



MOVILIDAD PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Resumen del Seminario realizado en Buenos Aires
los días 13, 14, 15 y 17 de noviembre de 2006

JOSÉ ROSE

**INFORME DE SÍNTESIS Y
EVALUACIÓN DEL SEMINARIO**

MARÍA EUGENIA LONGO



SEMINARIOS INTENSIVOS DE INVESTIGACIÓN N° 13

©CEIL-PIETTE 2006

Traducción y edición: Irene Brousse

Corrección: Graciela Torrecillas

Introducción

El objeto del seminario es el examen de las relaciones entre la formación y la movilidad. La formación engloba la formación escolar inicial, la formación a lo largo de la vida profesional y la experiencia adquirida en situación de trabajo. Por su lado, la movilidad profesional abarca las primeras movilizaciones en la inserción y aquellas en el curso de la vida activa.

Este tema plantea desafíos tanto teóricos como políticos, ya que interroga las transformaciones recientes del mercado de trabajo, la orientación de las políticas educativas, el papel de las políticas de las empresas y los comportamientos de las personas. Temáticas recientes como la de los mercados transicionales o la del acompañamiento de las trayectorias profesionales ilustran estos desafíos. Y esto puede sin duda encontrar un eco en Argentina, en un contexto de transformaciones económicas fundamentales y de preparación de una nueva ley sobre la educación.

Estos diferentes temas han sido explorados por el Cereq, y los datos utilizados provienen esencialmente de las encuestas realizadas por este establecimiento, especialmente las encuestas Generación. Su objetivo se centra en Francia, pero a veces se sitúa respecto de otros países europeos.

Durante el seminario se examinan cuatro preguntas: ¿cuáles son las evoluciones recientes en materia de formación y movilidad? ¿cuáles son las articulaciones entre formación inicial y e inserción? ¿cuáles son las relaciones entre formación y empleo? ¿cuál es el papel para los actores, especialmente las empresas y los poderes públicos?

1° sesión. Formación y movilidad: ¿qué evoluciones?

1. LA FORMACIÓN INICIAL

A partir de los años sesenta, Francia experimentó un fuerte movimiento de escolarización, acelerado en ciertos períodos pero que se estabiliza desde hace diez años. Este movimiento vio crecer la cantidad de personal, transformarse las orientaciones y contenidos de formación (sobre todo con un desarrollo de los cursos profesionales y tecnológicos) y mejorar el nivel de formación de los salientes.

Sin embargo, el sistema escolar sigue siendo muy desigual y una población de salientes sin calificaciones ni diplomas subsisten aun cuando ha bajado fuertemente en las pasadas décadas.

Francia se distingue también por una fuerte jerarquización de las formaciones y la importancia del diploma como elemento de reconocimiento personal y socioeconómico.

Estos movimientos, y el vuelco de tendencia reciente, se explican por la conjunción de varios fenómenos: el papel fuertemente incitativo de las políticas educativas, la demanda educativa creciente de los jóvenes y las familias, la transformación de los empleos. Pero los efectos positivos de estas variables parecen darse vuelta en un contexto de desempleo elevado, de cuestionamiento sobre el papel de las políticas públicas y de modificación de los comportamientos individuales.

2. LA FORMACIÓN CONTINUA

Leyes innovadoras en 1971 instauraron una obligación de formación de las empresas e implementaron el procedimiento de los planes de formación, por iniciativa del empleador, y el de las licencias individuales de formación, por iniciativa de los asalariados.

Esto produjo un efecto positivo sobre la política de las empresas que regularmente aumentaron el porcentaje de masa salarial dedicado a la formación continua, pero se implicaron de manera muy diferente según su tamaño y su sector de actividad, sobre todo con un compromiso mucho más importante por parte de las empresas más grandes.

Luego, a partir de los años setenta, los límites de este modelo se manifestaron: la implicación de las empresas se estabilizó y después disminuyó; las formaciones abarcaron a cada vez más empleados pero se hicieron más cortas; el acceso a la formación continuó siendo muy desigual y benefició primero a aquellos con un nivel ya bueno de formación inicial que ocupaban empleos calificados; el sistema, muy complejo, resultó poco calificante y sobre todo orientado hacia las formaciones de adaptación.

En 2003, los interlocutores sociales firmaron un acuerdo retomado por una ley adoptada en 2004 que fija un nuevo marco para la formación continua, caracterizado por la implementación de un derecho individual a la formación y contratos de profesionalización. Esto manifiesta una preocupación por implementar un sistema de corresponsabilidad y de nueva distribución del tiempo de formación entre tiempo libre y tiempo de empleo, susceptible de reactivar la formación continua.

