

Calificaciones & Empleo

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

Aún en los casos donde, a priori, gozan de estabilidad laboral, los jóvenes al comienzo de su itinerario profesional son más móviles que el conjunto de los activos. Cerca de un tercio de ellos cambian de empresa en el curso del cuarto o quinto año de vida activa. Por otra parte, la cuarta parte realiza una movilidad interna, es decir, cambian de actividad, de profesión o ven aumentar su remuneración aún con el mismo empleador. Interna o externa, esta movilidad no constituye para los jóvenes una estrategia alternativa en el desarrollo de sus carreras. En los inicios de la vida profesional, en efecto, afectan a públicos diferentes. Además, mientras que los jóvenes con movilidad interna alcanzan las mejores condiciones salariales cinco años después de haber dejado el sistema educativo, la movilidad externa expresa más bien estrategias de corrección de malas inserciones.

LAS MOVILIDADES AL COMIENZO DE LA VIDA PROFESIONAL

Externas o internas con respecto a las empresas, evoluciones con efectos muy diferentes

La movilidad profesional es un principio clásico de ajuste en el mercado de trabajo, así como una fuente de desarrollo de carrera y de mejora de las condiciones de trabajo para los individuos. Se expresa de manera particularmente intensa en la fase de inserción profesional. Así, de los jóvenes egresados del sistema educativo en 1998 (cf. cuadro 1), y que trabajan al término de los cinco primeros años transcurridos en el mercado de trabajo, el 69% ha cambiado al menos una vez de empresa en ese período. Casi uno sobre cinco ha tenido más de tres empleadores. A título comparativo, sólo el 27% del conjunto de la población activa ha cambiado de empresa en el mismo período. Estas cifras permiten medir la intensidad de la movilidad entre los jóvenes. Para algunos, anunciarían nuevas formas de relaciones laborales, sostenidas por jóvenes con cada vez más diplomas, que supuestamente se oponen menos al riesgo que sus mayores y que están dispuestos a ofrecer sus competencias al mejor postor.

Ahora bien, esta movilidad por fuera de la empresa decrece con la experiencia profesional. Así, si consideramos más específicamente a los jóvenes con estabilidad laboral –es decir a aquellos que trabajan al comienzo del cuarto año de vida activa y siguen trabajando al término del quinto año de vida activa–, observamos que sólo un poco menos del tercio cambian de empresa durante esos dos años... Y entre estos últimos, menos de una tercera parte experimentan el desempleo, a pesar del riesgo de discontinuidad en el trabajo que representa un cambio de empleador.

La ausencia de movilidad externa no significa, sin embargo, que los jóvenes permanezcan estables en sus empleos. A pesar de que el 31 % de los que trabajan al término del quinto año de vida activa no tuvo movilidad externa desde que egresó del sistema escolar, alrededor del 40% cambió de contrato de trabajo desde el momento de su contratación, 1% cambió de profesión y 65% se vio beneficiado por un aumento de salario a pesar de su escasa experiencia profesional. Entre los jóvenes con estabilidad laboral y que no han tenido movilidad externa durante el cuarto y el quinto año de vida activa, más de las tres cuartas partes han visto evolucionar el contenido de su actividad, han cambiado de profesión o han conocido un aumento de su remuneración. Sin embargo, menos de la mitad estima que esas evoluciones representan una movilidad interna efectiva. En total, sólo un cuarto de esos jóvenes han llevado a cabo únicamente una movilidad interna.

Aún cuando están bien integrados en el mundo del trabajo, son más los jóvenes que cambian de empresa que los que evolucionan a través de la vía de la movilidad interna. Una movilidad externa exige sin embargo más preparación y puede resultar más desestabilizadora. Al condensar una decisión de partida, un eventual cambio de residencia y una operación de reclutamiento, esta movilidad hace en efecto que converjan más actores intermedios que una movilidad interna, en la que la decisión se juega dentro de una misma entidad administrativa y organizacional. Se podría esperar, por lo tanto, que involucrara a los principiantes mejor preparados para el mercado de trabajo. Sin embargo ...

