

# Calificaciones & Empleo

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

## Los siete primeros años de vida activa de la generación 98 Entre inserción y principio de carrera

*Se podría pensar que después de siete años de vida activa los jóvenes han pasado la página de la inserción profesional para entrar en una dinámica de carrera, progresando en una empresa o aprovechando oportunidades de promoción con un cambio de empleador. Pero la articulación entre inserción y comienzo de carrera resulta más compleja. La Generación 98 ilustra la insoslayable heterogeneidad de la juventud y la diversidad de recorridos resultante. En un extremo, los jóvenes sin diploma están expuestos a la coyuntura, y muchos buscan antes que nada un empleo estable, inclusive después de siete años en el mercado de trabajo. De manera opuesta, los diplomados de la enseñanza superior se estabilizan más rápidamente en empleos de duración indeterminada, al mismo tiempo que se repositionan favorablemente en la escala de empleos y salarios.*

En Francia, inclusive en una situación coyuntural favorable, la transición de la escuela al empleo dista de ser inmediata para todos. Para la generación de los jóvenes salidos del sistema educativo en 1998 (cf. recuadro 2), un primer paso parece franqueado después de tres años de vida activa. En efecto, después de este período, la proporción de los jóvenes de esta Generación 98 que trabajan no progresa. Mientras que pasa de 74 a 83% entre el primer y el tercer año de vida activa, permanece cercano al 85% los siguientes cuatro años. La estabilización en el empleo parece confirmada también respecto de tiempo pasado en empleo. Si al término del primer año de vida activa sólo 44% de los jóvenes trabajaron de manera continua durante doce meses, desde el cuarto año esta proporción alcanza 75% y no progresa más que cuatro puntos después.

¿Es posible considerar que el proceso de inserción de la generación ha terminado en tres años? Los jóvenes ¿pasaron de una lógica de inserción a una lógica de progreso en la carrera? La manera en que se posicionan siete años después del fin de los estudios proporciona un primer elemento de respuesta: el 34% declara que su prioridad es más bien “progresar profesionalmente” y el 25% que buscan más “manejar su vida fuera del trabajo”, pero el 41% tienen como prioridad “encontrar o conservar un empleo estable”. Para una parte de los jóvenes, preocupaciones fuertemente presentes a comienzos de la vida activa siguen siendo actuales, mucho más allá de lo que generalmente se considera el período de inserción profesional.

### Tres años después de la salida del sistema educativo se franquea un paso, pero continua la marcha hacia el empleo de duración indeterminada

La naturaleza de los contratos de trabajo revela, en efecto, que el proceso de estabilización continúa después de los tres primeros años de vida activa. En efecto, la proporción de jóvenes de la Generación 98 con empleos de duración indeterminada -ya sean asalariados con CDI (contratos de duración indeterminada), funcionarios o no asalariados- no cesa de crecer: de 37% el primer año, se eleva a 57% el tercer año y llega a 74% al término del séptimo año de vida activa. Los contratos de duración determinada y el trabajo temporario retroceden. Por su lado, los contratos subvencionados, después de haber llegado a más de 11% de los empleos a comienzos del segundo año de vida activa, van desapareciendo progresivamente. Si los contratos de calificación se posicionan más hacia el principio de la carrera, la salida de los empleos-jóvenes a menudo interviene entre el quinto y el séptimo año de vida activa. La fase de acceso al empleo continúa entonces con un período de consolidación de los estatus. Pero esta evolución de conjunto de la generación oculta en realidad una diversidad de trayectorias individuales y un balance muy diferente según los niveles de diploma (cf. cuadro 1).

Más de la mitad de la Generación 98 está estabilizada en el empleo de duración indeterminada desde el fin del tercer año de la vida activa. Para 15% de los jóvenes,

**Empleo de duración indeterminada** • Empleo bajo contrato de trabajo de duración indeterminada (CDI), estatus de funcionario o de trabajador independiente.

**Empleo de duración determinada** • Empleo bajo contrato de duración determinada (CDD), temporario, bajo contrato subvencionado, es decir correspondiente a medidas públicas (empleo-joven, contrato empleo solidaridad -CES-, contrato empleo consolidado -CEC-, contrato de calificación u otro contrato de trabajo en alternancia), o empleo estacional y otros contratos.

**Tasa de salida del empleo hacia el desempleo** • Relación entre la cantidad de tránsitos del empleo hacia el desempleo y la cantidad promedio de jóvenes empleados en un año.

esta estabilización es más tardía y queda por confirmar. Algunas trayectorias demuestran, por otra parte, que es posible una ruptura después de un primer período en empleo de duración indeterminada. Finalmente, una quinta parte de los jóvenes rara vez ocuparon empleos de duración indeterminada en sus siete primeros años de vida activa. Una parte se enfrenta con un desempleo recurrente o persistente, o se retira más o menos duraderamente del mercado de trabajo. Otra parte, mayoritaria, se mantuvo en el empleo pero con contratos de trabajo temporarios. Es el caso sobre todo de los jóvenes contratados en el sector público, donde las transiciones del empleo de duración determinada hacia el empleo de duración indeterminada son particularmente lentas. Esto también puede ser el caso de beneficiarios de ciertas medidas públicas para el empleo, como los empleos-jóvenes. Pero para otros jóvenes, el mantenimiento en contratos temporarios corresponde sin duda a una inscripción duradera, cuando no definitiva, en segmentos del mercado de trabajo en los que se acumulan precariedad de empleo, remuneración escasa y pocas perspectivas de progreso.

### Los sin diploma siguen particularmente sometidos a los imprevistos de la coyuntura

Esta diversidad de trayectorias remite a la vez a la multiplicidad de los modos de gestión de la mano de obra y a la heterogeneidad de la población de los debutantes. En efecto, según su nivel de diploma, los jóvenes de la Generación 98 se estabilizan con mayor o menor frecuencia y rapidez en un empleo de duración indeterminada. Casi 90% de los

diplomados de tercer ciclo (bachillerato + 5 años de estudio como mínimo) acceden rápidamente o de manera diferida a un empleo de duración indeterminada y lo conservan. De manera opuesta, sólo 29% de los sin diploma conocen este tipo de trayectoria; los otros tienen recorridos más bien marcados o bien por largos períodos de desempleo o de inactividad, o bien por un acceso al empleo pero sin estabilización de duración indeterminada.

