La inserció laboral constitueix un punt de trobada efectiva entre l'*empleabilitat* i l'*ocupabilitat* (Bisquerra, 1992). L'empleabilitat es refereix a la probabilitat d'inserció laboral dependent de les característiques que presenten les persones que busquen ocupació<sup>2</sup>. L'ocupabilitat fa referència a la possibilitat d'inserció laboral, dependent de les oportunitats que presenta el mercat de treball. Per tant, la primera se centra en la persona i depèn de l'aprenentatge, i la segona depèn del context.

Qualsevol intervenció planificada per afavorir la inserció laboral, haurà de tenir en compte, fonamentalment, l'ocupabilitat i l'empleabilitat com a factors o variables que incideixen directament o indirectament. En la figura 1 es mostra un mapa de tots els conceptes relacionats amb la inserció tal com s'han presentat en aquest apartat. Malgrat que els estudis sobre inserció laboral són relativament recents, diversos autors han realitzat treballs i propostes sobre els factors i variables intervinents<sup>3</sup>.

- 
- (2) L'empleabilitat és un terme que ha anat canviant el seu significat en els últims anys. S'utilitzava inicialment per a identificar exclusivament les competències necessàries per a un lloc de treball específic, en el sentit d'una competència laboral (Saterfield i McLarty, 1995). Actualment l'empleabilitat no es redueix a competències acadèmiques bàsiques. La Comissió de les Comunitats Europees (2001) la defineix com «la capacitat per a assolir una ocupació. No només es refereix a l'adequació dels seus coneixements i aptituds, sinó també als incentius i les oportunitats ofertes als ciutadans perquè busquin ocupació». Orgemer (2002, p. 65) la defineix com l'oportunitat «del treballador per accedir a una ocupació que compleixi amb les seves expectatives, amb la seva formació i amb la seva trajectòria professional», recalcant la implicació no només del treballador, sinó de la pròpia empresa. L'Organització Internacional del Treball (OIT) la considera com «la capacitat per a aconseguir i conservar una ocupació i la capacitat de sintonitzar amb el mercat de treball, de poder canviar d'ocupació sense dificultats o de trobar un lloc de treball» (lloterm, cercador de l'OIT). López-Aranguren (1999) proposa una definició d'empleabilitat partint de la base que és una capacitat de la persona per a adaptar-se a l'oferta d'ocupació. Considerar l'empleabilitat com una capacitat implica assumir que es pot adquirir i desenvolupar, és a dir, es pot aprendre i, per tant, intervenir-hi. En qualsevol cas, un alt nivell d'empleabilitat dependrà en gran mesura de la formació rebuda, mitjançant la qual la persona adquireix el nivell de competència exigida en el mercat laboral (Cajide et al., 2004). En les conclusions generals del Seminari Oficial de Bolonya, celebrat a Bled (Eslovènia) a l'octubre de 2004 es reconeixia a Europa una certa vaguetat i polèmica entorn del terme, així com la necessitat de clarificar-lo, donada l'intima connexió amb els diferents objectius del «Procés de Bolonya», i feien la següent interpretació: «Conjunt d'assoliments —habilitats, comprensions i atributs personals— que proporcionen als graduats les millors condicions per a guanyar una ocupació i per a tenir èxit en les diferents ocupacions que poden triar, amb beneficis per a ells mateixos i per al conjunt del col·lectiu dels treballadors, de la comunitat i de l'economia». Per tant, l'empleabilitat, des d'aquesta perspectiva, havia de tenir diferents interpretacions en els distints programes d'estudi (Bologna Follow-Up Group, 2004).
- (3) Vegeu Blanch, 1990; Rose, 1991; Priesca, 1991; Arrizabalaga, 1991; Pérez Escoda, 1996; Figuera, 1996; Donoso, 2000, i Romero et al., 2004.

Figura 1. Diversos aspectes que clarifiquen el concepte d'inserció laboral



És innegable que la inserció laboral i en general la creació d'ocupació han provocat en els últims anys una preocupació constant en la societat i en les diferents instàncies polítiques, la qual cosa ha generat una sèrie d'iniciatives i programes europeus de formació i ocupació (Leonardo, Sòcrates, EQUAL). Les estratègies europees s'han vist acompanyades d'altres de caràcter estatal (Llei d'Ocupació, Plans Nacionals d'Acció per a l'Ocupació).

En la mateixa línia l'empleabilitat i la inserció laboral dels titulats universitaris constitueixen cada vegada més una preocupació creixent per part de les universitats; això ha condicionat en els últims temps la realització d'estudis sobre la trajectòria professional dels egressats universitaris, amb la finalitat de conèixer aspectes vinculats a la seva inserció laboral, així com l'adequació entre la formació rebuda, en clau de competències adquirides durant els estudis, i la requerida pel mercat laboral. Les conclusions poden possibilitar un disseny adequat dels currículums i dels plans d'estudi universitaris. En el marc de la convergència cap a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), resulta del tot desitjable disposar d'informació procedent dels graduats de les nostres universitats, mitjançant la qual valorin el seu pas per la universitat i destaquin aspectes rellevants de la seva formació universitària des del punt de vista de la repercussió que ha tingut en el seu procés d'inserció laboral.

Són múltiples les experiències internacionals, nacionals i autonòmiques, relacionades amb estudis de seguiment en la inserció laboral dels egressats universitaris, així com múltiples són les iniciatives per afavorir-ne la inserció professional. Aquestes activitats són relativament recents en les nostres universitats; no obstant això, no ha impedit que s'hagin estès fins a convertir-

se en un procés institucional regular de control de llicenciats en el seu trànsit de la universitat al món laboral.

