

Empleo fragmentado, precariedad y formación: romper el círculo vicioso*



Alexandra d'AGOSTINO
Christine FOURNIER
Camille STEPHANUS
(Céreq)

Las situaciones laborales que ya no corresponden a un empleador único y duradero tienden a multiplicarse. Entre ellas se encuentran las formas de "empleo fragmentado", caracterizadas por la acumulación o discontinuidad de empleos a lo largo de un año. Cuando persiste, el empleo fragmentado puede llegar a ser "duraderamente precario". Los trabajadores afectados reciben menos formación que los demás, aunque para muchos la cuestión del recurso a la formación es tanto más importante en la medida en que la crisis sanitaria golpea duramente a los sectores en los que trabajan.



TRABAJO PRECARIO
PLURIEMPLEO
ACCESO A FORMACIÓN
PROFESIONAL
ENCUESTA DEFIS

**Ley de 2009 sobre orientación y formación profesional a lo largo de la vida y ley de 5 de marzo de 2014 sobre formación profesional, empleo y democracia social.*



** Título original *Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux*, Bref 401, enero 2021. Traducción : CEIL CONICET*

Al instaurar la portabilidad del derecho individual a la formación y, luego, al situar a la persona en el centro del proceso de orientación y formación, las leyes de 2009 y 2014* garantizan y refuerzan la vinculación de los derechos a la persona y ya no al puesto de trabajo ocupado. Estas reformas del sistema de formación profesional marcan el reconocimiento de trayectorias laborales marcadas por una pluralidad de empleadores durante periodos cortos. De este modo, abren la posibilidad de formación a trabajadores que antes estaban alejados de la formación debido a situaciones profesionales marcadas por la pluriactividad o la discontinuidad del empleo.

Esta agenda para asegurar las trayectorias profesionales responde a una evolución del empleo puesta de manifiesto en los años 1990 por Robert Castel, que denunciaba "el derrumbe de la sociedad salarial" [1]. La historia le ha dado la razón. Desde hace 25 años, si el contrato definitivo (CDI) se ha mantenido (numéricamente), ha sido a costa de un debilitamiento de las garantías que lo acompañan y de una diversificación de las normas de empleo. Entre otras manifestaciones de esta erosión, los datos de Defis (ver recuadro 1) indican que el 16% de los trabajadores tuvieron varios empleadores en 2014. Por tanto, se dice que están en "empleo fragmentado" [2].

Para la mayoría, esta fragmentación del empleo genera una precariedad persistente. El seguimiento de la situación laboral de los asalariados en 2014 y 2015 muestra que el 8,3% ha estado en situación de empleo fragmentado y precario durante al menos dos años consecutivos, lo que se describe como

"empleo fragmentado precario de larga duración" (ver recuadro 1). En 2014, al igual que en 2015, aunque tenían muchos empleadores, a veces con contratos permanentes (CDI), trabajaban menos que los demás, recibían un salario anual bajo y tenían perspectivas de carrera inciertas. ¿Quiénes son? ¿Qué pasa con sus trabajos? ¿Y su relación con la formación como medio de desarrollo profesional? ¿Cumplirán sus promesas las recientes medidas legales relativas a la formación continua?

Jóvenes particularmente afectados

Entre los trabajadores en empleo fragmentado precario de larga duración, el 35% tiene 30 años o menos (frente al 23% de todos los trabajadores). Una parte de ellos sigue una formación inicial (ver recuadro 1) y financia sus estudios con trabajos a tiempo parcial de duración limitada. No buscan cambiar su situación profesional a corto plazo, que suele ser deliberada y transitoria [3]. Para los jóvenes que salen de la formación inicial, este episodio representa un primer posicionamiento en el mercado de trabajo en la secuela directa de sus estudios, que puede preceder o no a un empleo más permanente [4] [5].

Mayores, en su mayoría mujeres, con dificultades para salir de la precariedad

Entre los trabajadores en empleo fragmentado precario de larga duración, hay relativamente menos trabajadores mayores (más de 50 años) que

1 Fuentes, alcance, método y definición

Emparejamiento de dos fuentes de datos

El Dispositivo de encuestas sobre las formaciones y los itinerarios de los asalariados (Defis) combina el seguimiento de una cohorte de trabajadores a lo largo de cinco años con una encuesta a las empresas que los emplearon en 2013. La muestra es representativa de todos los asalariados que trabajaban en diciembre de 2013 en empresas del sector (excluida la agricultura) con diez o más empleados en Francia metropolitana.

Las declaraciones anuales de datos sociales (DADS) provienen de las declaraciones realizadas cada año por las empresas a las administraciones sociales.

Los datos de 2014 y 2015 se emparejaron con el campo de asalariados del dispositivo Defis.

