

FRANCIA

2016: UN BALANCE EN MATERIA DE DESEMPLEO.

Indicadores favorables en el empleo.

La recuperación del **empleo asalariado** en el sector privado continúa, desde el punto de inflexión marcado en los inicios de 2015, a un ritmo de 40.000 creaciones netas por trimestre. Al terminar el verano pasado se llegaba a los 16.100.000 asalariados en situación de alta (la mejor cifra desde finales de 2008). A pesar de ello, todavía queda por debajo del resultado de hace ocho años y medio en más de 300.000 efectivos. La mejoría procede del sector servicios (en particular de los contratos de interinidad), porque la industria y la construcción siguen retrocediendo.

Desde hace meses, los **contratos de interinidad** progresan, llegando a superar el nivel de los 700.000 en noviembre (+ 12,2 % en términos interanuales). Sin contar con esta modalidad, las **declaraciones de contratación** con duración superior a un mes se han estabilizado en el último trimestre de 2016 en 1.900.000, consolidando la progresión anterior. En términos interanuales se han incrementado un 6,4 %. Finalmente, las **ofertas de empleo** recogidas en Pôle Emploi han aumentado un 13 % en términos interanuales (260.000 en diciembre); las de carácter duradero (de más de seis meses) han alcanzado su punto más alto (140.000) desde finales de 2007.

Las encuestas de coyuntura del INSEE, recogen previsiones favorables de las empresas en relación con la evolución de sus plantillas. En el sector de la construcción apuntan hacia una recuperación. No es el caso de la industria, donde se espera que continúe el repliegue, si bien con un ritmo más atenuado (los industriales confían en que la demanda terminará permitiendo una recuperación del sector).

Solicitantes de empleo inscritos en Pôle Emploi en diciembre de 2016

Al terminar 2016, el número de solicitantes de empleo registrados y sin actividad (**categoría A**) ha llegado a 3.473.100 en Francia metropolitana. Supone una disminución del 0,5 % en los tres últimos meses (- 17.400 personas), un incremento del 0,8 % en relación con el mes anterior (+ 26.100 personas) y una disminución del 3,0 % en términos interanuales (- 107.400 personas).

La **categoría B** engloba a los demandantes de empleo que, en el mes anterior, hayan trabajado 78 horas o menos. Al terminar 2016, había 715.100 personas en esta situación (con un incremento de 300 en términos interanuales).

La **categoría C** agrupa a los demandantes de empleo que, en el mes anterior, hayan trabajado más de 78 horas. Al finalizar diciembre, había 1.287.500 desempleados en esta categoría, con un incremento de 104.800 en el término del año (+ 8,9 %).

Finalmente, las personas inscritas pero que no están obligadas a buscar un empleo se reúnen en la **categoría D** (sin empleo, como sería en los casos de quienes están en formación o enfermas) y **categoría E** (con empleo, como serían los casos de

creación de empresas y de contratos subvencionados). En el primero de los casos, los parados inscritos llegaban a 341.600 (+ 24,6 % en un año) y en el segundo a 422.400 personas (- 0,5 % en un año). La suma de los datos de **las cinco categorías** llegaba, en Francia metropolitana, a 6.239.700 personas el 31 de diciembre, con un incremento interanual de 62.900 personas (+ 1,0 %).

Si nos fijamos en los parados que se inscriben en el Pôle Emploi y que **buscan un empleo** (categorías A, B y C), la cifra total a finales de diciembre era de 5.475.700 personas. Eran 2.300 menos que un año antes (- 0,04 %). La situación permanece, pues, estancada.

