

FRANCIA

CONTRATO DE INSERCIÓN EN LA VIDA SOCIAL ¹⁴

El Contrato de Inserción en la Vida Social (CIVIS) –creado en 2005 en el marco del Plan de Cohesión Social¹⁵- es un dispositivo de acompañamiento de los jóvenes hacia el empleo duradero. El seguimiento y gestión de este contrato lo lleva a cabo la red de misiones locales y Permanencias de Acogida, de Información y Orientación (PAIO).

Durante su primer año de existencia, entraron en este programa 194.000 jóvenes. El 14% de estos jóvenes se beneficiaban precedentemente del programa Trayecto de Acceso al Empleo (TRACE), al que sucedió. En los seis primeros meses de este acompañamiento al empleo, el 63% de los jóvenes que entraron en el CIVIS en 2005 se integraron en un empleo o en una formación. En el transcurso del primer mes, uno de cada cinco jóvenes se benefició de una entrevista semanal. En 2006, cada consejero efectuaba el seguimiento de unos 40 jóvenes en CIVIS. Entre los 13.000 jóvenes que salieron del dispositivo durante el primer año, la mitad obtuvo un empleo de seis meses como mínimo.

El Contrato de Inserción en la Vida Social (CIVIS) -creado en mayo de 2005 en el marco del Plan de Cohesión Social- es un dispositivo de acompañamiento de los jóvenes de 16 a 25 años, sin cualificación (o estudios superiores no validados) y con dificultades de inserción, hacia un empleo duradero o una actividad profesional. Las medidas que se desarrollan en el marco de este dispositivo giran en torno a la orientación, la cualificación o la adquisición de una experiencia profesional y tienen en cuenta las dificultades del joven y su proyecto profesional de inserción en un empleo duradero.

Este contrato tomó el relevo del programa TRACE (Trayecto de Acceso al Empleo), creado por la Ley de Orientación relativa a la Lucha contra las Exclusiones de 29 de julio de 1998 y destinado a los jóvenes procedentes de los barrios desfavorecidos y estuvo operativo entre octubre de 1998 y diciembre de 2003. El acompañamiento individualizado lo realizan los consejeros de las misiones locales y Permanencias de Acogida, de Información y de Orientación (PAIO).

El CIVIS se desarrolló muy rápidamente en sus comienzos, favorecido por la fuerte movilización de la red de Misiones Locales y de los Servicios desconcentrados del Estado [Direcciones Regionales de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DRTEFP)]: 9.000 entradas mensuales de media entre junio y agosto de 2005; 22.000 entre septiembre de 2005 y marzo de 2006. 122.000 jóvenes se integraron en el CIVIS en 2005 y 194.000 durante el primer año de funcionamiento del programa, entre mayo de 2005 y abril de 2006.

¹⁴ “Première Informations-Premières Synthèses” – DARES – nº 03.1 – Enero de 2007.

¹⁵ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 84, pág. 80 y nº 95, pág. 81

El objetivo nacional inicial fue ampliamente sobrepasado. Se fijó en 160.000 entradas por año pleno y en 100.000 para 2005. Esta rapidez en el cumplimiento de los objetivos fue facilitada por la integración en CIVIS de jóvenes que ya se beneficiaban de un apoyo reforzado por las misiones locales. En particular, el 14% de los jóvenes que entraron en CIVIS en 2005 se habían beneficiado precedentemente del programa TRACE. Cerca de la mitad de ellos entraron en TRACE durante el último año de aplicación del dispositivo, es decir en 2003.

El 25% de los jóvenes no cualificados, en paro o con deseo de trabajar, estaban en CIVIS a finales de 2005.

Los jóvenes no cualificados que entran en el CIVIS son objeto de un esfuerzo particular, pues deben ser seguidos por un referente único y tener entrevistas frecuentes. Representan el 47% de los que entraron en el dispositivo en 2005, es decir cerca de 58.000 jóvenes. Al final de 2005, el 25% de los jóvenes sin cualificación -que estaban en el paro o deseaban trabajar- se beneficiaban de un acompañamiento CIVIS.

