

# La inserció en un mercat de treball en transformació

Tendències actuals de la inserció laboral

Xavier Orteu i Guiu

PID\_00212587



# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. La transformació</b> .....	7
1.1. El pacte economia-societat .....	7
1.2. La flexiseguretat .....	8
1.3. L'ocupabilitat .....	10
1.4. La individualització .....	11
1.5. El precariat .....	13
<b>2. El gran somni de realitzar-se per mitjà del treball</b> .....	16
2.1. La construcció de sentit .....	16
2.2. La crisi .....	18
<b>3. L'obsolescència programada de les persones</b> .....	21
3.1. Els coneixements .....	21
3.2. L'adaptabilitat .....	22
3.3. L'aprenentatge .....	23
3.4. El puntillisme .....	26
<b>4. Dificultats i reptes de futur</b> .....	29
4.1. Dessimbolització i precariat .....	29
4.2. Sistemes de pas i transaccions .....	31
<b>Resum</b> .....	36
<b>Bibliografia</b> .....	37



## Introducció

S'ha passat d'una etapa en què la correlació entre formació i lloc de treball era clara i els camins que hi conduïen per a arribar a la destinació segurs, a una de nova en què estan canviant tots els paràmetres de referència que utilitzàvem. La modernitat líquida ha diluït moltes institucions i n'ha desdibuixat les fronteres. L'ocupació també ha sofert aquests canvis. D'una banda, la promesa de ser una via a l'emancipació i a la realització personals ha deixat de ser universal, i de l'altra l'activitat que relacionava ocupació i treball ja no sempre encaixa. Hi ha persones que tenen treball, i no és una ocupació que els permeti una autonomia econòmica.

Ens trobem que les marques i les vies que permetien orientar-nos i adreçar-nos a determinats objectius ara esdevenen mòbils. El paràmetre no és quelcom fix, sinó que la referència és un mateix.

La conseqüència directa és que el lloc possible per ocupar cada cop està més definit per nosaltres mateixos i per allò de valor que hi sapiguem aportar. La pressió individualitzadora genera no solament desorientació sinó també incertesa i inseguretat. Es per això que al subjecte li calen eines que li permetin interpretar una realitat molt més complexa que la societat industrial que abandonem.

En aquest mòdul es fa una aproximació a aquesta nova realitat i als reptes a què caldrà fer front per a fer possible que la dimensió laboral esdevingui un espai de llibertat i no de servitud. No es tracta d'un repte fàcil i caldrà estar atents com a professionals i com a ciutadans.

## **Objectius**

- 1.** Identificar les principals transformacions en la configuració del mercat de treball.
- 2.** Conèixer els efectes d'aquests canvis en els subjectes.
- 3.** Ubicar el paper de la formació en la construcció d'un projecte professional.
- 4.** Situar els nous paràmetres de referència en l'acompanyament a la inserció laboral.

# 1. La transformació

## 1.1. El pacte economia-societat

La pèrdua progressiva de llocs de treball durant els últims anys ha fet augmentar les taxes de desocupació fins a xifres impensables, i ha provocat uns dramemes personals i socials de grans dimensions. Però, si greu és aquesta realitat, també ho és la commoció en la qual hem quedat com a conseqüència d'això. El discurs hegemònic apunta al fet que l'única sortida possible al drama de la desocupació és promoure un creixement econòmic per al qual únicament hi hauria receptes d'austeritat i flexibilitat laboral, fent-nos oblidar que la història no necessàriament té aquesta direcció.

Justament és aquest punt, el de la flexibilitat, el que considerarem per a poder analitzar la fallida del **pacte** entre economia i societat i les seves conseqüències.

Potser el millor és situar-nos en l'origen del pacte. Ens pot servir l'anècdota segons la qual Henry Ford, el gran magnat de la indústria americana d'automòbils, va multiplicar per dos el salari dels seus treballadors. En aquesta història s'apunta que la intenció de Ford era poder vendre els automòbils que ell mateix fabricava als seus propis treballadors. I que per a fer-ho possible va idear donar-los més poder adquisitiu. En realitat aquesta és només una part de la història. La preocupació de Ford era l'alt absentisme laboral que paralizzava les cadenes de muntatge que havia introduït com a gran innovació. Estava en condicions de fabricar molts més vehicles però la mà d'obra li fallava. L'opció d'incentivar el treballador va ser la solució, però en contra del que pugui semblar, al darrere no hi havia cap ànim humanista sinó de rendiment laboral, de millora de la productivitat i augment de beneficis.

Serà després de la Segona Guerra Mundial quan aquest pacte trobarà encaix en el marc de les polítiques keynesianes. En aquestes l'Estat tindrà un paper especial com a garant. L'acord feia possible un espai de seguretat que podem situar-lo en diferents aspectes:

### Observació

Es transforma el pacte entre economia i societat.

“- **Seguridad del mercado laboral.** Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes; a nivel macroeconómico, esto se resume en el compromiso del gobierno con el ‘pleno empleo’.

- **Seguridad en el empleo.** Protección frente a despidos arbitrarios, regulaciones sobre la contratación y el despido, imposición a los patronos de los costes por infringir la reglas establecidas.

- **Seguridad en el puesto de trabajo.** Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo, barreras a la dilución de las habilidades adquiridas y oportunidades para la movilidad ‘ascendente’ en términos de estatus e ingresos.

- **Seguridad en el trabajo.** Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante regulaciones para la prevención de riesgos, límites a la jornada de trabajo [...]

- **Seguridad en la reproducción de las habilidades.** Oportunidades para mejorarlas mediante cursillos de aprendizaje y formación, así como para hacer uso de las competencias propias de cada uno.

- **Seguridad en los ingresos.** Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido mediante disposiciones sobre el salario mínimo”, indexación de salarios, seguridad social generalizada, [...]

- **Seguridad en la representación.** Representación colectiva en el mercado laboral, derecho a organizar sindicatos independientes y derecho de huelga”.

G. Standing (2011). *El precariado* (pàg. 31). Barcelona: Ed. De Pasado y Presente

Aquest és l'acord que feia possible un marc de convivència en condicions de seguretat tant individual com col·lectives. Podem dir que aquest pacte s'està trencant. Es busca un nou equilibri entre flexibilitat laboral i seguretat dels treballadors que sigui més favorable als interessos econòmics. La fàbrica fordista que unia l'organització científica i la convivència de tall comunal s'està transformant (Bauman, 2003).

## 1.2. La flexiseguretat

Hi ha un concepte que és necessari introduir per a poder entendre l'eix que està canviant la relació entre l'economia i les seves necessitats i les condicions en què participen els individus i la societat en general: la **flexiseguretat**. Aquest terme es va començar a usar a Holanda en la dècada dels vuitanta del segle passat per a reflexionar sobre els dèficits que presentava el mercat d'ocupació. Es tracta d'un terme que uneix *flexibilitat* i *seguretat* i que quan s'aplica al mercat de treball pretén fer possible de manera simultània una flexibilitat per a contractar i acomiadar treballadors i una protecció social per als aturats. La particularitat és que aquesta fusió de termes vol consolidar un nou marc de vincle social amb l'ocupació.

L'ocupació ha estat sempre un dels objectius fonamentals de la Unió Europea. Podem situar l'Informe Delors: *Crecimiento, competitividad y educación. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI* (1993), com un dels primers que van plantejar la necessitat de convertir el creixement econòmic en ocupació. Aquí ja s'esbossava la necessitat de reduir els costos laborals. Però va ser en el Tractat d'Amsterdam (1997) on es definiria l'ocupació com una de les prioritats de la política comunitària. La incorporació de l'ocupació dins del Tractat de la UE va fer sorgir la necessitat de crear estratègies amb la finalitat de coordinar les

### La flexiseguretat

La flexiseguretat proposa flexibilitat en el lloc de treball i seguretat en el mercat de treball.



polítiques dels diferents països. L'European Employment Strategy (EES) engegada en el Consell de Luxemburg (1997) va ser la primera coordinació ideada a partir de la definició d'una sèrie de pilars bàsics: millores de l'ocupabilitat, desenvolupament de l'esperit empresarial, estímul de l'adaptabilitat de les empreses i dels treballadors davant els canvis, etc. Per mitjà de l'Estratègia de Lisboa (2000) la proposta d'una política europea coordinada va rebre un fort impuls. Es tractava d'un moment de fort creixement econòmic no acompanyat suficientment per una reducció de la desocupació. S'insistia a trobar un equilibri entre oferta i demanda d'ocupació, encara que paradoxalment, malgrat els seus pobres resultats, la revisió d'aquesta estratègia sempre va acabar reiterant la proposta inicial: flexibilitzar el mercat d'ocupació i millorar la formació (Orteu, 2013).

Aquesta orientació neoliberal de les polítiques d'ocupació va buscar la flexibilitat del mercat laboral oblidant l'aspecte de la seguretat en nom d'afavorir el creixement econòmic (que al seu torn, i segons aquesta mateixa lògica, hauria de portar a més oferta d'ocupació). La manera de conduir aquesta variació en el seu fonament inicial va ser assimilant seguretat en el lloc de treball amb seguretat en l'ocupació. Fent que la seguretat es projectés sobre el mercat de treball i no en el lloc de treball. És a dir, si tenim en compte la dicotomia entre seguretat i llibertat plantejada per Bauman (2003) podem dir que la pèrdua de seguretat s'equilibrava amb la promesa d'una llibertat d'elecció en el marc de l'ocupació.

Això suposava que els treballadors haurien de poder trobar ràpidament una nova ocupació si perdien el que tenien. I això no hauria de ser un obstacle per a desenvolupar una carrera professional. Però com sabem, això no està essent així. La flexibilitat està essent la porta d'entrada a la precarització de l'ocupació.

Però hi ha termes que no han nascut per a estar junts i, per tant, obren la qüestió de la legitimitat de la seva vinculació (Alemán, 2008). Ho veiem en les diferents polítiques d'ocupació a escala europea que han sostret la seguretat en l'ocupació sense conduir-la al mercat de treball. L'aturat ha perdut l'ocupació i en el seu lloc hauria de tenir una seguretat en el mercat que no té. Tant per a ell, com per als treballadors en actiu, han acabat minvant les garanties socials vinculades al treball. Posant en qüestió la **condició salarial** (Castel, 2002). Per la seva banda, per a l'economia, que tothom disposi d'un treball ha passat a ser un problema secundari. Que els índexs d'atur augmentin només preocupa si estan vinculats amb pèrdues econòmiques.