Definición estadística de empleo fragmentado

Se define como empleo fragmentado la situación laboral de un asalariado vinculado a más de un empleador en el transcurso de un año. En 2014, el 16% de los trabajadores del campo están en empleo fragmentado.

Empleo fragmentado precario de larga duración

Una combinación de métodos de análisis factorial y de clasificación utilizados sobre indicadores característicos de las trayectorias profesionales de los asalariados en empleo fragmentado en 2014 y 2015 permitió identificar una trayectoria denominada Esta vía se denomina "empleo fragmentado precario de larga duración", que engloba a los asalariados en empleo fragmentado en 2014 y 2015, a excepción de los mencionados a continuación.

El empleo fragmentado precario de larga duración no tiene en cuenta a los asalariados que acumulan un contrato por tiempo indefinido (CDI) como actividad principal y una actividad secundaria con contrato temporal durante 2014 y 2015, ya que en varios aspectos esta configuración no se corresponde con las situaciones de precariedad: actividad principal con contrato indefinido a tiempo completo, salarios superiores a la media, volúmenes horarios trabajados más elevados, acceso más frecuente a la formación, asalariados y empleos más calificados.

Por último, los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración representan el 8,3% de los asalariados del campo.

Situaciones de precariedad más antiguas

Varios indicadores muestran situaciones de previas al período de dos años observado aquí. Una parte importante de los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración se encuentra todavía en fase de formación inicial al inicio de la observación de las trayectorias profesionales (11% frente al 5% de la totalidad de los asalariados). Más de la mitad de los demás tuvieron un período de empleo corto (de menos de un año) entre el final de sus estudios y el comienzo de 2014 (el 53% frente al 45% de los asalariados con empleo único), el 37% tuvo un período de desempleo de larga duración (frente al 21% de los asalariados con empleo único), el 64% había trabajado con contratos de duración determinada, contratos asistidos o trabajo temporal (51% de los asalariados con empleo único) y el 42% había trabajado a tiempo parcial (17% de los asalariados con empleo único).

en el total de la población empleada (18% frente al 24%). Sin embargo, los mayores en empleo fragmentado en 2014 permanecen en él con más frecuencia que los demás. De hecho, dos tercios de ellos siguen en él el año siguiente, mientras que es lo que sucede para la mitad de los más jóvenes.

Las mujeres representan un tercio de la población ocupada mayor de 50 años, pero más de la mitad de los trabajadores mayores con empleo fragmentado precario de larga duración. Se diferencian significativamente de los hombres en esta categoría. Son ligeramente menos propensas que sus homólogos masculinos a haber completado estudios superiores (22% frente al 35%), pero también son mucho más propensas a haber tenido

al menos un trabajo no calificado (73% frente al 49%).

De forma más general, las mujeres están sobrerrepresentadas entre los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración: el 54%, frente al 40% de todos los asalariados en el campo relevado por Defis. Esta sobrerrepresentación se debe a la escasa valoración económica de los puestos de trabajo muy feminizados, sobre todo de los menos calificados. Este es el caso de los servicios directos a las personas, que, a pesar de una comprobada exigencia de competencias "relacionales", siguen sometidos a niveles salariales cercanos al salario mínimo y, sobre todo, a condiciones de empleo inestables (horarios fragmentados, flexibilidad estructural).

Empleos en el sector terciario donde la flexibilidad laboral está muy extendida

Las trayectorias de empleo fragmentado precario de larga duración se encuentran principalmente en determinados sectores de servicios: servicios administrativos y de apoyo (48% frente al 12% del total), educación, salud y trabajo social (36% frente al 11%), y restauración y hotelería (12% frente al 6%) (ver Cuadro 2). En estos sectores, las actividades menos calificadas están sujetas a flexibilidad de horarios y de personal.

Esto puede dar lugar a una fragmentación de los volúmenes y las horas de trabajo, a veces en el marco de contratos permanentes (a tiempo parcial, con horarios variables y/o atípicos), en relación con la lógica económica del sector en términos de ajuste de la actividad. Este es el caso, en particular, de las ocupaciones de "limpieza" (agentes de limpieza, amas de llaves, agentes de servicios hospitalarios, personal de pisos y trabajadores polivalentes del sector hotelero, etc.), que están especialmente representadas entre los trabajadores relativamente mayores, femeninos y con bajo nivel de diplomas [6].

La flexibilidad también se refleja en el uso de contratos de duración limitada, sobre todo para hacer frente a las variaciones estacionales o imprevistas de la actividad. Este es el caso, por ejemplo, de las actividades de asistencia sanitaria, vivienda médica y social y servicios administrativos, que se caracterizan por un mayor uso de contratos de corta duración [7].

Estas diferentes formas de flexibilidad laboral también pueden combinarse, como en las profesiones del comercio y la restauración (camareros, vendedores, repartidores, cajeros, trabajadores de clasificación, empaquetado y expedición, etc.), que son ejercidas con mayor frecuencia por jóvenes asalariados.

