

Inicio de la carrera profesional: doble penalización

Los jóvenes descendientes de inmigrantes magrebíes tienen empleos de peor calidad y parecen sufrir una penalización relacionada con sus orígenes.

Yaël Brinbaum, Sabina Issehnane

Los jóvenes descendientes de inmigrantes se han visto especialmente afectados por la crisis de 2008. Sin embargo, constituyen un grupo heterogéneo, y su inserción laboral varía sensiblemente en función de su origen migratorio. Numerosos estudios ya han mostrado que los jóvenes de origen magrebí y de África subsahariana tienen más dificultades para acceder a un empleo que los de origen francés. Esto se explica en buena parte por su nivel de formación más bajo, relacionado con unos orígenes socioeconómicos modestos y con la segregación residencial y escolar que padecen. No obstante, esto se mantiene con un nivel de educación y características comparables. Esta desventaja en el acceso al empleo se atribuye entonces a una discriminación en la contratación.

En cambio, la calidad de los empleos a los que acceden se ha estudiado menos en Francia. Se han llevado a cabo algunas investigaciones sobre sus salarios, que constituyen uno de los aspectos de la calidad del empleo. Sin embargo, algunos trabajos europeos han mostrado interés por abordar el tema desde un punto de vista multidimensional. A partir de los datos del sondeo Génération 2004 observados a lo largo de siete años después de la salida del sistema educativo, es posible conocer la calidad del empleo tanto desde un punto de vista objetivo (mediante las características del empleo) como subjetivo (mediante la satisfacción profesional y la percepción de discriminación). Para tener en cuenta estas características de forma simplificada, se ha elaborado una tipología de la calidad del empleo. A continuación, el objetivo es aislar los efectos del origen de los demás factores que intervienen, como el nivel de formación o las características sociodemográficas. Los jóvenes se diferencian según su origen geográfico, limitándose aquí a los dos grupos más numerosos de acuerdo con el tamaño de las muestras –los descendientes de inmigrantes del sur de Europa y del Magreb– en comparación con los de origen francés.

Los resultados muestran que, una vez que tienen un trabajo, los jóvenes descendientes de inmigrantes magrebíes acceden a unos empleos de peor calidad que los de origen francés. Esta desventaja se mantiene después de siete años de vida activa, con un efecto atribuible a los orígenes estadísticamente significativo. Al igual que en el acceso al empleo, los jóvenes que proceden del sur de Europa no sufren la misma desventaja.

La incorporación a la vida activa de los jóvenes descendientes de inmigrantes

Los jóvenes de origen magrebí tienen, de media, un nivel de formación inicial más bajo, y hay más que salen del sistema educativo sin ningún título, en comparación con los jóvenes de origen francés y los que proceden del sur de Europa. No obstante, la desigualdad en la formación se explica básicamente por los orígenes socioeconómicos y la segregación espacial: el 40% de los jóvenes de origen magrebí son hijos de obreros, frente al 12% de los de origen francés; el 23% reside en una Zona Urbana Sensible (ZUS) tras salir del sistema educativo, frente al 4%, respectivamente. La mala instrucción que sufren a menudo los descendientes de inmigrantes magrebíes, los chicos en particular, lleva al fracaso escolar. Estos jóvenes están especialmente infrarrepresentados en la formación profesional, a diferencia de los jóvenes procedentes del sur de Europa. Estas características iniciales desfavorables influyen en su acceso al empleo.

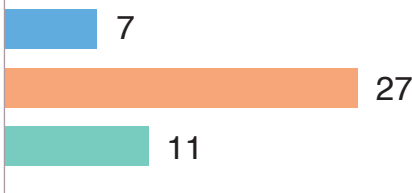
Los jóvenes de origen magrebí permanecen desempleados una media de 27 meses durante sus siete primeros años de vida activa, mientras que los de origen francés solo lo están 11 meses. Además, tienen más secuencias de empleo (y de desempleo), lo que refleja su inestabilidad profesional. Los jóvenes procedentes del sur de Europa tienen una mejor incorporación a la vida activa con un número de meses de empleo más elevado.

Yaël Brinbaum, Centre d'études de l'emploi (CEE), Institut national d'études démographiques (INED) ; Sabina Issehnane, Université Rennes 2, CIAPHS, CEE. Miembros del grupo de explotación del sondeo Génération 2004 à 7 ans. Informe original publicado por el Céreq en diciembre de 2015. (*Bref du Céreq*, n.341).

