

## *Capítol 1*

# EL FENOMEN DE LA TRANSICIÓ LABORAL

*Guillem Sala Lorda, Jordi Planas Coll, Josep Maria Masjuan  
Codina i Pere Enciso Rodríguez*



## INTRODUCCIÓ

La transició de l'escola al treball o transició laboral dels joves constitueix un dels fenòmens més determinants en la construcció de la vida adulta de les persones. El seu estudi, per tant, s'inscriu en l'interès per part dels científics socials per descriure i interpretar el procés a través del qual els joves deixen de ser joves.

La manera concreta amb la qual un individu desembarca en el període adult de la seva vida és el resultat certament de les seves pròpies decisions, com també dels marcs socials i culturals que les inspiren (la classe social, el gènere, el lloc d'origen, etc.). Però també depèn de les configuracions institucionals que limiten i canalitzen aquestes mateixes decisions: les estratègies dels ocupadors que l'han de contractar o no, l'estructura i les preferències de la població activa que competeix amb ell, les polítiques públiques de suport de l'ocupació juvenil, etc.

En definitiva, la transició de l'escola —i de la universitat en particular— al món del treball constitueix un objecte d'estudi que implica dimensions diverses, que es presta a perspectives sovint contraposades i que remet a la complexitat i la variabilitat dels nostres mercats laborals.

Per tal de centrar un objecte d'estudi tan complex com és la transició laboral dels joves, resulta imprescindible situar-lo en una perspectiva històrica, de la qual cosa s'ocupa el primer apartat d'aquest capítol. El segon apartat perfila la construcció conceptual de la transició laboral, en el context de l'anàlisi de les relacions entre educació i treball. Finalment, el tercer apartat presenta les tendències d'evolució més rellevants per tal de comprendre les modalitats actuals que prenen els itineraris de transició laboral de la joventut catalana actual.

## 1. ARRELS HISTÒRIQUES DE LES FORMES ACTUALS DE TRANSICIÓ LABORAL

### 1.1. Canvis en el sistema de transició

L'actual població activa europea ha dut a terme el seu procés de transició laboral en contextos polítics i econòmics diversos. Una visió general i de conjunt del sistema de transició permet, però, establir dues grans etapes: el tipus de transició configurat en el període de forta regulació del mercat laboral i d'expansió educativa des de la postguerra de la Segona Guerra Mundial fins a mitjan anys setanta, i la transició que es construeix posteriorment sobre la crisi estructural de l'ocupació i dels canvis derivats del nou paradigma tecnològic.

### **1.1.1. Sistema de transició en l'escola de masses**

Es tracta d'una fase històrica definida, inicialment, per l'obligatorietat legal de l'escola primària però amb altes taxes de desescolarització en determinats col·lectius socials (població rural, dones, immigrants, etc.) i una sortida massiva en aquest primer nivell. La continuïtat de la formació escolar al batxillerat i/o la universitat resulta al principi molt restrictiva i limitada.

Més enllà d'un sistema educatiu que segmenta la població en el nivell primari, pròpiament no hi ha un dispositiu institucional públic de transició a la vida adulta: l'accés a l'activitat laboral es fa mitjançant un mercat de treball escassament regulat i generalment pel sistema d'aprenentatge professional al lloc de treball (estructures gremials, explotacions familiars, escales de mèrit, etc.).

Les estructures familiars tenen un paper central en la determinació de les opcions d'inserció laboral i en el procés d'emancipació familiar. L'Estat i algunes institucions benèfiques estableixen alguns mecanismes d'atenció a un sector ampli de població en situació de pobresa econòmica i cultural. Cal assenyalar que el paper de l'Estat és de clara inhibició en les qüestions referents al pas a la vida adulta.

A partir de les reformes escolars de la postguerra europea, es desenvolupa una veritable «escola de masses», que assoleix la seva plenitud en les dècades dels anys cinquanta i seixanta, tot i que de manera molt més tardana per a altres països posteriorment comunitaris, com és el cas espanyol.

Ens trobem davant d'un sistema escolar que pressuposa una escolarització efectiva en el nivell primari i un augment considerable de l'alumnat en trajectòries d'ensenyaments mitjans i superiors (tot i que amb baixos manifestos de selecció social). En termes estructurals comporta la integració dels ensenyaments professionals al sistema reglat (que no arriba a Espanya fins a l'aplicació de la Llei general d'educació del 1970). En termes ideològics, comporta un enfocament dominant des de la perspectiva del pensament tecnocràtic, de la teoria del capital humà (TCH) i del paper de l'escola com a instrument de mobilitat social ascendent.

Aquesta primera fase del sistema de transició dóna peu al naixement d'instruments o polítiques de transició de l'escola a la vida activa, tot i que de manera embrionària: la regulació del mercat de treball i de la contractació, la protecció de l'atur, la creació de sistemes d'ocupació, la formació ocupacional i contínua, etc.

Hi ha, això no obstant, una fracció important de la població jove, amb experiències de fracàs escolar, que roman al marge de la formació, però que en el mercat de treball té l'oportunitat d'accedir a l'activitat com a mà d'obra poc o gens qualificada en determinats sectors en expansió (xarxa de transport, construcció, petit comerç, etc.). Els moviments de mà d'obra (migracions interiors i exteriors) tenen un paper molt important en aquest sentit.

### **1.1.2. Sistema de transició a partir de la crisi de l'ocupació**

Els països capdavanters en el desenvolupament econòmic assoleixen una escolarització pràcticament universal en la seva etapa obligatòria a finals dels anys seixanta; d'altres, com el cas espanyol, a finals dels anys vuitanta: l'accés a la universitat ateny gairebé la tercera part de les generacions, l'escolarització perllongada augmenta substantivament per les dones i els fills de les classes populars i esdevé poc menys que el «deure social» de les classes mitjanes (contra la mobilitat descendent).

Tanmateix, a diferència de la fase de la primera escola de masses, aquest nou context origina una producció creixent d'expectatives a través del sistema educatiu que no es corresponen amb les oportunitats socials disponibles: coincideix en el temps amb la gran crisi del mercat de treball generada a partir dels anys setanta. Europa, aleshores, entra en una ruptura dels models de creixement, sota el pes de les tendències inflacionàries, la crisi econòmica de sectors clau i l'augment incontrolable de l'atur expert i de l'atur juvenil.

L'estat del benestar es veu en el compromís d'afrontar la crisi econòmica mitjançant l'augment de la despesa pública: subsidis d'atur, programes socials d'atenció a sectors desfavorits, subsidis a empreses i sectors clau de l'economia, etc. El nou panorama econòmic i laboral d'Europa genera un nou discurs polític on les arrels del neoliberalisme i del conservadorisme es van imposant progressivament: individualisme, competència, competitivitat i mercat. Tot i això, la tradició social europea fa que els estats no puguin obviar la qüestió social.

## **1.2. Canvis en la senyalització de les capacitats laborals**

Exercir una professió, en el sentit més ampli del mot, vol dir posar en acció, en un context de treball concret, un conjunt de coneixements, d'habilitats i d'actituds considerades adequades en un marc social determinat (saber, saber fer i saber estar). Aquest marc social en el qual s'exerceix una professió comporta tant un conjunt de condicions i de relacions socials de caràcter tècnic com unes relacions de poder entre els agents que hi participen.

Tant les condicions tècniques com les socials de l'exercici de les professions han canviat significativament amb el pas del temps i, moltes vegades, la distinció incorrecta entre els aspectes tècnics i els de poder està a la base de la confusió que sovint envolta aquest debat, sobretot en la utilització dels conceptes de qualificació i competència.

### 1.2.1. Estat del benestar, fordisme i qualificació (1945-1975)

No són els mateixos els coneixements, les habilitats i les actituds que es requereixen tècnicament per exercir d'obrer tèxtil en una empresa del primer capitalisme abans de la revolució industrial que els que es requereixen per manipular una màquina moguda per energia elèctrica, ni que els que es requereixen per vigilar, programar i controlar una màquina regulada a partir del control numèric. Encara més difícil resulta identificar les capacitats productives que calen al *treballador autoprogramable* del qual parla Manuel Castells.

Des del punt de vista social tampoc no són les mateixes les condicions en les quals s'exerceix la professió en el moment en què es va abandonar la regulació feudal durant el primer capitalisme que les que es donen a partir de la Segona Guerra Mundial, quan la regulació estatal és important, ni les que es comencen a donar avui dia, als inicis de l'anomenada *societat del coneixement*, sotmesa des del principi a un procés de desregulació. El poder que suposa la lògica capitalista s'exerceix de diferents maneres en cada context històric.