Francia metropolitana	Diciembre 2015	Diciembre 2016	Evolución trimestral (%)	Evolución anual (%)
Categoría A	3.580.500	3.473.100	-0,5	-3,0
Categoría B	714.800	715.100	-3,2	0,0
Categoría C	1.182.700	1.287.500	2,9	8,9
Suma A, B y C	5.478.000	5.475.700	-0,1	0,0
Categoría D	274.200	341.600	5,2	24,6
Categoría E	424.600	422.400	-2,7	-0,5
Suma A, B, C, D y E	6.176.800	6.239.700	0,0	1,0

DARES procede a segmentar los datos de los **desempleados de la categoría A**, en función de su sexo y edad. Así podemos ver que los datos porcentuales son excelentes en términos interanuales en el caso de los menores de 25 años, con un descenso global del 8,8 % (datos enmarcados en azul en el cuadro inferior); no son tan buenos para los parados situados en la franja de edad 25-49 años (el descenso anual sería del 3,7 %) y son claramente peores entre los parados con 50 ó más años (datos enmarcados en rojo), con un incremento global de + 2,2 % a lo largo de 2016. En todas las franjas de edad, los datos son mejores para los hombres que para las mujeres. Los patrones se mantienen en la evolución trimestral.

	Effectif (en milliers)			Évolution (en %) sur :		
	Décembre 2015	Novembre 2016	Décembre 2016	un mois	trois mois	un an
Hommes	1 880,5	1 801,0	1 810,3	0,5	-1,2	-3,7
Femmes	1 700,0	1 646,0	1 662,8	1,0	0,2	-2,2
Moins de 25 ans	522,2	472,7	476,1	0,7	-3,0	-8,8
Hommes	280,8	253,4	254,5	0,4	-3,6	-9,4
Femmes	241,4	219,3	221,6	1,0	-2,4	-8,2
Entre 25 et 49 ans	2 169,3	2 075,9	2 088,0	0,6	-0,9	-3,7
Hommes	1 130,4	1 075,7	1 078,9	0,3	-1,6	-4,6
Femmes	1 038,9	1 000,2	1 009,1	0,9	-0,1	-2,9
50 ans ou plus	889,0	898,4	909,0	1,2	1,8	2,2
Hommes	469,3	471,9	476,9	1,1	1,1	1,6
Femmes	419,7	426,5	432,1	1,3	2,6	3,0
Ensemble de la catégorie A	3 580,5	3 447,0	3 473,1	0,8	-0,5	-3,0

Champ : France métropolitaine.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT.

Agrupando las categorías A, B y C, los parados registrados en diciembre de 2016 presentan una clara disminución en el caso de los menores de 25 años: 739.700 frente a los 788.400 de un año antes (- 6,2 % en términos interanuales). Las cifras de los desempleados con 50 o más años siguen degradándose, desde hace ocho años, llegando a finales de 2016 a los 1.339.300 (eran 1.286.400 un año antes), con un incremento interanual del 4,11 %.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

DARES aglutina las **categorías B y C** para analizar la evolución de las mismas en los mismos términos. En este caso el retroceso es homogéneo para hombres (+ 5,5 %) y mujeres (+ 5,6 %). Las agrupaciones por edad repiten los resultados vistos en la categoría A: los menores de 25 años mejoran ligeramente en términos interanuales (- 1,0 %), en peor situación se encuentran los comprendidos entre los 25 y 49 años (+ 5,3 %) y los datos de los mayores de 50 años son claramente negativos (+ 10,9 %). Si nos fijamos en la evolución trimestral, los datos permiten adelantar una tendencia mucho más favorable en los menores de 25 años (- 3,4 %), menos dura que la anualizada en la franja de 25-49 años (+ 0,8 %) y más razonable en los que tienen 50 ó más años (+ 3,0 %). Globalmente la suma de ambas categorías presenta un incremento del 5,5 % en términos interanuales.

Si nos fijamos en la segmentación de los desempleados de ambas categorías, en función de las horas trabajadas mensualmente, comprobamos que son precisamente los que tiene jornadas más largas (categoría C) quienes presentan los peores resultados. Así, los parados con una actividad de 151 horas o más han crecido en términos interanuales un 15,4 %, el número de los que han trabajado entre 120 y 150 horas se ha incrementado en un 7,7 %. La tónica queda reflejada en la tabla inferior con un triángulo azul. En términos trimestrales, la serie muestra la *anomalía* de los desempleados con jornadas de 100 a 119 horas. En la comparación trimestral, los mejores resultados los presentan los parados con jornadas laborales más cortas: los que trabajan menos de 20 horas bajan un 7,6 % y un 2,7 % los que trabajan entre 20 y 39 horas mensuales (en el gráfico, triángulo rojo invertido).

