



las más cualificadas escuelas de formación a escala nacional (ISVOR-FIAT, ELEA OLIVETTI, SDA BOCCONI, IAFE-ENI) y en ellos se abordan verdaderas simulaciones de gestión empresarial, de complejidad creciente, que permiten a los jóvenes empresarios, además de adquirir las competencias básicas necesarias, desarrollar una mayor consciencia de su propia función.

d) El seguimiento, que ha sustituido a la vieja inspección, constituye un avance en la cultura administrativa de control de los

mecanismos de aprobación. Es oportuno recordar que este seguimiento no supone, como a menudo parece implicar el lenguaje corriente, una imprecisa verificación del efecto socioeconómico de la actuación: se trata del control puntual, articulado y administrativamente válido de todos los gastos incurridos, al cual se suma y con el que se entrelaza un juicio cualitativo sobre las potencialidades de la empresa: la Administración, al decidir si concede la aprobación y cómo, metaboliza una serie de juicios y de conocimientos profundos de la empresa.

Nuevos planteamientos a propósito de la inserción profesional

En los últimos años, numerosos investigadores europeos han estudiado las modalidades de inserción profesional de los jóvenes. El coloquio de Barcelona, organizado en 1993 por el CEDEFOP, y las reuniones de la Red europea de investigación sobre la inserción social y profesional de los jóvenes constituyeron el foro para un contraste de iniciativas y resultados esenciales en este tema. Se pusieron de manifiesto dos tipos de inquietudes. Las primeras se refieren al análisis del proceso de inserción. La posición especial de los jóvenes en el mercado de trabajo es bien conocida: dificultades de acceso al empleo, precariedad, menor remuneración, competencia con las demás generaciones. También es sabido que la juventud no constituye un grupo homogéneo debido a la influencia discriminatoria del sexo, el origen social, la nacionalidad y la formación. Falta interpretar estos hechos comprobados. La lectura de las comunicaciones del coloquio de Barcelona incita a combinar tres aspectos: las relaciones entre las distintas dimensiones de la transición (empleo, formación, movilidad, pero también situación familiar y modo de vida), los determinantes de la inserción (nuevas formas de organización de la producción y de las empresas, singularidad de los sistemas educativos, funcionamiento diferenciado de los mercados de trabajo, contexto sociopolítico y cultural) y los agen-

tes que estructuran el proceso de transición, sean empresas, instituciones o individuos.

La segunda categoría de inquietudes es más bien de orden metodológico. Se trata de impulsar métodos cuantitativos complejos como el análisis de trayectorias y subrayar el interés de las comparaciones de ámbito internacional para poner de manifiesto singularidades sociales. También inducen a preguntarse si es pertinente el concepto de mercado de trabajo juvenil y a plantearse la conceptualización de la inserción como un proceso social y una forma especial de movilidad.

Todos estos temas merecen ser comentados, pero este artículo se propone dar prioridad a dos de ellos, a saber: ¿Cómo se formulan de nuevo algunas viejas preguntas sobre la definición del concepto de inserción profesional y la adecuación entre formación y empleo? ¿Qué interrogantes han surgido recientemente, debido en especial a la integración europea y a la transformación de las formas de exclusión?

Revisión de la problemática de la inserción

En el coloquio ya mencionado, varios participantes confirmaron la escasa

«...este seguimiento no supone, como a menudo parece implicar el lenguaje corriente, una imprecisa verificación del efecto socioeconómico de la actuación...»



José Rose

Profesor de sociología, doctor en economía. Universidad Nancy II. Miembro del Grupo de Investigación sobre la Educación y el Empleo (GREC-CNRS, Universidad de Nancy II).

Durante los últimos años, el enfoque de la inserción profesional ha evolucionado mucho, abriendo camino así a nuevas investigaciones. En consecuencia, esta problemática debe profundizarse con una mejor especificación de las formas de organización de la transición profesional y de los actores que la estructuran y dotándola de una base teórica que articule este concepto con los de movilidad, socialización o relaciones salariales. También han de estudiarse la repercusión de la integración europea en el análisis y la transformación de las condiciones de inserción; los procesos de exclusión y su interpretación; y la pertinencia y los límites de los enfoques longitudinales.



«...no existe transición sin organización de la misma. Por lo tanto, sería útil examinar hoy todas las formas de organización...»

«Para delimitar mejor el propio concepto de transición, sería interesante asimismo estudiar la diversidad de las formas y los ritmos de transición...»