■ Cuadro 1. Movilidad y características de los principiantes

En el curso del cuarto o quinto año de vida activa han efectuado		Ninguna movilidad	Al menos una movilidad		Total
			Interna	Externa	
Conjunto		43%	25%	32%	100%
Proporción de mujeres		47%	23%	30%	100%
Al salir del sistema educativo					
Tenían:	• Ninguna calificación	45%	11%	44%	100%
	• Estudios secundarios no terminados	41%	20%	39%	100%
	• Al menos estudios secundarios +3	40%	31%	29%	100%
Durante los tres primeros años de vida activa					
Tuvieron al menos tres empleadores		38%	20%	42%	100%
Al comienzo del cuarto año de vida activa					
Forman parte del 25 % de los asalariados:	• peor remunerados	47%	12%	41%	100%
	• mejor remunerados	40%	34%	26%	100%
Recibieron formación continua después de ser contratados		41%	32%	27%	100%
Trabajan en una empresa de:	• menos de 10 asalariados	42%	16%	42%	100%
	• 10 a 49 asalariados	38%	24%	38%	100%
	• más de 500 asalariados	48%	27%	25%	100%
Están en una empresa desde hace:	• Menos de un año	38%	18%	44%	100%
	• Al menos dos años	46%	29%	25%	100%
Son:	• Obreros no calificados	42%	17%	41%	100%
	• Obreros calificados	40%	24%	36%	100%
	• Empleados de oficina	38%	33%	29%	100%
	• Otros empleados*	48%	19%	33%	100%
	• Técnicos	36%	35%	29%	100%
	• Ejecutivos	40%	31%	29%	100%
Tienen al menos un hijo:	• Hombres	46%	28%	26%	100%
	• Mujeres	57%	19%	24%	100%
Están preocupados por su futuro		47%	12%	41%	100%
Se sienten decepcionados por su situación		32%	18%	50%	100%

*que no sean empleados de oficina o empleados de comercio.

Campo: jóvenes egresados del sistema educativo en 1998 y que ocupen un empleo al comienzo del cuarto año de vida activa (marzo del 2001).

Fuente: encuesta "Generación 98", 2do interrogatorio en marzo del 2003, Céreq, 2005.

• Han efectuado una **movilidad interna**: han experimentado al menos uno de los tres cambios siguientes: profesión, contenido de la actividad, aumento de salario. Además, estiman que este cambio corresponde efectivamente a una movilidad interna

• Han efectuado una **movilidad externa**: cambiaron de empresa o de establecimiento: En una amplia mayoría de los casos, la movilidad externa es una movilidad entre empresas.

• En el análisis presentado aquí, la movilidad externa predomina sobre la movilidad interna. Por lo tanto, a los jóvenes que han efectuado las dos se los considera dentro del rubro movilidad externa.

La movilidad externa afecta principalmente a los jóvenes más vulnerables

Entre los principiantes que, *a priori*, gozan de estabilidad laboral, los jóvenes sin calificación son los que exhiben la propensión más fuerte a la movilidad externa. Los graduados que cambian de empresa generalmente provienen de una formación terciaria. Los jóvenes que llevan a cabo ese tipo de movilidad son obreros en la mayoría de los casos, están poco calificados y pertenecen a la mitad de los asalariados peor pagos. En sectores como el de hotelería-gastronomía, donde son numerosas las oportunidades laborales para los jóvenes poco calificados, este tipo de movilidad es particularmente importante. La movilidad externa concierne sobre todo a los hombres, ya que, a igualdad de condiciones, tienen el 16% de posibilidades más que las mujeres de cambiar de empresa durante el cuarto o quinto año de vida activa.