Demandeurs d'emploi en catégories B, C	Effectif (en milliers)			Évolution (en %) sur :		
	Décembre 2015	Novembre 2016	Décembre 2016	un mois	trois mois	un an
Par sexe et âge						
Hommes	849,0	911,8	895,6	-1,8	1,2	5,5
Femmes	1 048,5	1 117,0	1 107,0	-0,9	0,2	5,6
Moins de 25 ans	266,2	272,4	263,6	-3,2	-3,4	-1,0
Entre 25 et 49 ans	1 243,3	1 325,8	1 308,7	-1,3	0,8	5,3
50 ans ou plus	388,0	430,6	430,3	-0,1	3,0	10,9
Par nombre d'heures travaillées						
Moins de 20 heures	168,1	168,8	162,5	-3,7	-7,6	-3,3
De 20 à 39 heures	189,2	195,9	189,5	-3,3	-2,7	0,2
De 40 à 59 heures	165,0	170,3	169,5	-0,5	-0,4	2,7
De 60 à 78 heures	192,5	192,5	193,6	0,6	2,1	0,6
Ensemble	714,8	727,5	715,1	-1,7	-3,2	0,0
De 79 à 99 heures	218,4	222,5	220,4	-0,9	-2,3	0,9
De 100 à 119 heures	189,6	202,3	197,7	-2,3	-4,4	4,3
De 120 à 150 heures	319,9	348,9	344,6	-1,2	2,9	7,7
151 heures ou plus	454,8	527,6	524,8	-0,5	8,5	15,4
Ensemble	1 182,7	1 301,3	1 287,5	-1,1	2,9	8,9
Ensemble des catégories B, C	1 897,5	2 028,8	2 002,6	-1,3	0,6	5,5

Champ : France métropolitaine.
Source : Pôle emploi-Dares, STMT.

Por lo que se refiere a los **parados de larga duración**, los datos referidos a Francia metropolitana resultan, aparentemente, paradójicos. Mientras que los demandantes de empleo del conjunto de las categorías A, B y C han bajado desde el 45,1 % (del total de los parados) en diciembre de 2015 hasta el 44,0 % de diciembre de 2016, su *antigüedad* (el tiempo que llevan inscritos) ha pasado de 571 a 581 días, en ese mismo período de tiempo.

	Diciembre de 2015	Diciembre de 2016	Evolución interanual
Entre 1 y 2 años	1.121.100	1.061.300	- 6,4 %
Entre 2 y 3 años	532.100	521.400	- 2,0 %
3 años o más	816.500	840.400	+ 2,9 %
Total (1 año o más)	2.469.700	2.411.400	- 2,4 %

La explicación reside en dos factores. Por una parte, los desempleados con menos de un año de *antigüedad* han disminuido, también en términos interanuales, en 56.000 personas. Por otra parte está la persistente dificultad para reincorporarse al trabajo de los desempleados de muy larga duración. Mientras que los parados de larga duración con una *antigüedad* inferior a los tres años en su demanda de empleo han disminuido en términos interanuales, los parados que mantienen su registro más allá de los tres años han visto incrementado su número (+ 2,9 % en términos interanuales) y, además, la duración de la situación de desempleo, de tal manera que, para el conjunto de la categoría, el descenso de 58.300 parados se ha visto acompañado del incremento de su *antigüedad* en la demanda (+ 10 días).

Por lo que respecta a las **indemnizaciones por desempleo**, los datos de DARES de junio de 2016 indican que el 66 % de los desempleados registrados en Pôle Emploi eran indemnizables (con un incremento del 1,9 % en términos interanuales). El 77,1 % de estas personas recibían finalmente una indemnización (- 1,3 % en términos interanuales). También referidos a Francia metropolitana, los desempleados indemnizados alcanzaban la cifra de 3.213.200 (+ 2,3 % interanual).