En qualsevol d'aquests moments històrics ha de funcionar per força algun signe social que ajudi a identificar els coneixements, les habilitats i les actituds de la població i algun sistema més o menys legítim que funcioni a la pràctica.

Els coneixements, les habilitats i les actituds que requereix la població per exercir diferents professions depenen de l'organització de la producció, de la situació del país, del sector i de la mateixa unitat productiva on duu a terme la seva activitat. Qualitats com ara la bona presència i la capacitat de convèncer, de les quals avui es parla tant tot anomenant-les *competències*, no són novetats en el món del comerç o en el món de l'hoteleria.

El mercat laboral no ha estat gairebé mai un mercat amb competència perfecta, on l'oferta i la demanda de la força de treball regulen els preus a una escala estrictament econòmica, sinó que ben aviat s'ha transformat en una institució regulada per l'Estat on s'expressa la correlació de forces entre els agents que hi participen, el paper de l'Estat i la seva capacitat d'arbitratge i regulació. Es tracta, per tant, d'una institució que reflecteix la capacitat de l'acció col·lectiva de les parts implicades en un moment històric determinat.

Des de finals de la Segona Guerra Mundial fins a mitjan dècada dels anys setanta coexisteixen diversos fenòmens: protagonisme econòmic del sector industrial, expansió educativa suportada fonamentalment pels estats, els individus i les famílies, formes de producció basades en els models fordistes d'organització del treball (amb una atomització del procés de producció i un control rigorós dels temps), tot i que ja amb símptomes de crisi, desenvolupament de l'estat del benestar i regulació pública del mercat de treball.

En aquest context, la regulació del mercat laboral ha conduït cap a la importància dels mercats interns, la importància dels títols com a senyal clar dels coneixements i les actituds i la importància de l'experiència com a mecanisme de promoció professional. La població ocupada quedava enquadrada en categories rígides a conseqüència, al mateix temps, d'una organització del treball fordista ajustada a la tecnologia existent i de les necessitats concretes de control per part de la classe capitalista.

Persisteixen durant aquesta època altres formes de mercat laboral per al sector dels professionals autònoms, del comerç, de l'hoteleria, i de la petita i mitjana empresa, la qual segueix aspectes del fordisme simplement per obligació legal o per mimetisme.

És en aquest context, en el qual no s'ha d'oblidar que el nivell de titulació del conjunt de la població activa no és pas gaire elevat, quan es parla de qualificació de la mà d'obra i de la correspondència entre títol com a senyal clar de coneixements i actituds i de qualificació del lloc de treball com a requeriments que exigeix del treballador per poder fer la feina en qüestió. Igualment, les categories determinen el salari que es fixa en la negociació col·lectiva.

A partir de la dècada dels anys seixanta, segons els països i tenint com una de les causes l'augment del nivell de vida de la població, es produeix un increment fort de la demanda d'educació que fa pressió sobre les estructures educatives, normalment públiques, la qual cosa, vinculada a l'aparició de la TCH, que atribueix valor econòmic tant públic com privat a la inversió en educació, provoca l'expansió del sistema educatiu i, consegüentment, l'augment de la presència de diplomats de tots els nivells al mercat laboral.

L'augment de la productivitat, sempre simplificat, fa evolucionar les societats europees cap a societats «de serveis» (postindustrials), simplement perquè la major part de la mà d'obra passa a ocupar-se en el sector terciari. En aquest marc, moltes de les habilitats i les actituds que sempre s'han valorat en aquest sector passen a ser ara majoritàries (capacitat de parlar, bona presència física, capacitat de negociació, etc.).

### **1.2.2. Desregulació, flexibilitat i competències (1975-2006)**

L'estancament econòmic de mitjan anys setanta i l'ascens de governs conservadors provoquen un impuls cap a la desregulació econòmica, la mundialització i l'increment de la competència internacional. En aquest marc, l'expansió de les noves tecnologies acaba de canviar el panorama.

Condicions tècniques i decisions polítiques difícils de destriar fan que en el marc de la producció industrial es posi en crisi el model fordista i canviïn les formes d'organització del treball: empreses gestionades per *managers*, més flexibilitat,

estratègies polítiques i empresarials antisindicals, ideologia individualista, estratègies d'externalització per reduir costos, etc.

En aquest context polític i social apareix el concepte de *competències* per referir-se als coneixements, les habilitats i les actituds que necessita el treballador per exercir correctament una professió. És evident que els canvis produïts en el món de la producció de béns i serveis demanen nous coneixements, habilitats i actituds dels treballadors. Però això no és tot, ja que a més cal que aquestes noves habilitats tècniques siguin negociades en un context individual, ja sigui com a autònoms —externalització— o bé com a assalariats, però retribuïts no segons la força de l'acció col·lectiva i la negociació, sinó sobre el contracte individual del treballador i el cap de recursos humans, el poder dels quals no és comparable.

La relació entre el sistema escolar i el mercat laboral ha estat un tema important des de l'inici de la formació dels sistemes escolars liberals. Això no obstant, aquesta importància no manifesta la mateixa força quan es tracta d'un sistema que arriba a una part minoritària de la població que quan pràcticament la meitat obté un diploma universitari i més de dos terços de la generació assolixen estudis fins als divuit anys. En aquest marc, la relació entre el món de la producció i el món de la formació lògicament es fa més necessària que mai.

La societat de la informació en el marc d'un món més interdependent, i d'unes relacions capitalistes específiques amb una gran majoria de la població formada, requereix un replantejament de les relacions entre l'empresa i el sistema escolar.

És en aquest marc que plantejar-se que cal «saber, saber fer i saber estar» per poder realitzar la transició al món de la producció i com i on s'ha d'aprendre implica reptes importants per al sistema educatiu tradicional i les noves formes de formació sorgides a partir d'aquests mateixos canvis i de les dificultats d'inserció del jovent. Competències que no són neutrals, com abans tampoc no ho eren les qualificacions.

L'existència molt més generalitzada de diferents sistemes de formació i l'increment de requeriments relacionats amb el comportament més que no pas amb una especialització pràctica concreta plantegen la necessitat de noves formes de negociació del valor de les competències, molt més difícil que quan el senyal del diploma era més clar i l'organització fordista del treball establia unes regles de joc clares, si més no per a una part important dels treballadors.



## 2. APROXIMACIONS TEÒRIQUES I POLÍTIQUES A LA TRANSICIÓ LABORAL

### 2.1. La transició a la vida adulta

El procés d'inserció professional i els canvis que es produeixen a través del temps adquireixen la seva significació completa si se situen en un marc més ampli del procés de **transició a la vida adulta**. Es tracta d'un procés i, per tant, la manera adequada de captar-lo és a partir del concepte d'*itinerari*, que pretén identificar la trajectòria recorreguda més que no pas la simple situació en un moment determinat.

Aquesta trajectòria de pas a la vida adulta té com un dels components rellevants la trajectòria d'inserció professional, però també altres trajectòries, com ara la de l'emancipació familiar, amb els diferents passos i les diverses formes que hi condueixen. Abans de la inserció professional, en nombrosos estudis ha resultat ja molt fructuós estudiar la trajectòria del pas per la universitat i les diferents maneres de ser estudiant en aquesta institució, sobretot en relació justament amb les primeres temptatives d'inserció.

Les aproximacions més generals al fenomen de la transició a la vida adulta consideren, per tant, un ventall ampli de dimensions: l'emancipació familiar, l'habitatge, l'associacionisme, etc. L'estudi de la transició a la vida adulta ha emergit com a objecte d'estudi, i fins i tot s'ha erigit com una especialitat dins de les ciències socials, la sociologia de la joventut, que des dels anys vuitanta ha desenvolupat un ampli bagatge teòric i metodològic, sovint associat a la intervenció social sobre els joves des de diferents àmbits administratius i territorials (organitzacions de joves, ajuntaments, serveis de joventut, etc.). Tot resseguint les diverses etapes de la recerca social, aquest bagatge teòric es pot sintetitzar en diversos components: la perspectiva teòrica biogràfica, l'opció metodològica per l'organització longitudinal de les observacions empíriques i la presentació dels resultats en termes de trajectòries o itineraris (Casal, 2000).

