

La calidad del trabajo, en el centro de las aspiraciones profesionales de los jóvenes trabajadores*



Christine FOURNIER
Marion LAMBERT
Isabelle MARION-
VERNOUX
(Céreq)

¿Qué quieren los jóvenes asalariados? Los datos del dispositivo Defis permiten dibujar una imagen muy contrastada de sus aspiraciones profesionales. Ya sea que busquen progresar internamente, recuperar tiempo para su vida personal o no cambiar nada, todos ellos señalan el papel decisivo de la calidad del trabajo en sus deseos profesionales. Aunque estos deseos están en parte relacionados con las condiciones de empleo, responden sobre todo a las valoraciones que los jóvenes hacen de su trabajo y de las articulaciones que permite con las esferas extraprofesionales.



JOVENES

REPRESENTACIÓN DE TRABAJO

PROYECTO PROFESIONAL

ENCUESTA DEFIS

CONDICIONES DE TRABAJO TRABAJO

FORMA DE EMPLEO



Defis. Iniciado por el CNEFP y financiado por Francia competencias, el Dispositivo de encuestas sobre formación e itinerarios de los asalariados (Defis) es realizado por el Céreq.

* Título original : *La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés. Bref 400. Traducción : CEIL CONICET*

Los primeros años de la vida laboral determinan, en gran medida, los itinerarios posteriores y, por lo tanto, son de gran interés. Están bien documentados por indicadores como el tiempo de acceso al empleo, la duración de desempleo acumulada, las horas de trabajo y el salario, casi siempre diferenciados por el nivel de diploma. En cambio, las aspiraciones profesionales que contribuyen a orientar los itinerarios quedan en gran medida por descubrir. ¿Qué desean profesionalmente los jóvenes asalariados? ¿Hasta dónde pueden llegar sus sueños?

Con respecto a su futuro profesional, los jóvenes asalariados mencionan una variedad de deseos que permiten presagiar su itinerario futuro. Según los datos del dispositivo Defis de 2015 (ver campo en el recuadro 2), "asumir más responsabilidades" (73%) y "cambiar el contenido de su trabajo" (79%) son las respuestas más compartidas a la pregunta "¿Qué quiere para los próximos cinco años?". Más de la mitad de los jóvenes también quiere "encontrar otro trabajo" o "cambiar de empresa", y al 43% le gustaría "cambiar de trabajo o profesión". A casi un tercio le gustaría "entrar en la administración pública" y a una cuarta parte le gustaría "crear una empresa". ¿Cuáles son las aspiraciones profesionales de los jóvenes?

Un deseo profesional se elabora en función de la representación que cada persona tiene de su capital, y de las perspectivas que surgen y definen un posible futuro. Además de las características de los jóvenes trabajadores y de su empresa, las condiciones de trabajo y empleo, actuales y esperadas, son

determinantes en la construcción y expresión de un proyecto profesional. A este respecto, el dispositivo Defis proporciona una gran cantidad de información sobre la seguridad del empleo, las perspectivas de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la percepción de la calidad del trabajo (ver recuadro 2).

¿Qué dimensiones privilegian los jóvenes al describir su trabajo? ¿Qué lugar desean darle? ¿Se trata de asegurarse un puesto de trabajo, de desarrollarse profesionalmente, de dar prioridad a un trabajo que consideran de calidad o a unas condiciones laborales favorables? Sin excluirse unas a otras, estas dimensiones se ponderan de forma diferente según los jóvenes. Responder a estas preguntas permite situar a los jóvenes trabajadores según su relación con el trabajo y examinar cómo se combinan sus valoraciones con sus deseos profesionales.

Una tipología de las aspiraciones profesionales, basada en los deseos expresados y la valoración del trabajo, pone de manifiesto la diversidad de las expectativas de los jóvenes con respecto al trabajo. De la exploración estadística se desprenden cinco tipos de aspiraciones (ver recuadros 3 y 4).