La evolución de las cifras de desempleo entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016 ha sido desigual en las **regiones francesas** (excluidas las de ultramar). En la categoría A la mejor evolución ha correspondido al País del Loira (- 5,2 %), a la Bretaña (- 4,7 %) y a la Borgoña-Franco Condado (- 4,6 %). Los peores han correspondido a la Provenza-Alpes-Costa Azul (- 0,4 %) y a Córcega (- 1,7 %). Las diferencias son menos acusadas cuando agrupamos las categorías A, B y C. El mayor descenso se produce en la Borgoña-Franco Condado (- 1,7 %) y la mayor subida en la Provenza-Alpes-Costa Azul (+ 1,8 %).

Los cuadros inferiores recogen **las entradas y las salidas** de los desempleados, dentro de las categorías A, B y C agrupadas, en el ámbito de Francia metropolitana. Respecto a las entradas, llama poderosamente la atención que el apartado "otros", que debería ser residual, recoja el 37,4 % de los registros. Los principales motivos de las entradas son la finalización de un contrato temporal (19,1 %) y la vuelta a la situación de actividad (18,0 %) tras terminar con períodos de formación, enfermedad o maternidad. Este último es el supuesto en que se registran las mayores subidas tanto en términos trimestrales (6,7 %) como interanuales (131,5 %). En general cabe interpretar un cambio de tendencia, ya que las evoluciones trimestrales reflejan menos entradas (la media es del - 2,5 %) y las evoluciones interanuales indican más entradas en las listas de los desempleados (media de + 8,0 %). Apartado por apartado, las cifras son además bastante dispares. La evolución trimestral sólo

refleja un aumento de entradas en la categoría “vuelta a la actividad” (+ 6,7 %). La mejor evolución anual corresponde a la categoría “fin CDD” (- 8,2 %).

Entradas (Francia metropolitana)	Entradas medias (octubre-diciembre)	Motivos (%)	Evolución (%) respecto al trimestre anterior	Evolución (%) respecto al año anterior (mismo trimestre)
Fin de contrato de duración determinada	104.700	19,1	-2,9	-8,2
Fin de interinidad	27.400	5,0	-11,6	3,8
Despido económico	13.100	2,4	-6,4	-1,5
Otro tipo de despido	38.800	7,1	-1,0	2,1
Dimisión	14.300	2,6	-1,4	14,4
Sin empleo anterior	45.500	8,3	-11,0	27,1
Vuelta a la actividad (tras ILT, p.e.)	98.600	18,0	6,7	131,5
Otros	204.800	37,4	-3,0	-8,7
Conjunto de las categorías A, B, C	547.200	100,0	-2,5	8,0

Globalmente, la evolución de las salidas es mejor en términos interanuales (+ 12,1 %) que en términos trimestrales (+ 0,7 %). Los movimientos más notorios se producen al comparar un trimestre con el del año anterior, destacando el inicio de prácticas (+ 90,2 %) y las exclusiones administrativas (+ 19,2 %). Si comparamos el cuarto y el tercer trimestre de 2016, vemos pocas diferencias, destacando las salidas por enfermedad (+ 3,9 %) y, en el otro extremo, las originadas por un procedimiento administrativo de exclusión (- 2,3 %). Hay que destacar que el 39,2 % de las salidas de las listas se produce por la mera no renovación de la demanda (una media de 214.700 casos en el último trimestre de 2016).

Salidas (Francia metropolitana)	Entradas medias (octubre-diciembre)	Motivos (%)	Evolución (%) respecto al trimestre anterior	Evolución (%) respecto al año anterior (mismo trimestre)
Vuelta (declarada) a la actividad	104.800	19,1	2,3	5,6
Inicio de prácticas	85.600	15,6	0,1	90,2
Cese en la búsqueda de empleo (de los cuales por enfermedad)	39.200	7,2	0,3	0,0
No renovación de la demanda	24.100	4,4	3,9	7,1
Exclusión administrativa	214.700	39,2	0,2	3,0
Otros	50.900	9,3	-2,3	19,2
Otros	52.100	9,5	3,4	-2,6
Conjunto de las categorías A, B, C	547.300	100,0	0,7	12,1

Por otra parte, durante el último trimestre de 2016, la buena marcha de los contratos de interinidad (que se establecen bien para reemplazar a un asalariado, bien para hacer frente a un incremento temporal de la actividad empresarial o bien en relación con trabajos de temporada) y de las declaraciones de contratación, deben tomarse como indicadores –positivos, en este caso- de tendencia.