- **Perspectiva biogràfica:** la joventut és un tram de la biografia dels individus que va des de l'emergència de la pubertat física i l'adolescència social fins a l'assoliment de l'emancipació familiar plena. D'aquesta manera, la joventut no es pot associar mecànicament a una cohort d'edat (tot i que per motius pràctics la majoria d'estudis acoten els joves entre els setze i els 29 anys), ni tampoc a una generació desvinculada de les anteriors amb unes característiques homogènies i portadores de canvi social. Així, els joves són actors i subjectes històrics que construeixen la seva biografia de manera complexa, seguint eleccions racionals i emotives i depenent de les constriccions socials i del seu entorn proper.

- **Metodologia longitudinal:** es tracta de l'instrument d'observació congruent amb la perspectiva biogràfica, ja que la millor manera de conèixer les biografies dels individus és a través d'estudis diacrònics que recullen els esdeveniments i les eleccions que fan els individus en el decurs del seu procés de transició, bé de manera retrospectiva o bé en temps real a través d'estudis de panel. En qualsevol cas, la perspectiva longitudinal supera les limitacions dels estudis sincrònics que fan una fotografia de la joventut, però que no atenyen els canvis produïts en les promocions de joves.
- **Resultats en termes d'itineraris o trajectòries:** a partir dels estudis longitudinals es poden observar els itineraris seguits pels joves en quatre grans àmbits (família, escola, feina i temps lliure). D'aquesta manera, la combinació dels itineraris d'emancipació familiar (de la família d'origen a la constitució d'una nova família), de construcció de la qualificació escolar, de posicionament en el mercat de treball i de les experiències vitals significatives situades majoritàriament en el temps lliure produeixen trajectòries desiguals de transició a la vida adulta, trajectòries que poden ser precoces o tardanes, coherents o incoherents, simples o complexes, d'èxit o de fracàs o bloqueig social.

Convé tenir present en tot moment que les estratègies que guien els individus cap a la construcció de la vida adulta sobrepassen àmpliament el vessant estrictament ocupacional. No obstant això, aquest recull analitza concretament la **inserció laboral** d'aquells que han culminat el seu pas pels sistemes de formació inicial. La dimensió laboral de l'emancipació de la joventut ha cobrat un protagonisme creixent en l'avaluació de les polítiques o activitats de formació de l'ensenyament superior, per raó de les dificultats dels joves per construir la seva carrera professional en un context d'expansió educativa i de transformació accelerada del mercat laboral.

## 2.2. Models teòrics en l'anàlisi de les relacions entre educació i treball

L'estudi dels itineraris de transició ha de tenir en compte dos elements fonamentals: d'una banda, els components estructurals, com ara l'organització dels estudis o les exigències legals o pràctiques del mercat laboral, i de l'altra, les estratègies dels individus que fan servir diferentment els mecanismes institucionals segons les seves preferències i possibilitats.

Fa temps que tant els acadèmics com els polítics debaten sobre quina hauria de ser la manera adequada de plantejar-se les relacions entre la formació i l'ocupació. De fet, ha estat objecte de tractaments ben diferents, tant en termes de disciplines i ideologies com de metodologies d'observació. Els fonaments teòrics clàssics que relacionen el sistema educatiu i el mercat laboral es poden classificar en tres grups diferents:

- **El model funcionalista**, al fil de la teoria del capital humà (TCH), que postula la rendibilitat pública i privada de les inversions educatives. El canvi tecnològic genera la necessitat de noves competències en la força de treball per poder fer funcionar els nous instruments tècnics i les noves formes organitzatives i, per tant, fa créixer la demanda de persones que disposin d'aquestes noves competències. Aquest increment de la demanda de persones formades és el que provoca l'expansió del sistema educatiu i, per tant, de l'educació universitària, la qual cosa es tradueix en un canvi en el nombre i les característiques de les professions.
- **El model credencialista**, que analitza la devaluació inflacionària dels títols acadèmics en un context d'expansió educativa. Els grups ocupacionals competeixen per la promoció professional en el món econòmic i les noves generacions intenten augmentar la seva formació per situar-se millor en la recerca de l'ocupació i en la promoció posterior. Aquest procés incrementa la demanda de formació i, per tant, produeix l'expansió del sistema escolar en general i, en particular, de l'educació superior com a procés inflacionari. Les classes mitjanes, que estan més ben situades en aquesta competició, intenten monopolitzar les ocupacions superiors.
- **El model de la reproducció**, d'inspiració marxista, que explica que les desigualtats socials es tradueixen en desigualtats educatives. Les aportacions d'aquest model emfatitzen més aviat els mecanismes que afavoreixen l'èxit escolar i, posteriorment, l'èxit en el mercat laboral d'unes classes o categories socials sobre les altres. Així doncs, recalquen la correspondència entre els models culturals de l'escola i de les empreses, pel que fa a les professions més qualificades, els models culturals de les classes mitjanes, en detriment de les classes treballadores manuals, i els models culturals masculins en detriment dels femenins. En aquest mateix context es poden considerar les aportacions dels teòrics de la segmentació del mercat laboral.

Aquests tres models no són del tot excloents, de tal manera que la majoria dels estudis recents sobre l'articulació entre els sistemes formatius i el teixit productiu s'alimenten d'hipòtesis inspirades en tots ells. Això no vol dir que els seus principis teòrics i opcions metodològiques siguin homogenis; al contrari, la relació entre educació i treball s'aborda des d'un ampli ventall d'aproximacions.

El criteri més recurrent a l'hora de classificar aquest ventall d'aproximacions és el supòsit de correspondència o no entre nivells de titulació i nivells d'ocupació. En el primer cas, sota els enfocaments de correspondència, l'ocupació s'entén com un repertori de capacitats que el candidat a ocupar-la ha d'aprendre. Es tracta d'una concepció segons la qual l'accés a l'ocupació és el resultat mecànic d'«aprendre l'ofici». El segon enfocament, que postula l'autonomia relativa entre educació i treball, convida a conceptualitzar els llocs de treball més enllà de repertoris fixos de coneixements i habilitats.

## 2.3. Models polítics en la regulació de les relacions entre educació i treball

### 2.3.1. Correspondència i sobreeducació

Una primera manera de conceptualitzar el mercat de treball comporta, doncs, que a cada nivell i especialitat de formació li correspon un espectre relativament reduït de categories d'ocupació. Aquest enfocament basat en la **correspondència**, en clara continuïtat amb la TCH, implica que la dinàmica del mercat de treball tendeix a propiciar l'apariament entre nivells i especialitats formatives, d'una banda, i ocupacions corresponents, de l'altra. Normativament, es valora aquesta correspondència com un òptim en els intercanvis que constitueixen el mercat laboral.

En l'òrbita de la TCH —sobretot— i del credencialisme, bona part de la teoria econòmica descriu la relació entre formació i ocupació segons una interpretació que alguns autors francesos anomenen model *client-proveïdor* (Bédoué i Planas, 2003). D'una banda, les empreses presenten demandes de qualificacions (com si fossin clients); de l'altra, els sistemes de formació es proposen satisfer-les (com si fossin proveïdors).

Per part dels analistes i dels gestors del mercat de treball, l'esquema client-proveïdor té nombrosos partidaris. Alguns autors l'apliquen directament per fer previsions en matèria de necessitats de formació i construir instruments de gestió del sistema educatiu (en una perspectiva que es coneix com a *manpower approach*). No obstant això, alguns autors (Planas *et al.*, 2000) assenyalen un seguit de febleses en els seus supòsits teòrics:

- a) La dependència estricta de la formació respecte al treball implica que els contractants, que fan de clients, estiguin ben informats sobre les seves pròpies necessitats, és a dir, sobre el contingut de les ocupacions i de la seva evolució. El «proveïdor» no podrà satisfer el «client» si no és capaç de descriure clarament les seves necessitats presents i futures, la qual cosa passa per dues premisses la validesa de les quals és discutible: en primer lloc, que les ocupacions es puguin detallar en continguts «prescrits» (és a dir, completament definibles en termes de tasques); i en segon lloc, que l'evolució a mitjà i a llarg termini de les ocupacions i de la quantitat de persones necessàries per ocupar-les resultin conegudes (és a dir, que l'evolució de les tecnologies i dels mercats sigui previsible).
- b) La concepció de la qualificació s'assimila únicament a la formació reglada inicial. En concret, omet especialment l'aprenentatge basat en l'experiència laboral. En la major part dels desenvolupaments de la TCH (no és el cas dels plantejaments fundacionals de Becker), la definició general del capital humà es redueix a l'equivalència entre qualificació i durada dels estudis. Les nombroses aplicacions empíriques que se'n deriven es deuen a la necessitat de mesura inherent a les

anàlisis estadístiques i econòmriques. Però l'evidència quotidiana mostra que la formació dels components de les competències de les persones sobrepassa àmpliament la formació reglada inicial.