Ens precipitem a un canvi de model de convivència social. La fusió de flexibilitat i seguretat vol consolidar un nou marc per al vincle social amb una modalitat d'ocupació d'acord amb les transformacions globals que estem vivint. És per això que cal entendre les modificacions en la configuració del mercat d'ocupació com un problema de vincle social.

#### Observació

Es posa en qüestió la condició salarial.

Encara que la flexiseguretat és una estratègia amb llarg recorregut en les polítiques europees d'ocupació i que, com hem vist, han marcat l'evolució des dels seus inicis, ha faltat a Catalunya i en l'Estat espanyol una reflexió i un diàleg a fons sobre aquest tema. Les conseqüències les sofrim ara no únicament amb alts índexs de desocupació sinó també en forma de pèrdua de confiança i de fragilització de la cohesió social.

### 1.3. L'ocupabilitat

Podem dir que la relació entre vincle social i ocupació té una doble cara: d'una banda aquella que fa referència als ideals de la persona i, per l'altra, com a llei social. Totes dues articulades entre elles per diferents institucions. En l'última etapa sota el paràmetre de la condició salarial. En transformar-se l'eix d'aquesta relació, aquestes institucions deixen de ser operatives i en el seu lloc sorgeixen noves propostes de relació.

Per exemple, l'exclusió del mercat d'ocupació, es deixa d'entendre únicament com estar dins o fora, amb el fet de tenir o no tenir una ocupació, i la qüestió es passa a plantejar com una distància de la persona respecte a unes condicions ideals d'ocupació. Aquesta distància s'anomena amb el terme *ocupabilitat* i apareix associada a la necessitat de donar compte de les dificultats per a sostenir la promesa de la plena ocupació. Els discursos neoliberals aconseguixen protegir així qualsevol crítica a la dinàmica del mercat d'ocupació redirigint-la a les persones que tenen dificultats per a formar-ne part; en definitiva, traslladant a la persona les causes d'aquest desajustament.

#### Ocupabilitat

Terme creat per valorar les condicions de la persona en relació amb l'ocupació.

En aquest sentit, l'ocupabilitat conjumina dues nocions (Spinosa, 2007). D'una banda la capacitat dels subjectes de formar part d'aquesta relació d'intercanvi. La persona serà ocupable quan disposi de les condicions que facin útil la seva participació en la producció. I de l'altra, la probabilitat que tenen les persones de trobar una ocupació. En aquest punt, ocupabilitat s'entén com el contrari a vulnerabilitat.

El remarcable és que en totes dues accepcions es parteix d'entendre el mercat com una dada donada i homogènia. Això té a veure amb una visió determinista que imposa el capitalisme. Transforma el desenvolupament possible de la lògica de mercat en un fet necessari. És a dir,

“Se dan por supuestas una serie de características del funcionamiento del mundo de trabajo, y a partir de allí se establecen condiciones que los individuos deben poseer para insertarse exitosamente”.

A. Martín i A. Spinosa (2007). “Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad”. A: A. Drolas; P. Lenguita; J. Montés (coord.). *Relaciones de poder y trabajo*. (pàg. 252). Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

Però les dinàmiques que regulen el mercat de treball només es poden entendre en el marc d'unes relacions específiques, en l'àmbit d'un context determinat. Quan es transformen unes pràctiques històriques en condicions indiscutibles, s'eludeix el seu caràcter relacional i conflictiu.

“... la historia de transformación de los procesos de trabajo, permite dar cuenta de lo contrario a lo que la empleabilidad sugiere. Es decir, no son los sujetos, en sus condiciones individuales únicamente los que se adaptaron a las formas predominantes de producción (tecnologías, organizaciones, tiempos y espacios, etc.) sino que fue en principio el propio proceso de trabajo el que se modificó, de modo tal de hacer ‘empleables’ aún a los que no lo eran”.

A. Martín i A. Spinosa (2007). “Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad”. A: A. Drolas; P. Lenguita; J. Montés (coord.). *Relaciones de poder y trabajo*. (pàg. 253-254). Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

És evident que els canvis que van de la flexibilitat a la flexiseguretat i que vinculen aquesta última amb l'ocupabilitat van desplaçant el lloc que anteriorment es donava al subjecte aturat. Deixarà de ser una víctima d'un mercat d'ocupació que li hauria d'assegurar un lloc d'empleat, i per tant deixarà de ser un producte d'una injustícia social per a passar a ser el responsable de no disposar de les condicions de **rendiment individual** que el fan ocupable.

#### Rendiment individual

El subjecte es passa a valorar a partir del seu rendiment individual.

Aquest moviment tracta de desvincular els drets de ciutadania de la seguretat en l'ocupació. La flexiseguretat planteja aconseguir mercats d'ocupació més reactius i dinàmics. Que tinguin la capacitat d'adaptar-se a unes necessitats econòmiques canviants. És en aquest marc que cal situar totes les iniciatives de desregulació d'aquest. El model que propugna la UE té molt clar l'element de la flexibilitat però no té resolt el de la seguretat i això genera una situació de desequilibri i de precarització de la situació laboral i social.

“Este contexto de miedo social es el que ha facilitado la instauración del neomanagement en las empresas. A este respecto, la naturalización del riesgo en el discurso neoliberal y la exposición cada vez más directa de los asalariados a las fluctuaciones del mercado mediante la disminución de las protecciones y las solidaridades colectivas no son sino dos caras de una misma moneda”.

C. Laval i P. Dardot (2013). *La nueva razón del Mundo* (pàg. 333). Barcelona: Editorial Gedisa.

## 1.4. La individualització

En el seu conjunt, aquestes transformacions es presenten en un llenguatge pragmàtic, senzill, de gestió dels recursos. En aquest, amb tota naturalitat, les persones deixen de ser considerades com a ciutadans i passen a ser valorades com un objecte al servei de la productivitat. Desapareix progressivament el marc regulador i s'**individualitza** la relació de la persona amb l'ocupació. Seguint Calderón i Calli (2010) podem assenyalar alguns punts:

#### Observació

Individualització de la relació amb l'ocupació.

- D'una banda, l'acceptació que la mobilitat és horitzontal i no vertical. El que aquests autors nomenen com a “balcanització” dels mercats d'ocupació, és a dir, la substitució de la mobilitat vertical que permetia la construcció de carreres professionals a llarg termini i en la mateixa empre-

sa, per la mobilitat horitzontal, aquella en la qual cal circular per diferents treballs igualment desqualificats. Alternant períodes d'ocupació amb períodes de desocupació. En aquest aspecte, la rotació o intermitència constitueix la forma habitual d'estar en el mercat de treball.

- La individualització de la càrrega de treball com a principal element de competitivitat. Aquest element té dos vincles. Un amb la càrrega de treball, i per tant amb el salari. L'altre amb els requisits per a desenvolupar-lo, i per tant amb les competències disponibles.
- L'acceptació de noves formes dels centres de treball. Amb la dissolució de l'espai de la fàbrica també es dilueixen les fronteres entre el treball i la vida privada.
- La fragmentació de l'obrer col·lectiu (estables i precaris).
- Debilitament de la potència de subjectivació del treball. Les noves formes del treball limiten el que es deia “processos d'emancipació” davant l'efecte “alienant” del treball. Reforçat pels nous dispositius de gestió en què cada vegada es té més en compte la dimensió ideològica personal per a posar-la al servei de la producció:

“ya no es sólo el tiempo objetivo de la producción el que deviene objeto de interés de parte de la gerencia, sino también el tiempo subjetivo, las modalidades de intervención, los sentidos de la implicación en el trabajo, la propia estética del trabajo. De otra parte [...] el tiempo del trabajo deviene un tiempo vacío de contenido subjetivo positivo o creador, un tiempo a partir del cual no se pueden establecer lazos de continuidad con las otras esferas de la vida, ni proyectarse más allá del tiempo presente”

J. A. Calderón i P. Calle (2010). “Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales”. *Sociología del Trabajo* (núm. 68, pàg. 12). Ed. Siglo XXI.

El canvi que va de pensar en les persones i en els seus condicionants socials i personals a pensar solament des d'una lògica individual sobre la base del rendiment té el seu últim graó en la inculpció de la persona que queda fora del mercat. Es culpabilitza de la seva situació per la seva baixa ocupabilitat.

“Antes de la globalización se pensaba que el desempleo se debía a factores económicos y estructurales. Los desempleados eran gente con mala suerte que se habían visto sin quererlo en el lugar y momento equivocados. [...] Ese modelo se ha hundido [...]. En el marco neoliberal, el desempleo se ha convertido en una cuestión de responsabilidad individual, haciéndolo aparecer como casi “voluntario”. La gente era considerada como más o menos ‘empleable’ y para serlo en mayor grado debía mejorar sus ‘capacidades’ o reformar sus ‘hábitos’ y ‘actitudes’. Esto hizo más fácil pasar a la siguiente fase de condena y demonización de los desempleados como holgazanes y parásitos”.

G. Standing (2011). *El precariado* (pàg. 83). Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.

La introducció d'aquest element individualitzador a l'hora d'explicar els processos d'exclusió social permet desvincular-los de les condicions socials i històriques en què es produeixen i permet justificar qualsevol inversió social en termes de rendiment productiu al mateix temps que es camuflen les responsabilitats de l'Estat. Els poders públics ja no volen continuar assumint, com ho

#### El precariat

El precariat es constitueix en la falta de seguretat amb l'ocupació.

feien fins ara, el compromís de garantir a tothom un lloc com a ciutadà. Ni per mitjà de l'accés a una ocupació, ni per mitjà de la protecció social. Aquest és el canvi fonamental que s'aconsegueix tapar amb la culpabilització de l'aturat.

### 1.5. El precariat

Tal com apunta Standing (2011) el terme **precariat** no fa referència a “classes mitjanes espremudes” o a una “subclasse” o una “capa inferior de la classe obrera”. Mentre que en aquests casos es tracta de treballadors amb un lloc de treball relativament estable, amb jornades de treball regulars, amb convenis i representació sindical, en el cas del precariat això no és així. Podem dir que estem vivint una transformació que té conseqüències en la construcció social mateixa del subjecte.

Habitualment es pensa que l'únic aspecte que constitueix el precariat és la reducció salarial, però al costat d'aquest aspecte trobem que la identitat basada en el treball s'esvaeix i també la falta de suport comunitari.

