

# EL ACCESO A LA OCUPACIÓN EN CONTEXTO DE MIGRACIÓN INTRA-EUROPEA: RECURSOS RELACIONALES Y FORMAS DE ENFRENTAR LA INCERTIDUMBRE

*ACCESS TO EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF INTRA-EUROPEAN MIGRATION: RELATIONAL RESOURCES AND WAYS TO FACE UNCERTAINTY*

**Caterina Thomàs-Vanrell**  
CIRAD, UMR Agap-DDSE

[caterina.thomas\\_vanrell@cirad.fr](mailto:caterina.thomas_vanrell@cirad.fr)

## Resumen

El artículo explica los procesos de migración y acceso al trabajo de 57 jóvenes y adultos de origen español en la ciudad de Toulouse (Francia). El período de referencia (2012-2015) se sitúa en la inmediata recesión que afectó las posibilidades de empleo de gran parte de la población de este territorio. El contexto de acogida es un entorno favorable para encontrar un trabajo, en el periodo en que se realizó la investigación, tanto para personas con un alto nivel de cualificación y exigencia en las condiciones de empleo buscadas, como para personas con un nivel de formación inferior. El estudio se centra en tres aspectos principales que permiten delimitar las dinámicas de movilidad e inserción profesional: la influencia de las relaciones en este proceso, los medios formales e informales implicados en el acceso al empleo y sus características, y la influencia de los itinerarios de movilidad para explicar los procesos de inserción profesional. Los resultados evidencian que las personas pueden utilizar las relaciones del contexto académico, profesional o de amistades para encontrar un trabajo, y al mismo tiempo combinarlas con medios diversos, de los que se distinguen tres categorías: los formales o dispositivos de mediación, los informales o relacionales y los contactos directos o las candidaturas espontáneas.

**Palabras clave:** Inserción profesional; Recursos relacionales; Acceso al empleo; Jóvenes; Migración

## Abstract

The article explains the processes of migration and access to work of 57 Spanish young and adults in the city of Toulouse (France). The reference period (2012-2015) is in the immediate recession that affected the employment possibilities of a large part of the population of this territory. The host context has been as a favorable environment to find a job, both for people with a high level of qualification and a high demand in the employment conditions sought, as for people with a lower level of education. The study focuses on three main aspects that allow defining the dynamics of mobility and professional insertion: the influence of the relationship in this process, the formal and informal means involved in accessing employment and its characteristics, and the influence of the itineraries of mobility to explain the processes of professional insertion. The results show that the people who prioritize the relationships of the academic, professional or friendship context to find a job combine them with diverse media. Specifically, we discuss three main categories of job seeking mechanisms: formal or mediation devices, informal or relational resources and spontaneous candidacies.

**Keywords:** Professional insertion; Relation resources; Access to employment; Young people; Migration



## Sumario

1. Introducción	286
2. El mercado de trabajo en España y el contexto de crisis económica (2007-2012): desempleo y dificultades de inserción	287
3. Metodología	288
4. Resultados	288
4.1. Conseguir un empleo: los medios implicados	288
4.2. Itinerarios de acceso al empleo	299
5. Conclusión	302
Anexo	303
Referencias	305

### Referencia normalizada

Thomàs-Vanrell, Caterina (2018): “El acceso a la ocupación en contexto de migración intra-europea: recursos relacionales y formas de enfrentar la incertidumbre”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 285-305.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.78>

## 1. Introducción

Buscar un empleo implica un proceso distinto en función de la situación de cada persona, el contexto socio-económico que le haya tocado vivir, pero también su historia personal. El proceso es necesario cuando una persona quiere cambiar su situación en relación al empleo y quiere conocer las posibilidades que tiene, especialmente en situaciones en que se vive una situación de movilidad internacional. Un cambio de actividad se concreta por entrar por primera vez en el mercado de trabajo, cambiar de actividad, de empresa, de empleador o negociar en el marco de una organización un nuevo puesto de trabajo. A veces las personas no seguirán un proceso de búsqueda porque las propuestas de los empleadores intervinen antes de que la persona interesada inicie cualquier tipo de trámite formal para la inserción.

La mayoría de trabajos sobre la inserción profesional, y las encuestas que explican esta realidad, distinguen los medios para la búsqueda de empleo y los medios para ser contratado. Estos medios son enseguida clasificados en tres categorías: los medios formales o los dispositivos de mediación, los medios informales o las relaciones y los contactos directos o las candidaturas espontáneas para evaluar las competencias existentes en la persona candidata (Bessy y Marchal 2009).

En este artículo explico cómo 57 personas con edades diversas, nivel de estudios variados, hombres y mujeres con y sin hijos han encontrado un empleo en un país distinto del propio (ver Tabla 1 en Anexo para conocer las características socio-demográficas de la muestra). Teniendo en cuenta que en estas situaciones la búsqueda de empleo es casi segura, debido a la inexistencia de vínculos previos al desplazamiento geográfico, a veces estos pueden existir, y puede que la inserción se base en una recomendación o a la sustitución de un amigo en un empleo anterior. A continuación, delimito los procesos de inserción profesional a partir de tres perfiles de acceso a las informaciones útiles para la instalación residencial en una nueva ciudad. El análisis se centra con detalle en las secuencias de acceso al empleo y los resultados cuantitativos y cualitativos de las cadenas relacionales que dan acceso a recursos útiles para la inserción profesional.

El artículo se organiza presentando, en un primer apartado, los aspectos contextuales del mercado de trabajo de referencia para esta investigación. La segunda sección aborda la metodología de las cadenas como propuesta de estudio de los procesos de acceso al empleo. A continuación, en un tercer apartado, se presentan los resultados, organizados en torno a tres sub-apartados: el primero tiene por objetivo presentar el proceso seguido para encontrar un trabajo y la influencia que tienen las relaciones durante esta fase; el segundo

delimita los medios implicados en el acceso al trabajo y el tipo de relaciones que están implicadas considerando la transmisión de informaciones, el apoyo social recibido, la antigüedad de las relaciones, las circunstancias del contexto socio-económico o la emergencia de colectivos en base a los contextos profesionales; y el tercero presenta una tipología de itinerarios de movilidad identificados en relación a la inserción profesional. El artículo termina con un apartado de conclusiones.

## 2. El mercado de trabajo en España y el contexto de crisis económica (2007-2012): desempleo y dificultades de inserción

Los efectos de la crisis financiera y económica en España se manifestaron con mucha contundencia en el mercado de trabajo desde 2007. La ilustración más flagrante de dicha situación fueron las cifras de desempleo de 2012, que en el tercer trimestre de ese año afectaron a 5.778 millones de personas (Bermúdez y Brey 2016; Meléndez 2012), con una tasa de paro general del 25 %, muy por encima de la media de los países de la OCDE. Los efectos de las elevadas cifras de paro siguen siendo palpables en la producción de renta y del nivel y la calidad de vida de la población que la sufre. Además, España destacó en registrar una pérdida de empleo mucho más importante respecto a lo que debería, considerando el descenso del PIB (Meléndez 2012). La particularidad española también se vio fuertemente afectada por la caída de actividad económica en el sector de la construcción, determinante en la actividad económica del Estado hasta 2008. Concretamente, España se caracteriza por esta excepcionalidad por una limitada flexibilidad salarial y una gran flexibilidad externa a causa de los contratos temporales. A continuación, se puede leer una panorámica resumida de los cuatro años de crisis (2008-2012), a partir de las Encuestas de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

El mayor problema del mercado de trabajo español durante los últimos años han sido las elevadas cifras de desempleo. Se trata de un fenómeno que ha afectado a amplios sectores de la población y

que tiene un fuerte componente estructural, puesto que aumentó a gran velocidad las diferencias respecto a otros países de la OCDE. Durante el periodo 2008-2012 el número de personas en paro aumentó en 3,5 millones de personas, pasando de 2,17 a 5,64 millones. Aunque la tasa de paro de la población menor de 25 años llegó al 50 % (en los casos de jóvenes con menor nivel educativo, la variación en dicho periodo fue inferior que entre la población mayor de 45 años). A menudo se suelen apuntar como razones explicativas de esta situación la mayor rotación en los empleos de la parte de los jóvenes, puesto que, según las perspectivas económicas, los jóvenes buscan adaptarse a los empleos disponibles en base a sus habilidades y preferencias. Aunque hay que tener en cuenta que los jóvenes acumulan mayores tasas en cuanto a temporalidad, tiempo parcial y salarios bajos<sup>1</sup>. Las tasas de paro descienden con el aumento del nivel de estudios. Por otro lado, el origen de la población determina niveles de desempleo más elevados, así, las tasas de paro entre la población inmigrante son más altas, de un 37 % respecto al 22 % de la población general. En suma, el desempleo aumentó a gran velocidad en dicho periodo, y afectó de manera más venérea a jóvenes, extranjeros y personas con bajo nivel de estudios.

En dicho periodo también se produjo una intensa destrucción de empleo, afectando de forma muy intensa a la construcción y a la industria, así como también a otras actividades manufactureras, inmobiliarias y financieras. Concretamente, la destrucción de empleo se centró en los asalariados del sector privado (Meléndez 2012).

