

Calificaciones & Empleo

Dimensiones francesas y europeas de la formación y del empleo - convenio Piette/Céreq

Ser obrero no calificado en una gran empresa Opciones de los jóvenes y contextos locales

En 2000 un gran grupo de la industria automotriz efectuó importantes contrataciones en varias filiales europeas. Esta operación permite reconstruir en diferentes países la llegada de los jóvenes a los puestos de operarios no calificados. Estas contrataciones se inscriben en contextos nacionales y locales diversos que contribuyeron en gran medida a moldear los recorridos y las elecciones de los jóvenes contratados. Pero más allá de esta diversidad, también revelan fuertes similitudes de un establecimiento a otro y de un país a otro, en los arbitrajes que los jóvenes deben operar para alcanzar un objetivo común a todos: obtener un empleo estable.

Acceder a un puesto de obrero no calificado no es sin duda una perspectiva soñada por los jóvenes. Para la mayoría de los que ocupan estos empleos en Francia, se trata más de un medio de ganarse la vida que de realizarse profesionalmente. ¿Cuáles son las vías y los arbitrajes que llevan a los jóvenes a integrar este tipo de empleos? ¿Son diferentes en otros países europeos? Sobre estas cuestiones, la situación ofrecida por el constructor automotriz PSA representa un notable ejemplo. En 2000, en efecto, este grupo realizó importantes contrataciones en sus establecimientos franceses y extranjeros. Contrató una gran cantidad de jóvenes en puestos de operador, en entornos técnicos y organizaciones similares. Esta operación da la oportunidad de comparar las condiciones de llegada de los jóvenes en cuatro filiales europeas: una en Ryton en el Reino Unido, otra en Vigo en España y dos en Francia implantadas en Poissy y Mulhouse (cf. recuadro 1).

Estas filiales se inscriben evidentemente en contextos nacionales y locales específicos –marcados especialmente por el sistema educativo, el mercado de trabajo y la gestión de los empleos en el sector automotriz- que contribuye a moldear las trayectorias y las elecciones de los jóvenes. Ahora bien, una de las principales constataciones de las observaciones realizadas en las filiales es la proximidad de los arbitrajes de los jóvenes a partir de un mismo leitmotiv: obtener un empleo estable. Un leitmotiv que expresa sus dificultades de inserción pero sin embargo no debe ocultar las condiciones específicas de su llegada a la empresa.

Trayectorias de inserción marcadas por la precariedad

En conjunto los jóvenes observados siguieron tres tipos de trayectorias escolares: algunos egresaron precozmente del sistema educativo al terminar la escolaridad obligatoria; otros obtuvieron un diploma al término de una formación profesional en una especialidad no industrial; otros, finalmente, continuaron sus estudios más allá del fin de la escolaridad obligatoria, inclusive hasta la enseñanza superior, pero los abandonaron antes de obtener el diploma que preparaban. Cuando son reclutados como operarios, estos jóvenes ya tienen en su mayoría una experiencia profesional, a menudo marcada por la alternancia de períodos de empleo y de desempleo. Muchos han trabajado en el comercio, la hotelería-restauración o la construcción, en donde ejercieron actividades con condiciones de trabajo que consideran difíciles y poco remuneradoras. En todas las filiales la proporción de mujeres, muy minoritaria entre los efectivos operarios (cerca del 10%), está en aumento.

- Los jóvenes observados en la filial inglesa siguieron en su mayoría la primera de las tres trayectorias: entraron precozmente en la vida activa. Desde este punto de vista, están en diapason con la situación nacional, ya que en 2000 dos tercios de los jóvenes entre 16 y 18 años ya están presentes en el mercado de trabajo. De la misma manera, su recorrido profesional, durante el que alternaron períodos de estudios y de empleo, ilustra la experiencia de la mayoría de los jóvenes británicos económicamente activos. Sin embargo, la casi

Los datos nacionales presentados a título comparativo están extraídos de resultados producidos en 2000 y 2001 por Eurostat, la oficina estadística de las Comunidades europeas.