“no es sólo una cuestión de empleo inseguro, de duración limitada y con una protección laboral insuficiente, aunque todo eso se ha generalizado. Es quedar anclado en un estatus que no ofrece una posibilidad de carrera profesional, ningún sentido de identidad ocupacional segura y pocos derechos, si es que alguno, a las prestaciones estatales y empresariales...”.

G. Standing (2011). *El precariado* (pàg. 51). Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.

La franja del precariat va en augment. Ens trobem persones que no es poden ajustar a les exigències d'aquest mercat flexible. Si per a ells abans la flexibilitat era un canvi constant d'ocupació, ara representa instal·lar-se definitivament en la precarietat. En aquest sentit, precari seria aquell que no és el seu propi amo, que no disposa de recursos per a transformar la seva situació.

El camí a la precarietat es nodreix d'aquest espai de desprotecció i d'individualització de les relacions amb l'ocupació. Standing (2011) posa un exemple d'una dona que té una ocupació temporal i que ha ajustat el seu ritme de vida als ingressos que té. Quan se li finalitza el contracte sol·licita un subsidi, però aquest triga algun temps i ella s'ha d'endeutar per sobreviure. Quan finalment el rep, comença a saldar deutes i rebuts pendents. Si en aquest moment li tornen a oferir una ocupació, dubtarà si acceptar-ho o no perquè quan se li acaba es tornarà a enfrontar a aquesta situació. La paradoxa és que no es pot permetre acceptar l'ocupació. Això és el que l'autor anomena com el parany de la precarietat. Sense un suport econòmic, el mercat flexible genera aquests efectes.

Situacions que s'intensifiquen per la pèrdua del suport comunitari. Aquesta precarietat laboral és reflex d'una precarietat en els **Illaços socials** i també al revés: la fragilitat social comporta fragilitats en el marc de l'ocupació.

#### El Ilaç social

El Ilaç social pateix la precarietat en termes de fragilització.

La flexiseguretat ha tingut en la desregulació de l'ocupació una de les seves pràctiques més insistent. Això ha incidit en la transformació de tres aspectes del vincle social que ens interessa destacar:

- Canvia el lloc i el valor que es dóna al subjecte. En un moment en què perd importància la trajectòria laboral i professional pròpia (el factor temps canvia de dimensió, la carrera professional passa a ser una antigalla, el valor de l'experiència pot anar en contra d'un mateix, es dóna una altíssima velocitat a l'obsolescència dels coneixements aplicats, etc.).
- En segon lloc, s'altera la manera de mobilitzar l'esforç del subjecte. Ja no és possible mobilitzar-lo per mitjà de l'accés a un futur de ciutadania perquè la persona ja no governa enterament el seu esdevenir professional. L'articulació ja no es dóna entorn de la idea de "projecte" sinó de "projecció".
- Finalment, es transforma la matèria que està feta la inscripció laboral. L'ocupació passa de tenir unes categories abstractes i uniformes a ser un treball concret per a cadascú. Això representa més dificultat a articular propostes des del col·lectiu.

En desregular-se l'accés i el desenvolupament de l'ocupació, també ho fa la seva funció social i el que sabem és que per a poder participar en els circuits d'accés a l'ocupació ja no és suficient disposar d'uns determinats coneixements, sinó a més ens demanen que estiguem en condicions de canvi permanent. Cada subjecte ha de ser el seu propi agent i això implica que un s'ha de fer càrrec de trobar una ocupació. És a dir, ja no es tracta de posseir una sèrie de sabers en relació amb l'ocupació: ens exigeixen que sapiguem canviar contínuament el nostre model competencial ajustant-lo a unes necessitats i entorns canviants. Encara que sembli el contrari, una adaptació en aquestes condicions no és una **inscripció** en el mercat de treball, sinó un ajust a les seves demandes. La diferència entre ajust i inscripció es troba en la presència o no del particular de cada individu. El lloc des del qual un pot construir una narrativa i projectar un sentit. Mentre que en el cas de l'ajust el subjecte queda esborrat a les necessitats productives i de rendibilitat, i això condiona qualsevol construcció d'un vincle social, en el cas de la inscripció, la presència del particular esdevé possible en la mesura que s'atén a com pot mobilitzar el seu desig (Orteu, 2012).

Mirem-ho d'una altra manera. Estem d'acord que el treball continua essent fonamental. El que ens preocupa és com afecta en les persones i en el vincle social la contradicció entre la necessitat de treballar i la dificultat d'accés a l'ocupació. Aquest serà el principal escenari en què es jugaran els processos d'inclusió social per mitjà de l'ocupació en els propers anys. I es jugarà aquí perquè, com hem apuntat, els processos de precarització redueixen l'espai de construcció simbòlica i limiten la capacitat de cada individu per a poder-lo manejar com un element més en el seu projecte vital.

#### Observació

El canvi permanent no permet la inscripció en el mercat.

Es dóna el que els psicoanalistes anomenen **procés de dessimbolització**, és a dir, el marge d'accés al treball en aquestes condicions de precarietat ja no és capaç de dotar al subjecte d'identitat i ideals (Laval i Dardot, 2013) i aquesta dificultat, al seu torn, impedeix que la persona pugui afegir el plus necessari per a sostenir-s'hi.

**Dessimbolització**

Pèrdua de condició per a fer construcció simbòlica.

## 2. El gran somni de realitzar-se per mitjà del treball

### 2.1. La construcció de sentit

Tal com hem exposat en l'apartat anterior: ens trobem en el trànsit entre un model que entén l'aturat com un efecte d'un sistema que provoca errors i que des de la justícia social caldria resoldre a un altre model en el qual la causa d'aquest desajustament es troba en el treballador mateix, que no s'adapta a l'ideal de treballador flexible, polivalent, qualificat i adaptable a les necessitats canviants del mercat.

Però caldrà anar una mica més enrere en el temps per a entendre que el desig de tenir un treball que ens realitzi, que ens aportï una sensació de sentit, que reflecteixi els nostres valors, les nostres passions, la nostra personalitat, és en realitat un invent modern. Durant segles, la major part dels habitants del món estaven tan ocupats guanyant-se la vida que no es podien plantejar si el seu treball els resultava estimulants. Ara, en canvi, ens trobem immersos en la crisi de l'era de la realització. Etapa en la qual el gran somni, encara que cada vegada més difícil, és canviar diners per sentit. Però també un moment en el qual el consum rivalitza amb el treball a l'hora de promoure expectatives de realització.

És fàcil trobar en els mitjans de comunicació entrevistes amb persones que per un o un altre motiu presenten una crisi personal en relació amb la seva ocupació. Responsables de multinacionals, banquers estressats, però també cambrers exhaustos, joves recentment llicenciats... tots volen treballar en alguna cosa més que "arribar a fi de mes". Busquen un sentit en el que fan. I cada vegada més no tots ho fan per mitjà de l'ocupació. Moltes persones dediquen tota la seva energia a altres activitats que en realitat es converteixen en la seva veritable opció. Podem dir que actualment som hereus d'aquesta tradició que necessita un **sentit** per a mobilitzar la nostra voluntat, per a aconseguir la nostra adscripció a una activitat. De la mateixa manera que busquem expressar la nostra individualitat amb la roba que portem o la música que escoltem, també busquem una activitat que ens permeti expressar qui som i qui volem ser.

#### Observació

La necessitat de donar un sentit al treball és un invent modern.

"La crisis no sólo alcanza la gestión y la gobernanza del mundo económico, sino que interviene en la transformación de esta sociedad y de sus valores, marcada por un interés más limitado por el trabajo, el deseo declarado –sobre todo entre los jóvenes– de vivir experiencias personales más que de participar en tareas colectivas a menudo demasiado despersonalizadas"

A. Touraine (2011). *Después de la crisis* (pàg. 47). Madrid: Paidós.



En relació amb aquest aspecte, és fàcil comprovar l'evolució que hem viscut en les últimes dècades. Es pot entendre senzillament si pensem en els nostres pares, avis, oncles, besavis... intentant pensar quines eren les seves ocupacions i quina capacitat d'elecció havien tingut per a escollir-les. Segurament el nostre avi estava orgullós de ser camperol i el nostre pare de treballar en una fàbrica. És evident que actualment disposem de moltes més oportunitats d'elecció que els nostres avantpassats. Però si encara mirem més enrere, podem dir que la manera d'entendre el lloc de la persona en relació amb el seu futur laboral ha estat marcada per dues grans tradicions: la romàntica i la moderna. Aquestes dues lògiques han dominat el vocabulari i la manera de construir el sentit cap al món del treball fins avui dia.

Com diu Gergen (2010), el “jo” com a element central del pensament s'instaura a la fi del segle XVIII. Abans d'aquesta data, les persones s'entien a si mateixes dins del marc de categories generals, com per exemple la religió que practicaven, la professió que tenien, etc. Només a partir d'aquesta data van començar a tenir una preocupació per ser un mateix. Això es pot observar amb el sorgiment de tractats filosòfics, per l'escriptura de biografies o reflexions particulars, per relats personals, etc.

Però si intentem aprofundir més, podem observar que del segle XIX hem heretat una visió romàntica que atribueix a cada individu trets de personalitat com la passió, la vocació, la creativitat, etc., que han estat imprescindibles per a pensar els nostres objectius vitals i professionals. Per dir-ho d'una altra manera, en l'època romàntica era inconcebible pensar-se sota la lògica tan de moda actualment de “reinventar-se”. Seria realment una cosa pertorbadora per a algú que es trobés en el marc de pensament romàntic demanar-li que pensés a ser una persona nova, ja que es creia que eren les passions profundes les que impulsaven l'ànima a una expressió particular. El que actualment diríem “donar sentit”.

Per la seva banda, la tradició moderna introduirà que es pensi des d'un marc de l'estabilitat; en una temporalitat llarga que permeti una regularitat. Part de la dificultat per a adaptar-nos a la situació actual de fragmentació es deu al fet de ser hereus d'aquesta doble tradició romàntica i moderna.

