

# **FRENCH APPROACHES TO THE CHANCES OF GRADUATES TO BE ACCEPTED ON THE EUROPEAN UNION LABOR MARKET**

**Lect. univ. dr. ILIE ANA MONA**

Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

## **Abstract**

*The acceptance of Romanian graduates on the French workforce market is an example of the compatibility level between employee skills and the ever evolving and dynamic demands of this highly competitive market. Within this framework, regardless of the current economic difficulties experienced at a global level due to the ongoing crisis, the Bologna process plays a major role in enhancing graduates' employability.*

Încercarea de a face o caracterizare a pieții muncii din Franța este de maximă dificultate, pentru că deși recunoscută drept una dintre cele mai dinamice din Uniunea Europeană, ea păstrează unele tendințe manifestate la scară europeană și mondială, puternic nuanțate de criza resimțită la nivel micro și macro-social, dintre care enumerăm : menținerea unei rate mari a șomajului, progresele tehnologice spectaculoase care conduc la impunerea de noi exigențe, greu de onorat de către angajat, existența unui surplus de produse care conduce frecvent la înregistrarea falimentului unor importante firme, cu toate consecințele care de curg de aici, dezechilibre între cerere și ofertă în detrimentul celei dintâi, etc.

O simplă trecere în revistă a unor asemenea realități creează, credem, un tablou suficient de relevant privind greutatea deosebită de a fi absorbită forța de muncă, chiar dacă ea este cu mult mai performantă decât în urmă cu două, trei decenii. În aceste condiții, problema angajării absolvenților, devine din ce în ce mai critică și chiar dacă piața s-a extins enorm, la nivelul UE și dincolo de limitele acesteia, și aceasta pentru că și celelalte țări se confruntă cu aceleași dificultăți. Nu considerăm hazardată constatarea că în fapt cei mai afectați sunt tinerii, inclusiv, sau în primul rând absolvenții. Dorința, justificată a angajatorului de a beneficia de expertiza angajatului, care presupune o minimă experiență, afectează nemijlocit absolventul, care în mod obiectiv nu are cum să dețină cunoștințe practice

dobândite dintr-o angajare anterioară. Se intră și în Franța în acel cunoscut cerc vicios : dacă nu ai experiență nu ai cum să fii angajat iar refuzul angajării este închiderea posibilității de a dobândi experiență. Angajatorii cu largă viziune, depășesc această cutumă și chiar dacă pentru doi trei ani vor avea unele probleme câștigurile ulterioare sunt remarcabile, reușindu-se recuperarea unor pierderi cauzate de lipsa experienței și dexterităților inițiale ale absolvenților. Acestor argumente li se adaugă unul esențial care privește pregătirea deosebită a absolvenților, conectarea la cele mai noi tehnologii și desprinderea de tradițional, de obișnuință, care se instalează în orice colectivitate, indiferent de specificul activității pe care o desfășoară.

Considerăm foarte semnificativ modul cum se abordează aceste delicate probleme de către unele organizații, de specialiști de marcă din Franța, sens în care vom prezenta unele opinii, pe care ne vom lua apoi permisiunea de a le comenta. Pentru asigurarea caracterului științific al comunicării noastre și pentru fidelitatea ideilor cuprinse în aceste documente, vom prezenta aceste puncte de vedere și în varianta în limba franceză după care vom însera traducerea noastră.

Privitor la relația dintre pregătirea absolventului și șansa lui pe piața muncii se exprimă păreri dintre cele mai diverse, dintre care noi ne-am oprit la următoarea:

*« Les nouvelles générations d'actifs sont beaucoup plus diplômées qu'il y a trente ans, mais l'augmentation de l'emploi qualifié n'a pas été aussi forte que celle de l'offre de diplômés. Dans le contexte d'un chômage massif persistant, certains jeunes diplômés sont ainsi amenés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi. Ce décalage entre formation initiale et emploi, appréhendé ici en terme de déclassement, qu'il soit perçu par les jeunes ou mesuré statistiquement, touche environ un jeune sur quatre trois ans après la fin des études. Le déclassement n'épargne pas les plus diplômés même si ces derniers y sont généralement moins sensibles.*

*Cette situation est également source d'insatisfaction sur le marché du travail et conduit les jeunes déclassés à quitter plus fréquemment leur employeur. »<sup>140</sup>*

*« Noile generații de activi în câmpul muncii, sunt cu mult mai instruiți decât acum 30 de ani, dar creșterea muncii calificate nu a fost la fel de puternică precum cea a ofertei de absolvenți. În contextul unui șomaj masiv persistent, anumiți tineri absolvenți ajung să accepte locuri de muncă slab calificate sau slab plătite decât să nu aibă nici un loc de muncă. Acest decalaj între pregătirea inițială și angajare, privit aici în sensul declasării, fie că este perceput de tineri sau măsurat din punct de vedere statistic, vizează aproximativ un tânăr din patru, la trei ani după terminarea studiilor.*