Esta movilidad se mantiene en parte por la movilidad anterior: un poco más de la mitad de los jóvenes que cambian de empresa en el transcurso de esos dos años ya habían efectuado una movilidad

externa con anterioridad. Expresar una inquietud con respecto al porvenir y estar insatisfecho de la situación profesional son elementos precursores de un futuro cambio de empresa (cf. cuadro 1). Así, los jóvenes que después de tres años de vida activa manifiestan sentir que sus competencias son subutilizadas tienen un 30% más de probabilidades de cambiar de empresa en el futuro.

Otros factores intervienen también a favor de un cambio de empleador: el tamaño de la empresa –cuanto más modesta, más numerosas son las movidades externas; un acceso más restringido a la formación continua; y el estatus del empleador: la movilidad externa de los principiantes es más amplia en el sector privado que en la función pública (36 contra 22%).

Los principiantes mejor preparados se encuentran principalmente en movilidad interna

Al igual que la movilidad externa, la movilidad interna concierne más a los hombres que a las mujeres.

El hecho de ser padres favorece entre los hombres ese tipo de evolución mientras que la maternidad lo reduce entre las mujeres. (cf. cuadro 1). Por lo contrario, la movilidad interna es más masiva entre los jóvenes técnicos, mandos medios o empleados de oficina. Hay que señalar que los empleados de oficina se diferencian muy fuertemente de las otras categorías de empleados debido a la que en el momento de la contratación han sido desclasados, ya que el 80% de ellos tienen estudios superiores. Para esta categoría de jóvenes, cuyo nivel de formación inicial permitía suponer que obtendrían un empleo más calificado, la movilidad interna aparece más bien como un mecanismo de recuperación.

Los principiantes que llevan a cabo una movilidad interna son proporcionalmente más numerosos que aquellos que han cambiado de empresa después de haberse beneficiado con una formación continua al ser contratados. Habitualmente son asalariados de una gran estructura de más de 500 empleados o de una unidad compuesta por varios establecimientos. Por último, están bien integrados a la empresa, ya que, en promedio, tienen al menos dos años de antigüedad y se encuentran entre los asalariados

En el transcurso del cuarto o quinto año de vida activa han efectuado	Ninguna movilidad	Al menos una movilidad interna		Al menos una movilidad externa		Total
		Sin promoción	Con promoción	Sin promoción	Con promoción	
Progresión media del salario durante el cuarto y quinto año de vida activa	15%	20%		24%		19%
		17%	21%	16%	29%	
Salario promedio neto mensual al cabo de cinco años de vida activa	1 330 €	1 570 €		1 330 €		1 390 €
		1 460 €	1 620 €	1 210 €	1 390 €	

Campo: jóvenes egresados del sistema educativo en 1998, que ocupan un empleo al comienzo del cuarto año de vida activa (marzo de 2001) y al término del quinto año de vida activa (marzo de 2003). Efectuaron una movilidad con promoción: estiman que su movilidad favoreció su progreso profesional.

mejor remunerados.

En resumen, lejos de ser estrategias alternativas para encarrilar una carrera, la movilidad externa y la movilidad interna son, al comienzo de la vida profesional, caminos seguidos por públicos diferentes. La primera concierne principalmente a principiantes que están bien posicionados tanto en términos de estudios como de condiciones de empleabilidad. Si en ciertos casos, la movilidad interna viene a remediar, sin duda, el desfase entre el nivel de calificación del puesto de trabajo y el nivel de formación inicial, la mecánica de corrección de una mala inserción parece ser más frecuente en el caso de la movilidad externa. Además de afectar a asalariados cuya situación es más endeble, la movilidad externa depende también de consideraciones que están ligadas a la trayectoria personal del individuo.