Finalmente, a esto se agregó un desarrollo muy fuerte de la validación de la experiencia que plantea cuestiones importantes, tanto en la definición de lo que llamamos experiencia como en la manera en que se valida lo adquirido profesio-

almente y en que se garantiza el reconocimiento personal, social y económico de esa experiencia. Parece entonces que la validación de la experiencia tiene funciones tanto económicas como sociales, ya que permite a la vez administrar la movilidad, contribuir a la clasificación social y transformar los modos de adquisición de las competencias.

3. LA MOVILIDAD PROFESIONAL

Sobre este punto, conviene distinguir la estabilidad y la seguridad del empleo: en el primer caso, el asalariado conserva el mismo empleador, mientras que en el segundo puede cambiar, pasar eventualmente por el desempleo pero recuperar rápidamente otro empleo. Conviene también distinguir la situación en stock y en flujo. Así, el nivel global del empleo varía poco de un año a otro, pero los movimientos de entradas y salidas son importantes. De la misma manera, muchos reclutamientos se hacen para empleos precarios, lo cual no quiere decir que todos los empleos lo sean. El mercado de trabajo aparece entonces como más dinámico que lo que permite pensar un estado instantáneo.

La situación en Francia se caracteriza a la vez por un mantenimiento de la estabilidad de empleo para una gran cantidad de asalariados, por cierta seguridad para muchos de ellos, pero también por la existencia de situaciones importantes de inestabilidad y de inseguridad. Además existe confirmación de una situación dualista que opone polos de estabilidad y de inestabilidad.

En el curso de las dos últimas décadas, hemos asistido al aumento de la precariedad y al desarrollo del desempleo que amplificaron los movimientos de mano de obra en el mercado de trabajo, especialmente los pasos por el desempleo. Esta transformación de las formas de movilidad no suprimió la estabilidad de una parte importante de la población asalariada, que sigue teniendo mucha antigüedad en su empleo y en su empresa.

Esta movilidad está también desigualmente distribuida según las poblaciones y es particularmente para las personas menos calificadas y en algunos sectores de actividad.

Una gran cantidad de factores explican esta situación. Por un lado, la reducción del horizonte temporal de las empresas, el aumento de la incertidumbre ligado a la mayor competencia en el mercado de productos, el aumento de la terciarización, la transformación de los mercados internos, generaron la inestabilidad de la mano de obra. Pero por otro, las mayores necesidades de compromiso profesional y de competencias adquiridas por la experiencia fueron factores de estabilización.

II° sesión. Formación inicial e inserción: ¿qué articulaciones?

1. EL ACCESO AL EMPLEO

El acceso al empleo de los jóvenes, y sobre todo de los debutantes, es primero difícil. Lo es porque el desempleo es elevado y su selectividad fuerte respecto de los recién llegados. Lo es también porque estos sufren primero y de manera amplificada las variaciones de la coyuntura económica. Pero al mismo tiempo los jóvenes son empleados más rápidamente: esto se explica por su sobrerrepresentación en los empleos precarios. Por lo tanto, tienen más problemas de estabilización que de inserción.

El acceso al empleo es también progresivo y, gracias a las encuestas longitudinales, vemos evolucionar positivamente todas las variables de empleo en el curso de los primeros años de vida activa: reducción del riesgo de desempleo, aumento de la proporción de empleos de duración indeterminada, mejora de la calidad de los empleos y las remuneraciones. De todas maneras esta tendencia general permite la subsistencia de situaciones de instalación en la precariedad o en el desempleo, especialmente para los menos calificados.

También se asiste el acceso al empleo, porque desde hace tres décadas las políticas públicas desarrollan los empleos subsidiados (reducción de las cargas sociales, empleos acompañados por formación, empleos específicos) que representan una parte no desdeñable de las situaciones en los primeros años de vida activa.

Finalmente, los empleos ocupados por los nuevos entrantes no son de excelente calidad. Muchos son precarios, su remuneración es generalmente similar al salario mínimo y a menudo son poco calificados.

2. EL EFECTO DETERMINANTE DE LA FORMACIÓN INICIAL

Entre los factores de diferenciación de los itinerarios de acceso al empleo, la formación inicial desempeña el papel principal, y esto desde hace muchos años.