*De asemenea declasarea nu-i scutește nici pe cei care au cele mai multe diplome, chiar dacă aceștia din urmă sunt mai puțin atinși. Această situație reprezintă de asemenea o sursă de insatisfacții pe piața muncii și îi conduce pe tinerii declasați să-și părăsească mai des angajatorul. »*

<sup>140</sup> [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/DONSOC06yi.PDF](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yi.PDF)

Este lesne sesizabilă dificultatea cu care se confruntă absolvenții la angajare, chiar în condițiile în care au mai multe diplome. Simțim nevoia unei analogii cu situația din țara noastră, unde este o adevărată obsesie a deținerii mai multor diplome, cu orice preț, uitându-se de faptul că angajatorul este interesat de ce și cât știe candidatul pentru un post și nu de câte diplome are (ne referim la concurența corectă, de regulă prezentă în sectorul privat și nu la unele practici de a se asigura sinecure pentru cei care dețin temporar anumite poziții în societate).

În acest sens Centrul de studii și cercetări asupra calificărilor, opinează că :

*« Le diplôme a moins d'importance que l'expérience acquise par un candidat à l'embauche, du point de vue des employeurs. Ceux-ci ne recherchent pas nécessairement d'adéquation entre le diplôme et le poste à pourvoir. Tels sont les constats dressés par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) dans une étude intitulée "Recrutement en entreprise: les débutants sont-ils victimes d'un tri trop sélectif ?". L'organisme public s'est penché sur les processus de recrutement, en regardant les chances des candidats débutants, c'est-à-dire ayant moins de trois ans d'ancienneté sur le marché du travail. »<sup>141</sup>*

*« Din punctul de vedere al angajatorilor, diploma are mult mai puțină importanță decât experiența dobândită de un candidat care dorește să se angajeze. Aceștia nu cer în mod necesar o potrivire între diplomă și postul care urmează să fie ocupat. Acestea sunt constatările făcute de Centrul de studii și cercetări asupra calificărilor, într-un studiu intitulat „Recrutarea în întreprinderi : sunt debutanții victimele unei selecționări prea restrictive ?” Organismul public s-a aplecat asupra procesului de recrutare, privind șansele candidaților debutanți care au mai puțin de trei ani vechime pe piața muncii. »*

Dar chiar și în aceste condiții, absolvenții sunt dezavantajați, pentru că oferta pentru ei este mai mult decât restrictivă :

*« Par rapport à l'ensemble des recrutés, les débutants sont davantage embauchés dans les établissements de petite taille, dans les secteurs du commerce et des services marchands et sur des postes d'employés et de professions intermédiaires. Ils représentent en moyenne 27% des personnes embauchées. »<sup>142</sup>*

*« În raport cu toți cei recrutați, debutanții sunt angajați mai mult în întreprinderile mici, în sectoarele de comerț și mărfuri și pe posturi de angajați și de profesii intermediare. Ei reprezintă în medie 27% dintre persoanele angajate. »*

Această realitate este completată de o tendință evidentă de marginalizare a tinerilor care se exprimă, printre altele și prin scăderea ponderii lor în numărul total al noilor angajați. În studiul „Jeunes et segmentation du marché du travail” este creionat următorul tablou:

*« Les principales caractéristiques de la place des jeunes sur le marché du travail en France sont désormais connues. En premier lieu, les jeunes se trouvent de plus en plus numériquement marginalisés dans l'emploi. Pour s'en tenir aux années quatre-vingt-dix, alors que l'emploi salarié privé s'accroît globalement d'environ 600 000, celui des 15 à 26 ans diminue de plus de 700 000 ; la part des*

<sup>141</sup> [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/DONSOC06yi.PDF](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yi.PDF)

<sup>142</sup> <http://www.ires-fr.org/IMG/File/R31-7.PDF>

*jeunes dans l'emploi est ainsi passée de 20 % en 1990 à 14 % au début 1997 (Le Minez, Marchand et Minni, 1998). L'évolution est bien entendu en partie imputable à la prolongation de scolarité initiale (la France détient de ce point de vue un record international de taux de scolarisation initiale) se traduisant par un niveau de formation de plus en plus élevé pour les sortants du système éducatif confrontés à un problème croissant de déclassements (I). Au-delà de ce report d'activité, les stratégies de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre par les firmes jouent un rôle essentiel dans la définition de la place des jeunes sur le marché du travail. Ces politiques ont un fort ancrage sectoriel et se traduisent par des phénomènes de polarisation initiale des jeunes sur certaines catégories professionnelles»<sup>143</sup>*