Factores de movilidad externa que van más allá de la esfera tradicional

Para los principiantes que han cambiado de empleador, la movilidad depende, en efecto, de dimensiones más individuales, incluso de razones personales o familiares. Así, uno de cada dos estima que el diploma obtenido en su formación inicial constituye un elemento motor de su movilidad, contra solamente un poco más de uno de cada tres jóvenes que han efectuado una movilidad interna. En la mayoría de los casos, el diploma representa una señal plena de transferibilidad de las competencias. En efecto, sólo un 30% de los principiantes que han efectuado una movilidad externa se sentían desclasados antes de cambiar de empresa y ven en el diploma un factor preponderante de su movilidad. Además sólo la mitad de ellos estiman que las competencias demostradas en su empleo precedente han sido un factor de movilidad, mientras que esta proporción alcanza a cuatro de cada cinco en el caso de los jóvenes que han efectuado una movilidad interna. Los determinantes que enuncian los jóvenes afectados por la movilidad interna dependen más de factores ligados a la posición y al desempeño individual en la organización del trabajo.

La movilidad externa y la movilidad interna, que afectan a individuos con perfiles de formación y empleabilidad distintos, se sostienen entonces sobre determinantes parcialmente diferentes. Además, no tienen los mismos efectos a corto plazo. Una de las primeras consecuencias de la movilidad es su carácter promocional o no. Desde este punto de vista, la movilidad externa parece ser más eficaz. 65% de los principiantes que han

cambiado de empresa juzgan, en efecto, que su movilidad ha favorecido su progreso profesional. Entre aquellos que han permanecido con el mismo empleador, sólo el 27% declara que ha sido ascendido, mientras que el 11% ha cambiado de puesto sin considerarse ascendido.

Movilidades externas de recuperación, movilidades internas de progreso

Lógicamente, la evolución del salario es más ventajosa para los principiantes que llevan a cabo una movilidad externa: su remuneración aumenta, en promedio, un 24% durante el cuarto o quinto año de su vida activa, contra el 20% para aquellos que no cambiaron de empresa (cf. cuadro 2). Sin embargo, en lo que se refiere al progreso, una distancia de 13 puntos separa a aquellos que han sido ascendidos en una movilidad externa de aquellos que no lo han sido, diferencia que sólo llega a los cuatro puntos en lo que atañe a la movilidad interna.

Aunque la experiencia previa del desempleo no tiene efecto sobre la evolución del salario, el hecho de haber cambiado varias veces de empresa en el transcurso de los tres primeros años de vida activa frena la evolución del salario futuro. Parecería que esta movilidad recurrente es percibida por los empleadores como una inestabilidad con incidencia negativa sobre el aumento del salario. Si pensamos en términos de remuneración, la movilidad externa resulta menos ventajosa. Es verdad que los jóvenes que han cambiado de empresa en general han visto aumentar su salario de manera importante, pero antes de efectuar su

Los resultados presentados en este *Calificaciones & Empleo* son el resultado de la encuesta "Generación 98" cuyo tema es la iniciación en la vida activa de los jóvenes egresados del sistema educativo, de todos los niveles y de todas las ramas de formación, en 1998. Estos jóvenes habían sido entrevistados por primera vez en la primavera de 2001 y por segunda vez en la primavera de 2003. Esta segunda entrevista permite analizar, a partir de un módulo específico de preguntas, los determinantes y las consecuencias de las movilidades efectuadas al comienzo del trayecto profesional. Con el fin de descartar las movilidades más erráticas que operan inmediatamente en los inicios de la inserción profesional, los resultados presentados se centran en el cuarto y quinto año de vida activa. Además, están basados en una muestra de 7600 individuos que, a priori, gozan de estabilidad laboral, es decir, que son representativos de los 541000 jóvenes ocupados al principio y al final de ese período.

Cuadro 2. Progresión de salario y movilidades

Para leer también

- L'influence du premier emploi sur la trajectoire professionnelle, M. Mansuy, *NEF*, n° 10, Céreq, mars 2004.
- Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle, T. Amossé, *Insee Première*, n° 921, INSEE, septembre 2003.
- Transitions et trajectoires sur le marché du travail, J. Gautié, *Quatre pages*, n° 59, Centre d'études de l'emploi, septembre 2003.
- *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Commissariat général du Plan, La Documentation française 2003.

