

LOS PROGRAMAS DE EMPLEO Y DE FORMACION DE LOS JOVENES EN FRANCIA

Dominique VIGNAUD*

Tal como otros países industrializados Francia conoce desde hace varios años un aumento rápido del paro y de las condiciones de inserción profesional de los jóvenes.

A fin de atenuar los efectos de la crisis económica sobre estas generaciones jóvenes, el gobierno francés ha puesto en marcha, puntualmente, después en el marco de un programa coordinado, medidas para el empleo y la formación de los jóvenes. Dos programas han sido votados por el Parlamento, el 5 de julio de 1977 (Primer Pacto para el empleo) y el 6 de julio de 1978 (Segundo Pacto para el Empleo).

Antes de presentar las medidas adoptadas en ambos Pactos, conviene situarlas dentro del contexto, describiendo las condiciones de la inserción profesional de los jóvenes en Francia.

I. LAS DIFICULTADES DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS JOVENES HAN ADQUIRIDO UNA GRAN AMPLITUD CON EL AUMENTO DEL PARO

El desequilibrio entre las formaciones iniciales y las necesidades de mano de obra de las empresas no es un fenómeno nuevo. El papel del sistema educativo inicial no se concibe en Francia como un papel de preparación de una mano de obra inmediatamente rentable para la empresa. El objetivo de las reformas sucesivas ha sido, prioritariamente, ofrecer a todos los jóvenes una formación general a nivel primario (5 años) y a nivel del primer ciclo de enseñanza secundaria (4 años).

Más allá de estas formaciones comunes de base, los Ministerios de Educación y de Universidades tienden, desde hace unos 10 años, a desarrollar formaciones de finalidad profesional. Estas formaciones llamadas «tecnológicas» han permitido en 1977, a 450.000 jóvenes obtener un diploma profesional que va del nivel de obrero o empleado cualificado a los niveles de ingenieros y de cuadros. (Véase el esquema de organización de la formación inicial en Francia, y el número de salidas del sistema escolar por nivel de formación).

Queda, a pesar de estas mejoras, un desequilibrio grande entre el flujo de salida del aparato de formación inicial y las ofertas del mercado del trabajo: cerca de la mitad de los 700.000 jóvenes que llegan, cada año, al mercado del trabajo no tienen diploma (200.000) o son titulares de una calificación inadaptada a las demandas de los empresarios.

Este desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema productivo ha estado encubierto durante el curso del período de expansión económica que conoció Francia hasta principios de los años 1970: a la búsqueda de mano de obra, las empresas aceptaban entonces tomar bajo su responsabilidad la

* Encargada de estudios en el Centro INFFO (Centro para el desarrollo de la información sobre la formación permanente). París.

adaptación y el complemento de formación de los jóvenes. Por el contrario, en período de crisis económica y de paro, este desequilibrio perjudica fuertemente a los jóvenes. Desde 1975, los 16-25 años son, en efecto, las principales víctimas del desarrollo del paro.

- El número de jóvenes de 16 a 25 años inscritos en la Agencia Nacional para el Empleo pasó de 401.000, en febrero de 1978, a 524.000, en febrero de 1979.
- El paro perjudica más a los jóvenes que a los trabajadores adultos: en febrero de 1979, la tasa de paro de los jóvenes era del 15 por 100, mientras que la tasa de paro del conjunto de la población activa es del 6 por 100. De febrero de 1978 a febrero de 1979, el número de jóvenes en demanda de empleo aumentó en un 30 por 100, mientras que el número total de parados aumentaba en un 22 por 100.
- Ciertas categorías de jóvenes están particularmente desfavorecidos: son los que están a la búsqueda de un primer empleo (120.000 inscritos en la Agencia Nacional para el Empleo en febrero de 1979), que no pueden alegar una experiencia profesional, los jóvenes sin cualificación o con una cualificación inadaptada (1/3 de cada clase de edad), las jóvenes, los jóvenes emigrantes o los hijos de emigrantes.

Estas categorías de jóvenes desfavorecidos se juntan a otras categorías desfavorecidas (emigrantes, mujeres a la búsqueda de un primer empleo, trabajadores maduros) en un mercado de empleo particularmente cualificado de «secundario» o de «periférico», en relación al mercado principal del empleo en el que se encuentran los trabajadores protegidos por su cualificación y su experiencia. En este mercado de empleo secundario no encuentran la mayoría de las veces más que empleos provisionales, de nivel débil de cualificación y de remuneración, en sectores en recesión. De período de paro en período de empleo provisional y mal remunerado, sin esperanza de promoción, estos jóvenes corren el peligro de instalarse en una descualificación permanente y en una situación social marginal.

