



Orientação profissional, formação e emprego

Preparação para uma profissão ou adaptação ao mercado de trabalho

Gostaríamos de aqui avançar sucintamente três ideias.

A primeira é a de que o entendimento que se possa ter da orientação profissional assenta, necessariamente, num modelo – por outras palavras, numa análise particular – das relações entre formação, emprego e carreiras profissionais.

A segunda é a de que as actuais evoluções do mercado de trabalho¹, das carreiras e das mobilidades profissionais estão em contradição com determinadas concepções explícitas ou implícitas da orientação profissional.

A terceira é a de que a ideia de «projecto profissional» a longo ou a médio prazo, que está na base de certas abordagens da orientação profissional, nem sempre representa para as pessoas uma estratégia pertinente e adaptada ao actual mercado de trabalho.

Uma orientação profissional racional?

A orientação profissional, nomeadamente a que diz respeito aos jovens, procura estabelecer uma relação entre um indivíduo, uma profissão e uma formação. Existem diferentes concepções da orientação **conforme** o modo como é caracterizado cada um destes elementos e como são definidas as relações que estes podem estabelecer uns com os outros.

Tentemos destacar uma concepção imaginária da orientação profissional; uma concepção da orientação que seria idealmente racional e normativa, isto é, susceptível de guiar a acção em matéria de orientação. Poderia assentar nos seguintes elementos:

actividades profissionais organizadas em **profissões**, claramente identificáveis e localizáveis,

formações profissionais organizadas de modo a dar preparação para as profissões existentes,

indivíduos em situação de **escolher** a profissão que gostariam de exercer.

Quais as relações existentes entre estes elementos?

As formações profissionais permitem ter acesso às profissões existentes, a posse de uma formação vale de «passaporte» para o acesso a esses ofícios. Quanto aos indivíduos, esses devem fazer uma escolha racional baseada nas respectivas capacidades e nos ofícios que têm necessidade de mão-de-obra.

Aqui intervém uma outra racionalidade - a do indivíduo - que, para poder manifestar correctamente-se, pressupõe vários elementos:

o indivíduo pode e deve recorrer a um **projecto** profissional, isto é, a uma intencionalidade e a uma metodologia de

Jean-François Germe

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

O presente artigo defende a tese segundo a qual, perante um mercado de trabalho mais activo e mais volátil e, portanto, mais incerto e complexo, os indivíduos estão a desenvolver comportamentos de adaptação a esse novo contexto. Por outras palavras, talvez se possa falar de «comportamentos mercantis no mercado de trabalho, semelhantes aos de um agente económico racional em qualquer mercado». Daqui resulta que a ideia de «projecto profissional» a longo ou a médio prazo, que está na base de certas abordagens da orientação profissional, nem sempre representa para as pessoas uma estratégia pertinente e adaptada ao actual mercado de trabalho.

¹ Este artigo retoma alguns elementos de um texto já publicado.



aplicação dos meios (nomeadamente a formação) que permitam realizá-lo; a existência de um projecto é uma das condições que permitem instituir a racionalidade da orientação, a metodologia dos meios constitui o estabelecimento de uma relação normativa do indivíduo, das formações e dos empregos;

❑ o projecto é necessariamente um projecto a **longo prazo**, pois o processo de formação e o acesso ao emprego exigem um tempo de realização alargado;

❑ existe uma **continuidade** entre os elementos que constituem as trajectórias dos indivíduos: entre a intenção e o projecto, entre a formação e a profissão exercida, e, no próprio âmbito da vida profissional, entre os diferentes postos de trabalho ocupados;

❑ finalmente, a **informação** constitui, evidentemente, uma outra condição-chave da existência de uma orientação racional, pois está na base das escolhas individuais.

