

Calificaciones & Empleo

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

Cambios en la organización del trabajo, desarrollo de nuevas tecnologías ... el entorno de trabajo de los empleados ha evolucionado profundamente en las últimas décadas. En este contexto, los jóvenes titulares de un CAP o de un BEP terciario están cada vez más expuestos a la competencia de los que poseen un nivel mayor de diploma. Al comienzo de su vida activa, sus condiciones de inserción profesional no son nada favorables, de hecho. ¿Esto quiere decir que sus diplomas ya no tienen valor en el mercado y ninguna virtud? No necesariamente, ya que si los empleos administrativos de base están prácticamente cerrados a los debutantes titulares sólo de un BEP, en otros espacios profesionales un diploma de este nivel sigue siendo una ventaja. Además, cuando se formaron en empleos acaparados por los de mayor nivel de diploma, los jóvenes titulares de un CAP o de un BEP terciario escapan más a los largos períodos de desempleo y a los empleos precarios que los sin diploma.

¿QUE UTILIDAD TIENEN HOY LOS CAP* Y BEP* TERCIARIOS?

En 1998, el 8% de los jóvenes que egresaban del sistema educativo eran titulares de un CAP o de un BEP de especialidad terciaria. Compuesto por mujeres en su mayoría, este grupo permaneció expuesto a los problemas de inserción a pesar de la recuperación económica de fines de los noventa. Así, a lo largo de sus primeros años de vida activa, lejos de estabilizarse en el empleo, el 18% de estos diplomados experimentaron un recorrido marcado por el desempleo o períodos de inactividad, contra sólo 9% de sus homólogos egresados de una especialidad industrial. Estas cifras demuestran cierta degradación, a lo largo de los años, de las condiciones de inserción de los diplomados de un CAP o de un BEP terciario. Además, estos jóvenes acceden cada vez con menos frecuencia a los empleos a los que los prepara su formación. Estas constataciones generales replantean una serie de interrogantes acerca de la vocación profesional de los diplomados terciarios de nivel CAP-BEP y su pertinencia frente al mercado de trabajo.

En efecto, ya estén orientados a la venta, la administración, el servicio a personas o el mantenimiento de locales, los empleos terciarios de base están involucrados en profundas transformaciones. Los cambios en la organización del trabajo, el auge de la subcontratación y el desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente en el procesamiento de la información, modificaron los contenidos de actividad y las competencias movilizadas en ciertos puestos. Las competencias "relacionales", las competencias "mercado"... y también la "policompetencia" se piden cada vez más en muchos empleos.

Aprovechando oportunidades abiertas por la llegada de una abundante mano de obra juvenil poseedora de un bachillerato profesional o un bachillerato + 2 años de estudio, los empleadores modificaron sus exigencias y la manera de proveer toda una serie de puestos terciarios de base. Estos puestos de empleados, anteriormente ocupados por personas con bajo nivel de diploma, como los titulares de un CAP o un BEP terciario, son actualmente en mucha mayor medida atribuidos a personas con un nivel de formación superior.

Pero este fenómeno marcó de manera bastante diferenciada a las múltiples familias de empleos que componen el "archipiélago de los empleados", para retomar la expresión del sociólogo Alain Chenu. Así, de una familia a otra, los diplomados de CAP o BEP están más o menos presentes en los empleos y las contrataciones (cf. recuadro). La importancia otorgada en la contratación a la especialidad de formación también varía. Si la tendencia general es el alza del nivel promedio de formación de los jóvenes reclutados, se pueden distinguir sin embargo tres grandes tipos de familias de empleos:

- En algunos, donde ya se concentra gran cantidad de bachilleres, el reclutamiento de los jóvenes de nivel CAP o BEP se ha vuelto muy escaso.
- En otros, el acceso está reglamentado. Los diplomados cuya especialidad corresponde a la actividad de la familia de empleos ocupan entonces un lugar preponderante.

* diplomas de primer nivel : CAP = Certificado de Aptitud Profesional ; BEP = Brevet (Certificado) de Estudios Profesionales.

• En el último tipo de familias de empleos, la utilización de CAP y BEP se mantuvo, inclusive se desarrolló, guardando espacio a los jóvenes sin diploma.