*« Principalele caracteristici privind locul tinerilor pe piața muncii din Franța sunt cunoscute deja . În primul rând , tinerii sunt din ce în ce mai marginalizați în ceea ce privește locul de muncă : procentul tinerilor care lucrau în anii 90 era de 20 % în timp ce la începutul anului 1997 acest procent scăzuse la 14% . Această evoluție se datorează în mare parte prelungirii școlarității inițiale (Franța deține în acest sens un record internațional al procentului ce privește școlarizarea inițială ) , aceasta traducându-se printr-un nivel de pregătire din ce în ce mai ridicat în ceea ce privește absolvenții sistemului educativ confruntat cu problema crescândă a declasărilor . Dincolo de acest raport de activitate , strategiile de recrutare și de gestiune a mâinii de lucru de către firme , joacă un rol important în definirea locului tinerilor pe piața de lucru . Aceste politici se ancorează sectorial și se traduc prin fenomene de polarizare inițială a tinerilor pentru anumite categorii profesionale . »*

Aceleași concluzii sunt și cele la care ajunge și „L'Enquête Emploi”, potrivit căreia, situația se prezintă astfel :

*« Selon l'Enquête Emploi, la proportion de jeunes de moins de 25 ans varie sensiblement d'un secteur à l'autre (cf. encadré ci-dessous). Elle oscille en 1998, pour les hommes entre 1,9 % dans les banques, assurances et immobilier et 9,8 % dans les services aux particuliers ; et pour les femmes entre 3,2 % dans l'agriculture ou dans les administrations publiques et services collectifs et 10,7 % dans les services aux particuliers (tableau 4). A un niveau plus fin, les secteurs les plus ouverts sont l'hôtellerie restauration. »<sup>144</sup>*

*« După „Enquête Emploi”, proporția tinerilor de mai puțin de 25 de ani, variază ușor de la un sector de activitate la altul. Ea oscilează în 1998, pentru bărbați între 1,9% angajați în bănci, asigurări și imobiliare și 9,8% în serviciile private ; iar pentru femei, între 3,2 % în agricultură sau în administrațiile publice și serviciile colective și 10, 7% în serviciile private. La un nivel mai delicat, sectoarele de activitate cele mai deschise tinerilor sunt hotelurile și restaurantele. »*

<sup>143</sup> <http://www.ires-fr.org/IMG/File/R31-7.PDF>

<sup>144</sup> 204 Revue de l'IRES n\_ 31 - 1999/2; <http://www.ires-fr.org/IMG/File/R31-7.PDF>

În Franța sunt numeroase studii pe tema absorbției absolvenților pe piața muncii și a prognozelor pe termen lung privind aceste evoluții. Dintre ele ne-am oprit asupra celor prezentate în comunicarea noastră, considerându-le relevante pentru scopul propus.

În ultima perioadă se sesizează un ton optimist privind viitorul absolvenților, mizându-se pe mai buna lor pregătire în urma aplicării Procesului Bologna, despre care sunt exprimate, dominant următoarele opinii:

*« La France a introduit le processus de Bologne avec les vagues de contractualisées successive a partir de la rentrée 2003. En 2007 les premières universités contractualisées sont évaluées et un premier bilan peut être dressé » .*

„Franța a introdus procesul de la Bologna treptat, în etape succesive începând cu anul 2003. În 2007, primele universități care au pus în practică acest proces, au fost evaluate și s-a făcut un bilanț.”

*« En France, un Rapport de l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (2005) 5 montre des progrès réels dans la mise œuvre de cette réforme malgré des dysfonctionnements liés a la « formation » au processus de Bologne des responsables pédagogiques et au couts engendres. Une recherche qualitative menée par S. Mignot-Gérard et C. Musselin (2005) montre que les universitaires se sont appropriés cette réforme en innovant. »*

„În Franța, un raport al Inspectoratului General al Administrării Educației Naționale și al Cercetării (2005) arată progrese reale în ceea ce privește punerea în aplicare a acestei reforme în ciuda tuturor disfuncționalităților legate de pregătirea responsabililor pedagogi ce se ocupă de procesul de la Bologna precum și de costurile implicate. Un studiu calitativ condus de S. Mignot-Gérard et C. Musselin (2005), arată că universitarii și-au însușit această reformă aducând noutăți în domeniu.”

Coroborând creșterea nivelului de pregătire al absolvenților, în următorii ani, ca o consecință firească a aplicării Procesului Bologna, cu depășirea crizei, a cărei prime semne sunt deja prezente în Franța, considerăm că perspectiva absorbției absolvenților pe piața muncii, este îmbucurătoare. Pornind de la axioma că piața muncii franceză poate fi un model și pentru cea din țara noastră, avem motive să fim optimiști, cu atât mai mult cu cât extinderea pieții muncii este o realitate de necontestat și în pofida unor piedici, inerente perioadei de început a apartenenței la UE, românii, între care și mulți tineri, sunt prezenți într-un număr semnificativ pe piața muncii europeană și chiar în afara acesteia.

## **BIBLIOGRAFIE**

1. [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/DONSOC06yi.PDF](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/DONSOC06yi.PDF)
2. <http://www.ires-fr.org/IMG/File/R31-7.PDF>
3. 204 Revue de l'IRES n\_ 31 - 1999/2