La constatación de estas dificultades de inserción profesional condujo al Gobierno francés a considerar como prioritario en su programa económico y social la lucha contra el paro de los jóvenes y el mejoramiento de su preparación al empleo y a proponer al Parlamento, en julio de 1977 y en julio de 1978, un conjunto de medidas para el empleo y la formación de los jóvenes.

II. LAS MEDIDAS INTRODUCIDAS POR LOS PACTOS PARA EL EMPLEO

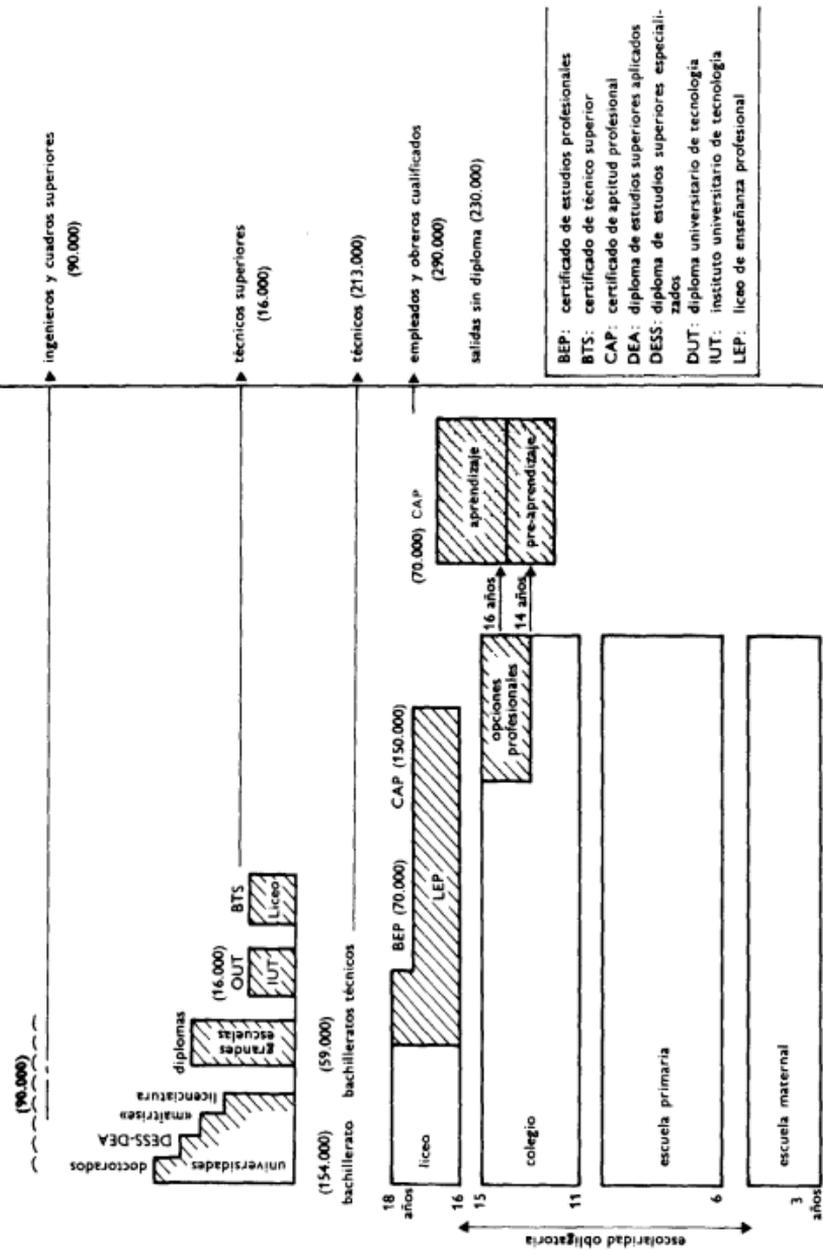
El Parlamento francés votó el 5 de julio de 1977 y el 6 de julio de 1978 dos Pactos sucesivos con una duración de aplicación cada uno de, aproximadamente, un año.

1. El primer Pacto para el Empleo de los jóvenes pone en práctica un dispositivo coordinado para el empleo y la formación de los jóvenes.