Aunque el número de población activa avanzó en ese periodo, lo hizo de forma diferenciada en función de las características socio-demográficas de la población. Los menores de 35 años abandonaron el mercado de trabajo masivamente, concretamente más de 1,2 millones de jóvenes (Meléndez 2012). Las explicaciones son varias y se basan en el retorno al sistema educativo de aquellos que abandonaron el sistema de educación secundaria obligatoria los años anteriores para trabajar en la construcción, o por emigraciones.

<sup>1</sup> Véase Anexo, gráficos y tablas sobre las características e indicadores del mercado de trabajo en España en el periodo 2007-2012.

Estos aspectos, de forma muy detallada, permiten dar cuenta de la destrucción de empleo sufrida por la economía española en dicho periodo.

En comparación al resto de países de la OCDE España destacó por ser en el que más aumentaron las cifras de paro, más del 13 % entre 2007-2011<sup>2</sup>. La responsabilidad, al menos en España, de dicha circunstancia, corresponde a la drástica destrucción de empleo vivida durante dicho periodo (Meléndez 2012), siendo el segundo país en destrucción de empleo tras Irlanda (Furió Blasco y Alonso Pérez 2015). Concretamente, coincidió una crisis económica grave y prolongada al mismo tiempo que se realizaban ajustes presupuestarios intensos. A partir de la Encuesta de Población Activa, en 2013, la tasa de desempleo entre los jóvenes de 20 a 24 años ascendió al 51,9 % (Furió Blasco y Alonso Pérez 2015).

### 3. Metodología

El método aplicado en esta parte de la investigación consiste en la combinación de la construcción de un material narrativo y la codificación del mismo, de acuerdo a los niveles de las acciones y los diferentes aspectos del proceso estudiado. Concretamente, el acceso a los recursos en las situaciones de migración y acceso al empleo. La idea consiste en resaltar las "cadenas relacionales" que participan en dichas dinámicas y que permiten el acceso a los recursos. Este método permite aislar los casos en que el acceso a los recursos se ha realizado gracias a la activación de relaciones, respecto a las situaciones que implican otras categorías de recursos. Este método fue aplicado y creado en otros estudios de los que me he inspirado en este trabajo. La aplicación reciente de dicho método ha permitido estudiar fenómenos basados en el proceso de creación de empresas (Grossetti y Barthe 2008) o de acceso al empleo (Chauvac 2011). En ellos se ha demostrado que la creación de empresas y la inserción profesional dependen en gran medida de las relaciones interpersonales de las personas implicadas.

<sup>2</sup> Véase Anexo.

## 4. Resultados

A lo largo de las entrevistas realizadas tuve en cuenta tres momentos del periodo de acceso al empleo desde el punto de vista de la persona entrevistada: búsqueda de información y medios movilizados para el empleo, puesta en relación con los medios que permiten el acceso al empleo y contratación.

Los medios movilizados se encuentran entre el conjunto de recursos disponibles en las empresas, organizaciones de mediación y otros dispositivos útiles a la inserción. Además, el contacto con dichos medios indica las elecciones realizadas por parte de la población estudiada en función de las oportunidades disponibles. En esta investigación, tres aspectos son determinantes respecto a la búsqueda de información y a la toma de contacto a través de los medios de acceso a un empleo. El primero tiene que ver con los tiempos respecto al proceso de movilidad, el segundo aborda los lugares en que cada situación ocurre y el tercero se refiere a la localización geográfica de las personas implicadas.

Por ello el interés consistió en analizar los medios movilizados a partir de las entrevistas realizadas. A continuación, explico los procesos de acceso al empleo sin buscarlo y después especificaré las situaciones de aquellas personas que sí han atravesado etapas de búsqueda.

#### 4.1. Conseguir un empleo: los medios implicados

La noción de acceso al empleo que trato en este artículo se inspira de ideas clásicas de otros estudios (Granovetter 1995; Marsden 1994). El análisis del acceso al empleo se centra en la detección de la combinación de recursos que lo han hecho posible, el tipo de recursos movilizados y el momento de su activación, para tener en cuenta el proceso de movilidad y la implicación de las relaciones transnacionales en la planificación del mismo. Otro elemento considerado en el análisis es el momento en que los dispositivos o relaciones que permiten conseguir un empleo han sido activados y la localización geográfica de los mismos (así como la localización de la persona interesada en el momento del contacto).

Una hipótesis de cómo se consigue un empleo podría ser que una contratación que se hace efectiva es un indicador de la eficacia del proceso de búsqueda, y en este caso, considerar que las candidaturas espontáneas constituyen el medio de contratación más eficaz de ser contratado con la ayuda de las relaciones, estén combinadas o no a otros dispositivos de mediación.

Dicha tasa puede ser considerada como un indicador de dificultad de contratación, por lo que exigiría la movilización de distintos tipos de medios. Así, las personas estudiadas tienen a su disposición un conjunto de medios que van a movilizar en función de distintas circunstancias: las dificultades encontradas durante el proceso de contratación y las implicaciones que éstas tienen en el proceso estudiado.

A partir de estas condiciones, cuanto más elevada sea la tasa de contrataciones efectivas, menos necesaria se hará para los candidatos la combinación de distintos medios, y de hacer intervenir los recursos externos como los dispositivos, lo que indica que los candidatos se habrán encontrado con menos dificultades o que las implicaciones de estas serán menos importantes. El cambio de residencia puede afectar en la necesidad de movilizar una diversidad mayor de recursos, puesto que el contexto de trabajo es desconocido a la persona interesada, y ésta, por el hecho de desplazarse, está motivada a encontrar sí o sí un empleo lo antes posible.

En la situación opuesta, el hecho que la tasa de contrataciones efectivas sea más débil en los casos en que se han combinado los tres tipos de medios, indica que la implicación de todas ellas ha sido necesaria para resolver las dificultades aparecidas durante todo el proceso. Estos elementos se pueden afirmar por el hecho que el número total de medios movilizados correlaciona con la tasa de fracasos (Chauvac 2011). Para las contrataciones efectivas, las personas estudiadas han movilizado una media de 3,1 canales. Casi un tercio de las secuencias de acceso a los recursos para el empleo han movilizado al menos un dispositivo de mediación (27,7 %), y casi la mitad de las secuencias (45,7 %) son mixtas, esto es, que movilizan una relación y un dispositivo de mediación.

Pocas veces una contratación se produce de manera instantánea. Entre el momento que la perso-

na inicia el proceso de búsqueda, la consecución de la contratación y la decisión favorable del candidato, pasan unas cuantas semanas, e incluso algunos meses. Otra cuestión importante es la multiplicidad de procesos de selección a los que el candidato se presenta de forma simultánea. La persona candidata responde a distintas ofertas y entra en distintos procesos de selección durante el mismo periodo de tiempo, lo que la obliga a tomar una decisión a veces acelerada en función de las respuestas favorables que reciba de sus empleadores. El tercer punto importante en el acceso al empleo es que no es un fenómeno aislado de la experiencia del candidato, su trayectoria profesional y de formación anterior. La persona que quiere conseguir un empleo tantea diferentes opciones hasta aceptar la que le resulte más favorable y atractiva, lo que implica entrar en un proceso de aprendizaje, que se alimenta de las opiniones o recomendaciones de personas de su entorno, quienes conocen el mismo contexto de actividad. Existe un cuarto factor que tiene interés en el proceso de búsqueda de empleo, que es la experiencia y el conocimiento de los canales de inserción. A veces el proceso de búsqueda y selección responde a un procedimiento formalizado, caracterizado especialmente en las actividades de la administración pública, la universidad, la investigación o las grandes empresas.

Responder a la pregunta del proceso seguido por parte de quien busca empleo, implica, en primer lugar, hacerse la pregunta de saber si han seguido algún procedimiento. En este trabajo, el 21 % de secuencias de acceso al empleo analizadas no han ido precedidas de un proceso de búsqueda de empleo, lo que es inferior a la cifra encontrada por Mark Granovetter durante sus investigaciones (29 %) (1995) o por Nathalie Chauvac en su tesis (37,4 %) (2011).

En la Tabla 1 se puede leer que, de las 182 secuencias de acceso al empleo estudiadas, el 26 % se han producido gracias a las relaciones directas, el 25 % gracias a dispositivos de mediación, el 43 % gracias a la combinación de informaciones dadas por relaciones y el acceso a dispositivos de mediación y el 6 % a partir de candidaturas espontáneas.