Progresar internamente desarrollándose en el trabajo

Casi un tercio de los jóvenes trabajadores (31%) destaca su deseo de progresar dentro de su empresa, impulsado por una marcada confianza en el futuro y la percepción de un bajo riesgo

1 Factores que influyen en la formulación de los deseos profesionales



de perder su empleo. Su objetivo de adquirir responsabilidades se ve favorecido por la posibilidad de discutir la movilidad, el salario y la organización del trabajo con su jefe. En cuanto a la calidad de su trabajo, todos los indicadores son verdes: están satisfechos con su situación profesional y consideran que sus condiciones de trabajo son cómodas y perfectamente compatibles con su vida familiar. Son los que más consideran que su trabajo es interesante y se corresponde con sus calificaciones. Gracias a una organización del trabajo basada en los intercambios y la autonomía de los asalariados, el 86% de ellos afirma que su trabajo implica aprender cosas nuevas, y el 73% siente que puede aprovechar plenamente sus competencias. Además, dentro de su empresa, tienen un gran margen de maniobra para seguir los cursos de formación que consideren necesarios para carrera. Esto se refleja en la proporción de jóvenes que solicitan formación a su empleador: el 41% frente al 35% del total.

2 Caracterizar las situaciones profesionales en Defis

El sistema de encuestas Defis tiene como objetivo captar los principales aspectos de la situación profesional de los jóvenes asalariados. En concreto, proporciona una serie de informaciones en dos niveles que permiten entender la relación con el trabajo.

- El primer registro, el del empleo, proporciona información sobre su posición en el mercado laboral, su estatus, su contrato y sus perspectivas de carrera.
- El segundo registro recoge la información que dan sobre su trabajo: por un lado con la forma en que describen su contenido y sus prácticas, la gestión de las relaciones sociales, la relación con el saber y los conocimientos; por otro lado, con la valoración que tienen de él y su grado de satisfacción.

Campo: asalariados menores de 30 años en empresas con 10 o más trabajadores en diciembre de 2013 y que hayan sido contratados en los 18 meses siguientes a esta fecha. Fuente: Cnefp-Céreq, año de la encuesta: 2015.

1/. Características del empleo

- **Seguridad del empleo:**
 - Contrato de trabajo
 - Duración del trabajo
 - Antigüedad en la empresa
 - Profesiones y categoría socioprofesional (PCS)
- **Perspectivas de evolución:**
 - Posibilidades de ascenso
 - Posibilidades de aumento salarial
 - Riesgo de perder el empleo

2/. Características del trabajo

- **Condiciones de trabajo:** La organización del trabajo permite el desarrollo de sus competencias / Ofrece oportunidades de discusión sobre el trabajo y la formación / Intensidad del trabajo
- **Valoración del trabajo:** Trabajo interesante / Corresponde a las calificaciones / Está suficientemente remunerado / Es un trabajo duro / Dificulta la conciliación con la vida personal

En esta clase, las mujeres y los varones están representados de acuerdo con la distribución general (42% y 58%). Estos jóvenes suelen tener más estudios superiores que los demás (59% frente al 51% en promedio) y no es de extrañar que ocupen puestos de trabajo más cualificados. No tienen más contratos de duración indeterminada (CDI) que los demás (78% frente al 79% de media), pero tienen una antigüedad en la empresa superior al promedio y trabajan a tiempo parcial con mucha menos frecuencia (6% frente al 12% en promedio). Más a menudo que otros asalariados en grandes empresas (de más de 1.000 empleados), se benefician de un espacio de movilidad que les hace esperar un futuro profesional marcado por ascensos.

Crear el propio empleo para ganar autonomía y responsabilidad

Otro grupo es el de los jóvenes asalariados cuyo principal objetivo es ser más autónomos y en esta perspectiva, crear su propia empresa (16%). Esta orientación concierne mayoritariamente a los hombres jóvenes que trabajan más a menudo en pequeñas empresas del sector del comercio o de la reparación de automóviles.

Aunque consideran que su trabajo actual es interesante, los jóvenes en cuestión manifiestan un fuerte deseo de desarrollo profesional acompañado de un aumento de la responsabilidad. De hecho, son más los que consideran que su trabajo "no está suficientemente pagado" y declaran un alto riesgo de perder su empleo. Además, la realidad les da la razón, ya que en 2015 fueron más los que declararon estar buscando trabajo que los asalariados de otras clases. También son los más propensos a sentir que carecen de competencias para hacer bien su trabajo (59% frente al 49% en general), de ahí su fuerte deseo de formación (89%).