En lo que concierne más específicamente a Francia, los datos nacionales también surgieron de las encuestas "Generation 92" y "Generation 98", realizadas por el Cereq en 1997 y 2001, sobre el recorrido escolar y la inserción profesional de los jóvenes.

totalidad de los jóvenes observados en la filial inglesa que continuaron estudios más allá de los 16 años abandonaron. Estas deserciones se producen en un contexto en el que la posesión de una certificación parece devenir un factor discriminante en el mercado de trabajo, como lo muestran las tasas de desempleo de los jóvenes británicos según su nivel de diploma. Los jóvenes operarios observados en el sitio de Ryton, especialmente aquellos que entraron muy tempranamente en la vida activa, tienen un vínculo relativamente estrecho con la industria. La mitad ya trabajó en este sector, como sus padres. Se trata de un efecto local del mercado de trabajo. La región en la que está implantada la filial, en efecto, está fuertemente marcada por el empleo industrial, mientras que a nivel nacional este se desploma.

- Los jóvenes observados en la filial de Vigo en España tienen un nivel de formación más bien elevado, comparativamente con los jóvenes españoles en su totalidad, de los cuales más de la mitad detuvieron sus estudios en cuanto alcanzaron el fin de la escolaridad obligatoria. Una proporción importante posee un diploma profesional, pero en una especialidad no industrial. Su llegada a puestos de operario parece explicarse por las características del mercado de trabajo. La escasez de salidas locales acentúa las dificultades de inserción de los jóvenes cuya tasa de desempleo nacional es elevada, cualquiera sea el nivel de formación. La filial española, por otra parte, está implantada en una región en la que el empleo se dispersa en muchas pequeñas empresas, lo que no puede sino reforzar el atractivo de una gran empresa, en situación de monopolio local en un sector –la industria automotriz– donde la proporción de jóvenes está en fuerte aumento en España.

- La puesta en perspectiva de las dos filiales francesas, Poissy y Mulhouse, permite delimitar mejor el efecto respectivo del contexto nacional y del contexto local en las trayectorias de los jóvenes. Aquellos observados en la filial parisina tienen recorridos muy variados tanto en términos de niveles como de especialidades de formación. La mayoría tienen un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) o un Brevet de Estudios Profesionales (BEP) no industrial, a menudo preparado como aprendiz, o por lo menos el nivel de bachillerato. Muchos abandonaron sus estudios. Se trata a menudo de jóvenes venidos de las provincias cercanas, o inclusive que pisan por primera vez el suelo francés. Sus características reflejan a la vez las prácticas tradicionales de reclutamiento del establecimiento y su posición no hegemónica en su cuenca de empleo. Los jóvenes observados en la filial de Alsacia se dividen en dos categorías distintas: unos poco o no diplomados, que abandonaron el sistema escolar muy pronto; otros, titulares de un CAP o un BEP no industrial que tomaron una nueva orientación profesional después de una primera experiencia en su oficio de formación. La tasa de desempleo era particularmente baja en la cuenca de empleo en el

momento en que la filial de Mulhouse necesitaba con urgencia mano de obra. Estas dos categorías de jóvenes aprovechan esta oportunidad para integrarse a la empresa.

El papel particular de las redes en el acceso al empleo

Para todos los jóvenes observados, las redes familiares y sociales desempeñan un papel importante en el acceso a la empresa. Sin embargo, la naturaleza de su intervención difiere de una filial a otra según el grado de institucionalización de los procedimientos de colocación en cada país y según las prácticas de reclutamiento de cada establecimiento.

- En la filial española, que recluta a partir de candidaturas espontáneas, la familia desempeña un papel particularmente activo en el proceso de contratación. Los padres, a menudo asalariados de la empresa, alientan a sus hijos a postularse y llegan inclusive a encargarse de transmitir sus candidaturas o bien a la jerarquía o bien al sindicato. Estas prácticas reflejan lo que puede observarse a nivel nacional: las redes de familia y amigos son citadas como los canales más utilizados por los jóvenes españoles para encontrar un empleo.

- Más de la mitad de los jóvenes observados en la filial inglesa tienen un miembro de su familia trabajando en la fábrica de Ryton. De esta manera se enteran si el establecimiento recluta. A partir de candidaturas que le llegan directamente, el departamento de personal de la filial apela a la agencia local para el empleo para hacer pasar tests de preselección y luego las entrevistas de contratación. Una vez más, estas prácticas se asemejan a las corrientemente utilizadas en el Reino Unido: no solamente la utilización de intermediarios de colocación, públicos y privados, está muy difundida, sino que su papel se extiende a menudo a la selección de las candidaturas.