Recuadro 1. Una mirada sobre los determinantes y las consecuencias de la movilidades

movilidad estaban peor remunerados que los otros principiantes. Y, al final, después de cinco años de vida activa, su nivel de salario es equivalente al de los jóvenes que no efectuaron una movilidad. El cambio de empresa les ha permitido, en general, recuperar un retraso salarial ligado a una inserción laboral más difícil, ya que los jóvenes que han efectuado una movilidad externa sin promoción siguen siendo los que llevan la peor parte.

Principiantes satisfechos con su movilidad, pero por motivos diferentes

Siete de cada diez jóvenes que han efectuado una movilidad estiman estar más satisfechos con su nueva situación de trabajo que con la anterior. Esta proporción varía, sin embargo, según la naturaleza del cambio. Es del 48% en el caso de los jóvenes que han cambiado de empresa sin beneficiarse con una promoción, contra más del 84% en el caso de aquellos cuya movilidad externa ha sido acompañada por una promoción. Entre los dos, aproximadamente las dos terceras partes de los jóvenes que han experimentado una movilidad interna están satisfechos con su nueva situación.

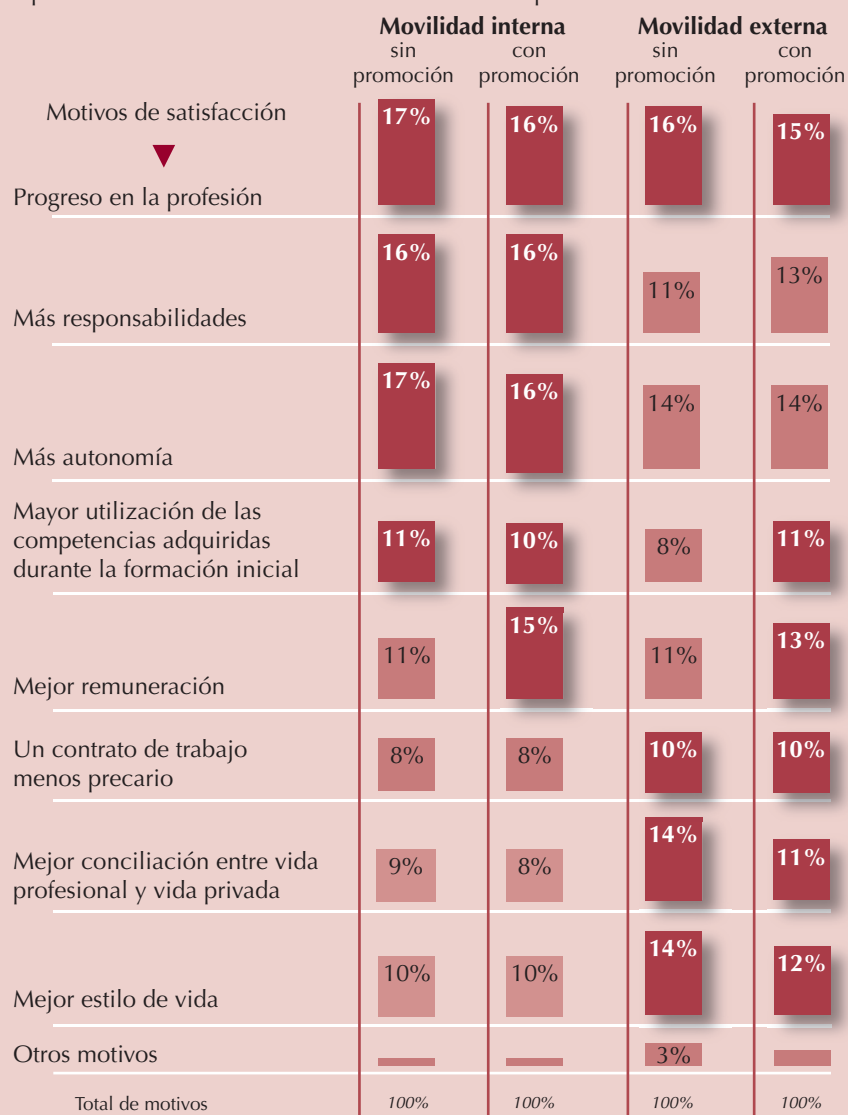
Para estos jóvenes, los motivos de satisfacción difieren ligeramente según el tipo de movilidad. Algunos motivos son unánimemente reconocidos, como el hecho de que la movilidad ha permitido "progresar en la carrera" (cf. gráfico 1). Pero para los jóvenes que han cambiado de empresa sin gozar de una promoción, el abanico de motivos de satisfacción es más amplio y va más allá de la esfera del trabajo propiamente dicha. Muchos de ellos estiman, en efecto, que la movilidad les ha permitido mejorar su estilo de vida y conciliar mejor la vida personal y la profesional. Para los jóvenes que han efectuado una movilidad interna, ya sea considerada como una promoción o no, la satisfacción laboral está bastante sustentada por las características intrínsecas de la actividad laboral: mayor autonomía, aumento de las responsabilidades, progreso en la carrera.