Encara a la fi del segle XX es podia comprovar com s'havien sostingut molts elements moderns en l'ús de la raó aplicada als nostres plans de futur. La idea fonamental era que el futur era previsible i que només s'havien d'articular una sèrie d'estratègies per a fer-ho possible. Calia conèixer l'itinerari que permetia l'accés als nostres objectius i tenir la constància per a mantenir-s'hi. Per a aconseguir-ho, quan una persona pensava en la seva carrera professional, ho feia barrejant aspiracions de realització personal (hereves de la visió romàntica) amb plantejaments planificats per a aconseguir-ho (hereus d'una visió moderna). El resultat obtingut era que es donava i que s'obtenia un sentit.

#### Observació

El jo com a element central del pensament és del final del segle XVIII.

S'articulaven aspectes idealitzats en relació amb el que un mateix esperava d'ell, amb una concepció funcional de com aconseguir-ho. En aquest equilibri es trobava l'oportunitat del ciutadà en tant que treballador.

D'acord amb aquesta idea, les institucions socials, educatives i també la família tenien al càrrec seu la responsabilitat primordial d'aconseguir que cadascun s'emmotllés a l'especificat. Disposant dels corresponents centres de formació i circuits per a preparar-los i fent possible la promesa d'aconseguir-ho.

En la comunitat tradicional es donava una repartició més o menys estable dels personatges. Les relacions tendien a ser segures i això permetia certa congruència en la manera d'actuar. Per exemple, en el període romàntic es creia en un interior ocult i això va ajudar a consolidar el "jo" i les relacions. A creure en la comunió de les ànimes per impulsar una vida sota la lògica del compromís. Però també la modernitat tenia el seu discurs sobre el "jo": la creença en la identitat i en la coherència personal. En aquest sentit això feia a les persones recognoscibles, previsibles, comprensibles, i per tant també els vincles laborals, socials i familiars. En definitiva, les identitats estaven estabilitzades i això feia possible que la societat mantingués una permanència. La societat sòlida permetia una identitat estable.

## 2.2. La crisi

Tot això és clarament visible fins a l'arribada de la crisi al principi del segle XXI. Diguem que aquesta proposta ha funcionat relativament ben adaptada als temps fins que ha quedat superada per una nova realitat política, primer, i econòmica i laboral, després, que han fet entrar en crisi aquestes concepcions.

Per la seva banda, veiem com en paral·lel han emergit amb força conceptes que han permès noves mirades en la manera de construir un projecte professional. Un exemple clar el tenim amb el de **competència**. Terme que permet fragmentar coneixements i capacitats que abans s'expressaven de manera conjunta. El resultat és que el llenguatge que ens permet pensar en el nostre projecte professional ja no és només aquesta mescla de romanticisme i modernisme que hem vist en l'exemple de la carrera professional. A això se li afegeix una exposició fragmentada i adaptable dels coneixements i l'experiència als llocs de treball i els seus diferents entorns.

La "competència" ha estat un terme que ràpidament s'ha fet un buit en les polítiques actives d'ocupació i en la definició del projecte professional. S'ha incorporat en el llenguatge i apunta a una determinada manera d'entendre el valor de la persona en relació amb el mercat laboral. Això significa que s'ha difós un vocabulari que acaba essent també una manera d'entendre's a un mateix.

### El concepte de competència

El concepte de competència permet la fragmentació de coneixement i capacitats.

Veiem que encara que no tenim un domini d'aquesta terminologia nova que fragmenta el que enteníem abans que era un projecte professional, desapareixen del llenguatge aquelles concepcions antigues. Això fa que sorgeixin dificultats per a adaptar-se. Aquesta fragmentació no sempre ens permet comprendre ni on estem, ni quin recorregut seguir o què hem de fer.

**Observació**

La construcció d'un projecte professional canvia de paràmetres.

Sennett (2006) assenyala que actualment hi ha tres factors que condicionen l'ús d'aquests nous termes per a manejar-se en relació amb el **projecte professional**:

- El primer factor és la relació particular amb el temps. Com la persona es maneja en relacions a curt termini, passant d'un treball a un altre.
- El segon factor té a veure amb la capacitat de canviar la base dels coneixements propis. Com la persona pot desenvolupar al màxim noves habilitats vinculades amb les demandes d'una realitat canviant.
- I finalment l'últim factor és la capacitat de desprendre's del propi passat. Si la persona pot tornar a néixer laboralment parlant, tenir nous començaments.

En tot cas, cal assenyalar que aquesta mutació ha generat un sentiment de pèrdua d'allò que ens sostenia simbòlicament (un llenguatge que permetia interpretar i intervenir en la realitat). Actualment gran part de les persones que han perdut la seva ocupació se senten danyats de manera molt agressiva per aquests canvis. La prova és la sensació d'incertesa, desorientació, malestar... en relació amb el mercat de treball i al propi projecte professional i de vida.

Triar una professió, per exemple, ja no és només una decisió que prenem quan som uns adolescents o quan tenim vint anys i molts dubtes. Avui s'ha convertit en un dilema al qual ens enfrontem repetidament al llarg de la nostra vida professional i no totes les persones disposen dels instruments simbòlics per a enfrontar-s'hi.

El sorgiment del precariat, a més, ha animat el desenvolupament d'indústries per a la producció de la identitat. A ningú li crida ja l'atenció la multitud de programes de formació que preparen les persones en paquets que construeixen una identitat del subjecte de tal manera que aquesta sigui comercialitzable. Podem dir que en el període romàntic la persona es considerava dotada de certs dons o talents naturals, i el problema era trobar un entorn en què aquests talents podien donar el seu fruit. Per la seva banda, des de la mentalitat modernista, l'individu era considerat des d'una perspectiva productiva i la dificultat consistia a descobrir com més aviat millor les capacitats per a poder orientar els joves en les seves eleccions professionals (Gergen, 2010).

La lògica actual, en canvi, qüestiona el concepte d'un jo bàsic, i per tant, la suposada coherència personal que se li suposa. És per això que tot intent de ser alguna cosa professionalment parlant representa una construcció de sentit específica. És a dir, visualitzar el valor que aquest treball concret tindrà per a nosaltres. Reencaixar-lo amb els nostres coneixements i amb les possibilitats puntuals del moment. D'altra banda, alliberat de les exigències d'un jo bàsic o essencial, la persona no se sent ofesa per disposar d'un caràcter voluble. De fet, podem dir que s'ajusta més a les condicions actuals d'adaptació al mercat de treball. On no hi ha una personalitat essencial a la qual s'hagi de buscar un encaix o que calgui descobrir com més aviat millor. El jo és una categoria construïda. Atès que no hi ha cap concepte d'identitat bàsica que obstaculitzi l'elecció pròpia, tampoc no hi ha la necessitat de triar una carrera o una altra. Si les **identitats** s'entenen com formes de construcció social, un podria ser qualsevol cosa quan s'ho proposi.

**Observació**

Les identitats com a construccions socials obren un bàndol de possibilitats per al jo.

### 3. L'obsolescència programada de les persones

#### 3.1. Els coneixements

Ja hem vist en l'apartat anterior com el desig de tenir un treball que ens realitzi, que ens porti una sensació de sentit, que reflecteixi els nostres valors, les nostres passions, la nostra personalitat, és un invent modern. La finalitat última de construir un projecte professional que s'ajustés als nostres interessos permetia pensar quins coneixements eren necessaris per a poder-ho realitzar. És a dir, en la mesura en què podia pensar en un treball que s'ajustés a les meves expectatives, podria adquirir aquells **coneixements** que em permetrien aconseguir-ho. Però aquesta lògica ja no opera a escala general. És a dir, estudiar continua essent fonamental i al mateix temps ja no garanteix un accés al món del treball. Podem dir que les institucions formatives ja no estan en condició de sostenir la promesa a l'accés de la professió tal com feien. Això no significa que no serveixi, sinó que ha canviat.

#### Observació

L'esgotament ràpid dels coneixements és el resultat dels canvis actuals.

És cert que la crisi del mercat de treball ja no assegura una inserció previsible de manera lineal. I també que l'esgotament ràpid dels coneixements adquirits o d'aquells que val la pena adquirir per a fer front als reptes futurs, la seva obsolescència, és un símptoma més dels canvis en què ens trobem immersos. Això és així en part perquè, tal com hem vist, la via per a aplicar i fer valer el que la formació aporta també ha sofert canvis derivats de les transformacions del sistema productiu i del desenvolupament laboral i professional. I com una seqüència en cadena, ha fet que perdem els criteris que permetien visualitzar el rendiment de la formació i el seu valor futur. Encara que ara costa determinar el profit d'adquirir determinats coneixements i la seva rendibilitat en el desenvolupament del projecte professional, això no significa que aquest valor no existeixi.

“Las dificultades de los sujetos para ser formados y para participar del proceso de trabajo constituyeron un problema al que la fábrica y la escuela, supieron exitosamente dar respuesta en un período y del que parecerían despreocuparse en la actualidad, o bien al que estarían renunciando a resolver. Tal vez sean otras instituciones históricas que lo hagan”.

A. Martín i A. Spinosa (2007). “Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad”. A: A. Drolas; P. Lenguita; J. Montés (coord.). *Relaciones de poder y trabajo*. (pàg. 256). Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

Tal com apunta Lipovetsky (2007), fins fa poc la pobresa descrivia grups estables i identificables i era la solidaritat comunal la que amb freqüència en permetia la supervivència. Actualment això ha canviat. Les poblacions “invalidades” de la societat postindustrial, com les anomena l'autor, o el que anteriorment hem anomenat precariat, no constitueixen una classe social. La mescla de situacions que van des d'aturats de llarga durada, mares solteres, perceptors

de subsidis o joves sense expectatives ha fet que el paisatge de l'exclusió del mercat del treball es presenti de manera disgregada, amb trajectòries tan diferents que fan molt difícil un reflex comú com a grup. Es tracta de:

“Víctimas de procesos de descalificación o invalidación social, de situaciones y dificultades individuales que, por ser brutalmente desigualitaria, también es hiperindividualista al mismo tiempo o, dicho de otro modo, se ha liberado el marco cultural y social de las clases tradicionales”.

G. Lipovetsky (2007). *La felicidad paradójica* (pàg. 182). Barcelona: Ed. Anagrama.

Fins fa poc, durant el període de la modernitat sòlida, si un jove aprenia un ofici podia tenir una certa confiança en què les habilitats apreses li permetrien una direcció i projecció en la seva vida laboral. Aquesta seguretat avui ha desaparegut. Ni els coneixements asseguren un lloc al mercat de treball; ni, en cas d'aconseguir-ne, seran suficients per a mantenir-s'hi. És necessari contemplar la formació en el marc d'un entorn altament volàtil, canviant, on el plantejament sobre què ha d'aprendre un i com ho ha de fer, esdevé fonamental.