2 Características de los puestos de trabajo ocupados por los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración

(%)	Asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración	Total de asalariados
Principales sectores de actividad de las empresas en 2014		
Comercio	26	20
Actividades de alojamiento y restauración	12	6
Actividades científicas y técnicas	25	11
Servicios administrativos y de apoyo (incluidas las empresas de trabajo temporal)	48	12
Educación, salud, trabajo social y otros	36	11
Porcentaje de empleados que estaban a tiempo parcial en 2014 o 2015	90	36
Mediana del salario neto por hora de los empleados en 2014 y 2015	10,4 euros	12,2 euros
Volume horaire travaillé médian en 2014 et 2015	2 841 horas	3 579 horas

Interpretación: el 26% de los trabajadores con empleo fragmentado precario de larga duración estaban empleados en el sector del comercio en 2014. Campo: asalariados en diciembre de 2013 de empresas con más de 10 empleados en el sector del mercado (campo Defis). Fuente: Insee, declaración anual de datos sociales de 2014. Céreq-France compétences, Defis, sección asalariados, 2016.

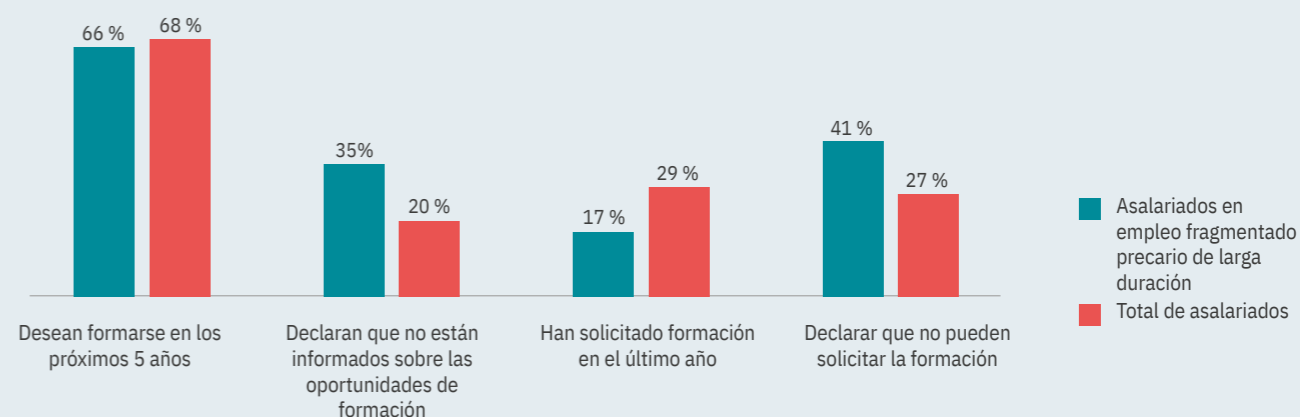
Salarios bajos por hora, jornadas laborales cortas, perspectivas inciertas

Las consecuencias socioeconómicas de estas prácticas de gestión de la mano de obra no son desdeñables. Aunque multiplican los empleadores, los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración tienen duraciones anuales de empleo más cortas que los demás. 90% ejerció al menos un empleo de tiempo parcial entre 2014 y 2015 y el volumen medio de horas trabajadas en esos años es de 2.841 horas (frente a 3.579 horas para el total de los trabajadores). Además, reciben un salario bajo: su salario neto medio por hora es de 10,4 euros, frente a los 12,2 euros de

la totalidad de los asalariados (Fuente: DADS). Se enfrentan con más frecuencia a la inseguridad laboral y a unas perspectivas de carrera limitadas: el 28% declara un riesgo de perder su trabajo al año siguiente (frente al 21% de la totalidad de los asalariados).

Cuando se les pregunta por sus aspiraciones profesionales en los próximos cinco años, los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración expresan su deseo de cambio, con vistas a mejorar sus condiciones de empleo y/o asegurar su situación profesional. Así, entre ellos, al 52% le gustaría "encontrar un trabajo o cambiar de empresa" (42% para el conjunto de los

3 Deseos, información, oportunidades y solicitudes de formación



Interpretación: el 66% de los trabajadores en empleo fragmentado precario de larga duración declaran que les gustaría recibir formación en los cinco años siguientes a la encuesta. Campo de aplicación: asalariados en diciembre de 2013 de empresas con más de 10 trabajadores en el sector del mercado (campo Defis). Fuente: Insee, declaración anual de datos sociales de 2014. Céreq-France Compétences, Defis, sección asalariados, 2016.

➔ Para más información

[1] Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, R. Castel, Fayard, 1995.