En general, los beneficios de la movilidad en términos de satisfacción y de remuneración parecen estar en relación con el costo relativo de ésta: son mayores en el caso de cambios de empresas acompañados por una promoción. Por otra parte, estos beneficios son particularmente favorables cuando la formación continua preparatoria para ocupar un nuevo puesto o el diploma de formación inicial han sido considerados como factores determinantes de la movilidad. En resumen, la puesta en juego de los recursos individuales acumulados durante el recorrido escolar y profesional y su contribución para lograr el objetivo deseado son garantía de movildades profesionales satisfactorias.

Este esbozo de la movilidad al comienzo de la vida activa tiende a mostrar que los jóvenes que comienzan su trayecto profesional están todavía lejos de desarrollar, como algunos piensan, una nueva forma de relación laboral. La empresa sigue siendo el principal espacio de evolución profesional. La movilidad interna les permite progresar en su carrera. Si esto no ocurre, contribuye

■ Gráfico 1. Los motivos de satisfacción después de una movilidad

Tipos de movilidad efectuada durante el cuarto o quinto año de vida activa



Lectura: 17% de los motivos de satisfacción enunciados por los jóvenes que han efectuado una movilidad interna sin promoción hacen referencia al "progreso en la profesión".

Campo: motivos enunciados por los jóvenes egresados del sistema educativo en 1998, que ocupan un empleo al principio del cuarto año (marzo de 2001) y al término del quinto año de vida activa (marzo de 2003), que han efectuado al menos una movilidad entre estas dos fechas y que se declaran más satisfecho como resultado de esa movilidad.

Fuente: encuesta "Generación 98", 2do interrogatorio en marzo de 2003, Céreq, 2005.

por lo menos a consolidar su posición profesional, protegiéndolos más efectivamente de las vicisitudes exteriores. La movilidad externa, potencialmente más eficaz en materia de progreso profesional, resulta también más riesgosa. Aunque es elegida por una porción significativa de los jóvenes que gozan de determinada estabilidad laboral, está lejos de representar el trayecto estándar de la evolución profesional. Aparece más bien como una solución de repliegue para los jóvenes que quedan al margen de las oportunidades de movilidad interna debido a sus características individuales y a la naturaleza de su trabajo. Pero, quizás, este estadio de la vida activa es demasiado temprano para detectar el esbozo de verdaderas estrategias de movilidad externa capaces de destronar a la vía que reina en materia de evolución profesional: la promoción interna.

Arnaud Dupray (Céreq)

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: «Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents», Bref Céreq N° 216, febrero 2005.

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.gov.ar