- En las filiales francesas, la familia en sentido amplio y los amigos vehiculan la información sobre las posibilidades de contratación y la naturaleza del trabajo. Su papel aparece sin embargo como menos directo que en las filiales española e inglesa. Las filiales francesas subcontratan el reclutamiento de los operarios a agencias de trabajo temporal con las cuales tienen contratos. La selección a través de estas agencias es una mecánica bien aceiteada: las candidaturas espontáneas se redirigen automáticamente hacia ellas y los postulantes pueden inscribirse de manera precisa para ser enviados a la fábrica del constructor automotriz. Semejantes modalidades de reclutamiento corresponden más bien a un efecto sectorial. La utilización del trabajo temporal, en efecto, está particularmente extendida en la industria automotriz en Francia.

La prueba del empleo temporal

En todas las filiales los jóvenes operarios se reclutan por contrato temporal, según modalidades y

duraciones diversas inscritas en las diferentes reglamentaciones nacionales. Estas prácticas de reclutamiento ilustran el desarrollo, en España, Reino Unido y Francia, de las formas de contratación precarias a las que los jóvenes están particularmente expuestos.

- Desde este punto de vista, la filial inglesa presenta una singularidad que merece destacarse: los reclutamientos de operarios no se limitan a los jóvenes. Esta particularidad refleja un contexto nacional en el que los jóvenes no constituyen una categoría aparte en el mercado de trabajo y en el que la flexibilidad del empleo concierne al conjunto de las clases de edad. Los reclutamientos en filiales se realizan sobre la base de contratos temporarios cuya duración tiende a acortarse para volverse mensual, inclusive semanal. Al cabo de un año estos contratos pueden transformarse en contratos permanentes, los *new permanent contracts*, que sin embargo no ofrecen verdadera protección contra el despido en los dos primeros años. Los contratados deben franquear varios umbrales; la lógica se basa más en la antigüedad que adquieren en la empresa que en la naturaleza de su contrato. La obtención de un contrato permanente en 2002, sostenida por el sindicato, también depende fuertemente de su integración al equipo nocturno de fin de semana.

- En la filial española los jóvenes son reclutados con contratos de duración determinada llamados *eventuales*. Acceden a un primer contrato de un año, renovado generalmente por dos, tres o cuatro veces después de una interrupción legal de por lo menos seis meses entre cada contrato, antes de obtener en algunos casos un contrato permanente. La estabilización en el empleo está fuertemente condicionada por compromisos implícitos entre las familias y la dirección de personal, a través de las organizaciones sindicales. Pero como la cantidad de demandas transmitidas por las familias es netamente más importante que las contrataciones definitivas fijadas por acuerdo interno, los jóvenes se encuentran en un proceso de fila de espera que envía su acceso a un contrato estable a los 30 años. El uso prolongado de los contratos temporarios, sin embargo, no es exclusivo de Vigo. Refleja lo que aparece en España como una nueva norma social de empleo de los jóvenes: entre los jóvenes españoles con empleo, el 66% de los de 15-24 años y el 44% de los de 25-29 años tienen un contrato de trabajo temporal, contra respectivamente 52 y 22% para los jóvenes franceses.

- En las filiales francesas los puestos de operarios no calificados se cubren con trabajo temporal e involucran esencialmente a los jóvenes. La duración total de las misiones, que tiende a alargarse, no puede sin embargo superar el límite legal de 17 meses. El acceso a un contrato permanente al término de la misión temporal, período considerado de hecho probatorio, no

depende solamente de las necesidades de la producción sino también, como en todas las otras filiales del grupo, del respeto por parte del joven de ciertos criterios: asiduidad, puntualidad, calidad del trabajo, disponibilidad. También está ligado con decisiones, tomadas en el nivel de la dirección de los establecimientos, cuyas reglas parecen escapar a los interesados. Una vez más, el paso obligado por el empleo temporal expresa una evolución que conocen muchos jóvenes en Francia: el reclutamiento a través del trabajo temporal está ciertamente limitado a algunos tipos de puestos, pero dos tercios de los jóvenes acceden a su primer empleo a través de un contrato temporal, cualquiera sea su forma.

Al final, en todas las filiales, los jóvenes operarios que desean ser contratados definitivamente deben previamente efectuar un verdadero recorrido dentro de la empresa, sin tener por eso certidumbre de lograr sus propósitos. Esta constatación, basada en observaciones realizadas en 2002, ha suscitado desde entonces una reflexión de parte de la empresa sobre sus prácticas de reclutamiento y hecho nacer pistas de inflexión de éstas.