- c) Finalment, el supòsit del model client-proveïdor topa amb la diferència d'horitzó temporal entre el moment i el ritme de la producció de la formació (la producció de les institucions formatives s'orienta cap a un horitzó llunyà: el llarg termini) i el del seu consum (les estratègies de les empreses remetent a un horitzó proper: el curt termini). Es tracta, doncs, d'una incompatibilitat temporal estructural, és a dir, inherent a les relacions entre ambdues instàncies.

En comparació de l'òptim de correspondència entre nivells de formació i nivells d'ocupació, és possible identificar tres tipus de desajust. En termes qualitius, pot passar que les especialitats formatives no reflecteixin la composició del teixit productiu i que un bon nombre de treballadors ocupi feines que no corresponen al contingut de la seva formació. En termes quantitius, pot haver-hi excés o escassetat de títols per a les ocupacions disponibles del tipus corresponent. Des d'aquest punt de vista, i segons el model client-proveïdor, n'hi ha prou de produir títols en la quantitat exactament suficient per compensar els diferencials.

La noció de **sobreeducació** o **subocupació** es fa servir per designar aquella situació en la qual els nivells de titulació que acredita la població activa sobrepassen els nivells de qualificació que es requereixen des del teixit productiu. L'ús d'un i l'altre terme depèn de si es recalca la responsabilitat de la demanda o de l'oferta de treball. D'aquesta manera, si parlem de *sobreeducació*, imputem el desajust en el mercat de treball a l'excés d'oferta educativa i al consum excessiu que en fan els usuaris. En canvi, si fem servir el terme *subocupació*, l'atribuïm a la incapacitat del teixit productiu per absorbir les qualificacions disponibles en el mercat de treball.

El concepte de *sobreeducació* ha estat criticat (Hartog, 2000) per vehicular una representació massa estàtica de l'assignació dels nivells de titulació a les categories ocupacionals, i per limitar-se a una anàlisi estadística d'aquesta assignació, en termes de nivells, sense tenir en compte una aproximació qualitativa al contingut de les professions que s'analitzen.

Si plantegem el problema dels requeriments de qualificacions en termes d'adaptació a les necessitats del moment (com en una fotografia fixa), la qüestió rau a identificar els excessos i els defectes derivats de l'eventual desajust entre si. Si, en canvi, el plantegem en termes dinàmics, la qüestió deriva cap a la gestió previsorà dels recursos humans. Això permet considerar l'ajust com un termini i, fins i tot, en termes normatius, com una incitació a utilitzar més bé competències disponibles. Així mateix, l'abundància relativa de qualificacions es pot entendre com un marge de millora, tant del contingut de la mateixa feina des del seu exercici com de l'adaptació a innovacions exògenes. En definitiva, les anàlisis dinàmiques de l'ajust del mercat de treball comporten una redefinició del concepte tradicional (neoclàssic)

de *sobreeducació*, per considerar-lo fins i tot com un marge que, en nombroses professions, possibilita l'adaptació al canvi i constitueix un motor de la innovació.

### 2.3.2. La regulació per ajustos successius del mercat de competències

Si es parteix de la representació de la formació i l'ocupació com a àmbits **relativament autònoms**, cal recercar la relació entre nivells educatius i nivells ocupacionals a partir de l'observació, en un moment determinat, dels aparellaments individuals entre formació assolida i lloc de treball, sense pressuposar cap mena de correspondència *a priori*.

Els individus disposen d'un repertori de coneixements, habilitats i actituds més o menys independents entre si i que es designen genèricament com a **competències laborals**. Per la seva banda, el lloc de treball es descriu com una categoria que requereix un repertori de sabers i capacitats articulades al voltant de les pràctiques i les rutines de l'organització productiva. L'aparellament entre ambdós repertoris, com també la seva eficàcia, remet al context en el qual té lloc i, per tant, a la seva singularitat. Així doncs, malgrat que no es pressuposi la correspondència mecànica entre nivells de formació i nivells d'ocupació, sí que es té en compte el fet que els responsables de la selecció i la gestió de personal reconeixen les competències dels individus.

El model client-proveïdor implica que la demanda de treball (els requeriments laborals) determina el conjunt dels intercanvis en el mercat de treball, amb la qual cosa atribueix un paper exclusivament passiu a la força de treball i a les seves qualificacions. De fet, resulta il·lustratiu sobre aquesta qüestió que, en aquest context, mercat de treball i demanda de treball s'utilitzen sovint com a sinònims. Ara bé, hi ha nombrosos exemples que mostren clarament que la força de treball és activa i que influeix en les demandes del teixit productiu. L'estructura per nivells de titulació de la població condiona intensament les demandes de qualificació que formulen les empreses (que s'abasten segons el que hi ha disponible i no pas segons necessitats específiques), modifica el contingut de les professions (per exemple, en el control informàtic d'estocs o en el tracte amb el client en les oficines bancàries) i orienta les inversions productives (les quals a vegades es concentren en entorns caracteritzats per l'alta qualificació de la població).

Un plantejament estricte d'adequació directa —que comportaria planificar les carreres d'acord amb les ocupacions concretes que demanaria el mercat laboral— és impossible de portar a la pràctica i, a més, resulta poc útil atesa la complexitat del món contemporani. Ara menys que mai és possible fer correspondre d'una manera simple una formació i una categoria d'ocupacions particular. Des d'aquesta perspectiva, el *manpower approach* i la noció de *sobreeducació* es revelen instruments poc eficaços per gestionar i interpretar l'evolució actual dels nostres mercats de treball.

El model alternatiu de regulació per ajustos successius i flexibles, que progressivament guanya espai en la gestió dels recursos humans a tots nivells (des de les empreses fins als països), es basa en les premisses recollides en el quadre següent:

---

### **Quadre 1 | Principis del model de regulació per ajustos successius i flexibles**

---

- El mercat de treball és actualment un mercat basat en les competències.
  - Les competències es poden adquirir per mitjans diferents i en diferents moments de la vida del treballador. Això no exclou que hi ha mitjans, i moments, més o menys adequats i eficaços per adquirir els diferents tipus de competències.
  - Les competències no s'adquireixen ni en un sol espai de formació (ni l'escola ni cap d'altre) ni en un únic moment o període de la vida de l'individu.
  - Els requeriments de competències per fer feines que nominalment són estables (cambrer, secretària, etc.) canvien amb el temps i de manera bastant ràpida, i no respecten el cicle de vida activa dels individus.
  - Els requeriments de competències estan determinats pels requeriments tecnològics i organitzatius dels processos productius que tenen un caràcter cada cop més global, però també per les característiques específiques d'un territori pròpies del seu context i història.
  - Els ajustos entre la demanda de competències per part de les empreses i l'oferta per part de les persones laboralment actives es produeixen, en un mercat cada cop més externalitzat, a través de senyals sobre les competències individuals, on els títols continuen tenint una gran importància, sobretot de filtre, però on creixen i es diversifiquen altres tipus de senyals associats a competències difícilment resumibles a través dels títols escolars.
  - Els títols, per especialitzada que sigui la seva denominació, assenyalen també (alguns creuen que sobretot) competències transversals (com ara la d'aprendre i la de comunicar) útils en àmbits professionals molt diferents, cosa que facilita la mobilitat de les persones i flexibilitza el mercat de treball, superant les rigideses pròpies d'una correspondència biunívoca.
  - Molts d'aquests senyals tenen un valor específicament territorial o sectorial, dimensions que adquireixen una importància especial en el mercat de les competències.
- 

L'enfocament des de les competències permet establir una relació positiva entre la formació inicial i la formació al llarg de la vida, ja sigui en una sola trajectòria professional o bé en itineraris de ruptura. Així mateix, permet pensar la formació en un sentit acumulatiu (tota competència és aprofitable en la construcció dels itineraris) i rebutjar la concepció de la formació com a acció contingent.