Afecta al conjunto de características del empleo, ya se trate de la oportunidad de obtener uno y conservarlo como de la calidad de ese empleo, especialmente en términos estatutarios y salariales.

Abarca cuatro dimensiones: un efecto de nivel, un efecto de especialidad, un efecto de diploma y un efecto de orientación. Así, el riesgo de desempleo es particularmente elevado para los salientes sin calificación y se reduce con el nivel de formación; es superior en todos los niveles para los no diplomados; es más elevado para las especialidades del sector terciario que para las industriales; es generalmente menor cuando las formaciones se adquirieron como aprendices.

Estas constataciones no quieren decir, sin embargo, que la formación esté en el origen del desempleo. Esencialmente, revelan las transformaciones del empleo y la variedad de las situaciones sectoriales. A este respecto, las encuestas a individuos corren el riesgo de llevar a una sobreinterpretación a partir de las características de las personas, y a una subestimación de los efectos de empleo. Plantean preguntas importantes al sistema educativo, especialmente para las poblaciones que lo abandonan sin haber obtenido su diploma (inclusive en la enseñanza superior) o sin un nivel mínimo de calificación, pero también en cuanto al interés por desarrollar las orientaciones profesionales. Y sobre todo, hay que tener presente que esta ventaja de la formación es relativa y depende, por lo menos en su amplitud, del estado general del empleo.

Finalmente, otras variables también tienen un papel diferenciador, especialmente el género; la situación de las mujeres es más bien menos favorable, con fuertes efectos de discriminación respecto de los extranjeros, o del origen social. También se observan diferencias según las regiones, debido a la variedad de los mercados de trabajo locales y de los niveles de desarrollo.

7

3. LA INSERCIÓN COMO PROCESO

Las encuestas longitudinales permiten ver que la inserción no es un estado sino un proceso. Este es largo, incierto y socialmente organizado. Es también diferenciador.

En el Cereq se distinguen así varias trayectorias según el encadenamiento de los estados de los salientes (desempleo, empleo, inactividad). La más frecuente es la trayectoria de acceso rápido y duradero al empleo, que afecta a las dos terceras partes de los salientes. Pero también hay trayectorias de desenganche (*décrochage*) del empleo, que afectan a un joven de cada siete, trayectorias de salida lenta del desempleo y otras, como las trayectorias de inactividad.

Estas trayectorias varían según la formación inicial de los debutantes y encontramos aquí los mismos efectos positivos de la prolongación de los estudios, la obtención de diplomas y las mismas diferencias entre especialidades vinculadas con las de los sectores de actividad. Varían también según las características per-

sonales, especialmente el género, el origen social y sobre todo el origen nacional de los padres.

Este proceso está en el cruce de varias temporalidades: la de las personas, con un efecto positivo de la antigüedad sobre la estabilización de las trayectorias; la de las políticas públicas que pueden, según los períodos, contribuir o no a la mejora de las trayectorias; la de la sociedad que ve transformarse los comportamientos, por ejemplo las relaciones entre los sexos o los tipos de poblaciones según su origen.

Finalmente, es posible interpretar estas constataciones de diversas maneras. En primer lugar, se puede considerar que los jóvenes participan de manera activa en el proceso de pedido-rechazo de la mano de obra. También sufren las transformaciones del salariado y de la sociedad. Y participan de un movimiento de autonomización progresiva y de organización de un período de transición profesional.

4. LAS ESPECIFICIDADES NACIONALES

Existen algunas analogías entre los países europeos, especialmente la selectividad del desempleo para los jóvenes. Pero cada país desarrolla su propio sistema de inserción y se caracteriza por la velocidad y calidad de la inserción.

Esto proviene de especificidades nacionales que diversas tipologías intentaron explicar. Algunas oponen los sistemas educativos (forma escolar o aprendizaje, peso y reconocimiento de las formaciones profesionales), otras oponen los tipos de calificaciones (países de calificaciones elevadas o más bien bajas), otras distinguen los modos de regulación de los mercados de trabajo (exclusión selectiva, integración reglamentada, regulación competitiva), otras los tipos dominantes de mercados de trabajo (interno, externo, profesional). Cada una de las tipologías es susceptible de aclarar las condiciones de acceso al empleo de los debutantes.