Entre los jóvenes que entraron en el dispositivo CIVIS, son mayoritarias las mujeres (54%). Uno de cada diez jóvenes es menor de edad (18%). Dos tercios de los jóvenes beneficiarios de CIVIS viven en el domicilio familiar. Los demás viven independientes (uno de cada seis), bien con amigos, bien en estructuras colectivas como hogares de jóvenes trabajadores, por ejemplo. Uno de cada diez jóvenes (en general mujeres) tiene uno o varios hijos a cargo.

Seis de cada diez jóvenes, que entraron en civis en 2005, iniciaron un empleo o una formación durante los seis primeros meses del acompañamiento.

En junio de 2006, cerca del 25% de los jóvenes presentes en el dispositivo ocupaban un empleo y un 25% estuvo en formación durante todo o parte del mes.

Durante los seis primeros meses del acompañamiento, el 38% de los jóvenes que entraron en CIVIS en 2005 se integraron en un empleo, principalmente, con contratos CDD (Contrato por Duración Determinada) o de ETT (Empresas de Trabajo Temporal). Estos contratos les permitieron adquirir experiencia o probar un oficio o profesión. En caso de encontrar un empleo duradero, los jóvenes pudieron salir del CIVIS al final de período de prueba. Se consideran empleos duraderos los CDI y los CDD de más de seis meses, con exclusión de los contratos subvencionados en el sector no mercantil, tales como los contratos de acompañamiento al empleo o los contratos de futuro.

Igualmente, durante esos seis primeros meses, un 32% de los jóvenes iniciaron una formación. En total, el 63% de los jóvenes en CIVIS, se integraron en un empleo, una formación o las dos cosas en los seis primeros meses del acompañamiento. Y el 25% de ellos se encontraron incluso en una de esas dos situaciones desde el primer mes. Efectivamente, ciertos jóvenes estaban ya en proceso de

acompañamiento -en el marco de otro dispositivo anterior- por la red de misiones locales y estaban ya en proceso de orientación. Por otra parte, los consejeros pueden aprovechar el período de orientación previo a la entrada en CIVIS para comenzar las gestiones de búsqueda de empleo.

Uno de cada cinco jóvenes se benefició de una entrevista semanal durante el primer mes.

Los jóvenes menos cualificados se beneficiaron de un acompañamiento reforzado (CIVIS reforzado). En general, durante los tres primeros meses, se prevé una entrevista semanal con un consejero y, después, una entrevista mensual durante los siguientes. Durante el primer mes, el 28% de los jóvenes que entraron en CIVIS reforzado en 2005 se beneficiaron de cuatro o más entrevistas (frente al 17% de los jóvenes en CIVIS de derecho común). Estas entrevistas se siguen realizando aunque los jóvenes tengan empleo o sigan una formación, para evitar las rupturas de contrato o el abandono de las formaciones.

En abril de 2006, cerca de la mitad de los jóvenes en CIVIS se beneficiaron de la ayuda por lo menos una vez durante el recorrido del CIVIS. Las diferencias entre las regiones se explican, por una parte, a causa de las disparidades locales del mercado de trabajo y, por otra, por las diversas estrategias de utilización de esta ayuda, según las regiones. Efectivamente, los textos no fijan que la ayuda sea automáticamente concedida, sino que dejan la decisión de concederla a los actores locales. Ciertamente, esta ayuda pretende cubrir las necesidades financieras puntuales de los jóvenes, pero los consejeros deben también velar por mantener la motivación de los jóvenes para buscar un empleo estable.

A mediados de 2006, cada consejero debía efectuar el seguimiento de una media de 40 jóvenes en CIVIS.

En junio de 2006, 5.000 consejeros se dedicaban al acompañamiento de los jóvenes en CIVIS, lo que daba una media de 40 jóvenes por consejero. La labor de los consejeros no es uniforme: la mitad lleva el seguimiento de menos de 30 jóvenes y el 10% de ellos –es decir lo equivalente a 500 consejeros- acompañan a más de 70 jóvenes cada uno. Como ya ocurría en el programa TRACE, esta actividad no se ejercía a tiempo completo, pues los consejeros pueden, en particular, efectuar el seguimiento de otros jóvenes que se relacionan con la estructura o realizar una función específica en el campo de la vivienda, de la salud o del contacto con las empresas.

