

A Carreira Já Não É o Que Era...*

José Manuel Castro**
António Pego***

Nestes tempos de (certa) incerteza, carreira é, indiscutivelmente, um conceito na ordem do dia. Este texto procurará discutir a evolução dos sentidos deste conceito, apresentando novos enquadramentos para o processo da gestão da carreira pelos próprios indivíduos e explorando alguns objectivos para as intervenções dos psicólogos neste domínio. Importa realçar que o quadro de reflexão apresentado tem essencialmente por base a experiência de trabalho dos autores com homens e mulheres que procuram (re)inserir-se profissionalmente depois de percursos escolares de média (ao nível do ensino secundário) ou longa duração (formação de nível superior); embora sejam feitas algumas referências a autores e publicações neste domínio, o sentido essencial das afirmações produzidas está relacionado com histórias de vida e de carreira (felizes e infelizes) conhecidas no nosso quotidiano profissional.

Este é um texto em cinco partes que adopta como fio condutor uma história (supostamente) tradicional apresentada com a moderna configuração da *Parábola do Cavalo Biónico* (in Olaf Kos, 1992):

1 – Novos desafios para a carreira

Um estandarte na Lua

Em tempos remotos viviam num país distante três irmãos que eram as mais brilhantes habitantes daquela terra.

Quando se preparavam para deixar a casa dos pais e construir o seu futuro, um forte e bonito cavalo foi oferecido a cada uma. Naquele país os cavalos representavam as mais ancestrais tradições e para o poderem receber tiveram de realizar uma formação muito aprofundada na qual apren-

deram a criar, cuidar e utilizar bem os cavalos. Ao receberem os cavalos foram desafiadas pela Rainha com a seguinte proclamação: - quem conseguir colocar a minha bandeira real na Lua terá direito ao meu trono e a todas as riquezas que possam imaginar.

Este é o nosso primeiro desafio: o que se entende por carreira?

O conceito carreira (apesar de recente...) aparece associado, num sentido clássico, a uma lógica de progressão regular e hierárquica, com etapas claras, desenvolvida dentro de uma profissão, no contexto de uma empresa ou sector de actividades. Este sentido social e colectivo de carreira evoluiu, sintomaticamente, para uma acepção actual marcada por um sentido de percurso individual e personalizado. Não é contudo nítido se este (hipotético) assumir de responsabilidades pela gestão do próprio percurso profissional constitui uma conquista do próprio sujeito (gerindo assim um domínio crítico da sua própria vida), ou antes o resultado intencional de novos processos de gestão das empresas e da evolução de diversos dispositivos sociais e profissionais.

A carreira aparece também associada aos conceitos de profissão e de qualificação, muitas

* Artigo a partir da comunicação apresentada nas III Jornadas de Consulta Psicológica de Jovens e Adultos, Porto, 24-25 de Outubro 1996.

** Assistente Convidado da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Membro de Instituto de Consulta Psicológica. Formação e Desenvolvimento. Consultor da AIP – Ensino e Formação Profissional.

*** Director AIP – Ensino e Formação Profissional.

vezes apresentados numa lógica normativa. É nesta perspectiva que a profissão é apresentada, como “o conjunto de tarefas, papeis e desempenhos prováveis, que requerem certas aptidões, conhecimentos, capacidades, interesses e que produzem um conjunto de recompensas. A carreira seria a sequência de ocupações, empregos e funções assumidas ou ocupadas durante a existência da pessoa” (Super 1980). Para um autor, mais contemporâneo, Greenhaus (1987), a carreira é definida pelo padrão das experiências relacionadas com o trabalho que se desenvolvem ao longo da vida de uma pessoa, envolvendo diversos elementos objectivos e subjectivos. Também em relação à qualificação se cruzam diversos pontos de vista. Quando percebida de uma forma exterior aos indivíduos, qualificação assenta na concepção abstracta resultante da pré-determinação de saberes e saber-fazer supostamente requeridos para o exercício de uma determinada profissão ou família de profissões (o que permitiria a sua concepção e descrição ainda antes de serem adquiridas ou transmitidas). Noutro sentido, mais individual e pessoal, qualificação constitui o conjunto de competências mobilizadas em situações profissionais progressivamente mais complexas e variadas (envolvendo um significativo conjunto de princípios científico - tecnológicos, de atitudes e comportamentos).