Els estudis realitzats sobre això reflecteixen una certa manca de coordinació inicial entre l'educació universitària i el mercat laboral, motivada per diverses causes (García-Aracil, 2004, p. 18).

- a) És qüestionable que l'educació universitària sigui la més adequada per a les necessitats actuals del mercat laboral. La falta de personal qualificat en el mercat laboral és notòria.
- b) L'actitud dels joves graduats que busquen treball, que se ceneixen a les seves especialitats, no està d'acord amb la demanda del mercat laboral. Aquest tendeix cap a la multidisciplinarietat, i cal una gran varietat d'aptituds i coneixements.

El procés de definició de les futures titulacions i d'adaptació dels seus respectius plans d'estudi a l'EEES, amb l'objectiu d'homogeneïtzar-los, es basa en l'establiment de dos nivells de formació (grau i postgrau) que es definiran en funció de les competències que un titulat hagi assolit. Per tant, l'anàlisi d'aquestes competències i, sobretot, la manera de mesurar-les, constituirà un camp d'anàlisi essencial en els pròxims anys.

Serà important tenir en compte les competències i habilitats destacades pels graduats com més rellevants en el procés d'inserció laboral i categoritzar-les en funció de si es consideren competències que la universitat assegura adequadament o si, pel contrari, es tracta d'una sèrie de competències deficientment treballades al llarg del període universitari. És a dir, caldrà programar unes titulacions més centrades en les competències que s'han d'adquirir per a cada nivell, i no exclusivament fonamentades en els continguts.

Ara bé, la importància de la inserció laboral no ens ha de fer perdre de vista la funció més purament acadèmica i formativa, de transmissió de coneixements, que mai no haurà d'oblidar la universitat. Per tant, l'anàlisi de la inserció laboral s'ha de posar en relació amb el context de cada titulació i, en tot cas, desenvolupar estratègies per a aquelles disciplines que, per pertànyer a àmbits poc dinàmics en la societat actual, corrin el risc de veure-se'n marginades. Una titulació poc atractiva laboralment, pot ser interessant des del punt de vista acadèmic, formatiu o d'investigació. La universitat no ha de dur a terme programes basats exclusivament en la formació professional, sinó que ha de compaginar el desenvolupament de capacitats/consecució de competències amb la satisfacció d'altres necessitats socials.

En abordar nous plans d'estudi, s'han de tenir en compte aquests aspectes i procurar recollir-los en les noves titulacions adaptades a l'EEES. Les anàlisis de les característiques relacionades amb les competències i els processos d'inserció laboral, constitueixen una informació rellevant, però

atesos els canvis constants en una societat dinàmica cal donar continuïtat a aquest tipus d'anàlisi, ja que mitjançant la comparança i el contrast de situacions podem anticipar-nos i/o adaptar-nos a les realitats canviants.

## Estudi empíric

La necessitat d'optimitzar l'empleabilitat i propiciar la inserció professional dels estudiants universitaris, requereix l'obtenció i l'anàlisi detallada de la realitat en què ens trobem, ja que d'una altra manera es pot caure en la mera adopció de postulats descontextualitzats que desemboquin en canvis superficials, habitualment insostenibles. La titulació de Pedagogia a la Universitat de Barcelona és l'objecte d'aquest estudi empíric. Des d'una perspectiva més global, l'estudi s'emmarca en el procés d'optimització i harmonització de les titulacions universitàries a l'EEES, d'una manera fonamentada i reflexiva.

Una de les principals fonts d'informació sobre el nostre context immediat, entre d'altres, ha estat l'opinió dels estudiants egressats, els quals, malgrat la dificultat en la seva localització, faciliten dades molt rellevants que habitualment no es disposen per part dels agents amb possibilitat de prendre decisions posteriors, que determinaran els futurs plans d'estudi.

Tot l'estudi està focalitzat cap al Pràcticum de la llicenciatura de Pedagogia ja que és una matèria troncal, amb 24 crèdits (6 crèdits en l'assignatura Pràcticum I, cursada en el primer cicle, i 18 crèdits en l'assignatura Pràcticum II, cursada en el segon cicle), a partir de la qual es posa en contacte directament el món acadèmic i el laboral.

En termes generals, la fase de la investigació a la qual fem referència s'emmarca en la metodologia ex-post-facto descriptiva per mitjà de qüestionari aplicat telefònicament. D'aquesta manera, el «qüestionari d'egressats» té el propòsit bàsic de fer un seguiment dels graduats en Pedagogia, després d'haver cursat el Pràcticum II durant els cursos 2001-2002 i 2002-2003. Necessitàvem conèixer què havia succeït amb una població formada per estudiants de dues promocions —una vegada finalitzada la carrera—, tenint en compte diverses variables relacionades amb l'experiència laboral, l'empleabilitat i la inserció laboral, preferentment, i les possibles implicacions acadèmiques i formatives, especialment des de la perspectiva del Pràcticum<sup>4</sup>.

(4) Els estudis realitzats a les universitats espanyoles solen plantejar alguns problemes metodològics comuns: a) la validació de la mostra i el contacte amb els subjectes, ja que les institucions només poden fer ús dels seus propis arxius, la majoria d'ells obsolets en el moment de les consultes i b) la impossibilitat de contrastar les dades entre diversos estudis, ja que els mètodes i instruments utilitzats difereixen en molts casos. Per evitar el primer problema existeixen dues possibilitats: l'ús del cens, encara que només és possible si el Govern es fa responsable de l'enquesta, i la creació d'associacions d'alumnes que permeten tenir actualitzades les dades a les universitats —en aquest sentit, algunes universitats actualment ja estan desenvolupant aquest tipus d'associacions—. Per evitar el segon problema cal un marc de treball comú.

