



# Orientación profesional, formación y empleo

## Prepararse para una profesión o adaptarse al mercado de trabajo



**Jean-François Germe**

*Centre d'études de l'emploi/ Conservatoire national des arts et métiers, Paris*

Este artículo expondrá tres ideas.

La primera de ellas es que la noción que tenemos de la orientación profesional se fundamenta necesariamente en un modelo -dicho de otro modo, en un análisis particular- de las relaciones entre formación, empleo y carreras profesionales.

La segunda es que las actuales evoluciones del mercado de trabajo<sup>(1)</sup> y las carreras y movibilidades profesionales contradicen algunos diseños explícitos o implícitos de la orientación profesional.

La tercera idea es que el concepto de "proyecto profesional" a largo o medio plazo, en el que se basan algunos modelos de orientación profesional, no siempre constituye para toda persona una estrategia adecuada y adaptada al actual mercado de trabajo.

### ¿Una orientación profesional racional?

La orientación profesional, principalmente en el caso de los jóvenes, tiene por objetivo establecer vínculos entre una persona, su profesión y su formación. Existen diferentes diseños de la orientación según la forma de definir cada uno de estos elementos, y los vínculos entre ellos.

Intentemos desarrollar un diseño imaginario de la orientación profesional; un

diseño de la orientación que deseáramos fuera racional y normativo, es decir, capaz de inspirar nuestra actuación. Este podría apoyarse en los siguientes elementos:

- ❑ actividades profesionales organizadas en **oficios**, claramente definidos e identificables.
- ❑ **formaciones profesionales** organizadas para preparar a los oficios existentes.
- ❑ personas capaces de **elegir** el oficio que desearían ejercer.

### ¿Qué vínculos existen entre estos elementos?

Las formaciones profesionales permiten acceder a los oficios existentes, la posesión de una formación tiene el valor de "pasaporte" de acceso al oficio. En cuanto a las personas, éstas deberán hacer una elección racional considerando sus capacidades y cuáles son los oficios que tienen necesidad de mano de obra.

Aquí interviene otra racionalidad, la de la persona, y para ejercerla correctamente se requieren diversos elementos:

- ❑ la persona puede y debe poner en práctica un **proyecto** profesional, es decir una intencionalidad y una planificación de medios (formación principalmente) que le permitan realizarlo; la existencia de un proyecto se considera una de

**Este artículo defiende la tesis de que las personas están desarrollando comportamientos de adaptación a un mercado de trabajo más activo y efímero, y por tanto más incierto y complejo. En resumen, "podría hablarse de comportamientos mercantiles en el mercado de trabajo próximos a los que se esperarían de un agente económico racional en un mercado". En consecuencia, el concepto de "proyecto profesional" a medio o largo plazo, que fundamenta algunos modelos de orientación profesional, no siempre resulta para las personas una estrategia adecuada y adaptada al actual mercado de trabajo.**

<sup>(1)</sup> El presente texto recoge algunos elementos de un documento ya publicado anteriormente.



las condiciones que permiten afirmar la racionalidad de la orientación, la planificación de medios constituye una relación normativa entre la persona, las formaciones y los empleos,

□ el proyecto es necesariamente un proyecto **a largo plazo**, pues el proceso de formación y el acceso al empleo requieren un tiempo de realización prolongado,

□ existe una **continuidad** entre los elementos que constituyen las trayectorias de las personas: entre la intención y el proyecto, entre la formación y la profesión que se ejerce, y en el propio ámbito de la vida profesional entre los diferentes empleos.

□ la **información**, por último, es evidentemente otro de los requisitos claves para que exista una orientación racional, pues se sitúa en la base de la opción individual.

Este diseño de la orientación profesional es, desde luego, ficticio. Todo el mundo sabe que la realidad es más compleja, evolutiva y diferente entre los diferentes países, si tenemos en cuenta la organización de los sistemas formativos y de los sistemas de empleo. Pero es ficticio sólo en parte: a veces tiene un valor normativo e “inspira” la acción. Ayudar a las personas a construir un proyecto y mejorar la información sobre oficios y capacidades personales constituyen de hecho en la actualidad campos importantes de actuación para la orientación profesional.

## El surgimiento de nuevas trayectorias profesionales

Desearía ahora demostrar que los conceptos sobre los que se apoya este modelo imaginario de orientación profesional se apartan cada vez más de la evolución real en el empleo y el mercado de trabajo. Y la discrepancia es tal que el modelo puede llegar a perder su valor normativo.

Para ello podrían analizarse sucesivamente los elementos antes citados. Así, por ejemplo, el concepto de oficio puede discutirse y profundizarse. La aparición de la noción de competencia y de la gestión

de competencias es objeto de numerosos trabajos que pueden desembocar en un concepto renovado de la orientación. Pero en el ámbito de este artículo nos limitaremos a un aspecto peor conocido de la evolución del empleo, el de las movilidades profesionales.