La mitad de los jóvenes que salen del CIVIS obtienen un empleo de al menos seis meses.

Entre los 194.000 jóvenes que entraron durante el primer año de aplicación del CIVIS, 13.000 salieron del contrato. La mitad de los jóvenes salen del dispositivo CIVIS para ocupar un empleo duradero. En general, se trata de CDI de derecho común. Cerca de un tercio de los mismos acceden a un Contrato en Alternancia (aprendizaje o contrato de profesionalización).

Aparte del cambio de domicilio y del límite de edad, los jóvenes que salen del CIVIS por otros motivos que el empleo duradero, lo hacen a menudo con ocasión del inicio de una formación (8%), del acceso a un empleo del sector no mercantil o de un empleo de menos de seis meses (11%), de un nuevo comienzo de estudios (2%) o de otra situación "no profesional" (enfermedad, maternidad, etc.) (7%). Pero la mayoría siguen buscando empleo (72%). Otros desean verdaderamente seguir buscando empleo de manera más autónoma y solo se dirigen de nuevo a la estructura de apoyo para ayudas puntuales. Por último, algunos jóvenes salen igualmente por haber cumplido la edad límite, es decir 26 años, edad a partir de la cual ya no pueden seguir beneficiándose del programa.

EMPLEO DE LOS ACTIVOS ENTRE 50 Y 64 AÑOS EN 2005¹⁶

El 64% de los hombres y el 55% de las mujeres con 50-64 años de edad eran activos en 2005, frente al 59 y 44% respectivamente en 1995. En diez años, la tasa de actividad de los senior ha progresado en cinco puntos en el caso de los hombres, y en diez puntos en el de las mujeres.

La progresión de cinco puntos de la tasa de actividad de la totalidad de los hombres de 50 a 64 años de edad entre 1995 y 2005, resulta de la llegada progresiva a los 50 años de las primeras generaciones del "baby boom" a partir de 1996. El número de senior aumenta entonces rápidamente y este aumento afecta, principalmente, a los más jóvenes de ellos, es decir a los más activos.

Las mujeres son, cada vez, más activas. La actividad de las de 60-64 años es estable desde hace diez años, al igual que la de sus homólogos masculinos.

Desde hace unos quince años, los poderes públicos han tomado medidas para alargar la duración de la vida profesional. Por una parte, desde el año 2000 los dispositivos públicos de la jubilación anticipada total han sido restringidos y el número de personas eximidas de buscar empleo ha dejado de progresar desde 2003. Y por otra, la reforma de las pensiones de jubilación de 1993 ha alargado progresivamente, hasta 40 años en 2003, el periodo de afiliación requerido para beneficiarse de una pensión completa en el sector privado.

El impacto a corto plazo de esta reforma en la edad de cese de la actividad ha sido, con seguridad, modesto. En efecto, en su gran mayoría, las personas que han alcanzado la edad de 60 años en el transcurso de los 10 últimos años terminaron sus estudios antes de cumplir los 20 y han venido cotizando de forma continuada (al menos los hombres). Estas no tenían necesidad de proseguir su actividad más allá de los 60 años para cobrar la pensión de jubilación completa, según lo estipulado por la Ley de 1993.

¹⁶DARES- Premières Informations, n° 07.4, febrero 2007

La llamada “reforma Fillon” (ministro de Trabajo que llevó a cabo dicha reforma) de 2003 relativa a las pensiones de jubilación, comporta varias partes cuyos efectos se diferencian en el tiempo. La medida sobre la jubilación anticipada por causa de carrera profesional larga ha permitido que desde 2004 las personas que iniciaron su trayectoria profesional muy jóvenes puedan jubilarse entre los 56 y los 59 años siempre que tengan suficientes periodos de cotización.

Esta medida afectó a 100.000 personas tanto en 2004 como en 2005 -principalmente a hombres- y, desde su aplicación, tuvo efectos inmediatos al contribuir en la reducción de la actividad de los varones de 55 a 59 años de edad. Por el contrario, el aumento de los periodos de cotización necesarios para el cobro de una pensión completa sólo afecta a los trabajadores de la función pública entre 2004 y 2008 (de forma gradual se irá pasando de 37,5 a 40 años de cotizaciones durante este periodo). A partir de 2009, está programado el alargamiento de los periodos de cotización para la totalidad de los afiliados del sector privado y de la función pública. Los efectos de estas medidas sobre la tasa de actividad de los *senior* no se apreciarán hasta dentro de unos años.