Votado el 5 de julio de 1977, fue motivado por el aumento del paro de los jóvenes entre los 16-25 años y por la llegada al mercado del trabajo en el tér-

ORGANIZACION DE LA FORMACION INICIAL EN FRANCIA Y SALIDAS POR NIVELES

salidas por niveles en 1977



Fuente: Servicio de estadísticas del Ministerio de Educación y Universidades.

mino del año escolar de unos 700.000 nuevos jóvenes a la búsqueda de empleo. Introduce un conjunto de medidas coordinadas para el empleo y la formación de los jóvenes de 16 a 25 años:

- En materia de empleo, instituye una exoneración de las cotizaciones sociales satisfechas a título de salarios de los jóvenes contratados por las empresas, y ofrece primas a los jóvenes que acepten cambiar de región para desempeñar un empleo.
- En materia de formación, desarrolla las fórmulas existentes (aprendizaje, contrato empleo-formación, período de formación) y crea una fórmula nueva: el período práctico de prueba en empresa.
- Se concede la exoneración total de las cotizaciones sociales a las empresas privadas por la *contratación de jóvenes menores de 25 años* y que han salido desde hace menos de un año del sistema escolar (o del aprendizaje, de un período de formación o del servicio militar). El empleo ofrecido tiene que tener una duración mínima de 6 meses. La exoneración es válida desde la fecha de la contratación y el 30 de junio de 1978. Los empresarios que redujeron sus efectivos en 1977 no pueden beneficiarse de la exoneración.
- *La exoneración de las cotizaciones sociales por la contratación de aprendices se concede durante la duración del contrato de aprendizaje con el límite de dos años a los empresarios que firman un contrato de aprendizaje entre el 5 de julio y el 31 de diciembre de 1977.*

Esta medida se acerca a las previstas por la ley de 12 de julio de 1977 que simplifica los procedimientos ligados al contrato de aprendizaje. Tienen, en efecto, por objetivo común el desarrollo del aprendizaje.

Recordemos aquí que si el aprendizaje constituye en Francia el camino más antiguo de formación y de inserción profesional de los jóvenes obreros y de empleados cualificados, este modo de formación padece, por una parte, la competencia de la enseñanza tecnológica que prepara a tiempo completo al mismo diploma (Certificado de Aptitud Profesional: C.A.P.) y por otra, la ausencia total de desarrollo en numerosos sectores profesionales. La mayoría de los aprendices se concentran en Francia en los sectores del artesanado, comercio, agricultura, construcción y mecánica).

La reglamentación del aprendizaje por ley de 16 de julio de 1971 mejoró la protección del aprendiz: el aprendizaje debe dar lugar a un verdadero contrato de trabajo de una duración habitual de dos años, mediante el cual el empresario se compromete a remunerar al aprendiz y a enviarlo en formación a un Centro de Formación de Aprendices, controlado por el Ministerio de Educación, al menos 360 horas anuales.

- *El contrato empleo-formación* es una fórmula experimentada a partir de 1975 por el Ministerio de Trabajo y hecha permanente por un Decreto de 31 de marzo de 1976. Se trata de un contrato de trabajo de duración determinada que prevé una formación teórica (de 120 horas por un contrato de 6 meses a 500 horas por un contrato superior a un año), llevado a cabo entre una empresa privada y un joven demandante de empleo de 17 a 25 años (el límite de edad inferior se rebaja a 16 años si no hay posibilidad de aprendizaje en la rama de actividad de que se trate).

El empresario se compromete a que el joven se beneficie de una formación teórica durante las horas de trabajo. Esta formación debe tener lugar en un centro de formación en el interior o exterior de la empresa. Contrariamente al aprendizaje, el contrato de empleo-formación no prepara más que raramente a un diploma profesional.

El Estado reembolsa al empresario la remuneración del candidato durante las horas de formación y los gastos de formación sobre una base a tanto alzado. Además, la empresa puede deducir de su obligación de financiación de la formación (= en 1977, 1% de la masa salarial, para las empresas de más de 10 asalariados) los gastos de formación no cubiertos por la ayuda del Estado.

- *El período de prueba de formación.* Se trata del desarrollo de una fórmula llevada a cabo por el Secretariado de Estado para la formación profesional que ha financiado, a partir de 1975, las acciones de formación organizadas por organismos de formación privados y públicos, en beneficio de los jóvenes de 16 a 18 años remunerados por el Estado (410 francos por mes). Tres olas sucesivas de períodos de formación puestos en marcha en 1975, 1976 y a principios de 1977 han afectado aproximadamente a 50.000 jóvenes.