Las relaciones comprenden cualquier persona que asuma el rol de intermediaria a título personal y no como profesional o a cargo de cualquier tipo

**Tabla 1.** Medios de acceso al empleo.  
Frecuencias y porcentajes (N=182)

Medios de acceso al empleo	Secuencias (Frecuencia)	Secuencias (Porcentaje)
Relaciones	48	26 %*
Dispositivos de mediación	46	25 %
Cadenas mixtas (relaciones - dispositivos de mediación)	78	43 %
Candidaturas espontáneas	10	6 %
Total	182	100 %

Fuente: Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "26,4 % de las secuencias estudiadas para el acceso al empleo corresponden a relaciones".

de organización, cuya función sea la de poner en relación empleados con empleadores (Granovetter 1995). De este modo, una relación que consista en un consejero de cualquier tipo de agencia de ocupación (pública o privada), aunque sea de confianza, no se cuenta como tal cuando permite la realización de una contratación (Chauvac 2011). En el otro extremo, si esta persona ha sido contactada de forma personal y ha puesto en relación a la persona candidata con el empleador, se trata efectivamente de un acceso al empleo mediante una relación (familiar, amistad o profesional en la mayoría de ocasiones).

En esta muestra, el 28,5 % de las relaciones son profesionales o del ámbito de la formación superior, que es un contexto muy importante para obtener informaciones relacionadas con posibles empleos, esencialmente para aquellas personas muy cualificadas o interesadas en trabajar en el ámbito de la investigación o enseñanza universitaria.

Los dispositivos de mediación incluyen las distintas estructuras que intervienen para poner en relación a candidatos y empleadores (en Francia, y en los casos que los empleos obtenidos en Toulouse tengan relación con algún tipo de estructura en España, también se indican las organizaciones en el país de origen). Concretamente se han tenido en cuenta las siguientes estructuras o progra-

mas<sup>3</sup>: las oficinas de ocupación pública y privada; los organismos de ocupación vinculados a centros de formación; las empresas de trabajo temporal, las páginas web de difusión de ofertas y los programas de ámbito europeo orientados a la inserción de jóvenes cualificados.

Los recursos de mediación son los medios que permiten a las personas entrevistadas encontrar un empleo sin la intervención directa de una tercera persona, ya sea personal o profesional. La búsqueda de ofertas en internet, la respuesta a un anuncio de prensa o el uso de un anuario de antiguos alumnos de una universidad, forman parte de los dispositivos de mediación. Por supuesto, en todas las etapas del proceso, hay profesionales que intervienen. Pero estas secuencias son codificadas como "recursos de mediación", cuando las personas implicadas no han estado en ningún momento en contacto con las personas contratadas.

Las candidaturas espontáneas corresponden en su mayoría a situaciones en que las personas no han sido aconsejadas, aunque debido a las particularidades de la población estudiada —debido al cambio de país de residencia— he considerado las secuencias en que existe una candidatura espontánea con el apoyo o información de una persona que actúa de intermediaria. Esta persona intermediaria sólo realiza apoyo de traducción, comprensión del idioma, transmisión de confianza para seguir en el proceso, pero en ningún caso la persona intermediaria tiene contacto con el empleador o actúa en coordinación de un dispositivo formal de acceso al empleo. Por ello, entre las diez secuencias consideradas como candidaturas espontáneas, en cuatro de ellas existe la implicación de una persona intermediaria, para informar,

<sup>3</sup> 'Pôle Emploi' (oficina pública de ocupación a escala estatal); las asociaciones de ocupación privada, 'Cible Emploi', 'Icart'; y otros organismos de ocupación vinculados a estructuras de formación, escuelas y universidades; las empresas de trabajo temporal ('Interim') en Toulouse; y proyectos europeos (o al menos financiados parcialmente con fondos de la UE) para fomentar la movilidad de la población con estudios superiores entre distintos países para promover el desarrollo profesional e intercambio de conocimiento, como los programas 'Leonardo Da Vinci' para realizar prácticas profesionales en un país distinto del propio o el programa 'EurOdisea'; y otros tipos de mediación a partir de plataformas web.

corroborar o traducir alguna información a la persona candidata, y en el resto de secuencias, la persona candidata se desenvuelve sola.

Las relaciones profesionales que tienen la posibilidad de movilizar las personas interesadas constituyen otro medio de acceso al empleo "disponible" en cualquier momento. Como dirían Bessy y Marchal (2009), consiste en hablar con las personas indicadas para conseguir informaciones útiles, y en cuyo trabajo propusieron su análisis en una categoría diferenciada de las relaciones profesionales o el uso de dispositivos, debido al riesgo de que existiese un posible solapamiento de medios. En la investigación que presento en este artículo, las candidaturas espontáneas a partir de las relaciones profesionales no son de gran relevancia. Por lo que he realizado el análisis considerando la combinación de los tres tipos de medios: las candidaturas espontáneas, las relaciones y los dispositivos de mediación.

En cuanto a las características de acceso al empleo, los resultados muestran que la combinación de los distintos medios es generalizada. Por un lado, casi la mitad de las secuencias estudiadas nacen de la combinación de informaciones conseguidas gracias a las relaciones y de la puesta en contacto con dispositivos de mediación. Por otro lado, en las contrataciones en que las personas candidatas han decidido utilizar exclusivamente las candidaturas espontáneas (diez secuencias), en cuatro de ellas ha tenido incidencia la información o el apoyo aportado por una relación personal que actúa de intermediaria.

#### **4.1.1. Las relaciones siempre están combinadas a la activación de otros medios**

La implicación de las relaciones para entrar en contacto con informaciones para el empleo es indispensable, aunque no por ello el resto de medios dejan de tener importancia, puesto que las relaciones actúan como el principal medio de acceso al empleo de forma directa sólo en un 26 % de los casos estudiados.

Los trabajos existentes sobre los recursos de acceso al empleo evidencian resultados diversos. Algunos presentan las candidaturas espontáneas como el medio más utilizado (Forsé 1997); otros presentan los dispositivos de mediación determi-

nantes para acceder al empleo (de Graaf y Flap 1988; Lazuech 2000); incluso otros revelan cómo los mecanismos informales son los medios principales de acceso al empleo, representando el 62 % de los canales utilizados (Requena 1991).

Esta comparación de resultados, si bien presenta límites importantes vinculados a la metodología utilizada en las distintas encuestas, a los periodos, los contextos y los lugares en que han sido realizadas, resulta relevante considerarlos.

Aunque la centralidad de las relaciones en el proceso de acceso al empleo es el factor más relevante que quiero presentar en este artículo, cabe añadir tres consideraciones esenciales para comprender los motivos y las circunstancias del acceso al empleo.

En primer lugar, cabe considerar la biografía formativa, personal y profesional de las personas estudiadas. De la misma forma que una empresa forma parte de una red vinculada a su actividad profesional, pero también de una red de apoyos y recursos, un empleado dispone de una red personal relativamente amplia y rica. Cualquier persona que esté trabajando, tiene colegas, amistades del ámbito profesional, con quienes ha tenido algún contacto previo. Es alguien que se ha formado en un ámbito profesional determinado, puede que esta persona mantenga el contacto con antiguos colegas de la universidad, o profesores, puede que mantenga el contacto con antiguos jefes, u otros colegas de empleos anteriores o que trabajen en otras empresas o en otro puesto de trabajo actualmente.

En segundo lugar, es imprescindible considerar la experiencia limitada en el contexto laboral en que estas personas buscan empleo. Puesto que se trata de personas que han vivido una migración. En este sentido son personas que buscan insertarse en un mercado que desconocen o del que al menos los contactos previos a su búsqueda son minoritarios.

En tercer lugar, se trata de una muestra de personas con un bagaje previo de colaboración en fases precedentes de su vida laboral o formativa. En el lugar de origen o en Toulouse. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas que han buscado empleo antes se verán implicadas en trabajos en colaboración con otras empresas, es-

pecialmente aquéllos profesionales altamente cualificados que trabajan en sectores de innovación o tecnológicos cuya actividad se organiza por proyectos. Precisamente algunos de los profesionales entrevistados han sido contratados por empresas con las que habían trabajado anteriormente. Se trata de una situación institucionalizada entre una empresa contratante como Airbus y las empresas sub-contratadas que trabajan para la primera, pero también entre las últimas, lo que implica la instauración de dinámicas de un sistema local de competencias (Grossetti, Zuliani y Guillaume 2006).

Como se indica en la Tabla 2, las relaciones son el primer medio de acceso al empleo en todas las categorías socio-profesionales presentadas, aunque siempre se activan de forma combinada a otros tipos de medios. El único grupo que no presenta las relaciones como principal medio de interacción son las personas que han realizado prácticas profesionales, quienes acceden a ellas mediante dispositivos formales del ámbito de la formación, en un 82 % de los casos. Es relevante considerar que las personas con ocupaciones que requieren de una cualificación inferior acceden al empleo mediante relaciones exclusivamente (37 %) o mediante su combinación con dispositivos, lo que implica que casi el 80 % de personas que accede a un empleo en dicha categoría lo

hace con la ayuda de relaciones. Por otro lado, las personas con ocupaciones intermedias acceden en más del 60 % a través de procedimientos mixtos a sus empleos.