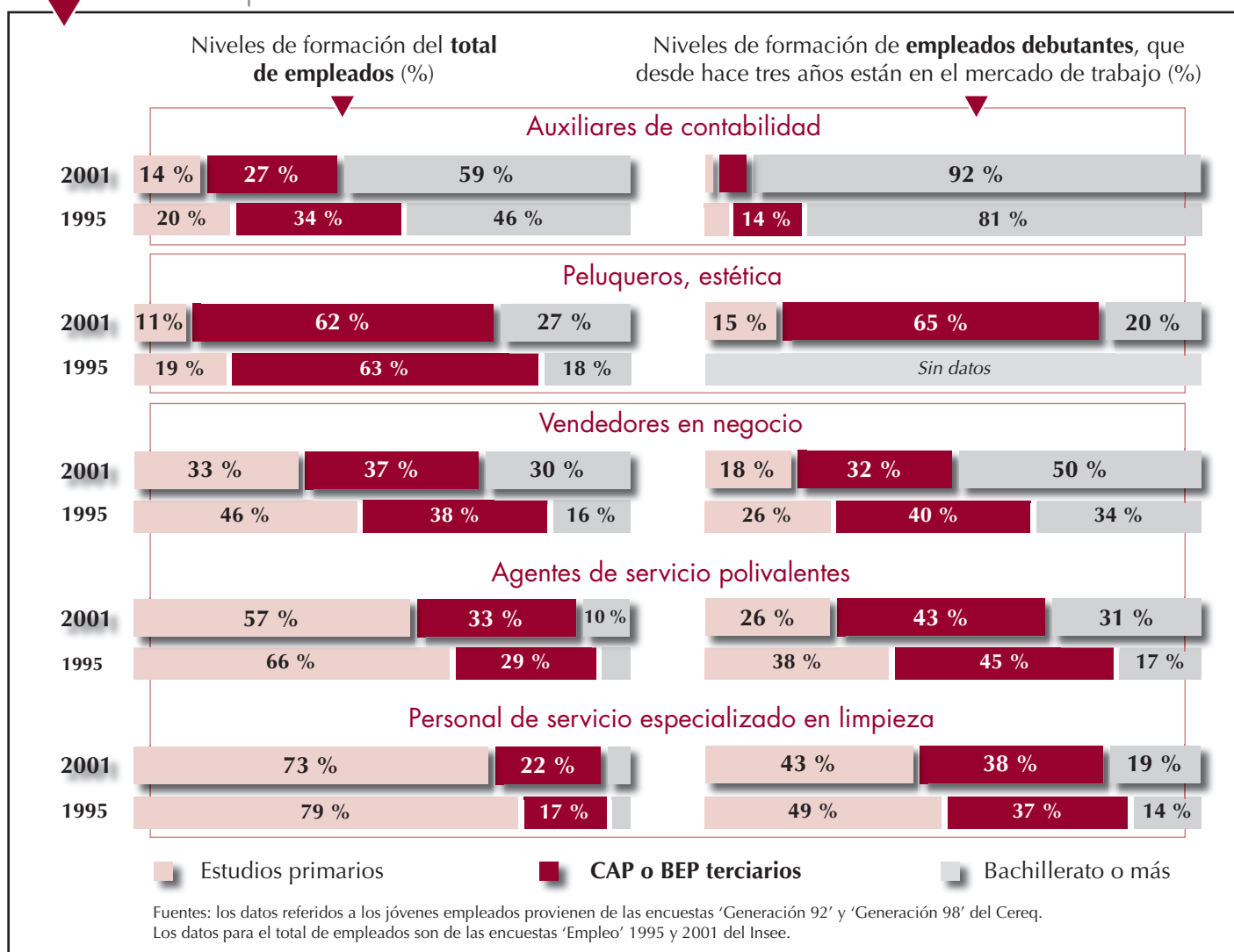
Familias de empleo selectivas, que se alejan cada vez más de los CAP y BEP

En el primer tipo de familias, el acceso al empleo está marcado por una "carrera por los diplomas". Para reclutar debutantes en estas profesiones, los empleadores ponen una barrera más firme sobre el nivel de estudios que sobre la especialidad de formación. Así, entre los auxiliares de contabilidad, bastante representativos de este tipo de familias de empleos, los diplomados con por lo menos un bachillerato se han vuelto mayoritarios (cf cuadro 1). Este dominio de los niveles de estudio más elevados está condenado a reforzarse ya que las tres cuartas partes de los auxiliares de contabilidad reclutados en 2001 eran bachilleres o titulares de un diploma de la enseñanza superior. Los poseedores de un CAP o BEP, por el contrario, fueron marginados en los últimos diez años: en 2001, sólo representaban el 16% de los reclutamientos en esta familia de empleos, contra 27% en 1995.