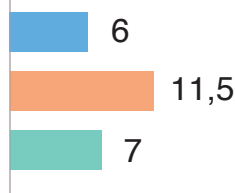
Condiciones de inserción de los jóvenes de la Generación 2004 según su origen (media sobre los primeros 7 años de vida activa)

■ Europa del Sur ■ Magreb ■ Francia

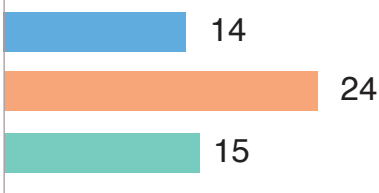
Graf.1: Número de meses en paro



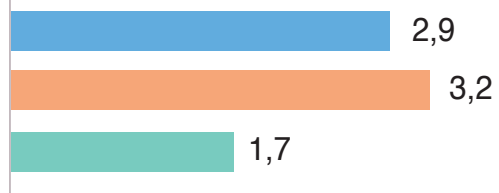
Graf.2: Tiempo de acceso al primer empleo de al menos 6 meses (en meses)



Graf.3: Tiempo de acceso al primer empleo indefinido (en meses)



Graf. 4: Número de secuencias de trabajo



Fuente: Céreq, estudio Generación 2004, Consulta 2011.

Asimismo, se observan disparidades importantes según el origen en el tiempo para acceder al primer empleo: los jóvenes de origen magrebí tardan más de 11 meses de media en conseguir un primer empleo de al menos seis meses, mientras que los de origen francés tardan siete meses, y los que proceden del sur de Europa, seis. Las diferencias en el tiempo son mayores cuando se trata de empleos de duración indefinida (EDI): 24 meses de media para los jóvenes descendientes de inmigrantes magrebíes, frente a 15 meses para los de origen francés y 14 meses para los que proceden del sur de Europa. Estas desigualdades se explican principalmente por las diferencias en la formación inicial, en el origen social y en la segregación espacial. Sin embargo, estos factores no permiten justificar todas las diferencias en el acceso a un empleo, y con más razón a la estabilidad, lo que confirma la existencia de discriminación hacia esta población en la contratación.

Empleos de peor calidad para los jóvenes de origen magrebí

Las disparidades en el acceso al empleo también se pueden observar en las características de los puestos de trabajo. Después de tres años de vida activa, los jóvenes de origen magrebí tienen empleos más precarios que los de origen francés, y están excesivamente

representados en el trabajo temporal e infrarrepresentados en los puestos de funcionario. El predominio de las oposiciones para entrar en la función pública no permite eliminar todos los obstáculos a su contratación. Los jóvenes originarios del sur de Europa tienen, en su mayoría, contratos de duración indefinida, pero muy pocos son funcionarios. Los descendientes de inmigrantes, independientemente de cuál sea su origen, tienen más empleos a tiempo parcial, a menudo obligados.

En cuanto a la remuneración, los jóvenes de origen magrebí perciben unos salarios menos elevados que los de origen francés, y existen diferencias más acusadas en los extremos de las escalas de remuneración. Así, el 32% de los primeros recibe una remuneración inferior al Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC) mensual, debido a la importante proporción de empleos a tiempo parcial entre esta población, mientras que solo el 15% percibe un salario superior al salario medio (frente al 23% de los jóvenes de origen francés). Estos jóvenes tienen un nivel de titulación más bajo, y también son objeto de menos ascensos y menos aumentos salariales dentro de su empresa desde su contratación. Sin embargo, algunos trabajos muestran que ya no existen diferencias de salarios con características comparables.

Cuanto más tiempo llevan en el mercado laboral los jóvenes de origen magrebí, más mejoran sus condiciones de trabajo, aunque siguen siendo desfavorables en

Metodología y definiciones

El análisis se basa en la explotación de las preguntas de 2007 y 2011 del sondeo Génération 2004. El ámbito es el del conjunto de los jóvenes que salieron de la formación inicial en 2004, nacidos en Francia. El estudio de la calidad del empleo solo tiene en cuenta a los jóvenes con un empleo en cada fecha (9.482 observaciones en 2007 y 9.839 en 2011).

La definición de los orígenes: Los jóvenes descendientes de inmigrantes se definen como jóvenes con dos padres nacidos en el extranjero. Debido al tamaño de las muestras, el estudio se centra en los jóvenes nacidos en Francia de origen magrebí (Marruecos, Argelia, Túnez) y del sur de Europa (la mayoría de origen portugués). El grupo de referencia está formado por jóvenes de origen francés, es decir cuyos padres son franceses nacidos en Francia. Los franceses nacidos en el extranjero se excluyen de la muestra.