Pocos activos y pocos parados

Los *senior* pasan, en término medio, tres años en actividad entre los 55 y los 59 años de edad, y menos de un año entre los 60 y los 64. De los que están presentes en el mercado laboral, el 6,9% se encontraban en paro en 2005. En total, el 4% de la población *senior* está desempleada. Desde el principio de los años 80, la tasa de paro de los *senior* es inferior en 2 a 4 puntos a la tasa de la totalidad de los activos. En efecto, con las jubilaciones anticipadas y las exenciones de búsqueda de empleo, en los momentos difíciles a los *senior* se les aparta con frecuencia del mercado laboral.

Sin embargo, la tasa de paro de éstos alcanza un 11% en el caso de los obreros y cerca de un 10% para los menos diplomados (estudios primarios). De entre los *senior* inscritos en la ANPE (Agencia Nacional de Empleo), el número de los que ejercen una actividad reducida ha aumentado en los últimos 10 años: en 2005 representaron cerca de la tercera parte de los demandantes de empleo de 50 a 64 años de edad, frente al 11% en 1995.

Muchos funcionarios y trabajadores autónomos

Los trabajadores de 50 a 64 años de edad que desde hace tiempo se encuentra en el mercado laboral ocupan menos empleos temporales que los trabajadores más jóvenes: contratos de duración determinada en el sector privado, empleo temporal, contratados del sector público, empleos subvencionados. Trabajan tanto a tiempo parcial como la totalidad de los activos: el 6% de los hombres y el 33% de las mujeres de 50 a 64 años de edad ocupan un puesto de trabajo con jornada a tiempo parcial.

Contrariamente a lo que se pudo verificar hace 20 años, entre los trabajadores *senior* hay más funcionarios que entre los menores de 50 años. En 2005, un hombre de cada cuatro y cerca de una mujer de cada tres *senior* ocupa un empleo estable en la función pública (Estado, colectividades locales, hospitales públicos).

Además, el 40% de los agricultores, los dirigentes de empresa y los médicos han rebasado los 50 años de edad. Los *senior* también están muy presentes entre los mandos de la banca, los seguros y los transportes, así como en ciertas profesiones exclusivamente femeninas y escasamente cualificadas: empleadas de hogar, ayudantes maternas, ayudantes a domicilio. En estas profesiones representan más del tercio de los efectivos. Finalmente, un profesional del derecho y uno de la enseñanza de cada tres son mayores de 50 años.

EL EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS¹⁷

La Ley “para la igualdad de derechos y oportunidades, participación y ciudadanía de las personas discapacitadas”, de 11 de febrero de 2005, -que entró en vigor el 1º de enero de 2006- confirma la orientación tomada por Francia en materia de empleo de las personas discapacitadas. Es decir, privilegiar tanto como sea posible, el trabajo de estas personas en el llamado medio “ordinario”, exigiendo a las empresas –tanto públicas como privadas- a tener en sus efectivos al menos 6% de trabajadores discapacitados y ayudándolas en su caso a llevar a cabo una adaptación de los puestos de trabajo. Pero, a la vez, esta ley ha aumentado considerablemente la contribución a las empresas que no respeten esta obligación.

Por otra parte, muchas empresas declaran tener dificultades para encontrar trabajadores discapacitados diplomados, que les permitan cubrir los puestos de trabajo que necesitan. Así, además de hacer un llamamiento a la enseñanza superior para que aumente la formación de discapacitados, muchas empresas se acogen al dispositivo que permite una exoneración del 50% de la contribución concertando acuerdos de mercado con los centros de trabajo adaptados a los discapacitados.