[2] « Plusieurs employeurs au cours d'une année : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable », A. D'Agostino, C. Fournier et C. Stephanus, Insee références, Emploi, chômage, revenus du travail, edición 2020.

[3] « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », C. Picart, Insee références, Emploi, chômage, revenus du travail, edición 2017.

[4] Quand l'école est finie, Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013, V. Henrard et V. Ilardi (coord.), Céreq Enquêtes n°1, 2017.

[5] « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », O. Bonnet, S. Georges-Kot et P. Pora, Insee références, Emploi, chômage, revenus du travail, edición 2019.

[6] « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ? », Dares-Analyses, n° 043, septembre 2019.

[7] « Le développement des contrats de très courte durée en France », Trésor-Éco, n° 238, 2019.

asalariados), al 31% "entrar en la administración pública" (22% del conjunto de los asalariados) y al 22% "crear su propia empresa" (17% del conjunto de los asalariados). La formación es uno de los medios que podrían apoyar los proyectos presentados. ¿Cuál es la situación?

Menos acceso a la formación para crear redes de seguridad

Entre los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración, dos tercios desean formarse en los próximos cinco años, es decir, tantos como el total de los asalariados (ver gráfico 3). Sin embargo, sólo el 17% de ellos ha expresado una solicitud de formación (el 29% para el total de los trabajadores). Este desfase se debe, en primer lugar, a la falta de información: el 35% de los trabajadores en empleo fragmentado precario de larga duración afirman no estar informados de sus posibilidades de formación. Además, dada su situación, muchos de ellos (41%) consideran que "no pueden solicitar formación", frente al 27% del total de trabajadores.

Al final, los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración tienen menos acceso a la formación que los demás: en los dos años 2014-2015, a igualdad de condiciones, recibieron 1,5 veces menos formación que los demás. Estas desigualdades reflejan dos realidades. En primer lugar, su menor participación en la formación en el marco de su trabajo: el 24% de ellos participó en una formación en 2014 o 2015, en comparación con el 41% del total de asalariados. Por otro lado, la bajísima proporción de los formados en el marco del desempleo (las tasas de formados en 2014 o 2015 son de 3% para los asalariados en empleo fragmentado precario de larga duración frente al 1% para el conjunto de los asalariados).

Sin embargo, los objetivos de los cursos de formación realizados por los trabajadores en empleo fragmentado precario de larga duración reflejan la supuesta importancia de la formación para asegurar sus trayectorias profesionales. Así, desde un punto de vista preventivo, el 60% ha seguido una formación para "acompañar un cambio de [su] actividad" (frente al 49% del total de asalariados formados), seguido por el 27% para "cambiar de empleo o de profesión" (frente

al 15% del total de asalariados) y, por último, para "encontrar un empleo o crear una empresa" (16% frente al 9% del total de asalariados).

● El empleo fragmentado precario de larga duración corresponde, en parte, a los perfiles individuales (edad, nivel de estudios, calificaciones, etc.), pero también a los ámbitos profesionales en los que trabajan los asalariados en cuestión. Las actividades sujetas a la estacionalidad (turismo, hotelería y restauración), a fuertes exigencias de flexibilidad debido a las variaciones permanentes de la cartera de pedidos, o a modos de financiación que no garantizan la continuidad del empleo, como los de las asociaciones, obligan (o facilitan) una gestión de los recursos humanos que favorece los contratos de trabajo de duración limitada y/o de bajo volumen horario.

La cuestión de asegurar la trayectoria laboral de las personas implicadas plantea la cuestión del uso de la formación que podría acompañar a la mejora de su situación profesional. Sin embargo, hasta la fecha, la formación no parece estar a la altura del reto. Estos retos son tanto más importantes en la medida en que la crisis ligada al Covid está teniendo un gran impacto en los sectores laborales más marcados por el empleo fragmentado precario de larga duración. Se corre el riesgo de agravar la situación de los asalariados que trabajan en estos sectores: estudiantes cuyos recursos dependen de los pequeños empleos de los que los priva la crisis, jóvenes que acaban de salir del sistema escolar y se enfrentan a un mercado laboral degradado, mayores en el final de su carrera amenazados por un alto riesgo de pérdida de empleo y cuya continuidad laboral será, por tanto, problemática...

Las medidas legales resultantes de las leyes de 2009 y 2014 aún no han dado sus frutos. Desde entonces se han producido otros cambios legales, en particular la revisión de la cuenta personal de formación (CPF) en virtud de la ley de libertad de elección del futuro profesional del 5 de septiembre de 2018, que incluye un dispositivo reforzado para los menos calificados. Estas disposiciones podrían, finalmente, garantizar el acceso a la formación de los trabajadores cuyas trayectorias profesionales son las más caóticas y, por lo tanto, menos puntuadas hoy por las acciones de formación que les serían sin embargo especialmente necesarias. ●

Suscríbete 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°125 | 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