Finalmente, efectos sociales y culturales pueden ser el origen de estas constataciones. A este respecto, Francia se distinguiría por un papel importante del sistema escolar, del diploma, del Estado y por una fuerte lógica estatutaria, mientras que otros países se distinguen más bien por lógicas más reguladas por las relaciones laborales, como los países germánicos, por lógicas comunitarias, como algunos países del Norte de Europa, otros por lógicas más individualistas o mercantiles, como Estados Unidos.

III° sesión. Relaciones formación-empleo: ¿qué interpretaciones ?

1. CUESTIONES DE DEFINICIÓN Y MEDICIÓN

Conviene primero distinguir la correspondencia en nivel y en especialidad. La primera confronta los niveles de formación y de empleo y puede manifestarse en una desclasificación, mientras que la segunda compara las especialidades de empleo y de formación.

Tres tipos de mediciones son posibles. La primera es normativa y define a priori, mediante expertos o instancias encargadas de la definición de los referenciales de empleo y formación, los objetivos profesionales correspondientes a cada tipo de formación. La segunda es estadística y observa los tipos de empleos ocupados según las formaciones seguidas y fija un umbral a partir del cual se puede considerar que la correspondencia es buena. Finalmente, se puede realizar una apreciación subjetiva del fenómeno basándose en la apreciación de las mismas personas. Cada una de estas definiciones tiene limitaciones (toda norma es cuestionable, las constataciones estadísticas pueden verse afectadas por datos exógenos, las opiniones son difíciles de interpretar) y es útil combinarlas.

Sobre esta cuestión de la correspondencia, también conviene mencionar las divergencias de opinión entre los investigadores, que dudan de esta correspondencia ya que está basada en postulados poco realistas, especialmente la homogeneidad de las formaciones y la posible definición de perfiles precisos de puestos, y quienes deciden, que desean planificar y organizar lo mejor posible la formación basándose en una relación simple entre formaciones y empleos.

2. AMPLITUD DE LA NO CORRESPONDENCIA ENTRE EMPLEO Y FORMACIÓN

Cualesquiera sean las mediciones utilizadas, la no correspondencia es la situación más frecuente y una minoría de jóvenes entrantes ocupa un empleo correspondiente a su especialidad de formación y clasificado en el buen nivel de calificación.

Sin embargo, se tiende a la mejora en los últimos años: algunos jóvenes recuperan su desfase salarial, otros, más numerosos, vuelven a su especialidad de origen después de haber aceptado, a falta de algo mejor, otro tipo de empleo.

El ajuste en especialidad varía según las formaciones, pero no es desdeñable, ni siquiera para las orientaciones profesionales. Se pueden oponer situaciones, por ejemplo en los sectores de salud y derecho, que dan un buen ajuste, mientras que

otras, como ventas o comunicación, abren perspectivas de empleo muy variadas.

En cuanto a la desclasificación, sufre el efecto de las mismas variables, en primer lugar el de la formación seguida y luego el de las variables individuales (origen social y familiar), económicas (nivel de escasez relativa de empleo) y sociales (jerarquía de las calificaciones y los empleos). Y, desde los años noventa, tendió a aumentar con la subida del desempleo.

Esta constatación se explica fácilmente ya que en situación de escasez relativa de empleo, es bastante lógico que los criterios de reclutamiento suban mientras que los de remuneración bajen. También está muy vinculada con los procesos de profesionalización de las actividades, que se caracterizan, como señala la sociología de las profesiones, por una especialización de las formaciones y una definición precisa de las condiciones de acceso a esas profesiones.

Estos fenómenos pueden tener grandes consecuencias tanto sobre los comportamientos de los jóvenes, que pueden reducir su aspiración a la formación, como sobre los empleadores, que corren el riesgo de que los asalariados se desmovilicen, o sobre el sistema educativo, que es cuestionado sobre el buen grado de especialización de las formaciones y sobre la necesidad de la prolongación de los estudios, aún cuando no se pueda reducir el sistema de formación a la única función de preparación para el empleo.

3. INTERPRETACIONES TEÓRICAS

Desde los años setenta, los sociólogos analizaron este desfase entre el aumento de la demanda de escolarización de las familias y la transformación de las condiciones de empleo. La aspiración de las familias por mejorar la situación de sus hijos gracias a la formación chocaba en efecto con una degradación del valor de esta formación bajo el simple efecto de una generalización de estos comportamientos. Se llegaba así a un proceso de inflación-desvalorización de los diplomas.