Los contactos que nacen en el marco de la experiencia profesional, no serán necesariamente activados para buscar un empleo, pero pueden servir de base para un reconocimiento mutuo y una posible activación de recursos en un futuro. Sobre todo, entre las personas que han conseguido varios empleos en Toulouse, lo que les permite construir una red profesional local. En los casos de personas que accedan a un empleo a través de sus contactos profesionales locales, el factor temporal es muy relevante, puesto que se trata de personas que llevan al menos un año en la ciudad y ya conocen el entorno. Los procedimientos de acceso al empleo suelen ser rápidos y siguen a menudo los procedimientos formales de cada empresa u organización.

Los contactos profesionales a menudo son más eficaces y permiten nuevas oportunidades profesionales de forma directa eliminando el proceso de búsqueda, en la que la empresa está interesada en contratar a un profesional que ya conocen por la experiencia previa de trabajo conjunto.

**Tabla 2.** Medios de acceso al empleo según categoría socio-profesional.  
Porcentaje del total de secuencias de acceso al empleo (N=182)

Medios de acceso al empleo	Categoría socio-profesional				Total
	Empleado/a	Profesión intermedia*	Obrero/a y ocupaciones elementales	Prácticas de fin de estudios	
Relaciones	33 %*	16 %	37 %	0 %	26 %
Dispositivos de mediación	29 %	16 %	16 %	82 %	25 %
Mixto (relaciones-dispositivos)	31 %	62 %	42 %	18 %	43 %
Candidatura espontánea	7 %	5 %	5 %	0 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

\* Técnicos, investigación, auto-empleo

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis.  
Lectura: "33,3 % de los empleados han conseguido su empleo gracias a relaciones".

A parte de las relaciones profesionales, los contactos de amistad o en relación a una asociación son eficaces en los procesos de búsqueda de empleo. En el caso de relaciones de amistad, la persona interesada, casi sin buscar, obtiene la información de la posibilidad de desplazarse a Toulouse para un nuevo empleo.

Las redes de relaciones no están siempre activas en el sentido en que los contactos pueden ser escasos, especialmente en el caso de los antiguos colegas de empleo o de formación. Las personas que pueden ejercer de recurso y que trabajan en el mismo sector que la persona interesada, sean o no amistades, a veces son contactos latentes que han podido ser intensos en el pasado en densidad y fuerza de contacto, frecuencia y emociones, recursos e informaciones compartidas, pero se trata de relaciones que han sufrido una ruptura en el tiempo. Se trata de relaciones que pueden ser revividas en ocasión de un encuentro fortuito o de una situación inesperada: una comida conjunta, una reunión o cualquier encuentro informal durante el proceso de búsqueda de empleo. La intensidad pasada del encuentro está vinculada a la capacidad de movilización en el futuro. Un simple contacto durante una reunión, o un encuentro fugaz, permite a las dos personas conocerse, intercambiar información, pero hará falta un poco más de tiempo para reactivar la relación concretamente para que haya un intercambio mutuo real. Cuando la relación ha sido relativamente intensa, una colaboración fuerte en un proyecto que exija una gran implicación a todas las partes, o un evento fortuito que haya marcado a los participantes del mismo, la puesta en marcha de la relación en un futuro es más rápida y la implicación está asegurada. Como en el relato de Rosa, que cuenta cómo la oportunidad de conseguir un contrato post-doctoral en Toulouse fue a partir del contacto con uno de los miembros de su tribunal de tesis, o el relato de Amaia que, a través de un amigo de universidad, tuvo la información sobre como buscar trabajo en Toulouse.

Es interesante retener tres elementos en el análisis cualitativo de dichos fragmentos: las informaciones de relaciones profesionales (o de formación) no son prioritarias; las informaciones sobre las oportunidades existentes en el mercado son clave y vienen de una persona ubicada o con un amplio conocimiento del entorno local; las perso-

nas con posibilidad de activar informaciones sobre trabajos en el ámbito profesional, o de antiguos colegas de estudios, tienen un nivel de formación alto (estudios superiores), especialmente en los casos en que estas personas consiguen un empleo relacionado con su ámbito de estudios.

La red potencial de los profesionales no se moviliza necesariamente o es activable en cualquier momento. Concretamente, las etapas que siguen las personas entrevistadas para encontrar un empleo se basan en la búsqueda de medios activables para el empleo o el contacto con los medios movilizados y la contratación. Además, cabe resaltar la importancia que tienen la dimensión temporal y espacial a lo largo del proceso de inserción para comprender las situaciones de movilidad vivida.

Los procesos de inserción son homogéneos y se basan en una movilización de recursos posterior a la llegada a Toulouse, solo un 21 % de las secuencias de acceso al empleo corresponden a la etapa previa al desplazamiento a Toulouse y se da una distribución homogénea según los tipos de medios movilizados. Con el paso del tiempo en la nueva ciudad, la importancia del acceso al empleo por la combinación de medios formales e informales crece.

En cuanto a la localización geográfica de las relaciones que permite el acceso al empleo, es imprescindible tener en cuenta que la mayoría son locales (78 %) y el resto están en el lugar de origen (14 %) o en otros lugares en Francia (8 %). Según el lugar de residencia de estas personas, existe una distribución homogénea respecto a la movilización de dichas relaciones de forma exclusiva o junto a dispositivos de mediación, lo que permite pensar que, aunque el acceso al empleo se consiga mediante procedimientos formales, la información proporcionada por las relaciones para acceder a dichos dispositivos es imprescindible.

Esta red de relaciones profesionales es un vector de circulación de información sobre los saberes profesionales, las nuevas técnicas, las innovaciones, y sobre la evolución de las empresas amigas o en competencia. Esta red participa en la construcción del saber de los trabajadores, de sus competencias, y de aquéllas que serán requeridas en dicho sector, de su profesionalización en adquirir un vocabulario específico para el ámbito de

actividad de interés, y en referencia a los puestos de trabajo disponibles en dicho ámbito. La movilización de esta red no es necesariamente racionalizada, programada o con intención de que sea utilitaria. De hecho, en un círculo o en un medio profesional determinado, las conversaciones deben construirse en torno a puntos en común, y la situación de unos y otros forman parte de los temas a debatir.

#### **4.1.2. La experiencia de vida y las cadenas de relaciones: ¿Profesionales o personales?**

Además, las relaciones profesionales son esenciales para la percepción del mercado de trabajo potencial, de las empresas y de los puestos existentes. Así como las posibilidades de trabajar en un país distinto del propio. La gente conoce y sabe a qué puede aspirar en su sector de ocupación en un determinado lugar gracias a los contactos que le pueden proporcionar información. Pero la mayoría de personas entrevistadas indican que son mayoritariamente las relaciones personales (50 %) las que les han permitido encontrar un empleo, de las cuales el 31 % son amistades cercanas, el 12 % son familiares y el 7 % es la pareja. Aunque el 34 % de las relaciones profesionales o de la etapa de estudios superiores también permiten a las personas interesadas encontrar un empleo. El 16 % restante de relaciones implicadas en la inserción profesional de las personas de la muestra son relaciones débiles de ámbitos diversos como conocidos o compañeros en actividades de ocio (culturales, artísticas, cursos de francés o personas sin relación anterior).

¿Cómo se puede explicar que los empleados hayan encontrado un trabajo gracias a sus relaciones personales mientras que en la mayoría de estudios se indica que los empleadores dicen que los empleos se encuentran gracias a las relaciones profesionales? Una primera explicación consiste en decir que se trata de una percepción diferente de una misma relación, los empleadores tendrían tendencia a considerar las relaciones movilizadas como profesionales y los empleados a verlas como personales.

La referencia a las secuencias de contratación, me permitieron dilucidar esta hipótesis. Concretamente, centré la atención en la longitud de las cadenas relacionales movilizadas, así como de

nuevo a la dimensión temporal y espacial. Las personas entrevistadas evocan a menudo cadenas con al menos dos intermediarios, esto lleva a pensar que la relación que se establece con el empleador se basa en uno, dos o más intermediarios. Para las personas entrevistadas, el intermediario puede ser a menudo un vínculo cercano o una relación personal, es decir, alguien vinculado a un determinado círculo relacional, familiar o de amistad, o una relación de amistad formada en el contexto de trabajo.

Existe una distribución homogénea entre las secuencias de acceso al empleo, que tienen longitud de uno a cinco. Comparando con otras investigaciones, las secuencias de esta tesis son un poco más largas. Aunque, según otros trabajos, lo más frecuente son las cadenas de dos o tres intermediarios (Chauvac 2011; Granovetter 1995). Por tanto, las particularidades de los procesos de movilidad geográfica pueden explicar que las cadenas sean más largas.

Las cadenas de rango uno son escasas, puesto que implican que la misma persona que ofrece la información sea la empleadora. En los casos en que el empleo se consigue poco tiempo tras la llegada a Toulouse, esta persona es a menudo la pareja u otra relación fuerte de la persona interesada. En el caso de Leticia<sup>4</sup>, fue su marido quien tuvo la iniciativa de venir a Toulouse, de donde es originario, para abrir un restaurante, antes de su llegada vivían en Tenerife, lugar de origen de ella. En el caso de Valentín fue un amigo suyo en su lugar de origen quien le propuso venir a Toulouse y trabajar bajo su supervisión en una empresa de construcción, su amigo fue su responsable durante un tiempo. Hay que tener en cuenta que, en ciertos ámbitos de actividad productiva, la experiencia en la realización de las tareas es una cualidad muypreciada en el desarrollo del puesto (más allá de la formación u otras competencias).