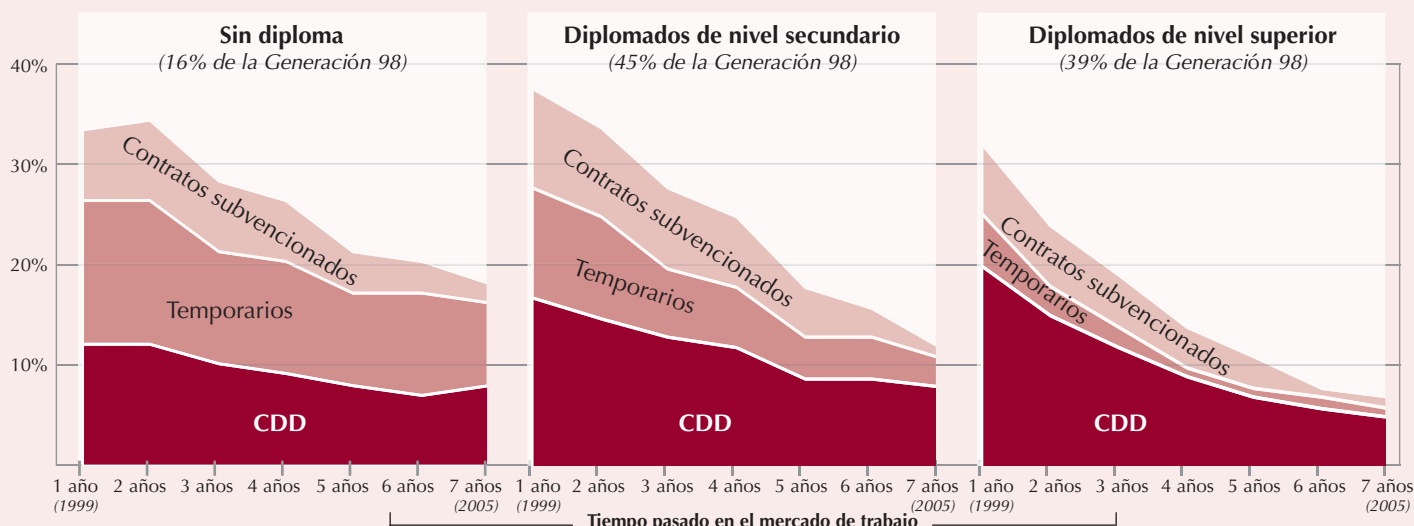
Además, los jóvenes sin diploma siguen fuertemente sometidos a los imprevistos de la coyuntura. Así, su tasa de salida del empleo hacia el desempleo se intensificó claramente luego del revés coyuntural de 2001, en el curso de su tercer año de vida activa, y siguió siendo importante los dos años siguientes. Estas evoluciones contrastan con las de los diplomados cuya tasa de salida del empleo hacia el desempleo baja regularmente durante los cuatro primeros años de vida activa, luego se estabiliza. De hecho, aún cuando trabajan, la mayoría de los jóvenes sin diploma conservan como prioridad el acceso a o el mantenimiento de un empleo estable. Los que tienen mayor nivel de diploma están más bien centrados en el progreso en su carrera o tratan de manejar su vida fuera del trabajo.

A los contrastes entre los de mayor y los de menor nivel de diploma, se agregan diferencias entre hombres y mujeres. A nivel de diploma equivalente, las mujeres permanecen mucho más a menudo sin empleo y se estabilizan con menos frecuencia en un empleo de duración indeterminada. Más allá de un retiro más o menos duradero del empleo, particularmente frecuente para las sin diploma, las jóvenes permanecen expuestas por más tiempo al trabajo

GRÁFICO 1.

## El empleo de duración determinada

Evoluciones de la proporción de jóvenes que ocupan un empleo de duración determinada



Campo: total de jóvenes salidos del sistema educativo en 1998

Fuente: encuesta "Generation 98" cuestionario de 2005, Céreq

de tiempo parcial no voluntario: al término del quinto año de vida activa, todavía el 10% trabajan a tiempo parcial, cuando desearían tener un empleo de tiempo completo; esta proporción es de 6% dos años después. A esto se agregan tránsitos a tiempo parcial ligados a la llegada de los hijos. Así, siete años después de haber salido del sistema educativo, si 11% de las madres de familia son inactivas, 24% trabajan a tiempo parcial. Las madres con diploma de la enseñanza superior no escapan a este fenómeno: el 26% tiene un empleo a tiempo parcial.

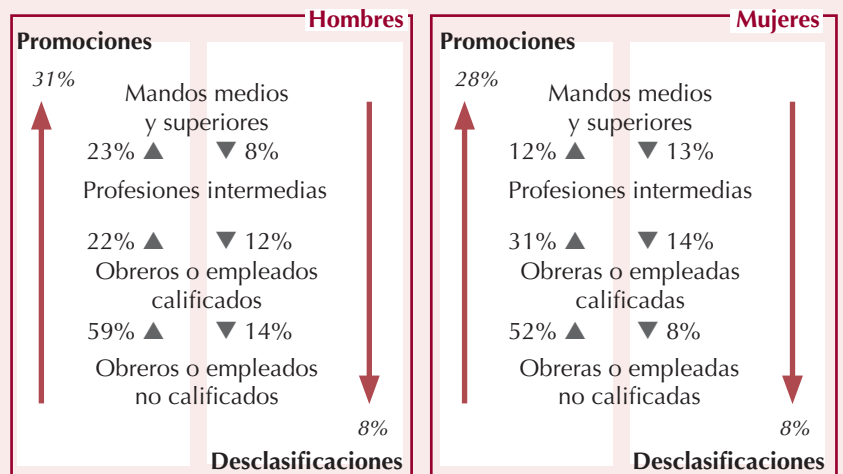
### Un fuerte aumento de salario y de estatus para los diplomados

Además de la estabilización en el empleo, los primeros años de vida activa son el teatro de otras evoluciones. A lo largo de los años, a Generación 98 progresa en la escala de empleos y salarios. Así, entre la primera contratación y el empleo ocupado después de siete años de vida activa, la proporción de jóvenes que ocupan puestos no calificados se reduce de 31 a 18% y la proporción de mandos medios o superiores aumenta de 12 a 18% (cf. gráficos 2 y 3). Al mismo tiempo, el salario mediano aumenta en 48%.