La idea que quiero exponer es simple. La noción de proyecto a largo plazo con continuidad no coincide en absoluto con algunas de las movilidades que se llevan a cabo en el mercado. Puede incluso parecer imposible o poco idóneo elaborar proyectos personales profesionales a largo plazo. Aunque nos referimos aquí a las movilidades de los adultos en Francia, algunos de los hechos observados afectarían también a los jóvenes en proceso de inserción en el empleo.

En primer lugar dejaré constancia de tres hechos sobre la evolución de las movilidades profesionales, que permiten suponer el surgimiento de nuevas trayectorias profesionales y de nuevas articulaciones entre la formación y dichas trayectorias:

□ el mercado externo se hace más activo, como testimonia el mayor número de asalariados que cambian de empresa;

□ las movilidades actuales conllevan menos promoción profesional que antes, hecho probablemente relacionado con la menor proporción de movilidades voluntarias.

□ el vínculo entre formaciones y movilidad se relaja y modifica. La formación conlleva con menor frecuencia un avance profesional en el ámbito de la empresa, y favorece, sobre todo, a los trabajadores más estables.

Estas evoluciones tienen varias consecuencias:

La primera es resultado directo de los frenos impuestos a la movilidad de promoción. Las movilidades son hoy en día más horizontales, es decir, dentro de un mismo nivel de empleo estimado con ayuda de una clasificación profesional. Está justificado, por tanto, suponer que las movilidades profesionales actuales implican con mayor frecuencia que en el pasado cambios de actividad profesional a un mismo nivel, o bien cambios funcionales



importantes en los diferentes empleos ocupados por una persona. De este modo puede hablarse de movilidades diagonales (Drexel, 1996), por referencia al deterioro de la relación entre promoción y formación continua, y para designar evoluciones funcionales acompañadas de una mejora de la situación de empleo de las personas dentro de un mismo nivel profesional. Las movilidades diagonales u horizontales más numerosas permiten asimismo suponer que el vínculo entre la especialización de la formación inicial y la especialización del empleo ejercido se ha debilitado. Por tanto, las movilidades se situarán menos que en el pasado dentro de un espacio profesional único, y aún menos en un mercado profesional (Paradeise, 1988).

La segunda consecuencia concierne a los proyectos que tienen las personas en cuanto a su carrera profesional y a las formaciones que desean seguir de forma individual. La realización de tales proyectos -búsqueda de otro empleo, promoción profesional, formación- tiene lugar con mayor dificultad que en el pasado dentro de los mercados internos, es decir, en el ámbito de la empresa. La activación del mercado externo lleva a las personas a marcarse objetivos profesionales y de formación a un plazo relativamente corto, teniendo en cuenta las incertidumbres del mercado. El mayor riesgo de paro hace igualmente más arriesgadas las inversiones a largo plazo, y por tanto más arriesgados (luego más costosos) los objetivos a largo plazo.

La tercera consecuencia se refiere a la naturaleza de los objetivos formativos que se marcan las personas. La formación se considera un recurso que permite realizar un proyecto profesional. El estrechamiento del horizonte del proyecto y los cambios tanto de función como de profesión inducirán a las personas a buscar formaciones de duración más breve que les ayuden en esas transiciones. Las titulaciones intermedias y las formaciones complementarias adquiridas a un coste menos elevado que una formación clásica conducente a un título permiten a las personas aprovechar mejor las oportunidades del mercado. La observación del empleo y las contrataciones muestra la importancia de poseer una doble competencia, y otros conocimientos ajenos al

dominio de un campo profesional particular, lo que supone una modificación de las fronteras existentes entre las cualificaciones (Combes, 1996). Esto es particularmente evidente en el caso de los empleos terciarios, cuyos límites profesionales son con frecuencia más difusos que en los empleos industriales.

## **La discontinuidad, el corto plazo y las estrategias individuales**

### **El escaso peso de la lógica del oficio y las discontinuidades**

Las actuales condiciones del empleo y del mercado de trabajo generan fuertes discontinuidades entre el empleo que ocupa una persona, la especialización de su formación inicial, su proyecto profesional, y la especialización de la formación que tiene en perspectiva.