Las decisiones individuales: elecciones restringidas

Puede parecer sorprendente que algunos jóvenes deseen integrar duraderamente un empleo no calificado al término de un período de precariedad, ciertamente más o menos largo, pero insoslayable; empleo que saben por otra parte que corresponde a un trabajo en cadena pesado e inclusive restrictivo en el plano físico y mental. Tal elección parece aún más sorprendente en la medida en que proviene de jóvenes con una calificación o un nivel de formación relativamente elevado, o de aquellos que corrieron el riesgo de abandonar otro empleo

RECUADRO 1.

La integración de jóvenes europeos en puestos de operario en un constructor automotriz

En el marco de los trabajos de su comité europeo de grupo, el constructor automotriz PSA solicitó al Cereq realizar un estudio comparativo de las condiciones de integración de los jóvenes que reclutó masivamente en 1999 y 2000 como operarios. Este estudio incluye dos aspectos.

En primer lugar, se basa en monografías nacionales referidas a condiciones generales de escolarización y de inserción profesional de los jóvenes, a su relación con el trabajo, a los modos de acceso a la edad adulta en los tres países. Estas monografías fueron completadas con la explotación estadística de datos surgida de la encuesta europea "Fuerza de trabajo".

Además, se realizaron encuestas en 2002 con la forma de entrevistas semi dirigidas a partir de una misma grilla en cuatro establecimientos de la empresa (dos en Francia, uno en España y uno en Reino Unido). Estas entrevistas se realizaron a la jerarquía, los sindicatos y una veintena de jóvenes operarios reclutados en cada filial. Los jóvenes entrevistados tenían en su conjunto por lo menos un año de antigüedad y en su mayoría habían sido contratados definitivamente, salvo en España. Fueron seleccionados en unidades de producción pertenecientes a los talleres de ensamblado y de montaje de las filiales, según varios criterios dirigidos a dar cuenta de la diversidad de jóvenes operarios reclutados por PSA.

El análisis presentado en este *Calificaciones & Empleo* está centrado en la comparación de las características de los jóvenes contratados y los determinantes de sus decisiones. No aborda directamente los otros aspectos del estudio, como la política de la empresa o la relación de los jóvenes con el trabajo y la empresa.

para volverse operarios. Esta elección resulta de una consideración que toma en cuenta sus recorridos anteriores y las perspectivas de empleo locales. Estos jóvenes saben que tienen poco a favor en el mercado de trabajo y razonan a partir de la percepción de que tienen ventajas ofrecidas por la empresa. Al postularse en PSA, apuntan a un empleo en una gran empresa y esperan un mayor margen de maniobra para organizar su vida. Todos buscan estabilidad y, más allá del empleo mismo, se apunta a la estabilidad de la empresa. La importancia de los reclutamientos realizados por el grupo en un momento dado favoreció la idea según la cual una contratación definitiva es posible. Esta aspiración está en relación directa con proyectos personales de instalación: tener una vivienda propia, vivir en pareja, fundar una familia. Tales proyectos se comprenden más aún en la medida en que, en todas las filiales, más de la mitad de los jóvenes observados no tienen vivienda propia. Más allá de la estabilidad, el nivel de salario propuesto por la empresa y la regularidad de los horarios de trabajo constituyen otros dos factores importantes a tener en cuenta en la decisión, especialmente en el caso de los jóvenes que corrieron el riesgo de cambiar de empleo.

- En la filial española, para los jóvenes sin empleo o llegados al final de un contrato precario, el acceso a la empresa constituye la oportunidad de poner fin a una trayectoria errática o simplemente de obtener un contrato de trabajo, inclusive temporal, y por lo tanto, protección social. Una proporción muy importante de jóvenes observados en Vigo todavía viven con sus padres, siendo mayores que en las otras filiales: la gran mayoría tiene más de 25 años. Volvemos a encontrar aquí una constante observada a nivel nacional: la situación de precariedad duradera se apoya en las solidaridades familiares. Entre los jóvenes que antes tenían un empleo y que, en algunos casos, renunciaron a su calificación inicial, la perspectiva de mejorar su nivel de remuneración o sus condiciones de trabajo pesa fuertemente en la decisión de integrar la empresa. El atractivo de horarios regulares es aún más fuerte en la medida en que el no respeto de la reglamentación en este ámbito favorece en España las situaciones de empleo que dejan poco espacio al tiempo libre.