Este progreso es impresionante respecto de las evoluciones socioprofesionales del resto de la población activa. Es más intenso durante los tres primeros años de vida activa que después. Se puede ver aquí un efecto del cambio coyuntural que frenó las evoluciones de la Generación a partir de 2001. Pero también se puede pensar que muchos jóvenes aceptaron en un primer momento condiciones de empleo modestas para después valorizar mejor su diploma en el mercado de trabajo. Este esquema se aplica particularmente bien a los diplomados de la

### Promoción y desclasificación

Proporción de jóvenes que cambiaron de nivel de empleo en sus primeros siete años de vida activa



Campo: total de jóvenes salidos del sistema educativo en 1998 y que tenían un empleo al término de su tercer, quinto y séptimo año de vida activa  
Fuente: encuesta "Generation 98" cuestionario 2005, Céreq

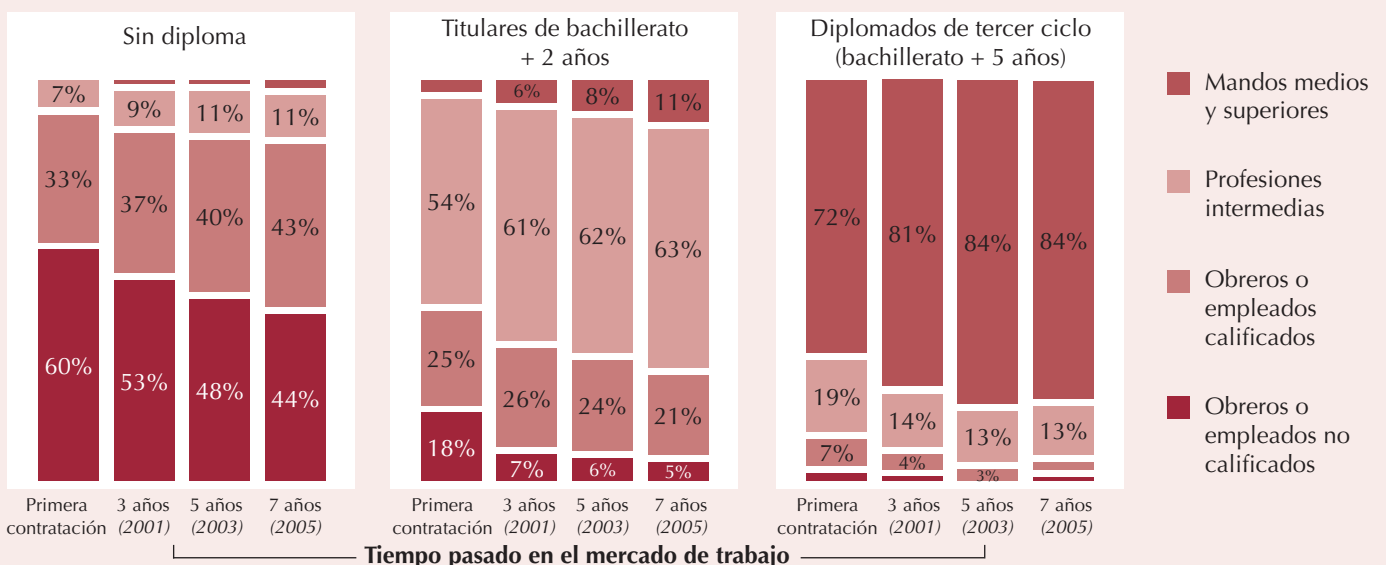
enseñanza superior. En el curso de los tres primeros años de vida activa, su salario mediano progresa un 10% por año, es decir mucho más fuertemente que el del resto de su generación, pero después evoluciona al mismo ritmo, +5% por año. Buena parte de los diplomados de la enseñanza superior, en efecto, comenzaron su itinerario profesional con un nivel de empleo inferior al que podían esperar, teniendo en cuenta su nivel de formación. Pero en el curso de los tres primeros años de vida activa, su nivel de empleo aumenta rápidamente, como si la buena coyuntura de fines de los años 1990 les hubiera permitido abandonar empleos de espera o progresar dentro de su empresa. Así, 70% de

GRÁFICO 2.

GRÁFICO 3.

### Evolución de las posiciones profesionales

Distribución de los jóvenes según su nivel de empleo



Campo: jóvenes salidos del sistema educativo en 1998 y que tenían un empleo al término de su tercer, quinto y séptimo año de vida activa  
Fuente: encuesta "Generation 98", cuestionario 2005, Céreq

los de nivel bachillerato + 2 años de estudio que comenzaron en puestos de obrero o empleado no calificados tienen un nivel de empleo superior desde el tercer año de vida activa.

Este movimiento de ascenso, sin embargo, no es de la misma amplitud para todos los jóvenes. En desventaja desde su primera contratación, los sin diploma progresan a pequeños pasos en la jerarquía de los empleos: 60% debutan en empleos no calificados, 53% siguen en estos puestos a los tres años de vida activa y 44% cuatro años después. Los titulares de un CAP o BEP, aun cuando comienzan un poco más frecuentemente su itinerario profesional en puestos calificados, no progresan más rápido. Los bachilleres tienen una evolución mucho más tangible y relativamente concentrada en los tres primeros años de vida activa, aun cuando no está acompañada por un progreso salarial equivalente al de los diplomados de la enseñanza superior.

El diploma desempeña entonces un papel importante en la dinámica promocional. Pero el

origen social y el sexo también ocupan un lugar no desdeñable. Así, por ejemplo, los titulares de un bachillerato + 2 años que debutan en un puesto de la categoría "profesión intermedia" tienen luego más oportunidades de convertirse en mandos medios si son a su vez hijos de mandos medios (15%) que si provienen de un entorno obrero (7%).

## Vías de promoción diferentes para hombres y mujeres

Como en la Generación 92 (cf. recuadro 2), las mujeres de la Generación 98 progresan menos rápido que los hombres en la escala de los empleos y las remuneraciones, aunque su nivel de diploma sea globalmente más elevado. Así, su salario mediano aumenta un 45% en los siete primeros años de vida activa, contra 51% para los hombres. La diferencia entre hombres y mujeres crece sobre todo después del cuarto año de vida activa, en parte bajo el efecto de los tránsitos a tiempo parcial más frecuentes entre las madres de familia. Sin embargo, aun para los jóvenes que siguen con empleos de tiempo completo, el progreso salarial promedio de los hombres supera al de las mujeres en casi un punto por año a lo largo de los siete años posteriores a la salida del sistema educativo.