«...sería conveniente comparar las formas de acceso al empleo de los jóvenes con las de otros grupos de población, para así entender mejor los procesos de división por categorías y de criba dentro del sistema de empleo.»

conceptualización de la inserción. Con todo, resulta difícil recoger un conjunto de datos e interpretarlos sin formular hipótesis. Es evidente que cualquier avance teórico se traduce inmediatamente en nuevos métodos de investigación que producen unos resultados que, a su vez, generan un nuevo marco de interpretación. De este modo, el desarrollo de las investigaciones longitudinales conduce a una interpretación de la inserción como un proceso largo e incierto; la ampliación de las investigaciones sobre la inserción a los modos de vida se corresponde con la convicción de que la inserción no es meramente profesional, ni sus determinantes meramente económicos; la similitud de las investigaciones sobre los jóvenes y los desempleados de larga duración es coherente con la idea de que la transición profesional afecta a poblaciones diversas; la combinación de investigaciones sobre diferentes actores va unida a la idea de que el acceso al empleo está estructurado socialmente.

Así pues, parece que conserva su interés **la problemática sobre la organización de la transición profesional**. Sin embargo, esta propuesta, que es innovadora en la medida en que sitúa en el centro del análisis no los comportamientos individuales, sino las lógicas sociales de organización, y que permite entender mejor las relaciones entre formación y empleo, debe modificarse en ciertos aspectos.

Con respecto a las propias formas de organizar la transición profesional, hay que subrayar tres aspectos que podrían dar lugar a nuevos trabajos de campo. Primeramente, debe insistirse en que no existe transición sin organización de la misma. Por lo tanto, sería útil examinar hoy todas las formas de organización, estén o no fuertemente estructuradas (instituciones específicas, simples redes), para comprender de qué modo seleccionan y transforman a las poblaciones. Para delimitar mejor el propio concepto de transición, sería interesante asimismo estudiar la diversidad de las formas y los ritmos de transición (que actualmente varían de la inserción inmediata a la exclusión definitiva, pasando por recorridos en continua inestabilidad). En efecto, ¿puede hablarse de transición si no se estabiliza ningún estado? ¿Puede hablarse de transición

en general y en singular, cuando es tan grande la diversidad de recorridos? ¿Pueden aislarse momentos de transición, si para una gran parte de la población activa el solapamiento de estados y la inestabilidad se convierten en norma? Por último, sería conveniente comparar las formas de acceso al empleo de los jóvenes con las de otros grupos de población, para así entender mejor los procesos de división por categorías y de criba dentro del sistema de empleo.

Merecerían también un examen más detallado los actores de la transición, ya se trate de la escuela en su papel de formación y orientación, de las empresas con sus prácticas de contratación, promoción y formación, o de las personas, que a veces ponen en práctica verdaderas estrategias. Un examen atento de las relaciones entre estos actores revelaría la pluralidad de funciones de la transición. En la actualidad, el principal desafío es sin duda la gestión diferenciada de los diferentes tipos de movilidad, que pasa por un complejo movimiento de atracción-rechazo de determinados grupos de población, de dualización y de exclusión. Pero la transición también guarda relación con la transformación de las condiciones de adquisición de los conocimientos y habilidades, y por lo tanto con la formación y la socialización profesionales. Asimismo repercute en las modalidades de remuneración (desplazando una parte de la carga a los poderes públicos) y modifica las relaciones laborales. Por último, constituye una respuesta a la necesidad social de regular los grupos de población desempleados.

Sería muy útil una reflexión tendente a dotar de base teórica al concepto de transición y a confrontarlo con otros conceptos desarrollados en el ámbito de la economía y la sociología del trabajo y de la formación. Si las teorías de inspiración neoclásica no parecen convincentes debido sobre todo a sus postulados individualistas y a menudo poco realistas, los trabajos sobre la segmentación y la relación salarial pueden constituir un punto de apoyo, siempre que se elaboren puentes teóricos y se revisen las propias categorías. Habría que profundizar en otros aspectos teóricos. Por ejemplo la movilidad, que parece adoptar actualmente tres formas (forma interna, estructurada en

¹⁾ Este coloquio internacional sobre la inserción juvenil se celebró los días 20 y 21 de setiembre de 1993 en Barcelona, organizado a iniciativa de la Red Europea de Investigación sobre la inserción social y profesional de los jóvenes, con el apoyo del Grupo de investigación sobre la Educación y el Trabajo del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona y del CEDEFOP. Los trabajos del coloquio permitieron la confrontación entre investigadores especializados en la inserción y responsables políticos, en torno a los determinantes económicos y sociales de la inserción.