El Pacto Nacional para el Empleo de 5 de julio de 1977 reemprende esta fórmula, extendiéndola a todos los jóvenes de 16 a 25 años, titulares o no de un diploma. El período de formación de una duración de 6 a 8 meses debe completar la formación general y profesional del joven y prepararlo a la vida profesional. Organizado por una institución de formación privada o pública, debe comprender un período de aplicación práctica en una empresa. No asegura la preparación de un diploma profesional, pero está sancionado por un certificado de formación.

Los gastos de formación son asumidos principalmente por el Estado, y si lo desean, por las empresas que pueden dedicar todo o una parte de la obligación de los gastos en favor de la formación de los jóvenes que les es impuesta por la ley de 5 de julio de 1977 (= 0,2% de la masa salarial).

El Estado toma a su cargo la remuneración de quienes realizan este período sobre la base de un tanto alzado: 410 francos por mes si tienen menos de 18 años y el 90 por 100 del salario mínimo garantizado (1.800 francos), si tienen más de 18 años, así como la seguridad social unida a estos salarios.

- *Período de prueba práctico en empresas.* Esta fórmula constituye la principal novedad aportada por el Pacto en materia de formación.

Está basada en la idea de que la adquisición de una experiencia de trabajo permite a los jóvenes orientarse mejor y, por consiguiente, encontrar más fácilmente un empleo.

La posibilidad de seguir un período práctico de 6 a 8 meses en una empresa se ofrece a todos los jóvenes demandantes de empleo de 16 a 25 años. Dicho período de prueba está remunerado por el Estado en las mismas condiciones que el período de formación citado anteriormente.

La empresa debe, por su parte, ofrecer al joven en prácticas al menos 200 horas de formación teórica en un centro de formación interna o externa. Los gastos de formación están financiados por una obligación excepcional de gastos para la formación de los jóvenes igual a un 0,2 por 100 de la masa salarial de la empresa. La suma deducida por gastos de formación de esta obligación de gastos está limitada a 2.500 francos por aprendiz.

La ley no hace obligatoria la acogida de estos jóvenes por la empresa, pero se ve muy estimulada por la posibilidad que se le da de disponer durante 6 u 8 meses de una mano de obra remunerada por el Estado y por la obligación de los gastos para la formación de los jóvenes que les impone.

2. Segundo Pacto para el Empleo.—Votado el 6 de julio de 1978, reasume las medidas del primer Pacto con modificaciones importantes.

Concebido como un dispositivo de transición a la espera de medidas estructurales, existe un período de aplicación más largo que engloba para ciertas medidas todo el año 1979.

Se refiere a un público más amplio: por una parte, la edad límite de los jóvenes pasa de 25 a 26 años, por otra, el beneficio de la mayoría de las medidas se extiende a mujeres solas desde menos de dos años, y que tienen por lo menos un hijo a su cargo.

Implica una separación financiera del Estado que se manifiesta por una restricción del alcance de las medidas: las exoneraciones de cotizaciones sociales no son ya totales, las remuneraciones que se dan a ciertos aprendices disminuyen, la duración del período de prueba se reduce, los períodos de formación se abrevian, las empresas participan en la remuneración de los jóvenes aprendices en período de prácticas.

Sacando las lecciones de la experiencia del primer Pacto, se definen más concretamente los objetivos y las modalidades de aplicación de cada medida. Estas modificaciones implican, en efecto, adaptaciones medida por medida:

- *La exoneración parcial de las cotizaciones sociales se concede por la contratación de jóvenes de 18 a 26 años (16 años bajo algunas condiciones) (habiendo terminado desde hace menos de un año sus estudios escolares, su aprendizaje o el servicio militar) y de mujeres solas suscrita por una duración mínima de 6 meses, entre el 1.º de julio de 1978 y el 31 de diciembre de 1979.*

El mecanismo de exoneración es modificado en su alcance (no concierne ya más que al 50 por 100 de las cotizaciones sociales debidas por el empresario) y en su duración (vale para 12 meses a contar de la fecha de la contratación).

Únicamente las pequeñas y medianas empresas (con un efectivo inferior a 500 asalariados y una cifra de negocios en 1977 inferior a 100 millones de francos) pueden beneficiarse de la exoneración.