Excepto cuando comienzan como empleadas u obreras calificadas, las mujeres se benefician

### RECUADRO 1.

#### ¿Cómo aprehender la inserción profesional?

En el nivel individual, la inserción profesional designa un proceso temporal de tránsito de un estado inicial a un estado "final" supuestamente deseado –por lo tanto buscado– por los individuos, a través de eventualmente el tránsito por una cierta cantidad de estados intermedios transitorios. Una cohorte puede considerarse como inserta cuando lo esencial del grupo alcanzó el estado final o, por lo menos, ya no progresa hacia ese estado. El período de inserción puede también ser considerado como el tiempo necesario para que la cohorte alcance el nivel observado entre una población de más edad y experiencia. En el cuadro 1, la población de referencia elegida está constituida por individuos de entre 35 y 45 años.

Desde un punto de vista práctico, la inserción profesional de los jóvenes dio lugar, a lo largo del tiempo y los enfoques, a múltiples definiciones. Esta multiplicidad de definiciones remite en parte a su carácter multidimensional e invita a retener no una sino varias maneras de aprehenderla. El cuadro 1 propone cinco concepciones de la inserción, cada una ilustrada por indicadores específicos.

- En la primera concepción, el estado final está caracterizado simplemente por la entrada en la vida activa. De hecho, la proporción de inactivos dentro de la Generación 98 disminuye a la mitad entre el primer y el tercer año después de la salida del sistema educativo.
- El estado final puede caracterizarse por el acceso al empleo. En esta perspectiva, el desempleo se ve como un estado intermedio no deseado, estado que por otra parte está sobre-representado en la Generación 98 si se la compara con los individuos de 35 a 45 años.
- En una tercera concepción, el fin del período de inserción remite ya no simplemente al acceso al empleo sino al mantenimiento en el empleo; los individuos alcanzan entonces una "posición estabilizada en el sistema de empleo". En el cuadro 1, este enfoque de la inserción se ilustra con la proporción de jóvenes que trabajaron por doce meses consecutivos y por oposición, con la tasa de salidas del empleo hacia el desempleo.
- Pero el estado final puede ser más preciso y remitir a la noción de empleo estable, vista como una situación profesional que facilita la autonomía financiera y tiene posibilidades de no ser cuestionada con demasiada rapidez. La consideración de la naturaleza de los contratos de trabajo se inscribe en esta perspectiva: las formas de empleo de duración determinada se consideran estados intermedios transitorios.
- Finalmente, en otra concepción más subjetiva de la inserción profesional, el estado final puede verse como la obtención de un "empleo definitivo", en oposición a un "empleo de espera", es decir un empleo que los individuos estiman poder conservar, que no se aleja demasiado de sus expectativas y que estiman no poder mejorar a corto plazo. Esta concepción se aprehende aquí a partir de la proporción de jóvenes que trabajan pero declaran buscar otro empleo. ■

### ■ La inserción profesional de la Generación 98

	Sin diploma		
	Al término del		
	1er	3er	5to
	Año en el mercado de trabajo		
	1999	2001	2003
<b>En empleo</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>68</b>
<i>De duración indeterminada</i>	25	36	44
<i>En contrato de duración determinada</i>	12	10	9
<i>En trabajo temporario</i>	14	11	10
<i>En contratos subvencionados<sup>1</sup></i>	7	7	4
<i>Otro empleo de duración determinada</i>	2	2	1
<b>Desempleados</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
<b>Inactivos</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Tasa de desempleo	28	25	25
En los últimos 12 meses...			
Trabajaron de manera continua	38	50	54
Tasa de salidas del empleo hacia el desempleo <sup>2</sup>	25	26	28
Trabajan pero buscan otro empleo <sup>3</sup>	nd	28	23

1 - Sólo se retuvieron aquí los contratos subvencionados claramente identificados.  
 2 - Relación entre la cantidad de tránsitos del empleo hacia el desempleo y la cantidad de salidas del empleo.  
 3 - Este indicador se refiere únicamente a los individuos empleados. Para la inserción profesional, ¿buscan otro empleo además o en reemplazo del que tiene actualmente?". En esta encuesta se refiere a la inserción profesional.  
 Fuentes: encuesta Generación 98, cuestionario de 2005, Cereq. Encuestas

con menor frecuencia con promociones que los hombres. Sólo el 12% de las mujeres cuyo primer empleo es una "profesión intermedia" se vuelven mandos medios o superiores, contra 23% para sus homólogos masculinos. El tipo de empleo que ocupan explica en parte esta diferencia. En efecto, son más en la docencia y en las profesiones médico-sociales, ámbitos de actividad en los que la evolución por promoción es relativamente limitada.

De manera más general, en universos profesionales que siguen siendo muy sexuados, las vías de promoción de hombres y mujeres son muy diferentes. De la primera contratación al séptimo año de vida activa, las evoluciones de los hombres parecen bastante lineales (cf. gráfico 4). Los movimientos entre las categorías de empleo muestran una gran corriente de promoción en el universo industrial. A esto se agrega una vía de promoción en el sector administrativo, que va hacia los empleos de mando medio y superior, y otra en el artesanado que constituye una vía de acceso al estatus de independiente.

Las vías de promoción de las mujeres son menos estancos. Una primera serie de evoluciones se inscribe en la esfera administrativa y comercial, con muchos tránsitos del nivel empleada a las profesiones intermedias, que se acompañan con un movimiento desde las ventas hacia lo

administrativo. Las mujeres también tienden a pasar del sector privado al sector público, empleadas administrativas o comerciales de las empresas que alimentan los puestos de la función pública.

El hecho de que hombres y mujeres evolucionen en vías de promoción relativamente diferenciadas no basta sin embargo para explicar la brecha en la tasa de promoción. En efecto, esta permanece inclusive dentro de las categorías de empleo. Así, entre los jóvenes que comenzaron en un puesto de la categoría "profesión intermedia administrativa o comercial de empresa", sólo el 19% de las mujeres son mandos medios o superiores al término de su séptimo año de vida activa, contra el 35% de los hombres, es decir con una tasa de promoción prácticamente doble.

Por otra parte, en los siete primeros años de vida activa, las evoluciones profesionales distan de reducirse a movimientos ascendentes, tanto para las mujeres como para los hombres. Por una parte, si 30% de los jóvenes de la Generación 98 tienen una promoción entre su primera contratación y el puesto que ocupan en su séptimo año de vida activa, 8% por el contrario bajaron su nivel de empleo. Por otra parte, más allá de estos movimientos verticales en la escala de empleos, los jóvenes evolucionan también transversalmente cambiando de

**Promoción** • Tránsito de un nivel de empleo a otro más elevado.

**Tasa de promoción** • Relación entre la cantidad de jóvenes beneficiarios de una promoción y la cantidad promedio de jóvenes empleados en un año.