### 3.2. L'adaptabilitat

Si fem cas a Serrano i García (2013), la millora de la productivitat ja no està condicionada per la manera de treballar, és a dir, els processos; ni per les eines emprades, és a dir, la tecnologia; tampoc pels models organitzatius, és a dir, les estructures. La millora ve fonamentalment de la capacitat per a **adaptar-se** a un entorn canviant. I això només és possible quan la persona “passa a ser centre”.

#### Observació

La capacitat d'adaptar-se és la millora fonamental en un entorn canviant.

Per a entendre millor aquest punt, potser és interessant veure alguns exemples de la connexió entre les capacitats per a adaptar-se a entorns laborals canviants i els processos de precarització laboral (Tsianos i Papadopoulos, 2006):

Per exemple, quan es fa referència a tenir una disposició permanent de flexibilitat laboral sense garanties de protecció social s'està demanant una acceptació explícita de la *vulnerabilitat*; quan es demana tenir una disponibilitat total en les tasques es proposa que s'accepti una propensió a la hiperactivitat; quan es demana destresa en l'ús sincrònic de múltiples activitats es demana ser capaç de *simultaneïtat*; quan se sol·licita la capacitat de tenir interaccions i trobades entre diferents xarxes, espais socials i recursos es demana ser capaç de *recombinació* permanent; quan es demana tenir capacitat per a poder-se mantenir en una exposició constant a la sobreabundància d'informació, interactivitat i comunicació es demana estar en *estat d'inquietud* constant; quan es demana poder mantenir una contínua experimentació que travessi diferents línies temporals i espacials, es demana acceptar la *inestabilitat* com a criteri organitzatiu; quan es demana ser capaç de convertir l'emoció en un element més de competitivitat laboral se sol·licita estar disposat a l'esgotament *afectiu*; quan es dema-

na ser capaç d'aprofitar les oportunitats se sol·licita acceptar l'immediatisme; i així es podria seguir fins a esgotar tots aquells requisits que avui permeten a les empreses una optimització en la gestió dels recursos humans.

“Porque el efecto buscado por las nuevas prácticas de fabricación y de gestión del nuevo sujeto es hacer que el individuo trabaje para la empresa como si lo hiciera para él mismo, suprimiendo todo sentimiento de alienación incluso de distancia entre el individuo y la empresa que lo emplea”.

C. Laval i P. Dardot (2013). *La nueva razón del mundo* (pàg. 332). Barcelona: Ed. Gedisa.

Però l'educació que hem rebut prepara persones destinades a treballar tota la vida en el mateix. És a dir, al fet que el centre siguin unes determinades tasques vinculades amb un determinat treball. Segurament aquest és el motiu pel qual veiem com es multipliquen les formes d'entrenament *per a l'ocupació* més que *en l'ocupació* (és a dir, temes vinculats a la personalitat, l'ocupabilitat, les competències, etc.). Per a compensar aquest dèficit si abans un es formava per adquirir habilitats professionals vinculades amb el seu ofici o professió, ara cada vegada se segueixen més cursos destinats a fer-nos més competitius. Però aquesta formació dirigida en la seva major part al precariat fa molt difícil una orientació per a fer carrera.

“Una vez los empleos se hacen flexibles e instrumentales, con salarios insuficientes para una subsistencia socialmente respetable y un estilo de vida digno, deja de existir la ‘profesionalidad’ que acompaña a la pertenencia a una comunidad con normas, códigos éticos y respeto mutuo (...) Los trabajadores precarizados carecen de profesionalidad porque no pueden especializarse ni pretender una continua mejora en profundidad de su competencia y experiencia”.

G. Standing (2011). *El precariado* (pàg. 49). Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.

Podem comprovar com moltes persones actualment es troben atrapades en professions sotmeses a aquest efecte negatiu de determinades tendències que estan transformant el món de l'ocupació. Empeses a un procés de precarització malgrat l'especialització. No es tractaria de ser tan bo com abans, sinó tan bo com s'ha de ser demà.

“La reacción conductual a la inseguridad en las propias habilidades puede ser un frenesí en la inversión del uso del tiempo para mejorarlas o por el contrario una parálisis de la voluntad, una inactividad debida a la creencia de que cualquier decisión al respecto tendría una recompensa muy incierta. Los comentaristas que piden insistentemente mayor formación y se quejan de la falta de habilidades no hacen más que contribuir a una crisis existencial. Ese clima social no conduce al desarrollo de las capacidades, sino que es fuente de constante insatisfacción y tensión”.

G. Standing (2011). *El precariado* (pàg. 198). Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.

### 3.3. L'aprenentatge

Cada vegada costa més definir què, com, quan o on formar-se. En definitiva, encara que costa saber com fer-ho, entre el frenesí i la paràlisi cadascú ha de prendre el control del seu aprenentatge, costa saber com fer-ho. Per a Laval i Dardot (2013), aquesta responsabilitat individual cal situar-la en relació a la **valoració** del propi treball. Aquest seria l'aspecte que cadascú ha de mantenir actiu. És l'objecte de la seva gestió, però també d'inversió i de desenvolupa-

#### Observació

La valoració del treball propi es converteix en un objectiu fonamental.

ment. Bauman (2003), per la seva banda, apunta que si en la modernitat sòlida la metàfora podia ser un laberint en el qual calia tenir un plànol per a poder-se orientar, la metàfora actual seria un desert mancat de referències.

Prendre el control de l'aprenentatge propi és summament difícil en un entorn volàtil, canviant, saturat; en definitiva: incert. Per això és necessari formar-se un criteri que ens permeti saber què és el que val la pena i què és el que ens val la pena.

Si abans el límit a la formació el posaven les barreres d'accés en forma de requisits o costos econòmics, ara cal afegir el límit que es troba en un mateix. De conformitat amb això:

“El dominio de sí y de las relaciones de comunicación es el contrapunto de una situación global que nadie puede controlar. Si ya no hay un control global de los procesos económicos y tecnológicos, el comportamiento de cada uno ya no es programable, no es descriptible ni prescriptible. El dominio de sí se plantea como una especie de compensación frente al imposible dominio del mundo. El individuo es el mejor ‘integrador’ de la complejidad y el mejor actor de la incertidumbre, si no el único”.

C. Laval i P. Dardot (2013). *La nueva razón del mundo* (pàg. 347). Barcelona: Ed. Gedisa

És fàcil pensar que en aquesta necessitat de dominis de si aplicats a la formació, el que és necessari és que els coneixements que tenim sobre el món siguin suficientment bons, quan en realitat el que falla no és què cal saber, sinó **per a què cal saber**. Aquest és l'element que marca la diferència.

Un bon exemple sobre aquest tema el podem trobar en Diderot, un dels autors de l'*Encyclopédie* o *Diccionari de les Arts i els Oficis*, aparegut a França entre 1751 i 1772. Símbol de la Il·lustració, l'*Encyclopédie* en realitat són trenta i cinc volums d'un projecte que va començar com una traducció al francès d'un text anglès de Chambers, *Universal Dictionary of Arts and Sciences* (1728), col·lecció bastant desordenada de coneixements de l'època. Però Diderot aviat va començar a deixar de costat el text de Chambers i va buscar col·laboradors que aportessin informacions més profundes.

Cal subratllar que no es tractava del primer intent d'acumular tots els sabers d'una època. El que va fer diferent a l'*Encyclopédie* era justament ordenar-los en funció d'un “per a què”. És a dir, amb un criteri de finalitat. Havia de servir per a obrir les persones a una nova realitat. Per a col·locar en condicions d'igualtat els oficis amb els treballs de caràcter intel·lectual. Restituir l'antic honor del treball manual era la manera de donar un lloc diferent a les persones que el feien. Això era un aspecte absolutament revolucionari per al seu moment, ja que qüestionava l'*statu quo* vigent. De fet, en l'*Encyclopédie* la mostra de la vitalitat en el treball era un tema important. Els enciclopedistes volien que els treballs ordinaris fossin objecte d'admiració (no de compassió). Tractava de treure als seus lectors del seu tancament per fer-los entrar en la vida dels artesans, per donar llum sobre què és el treball ben fet.



Aquesta és la posició respecte als coneixements que va adoptar: el per a què. Aquest és el motiu de l'èxit de l'*Encyclopédie* de Diderot, i en canvi no de moltes altres obres semblants que van sorgir en l'època (Sennet, 2009).

Aquest exemple ens permet entendre l'anàlisi que fa Michéa (2002) sobre la **ignorància** actual. Apunta que l'obsolescència dels coneixements és un símptoma més dels canvis actuals que se sumen al declivi de la intel·ligència crítica. Es tracta de dos tipus d'ignorància diferents i la prova és que un pot saber-ho tot i no entendre res. El motiu d'aquest desajustament no cal buscar-lo només en el canvi en la lògica d'allò que és necessari aprendre per a tenir valor en el mercat de treball, sinó també en la dificultat per a pensar quin és el lloc que es dona al subjecte neoliberal per a la comprensió i transformació d'aquesta realitat que no deixa de ser històrica. És a dir, quines són les pràctiques formatives que en aquests temps fan possible l'emergència d'un subjecte crític (Alemán, 2008).

#### Observació

La ignorància actual és l'obsolescència dels coneixements i el declivi de la intel·ligència crítica.

En aquest sentit es parla que ara es requereix una actitud empresarial.

“... cada uno debe aprender a convertirse en un sujeto ‘activo’ y ‘autónomo’ en y mediante la acción que debe llevar a cabo sobre sí mismo. Así aprenderá él solo a desplegar ‘estrategias de vida’ para incrementar su capital humano y valorizarlo de la mejor manera posible”.

C. Laval i P. Dardot (2013). *La nueva razón del mundo* (pàg. 342). Barcelona: Ed. Gedisa.

Cal saber que aquesta exigència és la mateixa per a tots els treballadors:

“Esta actitud empresarial debe ser válida para todo el mundo, no sólo para los dirigentes de empresas o los trabajadores autónomos. Para todos es pertinente una formación similar como empresa de sí, con ayuda de ‘consejeros en estrategia de vida’, formación que permitirá hacer un ‘autodiagnóstico’ en seminarios modulares sobre diferentes aspectos del procedimiento: ‘Yo y mis competencias’, ‘Yo y mi forma de actuar’, ‘Yo y mi escenario de éxito’, etcétera”.