Se ha podido demostrar (Germe, Pottier, 1998, en un estudio sobre adultos que siguen en Francia una formación profesional por propia iniciativa) que en más del 60% de la población analizada no existía continuidad entre el empleo actual y el empleo al que la persona aspira tras completar su formación. La existencia o no de dicha continuidad confiere estructura a la población: se observa una fuerte relación entre continuidad y tipología de los adultos mencionados. Así, existen dos poblaciones claramente opuestas. Una de ellas se inscribe dentro de una lógica que podríamos denominar "profesional", por la cual las personas orientan su actuación y construyen sus "planes" en función del campo profesional al que pertenecen en razón de su empleo actual y de su formación inicial. La otra se inscribe, por el contrario, en una lógica diferente: el punto de referencia para actuar o hacer proyectos no es la pertenencia a una profesión. En este antagonismo, son sobre todo técnicos e ingenieros los que adoptan mayoritariamente una la lógica profesional, traducida para los últimos en una larga trayectoria que transcurre con frecuencia dentro del mercado interno de una empresa, donde la competencia técnica y científica es la competencia básica que se pone en práctica en el trabajo. Por el contrario,



empleados y obreros adoptan masivamente la segunda modalidad. Los cuadros y las profesiones intermedias del sector terciario se reparten entre las dos lógicas, lo que parece coherente con los límites frecuentemente difusos que presentan los diversos tipos de empleos terciarios.

La idea misma de continuidad, de pertenencia a un oficio, no deja de plantear un problema desde un punto de vista metodológico. Las clasificaciones no son capaces de percibir las continuidades y discontinuidades. De este modo, bajo “informáticos” se agrupa a personas que realizan actividades muy diferentes, correspondientes a diferentes oficios. Las transformaciones de la organización del trabajo, la reducción de líneas jerárquicas y el crecimiento del empleo terciario hacen más imperceptibles las nuevas formas de movilidad, si se usan las clasificaciones tradicionales. En particular, se aprecia claramente que las evoluciones del empleo funcional y de la posición jerárquica y el uso de dobles competencias son elementos esenciales en la trayectoria de personas y se detectan mal en las clasificaciones actuales. Por otro lado, la modificación de reglas en los mercados internos no hace sino atenuar los efectos de la pertenencia a un oficio. En particular, recordaremos que en numerosas empresas las reglas formales que vinculan formaciones y empleos pierden importancia en favor de las evaluaciones individuales que se apoyan en criterios diversos y responden sólo en parte a las competencias técnicas propias de un oficio o una profesión.

El sector de la población que no se inscribe dentro de una simple lógica de promoción profesional y movilidad dentro de un campo profesional delimitado parece pues muy elevado (algo que contradice numerosos trabajos que presuponen espacios profesionales relativamente homogéneos, delimitados y cerrados sobre sí mismos). Aunque esta oposición no afecta a la distinción entre mercado interno y mercado externo, podemos ver en la importancia que cobra la discontinuidad el reflejo de un mercado de trabajo menos sometido a las reglas formales que vinculan formación y empleo, con los correspondientes comportamientos individuales y de organización de la empresa.

### **Un horizonte de plazos cortos y de nuevas estrategias individuales**

El horizonte temporal de las personas se ha acortado, induciéndoles a desarrollar proyectos más breves.

No se observa coherencia ninguna entre las intenciones de las personas en materia de formación, por una parte, y la tipología de los adultos citados en cuanto a itinerario profesional y proyecto formativo, por otra. No existe vínculo aparente entre el proyecto profesional y el proyecto formativo entendido en términos de duración y de obtención o no de un título. Cualquiera que sea la orientación recibida, las personas expresan intenciones de formación que desde este punto de vista parecen no guardar relación con su proyecto profesional. Podíamos suponer, por ejemplo, que las personas que tuvieran en mente una reconversión elaborarían un proyecto formativo de mayor duración y correspondiente a la preparación de un título. Pero este no es el caso: más aún, son justamente aquellas personas que carecen de proyecto profesional las que tienen un proyecto formativo más claramente enfocado a la obtención de un título. Estamos, por tanto, tentados a pensar que la existencia de un proyecto formativo sustituye a la de un proyecto profesional.

Sería un error hacerse una imagen secuencial de las trayectorias y proyectos de las personas: itinerario profesional, luego proyecto profesional, luego proyecto formativo. Esta visión secuencial presupone en realidad una lógica de “actuación planificada” en las personas, es decir, sometida a una visión a largo plazo que unifica y organiza las opciones de todos los días. Más bien parece que una parte importante de las personas llevan a cabo constantemente y a corto plazo ajustes en sus elecciones en materia formativa, en función de las informaciones de que disponen respecto al mercado de trabajo, de la impresión que les producen las formaciones ofertadas y de la evolución de su proyecto profesional. Su actuación parece basarse mucho más en el aprovechamiento de oportunidades que en la construcción y seguimiento de un proyecto, cuya finalidad, organización y duración estarían fijadas de antemano e incluidas en una plan de actuación. Esto



llevaría a las personas a una construcción muy progresiva de su itinerario profesional y a la búsqueda de formaciones que les permitan mantener largo tiempo posibilidades de evolución y modificación de su futuro profesional.