- En la filial inglesa, la perspectiva de una contratación duradera parece en primer lugar un medio para obtener las garantías ligadas con los contratos permanentes, especialmente la protección contra el despido. Esta prioridad también corresponde a una fuerte aspiración a la independencia, más precoz en los jóvenes británicos: mientras que la mayoría de los operarios observados en la planta de Ryton tienen menos de 25 años, muchos son los que ya tienen vivienda propia. Sin embargo, subrayan la importancia de la obtención de un contrato permanente para poder dejar el domicilio paterno. El nivel de salario ofrecido por la empresa es un elemento al que los jóvenes de la planta

acuerdan particular importancia. Para algunos, este elemento pesa en una decisión de corto plazo: prefieren ganarse la vida lo más tempranamente posible y no continuar los estudios, o renuncian a un empleo calificado por un empleo no calificado pero mejor remunerado. Para otros, especialmente aquellos que antes tenían un empleo estable, se trata de una elección más estratégica. Apuestan a una seguridad a largo plazo. Como en la filial española, es la imagen de la empresa próspera y con buenas garantías lo que prima.

- En las filiales francesas, el tránsito por el trabajo temporal da un significado particular a la contratación definitiva: este cambio de estatus es percibido por los jóvenes como el cruce de un umbral. Más allá de este objetivo primero y común a todos, las otras motivaciones dependen más de la edad, distribuida de manera más amplia, entre 20 y 30 años, que en las otras filiales. El filtro en función de la edad es particularmente claro en la filial de Alsacia: si los más jóvenes simplemente captan una oportunidad de empleo, los otros eligen deliberada y riesgadamente una reorientación profesional de la que esperan una mejora en términos de condiciones de trabajo y de remuneración. Entre los jóvenes de menos de 25 años, son muchos los que todavía viven con sus padres. Su forma de independencia financiera con cohabitación se sitúa en el extremo opuesto del "modelo estudiante" supuestamente difundido en la sociedad francesa. Ilustran en esto la diversidad de modos de transición hacia la edad adulta según los recorridos escolares y profesionales. La regularidad de los horarios, la posibilidad de disponer de los fines de semana y de los feriados son destacadas por los de más edad que expresan la preocupación por conciliar trabajo y vida de familia.

En todas las filiales, los jóvenes otorgan prioridad a la estabilización del empleo, al nivel de remuneración y a las condiciones de trabajo. No por eso dejan de tener expectativas en términos de evolución profesional, a pesar de cierta lucidez en cuanto a las perspectivas que pueden ofrecérselas.

Las características comunes de las trayectorias de jóvenes operarios sobre diferentes filiales europeas, así como las decisiones que deben tomar, ponen en evidencia la continuidad de los comportamientos individuales de un establecimiento al otro y de un país al otro. Tal semejanza se opone, mientras se adapta, a la diversidad de formas de contratación según los contextos institucionales y locales. Desde este punto de vista, las configuraciones propias de cada filial pueden considerarse variantes, nacionales y locales, de un mismo proceso de inserción en un tipo de empleo: el de operario no calificado de la gran empresa industrial. Semejantes proximidades ¿podrían observarse en otras categorías de empleos?

*Martine Möbus, Nathalie Besucco,
Jean-Francois Lochet, Nathalie Moncel*

Los análisis presentados en este Calificaciones & Empleo se basan en un estudio (cf. recuadro) realizado por un equipo compuesto por L. Coutrot, H. Eckert, J.F. Lochet, P. Méhaut, M. Möbus, E. Sulzer (Cereq), N. Bessuco (Institut de recherche interdisciplinaire en socioéconomie - Université Paris IX), G. Hebson y N. Moncel (European Work and Employment Research Centre-Manchester School of Management).

Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse. Supervisión técnica: Julio C. Neffa. Corrección: Graciela Torrecillas. Coordinación y realización: Dominique Bally.

Título original: "Devenir ouvrier non qualifié dans une grande entreprise : choix des jeunes et contextes locaux", Bref n°204, Céreq, enero 2004.

Céreq: 10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02, Francia. Tel. 04 91 13 28 28; Fax 04 91 13 28 80; e-mail: bally@cereq.fr; http://www.cereq.fr
Ceil-Piette (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina. Tel./Fax (5411) 4953 7651/9853; e-mail: publicaciones@ceil-piette.gov.ar; http://www.ceil-piette.setcip.gov.ar