²⁾ Esta Red tiene el objetivo de contribuir al desarrollo del análisis teórico de la inserción, en particular de los vínculos entre educación/formación y mercado de trabajo. Intenta profundizar las relaciones entre investigadores de distintos países cuyos trabajos produzcan o empleen datos aprovechables con fines comparativos. Desde junio de 1993, la Red recibe el apoyo de la «European Science Foundation».



torno a organizaciones o profesiones, formas externas de tipo comercial y formas estructuradas por los interlocutores sociales). Esto plantea la pertinencia de la oposición entre mercado interno y externo (¿no están igualmente estructurados los mercados externos?, ¿cómo se pasa de los unos a los otros?) y también del sentido que tiene la precarización laboral: ¿se trata de una precariedad de integración o de exclusión?, ¿puede interpretarse como un proceso de atracción-rechazo de la mano de obra o de segmentación estanca?, ¿está determinada por el contexto de casi total generalización del trabajo por cuenta ajena?

Otra preocupación capital es la referente a la cualificación y la socialización. En muchas comunicaciones se subraya la variedad de relaciones entre formación y empleo. Si bien parece que la escolaridad inicial sigue desempeñando un papel esencial en la construcción de la trayectoria profesional, en las políticas de contratación de las empresas y en la división (incluso la competencia) de las poblaciones, esta influencia no es unívoca (intervienen otras variables, como el origen social) ni determinista (el vínculo entre niveles y especialidades de formación y empleo a menudo sigue siendo vago). El examen de las actuales condiciones de acceso al empleo juvenil podría permitir, pues, sentar sobre nuevas bases tanto el debate sobre la definición de la cualificación, como el debate que se ocupa de las relaciones formación-empleo. Permitiría asimismo confrontar la transición con un concepto cercano, el de socialización profesional, y estudiar su carácter específico para poblaciones llamadas a ocupar segmentos muy especiales del sistema laboral (marcados por la precariedad y la escasa cualificación), carácter específico que se señala en particular por una nueva distribución de funciones entre las empresas, los organismos especializados y las familias.

Por último, la transición profesional podría constituir un excelente analizador de la actual recomposición de las relaciones salariales, ya que afecta a todos sus elementos (mantenimiento, circulación y uso). De hecho, se puede analizar la organización de esta transición como una forma de garantizar la inserción de los individuos en unas relaciones de trabajo

y empleo que están en plena mutación, y como un modo de contribuir a dicha mutación. La importancia creciente de las empresas en la formación, la separación entre la actividad profesional y los recursos personales, la precariedad acentuada de estatus y estados, el peso capital de los organismos de normalización estatales o de intermediación, la inestabilidad de los tiempos y el solapamiento de las actividades laborales y extralaborales, el reforzamiento del dualismo... son todos ellos fenómenos observados sobre la transición profesional y que quizá no sean sino la antesala de unas nuevas relaciones laborales y de empleo, características del surgimiento de un nuevo trabajo por cuenta ajena.

Nuevos temas: integración, exclusión, trayectorias

En los últimos años se han planteado importantes interrogantes sobre la repercusión real de la **integración europea** en el ámbito laboral y educativo, y sobre la pertinencia del espacio europeo como foro de comprensión de los sistemas de formación y empleo.

La primera cuestión se refiere a la armonización de las políticas y los instrumentos de intervención y de análisis. Se trata también de preguntarse por la correspondencia y el reconocimiento de los títulos y las cualificaciones, de favorecer la movilidad y la convergencia de las condiciones de acceso al empleo, de difundir una percepción común de los temas y de proporcionar a los responsables de la toma de decisiones una información comparable. Este proceder plantea problemas por sus hipótesis implícitas. Armonizar consiste, en efecto, en suponer que puede reducirse la gran variedad de modos existentes de división del trabajo, de organización de la formación, de discriminación de los jóvenes y de consideración de los títulos a la hora de la contratación. Por otra parte, la escasa movilidad actual y la ausencia de un verdadero mercado europeo de las cualificaciones limitan la importancia de una armonización de este tipo. Se plantean así dos preguntas que confirman el interés de las comparaciones de ámbito internacional: ¿son comparables los siste-

«En la actualidad, el principal desafío es sin duda la gestión diferenciada de los diferentes tipos de movilidad, que pasa por un complejo movimiento de atracción-rechazo de determinados grupos de población, de dualización y de exclusión.»

Cuestiones sobre la integración europea:

«La primera cuestión se refiere a la armonización de las políticas y los instrumentos de intervención y de análisis.»