- *La exoneración total de las cotizaciones sociales se mantiene para la contratación de aprendices acaecida entre el 1.º de julio de 1978 y el 31 de diciembre de 1979, pero su duración queda reducida: sólo vale para un año a partir de la fecha de contratación.*
- *El Contrato empleo-formación experimenta un menor cambio. Las principales modificaciones se refieren a la edad de los beneficiarios (el límite de edad máximo pasa de 25 a 26 años) y la simplificación de la ayuda del Estado (que adopta una forma de tanto alzado igual a, aproximadamente, 24 francos por hora de formación al 1.º de julio de 1978).*
- *El período de formación en adelante se abre, aunque se reduce su duración en relación al primer Pacto (6 en lugar de 8 meses) a los jóvenes de dieciséis a veintiséis años y a las mujeres solteras.*

La remuneración de los beneficiarios por el Estado se ve, igualmente, reducida por rama de edad de dieciséis a veintiséis años que no alcanzará ya más que el 75 por 100 del salario mínimo garantizado (en lugar del 90 %), es decir, aproximadamente 1.500 francos por mes en lugar de 1.800 francos.

El sistema de financiación se simplifica: las empresas no tienen ya la elección de la afectación de su participación obligatoria en la formación de los jóvenes; deben remitir directamente al Tesoro Público el importe de esta participación (0,3 % de la masa salarial). Los «stages» son financiados enteramente por el Estado.

— *El «stage» práctico* queda abierto a los jóvenes de dieciocho a veintiséis años y a las mujeres solteras por una duración de 4 meses incluyendo 120 horas de formación teórica. El alcance de la medida se reduce a las actividades de carácter manual.

El sistema de financiación es menos favorable para la empresa: que debe tomar a su cargo una parte de la remuneración del beneficiario que se fija en el 90 por 100 del salario mínimo garantizado, o sea 1.800 francos (de los cuales el 20 % a cargo de la empresa y el 70 % más las cotizaciones sociales a cargo del Estado).

Además, el empresario no tiene ya la posibilidad de imputar los gastos que no son asumidos por el Estado (remuneración y gastos de formación) en concepto de su participación obligatoria a título de la formación de los jóvenes, puesto que debe remitir el importe de esta participación (0,2 % de la masa salarial) directamente al Tesoro Público. Puede, no obstante, imputar dentro de ciertos límites los gastos unidos a los «stages» prácticos en concepto de su participación a título de la formación continua de los asalariados adultos (0,9 % de la masa salarial en 1979).

III. LOS RESULTADOS DE LOS PACTOS PARA EL EMPLEO DE LOS JOVENES EN 1977 y 1978

Si bien la duración de la aplicación del segundo Pacto para el empleo no ha finalizado aún, se puede actualmente constatar una desigualdad de resultados entre los dos Pactos. Esta diferencia se debe, en gran parte, al carácter más selectivo del segundo Pacto y al desprendimiento financiero voluntario del Estado en 1978.

Los resultados de cada Pacto deben apreciarse en función del número de jóvenes afectados, de los gastos comprometidos y de sus efectos cualitativos.

1. Sus resultados cifrados

Los resultados obtenidos por los dos Pactos son comparables en lo que respecta al aprendizaje, los contratos empleo-formación, los periodos de formación y los contratos con exoneración total o parcial de las cargas sociales. Por el contrario, el número de «stages» prácticos en empresa está en neta disminución de un «stage» a otro, lo cual se explica por la limitación de estos «stages» a las ocupaciones manuales.

**Cuadro comparativo de los efectivos de jóvenes afectados por el
Primero y Segundo Pactos para el empleo**

Medidas	Jóvenes afectados	
	Primer Pacto	Segundo Pacto (al 31 marzo 1979)
Contratados con exoneración de las cargas patronales.....	230.000	190.000
Contrato de aprendizaje.....	110.000	99.000
Contrato empleo-formación.....	26.000	32.000
«Stage» de prácticas.....	125.000	20.000
«Stage» de formación.....	65.000	57.000
Total.....	556.000	398.000

2. Sus costos financieros

En 1977, como en 1978, los Pactos fueron financiados por el Estado y por las empresas. En total, el primer Pacto costó más de 5.000 millones de francos y el 2.º Pacto, aproximadamente, 2.500 millones de francos.

— *El costo presupuestario para el Estado.*

El coste de la exoneración de las cargas sociales por la contratación de aprendices no está contabilizado en el segundo Pacto, porque esta medida ha sido hecha permanente por la ley de 4 de enero de 1979.