Foi num passado (ainda) recente marcado por estes conceitos, que convictamente se admitia a existência de uma fina e coerente correspondência entre a educação e o emprego, de tal forma que desde que se possuísse um bom “nível” de formação técnica e profissional, não haveriam dificuldades em conseguir os empregos (então) disponíveis. O que se constata hoje é que as articulações entre estes dois subsistemas (educação e trabalho) são marcados sobretudo pela não-correspondência. Quem procura iniciar uma actividade profissional (e este condicional é propositado...) vai encontrar um mercado de emprego instável, marcado pelas contínuas e aceleradas mudanças das tecnologias aplicadas à produção e à comercialização dos produtos, reorganizações contínuas das empresas, precarização dos laços contratuais e, sobretudo, a pressão quase insuportável dos elevados e persistentes índices de desemprego que afectam, sobretudo, os jovens à saída do sistema educativo.

A saída deste desordenado labirinto tende a remeter para modelos normativos que procuram identificar etapas na vida profissional dos indivíduos (do tipo preparação - estabelecimento - manutenção - reforma). Se bem que estes modelos apontem sempre para progressões sequenciais e lógicas, tendem a atribuir uma particular importância aos tempos da adolescência e da juventude (como outras conhecidas escolas da psicologia) considerados momentos críticos e estruturantes de todo o desenvolvimento vocacional, descurando aquelas dezenas de anos que depois se vivem...Adiante se verá que talvez se devam considerar perspectivas mais optimistas para os adultos investirem e agirem em termos de carreira.

Retomando a nossa história...

2 - O tempo das carreiras estáveis

Os cavalos não voam

*Face ao desafio da rainha, a 1ª irmã exclamou:
-“Que tolice. Naturalmente a rainha fez recentemente uma visita às caves reais. Para quem quer chegar a algum lado existem carroças e cavalos, e os cavalos obviamente não podem voar. Eu vou usar o meu cavalo e o meu tempo para ajuizadamente realizar tarefas bem concretas, que os cavalos saibam fazer e que já o façam à séculos.”
E assim ela continuou a usar o seu cavalo desta forma, seguindo os conselhos e ensinamentos dos seus antepassados, procurando coerentemente transmitir os mesmos conhecimento e valores aos seus descendentes.*

É assim que naturalmente a carreira pode ser

vista com um percurso em linha recta interligando o sujeito, a escola e o trabalho, na qual, e em situações “normais”, a percursos educativos longos e qualificantes corresponderiam carreiras estáveis e ascendentes

A realidade aparece-nos hoje brutalmente diferente. Vivemos num cenário social indelevelmente marcado pela contínua aceleração da velocidade de mudança da paisagem profissional, no qual a persistente instabilidade profissional (que é sobretudo uma “não estabilidade”...) gera nos jovens a amarga sensação de não saberem o que fazer com tanta escolaridade e/ou qualificação. No caso concreto do AIP (actual AEP - Associação Empresarial de Portugal) assistimos a uma procura quase desesperada de primeiras experiências de trabalho, de estágios e de cursos de formação que integrem modalidades de formação prática em postos de trabalho. A esta verdadeira luta pela integração no mundo do trabalho vemos associado um tipo discurso e prática assente numa eventual “desregulamentação” e “desfuncionamento” dos processos de integração na vida activa, que procura impor o carácter transitório das qualificações, a primazia dos componentes individuais no desenvolvimento da carreira e a premência para a formação ao longo da vida. Isto num contexto onde ainda prevalece a percepção social da existência de uma escolha vocacional óptima, realizada num momento próprio, anterior à entrada na vida profissional e preponderante para os futuros sucessos (e insucessos) profissionais. Valoriza-se essencialmente o princípio da continuidade sem sobressaltos como critério de uma carreira óptima, considerando a existência de justificações (racionais) para os eventuais “desvios” em relação às escolhas iniciais.

Era, num tempo de “pleno emprego”, uma postura lógica, na qual a escolha da carreira podia ser determinada principalmente em função do conhecimento do mercado de emprego e conjugada com princípios de interesse pessoal.

Hoje orientar os objectivos de carreira com base no conhecimento (possível) do mercado

de emprego engloba uma série de (perigosos) riscos:

- as previsões são, em todos os domínios, frequentemente pouco fiáveis;
- identificar tendências para escolher não é mais do que conformar-se, uma vez que a oferta do mercado de emprego nunca é feita à medida (adaptar-se a qualquer preço, parece ser a qualidade profissional fundamental);
- as ofertas de emprego através do jornal (ou de outros meios do chamado mercado de emprego aberto) só constituem uma pequena parte - e enviesada - da oferta, pois as redes relacionais e informais possibilitam o recrutamento de muito mais pessoas;
- a oferta do mercado corresponde a uma necessidade identificada e explícita onde a aceleração das mutações e o aparecimento de novas profissões nunca aparecem claramente identificadas;
- as ofertas de emprego excluem (pela sua natureza) todas as possibilidades emergentes e inovadoras.