**Desclasificación** • Tránsito de un nivel de empleo a otro menos elevado.

**Tasa de desempleo** • Proporción de desempleados entre los activos.

**Salario mediano** • Salario neto mensual, con primas incluidas y expresado en euros corrientes, por encima de la mitad de los jóvenes considerados son remunerados, cualquiera sea su tiempo de trabajo.

## CUADRO 1.

### La Generación 98 en algunos indicadores

La Generación 98													Los de 35-45 años			
Diploma secundario					Diploma superior				Total				Sin diploma	Diploma secundario	Diploma superior	Total
After the					After the				After the							
7mo	1er	3er	5to	7mo	1er	3er	5to	7mo	1er	3er	5to	7mo	Sin diploma	Diploma secundario	Diploma superior	Total
abajo	Año en el mercado de trabajo				Año en el mercado de trabajo				Año en el mercado de trabajo							
2005	1999	2001	2003	2005	1999	2001	2003	2005	1999	2001	2003	2005	2003	2003	2003	2003
(en %)													(en %)			
72	73	82	84	85	80	92	92	93	74	83	85	86	70	85	88	81
52	33	52	63	71	47	72	80	85	37	57	68	74	63	81	85	76
8	17	13	10	8	20	12	7	5	18	12	8	7	4	3	3	3
8	11	7	4	3	5	2	1	1	9	6	4	3	2	1	0	1
2	10	8	5	1	7	5	3	1	8	7	4	1	1	0	0	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0
20	13	9	10	9	9	5	5	5	13	10	10	9	12	7	6	8
8	14	9	6	6	11	3	3	2	13	7	5	5	18	8	6	11
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
22	15	10	10	9	10	5	5	5	15	10	11	9	15	8	6	9
59	47	68	75	78	44	83	88	89	44	71	77	79	63	79	83	75
21	19	14	12	11	15	8	6	5	18	13	12	9	11	7	4	7
22	nd	26	18	17	nd	23	18	16	nd	25	19	17	13	10	9	11

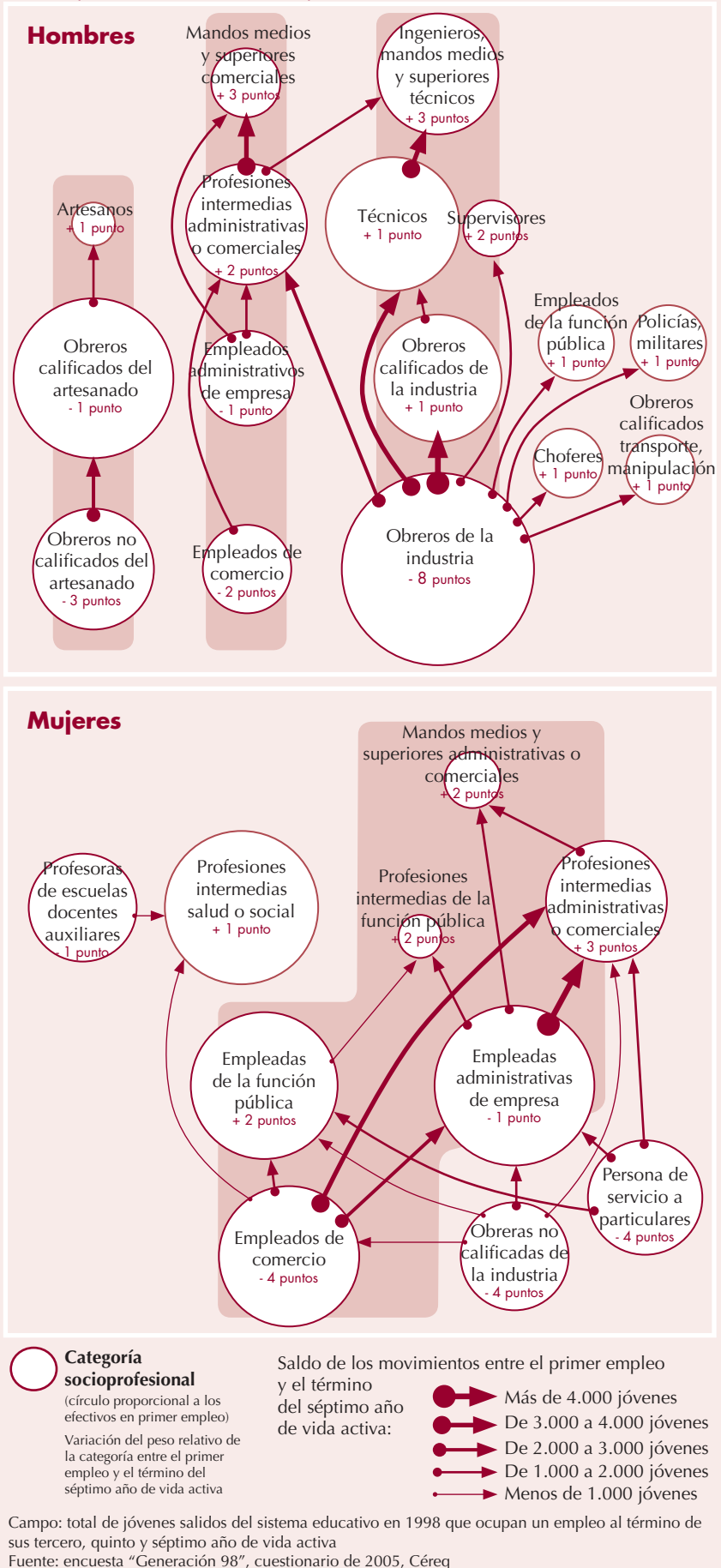
ficados por los jóvenes interrogados, es decir los contratos en alternancia, los empleos-joven, los contratos empleo solidaridad y los contratos empleo consolidado y la cantidad promedio de individuos empleados en los últimos 12 meses

La Generación 98, los datos no están disponibles (nd) para 1999. Para los 35-45 años, los datos corresponden a la pregunta siguiente de la encuesta Empleo 2004: "¿Desea tener otro empleo, entre los jóvenes salidos del sistema educativo en 1998 y que tenían un empleo el mes del cuestionario, el 17% respondió "sí", contra 11% de los de 35-45 años.

Empleo 2003 y 2004, Insee, procesamiento Céreq 2006. Los indicadores corresponden a la situación de las personas interrogadas en el mes de octubre de los años analizados.