## Elaboració del qüestionari

En la *fase de disseny*, a partir dels objectius pretesos es va començar a treballar en un disseny inicial del qüestionari<sup>5</sup> que va acabar configurant una primera versió del mateix.

En la *fase de validació*, es va enviar la primera versió a tres expertes externes<sup>6</sup> perquè analitzessin i valoressin el qüestionari. Alhora es van realitzar les primeres proves, consistents en senzilles simulacions per saber el temps que requeria contestar el qüestionari; l'adequació de l'instrument per recollir la informació necessària, i les pautes sobre els procediments tècnics que han d'aplicar els enquestadors. Aquesta fase ve condicionada per la revisió del qüestionari a partir de la recepció dels qüestionaris analitzats i valorats per les avaluadores externes<sup>7</sup> i de les primeres proves. Conclosa la revisió, s'inicien els primers assaigs del qüestionari definitiu, que serviran tant per a millorar el format del qüestionari, com per a formar a la persona que ajudarà en la seva aplicació.

El qüestionari s'estructura seguint l'esquema següent:

- A. Dades biogràfiques.
- B. Situació acadèmica.
- C. Experiència laboral prèvia o simultània als estudis de Pedagogia.
- D. Experiència laboral posterior a la finalització dels estudis de Pedagogia.
- E. Sobre el Pràcticum de Pedagogia: empleabilitat i inserció laboral, model organitzatiu, avaluació.
- F. Formació posterior a la finalització dels estudis de Pedagogia.

En la *fase d'aplicació*, entrem en contacte directe a través de comunicació telefònica amb els egressats que ens proporcionaran la informació sol·licitada. El primer contacte amb la persona enquestada respon a un protocol de presentació, després del qual s'inicien les preguntes per part de la persona enquestadora. Les respostes obtingudes ens obliguen a ampliar

- 
- (5) Es va tenir en compte el qüestionari de l'Agència Nacional d'Avaluació i Qualitat (Aneca, 2004a), sobre la inserció laboral dels graduats universitaris espanyols, que al seu torn es va basar en el qüestionari utilitzat en el projecte internacional Cheers (Careers after Higher Education: a European Research Survey).
  - (6) Les expertes externes tenen un perfil professional i una experiència, des de la perspectiva acadèmica i investigadora, idonis per emetre judicis de valor sobre el qüestionari proposat. Les persones a les quals ens dirigim van ser les doctores Begoña Gros Salvat, Núria Rajadell Puiggrós i M. Lluïsa Rodríguez Moreno.
  - (7) Els suggeriments aportats per les jutgesses externes van permetre avançar en l'elaboració del qüestionari. Van possibilitar millorar diversos aspectes formals (ordre i configuració dels ítems) i optimitzar-ne el contingut (supressió, modificació i inclusió de categories, i canvis en la redacció dels ítems per facilitar-ne la comprensió).

les categories relacionades amb determinats ítems al llarg de tota la fase d'aplicació del qüestionari. La mostra va ser de 141 graduats, el que suposa un 30% de la població (477 persones) —la mostra inicial amb la qual es va intentar contactar, coincidia amb tota la població descrita anteriorment.

## Mostra

Ja hem al·ludit a la població a la qual dirigim el qüestionari: egressats en els cursos 2001-2002 i 2002-2003. No obstant això, va ser necessari adoptar algunes decisions, atès que podíem utilitzar tres criteris per fixar la població: el primer, l'alumnat que hagués superat el 100% dels crèdits necessaris per a l'obtenció del títol<sup>8</sup>; el segon, l'alumnat que hagués sol·licitat el títol mitjançant el pagament de les taxes corresponents<sup>9</sup>, i el tercer, l'alumnat matriculat en el Pràcticum II de Pedagogia en els cursos esmentats<sup>10</sup>. Valorats els aspectes positius i negatius de les tres opcions es va adoptar el tercer criteri: persones matriculades en el Pràcticum II<sup>11</sup>.

Per tant, partim d'una població (N) de 477 graduats, amb una mostra (n) definitiva de 141 subjectes i un marge d'error d'estimació en els resultats del 7,1% per a un nivell de significació del 0,05.

## Anàlisi

A partir de les dades biogràfiques dels enquestats s'aprecia un predomini del sexe femení en la mostra (84,4%) que, a més de la similitud amb la distribució per sexes de la població, evidencia una manifesta «feminització» de l'alumnat i per extensió del sector laboral relacionat amb l'educació.

L'edat mitjana dels enquestats resulta elevada (25,5 anys), contràriament a l'esperat, ateses les característiques d'una llicenciatura sense grans dificultats, possiblement motivada, no només per una elevada compatibilització dels estudis amb l'ocupació laboral, sinó perquè en molts casos els estudis de Pedagogia succeeixen a altres estudis universitaris cursats.

La situació acadèmica dels enquestats reflecteix un elevat percentatge de persones (40,4%) que han cursat altres estudis universitaris, amb majoria de

---

(8) 244 persones el curs 2001-2002, i 197 el 2002-2003, amb una població total de 441 persones (font: <http://sgac.ges.ub.es/oid/>).

(9) 213 persones el curs 2001-2002, i 178 el 2002-2003, amb una població total de 391 persones (font: <http://sgac.ges.ub.es/oid/>).

(10) 243 persones el curs 2001-2002, i 234 el 2002-2003, amb una població total de 477 persones (font: <http://sgac.ges.ub.es/oid/>).

(11) El primer i el segon criteri ens asseguraven la certesa d'una població formada per persones que havien acabat la llicenciatura; amb tot, el nombre total era considerablement inferior al resultat d'aplicar el tercer criteri. No obstant això, aquest podia incloure en el llistat estudiants pendents d'acabar la llicenciatura. Es va decidir el tercer criteri per obtenir un nombre de població superior, tot assegurant que la mostra seleccionada complís el requisit d'haver finalitzat la llicenciatura.



segon cicle (39,7% sobre el total d'enquestats que han cursat altres estudis).

