

# Calificaciones & Empleo

Dimensiones francesas y europeas de la formación y del empleo - convenio Piette/Céreq

*En Francia, los adultos se forman principalmente durante su horario de trabajo, con pocas perspectivas de obtener un diploma. Las relaciones entre el sistema educativo y el mercado de trabajo establecen un corte más claro entre la edad de los estudios y la de la actividad profesional que en cualquier otra parte de Europa. En 2004, sin embargo, una reforma hizo evolucionar claramente el sistema francés de formación continua. Las medidas instauradas, como el derecho individual a la formación o el período de profesionalización, han renovado los vínculos entre aprender y trabajar. Estas medidas, ¿bastarán para poner en movimiento las fronteras de la formación continua y a encaminar a Francia en la vía abierta por Europa, que busca crear un continuum de educación y de formación a lo largo de la vida?*

## Hacia una apertura de las fronteras de la formación continua

En marzo de 2000, El Consejo europeo de Lisboa fijó para la Unión Europea un objetivo estratégico para la década siguiente: “llegar a ser la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo”. La noción de “educación y formación a lo largo de la vida” constituye un elemento clave de esa estrategia. ¿Cómo y en qué condiciones la ley de 2004, que reformó el dispositivo francés de formación profesional continua y que se inscribe plenamente dentro de los objetivos de Lisboa, puede favorecer un continuum de educación y de formación?

### La especialización de los horarios de formación en Francia

En Francia, las relaciones entre el sistema educativo y el mercado de trabajo establecen un corte más claro entre la edad de los estudios y la de la actividad profesional que en cualquier otra parte de Europa. La proporción de adultos mayores de 25 años que continúan o retoman los estudios con el objetivo de obtener un diploma, es decir, que están dentro de la “educación o formación formal” según la terminología europea (cf. recuadro 1) es más reducida que en cualquier otra parte (cf. gráfico 1). Sin duda hay que ver aquí una de las razones de la creación de vías alternativas de adquisición de diplomas, como la validación de las experiencias adquiridas (VAE). Así, Francia figura entre los países europeos cuya proporción de jóvenes de 18 años escolarizados es más elevada: un 80%, contra el 54% que ostenta el Reino Unido y el 75% que exhibe, en promedio, la Europa de los quince en 2003. Sin embargo, la cantidad promedio de años de aprendizaje de una persona en el transcurso de su vida es ligeramente inferior al del conjunto de Europa.

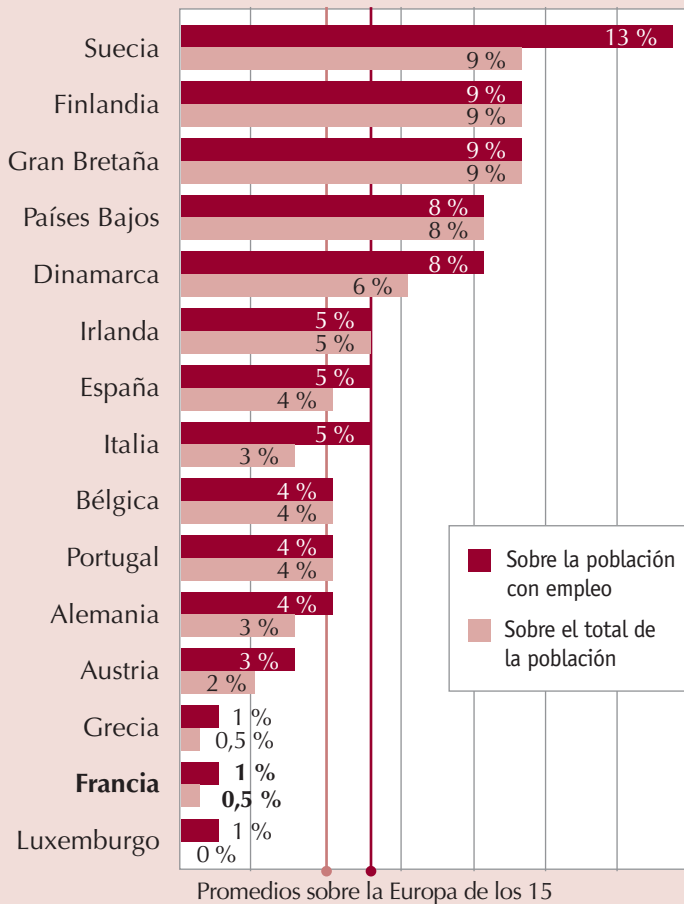
La proporción más elevada de adultos que continúan estudiando se encuentra en los países escandinavos, los Países Bajos y el Reino Unido. Estos países combinan dos características. Cuentan con una parte importante de estudiantes que tienen un empleo, en general de medio tiempo. Por otro lado, buena parte de los adultos que trabajan, incluso los de mayor edad, vuelven a estudiar. Así, la mitad de los inscritos en la enseñanza superior tiene más de 25 años en Suecia y Dinamarca, contra 21 años en Francia. En los países del norte de Europa, la importancia de los status mixtos, ya sea de estudiantes que trabajan o de trabajadores que estudian, se explica sobre todo por la existencia de una oferta pública de formación adaptada a las limitaciones y a los horarios de las personas activas. En Francia, en cambio, la configuración del sistema educativo tiende a favorecer una especialización de las edades de la vida: la juventud se consagra a los estudios y la edad adulta al trabajo.