Durante un periodo de dos años, las contribuciones a los fondos de inserción para discapacitados podrán representar hasta 1.500 veces el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) horario (8,27 euros bruto) por beneficiario no empleado, para las empresas de más de 20 trabajadores que no empleen a ningún trabajador discapacitado. Para escapar a esta penalización –suficientemente disuasiva-, las empresas tienen la posibilidad de cumplir parcialmente (hasta un 50%) esta obligación de emplear a personas discapacitadas, subcontratando ciertas prestaciones (material, servicios, etc.) con las estructuras del sector “protegido” –las llamadas empresas adaptadas- que

¹⁷ “Les Echos” 20/02/2007. “Le Monde Economie”, 13-02-2007. « Entreprise & Carrières » n° 844, 13-19/02/07.e

emplean a los discapacitados, es decir, los talleres protegidos, los centros habilitados de distribución de trabajo a domicilio o los establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (CAT).

Así, según una estimación de la Asociación para la Gestión del Fondo de Inserción Profesional de las Personas Discapacitadas (AGEFIPH), el recurso a esta forma de subcontrata representa alrededor del 20% de las obligaciones de las empresas. Esta Asociación trata de difundir entre las empresas esta posibilidad, ya que el objetivo es, ante todo, desarrollar el empleo de las personas discapacitadas, aunque la ley pretenda fomentar el trabajo de los discapacitados en medio ordinario.

El presidente de la Unión Nacional de Empresas Adaptadas (UNEA), Señor Lacam, declara que ciertas empresas y, en particular, las Pyme “carecen de los medios necesarios para instaurar el acompañamiento social indispensable para la integración de los trabajadores discapacitados en sus empresas”. Y, por otra parte, ciertas formas de discapacidad se adaptan mejor al trabajo en medio protegido.

Este responsable piensa que se podría abrir un mercado considerable al sector adaptado, aunque por el momento se limita a actividades con poco valor añadido, que son fácilmente “deslocalizables”. Actualmente, según el Señor Lacam, “las empresas adaptadas que mejor funcionan son las que proponen actividades de fuerte valor añadido o de servicios (jardinería, limpieza, centros de llamada), en colaboración con empresas públicas o privadas. Ahora bien, en el estado actual de la situación, las empresas, las asociaciones o las cooperativas del sector adaptado no tienen la competencia jurídica indispensable para contratar mercados privados y, aún menos, públicos”. Si no fuera así, la Función Pública –que también está sometida a la obligación de contratar a los discapacitados- podría convertirse en “cliente privilegiado” de este sector protegido e impulsar su actividad.

Pero, para ello, los actores del sector adaptado deben alcanzar un grado elevado de “profesionalización”, situándose en la misma lógica de competitividad y de gestión de “carreras profesionales” que las Pyme. El Señor Lacam precisa que “Las empresas adaptadas deben y pueden tener las mismas exigencias de rentabilidad que las empresas normales”, pues a pesar de que tienen la obligación de contar con un mínimo de 80% de trabajadores discapacitados y que se benefician de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, el modelo de trabajo no debe apoyarse en esas ayudas. Las empresas adaptadas deben pues llegar a ser como las demás.

Discapacitados diplomados

Aunque la Ley de 2005 ha mantenido el mismo porcentaje de 6% de los efectivos de trabajadores discapacitados, las modalidades del cálculo han sido modificadas. Ello las obliga a emplear a un mayor número de discapacitados. Así, muchos de los puestos de trabajo que proponen son de nivel Diplomado (Bachiller + 2 años de universidad). Pero el 80% de los discapacitados no poseen esa titulación. El presidente de la “Conferencia de Grandes Escuelas” (CGE), Christian Margaria, declara

que cada año “la enseñanza superior acoge en sus cursos de 8.000 a 10.000 estudiantes discapacitados, de los cuales solo 2.000 diplomados entran en el mercado de trabajo”.

Sin embargo, esta penuria debe considerarse de manera relativa, pues la búsqueda de empleo es mucho más larga que para las personas sin discapacidad, además de que algunos, según la naturaleza de su discapacidad, necesitan adaptaciones importantes de los puestos de trabajo o incluso una adaptación de las condiciones de trabajo. Así pues, ante la falta de candidatos, el sistema educativo y las empresas intentan recuperar el retraso. Por ello, la CGE ha firmado en noviembre de 2006 un Convenio con la Asociación para la Gestión del Fondo de Inserción Profesional de Discapacitados para facilitar la acogida de estudiantes discapacitados.