É certo que esta concepção da orientação profissional é fictícia. Todos sabemos que a realidade é mais complexa, evolutiva e diferente de país para país em virtude da organização dos sistemas de formação e dos sistemas de emprego. Mas só em parte é teórica. Tem, por vezes, um valor normativo, no sentido em que é ela que... «orienta» a acção. Ajudar os indivíduos a construir um projecto e a melhorar a informação sobre as profissões e sobre as capacidades de cada um são, de facto, hoje em dia, importantes campos de acção para o exercício da orientação profissional.

A emergência de novas trajectórias profissionais

Gostaríamos agora de demonstrar que as noções sobre as quais assenta este modelo imaginário da orientação profissional estão cada vez mais distanciadas das reais evoluções do emprego e dos mercados de trabalho. A distância é tal que este modelo perde, provavelmente, o seu valor normativo.

Nesse sentido, poderíamos abordar sucessivamente os elementos acima referidos. Assim, por exemplo, a noção

de profissão mereceria ser discutida e aprofundada. A emergência da noção de competência e de uma gestão das competências foi objecto de numerosos trabalhos susceptíveis de conduzir a uma concepção renovada da orientação. No âmbito desse contributo, limitar-nos-emos a um aspecto menos conhecido da evolução do emprego, o da mobilidade profissional.

Aideia avançada é simples. As noções de projecto, de continuidade, de longo prazo em nada esclarecem algumas das mobilidades efectuadas no mercado. Em relação aos indivíduos, pode mesmo parecer impossível ou pouco pertinente a elaboração de projectos profissionais a longo prazo. Neste caso, vamos debruçar-nos sobre a mobilidade dos adultos em França, mas alguns dos factos verificados também dizem respeito aos jovens que estão a entrar para a vida activa.

Começamos por apresentar três observações sobre a evolução das mobilidades profissionais, as quais fazem supor a emergência de novas lógicas de trajectória profissional e de novas articulações entre a formação e essas trajectórias:

❑ o mercado externo torna-se mais activo, como o prova o crescimento do número de trabalhadores que mudam de empresa;

❑ as actuais mobilidades são acompanhadas menos frequentemente do que anteriormente por promoções profissionais, o que, provavelmente, está relacionado com a diminuição da percentagem de mobilidades voluntárias;

❑ a relação entre as formações e a mobilidade distende-se e modifica-se. A formação é acompanhada menos frequentemente por uma progressão profissional no seio das empresas. Beneficia, sobretudo, os activos mais estáveis.

Essas evoluções têm várias consequências.

Aprimeira resulta directamente da travagem imposta à mobilidade de promoção. As mobilidades são, hoje em dia, mais horizontais, isto é, no seio de um mesmo nível de emprego avaliado por meio de uma nomenclatura profissional. É, pois, legítimo, supor que as actuais mobilidades profissionais são acompanhadas,



mais frequentemente do que antigamente, por uma mudança de actividade profissional num mesmo nível, ou que são acompanhadas por importantes mudanças funcionais nos diferentes postos de trabalho ocupados por um determinado indivíduo. Pode falar-se também de mobilidades diagonais (Drexel, 1996) para referir a erosão da relação entre promoção e formação contínua e para designar evoluções funcionais acompanhadas por uma melhoria da situação de emprego das pessoas no seio de um mesmo nível profissional. A existência de mobilidades diagonais ou horizontais mais numerosas permite também supor uma relação menos forte entre especialidade de formação inicial e especialidade do posto de trabalho exercido. As mobilidades inscrever-se-iam, pois, menos do que antigamente, num espaço profissional único, por maioria de razão num mercado profissional (Paradeise, 1988).

A segunda consequência prende-se com os projectos dos indivíduos relativamente às respectivas carreiras profissionais e as formações que pretendem frequentar a título individual. A realização desses projectos - a procura de um outro emprego, o desejo de progressão profissional, a frequência de uma formação - mostra-se cada vez mais difícil nos mercados internos, ou seja, no seio da empresa, em comparação com o que acontecia antigamente. A activação do mercado externo leva os indivíduos a dedicarem-se a objectivos de relativo curto prazo, a nível profissional e de formação, em virtude da incerteza do mercado. A crescente ameaça de desemprego torna também menos seguros os investimentos a longo prazo e, portanto, mais arriscados (e também mais onerosos) os objectivos a longo prazo.