La calidad del empleo: Este concepto se ha utilizado sobre todo en los trabajos comparativos europeos, especialmente de las grandes instituciones internacionales (OIT, Comisión Europea, etcétera). La definición varía, en función de los aspectos que se tienen en cuenta. Los indicadores utilizados aquí se enmarcan en los aspectos principales considerados en la bibliografía internacional, como las condiciones de trabajo, las remuneraciones, el tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

La **tipología** se ha elaborado a partir de un análisis de las correspondencias múltiples (ACM) y de una clasificación ascendente jerárquica (CAH) sobre las condiciones de empleo (naturaleza del contrato de trabajo, escala y aumento salarial, ascensos, duración del trabajo y proporción del subempleo).

La finalidad de los **modelos estadísticos** es calcular la probabilidad de pertenecer a una clase de tipo de empleo, y estos modelos permiten medir lo relacionado con los efectos del origen y otros factores que intervienen. Para los modelos completos, remitirse a Brinbaum e Issehnane (2015).

comparación con las de otros jóvenes. Si bien la proporción del trabajo temporal, muy importante en 2007 (10%), disminuía claramente en 2011 (4%), debido especialmente al descenso del empleo temporal por la crisis, todavía un 18% de ellos tienen un contrato de duración determinada. Por lo que se refiere a la proporción de empleos de duración indefinida, todavía existe una diferencia de 10 puntos entre los jóvenes descendientes de inmigrantes magrebíes y los de origen francés. Es cierto que tienen más contratos subvencionados, pero esta proporción es muy baja (3%), lo que puede explicarse por el límite de edad para optar a uno de estos empleos subvencionados.

Tipología de las condiciones de empleo

Para analizar sus condiciones de empleo desde un punto de vista multidimensional, se ha elaborado una tipología a partir de las características anteriores. Así, se han definido cuatro clases de empleos de “calidad” diferente.

La clase 1 agrupa los empleos de “buena calidad”, en su mayoría de duración indefinida a tiempo completo, que se caracterizan por unos salarios más elevados y por un mayor número de aumentos salariales y de ascensos. La clase 2, la más numerosa, es la de los empleos de “calidad media”, que se caracterizan por los contratos de duración indefinida y por los puestos de

funcionario a tiempo completo, pero con unas remuneraciones más bajas y sin ascensos. En la clase 3 encontramos empleos “precarios” característicos del inicio de la carrera profesional, con más contratos temporales (contratos de duración determinada, de interinidad, empleos subvencionados), a tiempo completo, con una remuneración próxima al SMIC mensual, sin aumentos salariales ni ascensos. Esta clase tiende a disminuir a medida que aumenta la antigüedad del trabajador en el mercado laboral. Y, por último, la clase 4 es la del “subempleo”, con empleos a tiempo parcial, a menudo obligados y con una baja remuneración.

Los jóvenes de origen magrebí están sobrerrepresentados en los empleos de peor calidad (clases 3 y 4), mientras que los originarios del sur de Europa tienen más empleos de “calidad media” (clase 2). Sin embargo, al igual que los descendientes de inmigrantes magrebíes, son más numerosos en el “subempleo” (clase 4) en comparación con los jóvenes de origen francés.

Esta menor calidad del empleo también se refleja en su satisfacción profesional. Así, el 65% de los jóvenes de origen magrebí se sentían menos realizados desde un punto de vista profesional en 2007, frente al 80% de los de origen francés y el 82% de los originarios del sur de Europa. Creen que están en una categoría profesional inferior, y un 10% más de ellos busca otro empleo. Por consiguiente, están más insatisfechos que los de origen francés y los descendientes de inmigrantes del sur de Europa, aunque su proporción disminuye con el paso del tiempo. Esta insatisfacción con el trabajo está directamente relacionada con las condiciones de empleo, pero también con la sensación de tener una categoría profesional inferior y de ser discriminados en el trabajo. Falta por saber si la menor calidad del empleo de los jóvenes descendientes de inmigrantes magrebíes está directamente relacionada con sus características individuales, su posición socioprofesional o la segmentación de sus empleos, lo que provocaría su excesiva representación en sectores de actividades con unas condiciones de empleo desfavorables.