En las secuencias de rango uno en que el tiempo de estancia en la ciudad es más larga, la persona candidata para el empleo movilizará relaciones locales que pueden a veces ser débiles. En los casos en que el empleador es la relación directa a

<sup>4</sup> Todos los nombres citados en el artículo son ficticios y se han sustituido por el nombre real de las personas entrevistadas para mantener su anonimato.

menudo son jóvenes que terminan sus prácticas profesionales y en ese momento son contratados.

El tiempo de residencia también tiene efectos en las posibilidades de ser contratado por parte de una relación personal, en el caso de que esta sea una amistad de la persona interesada. Carlota fue contratada en el cine Utopía porque una de las gerentes del cine es amiga suya.

Es relevante considerar que, en todas las secuencias de acceso a los recursos de rango uno, las relaciones implicadas en el proceso de contratación son locales, en su mayoría profesionales (6), respecto a las personales (3).

Otras veces, las relaciones personales permiten dar una información sobre un empleo, y esta misma persona moviliza una relación profesional, a menudo con quien está trabajando o ha trabajado previamente. En el caso de las relaciones personales que actúan de intermediarias, en las secuencias de rango dos, aunque la persona intermediaria esté residiendo en Toulouse, la relación con la persona que quiere conseguir el trabajo puede ser previa al desplazamiento. El intermediario, es un vínculo fuerte que da acceso al medio laboral, a la red profesional. Por un lado, hay una relación fuerte en término de frecuencia de contacto y de intensidad emocional, y por otro lado hay un vínculo débil. En todas estas situaciones, la puesta en contacto es informal, ya que no se da un procedimiento formal de contratación y se trata, en todos los casos, de una cadena con dos intermediarios entre la persona candidata y el empleador, y una relación profesional entre la persona intermediaria y el empleador, quien se acuerda de haber contratado a la persona interesada "a través de un conocido". Circunstancia que da confianza y seguridad al empleador para tomar la decisión.

Las relaciones de todo individuo que puedan ser interesantes para encontrar un posible empleo se crean esencialmente en la etapa de formación, y después durante el ejercicio laboral. Las relaciones de un empleado se construyen, sobre todo, en el lugar de trabajo, aunque en la población estudiada, los contactos disponibles, latentes o no, en el momento de llegar a Toulouse, son limitados. No será tras cierto tiempo en la nueva ciudad, y tras conseguir establecer una mayor experiencia en el sector de ocupación en que cada persona

esté, que la persona irá ampliando sus contactos profesionales locales.

En muchos casos se trata de la difusión de una información a través de los familiares en el lugar de origen.

Otro proceso en que intervienen relaciones profesionales, tras un periodo de realización de prácticas de fin de estudios, es la intermediación de un compañero de trabajo conocido durante esa etapa.

Las cadenas con tres intermediarios, aunque en otras investigaciones sean infrecuentes (Chauvac 2011; Granovetter 1995), en esta investigación son relevantes y representan el 40 % de secuencias estudiadas. Respecto al total de secuencias de acceso al trabajo, las de rango tres y cuatro representan un 43 % del total, mientras que las de uno y dos, un 57 %.

A menudo la existencia de cadenas más largas, se debe a la lejanía geográfica y el desconocimiento del entorno de acogida, en el que las personas activan un número mayor de intermediarios para conseguir su objetivo.

Otra modalidad de cadenas de rango tres es la movilización de dos personas, y a partir de las informaciones obtenidas de estas, tener la información necesaria para entrar en contacto con un dispositivo formal.

En las cadenas de rango tres, que inciden de manera parecida tanto en relaciones profesionales como personales, es relevante considerar que, en todos los casos, se trata de relaciones locales. Hay muy pocos casos en que las cadenas relacionales tengan un rango superior a tres, tal como ya indicó Granovetter (1995).

En todos los casos expuestos, ya sean esencialmente relaciones profesionales o personales las que entran en juego, la información no pasa directamente de un conocido a otro sin más. Aunque haya varios vínculos positivos, no son todos equivalentes ni igualmente útiles, siendo la existencia de una situación de intercambio, el hecho social que contribuye a la emergencia de nuevas condiciones de la relación. Además, el momento en que ocurren las ocasiones de intercambio es muy importante para generar nuevas condiciones de oportunidad. El hecho que una contratación se

produzca viene determinado por la transmisión de información entre los distintos contactos, para conciliar y acercar visiones que pueden ser determinantes. El intermediario ejerce de puente entre dos personas que no tienen el mismo estatus social, que no conocen el mismo entorno de trabajo, incluso a veces, el intermediario permite que el empleador y su futuro empleado entiendan el mismo idioma, de forma literal, para que ambas partes acerquen sus preocupaciones y referencias, lo que favorece que se produzca una comunicación directa y fidedigna.

En definitiva, las cadenas relacionales son compatibilizadas en función del número de relaciones necesarias para que la contratación sea posible. Si ha habido contacto directo entre el empleador y el empleado, en la tesis he considerado que se trata de una cadena de rango uno. Concretamente, las cadenas de rango dos son más frecuentes en las secuencias de contratación estudiadas en esta investigación (representan el 46 % del total de secuencias estudiadas), e igual sucede en la investigación de Chauvac (2011) y en la de Granovetter (1995).

Granovetter, en su artículo "la fuerza de los vínculos débiles" (citado en Granovetter 2008: 64), indica que las cadenas que precisan de intermediarios son más frecuentes entre la población joven en situación de iniciar su vida profesional, por lo que los vinculaba a medios más formales como los anuncios que permiten el acceso a una información sobre un puesto vacante, por ejemplo. En esta investigación se confirma la hipótesis de Granovetter, puesto que el 89 % de secuencias estudiadas en esta muestra, formada esencialmente por población joven o en estadios iniciales de su vida profesional, acceden a un empleo mediante cadenas de rango dos o superior.

Gran parte de las personas estudiadas se han incorporado recientemente al mercado de trabajo, puesto que gran parte de ellas están realizando su primera experiencia profesional relacionada con la formación estudiada. En este sentido, las relaciones, personales, académicas o profesionales han permitido transmitir informaciones y apoyos.

El contacto posibilita la circulación de una candidatura en la red de contactos por parte de los iniciadores de la cadena. A partir del contacto inicial, se da apoyo a los interesados y les da segu-

ridad para seguir buscando oportunidades por sí mismos. En estos casos, los jóvenes dependen directamente de la red de relaciones de los contactos con quienes alguien de su entorno les había vinculado (De Graaf y Flap 1988). Estos apoyos han permitido acelerar o mejorar las posibilidades de contratación, puesto que la mayoría de personas de la muestra tenían una titulación superior y ello favorecía a poder encontrar un empleo. Pero en algunos casos han resultado imprescindibles al avance del proceso, en situaciones en que las personas tenían dificultades de comunicación debido a dificultades de aprendizaje del nuevo idioma.

Otras personas, tuvieron que pedir ayuda para redactar correctamente el currículum y una carta de presentación para tener más oportunidades de ser contratados.

En las secuencias en que el procedimiento de acceso al empleo se concreta en la implicación de dos o más intermediarios, esta persona representa algo más que la difusión de información, puesto que permite a la persona interesada tener acceso a una nueva propuesta de trabajo en un marco informal. Dicha cercanía permite acceder a informaciones más detalladas que mediante la consulta de ofertas mediante dispositivos no son posibles.

Otro factor relevante que favorece los procesos de acceso al empleo es el contexto en que las relaciones que permiten el acceso al empleo han sido movilizadas. Cuando las relaciones han sido movilizadas en el contexto de amistad, familia o pareja en el lugar de origen, o en otros ámbitos de la vida social local, las cadenas de rango tres o superior son las más importantes (39 % y 24 %), respecto a las relaciones profesionales o del ámbito de estudios superiores (40 %). Cuando se trata de relaciones movilizadas en el marco del trabajo, las cadenas de rango uno son las más importantes (64 %) en permitir un acceso a los recursos directos. Para las secuencias de rango dos, el contexto principal de activación de las relaciones también es el ámbito profesional local o en origen (45 %), y el contexto de realización de los estudios superiores en origen o local. Aunque en las cadenas de rango dos toman más relevancia las relaciones nacidas en contextos de amistad o relaciones fuertes, especialmente en origen (50 %), o en entornos de sociabilidad y ocio locales (16 %).

He distinguido, por tanto, como sucede en la mayoría de estudios realizados desde una perspectiva de análisis de redes sociales, entre el contexto de nacimiento de las relaciones implicadas, y el tipo de relación que representan. Y a partir de estas informaciones he creado dos variables distintas para poder analizar los datos de forma cuantitativa. Además, he distinguido las relaciones en función de si son de tipo personal (familia, amistades fuertes o pareja) o profesionales y del ámbito de estudios (compañeros de trabajo o prácticas profesionales actuales o anteriores, en origen o locales, y antiguos compañeros de estudios superiores o profesores).

