

FRANCIA

LOS TRABAJADORES AUTONOMOS²

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas, Francia cuenta con alrededor de 2,3 millones de trabajadores autónomos, profesiones liberales, agricultores, empresarios de la industria, del comercio y los servicios o dirigentes de sociedades. Esta categoría de la población es muy heterogénea en términos de nivel de cualificación profesional, de magnitud de empresa o de renta.

Ganaron, en término medio, unos 30.400 euros en 2002; esta renta anual, que puede también estar compuesta por salarios, va de 14.000 euros en la agricultura a 54.000 euros en las profesiones liberales y asimiladas. Es más de lo que ganan, en término medio, los asalariados y se explica, en particular, por su edad y por un tiempo de trabajo mucho más importante.

Un enfoque sectorial ha permitido definir cuatro grupos relativamente homogéneos de autónomos, de 600.000 individuos cada uno (ver más abajo epígrafe "Definiciones"): el de los agricultores, el de los empresarios de la construcción, la industria y los transportes, el del comercio y los servicios de proximidad y, por fin, el de las profesiones liberales y asimiladas. Estos grupos reúnen en su seno individuos que tienen distintos estatutos: empresarios individuales, gerentes mayoritarios o minoritarios de sociedades con responsabilidad limitada ("SARL") presidentes directores generales de sociedades anónimas (menos numerosos). Estos últimos se denominarán aquí no-asalariados o autónomos, aunque tengan estatuto de asalariado de su propia empresa.

Un grupo poblacional mayor y más bien masculino

Estos autónomos tienen, en término medio, más edad que los asalariados (45 años frente a 39). En efecto, por regla general, éstos se iniciaron en la vida activa como asalariados -excepto los médicos y los agricultores- y, hacia los 32 años, después de unos 10 de actividad como asalariados, se convirtieron en directores de empresa -aparte los agricultores y, más generalmente, los que se han hecho cargo de la empresa familiar-, para los que el estatuto de autónomo se obtiene más joven. Entre estos, la proporción de mujeres es muy escasa (un 27%, frente a un 42% entre los asalariados del sector privado).

En materia de formación inicial y por lo que se refiere al título de bachillerato, gracias a las profesiones liberales, la proporción de los que están en posesión de dicho título es ligeramente

²INSEE (Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas)

más alta que en el caso de los asalariados del sector privado (un 44% frente a un 39%). No obstante forman un conjunto muy heterogéneo, y numerosos son los autónomos que comenzaron en la categoría de asalariado como obreros o empleados.

Por fin, los no asalariados declaran elevados horarios de trabajo: los que trabajan con jornada completa efectúan, en término medio, más de 55 horas semanales, frente a 39 horas sus homólogos asalariados del privado. Por otra parte, un 7% de los independientes declaran trabajar a tiempo parcial, frente a un 16% de los asalariados del privado.

Perfiles muy variopintos

Los autónomos del sector agrícola, hijos de agricultores en su gran mayoría (un 80%), a menudo han comenzado en la vida activa como agricultores explotadores (56%) y, de manera más ocasional, como obreros agrícolas (17%). Con poca titulación académica (más del 70% posee, como máximo, una formación profesional de primero o de segundo grado), adquieren el estatuto de autónomo bastante jóvenes con relación a los otros. En efecto, los agricultores suceden a sus padres en la dirección de la explotación familiar, lo que implica una elevada antigüedad en la empresa (en término medio, 18 años). Son, además, los no-asalariados que más trabajan con 60 horas semanales, en término medio, declaradas.

Los pequeños empresarios de la industria, la construcción, los transportes y el comercio al por mayor, no poseen más títulos académicos que los agricultores, pero con frecuencia han seguido una formación profesional puesto que cerca de la mitad ha obtenido un diploma de formación profesional de primer grado, de segundo o un título equivalente. La mayoría de ellos comenzó como obreros (un 52%) a la edad de 20 años en término medio y se establecieron como trabajadores autónomos en torno a la treintena. Con 52 horas semanales en término medio, tienen horarios de trabajo bastante largos, superiores en un 33% a los de los asalariados que trabajan en los mismos sectores; pero menos, no obstante, que los agricultores o los no-asalariados del sector terciario.