Esta tendencia es aún más clara para el reclutamiento de los jóvenes sin experiencia profesional. En 1995, el 19% de los auxiliares de contabilidad debutantes (con formación inicial terminada tres años antes) no eran bachilleres. Ahora bien, esta proporción cayó a 8% en 2001. En adelante, cuando los empleadores buscan auxiliares de contabilidad debutantes, prácticamente sólo reclutan jóvenes con por lo menos el nivel de bachillerato.

En torno de esta figura tipo de los auxiliares de contabilidad encontramos también familias de empleos surgidas de la transformación de otros oficios administrativos tradicionales como los de secretario, empleado bancario o de seguros, agente de administración pública. Todas estas familias son bastante atractivas para los empleados: ofrecen remuneraciones muy superiores al promedio y oportunidades de promoción más importantes. La mano de obra es menos móvil que en otros sectores y los empleadores reclutan pocos debutantes. Estas profesiones, en las que la competencia tiende a apartar de las contrataciones a los debutantes de nivel CAP o BEP, representan cerca del 40% del total de los empleados.

CUADRO 1. EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS



CUADRO 2. EMPLEADOS DEBUTANTES: RECONOCIMIENTO DEL DIPLOMA EN LAS FAMILIAS DE EMPLEOS

Familias de empleos	Auxiliar de contabilidad	Peluquero	Vendedor	Agente de servicio	Personal de limpieza
Especialidades de formación más empleadas	Contabilidad, administración	Peluquería, estética	Comercio, venta	Recepción, hotelería	Limpieza, protección del medio ambiente
• Suplemento de salario de los diplomados, cualquiera sea su especialidad, respecto de los debutantes si calificación					
Diplomados de CAP o BEP	inferior a + 5%	+ 5 a +10%	ns	inferior a + 5%	ns
Bachilleres	ns	superior a + 10%	+ 5 a + 10%	+ 5 a + 10%	ns
Diplomados superiores	superior a + 10%	superior a + 10%	superior a + 10%	superior a + 10%	ns
• Porcentaje de jóvenes empleados que debutan en la familia de empleo y tienen un diploma de una de las especialidades correspondientes					
Nivel CAP-BEP	50%	98%	47%	49%	15%
Nivel bachillerato	45%	90%	30%	23%	3%
• Suplemento de salario asociado al hecho de tener un diploma de formación correspondiente a la familia de empleo					
Diplomados de la especialidad	Inferior a + 5%	superior a + 10%	Inferior a + 5%	Inferior a + 5%	ns

Familias de empleos reglamentados, que siguen centradas en los CAP y BEP

El segundo tipo de familias de empleos sólo agrupa al 10% de los empleados. Está constituido por profesiones para las que el acceso está reglamentado, condicionado a la posesión de diplomas profesionales idóneos. La mano de obra es relativamente homogénea tanto en términos de nivel como de especialidad de formación; las condiciones de trabajo y de remuneración, en cambio, son muy disímiles.

Este tipo de familias de empleos comprende sobre todo los oficios de peluquería y estética que, en 2001, tenían entre sus ocupados más de 60% de poseedores de un CAP o un BEP. Los reclutamientos de debutantes no dejan entrever un retroceso del espacio de estos diplomas: las dos terceras partes de los jóvenes que debutan en estas profesiones son titulares de un CAP o de un BEP. Además, la casi totalidad tiene un diploma cuya especialidad corresponde a su oficio. Este tipo de familias de empleos es por otra parte el único en el que los debutantes egresados de la "buena" especialidad de diploma están claramente mejor remunerados que los demás (cf cuadro 2).