Más recientemente muchos economistas se interesaron por los fenómenos de desclasificación. Utilizaron diversos modelos del mercado de trabajo para dar cuenta de las observaciones hechas sobre la amplitud y la diversidad de la desclasificación. Así, en un enfoque en términos de fila de espera, la escasez de empleo cae sobre los menos calificados, mientras que los mejor formados aceptan empleos poco calificados. En un modelo de tipo "apareamiento", el acceso al empleo se hace según un proceso de ensayo y error que lleva a que los nuevos entrantes acepten empleos desclasificados esperando mejorar mientras que los empleadores son precavidos reclutando por encima del nivel necesario. Y, en un

modelo de segmentación, los mercados internos ofrecen abajo entradas que son aceptadas inclusive por los más formados, que sólo mejorarán sus situaciones ulteriormente, no sistemáticamente.

Finalmente, hay que destacar el hecho de que las relaciones entre formación y empleo deben contemplarse en todos los sentidos posibles. Ciertamente la formación es un factor discriminante de acceso al empleo y deben contemplarse ciertas transformaciones de los contenidos del trabajo para hacer evolucionar las formaciones. Pero la situación de trabajo profesional también es formadora y generadora de experiencia y mejora de los conocimientos y competencias de las personas. Y algunos dispositivos, como la alternancia o el sistema de aprendices, se esfuerzan por articular concretamente formación en el sistema educativo y trabajo en la empresa.

IV° sesión. Actores y niveles de decisión: ¿qué prácticas?

1. EL PAPEL DECISIVO DE LAS EMPRESAS

El efecto determinante de la formación sobre las oportunidades de acceso al empleo y sobre la calidad de los empleos no puede dejar que se piense que los factores explicativos de la situación se sitúan dentro del sistema educativo. En realidad, el sistema de empleo, y los actores participantes, son los que desempeñan el papel interpretativo principal.

Así, las políticas de empresas determinan el nivel y las características del reclutamiento. Según su tipo de actividad y sus opciones tecnológicas, el nivel de su actividad y su situación frente a la competencia, su política de gestión de la mano de obra, tienen prácticas de reclutamiento diferentes que modifican la calidad de la relación entre formación y empleo de las personas.

Desde hace varios años se observan diferencias entre las empresas según su tamaño, su sector de actividad y su estatuto. Se establecieron así tipologías relativamente estables en las últimas décadas, que distinguen sectores abiertos a los debutantes (restaurantes, por ejemplo) y otros más bien cerrados (industrias de bienes intermedios o de equipamiento), sectores de tránsito o sectores de estabilización. Se pueden distinguir así el sector público, más bien favorable a los debutantes debido al sistema de los concursos, sectores de mano de obra menos exigentes en materia de reclutamiento y por lo tanto más receptivos de jóvenes, sectores de fuerte intensidad de capital más preocupados por reclutar personas con experiencia.

En cuanto a la interpretación de estos fenómenos, conviene distinguir tres tiempos que movilizan variables interpretativas diferentes. La decisión de reclutar se explica principalmente por fenómenos económicos como el nivel de actividad. La elección de las personas reclutadas se interpreta más bien a partir de teorías económicas como la señal o la competencia por el empleo. Finalmente, la asignación diferenciada sobre los empleos se interpreta más bien a partir de las teorías de la segmentación.

2. LA FUERTE INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS

Desde hace tres décadas, Francia ha desarrollado políticas de empleo claramente orientadas hacia los jóvenes y su inserción. Ciertamente ha habido fases diferentes, especialmente según el contexto político, pero el fenómeno aparece, en muchos aspectos, como estructural.

Se implementaron gran variedad de medidas para aumentar las oportunidades de acceso al empleo de los debutantes. Se redujo su costo laboral, se desarrollaron formaciones complementarias, se crearon empleos específicos y se mejoró el funcionamiento del mercado de trabajo y el papel de las instancias de intermediación.

Estas políticas son utilizadas de manera selectiva por las personas -las más calificadas tienden a beneficiarse más que las otras- y por las empresas -con una implicación mayor de las pequeñas y de aquellas fuertemente utilizadoras de mano de obra.

Los efectos de estas políticas son mitigados, tanto en términos de creación de empleos, que no está a la altura de los objetivos fijados, como en términos de funcionamiento del mercado de trabajo, que sigue siendo selectivo. Sin embargo, estas medidas contribuyeron a transformar las modalidades de transición profesional, desplazaron en el tiempo y entre las poblaciones las dificultades de inserción, modificaron el desarrollo de las trayectorias y afectaron la calidad de los empleos.