«La segunda cuestión se refiere a la evaluación de las políticas públicas.»

«La tercera preocupación ... se refiere a la comprensión teórica de las relaciones entre formación y empleo.»

«...la exclusión ... se puede interpretar como una manifestación del dualismo del mercado de trabajo, como una forma del proceso de atracción-rechazo de una mano de obra de reserva o, por el contrario, como un fenómeno de apartamiento.»

«Por lo que respecta a los jóvenes, los enfoques longitudinales permiten detectar las trayectorias personales, las segmentaciones significativas, la evolución de las estrategias individuales ... Pero estos enfoques suscitan también problemas metodológicos que distan mucho de haberse resuelto...»

mas educativos, profesionales y de inserción y pueden definirse «patrones» en esta materia para prever así «transferencias» entre países? ¿Cómo se elaboran las normas supranacionales y cuál es su influencia real en las prácticas de cada país?

La segunda cuestión se refiere a la evaluación de las políticas públicas. Se trata de saber si es posible definir y comparar la eficacia de los sistemas nacionales de formación e inserción para extraer propuestas de acción. Por circunscribirnos únicamente a la formación profesional, se suelen distinguir tres modelos: «profesional competitivo», «de educación escolar» y «de educación profesional». Pero el análisis comparado muestra que, más allá de esta diversidad, los desafíos son bastante parecidos, dado que en todos los países consisten en responder mejor a las necesidades económicas y sociales, redefinir las relaciones entre la escuela y la empresa, desarrollar las capacidades de innovación y de adaptación de los sistemas, garantizar una articulación más adecuada entre las ramas de estudio y promover la descentralización de los mecanismos. El análisis muestra también que todos los países se enfrentan a las mismas dificultades de evaluación, ya se trate de elegir los referentes (los objetivos fijados, la situación anterior o en otros países, el ideal), los ángulos de observación (interna o externa), los objetos de estudio (los logros, sus efectos, las funciones efectivas o implícitas) o de los instrumentos de medición.

La tercera preocupación es de orden más general, ya que se refiere a la comprensión teórica de las relaciones entre formación y empleo. Para ello, parece oportuno comprender la singularidad de cada sistema nacional de empleo-formación-inserción a partir de las características propias de los mercados de trabajo, de los sistemas de relaciones profesionales, de las instituciones escolares y de las culturas. También nos podemos plantear la propia existencia de Europa como espacio económico y social. En efecto, son muchos los factores que limitan la posibilidad de ver emerger un mercado laboral europeo, y *a fortiori* un mercado laboral de los jóvenes: escasa movilidad, singularidad de los sistemas nacionales, dificultad para establecer un nivel intermedio entre las lógicas institucionales de

cada país y las lógicas económicas y financieras mundiales.

El coloquio de Barcelona permitió iniciar también la reflexión sobre un segundo tema importante, el de la **exclusión**, que en cierto modo constituye la imagen invertida de la inserción. Al igual que ella, se trata de un proceso y no un estado, un resultado complejo de varios determinantes que, cada uno a su modo, discriminan a las poblaciones: dualismo del mercado de trabajo, prácticas selectivas de las empresas y los organismos públicos, comportamientos diferenciados de las personas según sus capacidades o su situación, etc. Habría que profundizar, pues, en varios temas que guardan relación con el origen de la exclusión: ¿qué criterios incrementan los riesgos y las situaciones que generan este fenómeno? ¿Qué importancia tienen las prácticas de contratación, promoción y formación de las empresas? ¿Qué repercusión tienen las distintas instancias encargadas de acoger y orientar a las personas?

Esto debería conducirnos a revisar determinados conceptos teóricos. De hecho, la exclusión adopta formas muy diversas ya que, según el caso, puede ser temporal o definitiva, profesional o social. En consecuencia, se puede interpretar como una manifestación del dualismo del mercado de trabajo, como una forma del proceso de atracción-rechazo de una mano de obra de reserva o, por el contrario, como un fenómeno de apartamiento.

El coloquio ha sido también la ocasión de confirmar el interés y las dificultades de los **enfoques longitudinales**. Utilizando este tipo de enfoque pueden examinarse varios temas concretos, ya sea la precariedad, el desempleo, la dinámica global del mercado de trabajo o las formas de acceso al empleo. Por lo que respecta a los jóvenes, estas investigaciones permiten detectar las trayectorias personales, las segmentaciones significativas, la evolución de las estrategias individuales: por consiguiente, están en perfecta coherencia con la problemática de la transición profesional. De hecho, se han elaborado diversas tipologías que ponen de manifiesto la variedad de las sucesiones de estados y se han identificado las variables esenciales de la discriminación, ya remitan a la experiencia en el empleo y



el desempleo o a las características personales. Pero estos enfoques suscitan también problemas metodológicos que distan mucho de haberse resuelto, problemas tanto de acopio de datos (período de análisis, elección de los indicadores, definición de los estados) como de interpretación de los resultados (construcción de caminos).