Encontrar un trabajo a la altura de su calificación

Un tercer subgrupo incluye a los jóvenes asalariados (16%) que buscan un mejor ajuste entre su calificación (que, a esta edad, definen más a menudo en términos del diploma que poseen) y el puesto que ocupan, lo que implica el acceso a un nuevo empleo. Estos jóvenes se declaran mayoritariamente insatisfechos con el trabajo que realizan, que consideran poco interesante, no acorde con su calificación (tal como la declaran), arduo, mal pagado, aburrido, marcado por horarios cambiantes y gestos repetitivos. Además de estas difíciles condiciones de trabajo, sus perspectivas profesionales son sombrías: en 2015 (es decir, 18 meses después de la situación descrita) el 22% estaba desempleado (frente al 12% general).

3 Construcción de la tipología

Se obtuvo una tipología basada en una clasificación ascendente jerárquica (CAH) combinando, por un lado, variables que reflejan las percepciones de los jóvenes sobre su trabajo y, por otro, los deseos que tienen para su futuro profesional. La clasificación ascendente jerárquica es una técnica estadística destinada a dividir una población en diferentes clases o subgrupos. El objetivo es que los individuos agrupados dentro de una clase (homogeneidad intraclass) sean lo más parecidos posible en función de las variables tenidas en cuenta, mientras que las clases sean lo más disímiles posible (heterogeneidad interclase).

Las variables tomadas en cuenta en la tipología (variables activas):

- **Sobre las aspiraciones profesionales de los jóvenes:**
 - Desea asumir más responsabilidades
 - Desea desarrollar el contenido de su actividad
 - Desea cambiar de trabajo o profesión
 - Desea encontrar otro trabajo, cambiar de empresa, ingresar en la administración pública
 - Desea iniciar un negocio
 - Desea tener más tiempo para la vida personal o familiar
 - Desea formarse
- **Sobre la valoración de los jóvenes de su trabajo:**
 - Estima que su trabajo es interesante
 - Estima que su trabajo corresponde a sus calificaciones
 - Estima que, teniendo en cuenta el trabajo realizado, se le paga lo suficiente
 - Estima que sus condiciones de trabajo son difíciles
 - Tiene dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral

Una vez elaborada la tipología, se puede enriquecer con el perfil sociodemográfico de los trabajadores de cada clase, las características de su empresa y las variables que caracterizan su relación con el trabajo.