La noció de *competència laboral* també permet establir formes d'interrelació i reconeixement de les formacions adquirides i dels aprenentatges acumulats al llarg de la vida professional. D'alguna manera, doncs, fa possible la interrelació entre els agents implicats en els tres subsistemes de la formació professional (reglada, ocupacional i continuada). En aquest sentit, i en contrast amb les aplicacions tecnocràtiques de l'enfocament de correspondència que situen els tres subsistemes en relacions de jerarquia i dependència, l'enfocament de les competències permet maniobres d'acostament i d'interrelació entre si.

L'enfocament des de la perspectiva de les competències, finalment, no és tan agosarat com el model de correspondència ni promet la «solució» formativa a les necessitats de competències detectades. Simplement afirma que poden haver-hi acostaments entre els agents del treball (els agents socials i les institucions de treball) i els agents de la formació (els agents educatius i les institucions de formació) i que és possible desplegar estratègies conjuntes en la recerca d'ajustos més importants. És una promesa poc agosarada però que demana uns certs canvis de posició i de mentalitat: una lectura des de la perspectiva de les competències i de la participació dels agents per a la presa d'estratègies d'ajust entre les demandes socials de formació i les demandes empresarials de competències.

En una perspectiva més àmplia, alguns estudis recents (Salais, 2005) es refereixen a la noció de **capabilities**, entenent que les capacitats que es requereixen de les persones per al desenvolupament econòmic de la societat en què viuen i per al seu propi desenvolupament laboral són capacitats que: a) van més enllà de les que calen per treballar, i b) els han de proporcionar la capacitat de «triar lliurement». Aquest concepte inclou la capacitat de les persones per construir les seves pròpies estratègies de vida, formació i treball, d'acord amb uns objectius propis triats lliurement. Aquest concepte proposa un plantejament de les necessitats de competències per al treball en la línia del «treballador autoprogramable» que empra Castells quan es refereix al treballador del futur.

D'altra banda, comprendre el desenvolupament de les *capabilities* entre els nostres estudiants ens ajuda també a entendre els comportaments formatius dels joves que es «desvien» dels itineraris proposats pels planificadors i estableixen preferències d'objectius que sovint s'allunyen de les finalitats curtament economicistes que els atribueixen les institucions. Com podem veure en un estudi comparatiu recent que es refereix a estudiants universitaris de tres països europeus (Masjuan, 2005), els valors que guien les estratègies de formació dels estudiants universitaris són valors més expressius que no pas instrumentals (al contrari del que sovint es pressuposa).



## 3. LA TRANSICIÓ LABORAL A LA CATALUNYA D'AVUI

### 3.1. Els condicionants de l'oferta de força de treball

Tant si els encarem des d'una perspectiva adequacionista com si no, els criteris per determinar si un individu ha assolit la seva primera inserció professional són difícils d'establir, sobretot perquè depenen del temps i de la legislació laboral. Perquè es pugui parlar d'inserció cal que es doni «una situació relativament estable de permanència en l'ocupació, de manera que s'assoleixi una autonomia econòmica amb una probabilitat alta de poder-la mantenir» (Masjuan, Troiano i Vivas, 2002: 28). Això depèn de molts factors que intentem presentar ordenadament a continuació.

#### 3.1.1. L'expansió educativa

A mesura que l'educació es generalitza entre la població, que s'allarga en el temps i que augmenta els nivells assolits, representa una condició cada cop més necessària i menys suficient de l'accés a l'ocupació. Des de l'aparició de l'atur com una de les característiques estructurals dels nostres mercats de treball, la formació ja no és sinònim d'estabilitat professional ni tan sols d'inserció laboral. Per què, doncs, la demanda de formació no ha parat d'augmentar? Per què les taxes d'accés a la universitat continuen superant-se cohort rere cohort?

Una primera resposta és molt senzilla: encara que menys que abans, els nivells alts de titulació acadèmica representen un avantatge competitiu en relació amb els nivells baixos, sota tots els paràmetres que es poden considerar (taxes d'atur, nivells de salari, estabilitat contractual, etc.). En segon lloc, la tendència a trencar la seqüència «formació i després feina» en favor d'un model integrat al voltant de la formació al llarg de tota la vida reclama dels individus una sòlida formació inicial per tal d'estructurar el conjunt dilatat de la seva trajectòria formativa.

L'expansió educativa constitueix un dels fenòmens socials més decisius de la segona meitat del segle XX en les societats europees. És el resultat d'un consens històric entre els estats, les organitzacions productives i els individus i les famílies, tots ells interessats a contribuir a l'augment dels nivells educatius. Es tracta, per tant, d'una extensió massiva de la formació, tant entre la població (a través de la universalització del sistema educatiu) com en el temps (la durada mitjana dels estudis no ha parat d'augmentar des de la dècada dels anys seixanta del segle anterior). En el cas de l'Estat espanyol, tal com podem observar en la taula 1, es tracta d'un augment educatiu més endarrerit, en relació amb els països del seu entorn, però més bruscat.

**Taula 1 | Percentatge de titulats universitaris de generacions successives**

Any naixement	Alemanya	Regne Unit	França	Espanya
1940	14	16	12	6
1950	21	22	17	13
1960	22	25	21	16
1970	20	26	37	23

Font: Bédoué i Planas, 2003.

L'augment dels nivells d'estudi de la població activa, en particular per als nivells universitaris, transforma inevitablement la funció informativa de la formació i de la seva certificació. En efecte, la profusió de títols erosiona el seu valor de classificació i dilueix el seu valor de mercat, la qual cosa constitueix la hipòtesi central de les teories credencialistes.

Malgrat que els títols acadèmics classifiquen i jerarquitzen la població activa, no representen més que el punt de partida de la jerarquia generada a l'interior de l'aparell productiu. És en l'exercici de l'activitat professional on la competència adquireix la seva plena significació. Així que augmenta el nombre de titulats, la informació que transmeten els títols es difumina, «l'abundància del senyal mata el senyal» (Planas *et al.*, 2000: 61).

El sistema educatiu apareix, doncs, cada cop menys capaç de proveir de tota la informació necessària per als processos de selecció, contractació i promoció del personal. En la mesura que es generalitza, el títol emergeix com un classificador universal, i això explica el seu creixent valor de filtre: els títols acadèmics, en general, i els títols universitaris, en particular, s'erigeixen progressivament en una condició necessària però no suficient per a l'accés i la promoció en l'ocupació.

En conseqüència, al mercat laboral emergeixen altres senyals de les capacitats productives dels individus, algunes de les quals relacionades amb l'escolarització inicial; altres, relativament independents dels itineraris formatius reglats. Aquests canvis en la senyalització de la força de treball sintonitzen, d'altra banda, amb la idea cada cop més acceptada segons la qual les fonts d'adquisició de competències són molt diverses i, per descomptat, no es poden reduir a la formació reglada inicial.

A més de la complexitat al voltant del paper dels títols universitaris en els processos de recerca d'ocupació, un seguit de canvis a escala global fan preveure modificacions en les condicions d'existència dels estudiants universitaris:

- Els canvis produïts en tots els àmbits de la vida social lligats als processos de globalització afecten totes les institucions socials i, per tant, també influeixen en la transformació dels processos de socialització i de construcció de les noves identitats de les successives generacions. És difícil predir els processos concrets per raó de la seva complexitat i de la reflexivitat que la mateixa acció dels agents socials implica.
- Les noves tecnologies de la comunicació produeixen un canvi en les formes d'organització del treball i en les formes d'exercici professional dels titulats universitaris; alhora, es poden preveure també canvis en les formes tradicionals d'organitzar la mateixa universitat.
- L'increment de les taxes de participació a la universitat ha comportat un augment de la diversitat dels estudiants pel que fa al sexe, l'origen social, els contextos de pertinença, les situacions laborals, la cerca de formació contínua, etc.

Un dels aspectes clau de les conseqüències que poden comportar aquests canvis és la percepció que els estudiants universitaris tenen sobre l'entorn i els factors que faciliten l'adaptació activa a aquest entorn. Des de la perspectiva dels estudiants, aquest procés és el resultat de les seves preferències i dels recursos de què disposen per assolir-les: el nivell de seguretat amb vista a emprendre els estudis superiors, les motivacions per escollir una titulació determinada, les raons de la utilitat dels estudis i el nivell d'informació pel que fa a diferents aspectes de la vida universitària constitueixen diferents àmbits des dels quals es pot abordar aquesta problemàtica.