## Las vías de evolución

Principales desplazamientos de la Generación 98 entre categorías socioprofesionales en los siete primeros años de vida activa



ámbito profesional. El 30% de los jóvenes no perciben su trayectoria como lineal y declaran haberse reorientado profesionalmente. El 12% dice inclusive que se reorientó varias veces. Entre estos últimos hallamos una buena parte de los jóvenes sin diploma que buscan su camino frente a las dificultades que encuentran en el mercado de trabajo.

## Cambios de empleador que permiten cierta recuperación

Si las posiciones profesionales evolucionan tanto a comienzos del itinerario profesional, es debido a la intensidad de las movi­lidades externas: en el curso de sus siete primeros años de vida activa, 74% de los jóvenes de la Generación 98 cambiaron por lo menos una vez de empleador. A lo largo del tiempo, sin embargo, estas movi­lidades se vuelven menos numerosas. Durante los tres primeros años, 56% de los jóvenes cambia de empleador, es decir 19% por año. Esta tasa anual desciende a 13% los dos años siguientes y es sólo de 9% a partir del sexto año de vida activa. La movilidad externa no siempre es una vía de promoción, ciertamente; comporta riesgos. Al abandonar a su empleador, los jóvenes móviles están más expuestos a una desclasificación hacia un empleo de nivel inferior. Las transiciones hacia el desempleo tampoco son excepcionales. Inclusive se vuelven cada vez más frecuentes después del tercer año de vida activa. Los cambios son riesgosos, pero a grandes rasgos, los jóvenes que cambian de empleador progresan más que los otros. Sobre los salarios, por ejemplo, comienzan su itinerario profesional con una remuneración mediana más baja en un 10% respecto de los sedentarios. Sin embargo, esta brecha se reduce a 4% después de tres años de vida activa. Disminuye por otra parte más claramente para las mujeres que para los hombres.

Los cambios de empleador desempeñan entonces globalmente una función de recuperación o de ajuste. Pero ahí también hay que tomar en cuenta la heterogeneidad de la juventud y las condiciones en las que se construyen las trayectorias profesionales. Las virtudes de la movilidad externa a menudo se analizan en relación con los itinerarios de los jóvenes más calificados, que supuestamente pueden optar por una carrera sedentaria o una nómada. Ahora bien, son los jóvenes menos diplomados los que con más frecuencia cambian de empleador y a menudo son móviles contra su voluntad.

## Salidas de empresa a menudo obligadas

Desde este punto de vista, el análisis de los siete primeros años de vida activa de la Generación 98 recuerda que la movilidad es a menudo una obligación. En muchos casos, interviene en itinerarios en los que la participación en el

empleo es discontinua. Muchos jóvenes dejan un empleo al término de un trabajo temporario o de un CDD sin que se les proponga continuar, o por un despido. En resumen, la mitad de las salidas del empleo intervenidas en siete años son de este tipo (cf. gráfico 5). Esta proporción de “movilidades obligadas” no evoluciona a lo largo del tiempo, aún cuando después de los tres primeros años de vida activa los jóvenes salen del empleo con más frecuencia debido a la ruptura de un CDI, al término de un CDD o de un trabajo temporario. Hay que constatar que, según las condiciones en las que los jóvenes dejan la empresa, la movilidad se acompaña con evoluciones diferentes. El salario mediano de los jóvenes que renunciaron a un CDI alcanza o supera al de los sedentarios. Pero para los jóvenes despedidos, la desventaja salarial se mantiene e inclusive se acentúa (cf. gráfico 6).

La movilidad externa se acompaña entonces con evoluciones diferentes según las condiciones en las que se efectúa la salida de la empresa. Estas incidencias difieren también según esté acompañada o no por una movilidad geográfica. Así, entre los jóvenes que ocupan un puesto de empleado o de obrero calificados al comienzo del sexto año de vida activa, sólo el 7% de los que permanecieron con el mismo empleador son promovidos en los dos años siguientes. Esta proporción es de 17% para los que cambiaron de empresa pero en la misma zona de empleo. Llega a 23% para los que cambiaron de empleador y de zona de empleo. Esta movilidad geoprofesional, que concierne a más de la mitad de las movilidades externas al comienzo de la vida activa, parece limitar también el riesgo de desclasificación hacia un empleo de nivel inferior que el cambio de empleador hace correr.

Las movilidades externas no sólo desempeñan una función de recuperación. Permiten también reorientarse luego de las primeras experiencias profesionales. En efecto, el 88% de los jóvenes que declaran haberse reorientado profesionalmente abandonaron a su empleador, contra 68% de los que estiman que no se reorientaron. Las movilidades externas permiten, por otra parte, una reasignación de la mano de obra en función de las necesidades de las empresas. Así, para la Generación 98, se observa entre el tercero y el séptimo año en el mercado de trabajo, un movimiento que va de la industria y los servicios a los particulares hacia los transportes y la construcción, sectores en los que el empleo asalariado se desarrolló a partir de 2001.

Al final, el análisis de los siete primeros años de vida activa de una generación de jóvenes que entran ese mismo año en el mercado de trabajo, modifica algunas representaciones de los comienzos de las trayectorias profesionales.

## La encuesta “Generación 98”

Desde fines de los años 1990, el Cereq realiza grandes encuestas longitudinales cuyo objetivo es analizar el recorrido en el mercado de trabajo de generaciones de jóvenes salidos un mismo año del sistema educativo en todos los niveles de formación. Se observaron así los itinerarios profesionales de la Generación 92, la Generación 98, la Generación 2001 y actualmente se prepara la encuesta sobre la Generación 2004.

Los resultados presentados en este *Calificaciones & Empleo* surgen de la encuesta “Generación 98”, sobre los 742.000 jóvenes que entraron en el mercado de trabajo en 1998. Se basa en una muestra de 16.000 individuos que fueron interrogados en la primavera de 2001 (después de 3 años de vida activa), en la primavera de 2003 (después de cinco años de vida activa) y en otoño de 2005 (al término de su séptimo año de vida activa). Cada una de las tres consultas se realizó a partir de cuestionarios administrados telefónicamente con carga informática simultánea de las respuestas.