El balance del quinquenio no puede ser positivo, las alrededor de 100.000 creaciones netas de empleo en el sector privado dejan un déficit de 300.000 en relación al punto álgido de 2008. El número de demandantes de empleo en la categoría A supera en 550.000 al establecido en mayo de 2012. Si sumamos las

categorías A, B y C, el desfase queda alrededor de 1.100.000 desempleados. La tasa de desempleo termina en 2016 en el 9,7 %, cuando hace cuatro años y medio era de 9,3%.

En general, los resultados son mediocres si se comparan con los obtenidos en otros países europeos y a la vista de la recuperación económica y de una coyuntura excepcionalmente favorable (un euro y unas tasas de interés débiles, así como la caída del precio de las materias primas).

EMPLEO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: MODELO DE ACUERDO.

La obligación de empleo de trabajadores con discapacidad (OETH) afecta a todos los empleadores con, al menos, 20 asalariados y está fijada en un 6 % de los efectivos totales del establecimiento. Entre los medios que las empresas pueden utilizar para dar cumplimiento a esta obligación se cuenta el acuerdo colectivo que defina un programa de acciones a favor del empleo de los trabajadores con discapacidades.

Las empresas francesas deben llevar adelante una negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo. Dentro de este marco, deben discutir las medidas relativas a la inserción profesional y sobre el mantenimiento del empleo de los trabajadores con alguna discapacidad, sobre todo en lo referente a las condiciones de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo y al uso de acciones de sensibilización del conjunto de los trabajadores en relación con las discapacidades. La negociación se desarrolla a partir de un informe presentado por el empresario.

El empleador puede cumplir su OETH aplicando un acuerdo de sector, de grupo, de empresa o de establecimiento autorizado que prevea la aplicación de un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores con discapacidad. El acuerdo debe incluir los siguientes elementos:

1. Un **plan de contratación**, donde se fije una cifra objetiva (número de trabajadores con discapacidad a contratar, cálculo del número de trabajadores discapacitados en función de las obligaciones de empleo, etc.).
2. Un **plan de mantenimiento en la empresa** que permita encontrar a los trabajadores con discapacidad una solución para su reclasificación merced a distintos medios: ordenación de los puestos de trabajo o modificación de la organización y del ritmo de trabajo, planes de reconversión, etc.
3. Bien un **plan de inserción**, que recoja todas las acciones que faciliten la acogida y la integración profesional de estos trabajadores (sensibilización del personal, evolución profesional de los trabajadores con discapacidad, ordenación y accesibilidad del puesto de trabajo), bien un **plan de formación**, que reagrupe las acciones impartidas a los trabajadores discapacitados de la propia empresa o a otros externos a la misma, como podría ser el caso de los desempleados.

4. A falta de un plan de inserción o de un plan de formación, la empresa deberá contar con un **plan de adaptación a los cambios tecnológicos**, que permita a los trabajadores discapacitados de la empresa o a los que pudieran estar en proceso de incorporación a la misma la mencionada adaptación. El plan debe incluir un aspecto preventivo de los efectos que estos desarrollos tecnológicos puedan tener sobre las condiciones de trabajo, bien sea a partir de la transformación organizativa, bien sea en relación con el contenido de los puestos ocupados por estos trabajadores.

Una vez negociado y firmado, el acuerdo debe ser presentado para su aprobación en la Dirección General de Trabajo, si se trata de un acuerdo de rama, o ante el prefecto (tras ser visado por la Comisión Departamental de Empleo e Inserción), si el ámbito del mismo es el grupo, la empresa o el establecimiento.