En la Tabla 3 presento la relación entre la longitud de las cadenas y el contexto de nacimiento de las relaciones que están presentes en ellas. Las cadenas que presentan relaciones nacidas en contextos profesionales y académicos, así como de amistad, son las que tienen una longitud más diversa. Las cadenas de rango dos son las más comunes. Las cadenas con relaciones nacidas en contextos familiares y de pareja, a diferencia de los de amistad, suelen ser más largas.

Las cadenas en que se movilizan relaciones personales, como la familia y la pareja, suelen ser más largas. Estas cadenas se caracterizan por la presencia de al menos otro intermediario, cuya relación es de alto contenido emocional y de apoyo, ya sea de amistad o familiar, y es esta capacidad de dar importancia a la relación lo que permite activar recursos y relaciones locales que impulsan la contratación, o al menos que aportan una recomendación y reconocimiento para facilitar el proceso.

Las relaciones nacidas en círculos locales de actividades y vida asociativa también se caracterizan por estar presentes en secuencias más largas, lo que se puede explicar por ser relaciones débiles.

Las relaciones presentes en las cadenas de acceso al empleo son parecidas a la distribución según el contexto de nacimiento de la relación (ver la Tabla 3). Según el tipo de relación (ver la Tabla 4) las cadenas de rango dos son las más habituales para cualquier tipo de relación, y las cadenas más largas son más habituales en las relaciones personales fuertes (especialmente de familia y pareja), activadas antes del desplazamiento, y en las relaciones nuevas locales, activadas después de llegar a Toulouse. También las relaciones de rango uno están mayormente compuestas por relaciones profesionales (preferentemente locales) y académicas (preferentemente en origen).

En la Tabla 5 se puede ver que el tipo de relación y su contexto de nacimiento están vinculadas. Por un lado, gran parte de las relaciones profesionales y académicas (78,8 %) han nacido en el ámbito de los estudios superiores, las prácticas profesionales y el trabajo. Por otro lado, las relaciones personales tienen su origen en contextos distintos al del trabajo: las amistades han nacido de otras amistades (60 %) y actividades de ocio y vida social local (17 %); las relaciones de familia y pareja han nacido esencialmente en la familia (67 %) y las amistades (22 %); y las relaciones con quien se comparten inquietudes y actividades en el tiempo libre son originarias principalmente de dichos contextos (47 %), pero también del ámbito profesional, académico y de otras amistades.

**Tabla 3.** Longitud de las cadenas según el contexto de nacimiento de las relaciones. Porcentajes (N=96)

Longitud de las cadenas	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistad	Profesionales y académicas	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
1	15 %	20 %	0 %	0 %	12 %
2	50 %	69 %*	38 %	36 %	46 %
3 o más	35 %	26 %	62 %	64 %	43 %
Total	100 % (26)	100 % (35)	100 % (21)	100 % (14)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 69 % de las relaciones nacidas en contextos profesionales y académicos presentes en las cadenas, lo hacen en las cadenas de rango dos.

**Tabla 4.** Longitud de las cadenas según el contexto de nacimiento de las relaciones. Porcentajes (N=94)

Longitud de las cadenas	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistad	Profesionales y académicas	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
1	10 %	23 %	6 %	0 %	12 %
2	53 %	42 %*	45 %*	47 %	46 %
3 o más	37 %	42 %	50 %	53 %	43 %
Total	100 % (30)	100 % (33)	100 % (18)	100 % (15)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 50 % de las relaciones de familia y pareja presentes en las cadenas, lo hacen en las cadenas de rango dos"

**Tabla 5.** Tipo de relación presente en las cadenas según el contexto de nacimiento de la relación. Porcentajes. (N=96)

Tipo de relación	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistades	Profesional /académica	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
Amistades	60 %	0 %	22 %	27 %*	27 %
Profesional /académica	13 %	79 %	0 %	27 %	37 %
Familia y pareja	10 %	18 %	67 %	0 %	22 %
Asociaciones y vida social local	17 %	0 %	11,1 %	47 %	15 %
Total	100 % (26)	100 % (35)	100 % (21)	100 % (14)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 27 % de las relaciones de amistad presentes en las cadenas han nacido en asociaciones u otros contextos relacionados con el tiempo libre".

Es imprescindible resaltar que, entre las relaciones implicadas en las secuencias de acceso al empleo, la mayoría de relaciones personales fuertes han nacido en círculos sociales en origen. Las relaciones de familia y pareja que intervienen en la contratación de las personas implicadas nacieron antes del desplazamiento (81 %), y el resto de secuencias, después. Las amistades son en gran parte activadas antes de llegar a Toulouse o durante una primera estancia anterior a la actual (52 %).

El contexto de movilización de las relaciones está vinculado al rol o a los recursos proporcionados por los intermediarios. El recurso mayoritario en las secuencias estudiadas consiste en proporcionar informaciones sobre empleos disponibles, ofertas o dispositivos. Por tanto, se trata de pistas genéri-

cas. Aun así, existen diferencias en función del tipo de relación, ya que son los amigos (31 %) y las relaciones profesionales y académicas (35 %) quienes más proporcionan este tipo de informaciones. Aunque la familia y la pareja (19 %), y los conocidos en actividades locales (16 %), también son procuradores útiles de este tipo de informaciones. Esta distribución homogénea demuestra la utilidad de cualquier tipo de información.

Las personas implicadas en las secuencias de acceso al empleo también han citado otro tipo de recursos útiles para promover el acceso al empleo: las recomendaciones y los consejos útiles para redactar un currículum, una carta de motivación o preparar una entrevista de contratación. Cuando el intermediario ha realizado alguna recomendación, la relación era del ámbito profesional o

académico (49 %), aunque las amistades (22 %) también eran relevantes en proporcionar dicho recurso. Cuando ha habido un apoyo en la redacción de un currículum, en preparar una entrevista o en cuestiones de idioma para preparar un proceso de selección, las personas siempre han sido de relaciones personales fuertes: principalmente alguien de la familia, la pareja o las amistades.

Cada uno de estos recursos se activan en distintos momentos del proceso. Las recomendaciones para un empleador ya son presentes antes del desplazamiento (38 %) y tienen relevancia esencialmente durante los primeros seis meses de estancia en la ciudad (32 %). El resto de recomendaciones se producen al menos seis meses después de la llegada. Los consejos sobre cuestiones prácticas del proceso de inserción profesional (redacción de currículum o preparación de entrevista) se realizan durante la etapa inicial de la estancia. Finalmente, los recursos en relación a estancias de movilidad y cuestiones de trabajo en el campo de las prácticas profesionales se resuelven antes de la llegada a la ciudad, debido a la elevada formalización de dichos procedimientos.

Estos datos hacen pensar que existen dos tipos de cadenas relacionales que facilitan el acceso al empleo. Aquéllas que se construyen en el contexto profesional y académico e intervienen en prestar informaciones útiles sobre el contexto de empleo en el lugar de destino y que son en su mayoría relaciones locales y nacidas después de llegar a Toulouse. Por otro lado, estarían las cadenas construidas a partir de otras relaciones personales (familia y pareja) o relaciones menos intensas que tienen origen en círculos locales relacionadas con actividades de tiempo libre. Se trata de todas las personas que forman parte de los círculos de sociabilidad, locales y en origen, fuera del ámbito profesional y que permiten la circulación de información, el apoyo durante el proceso de búsqueda y la recomendación al empleador o el apoyo de la candidatura.

En general, en el primer grupo de candidatos existe una representación mayor de jóvenes recién titulados que a menudo han realizado unas prácticas profesionales en Toulouse; otros jóvenes profesionales con titulaciones técnicas que ya conocen mejor el entorno laboral local y son capaces de movilizar más recursos profesionales; o jóvenes que trabajan en el ámbito de la investiga-

ción y tenían contactos relacionados con su formación antes de su llegada a la ciudad. El hecho de ser actividades bien definidas —en que las opciones de inserción son muy concretas, y la existencia de oportunidades durante un periodo del proceso eran frecuentes— hace posible que estas personas encuentren informaciones sobre puestos de trabajo o puestos que van a estar disponibles relativamente rápido.

El segundo grupo de personas comprende personas con ocupaciones menos específicas, con itinerarios profesionales menos ‘planificados’, personas que han vivido fases de desempleo o etapas laborales precarizadas en sus empleos anteriores en el lugar de origen, y necesitan obtener un empleo de forma urgente y desplazarse a Toulouse.

Aunque en el primer grupo las personas implicadas se encuentran en una situación holgada y tranquila respecto a los desafíos profesionales y las oportunidades existentes, he detectado un relato recurrente respecto a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y sobre todo mejores perspectivas de desarrollo profesional respecto al lugar de origen, sumando la confrontación a la incertidumbre respecto a la experiencia futura de nuevas situaciones de movilidad en el futuro basadas en las oportunidades profesionales. En el segundo grupo también se buscan mejoras en las condiciones de trabajo vividas hasta la situación actual.