“Generación 98” es antes que nada una encuesta sobre los recorridos profesionales que apunta a desarrollar un enfoque longitudinal de la inserción y los comienzos de carrera. En cada cuestionario, un “calendario profesional” permitió recopilar, mes por mes, la descripción de la situación de los jóvenes: empleo, desempleo, inactividad ... Los diferentes períodos de empleo así identificados fueron objeto de una interrogación más en profundidad que permite precisar algunas características del empleador y apreciar las condiciones de empleo (contratos de trabajo, salarios, nivel de empleo, profesión, etc.), así como la satisfacción respecto del empleo ocupado. De la misma manera, para cada período sin empleo, los jóvenes fueron encuestados sobre sus eventuales búsquedas de empleo, las formaciones seguidas, las prestaciones recibidas, etc. Además del calendario profesional, un calendario “habitat-familia” permitió conocer la evolución de la situación familiar de los jóvenes encuestados. ■

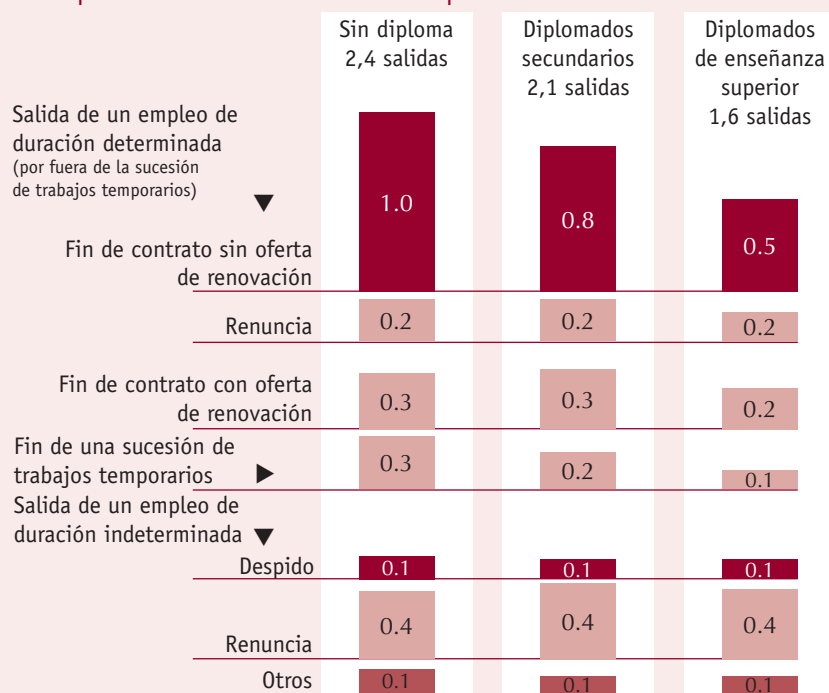
Hace aparecer un movimiento de consolidación del estatus cuya conclusión supera por mucho la de la estabilización en el empleo. Al hacerlo, cuestiona la secuencia tradicional en la que una fase centrada en una lógica de carrera sucedería a una fase dominada por una lógica de inserción. En efecto, este esquema se aplica particularmente mal a las trayectorias de los

RECUADRO 2.

GRÁFICO 5.

### Las salidas de empleo

Cantidad promedio de veces en que los jóvenes dejan a un empleador en el curso de los siete primeros años de vida activa



Campo: jóvenes salidos del sistema educativo en 1998, con por lo menos un empleo en el curso de sus siete primeros años de vida activa.

Fuente: encuesta “Generación 98”, cuestionario de 2005, Céreq

jóvenes con menos nivel de diploma. Muchos permanecen forzosamente sometidos a los imprevistos de la coyuntura en busca de un empleo estable, inclusive después de haber estado siete años en el mercado de trabajo. Una parte podría no acceder jamás a un estatus estable, y permanecer en un segmento del mercado de trabajo en el que se acumulan precariedad del empleo, bajas remuneraciones y pocas perspectivas de progreso. Por otro lado, para los diplomados de la enseñanza superior, se desarrollan tres procesos con temporalidades imbricadas: la estabilización en el empleo, que es mucho menos larga que para el resto de su generación; una consolidación de los estatus más progresiva; un "reposicionamiento de recuperación", es decir un movimiento hacia empleos cuyo nivel y salario son más conformes con lo que estos jóvenes pueden esperar, teniendo en cuenta su diploma.

El análisis de los recorridos de los jóvenes de la Generación 98 lleva así a desplazar las cuestiones tradicionales sobre el papel de los cambios de empleador a comienzos de la carrera. En la medida en que la movilidad externa aparece a menudo en contextos forzados, no puede pensarse sólo como una vía de promoción alternativa a la movilidad interna. Según las condiciones de partida de la empresa, deben considerarse varios tipos de movilidad externa y la cuestión de los efectos de estas movilizaciones sobre los recorridos profesionales merece estudiarse con detalle. Más fundamentalmente, sin duda debe profundizarse la articulación entre las diferentes dimensiones de las evoluciones profesionales. Así, la consideración de dimensiones extraprofesionales de los recorridos, vinculados con la construcción de la familia o la trayectoria residencial, parece insoslayable para comprender la génesis de las diferencias importantes que aparecen en los itinerarios de los debutantes.

El análisis de algunas dimensiones subjetivas también es útil, sobre todo cuando la percepción de los jóvenes va a contracorriente de dimensiones objetivas. Por ejemplo, a pesar de las promociones y la mejora en las condiciones de empleo, algunos indicadores de satisfacción no evolucionan favorablemente. Entre el tercer y el séptimo año de vida activa, son muchos los jóvenes que estiman empleados por debajo de su nivel de competencias o mal remunerados. Sobre todo, son cada vez menos los que estiman que "se realizan profesionalmente". Comprender mejor los itinerarios profesionales supone también entrar en el análisis de estas paradojas.

Thomas Couppié, Céline Gasquet  
y Alberto López (Céreq)