Los sectores terciarios en los que funciona un verdadero "mercado profesional de nivel CAP-BEP" —es decir en los que el acceso a los empleos está fuertemente condicionado por el diploma— son poco numerosos. En el ámbito médico, se encuentra la profesión de auxiliar de enfermería cuyo ejercicio requiere un diploma profesional. Aunque esté clasificado como de nivel V, a menudo se obtiene al término de un año de formación suplementaria después de un CAP Carreras sanitarias y sociales.

Familias de empleos abiertas, siempre favorables a los CAP y BEP

Contrariamente a estos "ámbitos reglamentados", el tercer tipo de familias de empleos se caracteriza por un reclutamiento bastante ecléctico en el que no aparece ninguna barrera basada en el diploma. Los empleos están, por otra parte, más o menos abiertos a las personas sin diploma. Muy amplio, este tipo de familias de empleo agrupa a más de 40% de los empleados con actividades y estatutos muy diversos. Abarca una vasta gama de profesiones, que van desde el vendedor en negocio al personal de servicio especializado en limpieza, pasando por el agente de servicio polivalente. Estas familias de empleos comparten sin embargo muchos rasgos comunes como la relativa debilidad de las remuneraciones, la abundancia de los puestos de tiempo parcial o inclusive una utilización frecuente de los contratos de duración determinada ... características que pueden explicar un *turn-over* elevado. Algunas de estas familias de empleos están abiertas a los debutantes. Los empleadores garantizan una función de introducción de los jóvenes en el mercado de trabajo, sin por eso privilegiar un nivel de diploma. Es el caso de la familia de empleos de los vendedores de negocio que, en 2001, eran en partes casi iguales no diplomados, titulares de CAP o BEP y diplomados de nivel bachillerato y más. De manera opuesta, los empleadores de personal de servicio especializado en limpieza están menos abiertos a los debutantes y reclutan más a menudo no diplomados. En conjunto, el nivel CAP-BEP resistió bien sin embargo, dentro de este tipo de familias de empleo durante la década pasada. El mismo se mantuvo entre los vendedores en negocio, a pesar de una elevación del nivel general de formación que se tradujo sobre todo en un aumento de la proporción de personal con

ns: datos no significativos.
Debutantes: jóvenes que desde hace tres años están en el mercado de trabajo.

Fuente: Encuesta "generación 98" (jóvenes egresados del sistema educativo en 1998), Céreq.

por lo menos bachillerato, en detrimento de los no diplomados. Inclusive se reforzó entre el personal de servicio especializado en limpieza y los agentes de servicio polivalentes.

Los debutantes confirman el vigor del CAP y del BEP en muchas familias de empleo que todavía están abiertas a estos diplomas. Entre un cuarto y la mitad de los jóvenes que comienzan su vida profesional poseen uno. Y la proporción de aquellos cuya especialidad de formación corresponde a su actividad aumentó, en particular en los ámbitos en los que el nivel CAP-BEP progresa más.

Los CAP y BEP terciarios, un nivel vuelto insuficiente para algunos tipos de empleo pero una referencia en recorridos de calificación

En conjunto, los reclutamientos en las actividades terciarias de base distan de orientarse masivamente hacia los diplomados de CAP o BEP formados en las especialidades correspondientes a los puestos a cubrir. Los ámbitos en los que parece funcionar realmente un verdadero "mercado profesional de nivel CAP-BEP" involucran un número reducido de oficios, como la peluquería o la estética. En otros ámbitos, los titulares de un CAP o de un BEP tienen cada vez más competencia de los niveles superiores. Además, en muchos puestos, los empleadores no otorgan suplemento salarial a los debutantes formados en el ámbito. Pero ¿es por eso necesario descartar a la mayoría de los diplomas profesionales terciarios de nivel CAP o BEP? Conviene matizar esta afirmación, por lo menos por tres razones.

En primer lugar, la situación es muy variable según los ámbitos de actividad. Es sin duda en el campo de los empleos administrativos de base que es más crítica. Inclusive en una buena coyuntura, los jóvenes titulares de un CAP o un BEP terciario no acceden más que rara vez a estos empleos cuyo contenido se ha modificado fuertemente y en los que compiten con diplomas superiores. Pero en muchos otros ámbitos todavía se dista de asistir a semejante expulsión.