Y podemos interrogarnos hoy acerca del interés de políticas globales para los jóvenes y de una alternativa, que consistiría en poner primero el acento sobre el crecimiento y la creación global de empleo, mecánicamente favorable a los nuevos entrantes, y sobre políticas más orientadas hacia las poblaciones con dificultades y hacia ciertos sectores o tipos de empresas.

En cuanto a las políticas de movilidad, actualmente son objeto de grandes discusiones. Debido al desarrollo de los mercados transicionales, del aumento de los riesgos vividos por las personas en el mercado de trabajo, del crecimiento de la

precariedad, también se plantea la cuestión de asegurar las trayectorias profesionales.

3. PARA UNA INTERPRETACIÓN CONSTRUCTIVISTA DE LA RELACIÓN FORMACIÓN-EMPLEO

Para concluir, es posible proponer un enfoque constructivista de la relación entre formación y empleos.

Esta pone el acento en el carácter fechado y localizado de todo fenómeno. En este caso, se constató la importancia de los efectos sociales y de la coyuntura en la inserción, en los vínculos entre formación y movilidad, en la calidad del apareamiento entre formación y empleo.

Luego coloca en el corazón del análisis a los actores, y vimos el papel decisivo tanto de las familias y del sistema escolar en el aumento de la escolarización como de las empresas en la calidad de la inserción y del ajuste entre formación y empleo.

Finalmente, es un proceso construido en varios niveles (la empresa, el mercado local, las determinaciones nacionales) por las relaciones complejas que se establecen entre los actores involucrados, lo que le da esta complejidad y hace que siga siendo “inhallable”. Más aún en la medida en que es difícil apreciar la evolución de las calificaciones, *a fortiori* anticiparlas. En efecto, desde hace tiempo y aún hoy, coexisten necesidades de calificación crecientes para algunos sectores y especialidades y el mantenimiento, inclusive el aumento en los últimos tiempos, de la proporción de empleos no calificados. Y la prospectiva es tanto más difícil de hacer porque los márgenes de maniobra de los actores son finalmente bastante importantes.

Informe de síntesis y evaluación del Seminario

María Eugenia Longo

Los días 13, 14, 15 y 17 de noviembre de 2007 el Dr. José Rose (Director Adjunto del CEREQ de Francia) dictó el Seminario «Movilidad profesional y formación». Este seminario fue organizado por CEIL-PIETTE del CONICET, y se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

El seminario del Dr. Rose tuvo como principal objetivo problematizar, a partir de la rica combinación de datos empíricos, discusiones teóricas y también debates políticos, la compleja relación entre educación y movilidad profesional. La claridad de la exposición y del lenguaje utilizado, y la selección y la organización de los temas del seminario fue una opinión compartida por los asistentes. Estas características permitieron muy eficazmente la atención y habilitaron la participación y el intercambio con los asistentes.

La temática del seminario se subdividió en cuatro grandes temas, distribuidos en las cuatro jornadas de duración del Seminario, sintetizadas a continuación.

El seminario comenzó con un pantallazo de las grandes tendencias de la educación inicial, la formación continua y la movilidad laboral (sea movilidad profesional, sectorial o promocional) en Francia. Durante el desarrollo de las mismas fue sugestivo descubrir tendencias similares y disímiles a las que pueden ser analizadas en Argentina.

De este modo, el Dr. Rose mostró por medio de claros datos empíricos:

- el aumento de la escolarización junto a una simétrica disminución de la inactividad, y el estancamiento de ambas tendencias en los últimos diez años;
- la evolución de las últimas décadas de los jóvenes que obtienen un título secundario y el límite que esta evolución alcanza en la actualidad;
- la importancia relativa de la filiares profesionales y tecnológicas en la mejora de algunos indicadores (referidos en particular a la escuela media, y a los estudios superiores);
- los cambios en la valoración que las familias y los jóvenes tiene de los diplomas;
- las desigualdades que se encuentran detrás de los grandes números si uno discrimina por nivel de formación o por finalización del nivel pero también por las características sociales y personales de los personas analizadas;

- las paradojas y las contradicciones en torno a la formación continua, a partir de explicar el interjuego de los actores involucrados (empresarios, trabajadores y responsables de las políticas) en la definición de este sistema.
- la desigualdad según las trayectorias, las empresas y los sectores y tipos de contrato;
- la escasa influencia que este sistema tiene sobre la movilidad de los trabajadores;
- una movilidad laboral caracterizada por dos grandes tendencias: estabilidad generalizadas y alta precariedad.