El que los adultos franceses rara vez continúen con sus estudios no significa que no se formen. En un año, un cuarto de los individuos entre 25 y 64 años que tienen un empleo participa en un curso, una pasantía, una conferencia o un seminario, aquello que las autoridades europeas designan con el vocablo “formación no formal”. Índice que coloca a Francia en una posición honorable, ya que el promedio es de 22% para la Europa de los quince. Además, el tiempo consagrado a la formación no formal durante el horario de trabajo es, proporcionalmente, más elevado en Francia que en cualquier otra parte de Europa. El 87% de los integrantes de la franja de individuos entre 25-64 años que tenían un empleo y que siguieron un curso o una formación en 2003, efectuó su formación durante las horas de trabajo.

Así, existe en Francia una correspondencia entre una especialización de las edades y una especialización de los tiempos y las responsabilidades de la formación: durante la juventud se estudia tiempo completo bajo la autoridad del Estado; durante la edad

### ■ Gráfico 1. La formación formal en Europa

Proporción de individuos entre 24 y 64 años que, en 2003, en la Europa de los quince, siguieron un aprendizaje con el fin de obtener un diploma.

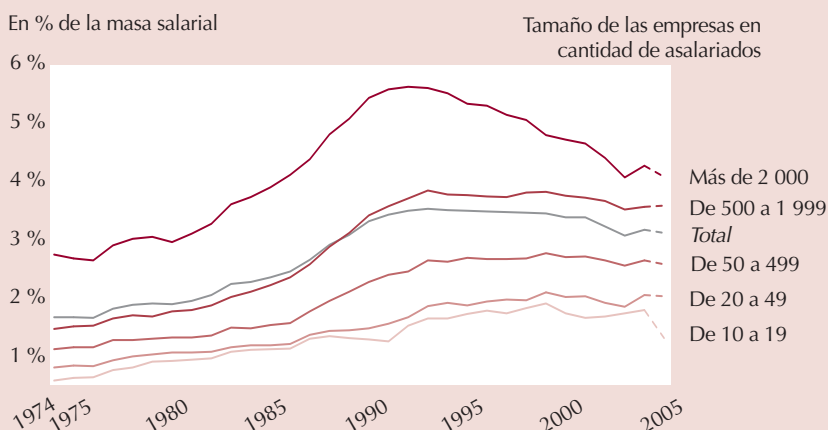


Fuente: encuesta "Fuerzas de trabajo", 2003. Tratamiento de datos: Céreq, 2006.

**Índice de participación financiera en la formación continua:** Gastos en formación continua de las empresas, relacionados con su masa salarial.

adulto se adquiere una formación cuya iniciativa corresponde a la empresa, que se realiza durante el horario de trabajo. La reforma del dispositivo francés de formación profesional continua se centró particularmente sobre este segundo punto. La ley de mayo de 2004 permite en adelante y bajo ciertas condiciones, la formación financiada por las empresas fuera del horario de trabajo y retribuye