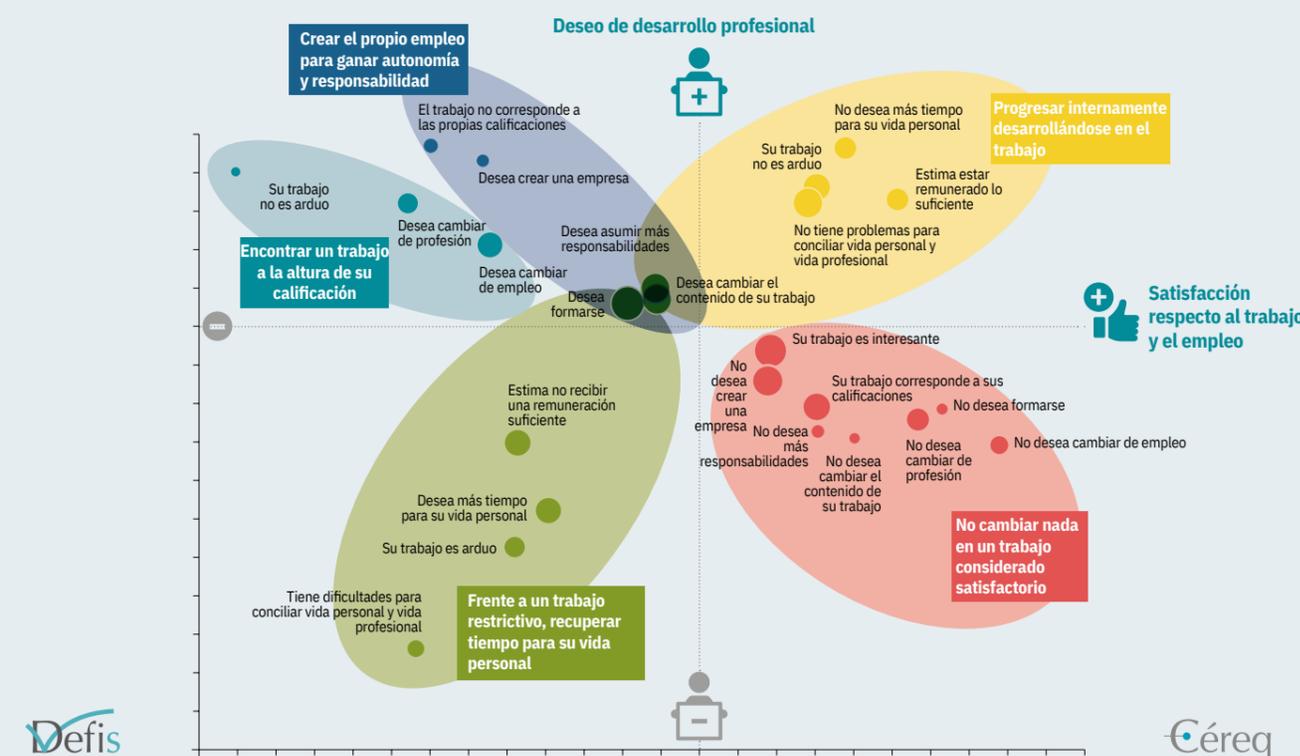
Este grupo es también aquel en el que se observa la mayor discrepancia entre la estructura de los títulos y la de los empleos. Así, el 49% de estos jóvenes asalariados tiene estudios superiores (frente al 51% global), pero el 47% tiene un empleo no calificado (28% en el total). Además, estos jóvenes están más a menudo empleados a tiempo parcial (22% frente al 12% en promedio), menos a menudo con contratos permanentes (75% frente al 79%), y son masivamente asalariados en empresas medianas (250 a 499 trabajadores), y en los sectores de "servicios administrativos y de apoyo" (21% son empleados administrativos frente al 8% en el total). Las mujeres también están sobrerrepresentadas en esta categoría. Para estos jóvenes asalariados, que suelen trabajar más

a tiempo parcial y se enfrentan a un mayor riesgo de pérdida de empleo que los demás, el deseo de un nuevo empleo es esencial, acompañado de una voluntad de formación ligeramente superior al promedio: 81%. Este resultado refleja su fuerte voluntad de cambiar de situación, a pesar de que sus contextos profesionales no son muy propicios para la expresión de las necesidades de formación.

Ante un trabajo exigente, recuperar tiempo para la vida personal

Un cuarto subgrupo incluye a los jóvenes asalariados cuya prioridad es lograr un mejor equilibrio entre su vida profesional y su vida personal y familiar (22%). Esto presupone una

4 Visión general de las aspiraciones profesionales de los jóvenes asalariados



➔ Para más información

[1] « À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans », C. Fournier, M. Lambert et I. Marion-Vernoux, Economie et statistique, n°514-515-516, 2020.

[2] Apprendre en début de vie active, C. Fournier, O. Joseph, M. Lambert et I. Marion-Vernoux, Rapport pour l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire INJEPR/10, agosto 2018.

[3] Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016), M. Lorient, Rapport d'étude, INJEPR/02, febrero 2017.

relajación de las restricciones que condicionan sus horarios. Sorprendentemente, las mujeres sólo están ligeramente sobrerrepresentadas (44% frente al 42% en promedio), a pesar de que siempre están en primera línea cuando se trata de responsabilidades domésticas. Se impone una precisión: se trata de conciliar "la vida profesional con la vida familiar y personal", y esta última va mucho más allá de la familia.

