

El Diccionario

Inserción

Dennis Castra*

* Université Victor Ségalen Bordeaux II,
Département de Psychologie
3 Place de la Victoire 33076 Bordeaux-Cedex
secretariat.psych@u-bordeaux2.fr

El término “Inserción” nació en el contexto particular de la crisis económica que afectó la mayor parte de los países de Europa a finales de los años 70. En la práctica, traduce la dificultad que ciertas categorías de la población tienen en acceder al empleo duradero. Se trataba sobretodo, al principio, de jóvenes sin estudios ni cualificación, y designadamente de algunos países de la UE de origen extranjera; más tarde, dirá respeto a los desempleados de larga duración, a los que tienen más de 50 años, a las mujeres y hoy a todos los beneficiarios de los dispositivos de asistencia. La noción de inserción es bastante amplia en el plano conceptual. Si, por un lado, ella parece próxima al concepto sociológico de integración, por otro lado, evoca también la idea de un lugar a atribuir a un elemento nuevo en un conjunto que no está espontáneamente listo para recibirlo. Como si esta integración no fuese más evidente. Es de resto sobretodo por la referencia a su concepto contrario (el de exclusión) que la palabra tomó todo su sentido.

Desde principios de los años 80, la mayor parte de los países europeos desarrolló políticas orientadas en dirección a estos públicos, aunque la inserción de los jóvenes parezca más problemática en los países latinos y Polonia, que en los países nórdicos y Alemania. En la práctica, se distingue frecuentemente la inserción dicha social (centrada sobre el acceso a los derechos, a la formación, a la salud, a la vivienda...) de la inserción profesional propiamente dicha. Aunque esta distinción parezca, como mínimo, frágil en el plano conceptual (¿como podrá una inserción no ser, como mínimo, social en contextos fuertemente estructurados alrededor de los valores económicos y de las identidades profesionales?), ella deja entrever que en muchos casos las metodologías de inserción serán de hecho nuevas formas del trabajo social, movilizand o profesionales de la formación, de la animación y de la acción social clásica. Y es bien la cuestión de los métodos – y de las teorías más o menos implícitas que los sostienen – que interpela al psicólogo o el psico-sociólogo del trabajo y de las organizaciones. Corriendo el riesgo de simplificar, se puede considerar que estos métodos se reparten en dos grandes familias:

1 - La primera es esencialmente centrada sobre el sujeto, alrededor de un modelo de seguimiento, de ayuda, de acompañamiento. Generalmente, la noción de proyecto ocupa un lugar central en este modelo, proyecto en relación al cual se colocarán en práctica acciones de actualización de conocimientos, de formación, asociadas a un trabajo sobre las representaciones, la motivación, la movilización o aún la auto-estima. No raras veces, estas acciones son precedidas o acompañadas de un balance de competencias que es supuesto permitir al sujeto hacer el balance de uno mismo y de su relación con el mundo profesional. Este modelo consiste, por lo tanto, sobre todo en un “trabajo sobre sí” para adaptarse a las expectativas del mundo económico, el cual es asumido como natural, fuera del alcance de la intervención. De acuerdo con este punto de vista, los problemas de inserción son primero problemas del sujeto, sobre quien recae finalmente todo el peso y la responsabilidad de la intervención, al punto de ser definido como no teniendo los recursos suficientes para hacer frente a la situación.

2 - Otro modelo consiste en concebir la inserción como un proceso interactivo y sistémico, que pasa primeramente por el establecimiento de relaciones con el mundo del trabajo. El profesional de la inserción tiene por consiguiente previamente construida una importante red de relaciones con las empresas, cuyos puestos de trabajo conoce bien, como conoce también la dificultad para reclutar. Él intervendrá como mediador en el momento de reclutar, para contrariar la sobrecualificación en el momento de la contratación y las discriminaciones diversas que alcanzan ciertas categorías de candidatos. Él desarrolla un acompañamiento en la empresa para favorecer la estabilización en el puesto de trabajo, limitar los riesgos de ruptura y el turn-over. El blanco de la intervención es no apenas el sujeto insertado, pero también, y sobretodo, la gestión de los recursos humanos en la empresa. El profesional de la inserción se define como un especialista del trabajo y de la organización y no apenas en términos de ayuda y de apoyo a las personas en dificultad. Él concibe el mundo profesional como un constructo social y no como un dato natural.

Centrado en el individuo, el primer modelo padece de dos límites bien visibles. En primer lugar, procede esencialmente a través de un trabajo sobre las cogniciones (en sentido amplio: saberes, representaciones, proyectos) más que sobre las prácticas concretas, como si las primeras generasen las segundas. Bien, esto constituye un postulado poco racional para personas sin red social eficaz y que dominan mal los códigos culturales y las normas del mundo del trabajo. Es, por eso, que los proyectos construidos en estas condiciones son, por fin, poco predictivos. En cuanto al segundo límite, él transcurre de una proposición simple: el comportamiento de una persona depende también, y frecuentemente depende en proporciones importantes, de los contextos y situaciones en el que está. Se puede, además, pensar que el peso de la situación es tanto más determinante cuando se trata de un contexto fuertemente consternador (lo que es el caso de la

empresa) que pesa sobre un individuo de pocos recursos. El segundo modelo, que intenta integrar esta intervención sobre el contexto, es al mismo tiempo más “intrusivo” frente a la empresa: él está en el interface de lo social y de lo económico. Sobre un plano más teórico, puede apoyarse sobre una teoría de las prácticas sociales, como la de comprometimiento, por ejemplo, donde el primer modelo asienta más sobre una teoría del consejo, de la motivación y del proyecto.

Si quieren realmente honrar su misión, los dispositivos de inserción deben darse los medios para intervenir sobre el mercado de trabajo y sobre las prácticas internas de las empresas. Se puede seguramente postular que los problemas de inserción son primeramente ligados a “faltas” de las personas en causa, lo que orienta hacia posturas reeducativas o terapéuticas. Haciendo esto, se aplican las respuestas tradicionales del trabajo social a una cuestión cualitativamente y cuantitativamente nueva: los públicos de la inserción no son a priori enfermos o deficientes. Como lo dice lindamente CASTEL (las metamorfosis de la cuestión social, Fayard 1995), ¿será propiamente un tratamiento del individuo que conviene a un ciudadano en la plena acepción del término? Seguramente no. Resta inventar una profesionalidad adecuada. En esta contrata, la psicología – por lo menos la que no reduce los problemas societales a problemas de personas – tiene también su palabra.

Inserção

Insertion

Insertion

Como referenciar este artículo?

Castra, D. (2008). Inserción. *Laboreal*, 4,(1), 104-105.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123286114672991>