Una ‘penalización magrebí’ después de siete años de vida activa

Los resultados de los modelos estadísticos muestran que, después de tres años, la menor calidad de los empleos de los jóvenes de origen magrebí se explica en gran parte por su nivel de formación más bajo y por sus orígenes sociales desfavorecidos. Dicho de otra manera, tienen unos empleos de una calidad similar a la de los jóvenes de origen francés y del sur de Europa, con las mismas características sociodemográficas y los mismos niveles de formación.

Sin embargo, tras siete años de vida activa, estos mismos modelos muestran un “efecto origen” que se vuel-

Características y percepciones de los empleos ocupados en 2007 y 2011 según el origen (%)

	Francia		Magreb		Europa del Sur	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
■ Características objetivas						
Naturaleza del contrato de trabajo						
Contratos temporales (estacionales, eventuales...)	3	2	3	2	1	1
Empleos subvencionados	7	1	8	3	9	1
Interinidad	4	3	10	4	2	2
Contratos de duración determinada	19	10	23	18	15	5
Contratos de duración indefinida	58	71	52	67	67	83
Funcionarios	10	13	4	6	5	8
Escala de remuneración						
Inferior al SMIC mensual	23	8	32	14	21	5
Entre el SMIC y el salario medio	54	58	53	59	64	55
Superior al salario medio (> 1.668 euros)	23	34	16	27	15	31
Subida						
Ninguna subida de salario desde la contratación	40	41	47	53	28	33
Ascenso						
Ningún ascenso desde la contratación	85	80	88	88	79	69
Tiempo parcial						
Tiempo parcial obligado*	10	8	14	14	14	13
Tiempo parcial deseado	5	3	6	4	6	2
Tiempo completo	85	88	81	82	80	85
Tipología de las condiciones de empleo						
Clase 1 buena calidad	14	18	10	12	15	21
Clase 2 calidad media	40	39	34	33	41	35
Clase 3 precarios	32	31	37	38	23	36
Clase 4 subempleo	15	12	19	18	20	15
■ Percepciones del empleo						
Realización profesional						
Se realizan profesionalmente	80	86	65	79	82	84
Deseo de permanecer en el empleo						
Sí, mucho tiempo	33	29	22	28	41	37
Sí, de momento	44	57	45	55	50	50
Empleo demandado						
No buscan otro empleo	78	84	69	81	84	85
Pérdida de categoría profesional						
Sensación de tener una categoría inferior (cualificación)	31	26	37	33	29	29
Sensación de tener una categoría inferior (salario)	31	27	39	30	33	33
Sensación de discriminación**						
En la contratación	12	-	37,5	-	13	-
En el trabajo	-	3	-	9	-	3

Fuente: Céreq, sondeo Génération 2004, consulta 2011, tratamiento de los autores - Ámbito: jóvenes con empleo.

*El tiempo parcial se considera obligado cuando las personas que trabajan a tiempo parcial declaran que quieren trabajar a tiempo completo.

** No hay datos de la sensación de discriminación en la contratación en 2011, y a la inversa, no hay datos de la sensación de discriminación en el trabajo en 2007.

ve estadísticamente significativo: los jóvenes de origen magrebí tienen más posibilidades de tener un empleo de mala calidad (empleos precarios y subempleo) con un nivel de estudios y con unos orígenes sociales comparables. Así, existe una “penalización magrebí” en lo que se refiere a calidad del empleo. Su nivel de formación y sus características sociodemográficas no bastan para explicar todas sus desventajas e intervienen otros factores. En particular, se observa que estos jóvenes tienen una movilidad profesional menos favorable y acceden a empleos de baja cualificación en un mercado de trabajo segmentado. Como se incorporan al mercado laboral más tarde, sufren directamente los efectos de la crisis. Esta penalización también puede explicarse por la discriminación en el trabajo que sufría el 9% de estos jóvenes en 2009.

Así, la desventaja relacionada con el origen magrebí, especialmente importante en el acceso al empleo, y acentuada por la discriminación en la contratación, también se observa, aunque en menor medida, en la calidad de los empleos que ocupan. Esta “doble penalización” está relacionada con las dificultades con las que se encuentran antes, con la recurrencia del desempleo y con fenómenos de discriminación. Sin embargo, la crisis económica aumenta su desventaja y hace que solo puedan acceder a segmentos del mercado de trabajo caracterizados por la precariedad del empleo. Esos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implantar políticas públicas globales, especialmente en los ámbitos de la enseñanza, de la lucha contra la segregación espacial y del empleo. Y, por último, se podrían desarrollar más las medidas contra las prácticas discriminatorias en el sector público y en el privado. ■