### **3.1.2 El comportament dels estudiants universitaris en la formació i la cerca d'ocupació**

Els estudiants universitaris són actors actius tant en el mercat de l'educació (en són demandants) com en el mercat de treball (cerquen ocupacions, ja sigui durant els estudis o un cop finalitzats). En primer lloc, doncs, la demanda d'educació universitària l'exerceixen les famílies o els estudiants i depèn d'un nombre considerable de factors que podem resumir en el quadre següent:

---

## Quadre 2 | Factors que condicionen la demanda d'educació universitària

---

- **El nombre d'estudiants que acaben l'ensenyament secundari.** La demanda de formació universitària depèn de la demografia i de la taxa d'escolaritat. La població en edat d'entrar a la universitat ha anat creixent a Catalunya des de finals dels anys cinquanta, i també ho ha fet la taxa de participació en l'ensenyament secundari, sobretot al batxillerat, d'una manera molt accelerada a partir de mitjan anys setanta, i ha produït un fort creixement de la població universitària. Aquesta situació ha començat a canviar a partir dels primers anys de la dècada de 2000, en notar-se les conseqüències de la disminució de la taxa de natalitat. L'evolució del sistema educatiu a Espanya és particularment ràpida en comparació d'altres països europeus, de tal manera que, tot i arrencar amb un retard considerable, ha assolit actualment una taxa semblant de presència a l'ensenyament superior.
- **La informació del mercat laboral.** Una part dels futurs universitaris s'interessa per les oportunitats d'inserció professional de les diferents titulacions universitàries. Es tracta d'una informació difícil d'assolir d'una manera fiable, sobretot en moments de canvi ràpid com és l'actual, ja que entre l'entrada a la universitat i la graduació han de passar uns quants anys.
- **Les preferències dels candidats.** Les preferències dels estudiants no necessàriament s'orienten a partir del mercat laboral. En el moment de triar estudis estan força condicionades pels estudis elegits prèviament, per les notes assolides, per la percepció de la dificultat dels estudis i, almenys fins ara, per les notes de tall de les diferents titulacions. També compta l'interès cap a determinades matèries, un fet que està condicionat per les pautes culturals associades al gènere i a la classe social.
- **L'avaluació de costos, beneficis i riscos.** Els nivells de finançament públic i el nombre de beques disponibles condicionen la demanda d'educació superior i la seva segmentació social. El cost diferent que han de pagar les famílies per la matrícula en unes titulacions o altres també pot ser un element explicatiu, així com els costos indirectes en temes de desplaçament, habitatge, llibres, etc.
- **L'oferta de places en les diferents titulacions i les regulacions que la determinen.** És obvi que la creació d'una universitat augmenta significativament el nombre d'estudiants, amb independència del mercat laboral local i, per tant, també el tipus de titulacions que s'hi ofereixen.
- **Les decisions polítiques pel que fa als nivells anteriors.** Quan els governs prenen decisions polítiques sobre l'allargament de l'escolaritat obligatòria o incrementen l'oferta pública d'educació secundària, immediatament desencadenen al cap de pocs anys un increment de la demanda d'educació superior, independentment del mercat laboral, sobretot si el nivell de renda de les famílies permet mantenir els fills joves sense treballar o hi ha dificultats per trobar feina.
- **Competitivitat i expectatives.** La participació en l'oferta de serveis de la societat, com en el cas de l'educació, funciona actualment com una cursa, en la qual els passos anteriors generen expectatives i condicionen els posteriors. Les previsions de la TCH no s'han complert del tot, i la relació amb l'ocupació és molt difusa, però l'estructura social força els individus a cercar més educació, malgrat algunes evidències en contra de les expectatives.

En aquest procés, doncs, es posen en marxa mecanismes d'autoalimentació com ara els següents:

- Quan unes titulacions es posen de moda perquè els graduats es col·loquen bé, poden incentivar més candidats a cursar-les, amb la qual cosa quan acaben els estudis pot passar que sobrin titulats d'aquella especialitat.
- Quan la mitjana d'anys d'educació augmenta, cada estudiant vol tenir més escolaritat amb vista a prevenir-se de caure a la cua dels qui cerquen la primera ocupació, la qual cosa genera un procés inflacionari de devaluació de les titulacions.

Com a dada general, i segons un estudi realitzat pel Grup de Recerca sobre Educació i Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona, a l'hora de triar els estudis, les motivacions intrínseques prevalen sobre les professionals, i les professionals sobre les extrínseques (Masjuan, Troiano i Vivas, 2002). Això vol dir que, sovint, els comportaments que les diverses administracions competents en matèria educativa preveuen no són seguits pels estudiants.

El nostre sistema educatiu disposa d'una llarga llista de casos on les decisions i les estratègies a través de les quals els estudiants gestionen la seva formació disten considerablement d'aquelles que la normativa preveia. Fins i tot quan les eleccions dels estudiants s'orienten per criteris de racionalitat, els responsables polítics i els analistes científics tenen moltes dificultats per preveure-les.

En segon lloc, quan els graduats universitaris inicien el seu procés de recerca d'ocupació actuen en un mercat laboral que evoluciona contínuament. En aquest context, l'èxit més o menys important en el procés d'inserció és determinat, en un nivell concret, pels mecanismes següents:

- **Les regulacions del mercat laboral.** Les normes que regulen el mercat laboral en un moment determinat tenen influència tant en la rapidesa dels processos d'inserció com en la qualitat de l'ocupació assolida. Des de la crisi de l'ocupació de finals dels anys setanta s'han establert nombroses mesures de política pública per incentivar els processos d'inserció de la població jove. Els contractes de pràctiques i, en general, les noves fórmules contractuals que han donat facilitats a la contractació sense estabilitat laboral s'han creat per promoure la inserció professional a costa de l'empitjorament d'una part de les condicions laborals.
- **Diferències en la productivitat esperada.** Els contractants, d'acord amb les seves necessitats, intenten donar ocupació a aquells titulats que s'ajusten més a les seves necessitats (o a la representació que se'n fan) i, dins d'aquestes necessitats, a aquelles persones que, amb la informació disponible, consideren que poden ser més efectives. En aquest marc es desenvolupa una concurrència

entre els graduats universitaris de titulacions pròximes, i també entre els diferents nivells de competències que poden oferir cada un d'ells, no totes directament relacionades amb els coneixements i les habilitats que s'han après dins del sistema educatiu.

- **Insiders/outsideers.** El nivell educatiu de les noves generacions tendeix a ser molt més elevat que el de les generacions que ja estan inserides professionalment i, per tant, també s'estableix una competència entre els qui inicien el seu procés d'inserció i els qui ja estan inserits. En aquest context, el principal desavantatge dels entrants és la manca d'experiència, que constitueix un element molt important de les competències professionals i que funciona com un cercle viciós. El nivell de regulació dels salaris d'entrada, la poca elasticitat dels salaris respecte a la quantitat de força de treball que es demana, la regulació de les jubilacions i dels acomiadaments, etc., també afecten aquest procés, així com tots els mecanismes de pressió que els treballadors ocupats poden posar en marxa individualment o col·lectivament sobre el contractant.

L'allargament de l'escolarització, l'alternança creixent entre mercat de treball i sistema educatiu i les combinacions cada cop més complexes entre tipus de formació, feines d'acompanyament i responsabilitats familiars han provocat que l'orientació dels estudis a càrrec dels professionals en la matèria tingui una capacitat molt limitada de canalitzar les trajectòries formatives dels joves.

### 3.1.3. Formació al llarg de tota la vida

A més de la formació reglada inicial, gairebé totes les experiències de la vida són susceptibles de constituir-se en fonts d'aprenentatge que poden revertir, d'una manera o altra, en l'activitat professional. I fins i tot si ens limitem a les experiències relacionades amb la formació explícita, veiem que progressivament els usos formatius dels individus transcendeixen àmpliament la formació inicial, en sintonia amb els canvis accelerats en què s'inscriuen els processos productius avui dia, i que fan molt difícil d'associar la capacitat laboral d'un individu amb un estoc fix i definitiu de coneixements i capacitats.

Per tant, la seqüència clàssica que interpretava la vida de les persones com la successió de tres grans períodes de formació, ocupació i descans o jubilació topa cada cop més amb una realitat molt més discontinua i complexa. Els individus recorren a la formació en diferents moments de la vida, com a preparació *per a* l'ocupació i com a formació *en* l'ocupació. Les conseqüències d'aquesta tendència són profundes i diverses:

- En primer lloc, els diferencials en els nivells de formació inicial, en comptes de ser compensats per formacions posteriors, actuen com a racionadors de l'accés a la formació contínua, en una lògica més d'acumulació que no pas de compensació.