O actual contexto de desemprego estrutural de jovens despoleta uma sensação de “pânico social” sobretudo pelo eco que faz ressoar acerca das condições (e do estado) de uma sociedade e do seu futuro... Com o prolongamento da escolaridade, associada a percursos de formação complementares, os jovens são “forçados” a permanecer fora do mercado de emprego, organizando o seu espaço de vida em torno dos grupos de amigos e de dispositivos de lazer. Estas situações são, sob certos pontos de vista, a antítese das disposições “típicas” de transição da escola para o trabalho, sobretudo na forma com são (mal) percebidos pelas gerações anteriores. Estes contextos de vida são também contextos de aprendizagem e marcam as atitudes e a exigência dos jovens face ao trabalho, sobretudo ao nível dos chamados “comportamentos profissionais” (marcados pela exigência e pela pouca tolerância face ao erro) e da disponibilidade para (não) considerarem oportunidades profissionais menos valorizadas socialmente.

Continuando a nossa história...

3 - O tempo das carreiras de sucesso

Os cavalos hão-de voar

Face ao desafio da rainha a 2ª irmã agiu de forma muito diferente. Era uma jovem muito criativa e determinada e acreditava que o seu cavalo, se se encontrasse na melhor forma física, poderia competir com qualquer outro do Reino. Decidiu aceitar o desafio da Rainha e dedicar a sua vida a tentar fazer com que o cavalo chegasse à Lua. Todos os dias surgia com novas ideias, cada uma tendo por base anteriores ideias magníficas. Quando se tornou óbvio que só a modificação da dieta e do treino não permitiria ao cavalo saltar até à Lua decidiu adoptar novos processos. Construiu então uma enorme rampa onde colocou o cavalo, numa plataforma com rodas, mandando-o pela rampa abaixo a alta velocidade. Ele precipitou-se pelo ar num voo cujas consequências todos advínhamos (apesar de tudo o cavalo sobreviveu a tão extraordinária experiência). Assim o cavalo foi "voando significativamente cada vez mais alto" e apesar dos resultados finais não serem muito diferentes continuou sempre a experimentar (com asas, catapultas, etc.). Concluiu então que seria necessário ter cavalos geneticamente superiores e/ou assistidos por aparelhos mais complexos, partindo afanosa-

mente para um novo campo de experimentação. A sua criatividade e determinação trouxe-lhe um considerável reconhecimento e muitas pessoas de todo o mundo vieram trabalhar com ela no seu nunca acabado projecto de melhoria dos cavalos. O "Instituto para o Desenvolvimento do Cavalo para a Lua e Mais Além" foi criado em sua honra quando morreu, em consequência dum acidente vascular cerebral.

Também esta pressa (e pressão) para o êxito parece ser uma atitude característica dos jovens possuidores de formação média e superior, em início de carreira.

Noutros tempos foi possível imaginar a formação para o trabalho como um acontecimento que se realizaria uma vez e assim seria antecipatório do 1º emprego que, na maior parte das vezes, seria o emprego ou pelo menos a profissão para todo o resto da vida. Nesse contexto a mudança era fortemente estigmatizada e percebida como sinal de instabilidade/insucesso.

Hoje, e de forma contraditória, uma das marcas do sucesso é a mudança de profissão, de emprego e de empresa. Esta é uma perspectiva de carreira profundamente marcada pela pressão competitiva para determinado tipo de formação e ou função (por ex. MBAs e Gestão), para a contínua especialização e para a desvalorização (no sentido tradicional) da experiência profissional. É a busca do sucesso, através da formação dita de "alto nível", da procura de novos conhecimentos e da valorização, quase divina, do poder das (novas) tecnologias da informação e da comunicação. Este é também o terreno fértil para o treino e "venda", quase porta a porta, de técnicas e programas de procura de emprego. Apresentam-se programas e intervenções ricamente adornadas com modernos materiais, propondo o "último grito" na produção do Curriculum