## ■ Movilidad externa y evolución del salario

### Salario mediano (en euros)

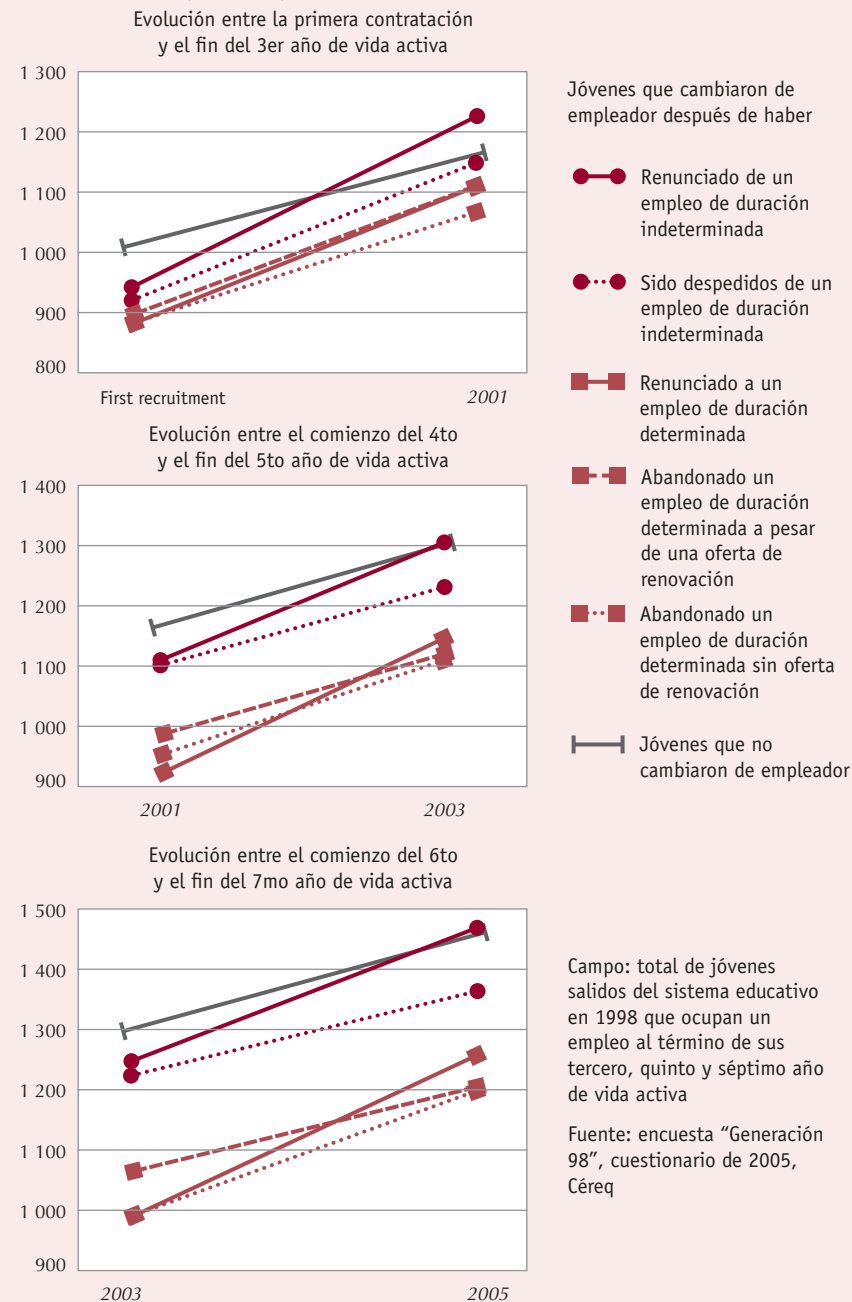


GRÁFICO 6.

### Para saber más:

- Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, Céreq, 2002. *Este documento presenta el primer cuestionario de la encuesta "Generación 98"* [ <http://www.cereq.fr/cereq/ecolefinie/sommaire.htm> ]
- Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98, Céreq, 2007. Esta obra ofrece un muy amplio panorama de los resultados del tercer cuestionario de la encuesta "Generación 98".

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. Coordinación y realización: Dominique Bally.

Título original: « Les sept premières années de vie active de la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrière », *Bref Céreq* N° 234, octobre 2006.

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](mailto: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](mailto:publicaciones@ceil-piette.gov.ar); <http://www.ceil-piette.gov.ar>



■ La inserción profesional de la Generación 98 en algunos indicadores

	La Generación 98																Los de 35-45 años			
	Sin diploma				Diploma secundario				Diploma superior				Total				Sin diploma	Diploma secundario	Diploma superior	Total
	Al término del				After the				After the				After the							
	1er	3er	5to	7mo	1er	3er	5to	7mo	1er	3er	5to	7mo	1er	3er	5to	7mo	2003	2003	2003	2003
Año en el mercado de trabajo				Año en el mercado de trabajo				Año en el mercado de trabajo				Año en el mercado de trabajo								
1999 2001 2003 2005				1999 2001 2003 2005				1999 2001 2003 2005				1999 2001 2003 2005								
(en %)																(en %)				
En empleo	60	66	68	72	73	82	84	85	80	92	92	93	74	83	85	86	70	85	88	81
<i>De duración indeterminada</i>	25	36	44	52	33	52	63	71	47	72	80	85	37	57	68	74	63	81	85	76
<i>En contrato de duración determinada</i>	12	10	9	8	17	13	10	8	20	12	7	5	18	12	8	7	4	3	3	3
<i>En trabajo temporario</i>	14	11	10	8	11	7	4	3	5	2	1	1	9	6	4	3	2	1	0	1
<i>En contratos subvencionados<sup>1</sup></i>	7	7	4	2	10	8	5	1	7	5	3	1	8	7	4	1	1	0	0	1
<i>Otro empleo de duración determinada</i>	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0
<b>Desempleados</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Inactivos</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Tasa de desempleo	28	25	25	22	15	10	10	9	10	5	5	5	15	10	11	9	15	8	6	9
En los últimos 12 meses...																				
Trabajaron de manera continua	38	50	54	59	47	68	75	78	44	83	88	89	44	71	77	79	63	79	83	75
Tasa de salidas del empleo hacia el desempleo <sup>2</sup>	25	26	28	21	19	14	12	11	15	8	6	5	18	13	12	9	11	7	4	7
Trabajan pero buscan otro empleo <sup>3</sup>	nd	28	23	22	nd	26	18	17	nd	23	18	16	nd	25	19	17	13	10	9	11

1 - Sólo se retuvieron aquí los contratos subvencionados claramente identificados por los jóvenes interrogados, es decir los contratos en alternancia, los empleos-joven, los contratos empleo solidaridad y los contratos empleo consolidado

2 - Relación entre la cantidad de tránsitos del empleo hacia el desempleo y la cantidad promedio de individuos empleados en los últimos 12 meses

3 - Este indicador se refiere únicamente a los individuos empleados. Para la Generación 98, los datos no están disponibles (nd) para 1999. Para los 35-45 años, los datos corresponden a la pregunta siguiente de la encuesta Empleo 2004: "¿Desea tener otro empleo además o en reemplazo del que tiene actualmente?". En esta encuesta, entre los jóvenes salidos del sistema educativo en 1998 y que tenían un empleo el mes del cuestionario, el 17% respondió "sí", contra 11% de los de 35-45 años.

Fuentes: encuesta Generación 98, cuestionario de 2005, Cereq. Encuestas Empleo 2003 y 2004, Insee, procesamiento Céreq 2006. Los indicadores corresponden a la situación de las personas interrogadas en el mes de octubre de los años analizados.