En definitiva, cuando los candidatos no encuentran sus empleos mediante relaciones, los encuentran esencialmente gracias a dispositivos de mediación.

#### 4.2. Itinerarios de acceso al empleo

En esta última sección, presento los itinerarios de acceso al empleo en combinación a los análisis presentados. Los elementos de estudio se centran en los modos de acceso a la información, divididos en tres categorías principales: el contexto profesional y de estudios previo al desplazamiento, o lo que es lo mismo, una red de relaciones profesionales más o menos estructurada; las relaciones fuertes, esencialmente familiares o de amistad, que permiten entrar en contacto con vínculos locales presentes en el momento de llegada a Toulouse; y por último, una tercera cate-

ría que considera a un grupo de personas que han construido un conjunto de ideas preconcebidas sobre las oportunidades presentes en el contexto de instalación futura.

El periodo de residencia en la nueva ciudad inicialmente siempre es temporal y se basa en la idea de circularidad entre establecerse en el nuevo contexto de vida, volver al lugar de origen o irse a un nuevo lugar. Será la sucesión de vivencias individuales, del itinerario biográfico y familiar, y la trayectoria profesional, y las oportunidades que aparecerán a lo largo del proceso, lo que permite que, en cada momento, en cada nueva fase, se vaya reevaluando el proceso para decidir hasta cuándo durará esta etapa de vida.

Por lo tanto, el proceso vivido es una característica más de análisis para delimitar los perfiles de esta población en situación de movilidad. Estos itinerarios tienen interés, a su vez, para evidenciar su fuerza explicativa en relación a las características socio-demográficas de la población y los resultados cuantitativos del análisis de las cadenas relacionales de acceso a los recursos.

Los perfiles de movilidad y acceso al empleo basados en las características cualitativas de los itinerarios de vida, se estructuran en las características que se presentan a continuación.

#### **4.2.1. Itinerario principiante: primer empleo significativo después de la formación y emancipación inicial**

Mi hipótesis inicial al plantear y al realizar las entrevistas era que había un grupo de jóvenes que acababan de terminar los estudios superiores, o iban a terminarlos en uno o dos años y buscaban su primer empleo (o prácticas profesionales para los que no tenían la titulación aún) relacionado con la formación cursada previamente. Además, estos jóvenes querían vivir su primera experiencia fuera del hogar de la familia de origen. Por lo que las expectativas profesionales estarían relacionadas con el contexto académico previo y sus expectativas profesionales. Este grupo de personas tenían edades comprendidas entre los 21 y los 35 años, con niveles de estudios diversos, aunque en su mayoría se trata de personas con un elevado nivel de formación. En los casos de personas con un nivel elevado de cualificación, se trataba de

personas que iniciaron su proceso en el marco de una estancia de movilidad durante la etapa de los estudios, esto es varios años antes de realizar la entrevista. Esta característica da cuenta de las posibilidades del tipo de análisis realizado, que incluye tomar en consideración la dinámica y evolución de la experiencia vivida hasta la etapa actual. Se trata de jóvenes, por tanto, con distintos niveles de experiencia, formación y sector de ocupación. En cuanto a la actividad profesional realizada se trata de personas que trabajan en el ámbito de la investigación, en distintas ocupaciones del sector aeroespacial o en ocupaciones técnicas.

Las características de las personas que viven este itinerario se basan en las características de las relaciones activadas para decidir iniciar un proyecto migratorio. En este caso las relaciones e informaciones provenientes del contexto académico y profesional previo resultan esenciales en la búsqueda de oportunidades vinculadas al empleo a desarrollar. Tanto para organizar el proceso de instalación como para activar recursos útiles para el acceso al empleo, las relaciones implicadas parten de las relaciones profesionales o académicas (antiguos compañeros de estudios, profesores en origen o con contactos locales y la combinación de estas con dispositivos de mediación). Se trata de cadenas relacionales cortas, de rango uno o dos, que permiten un acceso directo al empleo deseado. Todas las personas de este grupo tenían el empleo antes de llegar a Toulouse, o en caso que accedieran a éste después de residir en la ciudad era porque vinieron por primera vez para realizar una estancia Erasmus.

El hecho de desplazarse o elegir la ciudad de Toulouse es intencionada, puesto que el contexto de acogida corresponde con los desafíos profesionales que las personas de este grupo se plantean como expectativas laborales. Por lo que existe una dimensión relacionada con el enriquecimiento profesional, la transición de la educación al empleo y la voluntad de emancipación (para las personas más jóvenes de la muestra estudiada) se realiza gracias al proceso de movilidad.

#### **4.2.2. Itinerario profesional "móvil"**

A continuación, el itinerario profesional "móvil" ilustra las características de la categoría que des-

cribe el acceso a las informaciones antes del desplazamiento, centrada en la idea de una construcción previa de las oportunidades que existen en el destino en base a una serie de ideas preconcebidas sobre las oportunidades existentes en el contexto profesional en Toulouse. En este grupo los itinerarios de inserción profesional son diversos, gran parte de las personas llegan a Toulouse para realizar unas prácticas profesionales, o consiguieron su empleo mediante la movilización de dispositivos de mediación y la implicación de algún vínculo relacional, exclusivamente para obtener alguna información sobre el destino. Las pocas candidaturas espontáneas identificadas en la presente muestra se sitúan en este itinerario. Entre los dispositivos movilizados destacan las mediaciones realizadas a través de servicios de instituciones de formación superior u otros organismos formales relacionados con ciertas áreas de ocupación o programas internacionales para la realización de prácticas profesionales. Cabe decir que las personas que forman parte de este grupo se distinguen del anterior, en que la petición y organización de la estancia o las prácticas profesionales se hizo de forma aislada a cualquier "consejo" o ayuda concreta de personas del ámbito académico en origen.

Entre las cadenas movilizadas para la instalación y el acceso al empleo destacan los medios formales o las cadenas mixtas que combinan relaciones en unos pocos casos personales con dispositivos formales, y en otros casos relaciones de estudios o de trabajo junto a un dispositivo. La motivación al realizar el desplazamiento es el enriquecimiento individual, no solo profesional, y el hecho de desplazarse a Toulouse es más circunstancial que elegido. Para casi todas las personas de este grupo, la estancia o el desplazamiento no estaba predefinida en el planteamiento inicial de su movilidad, excepto en las historias de Lara, Jan, Jaime y Aurora. De hecho, en las entrevistas realizadas, las personas relatan que habían pensado en ir a otra ciudad de Francia o de Europa.

#### **4.2.3. Itinerario profesional precario en España**

Finalmente, los dos itinerarios restantes (profesional precario e intermitente) ilustran detalladamente la relevancia de las relaciones personales en las secuencias de acceso al empleo y de activación de recursos útiles para la instalación. Espe-

cialmente en este itinerario, las personas tenían cierta urgencia por desplazarse a Toulouse y conseguir un empleo. En mi hipótesis partía de la idea que las personas habían vivido un recorrido centrado en una fase de empleo previa en el lugar de origen basada en la precariedad. Esta situación laboral constituye el elemento central de la biografía de la persona, y a veces también de su familia, fuertemente marcada por la existencia de una ruptura. El punto central de dicha bifurcación se basa en la falta de posibilidades laborales en origen, por la inseguridad y por la vivencia de periodos de desempleo o de inconformismo con las condiciones de empleo en origen. Circunstancias que están más relacionadas con las características del mercado de trabajo en España desde el estallido de la crisis financiera en 2007 que con el itinerario individual de las personas afectadas.

En este tipo de itinerario existe una necesidad determinante de trabajar, aunque sea en una situación de sobre-cualificación.

El acceso a los recursos e informaciones útiles para la instalación y el acceso al empleo, a diferencia de los dos itinerarios precedentes, se basa en su mayoría en la movilización de medios informales, de relaciones cercanas aquí y allí. La prioridad es conseguir un empleo. Las cadenas relacionales en este itinerario y en el siguiente serán más largas, serán las relaciones personales en origen quienes buscarán contactos locales, o las personas interesadas quienes buscarán contactos locales desde el origen o una vez aquí. Aunque estas personas no se desplacen sabiendo el empleo a ocupar antes de su llegada, serán capaces de conseguirlo durante el periodo inicial de su instalación.

#### **4.2.4. Itinerario "intermitente": retorno a Toulouse**

Finalmente, el itinerario centrado en una situación de retorno a la ciudad, tras una estancia previa no muy lejana en el tiempo, es un itinerario que forma parte del grupo de personas que activan sus relaciones para la instalación y el empleo en base a relaciones personales importantes. La transnacionalidad, como he indicado en el itinerario precedente, igual que en los demás, es un elemento clave de las experiencias de vida. Por otro lado, el retorno está relacionado con elementos de la biografía individual o familiar. Los me-

dios de acceso a los recursos sobre la instalación y el acceso al empleo se caracterizan por la construcción de cadenas largas compuestas por relaciones personales importantes cuyo contexto de nacimiento suele ser previo al desplazamiento.