C. Laval i P. Dardot (2013). *La nueva razón del mundo* (pàg. 342). Barcelona: Ed. Gedisa.

Però cal saber que es juga amb diferents propostes. Michéa (2002) explica com en la formació destinada a formar elits es continuen transmetent no únicament els sabers sofisticats i creatius, sinó:

“... el mínimo de cultura y espíritu crítico sin el que la adquisición y el dominio efectivo de dichos saberes carece de sentido”.

J.-C. Michéa (2002). *La escuela de la ignorancia* (pàg. 41). Madrid: Acurela Libros.

Una primera reflexió és que es redueix el temps entre l'adquisició d'uns determinats coneixements fins que aquests queden obsolets (Serrano i García, 2013). En aquest sentit veiem com cada vegada es venen més títols que cada vegada valen menys. Hi ha autors que es refereixen a la “cultura de l'ara mateix”. Una segona reflexió que hem de fer és que en aquests casos, el treball i l'aprenentatge ja no s'han de donar necessàriament en moments diferents, ni tampoc en llocs diferents. Amb freqüència es donen de manera simultània en espai/temps. O expressat d'una altra manera, molts dels continguts s'aprenen

en el treball i al seu torn, el treball serveix per a aprendre. Aquesta superposició transforma el valor de tots dos. De vegades el treball cal prendre'l com un espai per a aprendre, i d'altres, la formació es planteja com una ocupació. El que també cal saber és que el resultat d'aquest procés també difereix en relació amb l'aprenentatge clàssic i la seva capacitat de promoció és gairebé nul·la i la majoria de les vegades serveix per al que Calderon i Calli (2010) anomenen promoció horitzontal.

### 3.4. El puntillisme

A partir d'aquests canvis, Bauman (2007) proposa parlar del **puntillisme** per a explicar que en la societat de consum el temps no és ni cíclic ni lineal, està construït a base de punts que no tenen ni longitud, ni latitud, ni profunditat. Incapaços de construir narratives.

#### Puntillisme

Temps que no és cíclic, ni lineal, sinó fet de punts.

“... quan una quantitat creixent de dades es distribueix a una velocitat també creixent, cada cop resulta més difícil crear narracions, conjunts, seqüències amb un desenvolupament concret. Els fragments corren el perill d'esdevenir hegemònics. Aquest fenomen té una influència directa sobre la nostra manera de relacionar-nos amb el saber, el treball i la vida en general”.

Z. Bauman (2007). *Els reptes de l'educació en la modernitat líquida* (pàg. 24). Barcelona: Ed. Arcàdia.

Per a aquest autor, cada punt conté el potencial de multitud de possibilitats de transformar-se un mateix en un altre. Ja hem anat assenyalant com aquesta és justament una de les característiques actuals. Cada punt tindria el germen d'una gran explosió, encara que totes aquestes oportunitats latents solen estar mal jutjades i els punts la majoria de les vegades resulten estèrils. És a dir, encara que se suposa que hi ha una multitud d'oportunitats i darrere de cadascuna s'amagaria la possibilitat d'aconseguir el que desitgem, en realitat la part atractiva del punt és la possibilitat d'avançar-se al futur i d'anul·lar el passat. Aquesta proposta encaixaria bé amb la reflexió que fa Sennett (2006) sobre les noves característiques per a manejar-se en el projecte professional (la relació particular amb el temps per a poder-se manejar en el curt termini, passant d'un treball a un altre; capacitat de canviar la base dels coneixements propis i la capacitat de desprendre's del passat propi) que hem exposat en l'apartat anterior.

“D'aquesta manera es pot desmantelar la influència de la determinació causal, limitant radicalment el poder de retallar les opcions del present que caracteritzen el passat, i potser fins i tot de suprimir-lo de mig a mig. El qui eres el dia abans ja no exclouria la possibilitat de ser, l'endemà, una persona completament diferent”.

Z. Bauman (2007). *Els reptes de l'educació en la modernitat líquida* (pàg. 10). Barcelona: Ed. Arcàdia.

Si abans un projecte vital estava condicionat a la durada de l'existència pròpia, ara això ja no és així. La promesa de “començar de nou”, de “reinventar-se” ho converteixen en un atribut del moment. Ja no s'ha d'entendre necessàriament com una obra que està en desenvolupament permanent. Es tracta, per contra,

d'una obra que es pot construir a estones, partint –si ho volem– de zero; una cosa que encara que sembli contradictori, es pot muntar i desmuntar en funció dels nostres interessos. (Bauman, 2007).

Des d'aquesta lògica “puntillista” la formació és un punt aïllat per davant i per darrere. Els seus límits amb **el passat i el futur** es converteixen en distàncies insalvables. Comenta el seu autor com és d'irònic que en l'època de la comunicació instantània, en la qual estem permanentment contactats, la relació entre l'experiència del moment i qualsevol altra anterior o posterior necessiti ser separada permanentment de manera que “el passat no atrapi mai el jo que fuig corrent”

“L'abisme que s'obre davant és la condició indispensable per viure el moment al màxim, per abandonar-nos d'una forma completa i incondicional al seu encís i al seu poder de seducció (inevitablement fugissers), cosa que no seria possible si el moment viscut estigués contaminat per la preocupació d'hipotecar el futur”.

Z. Bauman (2007). *Els reptes de l'educació en la modernitat líquida* (pàg. 18). Barcelona: Ed. Arcàdia.

Però novament convé recordar una cosa important: aquestes propostes formatives semblen destinades a aquelles persones destinades a formar part del precariat. Per assegurar la governabilitat d'aquella part de la humanitat que no podrà accedir a una ocupació, o no de manera estable. Michéa (2002) ho nomena **tittytainment**, que és la unió d'*entreteniment*, *diversió*, i *tits*, que en argot americà significa ‘pits’. Terme encunyat per Zbigniew Brzezinski per fer referència al còctel de coneixements-entreteniment que permet mantenir de bon humor la població frustrada del planeta. És a dir, es tracta d'un conjunt de:

“saberese desechables, tan desechables como los humanos que los detentan provisionalmente, en la medida en que, al basarse en competencias rutinarias y estar adaptados a un contexto tecnológico preciso, dejan de ser operativos en cuanto se supera su propio contexto”.

J-C. Michéa (2002). *La escuela de la ignorancia* (pàg. 41). Madrid: Acurela Libros.

Els dos efectes que generen aquesta modalitat de continguts és que la persona que els rep va perdent la possibilitat de distingir el que és important del que és accessori o està fora de lloc; i que va acceptant que l'harmonització dels seus interessos amb el mercat només es podrà donar si s'expandeix constantment la seva adhesió a aquest tipus de propostes.

Davant aquests advertiments cal tornar a formular-se la qüestió amb la qual iniciàvem aquest apartat: que costi determinar el valor de l'adquisició de coneixements no significa que no en tinguin.

La formació ha estat històricament, i sobretot amb la modernitat, una de les estratègies fonamentals per a “donar forma” al nostre projecte professional, i continua essent un element fonamental per a fer funcionar l'“ascensor social”. La seva gran força es troba en la capacitat de donar un recorregut per a accedir a l'objectiu professional i, amb aquest, a un sentit vital. Ara, els factors que

#### Observació

Des de la lògica puntillista els límits amb el passat i el futur són distàncies insalvables.

#### Observació

El *tittytainment* són sabers d'un sol ús.

permetien aquesta construcció de sentit s'han fragmentat i ja no segueixen la lògica anterior. La formació s'ha vist arrossegada per aquests canvis que es poden visualitzar en el “puntillisme”. Però en realitat, la necessitat de donar forma al nostre encaix en el mercat d'ocupació no ha desaparegut, sinó que s'ha tornat “líquida”.

És a dir, s'ha transformat en una necessitat constant i sempre inacabada d'adaptació. En aquest sentit podríem llegir aquesta capacitat d'adaptació com de “formació” i de “**reformació**”. És a dir, la formació com la necessitat de tenir una forma; però la re-formació com la de tornar a donar forma al propi valor d'un mateix al mercat, a modificar en propostes diferents les capacitats disponibles (Bauman, 2007). Es tractaria de poder revisar i transformar les fronteres pròpies entre el coneixement de què un disposa i l'aplicabilitat. Persones que quedin “despenjades” corren el risc de quedar fora no tan sols del mercat de treball, sinó de la lògica laboral. En aquest punt hem d'estar molt alerta del paper que té en aquest desenganxar-se el que no és formació sinó entreteniment i que, com apunta Michéa (2002), condemna a qui entra en la seva lògica a la marginalitat.

#### La reformació

Tornar a donar forma al valor d'un en el mercat de treball.

## 4. Dificultats i reptes de futur

### 4.1. Dessimbolització i precariat

Les transformacions actuals en la configuració del mercat de treball i en el valor del vincle social en el qual estava vigent una equivalència entre integració social la inserció laboral han posat en clar que el resultat no tenia res de natural. Tot el contrari, es tractava d'un procés històric.

De fet, en el sentit estricte del terme, no hi pot haver una societat capitalista. El sistema capitalista només s'ha pogut posar en pràctica aprofitant el substrat social anterior de valors que en realitat era incapaç de crear per si mateix. Vist a l'inrevés, podríem afirmar que només és viable socialment si les comunitats són prou sòlides en actituds cíviques (Michéa, 2002).

La integració laboral construïda a l'ombra de la condició salarial (com una de les formes institucionals que ha tingut el treball), se sostenia pels valors associats a aquesta i per la promesa d'estimular el desenvolupament de diferents elements simbòlics per a construir un futur social en el marc de la plena ocupació. En aquest punt, com hem vist, la formació tenia un paper fonamental.

La pèrdua d'aquesta capacitat de representar-se i de projectar-se en el futur propi del moment actual és una de les transformacions més importants que afecten actualment el camp social i laboral. El que hem anomenat dessimbolització:

“... la sociedad postindustrial profundiza la distancia entre lo imaginario y lo real. La sociedad de la información acelera la producción de imaginarios tecnológicos o consumistas compartidos; la sociedad de servicios segmenta la vida social en franjas separadas. En términos lacanianos, es posible afirmar que lo que en adelante esta 'reseco' es la función simbólica, mediadora entre lo imaginario y lo real”.