A terceira consequência tem a ver com a natureza dos objectivos de formação em que se empenham os indivíduos. A formação é um recurso que permite a realização de um projecto profissional. A redução do horizonte de um projecto, as mudanças de função e de profissão, podem levar as pessoas a procurarem formações de menor duração para apoiarem essas transições. As certificações intermédias e os complementos de formação adquiridos a um custo mais baixo do que uma formação clássica com diploma permitem que os indivíduos aproveitem mais facilmente as oportunidades disponíveis no mercado. O que

nos é dado observar em relação ao emprego e aos recrutamentos revela a importância de se possuir uma dupla competência e outros elementos para além do domínio de uma determinada área profissional, o que provoca uma alteração das fronteiras entre as qualificações (Combes et al., 1996). Isto é particularmente evidente em relação aos empregos do sector terciário, cujos contornos profissionais se mostram, frequentemente, mais imprecisos do que os empregos do sector industrial.

Descontinuidade, curto prazo e estratégias individuais

O fraco peso da lógica profissional e as descontinuidades

As actuais condições do emprego e do mercado de trabalho provocam uma forte descontinuidade em termos de especialidade profissional, entre o emprego actual, a especialidade da formação inicial do indivíduo, o respectivo projecto profissional e a especialidade de formação planeada.

Já foi demonstrado (Germe, Pottier, 1998) num estudo efectuado junto de uma população de adultos a frequentar uma formação profissional por iniciativa própria, em França, que mais de 60% das pessoas observadas revelaram não existir continuidade na relação entre o emprego actual e o emprego pretendido após a formação. A existência ou não dessa continuidade funciona como elemento estruturante da população. Há, pois, uma grande coerência entre a existência ou não dessa continuidade e a tipologia da população descrita acima. Opõem-se, assim, claramente duas populações. Uma inscreve-se numa lógica que se poderia designar por «profissional», no sentido em que os indivíduos orientam a sua actuação e constroem os seus «planos» em função de um domínio profissional a que pertencem em virtude do actual emprego e da formação inicial. A outra, pelo contrário, inscreve-se numa lógica diferente, em que a pertença a uma dada profissão não serve de referência para a acção e projectos. Em face desta oposição, são, sobretudo, os técnicos e os engenheiros que se inscrevem em maior número na lógica profissional. Para estes, essa lógica caracteriza-se por uma trajectória longa, efectuada, muitas vezes, no mercado de trabalho interno de



empresa, em que a competência-base mobilizada no trabalho é a competência técnica e científica. Pelo contrário, os empregados e os operários inscrevem-se, na sua maioria, na segunda. Os quadros e as profissões intermédias do terciário repartem-se entre as duas lógicas, o que parece coerente com a imprecisão muitas vezes observada nos contornos dos diferentes tipos de empregos terciários.

A própria ideia de continuidade, de pertença a uma profissão, não deixa de colocar um problema de um ponto de vista metodológico. As nomenclaturas não dão exactamente conta das continuidades e das descontinuidades. Assim, os informáticos agrupam indivíduos que exercem, efectivamente, actividades muito diferentes, correspondentes a profissões diferentes. As transformações da organização do trabalho, a redução das linhas hierárquicas, o crescimento do emprego terciário tornam menos observáveis, com as nomenclaturas de emprego há muito utilizadas, as novas formas de mobilidade. É particularmente evidente que as evoluções da situação funcional e da posição hierárquica, bem como a aplicação de duplas competências são elementos essenciais das trajetórias das pessoas não devidamente abrangidas pelas actuais nomenclaturas. Além disso, a modificação das regras dos mercados internos apenas consegue atenuar os efeitos da pertença a uma profissão. Veja-se, em particular, o pouco peso que assumem em muitas empresas as regras formais que ligam formações e empregos em benefício das avaliações individuais, que assentam em critérios diversos que só parcialmente dependem das competências técnicas próprias de um ofício ou de uma profissão.