- En segon lloc, els diferents sistemes formatius tendeixen a interconnectar-se. És el cas dels diversos subsistemes de formació professional (Casal *et al.*, 2003), però també dels itineraris acadèmics i de les formacions professionals més específiques i especialitzades (per exemple, en molts àmbits relacionats amb la venda de serveis; en aquest punt, és particularment significatiu el cas dels serveis financers).

D'aquesta manera, tot l'entramat formatiu és susceptible de ser utilitzat segons diverses combinacions o modalitats, en diferents moments i ritmes i en estreta interacció amb l'activitat professional. Aquesta temporalitat potencialment constant s'enuncia sovint en termes científics i polítics sota l'expressió *life long learning* o **aprenentatge al llarg de tota la vida**.

## 3.2. Els condicionants dels requeriments laborals

Dos tipus de factors condicionen els nivells i les característiques de les demandes de qualificació per part del sistema productiu en un moment determinat: d'una banda, els factors que es deriven d'una economia més globalitzada i canviant, i, de l'altra, els condicionants específics del teixit productiu. Tot i que la distinció resulta útil a l'efecte expositiu, ambdós tipus de factors es troben estretament relacionats entre si: alhora que els efectes globals emanen de l'agregació dels efectes locals, els efectes locals evolucionen en el context dels efectes globals.

### 3.2.1. Condicionants globals

La normativa laboral vigent delimita el camp d'acció dels responsables de la gestió del treball en l'àmbit de les organitzacions productives. Malgrat això, les pràctiques en matèria de gestió de recursos humans estan en transformació permanent, especialment en les darreres dues dècades.

La globalització dels mercats, que augmenten la competència i fan pressió cap a la deslocalització d'algunes etapes del procés productiu; la innovació tecnològica derivada de l'emergència de les tecnologies de la informació i la comunicació, i els canvis en l'organització del treball d'acord amb l'erosió dels models fordistes i tayloristes confronten els contractants a circumstàncies canviant en el marc de les quals han de prendre les seves decisions.

Les empreses dels nostres mercats de treball operen en efecte en un context d'incertesa sobre les necessitats de competències a mitjà i a llarg termini, deguda a la velocitat i a la turbulència de les transformacions en els mercats i en les tecnologies. La gestió de la incertesa per part dels ocupadors es tradueix en una demanda creixent de formació inicial en el moment de la contractació, com també de competències transversals que garanteixin la capacitat d'adaptació a les

fluctuacions del mercat i la possibilitat de continuar formant-se un cop acabat el període de la formació inicial.

La incertesa respecte a les transformacions dels mercats, de les tendències d'evolució de la població activa, del decurs de la innovació tecnològica, obliga a conceptualitzar les estratègies dels directius empresarials com un seguit de decisions orientades a objectius a curt termini, amb informació escassa, i conviden, per tant, a tractar l'ajust en el mercat de treball amb cautela.

### **3.2.2. Condicionants locals**

Un cop fixats els marcs reguladors que limiten la capacitat de decisió dels contractants, convé interrogar-se sobre els criteris que aquests contractants fan servir en les seves eleccions. Tradicionalment, les preferències i els comportaments dels responsables de la gestió de la força de treball se suposen racionals, és a dir, orientats a la rendibilitat de les seves inversions, en alguna de les tres modalitats en les quals es pot traduir aquesta rendibilitat: maximització dels beneficis donats uns costos constants, reducció dels costos donats uns beneficis constants, o bé obtenció de la millor ràtio entre costos i beneficis.

Ara bé, el teixit productiu no és homogeni i, per tant, els contractants no comparteixen tots la mateixa posició en el mercat de treball i, per aquesta raó, els mateixos criteris racionals poden donar lloc a respostes diferents. La grandària de l'empresa, la trajectòria professional i educativa del responsable concret de la selecció de personal o les estratègies de competitivitat en el mercat segmenten i diversifiquen els criteris que orienten els requeriments de les organitzacions productives.

Si ens fixem en branques diferents de la nostra economia, observarem que els serveis constitueixen el sector en el qual la requalificació del personal és més accelerada. La caiguda dels marges de benefici i la consegüent estandardització dels productes en termes de qualitat i de preu han relegat el gruix de la competitivitat en les estratègies de màrqueting i en la capacitat de persuadir directament el client, la qual cosa ha modificat profundament, i en el sentit d'una complexitat més gran, el contingut de les professions basades en l'atenció al públic. En general, i en relació amb les preferències del client, es tracta menys d'adaptar-s'hi i més de ser capaç de reconduir-les i modificar-les (les ocupacions localitzades al *front office* de bancs i caixes d'estalvis en són un bon exemple).

Els diferents estrats ocupacionals, en termes de nivells de qualificació, també constitueixen regions o zones particulars en els intercanvis en el mercat de treball que obeeixen a lògiques específiques. La requalificació intensament accelerada de les professions més exigents en termes de competències professionals —i més estratègiques per a la competitivitat de les empreses— no troba el seu paral·lel en el cas de les regions del mercat laboral caracteritzades per la baixa qualificació.



Alguns autors assenyalen la innovació tecnològica com una de les causes de la polarització de les qualificacions en els nostres mercats de treball.

Algunes categories laborals reuneixen una varietat creixent de situacions que en dificulta l'anàlisi en termes de nivells d'inserció i d'ocupació. En el cas dels autònoms subcontractats, per exemple, assistim a l'aparició de noves formes de precarietat laboral, de resultes de la temporalitat i la discontinuïtat de l'ús d'aquest tipus de personal.

Un altre eix que estructura i segmenta les regles del joc que imposen els dirigents empresarials és el gènere. Homes i dones s'enfronten en condicions diferents i desiguals a l'accés i l'exercici de l'ocupació.

Així mateix, el fet que l'expansió educativa espanyola hagi estat relativament tardana provoca una gran diferència en l'estructura de titulacions acadèmiques que acrediten les diverses generacions. Per la mateixa composició de la població activa, es dona la paradoxa que, en molts casos, els dirigents empresarials presenten nivells de titulació inferiors als dels seus empleats, particularment en les empreses petites i mitjanes. En aquests casos, hi ha moltes probabilitats que els directius tinguin dificultats en la gestió dels recursos humans de què disposen.

Aquests i altres factors dificulten la interpretació de les nomenclatures amb les quals pretenem conceptualitzar els intercanvis en els mercats de treball i en recomanen una aproximació fonamentada alhora en una sòlida visió estadística i en una exploració qualitativa de les capacitats que reclamen les diferents situacions ocupacionals desenvolupades pels universitaris en l'exercici de la seva activitat laboral.

### **3.3. Modalitats emergents de transició laboral**

Sota una perspectiva metodològica comprensiva i longitudinal, és possible identificar i analitzar el procés de construcció de les diferents trajectòries de transició laboral (Casal, 1996). La construcció tipològica (vegeu l'esquema 1) es basa en dos eixos: l'eix horitzontal reflecteix la variable «temps» i l'eix vertical reflecteix la variable que mesura les expectatives de posicionament social.

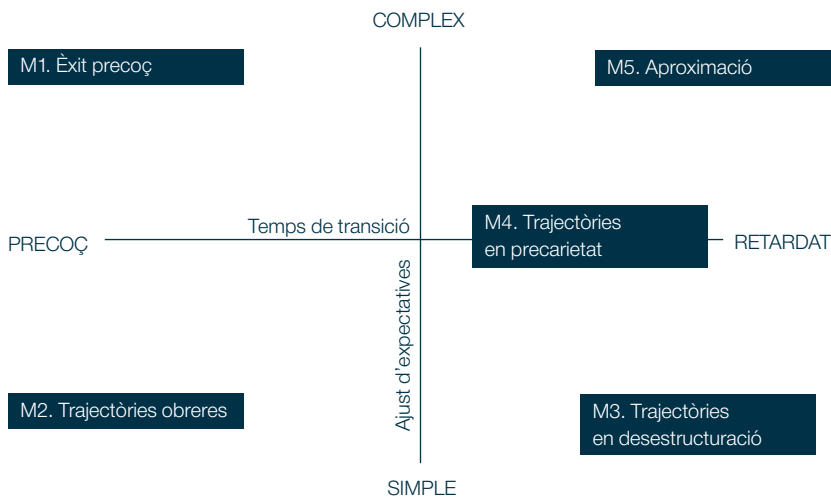
La variable «temps» ens indica el temps que triga un jove a aconseguir objectius substancials en la inserció professional. Els joves poden obtenir resultats molt ràpids (transició precoç) o bé resultats molt lents o de manera diferida (transició tardana). La variable «expectatives» fa referència al camp de les aspiracions reals de posicionament social i la presa de decisions davant de la transició laboral. Igualment, identifica dues situacions extremes. D'una banda, joves que defineixen expectatives altes o elevades de posició social (carrera professional), que comporten una trama complexa de presa de decisions i encerts (elecció de carrera,

èxit en la formació, estratègies davant del treball, etc.); la mateixa complexitat pot comportar errors estratègics i reajustos d'expectatives. En segon lloc, joves que defineixen expectatives baixes de posició social, on la formació bàsica o especialitzada és curta en el temps i on el trànsit definitiu al mercat de treball té lloc generalment en plena adolescència.