En su mayoría, los dueños de comercios y de servicios de proximidad se han iniciado en la vida activa como empleados (un 41%) o como obreros (un 35%) y pocas veces con una cualificación superior. Al menos un tercio de ellos han obtenido el bachillerato, otro tercio dispone de un título que como máximo es de formación profesional de primer grado o un título equivalente, y otros no tienen ningún título o solamente el Graduado Escolar.

La edad media a la cual los autónomos de este sector crean o se hacen cargo de su empresa es la de 34 años, y su ritmo de trabajo es casi tan elevado como el de los agricultores, con 58 horas semanales en término medio, lo que representa un 50% más que los asalariados del mismo sector de actividad.

El grupo de los no-asalariados, que ejercen una profesión liberal o asimilada, está compuesto por profesiones tan distintas como agente de seguros, agente inmobiliario, médico especialista o generalista, cirujano-dentista, farmacéutico, abogado, notario, arquitecto, asesor, artista plástico, monitor deportivo, enfermero, masajista-kinesiterapeuta, etc. Éstos también adquirieron su estatuto de autónomo a los 33 años en término medio. Debido a una formación inicial relativamente más larga que la de los pequeños empresarios de la industria y del sector terciario, se han establecido por su cuenta, en su trayectoria profesional, antes que los otros. Trabajan, en término medio, 51 horas por semana, es decir, más o menos tanto como los no-asalariados del sector industrial.

Múltiples fuentes de ingresos

Las rentas de actividad de los no-asalariados pueden tener varios componentes y, en particular, un componente "salario". En efecto, no hay, a priori, incompatibilidad entre el estatuto de no-asalariado y el de asalariado. Las posibilidades de cúmulo existen: es el caso, por ejemplo, del que es agricultor en una zona de montaña y que en invierno ejerce de monitor de esquí; o también, del médico liberal que ejerce igualmente en un hospital o en un dispensario.

En total, el 10% de los autónomos acumulan salarios y rentas de actividad por cuenta propia. Se les encuentra, más concretamente, en las profesiones sanitarias (cerca del 20% de ellos), en las otras profesiones liberales (un 12%) y, en menor medida, en la agricultura (un 10%). En el caso de estas personas que acumulan los dos tipos de rentas, la aportación de un salario a la renta global no es desdeñable: para los agricultores supone la cuarta parte, y la quinta para los profesionales de la salud.

Por gran sector de actividad, según la fuente aquí utilizada, esta renta global -que ascendía, en término medio, a 30.400 euros en 2002- va desde 14.100 euros anuales en la agricultura hasta 54.400 euros en las profesiones liberales y asimiladas, entre las que se encuentran los profesionales de la sanidad con 61.300 euros. Es superior, en un 45% a la de los asalariados del sector privado.

Rentas sensibles al sexo y a la edad

En el ámbito de los autónomos, la disparidad de renta entre hombres y mujeres, en término medio de un 32%, es más relevante que en el grupo de los asalariados, incluso cuando nos limitamos a los cuadros. Esta diferencia es flagrante en la agricultura y en las profesiones liberales y asimiladas (un 57 y un 56 % respectivamente), mientras que en la industria y la construcción, sectores donde la presencia femenina es menos frecuente, se limita a un 17%.

Al igual que ocurre con los asalariados, la renta de actividad media varía con la edad. Las rentas medias de los cuádragenarios son superiores a las de sus colegas más jóvenes. Esta diferencia es más perceptible en los no-asalariados que en los asalariados. Pero más allá de los 50 años, la renta media de los no-asalariados baja mientras que la de los asalariados continúa creciendo, por término medio.

Un análisis -sin llevar a cabo todas estas distinciones- permite medir los efectos propios de los distintos factores que pueden tener una influencia sobre la renta. Así pues, a perfil equivalente con relación a las variables observables, un hombre no-asalariado tiene una renta superior en un 27% al de su homólogo femenino. Del mismo modo, la reducción de la renta ya mencionada a partir de una determinada edad queda confirmada, pues los autónomos alcanzan un nivel de renta máximo entre los 40 y los 49 años.