Más allá de lo interesante de estos señalamientos fue el hecho de marcar no solamente las grandes tendencias sino también los límites, las especificidades, las paradojas y también las desigualdades que esas tendencias esconden.

La segunda jornada del seminario estuvo dedicada a problematizar el vínculo entre la formación inicial y el acceso al empleo, focalizándose particularmente en los problemas y en las características actuales de la inserción laboral de los jóvenes.

En este punto, fue también interesante descubrir algunas similitudes con la Argentina como la precariedad y las desventajas que tienen los jóvenes debutantes en su entrada al mundo laboral, y que el Dr. Rose fue graficando empíricamente para el caso francés; y también algunas diferencias con este país. Entre estas últimas, especialmente respecto al hecho de que las principales dificultades que afrontan los jóvenes franceses son de estabilización y no tanto de acceso al mercado de trabajo (aunque esto se presenta de modos muy distintos según los jóvenes); o a la mejora progresiva de los trabajos de los jóvenes franceses a los tres años de su inserción, y el hecho de que la mayor parte de los empleos estén subsidiados por dispositivos públicos.

Estas diferencias llevaron a preguntarse por el rol que cumplen las políticas juveniles de empleo, así como a discutir los datos y los dispositivos llevados adelante en Francia, fuertemente sugestivos para buscar algunas pistas y propuestas interesantes para atender la realidad del trabajo de los jóvenes en Argentina.

En relación también a la relación formación y trabajo, otro punto interesante planteado por el Dr. Rose son los efectos diferenciales de la formación inicial en la inserción laboral. Efectos ligados a la formación (nivel, finalización y obtención del diploma, especialidad y orientación), pero también ligados a la pertenencia a una generación, efectos económicos, coyunturales, personales y sociales incitan a ampliar la mirada a la hora de explicar las desigualdades en la inserción.

En este punto resulta interesante la defendida hipótesis del Dr. Rose acerca de la necesidad de salir del sistema educativo y de centrarse particularmente en el sistema de empleo y de trabajo para explicar las desigualdades y características de la inserción.

En fin, los datos de la situación francesa fueron enriquecidos por las comparaciones europeas a las que se hizo referencia para señalar la especificidad nacional, societal y de enfoques acerca de estos temas.

La tercera jornada del seminario estuvo consagrada a la problemática de la desclasificación, es decir; la no correspondencia entre formación y empleo.

Se presentaron datos de la no correspondencia por nivel y por especialidad, y se mostró cómo este tipo de fenómenos implican problemas tanto para las personas y sus trayectorias individuales, como para las políticas públicas y también para los sistemas de educación y de trabajo. El interés por este fenómeno existe en el hecho de que fácticamente la desclasificación suele ser la situación más frecuente y generalizada.

Además se discutió acerca de los límites y las ventajas de distintos tipos de mediciones (normativa, estadística y subjetiva) con los que se aborda la no correspondencia. Esto puso en evidencia la necesidad de integrar empíricamente las distintas mediciones: la mirada normativa debe contrastarse con la realidad, así como la realidad objetiva debe contrastarse con la realidad subjetiva....

En particular con este tema, el Dr. Rose resaltó la importancia de cruzar disciplinas y enfoques teóricos, en particular, integrar los antiguos análisis sociológicos a las actuales aproximaciones económicas a este fenómeno.

Del mismo modo resaltó la importancia de analizar la desclasificación de un modo longitudinal, es decir, integrándolo a trayectorias profesionales, y especificándolo según los factores educativos, personales y coyunturales que profundizan o reducen la no correspondencia entre formación y empleo.

Por último, la cuarta jornada del Seminario estuvo dedicada a analizar el rol de algunos actores en la relación formación y empleo, especialmente el rol de las empresas y el del estado a través de las políticas públicas. Esta cuarta parte apuntaba a presentar y defender un enfoque constructivista para el abordaje del vínculo formación y empleo.

Siguiendo la hipótesis de que debemos explicar las desigualdades y el éxito de la inserción de los jóvenes más por la situación del mercado de trabajo, que por sus formaciones, en la última jornada se fue mostrando la centralidad del sector

empresario en la definición de la situación laboral resultante de dicha inserción. Las dinámicas sectoriales, la estructura, el tamaño, el carácter público o privado y otras características de las empresas son factores importantes en el análisis de la distribución del empleo, y en la entrada de los jóvenes al mundo laboral.