En relació a l'experiència laboral prèvia o simultània als estudis de Pedagogia, destaca que la majoria dels enquestats (80,1%) hagin estat empleats, amb una dedicació mitjana de 24,1 hores setmanals, en càrrecs de baixa responsabilitat (67%), en funcions i tasques relacionades amb l'educació (53,1%) i vinculats al sector serveis (92,9%). Actualment, una vegada finalitzada la carrera, només manté la feina el 26,8%, contractats temporalment (50%), mantenint el mateix càrrec (83,3%) i havent promocionat laboralment la resta (16,7%).

Respecte a l'experiència laboral posterior a finalitzar els estudis de Pedagogia, el 71,6% dels enquestats va buscar activament ocupació, utilitzant els més diversos mètodes, i en van trobar el 86% dels casos, en un període inferior a tres mesos (78,2%)<sup>12</sup>. Els mètodes considerats més efectius van ser la utilització de contactes personals a través de pares, familiars o amics (31%) i l'ús d'Internet (31%); resulta significatiu destacar que per al 5,7% va ser anar al centre on havien realitzat les pràctiques<sup>13</sup>.

En relació a la primera ocupació significativa<sup>14</sup> posterior a la finalització dels estudis, el 50% dels enquestats va ocupar càrrecs de baixa responsabilitat i un 44,3% de responsabilitat mitjana, amb una temporalitat contractual del 88,5%; en un 63,6% dels casos hi havia relació amb els estudis cursats, i una dedicació mitjana de 28,4 hores setmanals. El salari net del 49,4% dels enquestats era inferior a 600 euros i un 33,3% va percebre entre 601 i 1.000 euros. El 61,4% dels subjectes considera que el nivell exigít per al seu treball era inferior a la titulació acreditada. Per al 18,2% la primera ocupació va ser en la mateixa empresa o institució on van realitzar les pràctiques<sup>15</sup>.

A l'actualitat, el 59,8% dels enquestats mantenen la seva primera ocupació significativa, acabada la carrera, i un 6,4% els enquestats no treballen tot i haver buscat activament ocupació. El 49,4% ocupen càrrecs de responsabilitat mitjana; en el 84,8% dels casos, el contracte laboral té caràcter temporal; en el 65% de les situacions les funcions i tasques estan relacionades amb l'educació; el terme mitjà d'hores treballades setmanalment és de 29,5; el 43% dels enquestats perceben entre 601 i 1.000 euros, només un 26,6% superen els 1.000 euros, i per al 53,2% dels casos el nivell que requereix el seu lloc de treball és inferior al seu nivell educatiu.

(12) Aquestes dades reflecteixen el que podríem considerar un èxit inicial en la inserció laboral, atesa la consecució ràpida de l'objectiu proposat.

(13) Indirectament, el Pràcticum apareix associat a un mètode utilitzat eficientment per a la recerca del primer treball després de finalitzar la carrera.

(14) Per «ocupació significativa» considerem aquella que es perllonga durant un mínim de tres mesos.

(15) Aquesta dada afecta tant a les persones que després de finalitzar la carrera troben la seva primera ocupació en el centre on van desenvolupar el Pràcticum II, com a les persones que acabat el Pràcticum II perllonguen la seva estada en el centre contractades laboralment.

El grau de satisfacció amb el treball actual, la utilització laboral dels coneixements i habilitats adquirits durant la carrera, i la satisfacció amb el salari registren valoracions acceptables (amb 6,9, 5,8 i 5,8 de mitjanes estadístiques de les valoracions respectives, en una escala de 0 a 10). L'adequació de certs coneixements i capacitats adquirits al llarg de la carrera a les necessitats en els treballs actuals, presenten diverses valoracions que van d'una baixa i lleugera adequació en els casos del coneixement d'idiomes (mitjana 3,2) i dels coneixements teòrics (4,9), passant per una discreta adequació en els casos del domini de tecnologies informàtiques (5,4) i de les habilitats i coneixements pràctics (5,7), fins a una considerable adequació en els casos de la competència en comunicació escrita (6,6), de la capacitat de treballar en equip (7,5) i competència en comunicació oral (7,5)<sup>16</sup>. Les persones aturades mostren una gran predisposició i flexibilitat per a acceptar treballs que impliquin condicions laborals a priori no desitjades<sup>17</sup>.

**Figura 2. Taula comparativa d'algunes variables en el procés de la vida laboral**

	Hores treballades (setmana)	Càrrec ocupat <sup>a</sup>	Tasques relacionades amb educació	Tipus de contracte <sup>b</sup>	Salari <sup>c</sup>	Adequació treball a formació <sup>d</sup>
Abans o durant la carrera	24,1	(A) 9,8%	53,1%	--	--	--
		(M) 23,2%				
		(B) 67%				
Primer treball significatiu (graduats)	28,4	(A) 5,7%	63,6%	(T) 88,5%	(A) 49,4%	(A) 61,4%
		(M) 44,3%		(I) 4,6%	(C) 14,9%	(B) 31,8%
		(B) 50%		(A) 5,7%	(D) 2,3%	(C) 5,7%
Treball actual	29,5	(A) 12,7%	65,4%	(T) 84,8%	(A) 30,4%	(A) 53,2%
		(M) 49,4%		(I) 13,9%	(C) 25,3%	(B) 41,8%
		(B) 38%		(A) 1,3%	(D) 1,3%	(C) 2,5%

(a) Alta responsabilitat (A), mitjana responsabilitat (M) i baixa responsabilitat (B).