O peso da população que não se inscreve numa simples lógica de progressão profissional ou de mobilidade num domínio profissional delimitado revela-se, pois, muito elevado (contrariamente à opinião expressa num grande número de trabalhos, que pressupõe espaços profissionais relativamente homogéneos, delimitados e fechados sobre eles próprios). Ainda que a posição oposta não estabeleça a distinção mercado interno/mercado externo, é possível ver, nesse peso das descontinuidades, o efeito de um mercado de trabalho menos submetido a regras formais, ligando formação e emprego, inscritas nos comportamentos individuais e na organização das empresas.

Um horizonte temporal a curto prazo e novas estratégias individuais

Em relação aos indivíduos, o horizonte temporal encurtou, levando-os a desenvolver projectos de mais curta duração.

Não se verifica qualquer coerência, por um lado, entre as intenções dos indivíduos em matéria de formação e, por outro, a tipologia da população acima referida em termos de percurso profissional e de projecto de formação. Dito mais claramente, não existe relação aparente entre projecto profissional e projecto de formação entendido em termos de duração e de aquisição ou não de um diploma. Quaisquer que sejam os conselhos de orientação recebidos, os indivíduos enunciam intenções de formação que parecem, nessa perspectiva, não ter qualquer relação com os respectivos projectos profissionais. Seria de supor, por exemplo, que as pessoas que encaram uma reconversão desenvolvessem um projecto de formação de mais longa duração e correspondente à preparação para a obtenção de um diploma. Mas tal não acontece. Pelo contrário, são justamente os indivíduos que não têm projectos profissionais aqueles cujos projectos de formação apontam claramente para a obtenção de um diploma. Seríamos, assim, levados a pensar que a existência de um projecto de formação substitui o projecto profissional.

Seria errado ter uma visão sequencial das trajetórias e dos projectos dos indivíduos: um percurso profissional, portanto, um projecto profissional, logo, um projecto de formação. Esta visão sequencial pressupõe, de facto, uma lógica de actuação das pessoas enquanto «acção planificada», isto é, submetida a um objectivo a longo prazo que unifica e organiza as escolhas quotidianas. A verdade é que uma percentagem importante dos indivíduos realiza constantemente e a curto prazo ajustamentos nas suas escolhas em matéria de formação, em função das informações de que dispõe acerca do mercado de trabalho, da sua percepção das formações propostas, da evolução do seu projecto profissional. A actuação baseia-se muito mais no aproveitar de oportunidades do que na construção e no acompanhamento de um projecto, cujas finalidade, organização e duração são fixadas de antemão e inscritas num plano de acção. Estas circunstâncias fazem com que as pessoas realizem uma cons-



trução muito progressiva dos respectivos percursos e uma procura de formações que lhes permitam conservar durante muito tempo possibilidades de evolução e de inflexão do seu futuro profissional.

Preparação para o mercado em vez de preparação para uma profissão

Hoje em dia, uma parte importante das mobilidades no mercado de trabalho parecem não depender de uma análise de percursos profissionais inscritos na continuidade de um domínio profissional preciso e, por maioria de razão, numa determinada profissão. A formação pode, é certo, apoiar uma tentativa de progressão profissional num dado domínio e numa profissão precisa, mas só uma parte das mobilidades pode ser analisada nestes termos.