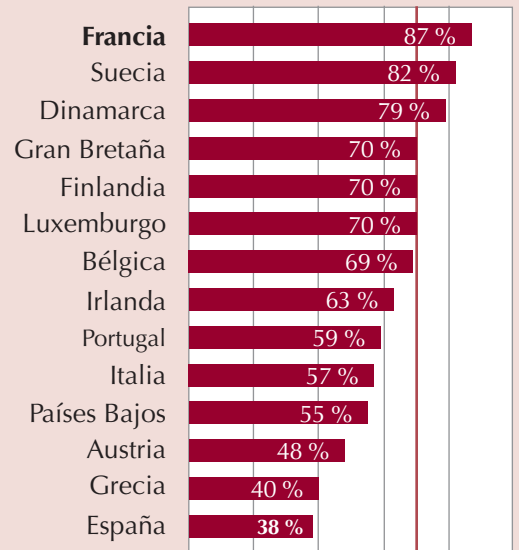
### ■ Gráfico 3. Evolución del índice de participación financiera de las empresas francesas en la formación continua



Fuente: declaraciones fiscales 24-83 (datos provisorios para 2005). Tratamiento de datos: Céreq, 2006.

### ■ Gráfico 2. La formación no formal durante el horario de trabajo

En el grupo integrado por los 25-64 años que hayan efectuado una formación no formal, en 2003, en la Europa de los quince, proporción de aquellos que hayan seguido esta formación durante el horario de trabajo.



Promedio sobre la Europa de los 15

Fuente: encuesta "Fuerzas de trabajo", 2003 (datos de Alemania no disponibles). Tratamiento de datos: Céreq, 2006.

hasta un tope de medio salario. En ese caso, el rol del asalariado es particularmente central ya que, o bien toma la iniciativa de formarse en el marco del derecho individual a la formación (DIF, cf. P.4), o bien establece por escrito con su empleador las condiciones de una formación con el fin de desarrollar sus competencias. Pero, ¿en qué medida estas nuevas disposiciones van a contribuir a modificar el rol atribuido a la formación continua en Francia?

### Las evoluciones del dispositivo francés de formación continua

Desde la ley de 1971, fundadora del dispositivo de formación profesional continua, Francia dispone de una legislación particular: las empresas tienen la obligación de prever gastos referentes a la formación profesional continua, proporcionales a la masa salarial de cada empresa. Uno de los principales motivos de la reforma de 2004 fue la idea de que la ley de 1971 ya había producido todos los efectos que se podían esperar de ella y que sin duda había que cambiar el sistema de referencias para dar un nuevo impulso al esfuerzo de formación continua. Esta preocupación coincide, por otra parte, con las recomendaciones europeas. Sin embargo, hay que relacionar las tendencias de largo plazo con las intenciones que dieron origen a la reforma del dispositivo y con los elementos iniciales de su puesta en marcha.

Después de dos décadas de alza continua (cf. gráfico 3), el índice de participación financiera de las empresas en la formación continua evolucionó de manera menos favorable

a partir de 1990 y comenzó a disminuir en 1994. Sin importar su envergadura, las empresas han tenido un movimiento similar, con amplitudes y desfases temporales más o menos importantes. En 2004, el índice de participación financiera en la formación continua volvió a subir, probablemente debido a que la obligación legal de gastar en formación continua pasó de 1,5% a 1,6%. Pero en 2005, primer año de la plena implementación de la reforma, el índice de participación financiera experimentó un nuevo retroceso. La baja se notó tanto en las grandes empresas como en aquellas de entre 10 y 19 asalariados. Ese año, estas últimas vieron disminuir su obligación legal de financiar la formación continua del 1,6% al 1,05%. Paralelamente a esta evolución del índice de participación financiera, la duración promedio de la formación no ha dejado de disminuir desde 1974. Sin embargo, siguiendo una tendencia simétricamente opuesta, el índice de acceso de los asalariados a la formación continua ha aumentado (cf. gráfico 4).

Este movimiento general, acompañado por una progresión relativamente menor del costo horario de las formaciones, podría tener diferentes explicaciones. La baja del índice de participación financiera puede estar ligada, por un efecto mecánico, con que el alza de la masa salarial es más fuerte que la de los gastos de formación. Por otro lado, es muy posible que las empresas hayan desarrollado acciones que no se encuadran en el marco de la obligación legal de financiamiento de la formación continua, como por ejemplo, las formaciones en situación de trabajo. Es probable también que las empresas logren progresivamente obtener prestaciones de formación a menor costo, a través de sus departamentos de compras o realizando acciones internas en lugar de contratar prestatarios externos. Esta última hipótesis podría explicar que el estancamiento, e incluso la baja, del índice de participación financiera de las empresas no se traduce en una disminución del índice de acceso de los asalariados a la formación y que, por el contrario, éste aumenta.