(b) Contracte temporal (T), contracte indefinit (I) i contracte com autònom (A).

(c) Inferior a 600 euros (A), entre 601 i 1.000 euros (B), entre 1.001 i 1.500 euros (C) i entre 1.501 i 2.000 euros (D).

(d) Inferior (A), similar (B) i superior (C).

(16) Especialment la inadequació se centra en el coneixement d'idiomes, en els coneixements teòrics i en menor grau en el domini de tecnologies informàtiques i habilitats i coneixements pràctics, aspectes que haurien de tenir-se en compte des de la perspectiva curricular en els canvis que es produeixen en el futur.

(17) Segons la Guia de les empreses que ofereixen Ocupació 2004-2005 (Fundació Universitat-Empresa, 2004) la majoria de les organitzacions exigeix als joves titulats coneixements d'un idioma estranger (85,1%), coneixements informàtics (domini de programes concrets), experiència professional a través de programes de pràctiques durant els estudis (78%), i comença a valorar-se la mobilitat laboral: disposició a viatjar amb certa freqüència (56,3%) i disposició a residir fora de la ciutat d'origen (38,5%). Dades que d'alguna manera coincideixen amb les opinions dels nostres egressats i amb la seva disposició en l'intent d'adaptació a les dures condicions del mercat.

Amb independència de l'evolució lleugerament positiva d'algunes variables laborals, com s'aprecia a la Figura 2, podem afirmar que la precarietat i la inestabilitat laboral presideixen actualment la vida laboral dels nostres egressats. L'ocupació de càrrecs de baixa i mitjana responsabilitat, relacions contractuals marcades per l'eventualitat, baixos salaris i nivells de requeriments laborals per sota el nivell educatiu adquirit, així ho confirmen<sup>18</sup>. Això contrasta amb aspectes, aparentment positius, com la ràpida inserció laboral i la baixa taxa d'atur.

Des de la perspectiva exclusiva del Pràcticum de Pedagogia, s'aprecia el predomini de l'àmbit sociocultural per a la realització de les pràctiques dels enquestats (51,1%)<sup>19</sup>. Les opinions dels egressats sobre els aspectes més destacats de la seva experiència vinculada al Pràcticum reconeixen el seu caràcter bàsic i fonamental pel caràcter de formació integral, tant teòrica com pràctica, d'aprenentatge a partir de la pràctica, adquisició d'experiència i preparació per a la vida professional. Els enquestats aporten, a partir de la seva experiència, interessants propostes de millora en clau de condicions a modificar, que haurien de ser tingudes molt en compte pels òrgans col·legiats i responsables acadèmics pertinents per introduir els canvis oportuns. Les valoracions sobre les diferents afirmacions proposades resulten essencials per poder avaluar aspectes fonamentals del Pràcticum, i es poden distingir en tres grans blocs: en el primer, se situen les qüestions pitjor valorades (en un llenguatge col·loquial parlariem de «suspeses»), entre les quals es troben la insuficient influència que presta el Pràcticum I (Iniciació) en la configuració de l'itinerari curricular de la carrera<sup>20</sup>, la poca influència de l'esmentat Pràcticum I en la posterior elecció d'àmbit o centre

- 
- (18) El Grupo Operativo de Precariedad Laboral Juvenil (GOPLJ), del Consell de la Joventut d'Espanya, va elaborar un informe a final de 2003 en què analitzava la situació laboral dels joves i les conseqüències que provoca en les seves vides i en la societat. Es posava de manifest que el paper de l'Estat ha deixat de ser intervencionista, reduint la seva funció principal a salvaguardar la propietat, les polítiques d'ocupació i la consolidació de la llibertat del mercat. L'informe assegura que la lògica de l'actual sistema econòmic, prioritza els beneficis empresarials a les necessitats socials i personals, i opta per un model de relacions laborals basat en l'existència d'un important i estable contingent d'aturats que garanteix uns baixos costos salarials. La situació és especialment preocupant entre els joves, entre els quals l'eventualitat aconseguix el 73,1% a Espanya, enfront del 36,6% de la Unió Europea. Citem algunes de les conseqüències de la precarietat laboral que sofreixen els joves recollides en l'informe (Grupo Operativo de Precariedad Laboral Juvenil, 2003): a) retard en l'accés al mercat de treball, prolongació dels estudis; b) retard en l'edat d'emancipació; c) dificultat d'accés a l'habitatge i d'elaboració de projectes de vida a curt termini; d) disminució de la natalitat; e) permanent inestabilitat laboral i major inestabilitat econòmica en la unitat familiar; f) menor temps de cotització a la Seguretat Social, amb la corresponent pèrdua de pensions; g) pèrdua de poder adquisitiu; h) major sinistralitat laboral, flexibilitat en les condicions de treball i pèrdua de drets; i) aspectes, la majoria, que afecten a bona part dels nostres egressats.
- (19) L'evolució de l'àmbit d'empresa és considerable, tant en l'oferta de places com, especialment, en la seva demanda per part de l'alumnat.
- (20) Convé tenir en compte que l'objectiu general del Pràcticum I és «fomentar la reflexió de l'alumnat sobre si mateix, sobre la seva formació i el seu itinerari curricular».
- (21) Aquesta dada s'ha de relativitzar, atès que no és un objectiu explícit del Pràcticum I.

de pràctiques en el Pràcticum II<sup>21</sup>, i la poca ajuda que presta a la inserció laboral la carrera; en el segon bloc, les qüestions acceptablement valorades (les «aprovades»), com ara una certa influència del Pràcticum en la posterior inserció laboral i bona coordinació entre els Tutors d'Empreses i Institucions de Pràctiques (TEIP) i els Tutors Universitaris (TU), una discreta referència positiva per part de l'equip de coordinació, correcta preparació per a la vida laboral, suficient suport constant per part dels TU, considerable influència del Pràcticum en la formació posterior, important complement adequat a la resta de la formació, i important relació del treball en pràctiques amb el contingut de la carrera; i en el tercer, les qüestions millor valorades («les notes altes»), la sensació d'haver realitzat pràctiques satisfactòries, la col·laboració decisiva dels TEIP en les pràctiques i la realització de les pràctiques en un centre adequat.