Así, en el sector de la venta en negocio, los titulares de un CAP o un BEP parecen haber resistido bastante bien en los años 90. En otros sectores, hasta el presente muy utilizadores de no diplomados, su presencia inclusive llega a reforzarse.

Luego, inclusive cuando se formaron para familias de empleos en los que el reclutamiento es selectivo, los jóvenes titulares de un CAP o un BEP terciario parecen obtener cierto beneficio de su

diploma. Así al final de los BEP Contabilidad-gestión por ejemplo, el 35% de los jóvenes que salen sin diploma tienen un recorrido en los tres primeros años de vida activa marcado por largos períodos de desempleo o de inactividad. Esta tasa desciende a 21% para aquellos que obtuvieron su BEP. Además, son menos numerosos en ocupar por largos períodos empleos temporarios o de tiempo parcial.

Finalmente, acceder al bachillerato mediante una formación inicial esencialmente escolar no parece hoy un objetivo razonable para todos los jóvenes que detienen su escolaridad en el nivel de los CAP o BEP. Se puede pensar que mantener este nivel de diploma en familias de empleos correspondientes a oficios que tienen cierto atractivo para alumnos de bajo nivel escolar, puede motivar a estos jóvenes a formarse. El CAP o BEP les ofrece una perspectiva realista de "calificación escolar" asociada a un proyecto profesional. Retirar este primer escalón a la escalera podría llevar a muchos de ellos a no comprometerse más con sus estudios después de la clase de tercero, lo que podría aumentar la cantidad de jóvenes con un nivel general bajo.

La función propedéutica de los BEP se ha reafirmado muchas veces, en particular en familias de empleos en los que el nivel de formación requerido por los empleadores subió un grado. Pero si bien la mayoría de aquellos que han obtenido este diploma continúan sus estudios, muchos jóvenes "cansados por los estudios" salen del sistema educativo con este único equipaje. En este contexto ¿no es mejor organizar recorridos de formación que se prolonguen más allá de la entrada en la vida activa? El BEP se volvería así una baliza que permitiría a estos jóvenes continuar formándose, ya sea continuando en la misma especialidad, o bien reorientándose después de primeras experiencias en el mercado de trabajo. Pero ¿se puede arriesgar semejante apuesta sobre la formación a lo largo de la vida?

Thomas Couppié y Alberto López

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: Quelle utilité les CAP et BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui?, Bref Céreq N°196, abril 2003.

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

Los empleados. Miradas sobre las evoluciones de una categoría profesional

Los datos presentados en este *Calificaciones & Empleo* retoman los principales resultados de un estudio sobre la evolución de la mano de obra que ocupa puestos de empleo, realizada por el Cereq en 2002 para la Dirección de Enseñanza Escolar del ministerio de Educación de Francia (DESCO). Este estudio se basa especialmente en las encuestas "Generación 92" y "Generación 98" del Cereq, que permiten analizar los primeros pasos en el mercado de trabajo de los jóvenes salidos del sistema educativo en 1992 y en 1998, y en las encuestas "Empleo" realizadas por el Insee de 1993 a 2001. Los datos presentados aquí están en lo esencial, centrados en cinco familias profesionales representativas de las principales situaciones encontradas en el estudio:

- Los auxiliares de contabilidad, que representaban

490.000 puestos en marzo de 2001 (correspondientes a los PCS 5421 y 5213);

- Los oficios de peluquería y estética, es decir 170.000 puestos (PCS 5621, 5622 y 2172);

- Los vendedores de negocio que engloban a 560.000 puestos (PCS 5512 a 5516, 5521), pero no comprenden a los técnico-comerciales y las funciones conexas a la venta como cajero o empleado de libre servicio;

- Los agentes de servicio polivalentes que abarcan personal, de los sectores público y privado, encargado de funciones polivalentes de recepción, alojamiento y mantenimiento, y que representaban más de un millón de puestos en 2001 (PCS 5261, 5217, 5222, 5611 y 5633);

- El personal de servicio especializado en limpieza, es decir 650.000 puestos (PCS 5632 y 6891).