Vitae, nas novas técnicas para desmontar as "armadilhas" dos testes psicológicos e finalmente uma verdadeira preparação "in vitro" para o confronto com as entrevistas de selecção. Assim se adopta o mito de que tudo é possível de conseguir se se estiver "treinado" e preparado para isso. Como habitualmente todo o acento é colocado na informação, no conhecimento e no treino. Contudo e de acordo com recentes estudos socio-económicos, o que não existem, de facto, são novos empregos (...), não sendo uma questão de saber procurar e/ou, conseguir concorrer contra os outros. Embora as questões relacionadas com o treino de competências de empregabilidade tenham importância, talvez toda a atenção deva ser colocada na organização de intervenções que permitam ao sujeito construir projectos profissionais, aprendendo a lidar, pessoal e socialmente, com situações de não trabalho, identificando e valorizando as competências que (já) possui e a sua integração em redes comunitárias.

Para todos nós a vida será (é) composta por uma série de alterações de emprego, de funções e de responsabilidades profissionais, de aprendizagens e aquisição de novas competências, num contínuo (re)arranjo de vida. Esta época de espantosa expansão das fontes do saber, dos meios de lhes aceder e da compreensão do mundo tornou inevitável a diversificação dos percursos de carreira. No decurso das intervenções da orientação, são hoje identificáveis um conjunto de carreiras profissionais em forma de "dentes de serra", com momento de acelerada subida e abruptas descidas, resultantes tanto da omnipresente globalização, como também da própria incapacidade dos indivíduos para investirem em percursos profissionais auto-geridos.

Retomando a história e para a concluir...

4 - Uma nova perspectiva de carreira

Os cavalos não voam mas os estandartes chegam à Lua.

A terceira irmã era também muito determinada e persistente. Ela também colocou a hipótese, ao

princípio, de conseguir treinar cavalos voadores. Contudo, ao contrário da segunda irmã, ela não desejava envolver-se completamente em ideias ainda não comprovadas, modificando métodos já existentes e com poucas possibilidades de sucesso. Reviu então todos objectivos e num momento de inspiração deu-se conta que era o estandarte que teria de chegar à Lua e não necessariamente o cavalo. Por isso vendeu o cavalo e comprou um forte arco e bastantes setas; trabalhou e aprendeu muito observando as trajectórias mas rapidamente reconheceu que as setas falhariam. Contudo prosseguiu o seu trabalho e aplicando a aerodinâmica concebeu o canhão, o foguete, o motor a jacto, os materiais ultraleves, etc. É por isso que a bandeira daquele reino está hoje na Lua.

Numa nova perspectiva, a carreira faz apelo ao valor individual e pessoal dos investimentos educativos e profissionais do sujeito, onde se acumulam laboriosamente uma sucessão única de aprendizagens, experiências de trabalho, empregos, percursos de formação e, até, períodos de desemprego; neste sentido cada pessoa constrói e reconstrói permanentemente a sua carreira nos processos de exploração e integração da sua relação com o mundo.

Hoje a carreira já não poderá ser apenas (...) a concretização dum projecto, afirmando-se antes através de diversos micro-projectos, eventualmente orientados por um objectivo, cuja concretização se torna possível ou que exige a realização de outros projectos e trajectos. Hoje carreira ou "fazer carreira" já não

se assume como estabilidade e prosperidade económica, aproximando-se antes do seu sentido etimológico primário e no qual a carreira era uma vereda, um caminho estreito e difícil de percorrer (sintomaticamente realizado a cavalo...).

Embora a adolescência e a juventude tenham um papel muito importante em todo o desenvolvimento da vida e da carreira, alguns autores (como Knowles) apelam agora a uma leitura mais ampla e menos reducionista da importância da vida adulta. Estas perspectivas destacam as modificações da idade adulta que, observadas mais atentamente, constituem importantes fontes de mudança, crescimento e investimento na formação, na profissão e na carreira: os períodos críticos¹, a percepção do tempo², a adesão e empenhamento³, a evolução da inteligência⁴, a teoria do papel e do conceito de si próprio⁵ e, finalmente, o sentido da descoberta⁶.

5- Aprendizagem ao longo da vida - Carreira ao longo da vida

Como temos acentuado neste artigo a carreira aparece como um percurso, uma história pontuada por descontinuidades que obrigam a tomadas de decisão do indivíduo, onde o que está em causa é a reestruturação da sua relação com o mundo do trabalho. São estas situações que impõem novas exigências e desafios para o qual o indivíduo nem sempre está preparado e que se perspectivam como verdadeiras transições de vida e ocasiões privilegiadas de gestão da carreira. A orientação para a gestão da carreira intervém na apoio à resolução das várias situações de transição, mudança de emprego ou de posto de trabalho, adaptação à introdução de novas tecnologias, reconversão profissional, desemprego, formação contínua e aposentação. Situa-se assim no contexto da relação do indivíduo com o seu trabalho e liga-se objectivamente com o desenvolvimento de competências, atitudes e comportamentos para a resolução das tarefas impostas pela transição vocacional e no apoio às tomadas de decisão.