Respecte a la formació posterior a la finalització dels estudis de Pedagogia, destaca l'elevada participació dels enquestats en alguna modalitat de formació com a complement als seus estudis (66,7%) predominantment de caràcter universitari. Resulta rellevant l'elevat grau de relació de la formació posterior amb la llicenciatura de Pedagogia cursada. El desig de millorar l'empleabilitat és el principal motiu que impulsa a continuar la formació (24,1%). Es valora molt positivament la formació posterior, i se la considera important per a la inserció laboral (58,5%). El Pràcticum influeix en l'elecció de la formació posterior a la carrera (54,3%), la qual cosa indica la seva importància en les decisions vinculades a la formació una vegada finalitzada la llicenciatura.

## Conclusions

Les conclusions han d'interpretar-se com orientacions que poden condicionar un nou model alternatiu de Pràcticum de l'actual llicenciatura, o del futur grau de Pedagogia, adaptat al nou Espai Europeu d'Educació Superior. Aquest model s'ha de comprometre amb la millora de l'empleabilitat i la inserció professional dels estudiants actuals, la qual cosa requerirà un nou pla d'estudis. Per aconseguir-ho caldrà un seguiment de les promocions d'egressats que faciliti l'observació d'aspectes relacionats amb la seva empleabilitat i la seva inserció en el mercat laboral. L'optimització sistemàtica del Pràcticum permetrà instar a les institucions a modificar el disseny curricular i tractar de millorar les condicions del mercat laboral, des de la perspectiva dels àmbits relacionats amb les sortides professionals pròpies dels pedagogs:

1. Crear un *Consell Assessor* de la Facultat de Pedagogia de caràcter consultiu mixt que:
  - Incentivi les relacions entre l'activitat acadèmica i el món laboral i professional.

- Millori la imatge i la projecció externes de la Facultat.
  - Asseguri una major implicació amb l'entorn.
2. Propiciar estratègies institucionals proactives cap al mercat laboral, bo i intentant contribuir a fomentar la creació d'ocupació (ocupabilitat) en els espais susceptibles de ser ocupats professionalment pels pedagogs.
  3. Afavorir polítiques actives institucionals, en col·laboració amb els distints agents sociolaborals, per promoure que la ràpida inserció laboral i la baixa taxa d'atur dels nostres egressats es vegi acompanyada de la superació de la precarietat i de la inestabilitat laboral actuals.
  4. Generar estratègies que provoquin la necessitat de la presència dels professionals de la Pedagogia en el mercat laboral.
  5. Assumir la responsabilitat institucional de fomentar la millora de l'empleabilitat de l'alumnat, així com procurar una adequada inserció professional dels nostres egressats.
  6. El fet de millorar la qualitat de la futura titulació, especialment del Pràcticum, redundarà en millorar l'empleabilitat dels nostres egressats i, per tant, en la seva inserció professional.
  7. Considerar el Pràcticum com un factor potencial d'inserció professional de qualitat de l'alumnat després de finalitzar la carrera.
    - Convertir el Pràcticum en una peça bàsica per a la millora de l'empleabilitat i la inserció professional dels egressats, perquè constitueixi el pont entre la Universitat i el món del treball.
    - Reconèixer la importància del Pràcticum, ja que influeix en el desenvolupament personal, formatiu i professional de l'alumnat.
    - Superar la baixa consideració (estatus) actual del Pràcticum, a nivell institucional, fet que fins ara ha condicionat uns recursos insuficients i una elevada càrrega docent (ràtio crèdit/alumnes) per al professorat implicat.
  8. Analitzar i transferir experiències d'altres universitats nacionals i estrangeres, en relació a l'adopció d'estratègies que propiciïn la inserció laboral dels nostres egressats.
  9. Instar a la creació d'un «Observatori Ocupacional» en la Facultat de Pedagogia, que depengui d'un vicedeganat i resti vinculat a l'Oficina del Pràcticum, encarregat de realitzar estudis d'inserció laboral dels nostres egressats (en col·laboració amb l'AQU), analitzar sectors laborals pròxims

emergents, i generar estratègies que permetin la formació per a l'ocupació, l'orientació professional, el seguiment de la inserció en el mercat laboral dels titulats, gestionar un Fòrum d'Ocupació —com un lloc de trobada entre institucions, empreses i alumnes— i optimitzar el Pràcticum i la titulació.

- Analitzar les necessitats presents i les tendències futures del mercat laboral relacionades amb les sortides professionals de la titulació.
  - Realitzar sistemàticament estudis de seguiment dels egressats, que permetin conèixer els àmbits d'actuació professional de la Pedagogia, així com els requeriments procedents de l'espai laboral que poden permetre introduir possibles modificacions curriculars.
10. Optimitzar els serveis centrals de la Universitat de Barcelona, entorn del projecte *Feina UB*, i adaptar-los a les nostres característiques específiques (borsa de treball activa, *workshops*, plans d'autoocupació...).
  - Estructurar un «Pla general d'inserció de la UB», coherent i coordinat entre els centres i els serveis centrals, liderat per personal docent i investigador expert, dotat amb els recursos humans i materials adequats, i adaptable a les característiques específiques de cada centre i/o titulació. Això propiciaria una major participació dels estudiants i una progressiva millora en la conquesta dels objectius proposats. Tal vegada s'hauria de plantejar la possibilitat de crear un «Vicerektorat d'ocupació», tal i com existeix en altres universitats.
11. Reflexionar sobre les sortides professionals de la Pedagogia, a partir de l'estudi rigorós dels perfils i competències professionals, que permetran delimitar els àmbits d'actuació del pedagog i així evitar els solapaments amb altres titulacions.
  12. Fomentar els intercanvis professionals entre la universitat i el món professional (col·legis professionals, centrals sindicals, associacions d'empresaris...).