---

### Esquema 1 | Modalitats de transició

---



Aquests dos eixos configuren un mapa on podem identificar cinc modalitats de transició, que podrien ser objecte d'una descripció detallada que considerés també la prefiguració de tipus mixtos. Explicades breument són les següents:

#### a) Modalitat 1: èxit precoç

Identifica els casos de joves que defineixen expectatives altes de carrera professional (mitjançant la formació reglada perllongada però no de manera exclusiva). Aquesta trajectòria suggereix itineraris de formació en èxit i sense ruptures i un trànsit a la vida activa ràpid i reeixit. L'ajust entre les expectatives prèvies o inicials i els resultats finals en termes d'inserció professional no implica retards.

**b) Modalitat 2: trajectòries obreres**

Identifica els casos de joves orientats cap a la «cultura del treball» manual i poc qualificat, que tenen un horitzó molt limitat en termes de formació i que es professionalitzen fonamentalment en el lloc de treball, més d'acord amb la demanda d'ocupacions i circumstàncies del mercat que no pas per opcions personals. L'escassa qualificació bàsica i l'horitzó laboral modest fan que aquesta trajectòria sigui particularment vulnerable en relació amb el mercat de treball (rotació laboral, situacions intermitents d'atur, etc.).

**c) Modalitat 3: trajectòries desestructurades**

Les expectatives de posicionament social són baixes, igual que en el cas anterior, i les trajectòries escolars tendeixen a ser curtes o bé erràtiques. La particularitat d'aquesta modalitat és el bloqueig sistemàtic davant de la inserció laboral: la trajectòria s'impregna de situacions d'atur crònic i entrades circumstancials al mercat laboral secundari. La major part de l'activitat es duu a terme en l'economia marginal o en formes d'economia submergida.

**d) Modalitat 4: trajectòries en precarietat**

La inserció professional en la precarietat està definida per resultats negatius respecte al mercat de treball. Es tracta d'una situació de retard en la transició de joves amb expectatives de posició altes o baixes i trajectòries de formació també llargues o curtes. A diferència del cas anterior, la situació no és tant d'atur crònic o bloqueig, sinó més aviat d'instabilitat plena en la inserció. Normalment implica molta rotació laboral, necessitats conjunturals de formació i reajustos a la baixa de les expectatives inicials.

**e) Modalitat 5: aproximació successiva**

Es tracta d'una modalitat de transició definida per altes expectatives de millora social i professional (carreres professionals) en un context on les opcions per prendre resulten confuses o difícils i on el marge d'error és més aviat alt. És una modalitat de transició dominada pel tanteig i l'assaig-error, que implica necessàriament un retard notable en l'assumpció de fites en la carrera professional. Pressuposa escolarització perllongada, experiències laborals prèvies a la inserció, variabilitat i fracassos parcials en el trànsit escola-vida activa, etc. En definitiva, descriu una trajectòria d'inserció dominada per l'ajust continu de les expectatives.

L'esquema conceptual sobre modalitats de transició a la vida adulta tal com ha estat configurat (Casal, 1996) és abstracte i ahistòric: aquestes modalitats es poden donar en qualsevol context econòmic i social. Ara bé, es tracta també d'un model heurístic que permet estudiar quins han estat els efectes del canvi social a Europa sobre la transició en les últimes dècades.

El context econòmic i social europeu de la postguerra fins a la crisi del mercat de treball dels anys setanta té un efecte clar en la transició: l'emergència de les modalitats 1 i 2 (èxit precoç i trajectòries obreres). Una ullada a les darreres dècades revela que part dels joves europeus de la conjuntura del creixement van construir prioritàriament una transició d'èxit precoç generalment vehiculada a través de la universitat, una demanda creixent de llocs de treball amb qualificació reconeguda i unes expectatives viables davant de canvis en mobilitat social estructural. Altres van construir la seva transició basant-se en la mobilitat geogràfica de treballadors (migracions) i el creixement intensiu de mà d'obra poc qualificada en el sector industrial o serveis.

La crisi estructural del mercat de treball i l'impacte del capitalisme informacional a partir dels anys vuitanta tenen l'efecte contrari: la recessió d'aquests dos models en favor de l'emergència dels models 3, 4 i 5 (desestructuració, precarietat i aproximació successiva, respectivament). Des de finals dels anys setanta fins avui, la presència d'aquests tres «nous» models en la transició dels joves ha estat creixent. En efecte, les fites familiars i l'emancipació familiar es retarden considerablement.

Aquestes són les tres modalitats característiques de la transició dels joves a la vida adulta dels joves europeus actuals: les trajectòries de bloqueig en la inserció i que configuren una fracció de l'exclusió social, els itineraris de retard en l'emancipació de resultes de l'ordenació del mercat de treball que fa prevaler la precarietat i la rotació laboral i, en tercer lloc, l'aproximació successiva com a forma dominant de transició entre els joves, tant de les noves classes mitjanes com de bona part de les classes treballadores.

La modalitat d'aproximació successiva constitueix el nucli principal de la comprensió del fenomen actual del retard de l'emancipació: com més altes són les expectatives de posició social (construïdes generalment en interacció entre família i escola), més complex és el procés i més difícil l'assoliment. La complexitat en la transició professional afecta, d'aquesta manera, dos grans col·lectius: els joves que partint d'un origen social popular o modest autogeneren expectatives relativament altes, i aquells que partint ja de posicions socials de benestar es veuen obligats a establir estratègies contra la mobilitat social descendent.

Per la mateixa definició de la categoria (expectatives altes i temps perllongat), l'aproximació successiva recull el gruix dels itineraris de transició de la població universitària. Més enllà d'un canvi de mentalitat o d'un ús particular dels dispositius de formació i d'ocupació juvenil, l'aproximació successiva indica un fet estructural en els nostres mercats laborals: la inserció professional és un procés llarg i complex i, com tots els fenòmens socials, és el resultat de la interacció entre les eleccions dels individus i els marcs institucionals en els quals s'inscriuen.

## BIBLIOGRAFIA

BÉDUWÉ, C.; PLANAS, J. (2003) *Educational Expansion and Labour Market – EDEX*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CASAL, J. (1996) «Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI», *REIS*, núm. 75, p. 295-316.

CASAL, J.; COLOMÉ, G.; COMAS, M. (2003) *La interrelación de los subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid: Forcem.

CASAL, J.; GARCÍA, M.; MERINO, R.; QUESADA, M. (2002) *Enquesta als joves de Catalunya 2002*. Barcelona: Secretaria General de Joventut. Generalitat de Catalunya.

CASAL, J. (2000) «Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud». A: CAHÓN, L. [dir.] *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: Institut de la Joventut.

HARTOG, J. (2000) «Over-Education and earnings: where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, núm. 19, p. 131-147.

MASJUAN, J. M. (2005) «La construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur: mythe ou réalité?». A: HADJI, C.; BARGEL, T.; MASJUAN, J. *Étudier dans une université qui change. Le regard des étudiants de trois régions d'Europe*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, p. 254-280.

MASJUAN, J. M.; TROIANO, H.; VIVAS, J. (2002) *I després de la universitat, què?* Bellaterra: Servei de Publicacions de la UAB.

PLANAS, J.; GIRET, J. F.; SALA, G.; VINCENS, J. (2000) «Skills market: dynamics and regulation». A: DESCY, P.; TESSARING, M. [eds.] *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe* (Cedefop Reference Series). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, vol. II.

SALAS, R. (2005) «Incorporating the capability approach in the employment and social policies». A: SALAS, R.; VILLENEUVE, R. [eds.] *Europe and the politics of capabilities*. Cambridge University Press, p. 283-300.