Ahora bien, sería conveniente prolongar esta acción si se desea desarrollar toda su eficacia de análisis de los procesos que permiten acceder o volver a acceder al trabajo por cuenta ajena. Convendría primeramente ir más allá del análisis de las meras trayectorias individuales (que deberían combinar datos sobre la actividad ejercida, la relación laboral, el modo de vida, los recursos) confrontándolas con la evolución de las formas en que las empresas movilizan y emplean la mano de obra y con la evolución de la misión de los organismos de transición. En efecto, las investigaciones longitudinales suelen favorecer las variables personales y de formación, lo que lleva a sobrestimar la importancia de los comportamientos individuales en detrimento de la repercusión de las variables del mercado de trabajo. En consecuencia, podría completarse el estudio de las trayectorias laborales mediante un análisis del contenido mismo de los puestos, su reconocimiento y la forma en que los crean las empresas. De hecho, las investigaciones son precisas por lo que respecta al estatuto de los puestos y las cualificaciones, pero deberían completarse con una mejor definición del empleo (naturaleza de las tareas realizadas, remuneración) y de las empresas interesadas, además de un análisis detallado de sus prácticas de gestión de la mano de obra y del modo en que seleccionan a las personas, proceden a su promoción y formación, las remuneran y consideran su edad y experiencia en todas sus decisiones.

Obras colectivas

«Las variables determinantes en la transición juvenil», CEDEFOP panorama 1994

Coloquio sobre «Formación y mercado de trabajo: la utilización de los datos para la toma de decisiones», organizado por la CEE, el CEDEFOP y el GREE, Nancy, actas publicadas en CEDEFOP-Panorama, 1993.

¿Hacia una evolución del concepto de trabajo?

Actualmente se están reconfigurando las relaciones de trabajo y empleo, las relaciones dentro del trabajo y los vínculos entre trabajo, empleo y salario. En este sentido, el contexto actual, que se caracteriza en general por un desempleo elevado y una casi total generalización del trabajo por cuenta ajena, registra varias transformaciones importantes: formas de empleo cada vez más precarias y reconfiguración del estatus laboral; nueva definición de las cualificaciones y las competencias; vínculo cada vez más laxo entre el trabajo realizado y sus formas de remuneración; planteamiento del reparto del trabajo; transformación de las relaciones entre la escuela y la empresa con el desarrollo de la alternancia; mayor dificultad para un número creciente de personas excluidas de crearse una relación laboral sólida, etc.

Todo esto ha de tener necesariamente consecuencias decisivas sobre las formas de inserción profesional y, de una forma más general, sobre los sistemas educativos. Sería por lo tanto interesante preguntarse de qué modo participa la escuela, a través de los contenidos y las modalidades de formación, en la construcción de las relaciones laborales en el papel de los mecanismos de transición para la construcción de unas relaciones laborales diferenciadas, en cómo se reconfigura la relación formación-empleo dentro de una nueva distribución de las funciones entre escuela y empresa, en cómo experimentan las empresas con grupos de población nuevos, y en especial con los jóvenes, nuevas formas de gestionar la mano de obra, nuevas relaciones laborales y de empleo, etc. Perspectivas que justifican sobradamente la prosecución de colaboraciones de investigación a escala europea.

Coloquio «Education - travail: état d'un champ de recherches dans trois pays européens: Allemagne, Grande-Bretagne Italie», Paris s.d. L. Tanguy, C. Marry, A. Jobert; las actas aparecerán en 1994.

Seminario del CEREP: «Le système de formation professionnelle en R.F.A.: résultats de recherches françaises et allemandes», coordinado por M. MOBIS y E. Verdier, *Collection des Etudes* n°61, 1992.

«Actualmente se están reconfigurando las relaciones de trabajo y empleo, las relaciones dentro del trabajo y los vínculos entre trabajo, empleo y salario.»

«Jeunes: de l'emploi aux modes de vie: point de vue sur un champ de recherche» (P. Bouffartigues, J.C. Lagree y J. Rose), en *Formation Emploi* n° 26, 1989.

«l'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France», s.d. L. Tanguy, Paris, 1986.