D. Cohen (2006). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial* (pàg. 21). Madrid: Katz Editores.

En la mesura en què ha augmentat la desocupació hem vist com la inestabilitat laboral passava a formar part d'una certa normalitat social: el precariat.

Això ens permet visualitzar dos aspectes fonamentals per a entendre com es construeixen les noves **dificultats** en el camp de la inserció laboral: què anomenen i a qui es dirigeixen. És a dir: la dessimbolització i el precariat.

Com hem vist, la possibilitat en l'articulació d'aquests dos elements es dona per mitjà de l'ocupabilitat. És a dir: de l'avaluació del rendiment de l'aturat. Es tracta de la substantivació d'una pràctica social (emprar), amb una determinada història en el seu desenvolupament i en la qual participen subjectes

#### Observació

Les dificultats en el camp de la inserció: quin nombre i a qui s'adrecen.

que assumeixen posicions (qui empra, per a què empra, a qui empra, quan ho fa...). La transformació d'aquestes pràctiques en condicions que es poden o no posseir (tenir o no tenir ocupabilitat) ha deixat de costat el caràcter relacional i per tant conflictiu que les caracteritza, per a passar a ser un indicador de les condicions que presenta el subjecte.

Per dir-ho d'una altra manera, es tracta d'avaluar les condicions individuals de cada persona enfront de l'ocupació però privant-les de les relacions socials que les produeixen (Spinosa, 2007). En aquest sentit, podem dir que el terme ocupabilitat aconsegueix substituir un problema (la persona aturada) per una falsa solució (valor deficitari de la persona en relació amb l'ocupació).

L'ocupabilitat és una nova estratègia d'ordenació dels aturats. Però cal saber que la justificació teòrica de la classificació dels grups socials ve de lluny. Es tracta de l'**higienisme**, disciplina nascuda en el passatge de la manera feudal a la capitalista, que es fonamenta en la convicció que és possible prevenir els comportaments de les persones. Per a fer-ho usará la catalogació de les conductes i farà dels seus conseqüents quadres classificatoris una de les seves eines de gestió principals (Núñez, 2010).

Encara que la proposta higienista no ha deixat d'estar present durant tots aquests segles, cal apuntar la seva renovada complicitat amb els nous corrents neoliberals, ja que té una alta capacitat per a actualitzar els seus postulats en un moment com l'actual, en el qual les lògiques econòmiques necessiten nous arguments per a justificar l'exclusió del mercat de treball d'un gran volum de persones. Per sintetitzar-ho podem dir que està renovant la correlació entre desocupació i característiques personals generant nous perfils poblacionals.

Potser convindria analitzar l'ocupabilitat a la llum del que Foucault (1985) va definir com a dispositiu de control:

“un conjunto decididamente heterogéneo, que implica discursos, instituciones, ordenamientos arquitectónicos, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en resumen: tanto lo dicho como lo no dicho [...]. El dispositivo mismo es la red que se puede establecer entre esos elementos”.

M. Foucault (1985). *Saber y Verdad* (pàg. 128). Madrid: Ediciones La Piqueta.

Aquesta aproximació ens permet interrogar en quina mesura l'ocupabilitat, com a **dispositiu**, està al servei dels aturats o bé tracta de constituir grups poblacionals per articular un sistema d'individuació que permeti administrar-ne l'existència (Revel, 2009).

El perill és que es tracti d'una orientació clarament determinista que comporti pràctiques que anticipen allò que se suposa que necessitaria el subjecte esborrant la seva particularitat i empresonant aquests individus en circuits de precarietat (Agamben, 1998).

#### Observació

L'higienisme justifica la classificació dels grups socials.

#### Observació

L'ocupabilitat com a dispositiu de control social.

Com la desocupació afecta actualment capes més àmplies de la població, l'explicació necessària en nom del consens social també necessitarà nous arguments i noves eines per a gestionar el malestar social generat. En aquesta lògica, l'ocupabilitat aconsegueix travessar les antigues fronteres del que s'entenia com el camp "social" per a desplegar els seus arguments en la totalitat de la població.

De fet, tal com indica Touraine (2005), el social ja no és un espai que permeti donar compte dels canvis actuals. Si durant el **període social** (final del segle XIX i principi del XX) la lluita pels drets socials –en estret vincle amb els drets dels treballadors– va estar al centre, actualment el primer pla l'ocupen els drets culturals que s'expressen sempre per la defensa d'atributs personals, no col·lectius.

#### Observació

En el període social la lluita pels drets dels treballadors va ser central.

“En el curso de los dos últimos siglos, las categorías infravaloradas, en particular los trabajadores, después los colonizados y casi en el mismo momento las mujeres, han formado movimientos sociales para liberarse. En gran parte lo han logrado, lo que ha tenido por efecto inicial atenuar las tensiones inherentes al modelo occidental, pero también su dinamismo. Un gran peligro amenaza a esta parte del mundo: el de no ser ya capaz de concebir objetivos ni de afrontar conflictos nuevos”.

A. Touraine (2005). *Un nuevo paradigma* (pàg. 259). Barcelona: Paidós.

Potser aquest és el motiu pel qual l'individu sense ocupació és cada vegada menys un problema social –anteriorment ja hem vist que tampoc no ho és per a l'economia– i més un problema individual.

L'aturat com a categoria ja no vincula amb una cosa general on es pot construir un espai d'identitat. Encara que les persones desocupades fan la mateixa cua davant l'agència de col·locació, la problemàtica ja no és tractada com a general, sinó com a individual. Se li dóna el tracte que es podria donar a qualsevol altre atribut o circumstància personal. En coherència, no hi ha solucions globals sinó particulars.

Ara l'element clau no és el que l'Estat ha de fer pel subjecte, sinó el que cada persona està disposada a fer per canviar la seva situació. I la qüestió fonamental és que per a entrar en aquesta nova lògica el subjecte ha de consentir. En aquest sentit podem entendre que l'avaluació de l'ocupabilitat dels nous aturats és en realitat una experiència d'iniciació en el nou marc laboral. Les dificultats i resistències per a participar en aquesta lògica ens parlen dels reptes del futur immediat en el camp de la inserció.

## 4.2. Sistemes de pas i transaccions

Per a fer-ho, complementarem la idea del puntillisme amb dos conceptes que ens permetran introduir nous matisos en relació amb els moviments que fa aquest individu sense ocupació quan es proposa buscar treball.

Primer ens servirem d'una referència que fa Baricco (2009) per a descriure l'ús que fan de l'espai públic els joves. Comenta, que per a ells, aquests espais són “**sistemes de pas**”. No es tracta d'un lloc on anar o ser-hi. La seva hipòtesi és que en realitat passen per aquests llocs a buscar l'impuls que els permeti seguir amb la seva circulació nòmada sense direcció aparent. Apunta l'autor que potser molts joves i no tan joves en realitat estan forçant un nou ús de les institucions clàssiques en aquesta línia. Les converteixen en sistemes de pas.

#### Observació

Un sistema de pas no és un lloc on anar o estar-s'hi, sinó és per a anar-hi a buscar impuls.

Davant la caiguda de la promesa de futur, l'escola, el treball, la família, s'han quedat sense el principal argument que sostenia al subjecte en relació amb el seu futur. De manera conseqüent, els individus han posat en qüestió la institució mateixa i amb això, els professionals que les sostenien. Algunes de les malalties del vincle social (Fitoussi i Rosanvallon, 1997) s'expressen en les dificultats d'encaix en els circuits ordinaris que regulaven la nostra integració social. Els nous usos reflecteixen una mica d'aquests canvis.

Per la seva banda, i articulat amb aquest aspecte, Miller i Milner (2004) apunten al mecanisme de **transacció** per a referir-se a la possibilitat de jugar amb dues opcions sense definir-se per cap. Apunten que a diferència de la lògica de l'intercanvi, en la qual les parts acceptarien limitar la seva acció a les condicions de possibilitat amb l'altre, la lògica de la transacció donaria compte d'un diàleg sense perdre la posició. Es tracta d'un mecanisme que permetria situar-se al mateix temps en la lògica de la regulació i per tant del que és limitat, i de la promesa total, és a dir, amb la idea de l'il·limitat.

#### La transacció

La transacció fa referència a la possibilitat de jugar amb dues opcions sense definir-se per cap de les dues.

Per exemple, ho veiem en el cas d'aquells joves que no acaben de prendre una orientació determinada en un projecte laboral. Els passa el contrari, l'ocupació i la formació únicament són un element més en la seva constel·lació vital. No una via única. També amb persones que han perdut la seva ocupació i el seu ofici, pel qual havien lluitat, quan els proposen la realització de determinats itineraris de cerca d'ocupació, no acaben de “comprometre's”. Segurament la proposta implica una renúncia al tipus de treball anterior, al seu salari, al seu estatus o senzillament una renúncia als seus ideals. No es posicionen negativament, ja que aparentment van fent algunes de les propostes que els sol·liciten, però en realitat no deixen d'estar pendents d'altres possibilitats –en alguns casos il·lusòries–, que mantenen “vives” en el seu imaginari. Aquesta posició de transacció els permet momentàniament no haver de renunciar a res. Busquen una ocupació i es continuen imaginant una altra. Però en realitat, en la majoria dels casos, l'efecte final és que queden blocats. En situació d'espera.

D'aquestes dues qüestions, les institucions com a sistemes de pas i la transacció com a posició personal, sostrauem tres elements per tenir en compte en els reptes de la inserció laboral:

1) En primer lloc, en relació amb la precarietat simbòlica en el marc de la inserció laboral.



Abans de la crisi actual, les estratègies que utilitzàvem per a construir el projecte professional tenien com a idea central saber on un volia arribar. Era difícil pensar en cap línia d'acció sense una idea de futur més o menys madura.

Com hem vist, això es recolzava en un entorn previsible i en la promesa creïble que amb esforç era possible aconseguir-ho. Ara, en canvi, el futur no és previsible i no és l'esforç el que facilita l'accés al futur.

La precarietat simbòlica en aquest context té a veure amb la incapacitat de pensar-se a un mateix en relació amb la dimensió laboral. En no poder connectar els elements que li permeten una producció de sentit.