Estas características han sugerido una diversidad de tipologías y teorías explicativas de las dificultades del empleo juvenil que responden a interpretaciones diferentes de la problemática, del tipo “los jóvenes son caros en relación a su productividad...”, “los jóvenes no tienen la formación requerida...”, “los jóvenes no encuentran empleo porque no hay suficiente...”, “las dificultades de los jóvenes se deben a un mal funcionamiento del mercado de trabajo...”, etc. Las diversas interpretaciones han dado un rol distinto al Estado en tanto que regulador de esta situación y han sugerido intervenciones diferentes: la reducción de costos de las empresas al emplear jóvenes, la implementación de dispositivos de formación y de alternancia en las empresas, la creación de empleos subsidiados, el fomento de los actores intermediarios que median entre los jóvenes y las empresas...

Según lo señaló el Dr. Rose para Francia, la evaluación de estas intervenciones ha señalado un bajo impacto en el volumen del empleo, en la disminución del desempleo, pero un papel importante en la distribución del empleo existente y en la modificación y creación de algunos tipos de empleo.

El seminario finalizó resaltando la importancia de una política económica global de crecimiento y de creación de empleo. Además el Dr. Rose concluyó con algunas recomendaciones referidas tanto a las políticas juveniles, como por ejemplo, el abandono de políticas generales para una juventud que es y se muestra muy heterogénea, y una opción por políticas que apunten a los grupos de jóvenes más perjudicados y discriminados; así como a las políticas orientadas a las empresas, como por ejemplo el trato diferencial para las pequeñas empresas o para los sectores con dificultades.

Más allá de contenido del seminario, la exposición del Dr. Rose aportan varios aprendizajes e interrogantes:

- En primer lugar, acerca de la capacidad de cruzar e integrar enfoques muy diferentes, y entonces interpretar desde la sociología, la economía, la educación, y también desde la cultura los mismos fenómenos (*como por ejemplo la no finalización del secundario*). Particularmente para este seminario, esta metodología significó una gran riqueza debido a la diversidad de disciplinas de los asistentes; y también un buen ejemplo en términos de análisis de la tan ansiada interdisciplinariedad en las ciencias sociales.
- En segundo lugar, otro aprendizaje que puede hacerse del seminario es el

esfuerzo por considerar las interpretaciones de los distintos actores involucrados en los procesos de formación y trabajo. Este suele ser un objetivo tanto de los análisis como de las políticas públicas que no siempre es alcanzado. Los ejemplos traídos al seminario por el Dr. Rose han sido fecundos en este sentido. Quizás y como complemento sería necesario integrar a los distintos actores como actores complejos, y no solamente sus expresiones más generalizadas de organización. Este comentario se ajusta probablemente más a nuestro país, donde el sistema educativo, en sí mismo y luego de tantas reformas contiene una heterogeneidad tal que, que no puede reducirse ni siquiera ignorarse.

- En tercer lugar, lo anterior puede aplicarse igualmente a integrar perspectivas macro y micro de análisis. Fue una constante del seminario la dinámica de analizar, por ejemplo, las características de las trayectorias profesionales al mismo tiempo que la evolución y los datos duros y generales del mercado de trabajo; o poner la atención en el comportamiento de las familias y los jóvenes para entender los datos estadísticos agregados acerca del aumento o la disminución de algunos tipos de formación y de trabajo, como la filiar profesional y técnica.
- Finalmente, los datos empíricos analizados para el caso francés plantean grandes interrogantes acerca de la constancia y la sustancia con la que se produce masiva y actualmente datos empíricos en Argentina. La riqueza de datos que brindan los métodos y las herramientas longitudinales, como por ejemplo las encuestas generacionales, han mostrado ya su validez y su fiabilidad para explicar las transformaciones del vínculo educación y trabajo. El seguimiento en el tiempo de los grupos y los fenómenos sociales es una alternativa que permite evitar reduccionismos y explicar mejor procesos y tendencias en un contexto de cambios profundos. Este tipo de herramientas interpela en Argentina a los investigadores y a los responsables en materias de políticas y programas, acerca de cómo mejorar nuestro sistema nacional de información y de estadísticas, y de cómo plantearnos estudios y evaluaciones a largo y mediano plazo.

C E I L
P I E T T E



CONICET

SAAVEDRA 15 P.B.

1083 CAPITAL FEDERAL

TEL. 4953 7651 - FAX 4953 9853

E-MAIL: POSTMASTER@PIETTE.EDU.AR