Todos los itinerarios desarrollados en esta sección corresponden a una construcción de redes transnacionales, a partir de las cuales ha sido posible a sus protagonistas activar relaciones, conocer dispositivos, obtener informaciones, entrar en contacto con recursos aquí y allí, antes del desplazamiento y después.

## 5. Conclusión

El primer bloque describe la situación de actividad profesional y el tiempo de residencia en Toulouse, además, analiza de forma cualitativa y cuantitativa las secuencias de acceso al empleo, para delimitar el proceso de búsqueda en relación a las historias individuales y la experiencia de movilidad. En relación a los tres ámbitos de activación de los recursos implicados en el acceso al empleo concluyo que, en las situaciones en que se priorizan las relaciones del contexto académico o profesional, los medios implicados son diversos; las cadenas de acceso al empleo que activan relaciones en el ámbito de amistad pueden ser mixtas; y la construcción de ideas favorables sobre el contexto de acogida suele venir de la información facilitada por relaciones débiles.

Los análisis realizados en el segundo bloque me permitieron afinar los resultados sobre los medios implicados en el acceso al empleo, distinguiéndolos en tres categorías (los formales o dispositivos de mediación, los informales o relaciones y los contactos directos o candidaturas espontáneas).

En el tercer bloque, los resultados indican que los medios implicados en el acceso al empleo son de carácter mixto y se activan mayoritariamente en entornos locales y los momentos de activación varían en el tiempo. Entre las relaciones implicadas, la mayor parte son personales y poco menos del 30 % son profesionales o del ámbito académico. Los apoyos de las relaciones van desde informaciones genéricas sobre el contexto de actividad, las recomendaciones e incluso la ayuda en forma de asistencia lingüística durante la realización de entrevistas de contratación o la redacción del currículum. Por otro lado, los medios de acceso al empleo son distintos en función del tipo de actividad a la que se accede y la categoría profesional a que corresponde. Es muy relevante que las secuencias de acceso al empleo en situaciones de movilidad geográfica son más largas si las comparamos con los resultados de estudios de otros ámbitos.

En el último bloque de este capítulo he presentado una articulación de las distintas líneas de resultados acerca de los distintos momentos de la movilidad y acceso al empleo: en primer lugar, durante la fase previa al desplazamiento, el periodo de instalación y el acceso al empleo; y en segundo lugar, busco la relación entre las categorías sobre el acceso a la información y las relaciones implicadas en el proceso estudiado, estructuradas en tres dimensiones de análisis; a) las relaciones presentes en los contextos de formación y trabajo en un primer grupo; b) las relaciones personales implicadas; y c) las ideas preconcebidas sobre el contexto de destino; todo ello teniendo en cuenta los resultados de las cadenas relacionales sobre el acceso al empleo. En síntesis, los resultados me permiten afirmar que la mitad de las relaciones útiles para el acceso al empleo tienen un alto contenido emocional, son estables en el tiempo, y nacieron antes del desplazamiento.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de la muestra estudiada

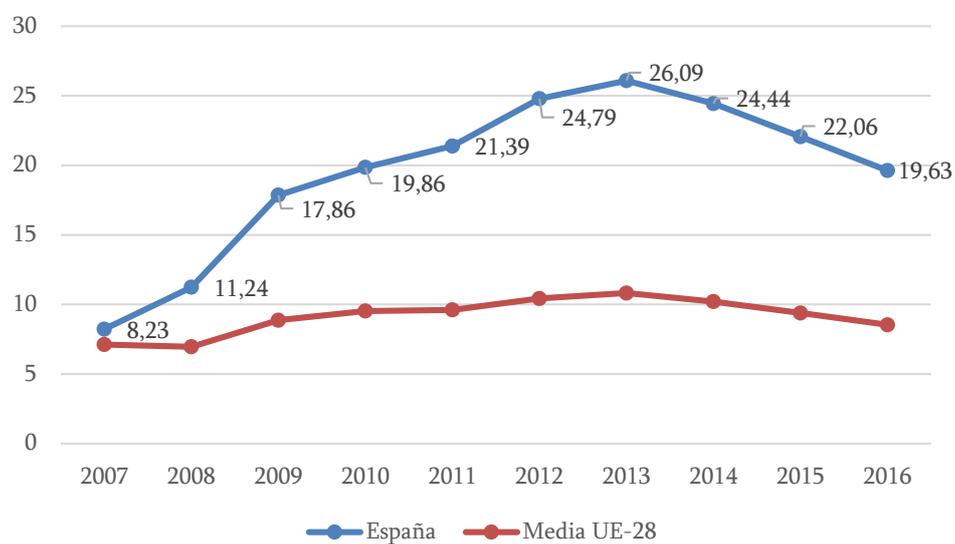
		Porcentaje	Absolutos
<b>Género</b>	Hombres	53 %	30
	Mujeres	47 %	27
<b>Edad</b>	Media 31,9 23-29	40 %	23
	Min. 23 30-35	32 %	18
	Max. 45 36-45	28 %	16
<b>Nivel de estudios</b>	Primaria y secundaria obligatoria	23 %	13
	Bachillerato y CFGM	5 %	3
	CFGS	9 %	5
	Grado	33 %	19
	Máster o superior	30 %	17
<b>Situación profesional</b>	Cargos de dirección y profesiones intelectuales superiores	23 %	13
	Profesiones intermediarias	25 %	14
	Empleados	30 %	17
	Obreros	13 %	7
	Prácticas profesionales	11 %	6
<b>En pareja</b>	Sí	58 %	33
	No	42 %	24
<b>Convivencia con la pareja</b>	Sí	29 %	9
	No	71 %	22
<b>Tienen hijos</b>	Sí	26 %	15
	No	74 %	42

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del trabajo de campo de la tesis (N = 57).

**Tabla 2.** Porcentaje de población en situación de desempleo por grupo de edad en España en el periodo 2007-2014

Edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
16-19	28.7	39.4	55.2	61.3	64.0	72.6	74.0	68.6
20-24	15.0	20.2	33.3	36.9	42.3	48.9	51.8	50.3
25-29	9.0	13.3	21.7	24.7	26.3	31.5	33.3	30.3
30-44	7.0	9.9	16.2	18.2	19.7	22.7	23.7	22.0
45-54	6.3	8.4	13.4	15.3	17.1	20.5	22.2	21.2
55 o más	5.7	7.1	11.5	13.5	14.4	17.3	19.4	19.3

**Gráfico 1.** Tasa de desocupación de la población general en edad de trabajar en porcentaje. Comparación entre la media anual en España y la media de la UE-28, 2007-2016



Fuente: Fuente: OECD, 2017, datos de paro por países, serie histórica. Consultado en: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

## Referencias

- Bermúdez, Anastasia; Brey, Elisa (2016): "Is Spain Becoming a Country of Emigration Again? Data Evidence and Public Responses". En J. M. Lafleur; M. Stanek (eds.), *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis* (pp. 83-98). Switzerland: Springer International Publishing AG Switzerland.  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-39763-4.pdf> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Bessy, Christian; Marchal, Emmanuelle (2009): "Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements". *Revue Française de Socio-Économie*, 1, 121-146.  
<http://journals.openedition.org/sociologos/2804> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Chauvac, Nathalie (2011): *L'embauche, une histoire de relations ? : Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi* (Tesis de Doctorado en Sociología). Université de Toulouse, Toulouse, France.
- De Graaf, Paul M.; Flap, Hendrik D. (1988): "With a little help from my friends: Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States". *Social Forces*, 67 (2), 452-472. <https://doi.org/10.2307/2579190>
- Forsé, Michel (1997): "Capital social et emploi". *L'Année Sociologique* (1940/1948-), 143-181.  
<https://www.jstor.org/stable/i27889495> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Furió Blasco, Elies ; Alonso Pérez, Matilde (2015): "Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión". *Cahiers de civilisation espagnole Contemporaine. De 1808 au temps présent*, 14.  
<https://doi.org/10.4000/ccec.5721>
- Granovetter, Mark (1995): *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark (2008): *Sociologie Économique*. Paris: Éditions du Seuil.
- Grossetti, Michel; Zuliani, Jean Marc; Guillaume, Régis (2006): "La spécialisation cognitive. Les systèmes locaux de compétences en Midi-Pyrénées". *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 101, (1), 22-31.  
<https://doi.org/10.3406/aru.2006.2667>
- Grossetti, Michel; Barthe, Jean François (2008): "Une méthode narrative quantifiée d'analyse des mobilisations de relations". *Nouvelles approches, nouvelles techniques en analyse de réseaux sociaux*, 49 (3), 585-612.  
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00476900> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Lazuech, Gilles (2000): "Recruter, être recruté: l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce". *Formation & Emploi*, 69 (1), 5-19.  
<https://doi.org/10.3406/forem.2000.2890>
- Marsden, Peter V. (1994): "The hiring process recruitment methods". *American Behavioral Scientist*, 37 (7), 979-991.  
<https://doi.org/10.1177/0002764294037007009>
- Meléndez, Esteve Sanroma (2012): "El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral". *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, 2, 29-57.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089653> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Requena Santos, Félix (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.