## **Prepararse para el mercado más que prepararse para un oficio**

En la actualidad, parece que una parte importante de las movilidades que se llevan a cabo en el mercado de trabajo no responden a un análisis de itinerarios formativos que busquen una continuidad dentro de un campo profesional determinado y aún menos en un oficio determinado. Claro es que la formación puede apoyar un intento de avance profesional dentro de un campo y un oficio determinados, pero solamente una parte de las movilidades pueden verse bajo este prisma.

Yendo un poco más allá, me atrevería a decir que una parte de los trabajadores y probablemente de los jóvenes en formación no tienen por principal aspiración prepararse para un oficio (como consecuencia de una reconversión o por carecer de una formación inicial profesionalizada) o para ejercer a un nivel superior un oficio ya adquirido, sino que más bien aspiran a prepararse para el mercado de trabajo, es decir a disponer de “recursos” que les permitan aumentar sus oportunidades de progreso en el empleo y de movilidad dentro o fuera de la empresa. Estos recursos, en lo referente a la formación (que es sólo un recurso más) son diversos: títulos, certificados, conocimientos en disciplinas y ámbitos combinables de formas diferentes, acceso a redes de relaciones o de empresas. La persona hará su elección lo más tarde posible, a fin de dejarse un máximo de posibilidades de aprovechar las oportunidades del mercado de trabajo o las de su empresa. Las elecciones que hacen las personas para dotarse de estos recursos tienen poco que ver con un “plan” a largo plazo elaborado con anterioridad; más bien al contrario, se apoyan sobre decisiones progresi-

vas que son otros tantos reajustes a corto plazo dentro de un itinerario profesional y de formación. Para las personas se trataría menos de formarse para un oficio cuyas salidas imaginan, que de encontrar “posiciones” que ofrezcan el máximo de posibilidades de aprovechamiento de oportunidades.

Estos serían, en definitiva, comportamientos de adaptación a un mercado de trabajo más activo y efímero y, por tanto, más incierto y complejo, claramente resultante de una mayor flexibilidad del empleo (Trottier, 1997). Así, podría hablarse del desarrollo de comportamientos mercantiles en el mercado de trabajo, y en esa línea las personas tendrían comportamientos próximos a los que se esperarían de un agente económico racional en un mercado: búsqueda de informaciones y de oportunidades, flexibilidad de las elecciones en función de la situación del mercado, ajustes de las preferencias a corto plazo.

Así, partiendo de un análisis de las trayectorias, llegamos de nuevo al debate sobre el futuro de la cualificación y el empleo, que opone la orientación según las necesidades de mano de obra y dirigida hacia una planificación basada en “vías de especialización rígidas para empleos concretos”, a la orientación basada en el mercado (Plassard, 1997), en la que la especialización formativa pierde su idoneidad analítica. Bajo esta perspectiva, puede considerarse la falta de proyecto de las personas (el “ya veremos”) como un signo de adaptación al mercado. Otra posibilidad de análisis podría surgir de la idea de “elegibilidad” (Espinasse, 1996). La ampliación de zonas de elegibilidad llevaría a las personas a intentar encontrar y obtener, por tanteo, aquello que las haría elegibles para un tipo de empleo. La especialización formativa y el título no serían más que un elemento entre otros muchos: la experiencia, una certificación original, una combinación de competencias inédita, etc. El análisis de la inserción profesional como historia de movilidades muy basada en cambios de profesión reduce por tanto la importancia relativa de los vínculos entre especialización formativa y especialización del empleo.

**Bibliografía**

**Combes, M.-C., & alii, e.** (1996). *Les contrats d'études prospectives: Qualifications et fonctions transversales*. Commissariat Général du Plan.

**Drexel, I.** (1996). La relación entre formación continua y ascenso profesional: el modelo alemán, sus virtudes y sus riesgos desde la perspectiva de la formación permanente. *Revista Europea de la Formación Profesional* (Nº 8/9).

**Dubar, C.** (1994). *L'individu et ses appartenances*. Sciences humaines (marzo).

**Espinasse, J.-M., & Vincens, J.** (1996). *Marché du travail et allocation des compétences* Note Nº 201. Lirhe.

**Goux, D., & Maurin, E.** (1997). *Les entreprises, les salariés et la formation continue*. *Économie et statistiques*. Nº 306

**Paradeise, C.** (1988). *Les professions comme marchés du travail fermés*. *Sociologie et sociétés*, XX(2).

**Plassard, J.-M., & Pluchard, T.** (1997). *Méthodologie pour une prospective d'emploi et de qualification*. *Travail et emploi*, Nº 2/97(71).

**Podevin, G.** (1996). *De la promotion sociale à la promotion de l'économique. Le rôle du dispositif de formation continue depuis 1971*. CEREQ.

**Trottier, C., Laforce, L., & Cloutier, R.** (1997). *La représentation de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'Université*. *Formation Emploi*, Nº 58.