Estos efectos, propios del sexo y la edad, en la dinámica de la empresa individual volvemos a encontrarlos cuando examinamos la tasa de supervivencia de las empresas a cinco años vista. En igualdad de condiciones y durante un periodo de cinco años, el porcentaje de supervivencia de una empresa dirigida por un hombre es superior en un 10% al de una empresa dirigida por una mujer. Del mismo modo, cuando el empresario tiene entre 40 y 50 años de edad, este porcentaje es superior en un 10% al de su homólogo que está entre los 30 y 40 años, y en un 40% al de los menores de 30 años. Es idéntico al de un empresario que tiene de 50 a 60 años.

Una renta que depende mucho de las características de la empresa

Los horarios de trabajo de los no-asalariados, que como ya hemos visto, son especialmente largos tienen, por otra parte, un impacto perceptible sobre la renta. Como para los asalariados, y en igualdad de condiciones, un título académico surte efectos en las rentas del trabajo de los no-asalariados; pero así como para los asalariados los títulos de nivel IV (con frecuencia el bachillerato general sin dimensión profesional) producen ciertas ventajas con relación a los títulos de nivel V (principalmente formación profesional de primer grado), estos efectos no se verifican para los no-asalariados.

La influencia de un título académico sobre la renta de un no-asalariado es, no obstante, dos veces menor que sobre la de un asalariado. Esto se explica por el hecho de que en los autónomos, gran parte de los efectos del título es captada por el grupo de sectores al que pertenecen. Por ejemplo, en el grupo del sector de los servicios, donde ejercen las profesiones liberales y asimiladas, prácticamente todos los autónomos poseen títulos académicos, mientras que en este mismo grupo, los asalariados tienen un nivel de estudios mucho más heterogéneo, de ahí la mayor importancia del título, que los diferencia aún más, y una influencia menor sobre la renta.

Así pues, la variable que más influencia tiene sobre la renta es el grupo de sectores al que pertenece el no-asalariado, que hace evolucionar la renta del simple al triple según sea agricultor o ejerza una profesión liberal. Contrariamente a los efectos “edad”, el impacto positivo de la antigüedad en la empresa sobre la renta, evoluciona de forma continua. Este fenómeno se aprecia más en los autónomos que en los asalariados, lo que puede explicarse por el hecho de que, para que una empresa se instale en un mercado y logre sus primeros beneficios, se necesita tiempo. El último factor que influye enormemente en la renta de un autónomo es la magnitud de la empresa que dirige. Así, la renta es superior, en un 55%, en las empresas que cuentan con más de 4 asalariados que en aquellas que sólo cuentan con entre 1 y 4.

Definiciones

Se definen cuatro grandes grupos de sectores en los cuales intervienen los autónomos:

- Agricultura
- Industria, construcción, transporte de mercancías, comercio al por mayor y servicios operativos
- Comercio y servicios de proximidad: comercio y reparación de automóviles, comercio al por menor, hoteles y restaurantes, servicios personales y domésticos (peluqueros, lavanderos...); se incluye aquí a los panaderos, pasteleros, transportistas de viajeros urbanos y por carretera, taxistas, conductores de ambulancias, etc.
- Servicios donde ejercen las profesiones liberales y asimiladas: actividades financieras (agentes de seguros,...), inmobiliarias (agentes inmobiliarios...), asesoría y asistencia (abogados, notarios, arquitectos...), actividad cultural, salud y acción social (enfermeros y médicos liberales, farmacéuticos, veterinarios...). Se distinguen las profesiones de salud.

CONTRATO ENTRE EL ESTADO Y LA AGENCIA NACIONAL PARA EL EMPLEO (ANPE)³

El Ministro de Empleo Cohesión Social y Vivienda, Jean Louis Borloo, y los directivos de la ANPE han firmado el “cuarto contrato de progreso” que establece las orientaciones estratégicas de la Agencia para el periodo comprendido entre junio de 2006 y diciembre de 2010.

La firma del acuerdo se efectúa después de un descenso continuo del paro desde marzo de 2005, lo que, de cierta forma, resalta la eficacia de la Agencia y recoge las modalidades de

³ Servicio de prensa del ministerio del empleo, vivienda y cohesión social

acción al servicio de los solicitantes de empleo y de las empresas para los próximos cinco años.