Esta mudança de perspectiva sobre a carreira de uma estrutura (estável) para um processo (contínuo) exige o desenvolvimento de novos

dispositivos de certificação e validação dos saberes adquiridos, mas não reportados a um diploma e também muitas vezes não muito claramente valorizados (profissionalmente) pela pessoa. Neste domínio as recentes práticas do balanço de competências apresentam-se como muito prometedoras e potenciadoras de novos meios e finalidades para as intervenções de orientação. O balanço de competências ao envolver o sujeito na constituição duma carteira pessoal dos saberes em uso, ao reunir provas desse itinerário, ao procurar formas (reconhecidas) de validar essas competências, valoriza explicitamente os caminhos já percorridos, potenciando o investimento necessário para empreender voluntariamente novas aprendizagens. Já não é necessário possuir (ou ter frequentado) um curso para justificar a aquisição de determinadas competências (que poderão ter sido adquiridas noutros contextos pessoais e profissionais), da mesma forma que, inversamente, ter frequentado determinado curso já não é condição para adquirir uma qualificação.

Para uma sociedade, mais importante do que o cruzamento contabilístico de indicadores sobre cursos, horas, formandos e diplomas, deverá ser o desenvolvimento de homens e mulheres aprendentes. Sempre se aprendeu e essa é uma das "marcas biológicas" que mais notavelmente nos caracteriza e aproxima de todos os seres vivos. Da ameba ao homem, todos os seres vivos aprendem e ao facto de deixarem de aprender está quase sempre associada a morte e o desaparecimento de uma espécie. Aprender ao longo da vida é, do ponto de vista biológico, essencialmente um exercício de sobrevivência.

O que hoje está em causa, para os homens e as mulheres, é a intencionalidade deste processo: já não se trata de um aprender por aprender nem um (eufemístico) aprender a aprender, mas sim o de encontrar significados e vontade de aprender, aprender como quem corre por gosto, como quem recheia uma autêntica "arca de preciosidades" que podem ser úteis e necessárias, a todo o momento, à realização humana de cada indivíduo".

Esta lenta mas radical evolução no processo de gestão de carreira irá conduzir à sábia valorização dos percursos individualizados e flexíveis realizados através de uma nova navegação profissional, orientada por outra "cartografia das oportunidades", face (e até contra...) processos sólidos mas estáticos de planificação e organização do factor humano nas organizações. Cruzam-se arriscadamente contextos marcados pela valorização contínua do sujeito como agente activo deste processo de profissionalismo e organizações/empresas que procuram produzir, manter e, sobretudo, valorizar o seu próprio "stock" de competências profissionais.

Na perspectiva que aqui apresentamos procurar-se entender a carreira como um processo conduzido ao longo de toda a existência, em função das nossas expectativas e desejos, em activa interacção com um meio envolvente feito de ameaças e oportunidades, de fontes de energia e de momentos de dúvida, de alianças e de rupturas.

Carreira como uma odisseia e protagonizada por homens como os outros homens, com as suas forças e fraquezas, os seus compromissos e as suas tentações. Foi assim que Ulisses, em companhia de marinheiros que também nada tinham de extraordinário, ficou na história como o "poly-metis", o homem de múltiplos talentos e competências que soube sempre valorizar admiravelmente e adaptar a cada situação nova.

Notas

¹ Os períodos críticos

Uma forma de analisar as mudanças da idade adulta é considerar aqueles cinquenta anos(...) que se seguem à infância como uma sucessão de períodos críticos (inserção profissional, promoções, perdas de emprego, casamento, nascimento de filhos, divórcio, etc.). Os momentos que precedem, seguem ou que se situam entre situações deste tipo são geralmente muito propícios para que se produzam experiências de aprendizagem decisivas.