Estos jóvenes, más que los demás, denuncian unas condiciones de trabajo difíciles, se ven obligados a "apurarse" y sufren jornadas laborales discontinuas y pesadas (más de 45 horas). A pesar del interés que declaran tener por su trabajo, denuncian las limitaciones que provocan la frustración, que se expresa en la sensación de no estar suficientemente pagados por el trabajo que realizan. Para hacer frente a las dificultades encontradas, prevén ampliar el tiempo de vida personal. Este objetivo podría apoyarse en la formación: el 91% de los asalariados de esta clase dicen que les gustaría formarse. En este sentido, trabajan en entornos más propicios a la expresión de necesidades de formación (el 45% ha hecho una petición de este tipo, frente al 35% del total). La formación puede adoptar diversas formas: su empresa recurre con más frecuencia a la formación en situación de trabajo, y la ayuda mutua en el trabajo es más habitual (son más los que dicen haber aprendido algo útil para su trabajo de sus compañeros: 46% frente a 34%).

No cambiar nada en un trabajo que consideran satisfactorio

Un quinto subgrupo incluye a los jóvenes asalariados que afirman no tener previsto cambiar de trabajo (15%). Sólo 9% de ellos desearía cambiar el contenido de su trabajo (frente al 79% del total): este deseo de no cambiar va acompañado de una relativa satisfacción con respecto al trabajo, que se considera interesante, suficientemente remunerado y poco exigente, y que requiere las competencias de que disponen. Esta clase se caracteriza por una estructura de diplomas más modesta que el promedio. Incluye a muchos obreros (una cuarta parte son obreros no calificados), una gran parte de los cuales trabajan en el sector del transporte (el 15% son conductores de vehículos, frente al 7% en el total) y en la hotelería y restauración.

Estos jóvenes, que no desean evolucionar, ni cambiar de trabajo ni formarse, trabajan en empresas donde hay poco margen de maniobra y pocas perspectivas de desarrollo salarial. Probablemente han interiorizado los límites de su situación profesional, que además se caracteriza por el bajo riesgo de un periodo sin trabajo. Además, el contexto es poco propicio para el desarrollo profesional, con menos intercambios en el trabajo y menos autonomía. Además, sólo el 57% de ellos ha participado en una entrevista profesional (frente al 69%), lo que limita sus posibilidades de expresar sus necesidades de formación (el 32% dice que le gustaría formarse, frente al 77% del total). Aunque tener un trabajo satisfactorio es importante, su carrera y su posible desarrollo profesional pasan a un segundo plano, normalmente debido a la falta de perspectivas. Esta actitud no les lleva a expresar un deseo de cambio en el futuro.

●—Este panorama muestra que la calidad del trabajo es un factor determinante, incluso predominante, para los jóvenes. Estos resultados muestran claramente que las múltiples dimensiones de la actividad laboral y de su contexto organizacional (constitutivas de la calidad del trabajo) impregnan tanto las valoraciones que los jóvenes hacen de su situación actual como las aspiraciones que plantean. Si bien esto no excluye que la cuestión del salario sea una de sus preocupaciones, sí subraya el hecho de que la dimensión económica del empleo no se considera por sí misma, independientemente de la relación con el trabajo y de todas las dimensiones que conforman su calidad. Además, las múltiples aspiraciones formuladas por los jóvenes, registradas en el momento de la encuesta (2015), podrían cambiar bajo el impacto de la crisis sanitaria y económica. Por ejemplo, para los que esperaban encontrar un trabajo acorde con su título, la situación parece más difícil: se han creado pocos puestos de trabajo nuevos y la fila se alarga a medida que se incorporan al mercado laboral más y más jóvenes que salen del aparato educativo. En cuanto a los que querían mantener su situación profesional sin cambios, tendrán que afrontar las consecuencias de la crisis en los sectores en los que son legión: hotelería-restauración, turismo, transporte, cultura... De manera más general, la crisis actual y sus efectos en el empleo de los jóvenes podrían sacudir su relación con el trabajo e impulsar una redefinición de sus aspiraciones individuales al inicio de su vida profesional. —●

➔ Suscribete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras
en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del
Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N°124 | 2022 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro
de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette,
CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28

Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