Un Servicio Público centrado sobre su misión de colocación para todos

La ANPE se centra primordialmente sobre su misión de colocación al servicio de todos los solicitantes de empleo y de las empresas. Aplica la política del empleo del Gobierno y garantiza la cooperación operacional con el régimen del seguro de desempleo, tal como lo establece el convenio firmado recientemente entre el ministerio y la ANPE. Para ello, la Agencia:

- moviliza las herramientas de la política del empleo: contratos subvencionados en el sector mercantil (contrato iniciativa empleo, contrato de inserción-renta mínima de actividad) o en el sector no mercantil (contrato de acompañamiento en el empleo, contrato de futuro)
- refuerza las relaciones operacionales con el régimen del seguro de desempleo para mejorar la ayuda aportada a los solicitantes de empleo. La realización de este objetivo requiere:

La entrada en funcionamiento de ventanillas únicas, principalmente en el seno de las casas del empleo, para facilitar las gestiones de los solicitantes de empleo.

- Una oferta de servicios más integrados
- Un sistema de información único y compartido.

Por último, la Agencia reforzará su capacidad para estimular la reflexión de los actores de la política del empleo y formación profesional, apoyándose sobre su conocimiento concreto del funcionamiento del mercado de trabajo.

Un servicio más personalizado y más eficaz para los solicitantes de empleo

La ANPE se compromete a realizar una acción de personalización de la relación con el solicitante de empleo:

- La Agencia se compromete a apoyar cada solicitante de empleo en su recorrido hasta la obtención del empleo.
- Se nombrará un referente para cada uno de los solicitantes de empleo con la misión de aplicar este compromiso.

El seguimiento personalizado se está efectuando desde el 1 de enero de 2006 y se extenderá progresivamente al conjunto de solicitantes de empleo. Así, en 2007, todos se beneficiarán de una entrevista mensual a partir del cuarto mes de paro.

En relación con las empresas, la Agencia procurará continuar sus esfuerzos encaminados a ganar su confianza, y disponer de ofertas de empleo en volumen y cantidad suficientes. Desarrollará su peritaje sectorial para mejorar su conocimiento de los oficios y necesidades de las empresas.

La Agencia procurará reforzar su servicio a los sectores y empresas que encuentren dificultades de contratación, a las pequeñas y medianas empresas y a los sectores emergentes, como, por ejemplo, los servicios a la persona.

Una organización y unos medios al servicio de la misión de colocación

Para llevar a cabo su misión de servicio público, la Agencia modernizará su funcionamiento:

- Reforzando y privilegiando la dirección en función de los buenos resultados, lo que permitirá una mejor apreciación sobre su impacto sobre el mercado de trabajo.
- Flexibilizando la organización de su red
- Incrementando los medios de contacto directo con el público.
- Descentralizando las responsabilidades de dirección

Se proseguirá el desarrollo de las competencias de todos los agentes, que constituyen la principal fuerza de la Agencia.

Al finalizar el Consejo de Administración del organismo, el ministro del empleo de la vivienda y la cohesión social ha afirmado:

“Con la firma del contrato de progreso, se continua la trayectoria de mejora del servicio público de empleo. Las casas de empleo, el convenio con el UNEDIC (órgano gestor de las prestaciones por desempleo), el seguimiento personalizado de los solicitantes de empleo, el expediente único de los solicitantes de empleo... participan activamente en esta mejora. Doy las gracias a todos los empleados por su acción y su implicación cotidiana”

“Esta acción importante, al igual que la aplicación de medidas de ayuda para la vuelta al empleo, el esfuerzo realizado en el ámbito del aprendizaje y los contratos de profesionalización, la valorización de la experiencia profesional, el plan de servicios a la persona y la ayuda al empleo de los jóvenes, constituyen un conjunto coherente que, en compañía de la acción de las empresas que contratan, ha permitido el descenso del paro desde hace 15 meses”.

EMPLEO DE LOS CUADROS: EL FANTASMA DEL MERCADO OCULTO⁴

El mercado laboral de los cuadros está caracterizado por una gran transparencia. Contrariamente a los prejuicios, el “mercado confidencial”-comúnmente denominado “mercado oculto”- es marginal. Según una encuesta realizada por la APEC (Asociación de Empleo de los Cuadros)⁵, las empresas que tenían al menos un puesto de cuadro vacante entre enero de 2005 y enero de 2006 lanzaron, en sólo un 2% de los casos, una búsqueda orientada exclusivamente hacia su propia red, la cooptación o la “cazatalentos”.