Com hem vist en l'exemple dels sistemes de pas, les institucions clàssiques que canalitzaven aquesta construcció ja no la poden sostenir de la mateixa manera. Pel seu costat, els subjectes estan variant l'ús i la utilitat d'aquestes institucions. Una de les noves lògiques que operen en aquests canvis és la del moviment i la capacitat per a connectar diferents aspectes que en el subjecte es donen en situacions i llocs diferents. Una manera de pensar el nomadisme és com un intent de marcar unes fronteres diluïdes per la modernitat líquida per mitjà del recorregut vital propi.

Hem de poder pensar l'**acompanyament** per a la inserció laboral també des d'aquesta lògica. Com una estació de pas on les persones vénen a prendre impuls i acceleració per connectar amb altres llocs.

2) En segon aspecte té a veure amb com escoltar.

A pesar que les institucions clàssiques només poden tractar les persones des de rols de pertinença i d'implicació forts, en els nous formats institucionals, habitualment les persones són tractades com a prescindibles, i es redueix la sensació d'importar com a persona, de ser necessari per als altres.

És important articular una proposta de participació fluïda, de sistemes de pas amb una capacitat d'allotjar l'interès de la persona en el marc de la nostra atenció. La construcció d'una narrativa personal requereix un altre que pugui representar la preocupació pel subjecte. Aquesta funció professional continua essent fonamental.

Potser serveixi pensar que les persones no vénen “només” a trobar un treball, sinó també un desig perdut, a engegar-se. Per a un canvi de posició és fonamental la capacitat del professional de mostrar **interès** pel subjecte, pels aspectes particulars de la seva situació de desocupació (Núñez, 1999).

3) Finalment, és important com s'ha d'entendre el temps i les urgències.

#### Observació

Cal pensar en l'acompanyament per a la inserció com una estació de pas.

#### L'interès del professional

L'interès del professional és fonamental per a provocar un canvi en la posició del subjecte.

Zaki Laid (1998) comenta que, amb la caiguda del mur de Berlín, no solament van caure les grans ideologies que havien mogut el món durant gran part de la història moderna, sinó que també es van desintegrar les finalitats per les quals s'havia mogut el món durant molts anys. Amb això vol explicar la pèrdua de sentit en les organitzacions institucionals. Concretament, em sembla molt interessant la reflexió que fa sobre els projectes i les urgències. Comenta que sembla que cada vegada la idea de projecció està ocupant la de projecte. Mentre la “projecció” està dominada per la lògica de la urgència i de l'inmediat, el “projecte” es planteja a mitjà i llarg termini.

Però la **urgència** no constitueix la primera etapa d'un projecte de sentit: més aviat en representa la negació activa. En aquestes condicions, s'entén que els crits al pragmatisme no ajudin a superar la crisi de sentit sinó a intensificar-la en la mesura que reforça la manca de representació simbòlica de la nostra destinació.

En definitiva, aquests tres elements permeten introduir una nova lògica en la construcció del projecte professional. Com veiem, no es pot tractar de desenvolupar una proposta basada en l'estabilitat del futur, i per tant en la capacitat d'anticipar-nos i preparar-lo perquè en puguem formar part.

No es tracta tant de definir allò que es vol i fixar la manera d'aconseguir-ho, sinó d'assenyalar allò que un va fent i el que és capaç de visualitzar des de cadascun dels llocs als quals va accedint.

Es tracta de pensar en clau de **mapa d'opcions**. Ens podríem imaginar un mapa en el qual les balises les posem nosaltres en relació amb el nostre moviment. Aquest mapa en realitat no es dirigeix a un sol punt i tampoc la manera d'aconseguir el que un vol té una única línia. El que sí que fa és connectar-se amb les oportunitats que sorgeixen en l'entorn per a fer possible el desenvolupament d'alguna de les línies.

Encara que el mapa d'opcions pot integrar diferents itineraris, com a mínim hem de pensar en el marge que permeten aquests tres elements:

D'una banda, allò que té a veure amb la formació o la reformació; d'altra banda, el que té a veure amb la possibilitat d'accés a l'ocupació, i finalment, el que té a veure amb altres desenvolupaments personals/professionals. L'important d'aquests tres eixos és que disposen de vida pròpia i en realitat el treball per fer consisteix a generar vincles de connexió entre ells i amb altres elements nous.

És a dir, en definitiva i per finalitzar, l'acompanyament en la inserció laboral ja no se cenyeix a marcar una pauta per seguir, sinó a assenyalar i connectar diferents fragments d'interès que es presenten disgregats. Connectar-los amb les transformacions i les oportunitats de l'entorn. Connectar-los amb els temps

#### Observació

La urgència no és la primera etapa d'un projecte vital de sentit sinó la seva negació.

#### Observació

Pensar en clau de mapa d'opcions permet integrar diferents possibilitats.

socials i les seves exigències. La seva senyalització en un mapa, en realitat és la manera de visualitzar un relat particular. Es tracta de la connectivitat d'aquests elements i de la seva construcció narrativa.

Podem apuntar que no es tracta de millorar l'ocupabilitat des d'una perspectiva uniformitzadora, sinó de desenvolupar les **ocupabilitats** dels subjectes. En plural. Tantes com subjectes, en tantes direccions com possibilitats s'obrin, de tantes maneres com un pugui inventar.

**Observació**

No es tracta de millorar l'ocupabilitat, sinó de desenvolupar les ocupabilitats.

## Resum

Al llarg d'aquest mòdul s'ha pogut entendre com ha afectat la fractura entre economia i societat i el paper que hi han tingut les diferents mesures flexibilitzadores. Com hem pogut veure, tot i l'intent de recompondre un nou equilibri per mitjà del que s'ha anomenat *flexiseguretat*, les conseqüències actuals s'expliquen més en termes de precarització de les condicions laborals. En aquest sentit, hem vist aparèixer nous termes com l'ocupabilitat, que individualitzen la problemàtica de la desocupació i remetent les dificultats a una qüestió de rendiment individual.

El somni de realitzar-se per mitjà del treball ha canviat de coordenades. La construcció de sentit perd l'element treball com a punt de seguretat. La construcció del projecte professional pren les competències com a eix estructurador i s'obre un enganyós ventall de possibilitats per a construir noves identificacions. El coneixement perd valor de manera accelerada i la capacitat d'adaptar-se esdevé un nou valor.

Tots aquests canvis produeixen una pressió en la necessitat de valorar de manera permanent el treball propi, però Bauman (2007) ens parla del puntillisme com a nova lògica temporal, i Michéa (2002) ens adverteix dels perills del *tittytainment* o sabers sense valor. Davant d'això s'obre la possibilitat de la reformació com a estratègia per a tornar a donar forma al valor que un té en el mercat laboral.

Finalment s'apunten tres reptes pel futur: d'una banda tenir en compte la presència de la precarietat simbòlica en els mecanismes d'exclusió laboral i social; en segon lloc, entendre la capacitat d'escolta com una cosa que desperta desig en el subjecte; i finalment, saber com situar i entendre els temps i les urgències tant individuals com socials en una societat en crisi com l'actual. Tot plegat ho podem resumir en el fet de ser capaços de passar de la idea de millora de l'ocupabilitat com quelcom únic per a tots els subjectes al desenvolupament d'ocupabilitats. Despertant i estimulant les diferents possibilitats d'inscripció laboral i social que el subjecte sigui capaç d'inventar.

## Bibliografia

- Agamben, G.** (1998). *Homo Sacer*. València: Pre-Textos.
- Alemán, J.** (2008). *Aproximación a una izquierda lacaniana*. A: S. Zizek; J. Alemán; C. Rendules, *Arte, ideología y capitalismo*. Madrid: Ediciones Pensamiento.
- Baricco, A.** (2009). *Los bárbaros*. Barcelona: Anagrama.
- Bauman, Z.** (2003). *Comunidad*. Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Bauman, Z.** (2007). *Els reptes de l'educació en la modernitat líquida*. Barcelona: Ed. Arcàdia.
- Calderon, J. A. i Calle, P.** (2010). "Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales". *Sociología del Trabajo* (núm. 68). Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Castel, R.** (2002). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Plaza Edición
- Cohen, D.** (2006). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Madrid: Katz Editores.
- Fitoussi, J. P. i Rosanvallon, P.** (1997). *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial.
- Foucault, M.** (1985). *Saber y Verdad*. Madrid: Ediciones La Piqueta.
- Laidi, Z** (1998). *Un mundo sin sentido*. Mèxic: Fondo de Cultura Económico.
- Lara, A. L. i Alvarez, A.** (2009). "Gubernamentalidad, precarización y nueva servidumbre". *Sociología del Trabajo* (núm. 66). Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Laval, C. i Dardot, P.** (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Lipovetsky, G.** (2007). *La felicidad paradójica*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Michéa, J.-C.** (2002). *La escuela de la ignorancia*. Madrid: Acuarela Libros.
- Miller, J.-A. i Milner, J.-C.** (2004). *¿Desea usted ser evaluado?* Málaga: Miguel Gómez Ediciones.
- Núñez, V.** (1999). *Pedagogía Social: cartas para navegar en el nuevo milenio*. Buenos Aires: Santillana.
- Núñez, V.** (2010). "El higienismo: del siglo XIX a la actualidad". A: V. Núñez (coord.). *Encrucijadas en la educación social*. Barcelona: Ed. UOC.
- Orteu, X.** (2011). "¿Qué inserción laboral para qué sujetos des/empleados?" A: Autores diversos, *Voces de la Educación Social*. Barcelona: Editorial UOC.
- Orteu, X.** (2012). *Trabajo y vínculo social*. Barcelona: Ed. UOC.
- Orteu, X.** (2013). *Inclusión a través del trabajo: un modelo en revisión. Dossiers del Tercer Sector*. Barcelona: Taula d'Entitats del Tercer Sector de Catalunya.
- Revel, J.** (2009). *Diccionario Foucault*. Buenos Aires: Nova Visión.
- Sennet, R.** (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennet, R.** (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Sennet, R.** (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Serrano, J. i García, S.** (2013). *El ocaso del empleo*. Barcelona: Ed. Libros de Cabecera.
- Spinosa, Martín A. A.** (2007). "Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad". A: A. Ana Drolas; P. Lenguita; J. Montés (coord.), *Relaciones de poder y trabajo*. Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.
- Standing, G.** (2011). *El precariado*. Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.
- Touraine, A.** (2005). *Un nuevo paradigma*. Barcelona: Paidós.

**Touraine, A.** (2011). *Después de la crisis*. Madrid: Paidós.

**Tsianos i Papadopoulos** (2006). "Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado". Versió en línia: <http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es>