Medidas	Costo presupuestario (en millones frs.)	
	Primer Pacto	Segundo Pacto
Contratados con exoneración de las cargas patronales.....	1,5	0,7
«Stage» de formación y «stage» práctico.....	2,2	1,2
Contrato empleo-formación.....	0,1	0,1
Aprendizaje.....	0,2	—
Total.....	4	2

— *La participación de las empresas* se eleva, para cada Pacto, a 0,3 por 100 de su masa salarial, o sea, aproximadamente, 1.300 millones de francos.

3. Sus efectos cualitativos

Trataremos de resumir brevemente las principales interrogaciones y las principales críticas respecto de los Pactos por los jóvenes, los sindicatos, los formadores, los juristas, los economistas, etc...

Estas observaciones se agruparán en torno a cinco puntos:

- el efecto de los Pactos sobre la situación del empleo de los jóvenes,
- las formaciones dispensadas,
- el estatuto de los jóvenes,
- el acoplamiento de un tránsito obligatorio entre vida escolar y vida activa,
- la financiación de las medidas.

— *El efecto de los Pactos sobre la situación del empleo de los jóvenes.*

La exoneración de las cargas sociales permitió a 420.000 jóvenes obtener un empleo entre el 1.º de septiembre de 1977 y el 31 de marzo de 1979.

Dada la situación económica, estos empleos probablemente no han correspondido a verdaderas creaciones de empleo. Los empresarios tuvieron mayores ventajas financieras contratando a los jóvenes, y el paro se desplazó probablemente hacia los demandantes de empleo de más edad.

Por otra parte, las garantías de duración y de cualificación de los empleos ofrecidos han sido insuficientes: es inquietante comprobar que el 62,1 por 100 de las exoneraciones han beneficiado, en el marco del primer Pacto, a ramas profesionales en las que predominan las actividades temporales (construcción, hostelería, industrias agrícolas...). La legislación no es a este respecto muy apremiante, y los empresarios han podido ser exonerados de las cargas patronales en el marco de contratos de trabajo temporales o bien licenciar a los jóvenes a la terminación de la exoneración.

Los «stages» prácticos han permitido a los jóvenes adquirir una experiencia en la empresa y, en muchos casos, obtener un empleo al terminar su «stage».

La mayoría de estos «stages» (64 % en el primer Pacto) tuvieron lugar en una pequeña empresa de menos de 50 asalariados. Estas pequeñas empresas han utilizado a menudo el «stage» práctico como un período de pre-contratación o de test de un nuevo empleo, financiado por el Estado.

Los partidos de la oposición y los sindicatos de asalariados reprochan vivamente al gobierno haber preferido una acción coyuntural, concebida en una perspectiva electoralista (elecciones legislativas de marzo de 1978), a una verdadera política global y permanente de empleo. Denuncian la «alianza del gobierno y del empresariado», reprochan al gobierno haber querido manipular artificialmente las estadísticas del paro y a los empresarios de haberse beneficiado de «una gigantesca operación de interinidad» financiada por la colectividad.

— *Las formaciones ofrecidas a los jóvenes.*

Los contenidos de formación han sido dictados por las necesidades específicas de los jóvenes: conocimiento del mercado del trabajo y de las con-

diciones de la vida activa, puesta a nivel, inserción social... Las formaciones puestas en marcha han sido muy diferentes de las formaciones dispensadas a los asalariados y a los demandantes de empleo de más edad.

La calidad pedagógica de las formaciones ha sido muy desigual: apuradas por el tiempo, obligadas a reclutar formadores para acciones de formación de duración determinada y no renovables, los organismos de formación han suministrado prestaciones pedagógicas de calidad muy variable de un organismo a otro y de un «stage» a otro. El valor pedagógico de las 200 horas de formación dispensadas obligatoriamente en el ámbito de los «stages» en empresas ha sido particularmente difícil de controlar.

Con la excepción del aprendizaje, las medidas puestas en práctica por los Pactos no preveían ninguna *sanción de la formación* por un diploma de enseñanza profesional. Los «stages» prácticos y los de formación eran de una duración muy corta para permitir la preparación de un diploma. Sin embargo, han desempeñado el papel muy útil de actualización desembocando en una formación profesional de adultos de mayor duración, sancionada por un diploma profesional.

Los periodos pasados en empresa han dado a numerosos jóvenes la ocasión de un primer contacto concreto con el mundo del trabajo. Sin embargo, la empresa es un lugar de producción antes de ser un lugar de formación y el empresario debe ser guiado y controlado en la formación que implanta, a fin de evitar abusos, aún demasiado frecuentes, en detrimento de los jóvenes.