En el mismo período, entre los cuadros finalmente contratados en estas empresas, sólo un 15% de ellos se seleccionaron gracias a estos métodos “*sourcing*”⁶ llamados confidenciales. Por el contrario, el 85% de los candidatos contratados lo fueron gracias a medios fácilmente accesibles: respuesta a una oferta, envío de una candidatura espontánea, utilización de una CVteca⁷, participación en un foro, etc.

Según Catherine Martin, presidenta de la APEC, “el mercado laboral francés de los cuadros funciona de manera fluida y transparente. La APEC, creada por los agentes sociales en 1966, contribuye ampliamente mediante la difusión de ofertas en la revista “*Courrier Cadre*”, la página web de la asociación, *apec.fr*, y con la organización de foros”.

El mercado confidencial es marginal

Cuando tienen que emplear a un cuadro, las empresas, no se focalizan en un solo método de búsqueda. En efecto, tienden a utilizar distintas técnicas de “*sourcing*”. Esto es lo que resulta de la encuesta realizada por la Apec con una muestra representativa de empresas. La difusión de ofertas de empleo y el estudio de las candidaturas espontáneas ocupan un lugar determinante.

A tener en cuenta: antes de difundir una oferta, la mayoría de los empleadores llevan a cabo una búsqueda en su vivero de candidaturas espontáneas. Por ello, 4 de cada 10 empleadores que no habían publicado sus ofertas, renunciaron después de haber encontrado en dicho vivero candidatos que respondían a sus necesidades.

Según esta misma encuesta, en un 98% de los casos las empresas que establecieron un procedimiento de contratación utilizaron, al menos, un medio de *sourcing* que les permitía

⁴ Apec (Asociación de Empleo de los Cuadros), junio 2006

⁵ Con la participación del Instituto Francés de Opinión Pública (IFOP). En enero de 2006 se interrogaron a 850 empresas que habían empleado a al menos un cuadro en los 12 últimos meses, sobre su última contratación de cuadros.

⁶ Prospección de candidatos

⁷ Archivo de currículum vitae en Internet

examinar un gran número de candidaturas, tal como la difusión de una oferta, la participación en un foro de contratación, el estudio de las candidaturas espontáneas o la utilización de una CVteca. En otras palabras, la mayor parte del mercado es accesible o muy fácilmente accesible a los cuadros. En solamente un 2% de los casos, las empresas utilizaron de manera exclusiva canales de búsqueda confidenciales: las redes, la cooptación o la cazatalentos.

El “mercado accesible” consta de dos segmentos: un mercado visible muy fácilmente accesible a los candidatos, y un mercado latente que los candidatos deben “activar” para ser accesible.

- El “mercado visible” representa un 66% del mercado laboral de los cuadros. En efecto, dos contrataciones de cuadros de cada tres dan lugar a la publicación de una oferta en una o varias páginas web y, a veces, también en la prensa. En la era de Internet, este mercado se ha convertido en algo muy fácilmente accesible.
- El “mercado latente” representa el 32% del mercado laboral de los cuadros. Este es accesible en cuanto el candidato potencial lo activa: candidaturas espontáneas, CVtecas, foros y, eventualmente, como complemento de medios más confidenciales, tales como redes o cooptación. Aunque no sea tan rápido de acceso como el mercado por ofertas, éste es un segmento cada vez más accesible gracias a Internet (CVteca en línea, e-mailing de candidaturas espontáneas...) y más marginalmente a través de redes en línea.

El propio mercado visible consta de dos segmentos: “el mercado abierto” y “el mercado exclusivamente mediante publicación de ofertas”.

- El “mercado abierto” representa un 57% del mercado de empleo de los cuadros. Están afectados los puestos para los cuales las empresas buscan candidatos publicando una oferta de empleo y utilizan otros medios, en particular, el estudio de las candidaturas espontáneas, de CVtecas, de las candidaturas recogidas en un foro, etc.
- El “mercado exclusivamente mediante la publicación de ofertas” se utiliza en un 9% de los puestos que deben cubrirse. En estos casos y para los puestos en cuestión, las empresas no proceden al estudio de las candidaturas espontáneas, de las CVtecas, o de las candidaturas recogidas en foros. Prefieren publicar la oferta en una o varias páginas web y llevar a cabo una selección entre las candidaturas recibidas.