## Epíleg

Estem totalment convençuts de l'important paper que el Pràcticum ocupa en els actuals estudis de Pedagogia, pel seu caràcter socialitzador, en relacionar l'alumnat amb el mitjà humà i institucional en què desenvoluparà la seva futura activitat professional, i pel seu caràcter globalitzador, ja que transcendeix la mera posada en pràctica dels coneixements propis de les assignatures cursades, conferint-li sentit de totalitat. Actualment el Pràcticum facilita la connexió dels mons acadèmic i laboral (teoria i pràctica),

ofereix l'oportunitat d'un aprenentatge preprofessional a l'alumnat en permetre el contacte amb entorns laborals i amb professionals de vàlua, recupera el valor de l'aspecte vivencial de l'experiència pràctica i el que té d'important per a aprendre a conviure i a comportar-se com professionals, i ajuda a aprendre els aspectes ètics de la intervenció professional. Som conscients de la necessitat de projectar cap al futur el seu caràcter professionalitzador, ja que ha de capacitar per a l'exercici de tasques pedagògiques, sense oblidar la millora de l'empleabilitat i el foment de la inserció laboral, atès que no podem obviar les dificultats que se'ns presenten a l'hora de precisar perfils i competències professionals, en relació amb les sortides professionals de la Pedagogia en el nostre país. Superar les dificultats ens permetrà delimitar un espai laboral propi i socialment reconegut.

El projecte no està exempt de riscos i suposa superar importants reptes. Cal la coexistència d'un model tradicional acadèmic-formatiu, amb un model professional basat en l'aprenentatge experiencial i vivencial. De la mateixa manera hauríem de conciliar dues maneres d'entendre la universitat: d'una banda, des de tendències generalitzades cap a una concepció empresarial, on les relacions s'estableixen a partir d'interessos mercantils i la formació predominant és utilitarista, en funció de suposades demandes i necessitats socials, i amb un decidit enfocament economicista; i de l'altra, des d'una concepció desitjada, ideal, de caràcter col·legial, en la qual les relacions s'estableixen a partir d'inquietuds intel·lectuals, socioculturals, en la qual la formació té un predomini filantròpic, responnent a les demandes de la raó i l'esperit, i un clar enfocament lligat al desenvolupament humà. La primera visió influïda pel paradigma positivista i la darrera sota un paradigma sociocrític. També haurien de conciliar-se les tradicions culturals locals, respectuoses amb les diferències, amb les propostes globals, actuals, d'índole harmonitzadora i homogeneïtzadora.

## Referències

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2003) *Guia d'avaluació de la transició al mercat laboral*. Barcelona, AQU.
- Aneas, M. A. (2003) *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. Barcelona, Universitat de Barcelona (tesi doctoral).
- ANECA (2004a) *Encuesta de inserción laboral (titulados)*. Disponible a [http://qualitas.usal.es/PDF/insercion\\_laboral.pdf](http://qualitas.usal.es/PDF/insercion_laboral.pdf) [accés: 15 juny 2007].
- Arrizabalaga, A. (1991) «Claves para la inserción profesional», *Herramientas*, Año III, 20, pp. 36-41.
- Bisquerra, R. (1992) *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona, La Llar del Llibre.
- Blanch, J. M. (1990) *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona, PPU.

- Bologna Follow-Up Group (2004) *Employability in the context of the Bologna process*. Disponible a: <http://www.ub.edu/ub/europa/> [accés: 19 gener 2007].
- Cajide, J. (Coord.) (2004) *Calidad universitaria y empleo*. Madrid, Dykinson.
- Cajide, J. et al. (2004) «Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios», a Cajide, J. [coord.] *Calidad universitaria y empleo*, Madrid, Dykinson, pp. 131-154.
- Casal, J.; Masjuan, M.; Planas, J. (1991) *La inserción social y profesional de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Barcelona, ICE (UAB), CIDE (MEC).
- Comissió de les Comunitats Europees (2001) *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Brussel·les, COM, pp. 678-final.
- Corominas, E. i Isús, S. (1998) «Transiciones y orientación», *Revista de Investigación educativa* (Barcelona, Universitat de Barcelona, MIDE) 16 (2), pp. 155-184.
- Donoso, T. (2000) «La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes», a Sobrado, L. [ed.] *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona, Estel, pp. 69-104.
- Fernández, J. A. (1988) «La Formació i la Inserció». *Jornades Tècniques d'Estudi i Debat: La Inserció Social i Professional dels Joves*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona (ponència).
- Fernández Enguita, M. (1992) *Educación, formación y empleo*. Madrid, Eudema.
- Figuera, P. (1994) *La inserción socio-profesional del universitario/a*. Barcelona, Universitat de Barcelona (tesi doctoral).
- (1996) *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona, EUB.
- Figuera, P. i Bisquerra, R. (1992) «Transició i inserció: una aproximació conceptual», *IV Jornades d'Orientació sobre educació per a la Carrera professional*. Barcelona, ACOEP.
- Fournet, M. (1993) «S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en CFI», *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* (Paris, Institut National d'Étude du Travail et d'Orientation Professionnelle) 27 (4), pp. 351-361.
- García-Aracil, A. i Mora, J.G. (2004) *University-to-work transition among young Spanish higher education graduates: analytical approaches and results*. València, UPV.
- Grupo Operativo de Precariedad Laboral Juvenil (GOPLJ) (2003) *La precariedad que vivimos*. Madrid, Consejo de la Juventud de España. Disponible a [http://www.barcelonesjove.net/uploads/La\\_precariedad\\_que\\_vivimos.pdf](http://www.barcelonesjove.net/uploads/La_precariedad_que_vivimos.pdf) [accés: 17 juny 2007].
- Homs, O. (1991) «La inserción profesional de titulados universitarios», *Boletín de Información Universitaria* (Madrid, Secretaria General del Consejo de Universidades) Monografías 3.