Los sindicatos de asalariados han protestado contra la «descualificación» aceptada por algunos jóvenes que no han tenido otra elección que el paro o bien la aceptación de un «stage» de formación, de un «stage» en empresa o de un empleo de nivel inferior a su nivel de cualificación.

— *El estatuto de los jóvenes «stagiaires».*

La remuneración de los «stagiaires» ha contribuido, positivamente, a ayudar a los jóvenes a adquirir un estatuto social.

Es cierto que este estatuto era temporal y gravado por una pesada incertidumbre en cuanto al futuro: los «stages» de formación no presentaban ninguna garantía de empleo ni de cualificación; los contratos empleo-formación, los contratos de aprendizaje y los contratos con exoneración de cargas sociales han dado lugar, en la mayoría de los casos, a un contrato de duración determinada.

Los menos favorecidos en el plano del estatuto fueron los jóvenes en «stage» práctico: si bien participaban en el trabajo en una empresa, no se beneficiaban de un contrato de trabajo. No estaban representados por las instancias de representación de los asalariados de la empresa (Comité de empresa, delegados del personal). Podían, en el peor caso, ser utilizados como una reserva de mano de obra cortada y manejada a capricho.

Las formaciones en empresa en el marco de un contrato de trabajo de tipo particular previendo una alternativa trabajo-formación son, a este título, mucho más seguras para los jóvenes. Esta garantía es una de las razones de la estabilidad del aprendizaje y del desarrollo lento, pero regular, del contrato empleo-formación.

— *La introducción de un tamiz entre la vida escolar y la vida activa.*

La puesta en marcha del primer Pacto para el empleo coincidió en el tiempo con la introducción de medidas análogas en la mayoría de los países europeos. Era tentador deducir que la introducción de una etapa obligatoria entre la formación inicial y la vida activa era necesario en los países industrializados de alto nivel de vida, en los que se asigna a la formación inicial otros objetivos que el de producir una mano de obra inmediatamente rentable para la economía y adaptable a la empresa. Se ha hablado así de la necesidad de un «tamiz» que sería un período de una transición, de adaptación al mundo del trabajo.

La puesta en marcha de los Pactos para el empleo demostró los peligros permanentes de tal dispositivo de transición: marginación de los jóvenes en relación con otras categorías de demandantes de empleo, aumento de la separación entre formación inicial y vida activa.

Demostró que, más que una etapa limitada en el tiempo, es todo el dispositivo de educación inicial y continua el que debería ajustarse de forma permanente para favorecer la inserción profesional de los jóvenes y su formación durante el curso de su vida profesional.

- *En relación a la financiación de las medidas*, los sindicatos de asalariados protestaron contra la posibilidad ofrecida a los empresarios de imputar sus gastos en favor de los jóvenes parados en su obligación de gastos para la formación continua de sus asalariados. Temían que los asalariados no hiciesen los gastos de la operación.

Conclusión

Con sus características, sus éxitos y sus fracasos, los dos Pactos para el empleo, sucesivamente puestos en práctica en 1977 y 1978, manifiestan el interés demostrado por las autoridades francesas en la lucha contra el paro de los jóvenes, así como la ordenación del paso entre el mundo escolar y el mundo del trabajo.

El Sr. Boulin, ministro de Trabajo, y de la Participación, presentaba, en julio de 1978, el segundo Pacto Nacional para el Empleo:

«Un dispositivo transitorio, voluntariamente regresivo en relación con las medidas puestas en práctica el pasado año, y que será enmendado por toda una serie de acciones estructurales en favor del empleo».

De coyunturales en su origen ¿los Pactos han pasado a ser etapas transitorias hacia una ordenación estructural de la inserción profesional de los jóvenes?

El estado de los trabajos actualmente llevados a cabo por el Gobierno en relación con las fuerzas sociales parecen confirmar esta hipótesis: dos textos son, en efecto, discutidos paralelamente: de una parte, un proyecto de ley sobre la alternancia tendente a reestructurar el período de fin de estudios escolares, así como el período de comienzo de la vida profesional desarrollando las formaciones en alternancia, es decir, las fórmulas que unen la formación teórica en un centro de formación a la formación práctica en la empresa; de otra, un tercer Pacto para el Empleo, que podría constituir una etapa transitoria más, hacia una remodelación más definitiva del paso de la escuela a la vida activa.