La CGE también se implica en iniciativas tendentes a sensibilizar a los estudiantes al problema de la discapacidad, tales como la llamada “*Handimangement*”. Esta operación consiste en formar equipos de una decena de estudiantes por Escuela, que va a organizar programas de acciones de sensibilización entre los camaradas de curso, financiados por las empresas que firman un acuerdo de colaboración con 24 Grandes Escuelas universitarias, por ejemplo.

Otras acciones se basan en el acompañamiento de los estudiantes discapacitados, cuyo coste podrá deducirse de la contribución que deben pagar (como máximo un 10%) a la AGEFIPH las empresas que no lleguen a alcanzar el porcentaje del 6% de discapacitados.

Los discapacitados tienen una tasa de paro que duplica la media nacional.

Según la Dirección General de Empleo y Formación Profesional, 680.000 personas discapacitadas ocupaban un empleo en 2005, cifra que supone un 4% más respecto al año anterior. Entre ellas, 535.000 trabajaban en empresas no adaptadas (medio ordinario) –de los cuales 160.000 en el sector público y 375.000 en el sector privado. Además, se contaban 35.000 trabajadores autónomos y 110.000 en empresas adaptadas (medio protegido). Pero la tasa de paro de los discapacitados es regularmente el doble de la tasa de paro clásica nacional.

23.000 empresas no respetan la obligación de contratar el porcentaje mínimo de discapacitados.

Según la AGEFIPH, de las 100.000 empresas registradas en Francia con un mínimo de 20 trabajadores, que deben respetar la obligación de contar en sus efectivos el 6% de personas discapacitadas, se constata que la mitad llegan a respetar ese porcentaje; 27.000 hacen esfuerzos en ese sentido, sin alcanzar el porcentaje mínimo y 23.000 tienen que pagar la contribución máxima, ya que no emplean a ningún trabajador discapacitado. Esta última categoría afecta principalmente a las empresas con efectivos comprendidos entre 20 y 100 trabajadores. El tipo de empresa que tiene

menos dificultades para progresar respecto a este objetivo es un establecimiento de dimensión media perteneciente al sector industrial.

Las empresas que no respetan la obligación de contratar 6% de trabajadores discapacitados pueden solicitar servicios de empresas adaptadas, que cuentan con un 80% de trabajadores discapacitados. La Directora de la AGEFIPH reconoce que muchas de estas empresas recurren a las empresas adaptadas, lo que les permite cumplir lo equivalente a un 20% de su obligación de empleo de personas discapacitadas. La ley también les incita a ello.

La AGEFIPH desarrolla esta política de incitación a utilizar los llamados ESAT (Establecimientos o Servicios de Ayuda por el Trabajo), pues el objetivo esencial es que las empresas empleen a personas discapacitadas, aunque no sea de manera directa. De hecho, estos establecimientos reciben el apoyo de la ADAPT (Asociación para la Inserción Social y Profesional de Personas Discapacitadas).

Empleo: el éxito del llamado “job dating”

Según el presidente de la ADAPT, Emmanuel Constans, el paisaje del empleo de las personas discapacitadas está actualmente en plena evolución y se está produciendo un movimiento social favorable al empleo de las mismas. Esta movilización de los diferentes actores del mundo del trabajo (empresas, Cámaras de Comercio, etc.) se ha intensificado desde el momento en que se llevaron a cabo los debates en torno a la nueva ley de 2005, que duraron casi tres años.

Así, desde hace dos o tres años, las entrevistas de contratación, organizadas durante la “Semana para el Empleo de las personas discapacitadas”, han experimentado una expansión importante, hasta el punto de alcanzar la cifra de 40.000 en 2005. Cuando se celebró, a finales de 2006, la última de estas Semanas consagradas a fomentar el empleo de las personas discapacitadas, se alcanzó el objetivo de 60.000 entrevistas de contratación. En el marco de los llamados “Job Dating”, lanzados desde hace tres años, el presidente de la ADAPT, señor Constans, constató un porcentaje de contratación de 55% en CDI (Contrato por Duración Indefinida), al cabo de tres meses.