- Jiménez Aguilera, J.; Sánchez Campillo, J.; Montero, R. [coord.] (2003) *Educación superior y empleo: La situación de los jóvenes titulados. La encuesta Cheers*. Granada, Universidad de Granada.
- López Palma, F. (1996) «La formación ocupacional», a J. Trilla [coord.], *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social*. Barcelona, Ariel, pp. 64-77.
- López-Aranguren, G. [coord] (1999) *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid. Cáritas española-CIREM.
- Orgemer, G. (2002) *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid, Artegraf.
- Pérez Escoda, N. (1996) *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona, CEAC.
- (1999) «Análisis de necesidades: Aplicaciones en la cualificación para el empleo», a Sobrado, L. [ed.] *Orientación e intervención sociolaboral*. Barcelona, Estel, pp. 65-107.
  - (2001) *Formación ocupacional*. Barcelona, Universitat de Barcelona (Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació) (projecte docent).
- Pérez Escoda, N.; Aneas, A. (1999). «Conseguir un empleo: ¿Índice de calidad de la Formación Ocupacional?» *Congreso Internacional de Calidad Educativa, empleo e interculturalismo en el camino de Santiago*. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela (Àrea MIDE, Facultat de Ciències de l'Educació, ICE)
- Priesca, P. (1991) «Una aproximación a la psicología del demandante de empleo de larga duración», *Herramientas*, Año III, 16, pp. 30-33.
- Rodríguez Espinar, S. (2003) *Educació superior i treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes*. Barcelona, AQU.
- Rodríguez Moreno, M.L. (1992) *El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Fundamentos y propuestas formativas*. Barcelona, Barcanova.
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S.; Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona, Altamar.
- Rose, J. (1991) «Formación y mercado de trabajo: utilización de los datos para la toma de decisiones», *Formación profesional 2*, pp. 57-61.
- Saterfield, T.; McLarty, J. (1995) «Assessing Employability Skills». *ERIC Digest, ED391109*.
- Teichler, U. (2003) «Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios», a Vidal García, J. [coord.] *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca, Universidad de León, MEC, pp. 15-29.
- Teichler, U. (2004) *Comparative Perspectives on Higher Education and Graduate Employment and Work. Experiences from Twelve Countries*. Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.
- Toledo, F.; Alcón, E.; Michavila, F. (Edit.) (2006) *Universidad y economía en Europa*. Madrid, Tecnos, Universitat Jaume I.

Van Der Velden, R. (2004) «Proyecto de investigación. El profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa (REFLEX)», a *Documentos de la Jornada Internacional «La transición al trabajo de los jóvenes graduados europeos»*, València, UPV.

## Paraules clau

inserció laboral, inserció professional, empleabilitat, egressats, educació superior

## Abstracts

Desde la perspectiva de la convergencia europea, se realiza una aproximación conceptual a la inserción laboral y a la empleabilidad, que permita una delimitación y definición terminológicas, y se aportan los datos de una investigación dirigida a las personas graduadas en Pedagogía en la Universidad de Barcelona durante los cursos 2001-2002 y 2002-2003, incluyendo detalles sobre el diseño de la investigación, así como sobre el análisis e interpretación de los resultados más relevantes. Se analizan las siguientes dimensiones: datos sociodemográficos, situación académica, experiencia laboral previa o simultánea a los estudios de Pedagogía, experiencia laboral posterior a la finalización de los estudios de Pedagogía, sobre el Prácticum de Pedagogía (empleabilidad e inserción laboral, modelo organizativo, evaluación) y la formación posterior a la finalización de los estudios de Pedagogía.

Cette étude effectue une approche conceptuelle de l'insertion au monde du travail et de l'employabilité dans la perspective de la convergence européenne. Cette approche permet une délimitation et une définition terminologiques, et elle apporte les données d'une recherche destinée aux personnes diplômées en pédagogie à l'Université de Barcelone au cours des années universitaires 2001-2002 et 2002-2003, y compris des détails sur la conception de la recherche, ainsi que sur l'analyse et l'interprétation des résultats les plus importants. Elle analyse les dimensions suivantes: données sociodémographiques, situation académique, expérience professionnelle préalable ou simultanée aux études de pédagogie, expérience professionnelle postérieure à la finalisation des études de pédagogie, aspects pratiques de la pédagogie (employabilité et insertion professionnelle, modèle d'organisation, évaluation) et formation postérieure à la finalisation des études de pédagogie.

In the context of increasing European unity, this work adopts a conceptual approach to employability and entering the workplace, with a view to achieving a clear differentiation and definition of terminology. It explores the findings of a study involving graduates in Pedagogy from the University of Barcelona in 2001-02 and 2002-03, and includes details on the design of the study, as well as on the analysis and interpretation of its most noteworthy results. Sociodemographic background, academic career, experience of work prior to or during teacher training studies, experience of work following completion of teacher training, teaching practice (employability and entering the workplace, organizational models and evaluation), and further training following completion of the course are all considered.