² A percepção do tempo

A evolução do homem na idade adulta pode igualmente ser observada na perspectiva da percepção do tempo. De facto um indivíduo não considera a aprendizagem

da mesma forma aos 20 anos (onde considera que ainda tem toda a vida à sua frente), aos 40 anos (onde pode considerar que já realizou metade do caminho) e aos 70 anos. De acordo com a consciência da sua esperança de vida, o adulto identifica e valoriza as oportunidades de formação e de trabalho. A partir dos 30 anos o jovem adulto começa a tomar consciência que o tempo que dispõe não é ilimitado e que o conjunto de opções que lhe são oferecidas (em termos de família, emprego, etc.) se retraem à medida que o tempo passa: assim o sujeito tem sempre a percepção de que o tempo parece passar mais rapidamente à medida que se envelhece. Isto não deixa de ser verdade se considerarmos a noção de "aritmética do tempo": aos 16 anos um ano representa uma 16ª parte do tempo vivido (6%), aos 40 ele representa uma 40ª parte (2,5%) e aos 70 anos uma 70ª parte (1,4%). De facto à medida que o tempo passa, uma unidade de tempo (um ano por ex.) representa uma fracção cada vez mais pequena do tempo passado e é percebida como tal.

³ O compromisso e o empenhamento

O empenhamento constitui uma ligação voluntária e motivada a uma actividade/realidade e implica o assumir das responsabilidades por essa relação/ligação. O compromisso e o empenhamento evoluem com a idade e nos adultos são autênticos mas muitas vezes constringidos e limitados.

⁴ A evolução da inteligência e da aptidão para aprender com a idade.

A investigação actual obrigou a rever (do ângulo mais optimista) a trilogia crescimento-consolidação-declínio. Estudos longitudinais tem revelado que com o aumento da idade aumenta a inteligência (conceptual), embora com uma menor rapidez de resposta.

⁵ A teoria do papel e do conceito de si próprio

Podemos constatar a existência uma espécie de "relógio social" que indica em que "horas" da vida um jovem deve estudar e um adulto trabalhar. A sociedade e o próprio indivíduo ainda não consideram o adulto como um aluno "natural". Esta ausência da interiorização do papel de aprendente como conceito central da imagem de si próprio, dificulta consideravelmente a exploração pelo adulto do seu potencial de aprendizagem; este potencial existe mas tem necessidade de suporte social para se desenvolver.

⁶ O sentido da descoberta

É comum dizer-se que o sentido da descoberta tende a desaparecer com a idade adulta. A perda do sentido da descoberta reflecte uma situação na qual o adulto deixa que os constringimentos da sociedade/meio ganhem ascendente sobre a sua necessidade prosseguir as suas investigações (não resulta em absoluto de um declínio de potencial).

Bibliografia

- Greenhaus, J. (1987). *Career management*. Florida: Dryden Press
- Knowles, M. (1984). *The adult learner: a neglected species*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Kos, O. (1992). *Computers and advent of hypermedia learning environments*. Actas da European Conference about Information Technology in Education: a critical insight, (pp. 472-479). Universidade de Barcelona.
- Super, D. & Bohn Jr. (1980). *Psicologia ocupacional*. São Paulo:Atlas

Résumé

Castro, J. & Pego, A. La carrière, ce n'est plus ce que c' était... *Cadernos de Consulta Psicológica, 15/16, 1999/2000, 13-20* Dans ce texte, nous chercherons à discuter l'évolution des sens du concept de carrière, en proposant de nouveaux cadres pour le processus de gestion de la carrière par les propres individus, et en explorant quelques objectifs pour les interventions des psychologues dans ce domaine. Nous devons souligner que cette réflexion est essentiellement basée sur l'expérience de travail des auteurs, réalisée avec des hommes et des femmes qui cherchent une

(ré)insertion professionnelle, après un parcours scolaire de moyen terme (enseignement secondaire) ou de longue durée (niveau universitaire). Malgré quelques références faites à des auteurs et des publications dans ce domaine, le sens essentiel de nos affirmations est fondé sur des histoires de vie (heureuses et malheureuses), connues dans notre quotidien professionnel.

Abstract

Castro, J. & Pego, A. Career is no longer what it used to be... *Cadernos de Consulta Psicológica, 15/16, 1999/2000, 13-20*. The aim of this article is to discuss the evolution of the different meanings of the career concept. Therefore we suggest a new set of perspectives that can be performed by the individual on his own process of career management. We'd like to enhance the fact that the reflection presented has the experience of the authors' work with both men and women that seek vocational integration after school courses at the secondary level or university level. Although we've mentioned some authors and publications in this domain, the essential sense of our work as to do with life histories (happy and unhappy) that we come across in our daily professional work.