Forçando um pouco, dir-se-ia que uma parte dos trabalhadores activos e, provavelmente, dos jovens, quando se formam, não procuram fundamentalmente preparar-se para uma profissão (como consequência de uma reconversão, ou na ausência de uma formação inicial profissionalizada) ou para exercer uma profissão já adquirida a um nível superior, mas procuram, antes de mais, preparar-se para o mercado de trabalho, isto é, dispor de «recursos» que lhes permitam aumentar as probabilidades de progressão no emprego e de mobilidade dentro ou fora da empresa. Esses recursos, no caso da formação – que mais não é do que um recurso – são diversos: diplomas, certificados, conhecimentos em disciplinas e domínios combináveis de modo variável, acesso a redes relacionais ou a empresas. O indivíduo deixaria as escolhas para o mais tarde possível, de modo a reservar o maior número de possibilidades para conseguir aproveitar as oportunidades no mercado de trabalho ou no interior da sua empresa. As escolhas efectuadas pelos indivíduos para reunirem esses recursos têm pouco a ver com um «plano» a longo prazo elaborado anteriormente, mas, pelo contrário, assentam em decisões progressivas que são outros tantos ajustamentos a curto prazo num percurso profissional e de formação. Para as pes-

soas, trata-se mais de encontrar «situações» que proporcionem o maior número de possibilidades de aproveitamento de oportunidade do que de obter formação com vista a uma profissão para a qual imaginam saídas.

Estes comportamentos constituem, definitivamente, comportamentos de adaptação a um mercado de trabalho mais activo e mais volátil e, portanto, mais incerto e mais complexo, resultante, nomeadamente, de uma maior flexibilidade do emprego (Trottier et al., 1997). Poder-se-ia, assim, falar do desenvolvimento de comportamentos mercantis no mercado de trabalho, no sentido em que os indivíduos apresentariam comportamentos próximos dos que se esperam num agente económico racional em qualquer mercado: procura de informações e de oportunidades, flexibilidade das escolhas em função do estado do mercado, ajustamento das preferências a curto prazo.

Assim, partindo de uma análise das trajectórias, deparamos de novo com as reflexões sobre a prospectiva emprego-qualificação, que opõe a abordagem em função das necessidades em mão-de-obra - orientadas para uma planificação que assenta em «vias rígidas de especialidade destinadas a empregos concretos» - às abordagens baseadas no mercado (Plassard et al., 1997), em que a especialidade de formação perde alguma pertinência analítica. Nesta perspectiva, pode considerar-se a ausência de projecto das pessoas – a atitude do «depois se vê» - como um sinal de adaptação ao mercado. Uma outra direcção de reflexão poderia inspirar-se na ideia de elegibilidade (Espinasse et al., 1996). O alargamento das zonas de elegibilidade levaria os indivíduos a tentar encontrar e adquirir, às apalpadelas, o que os tornaria elegíveis para um tipo de emprego: a especialização da formação - o diploma é apenas um elemento entre muitos outros -, a experiência, uma certificação original, uma combinação inédita de competências, etc. A análise quer da inserção profissional quer das mobilidades baseadas, em grande parte, nas mudanças de profissão, reduziria, deste modo, a importância relativa dos vínculos entre especialização da formação e especialização de emprego.

**Bibliografia**

Combes et al. *Les contrats d'études prospectives : qualifications et fonctions transversales*. Commissariat Général du Plan, 1996.

Drexel, I. A relação entre formação contínua e promoção profissional - o modelo alemão, os seus pontos fortes e os seus riscos na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida. *Revista europeia «Formação Profissional»*, 1996, nº 8/9.

Dubar, C. L'individu et ses appartenances, *Sciences humaines*, Março, 1994.

Espinasse, J.-M.; Vincens, J. Marche du travail et allocation des compétences. *Note n° 201*, Lirhe, 1996.

Germe, J.-F.; Pottier, F. Trajectoires professionnelles et formation, se préparer à une profession ou s'adapter au marché? In Dupuy, Y.; Mallet, L. (dir.). *Mélanges en l'honneur du professeur Jean Vincens*. Toulouse: Presses de l'Université des Sciences sociales, 1998.

Goux, D.; Maurin, E. Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Économie et statistiques*, 1997, nº 306.

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

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

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

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