ALGUNAS REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- J. M. LUTTRINGER y M. MALMARTEL: «*Inserción profesional de los jóvenes y formación.*» Derecho Social, núm. 11, noviembre 1977. Pág. 359-366.
- Association des âges. Diversos autores: «*Los jóvenes y el primer empleo.*» Documentación francesa, 1978, pág. 544.
- «*L'insertion professionnelle des jeunes*» (analyse du sondage IFOP). Actualidad de la formación permanente, núm. 33, marzo-abril 1978. Págs. 43-45.
- P. DUPOUEY, B. PASQUIER: «*Les formations d'insertion professionnelle des jeunes en Europe, journées internationales du Centre INFFO, 16-17 febrero 1978.*» Actualidad de la formación permanente, núm. 34, mayo-junio 1978. Pág. 11-12.
- J. PRIEUR: «*L'insertion professionnelle des jeunes chômeurs.*» Derecho social, núm. 6. Págs. 247-256.
- J. F. NALLET y diversos autores: «*Nouvelles mesures pour l'emploi des jeunes et de certaines catégories de femmes*» (ley de 6 julio 1978). Actualidad de la formación permanente, núm. 35, julio agosto 1978. Págs. 71-110.

OCDE

ORGANIZACION DE COOPERACION Y DESARROLLO ECONOMICOS

2 rue André-Pascal - 75775 PARIS CEDEX 16

INVENTAIRES PIAGETIENS

*Les expériences de Jean-Piaget.
232 fiches descriptives de toutes les expériences de Piaget dont les résultats ont été publiés et Manuel d'introduction, présentés dans un carton 21,5 x 14 x 6,5 cm.
Septembre 1977. Ptas. 1.960.*

LA CREATIVITE DE L'ECOLE

*Conclusions d'une enquête.
Novembre 1978. 180 pages. Ptas. 770.*

EXAMEN DES SYSTEMES D'AIDE AUX ETUDIANTS DANS CERTAINS PAYS DE L'OCDE

Jun 1978. 168 pages. Ptas. 550.

L'INNOVATION DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Mai 1978. 118 pages. Ptas. 530.

EDUCATION PRE-SCOLAIRE. RAPPORT SUR CINQ PROJETS DE RECHERCHE

Mars 1978. 48 pages. Ptas. 270.

LE CHÔMAGE DES JEUNES

Vol. I: Rapport sur la Conférence à haut niveau, 15-16 décembre 1977.

Octobre 1978. 154 pages. Ptas. 880.

Vol. II: Inventaire des mesures relatives à l'emploi et au chômage des jeunes prises par les pays Membres de l'OCDE.

Octobre 1978. 208 pages. Ptas. 750.

COLLECTIVITE-EQUIPEMENTS-ECOLE

Vol. I: Politiques et Stratégies.

Août 1978. 226 pages. Ptas. 880.

● Deseo me mantengan informado de las nuevas publicaciones de la OCDE sobre:

- ECONOMIA Y ESTADISTICAS
- MEDIO AMBIENTE
- AYUDA AL DESARROLLO
- AGRICULTURA Y ALIMENTACION
- PESCA
- ENERGIA



Vol. II: FRANCE.

Jun 1978. 208 pages. Ptas. 860.

Vol. III: ETATS-UNIS (En préparation. Ptas. 1.020).

L'ALTERNANCE TRAVAIL-ETUDES. LE CONGESSIONNEMENT AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Février 1978. 112 pages. Ptas. 530.

L'ENFANT ET LA FAMILLE DANS LES STATISTIQUES DES PAYS DEVELOPPES. (En préparation. Prix non encore fixé).

L'OBSERVATEUR DE L'OCDE

*Au sommaire du numéro 95 (novembre 1978):
L'éducation dans le contexte économique et social actuel. Les relations entre l'éducation et la vie active.*

Le n° 95: Ptas. 140. Abonnement (6 numéros), Ptas. 660.

CATALOGO DE PUBLICACIONES DE LA OCDE

(Gratuito. Versiones en francés o inglés. Con información sobre las SUSCRIPCIONES SELECTIVAS A LAS PUBLICACIONES DE LA OCDE.)

- EMPLEO-PROBLEMAS SOCIALES
- INDUSTRIA
- TRANSPORTE Y TURISMO
- CIENCIA Y EDUCACION
- SALUD

NOMBRE:

DIRECCION:

..... (En letra clara, por favor)

Fecha:

Firma:

Recorte y envíe este anuncio a:

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.

Castelló, 37 - MADRID-1