La mitad de los cuadros finalmente contratados respondió a una oferta

Para obtener a una visión lo más completa posible de las prácticas de las empresas, la APEC les hizo la siguiente pregunta: ¿Cómo les llegó la candidatura del último cuadro contratado en su empresa (entre enero de 2005 y enero de 2006)?

Al final, cerca de la mitad de los cuadros que finalmente fueron contratados respondió a una oferta de empleo difundida por su empresario. En un 30% de los casos el candidato elegido envió una candidatura espontánea. Por fin, los métodos de *sourcing* más confidenciales sólo afectan a un 15% de las contrataciones efectuadas.

Además, las CVtecas se imponen como un método de *sourcing* completo y eficaz: en efecto, en término medio un 6% de las contrataciones se efectuaron gracias a él y este porcentaje asciende a un 17% en la contratación de informáticos.

El inevitable Internet

La utilización de Internet en sus distintas formas se ha vuelto inevitable. Así, un 66% de las operaciones de contratación de un cuadro dieron lugar a la publicación de una oferta en Internet. Por su parte, la oferta publicada en la prensa encontró un nuevo nicho. Aún se utiliza en una de cada cinco contrataciones. Sin embargo, de forma sistemática, se empareja con la difusión en una o varias páginas web. Por otra parte, el considerable desarrollo de Internet ha cambiado el sentido y la función de las ofertas en prensa. El recurso a estos últimos constituye ahora una acción de comunicación externa, a través de la cual la empresa vehicula su localización, sus valores y sus puntos de vista.

Internet también ha permitido facilitar y desmultiplicar el envío de candidaturas espontáneas. En la actualidad, la candidatura electrónica domina, pero el 45% de las respuestas recibidas por los empresarios les llegan aún por correo. Sin embargo, esta pintura no es homogénea y el número de candidaturas electrónicas recibidas por las pequeñas empresas es más alto en la región Isla-de-Francia -región pionera en el acceso a un equipamiento Internet- y es utilizado por los jóvenes diplomados, ampliamente usuarios de esta herramienta. El sector de actividad es también un factor de discriminación. Así, el correo electrónico es muy utilizado por los cuadros que postulan a un empleo en una SSII (sociedad de servicios de ingeniería informática), por razones de congruencia técnica, pero mucho menos por los que postulan en el sector sanitario y social. El lugar que ocupa la candidatura espontánea electrónica se va a reforzar con toda seguridad, pues un 50% de las empresas la juzgan de un trato más fácil. Sólo un 22% de ellas afirman que las candidaturas transmitidas por correo postal son más fáciles de tratar.

Las especificidades de los sectores de la construcción y la informática

El mercado del empleo de los cuadros en el sector de la construcción y las vías y obras es el que presenta menor visibilidad. En efecto, los empleadores recurren en una más amplia medida a los métodos de *sourcing* conocidos por su confidencialidad. Así, en un 27% de los casos, las empresas interrogadas por la APEC declaran haber hecho uso de su red para

encontrar candidatos a un puesto de categoría cuadro, lo que supone 10 puntos más que la totalidad de los sectores de la economía. En cambio, los empleadores han difundido las ofertas, ya sea en la prensa ya en Internet, con menos frecuencia: el 48% de los puestos que debían cubrirse fueron objeto de difusión cuando, sobre la totalidad de las actividades, se dio difusión a un 66% de las ofertas.

Por el contrario, los empleos para cuadros en el sector de los servicios informáticos son los que más se benefician de una amplia comunicación. De cada cuatro puestos que debieron cubrirse, tres de ellos dieron lugar a publicación de una oferta. De hecho, también es el primer sector en la utilización de Internet. Los empleadores de SSII tienen tendencia, con más frecuencia que sus homólogos de otros sectores, a “mezclar” las técnicas de prospección de candidatos para seleccionar a sus futuros colaboradores. De forma casi sistemática se explotan las candidaturas espontáneas. En tres casos de cada cuatro, se da difusión a una oferta. Finalmente, la búsqueda en una CVteca se ha convertido en un medio de *sourcing* por completo.