Desde la reforma de 2004 y especialmente desde la instauración del derecho individual a la formación (DIF) que permite al asalariado, si lo solicita y con el consentimiento de su empresa, beneficiarse con 20 horas de formación por año, no se ha observado la explosión, vaticinada sin embargo por ciertos expertos, de los gastos y de las horas de formación. La esperanza de formación, es decir, la cantidad de horas de formación en el curso de un año con respecto al número de asalariados, pasó sólo de 11 a 12,3 horas entre 2003 y 2005. Si a partir del primer año de la implementación de la reforma, todos los asalariados hubieran hecho valer su derecho individual a la formación, podemos imaginar fácilmente el efecto que podría haber producido en los gastos de formación de las empresas. Sin embargo, sería prematuro extraer conclusiones generales de esas

### ■ Recuadro 1. La mirada europea sobre la formación a lo largo de la vida

En 2002, la Comisión europea transformó en obligatoria la recolección de información sobre la implementación de los objetivos estratégicos europeos referentes a la formación a lo largo de la vida. Esta recolección fue efectuada en el marco de un módulo ad hoc de la encuesta comunitaria "Fuerzas de Trabajo" de 2003, llevada a cabo en los hogares por los institutos nacionales de estadística, bajo la coordinación de Eurostat, la oficina estadística de las Comunidades europeas. Los datos recogidos a partir de "Fuerzas de Trabajo" 2003, en los que se basan los análisis presentados en este *Bref*, hacen referencia a los doce meses que precedieron a la realización de la encuesta. Abarcan las tres categorías que definen la noción de "formación a lo largo de la vida":

- "La educación o formación formal", definida como la participación en un aprendizaje regular en el marco de un sistema educativo, con el objetivo de obtener un diploma o un título reconocido
- "La educación o formación no formal", es decir la participación en cursos, pasantías, conferencias o seminarios que no se inscriben en un programa de aprendizaje regular.
- "El aprendizaje informal", que corresponde a las acciones emprendidas con la intención de aprender, con la ayuda de soportes pedagógicos escritos, audiovisuales o informáticos, pero por fuera de todo marco estructurado en términos de lugar, tiempo o de relaciones entre formador y formado.

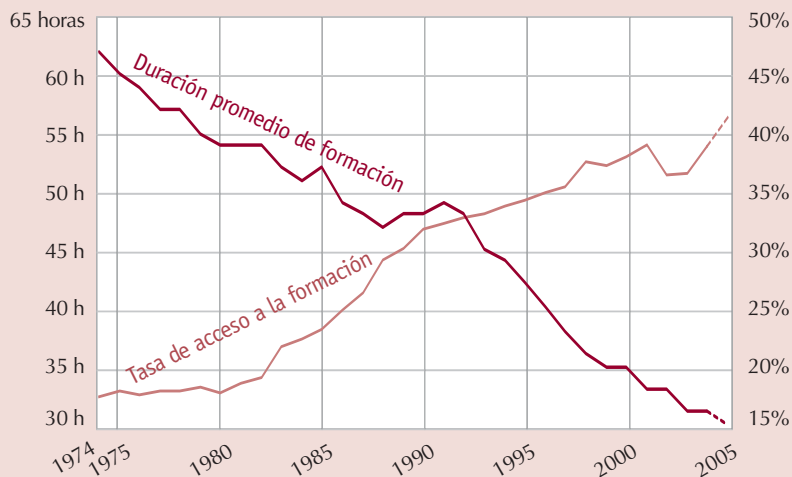
A pesar de las precauciones tomadas por los diferentes institutos nacionales de estadística, la definición y la delimitación de esas tres categorías fueron objeto de interpretaciones diferentes por parte de los diversos Estados miembros, teniendo en cuenta la variedad de las formas institucionales de la formación y la novedad de los conceptos utilizados. A pesar de esto, los primeros resultados del módulo complementario de "Fuerzas de Trabajo" de 2003 confirman y precisan las grandes tendencias observadas a partir de otras fuentes estadísticas europeas (cf. recuadro 3).

cifras, ya que la reforma no ha producido todavía todos los efectos esperables. Requiere que las empresas realicen una apropiación de sus diversos instrumentos, lo cual lleva tiempo.

Por el contrario, la implementación de la reforma fue acompañada por un crecimiento masivo de la proporción de empresas que organizan al menos una formación para uno de sus empleados en el transcurso de un año. Hasta el año 2000, esas "empresas formadoras" alcanzaban un techo del 54%; en 2005 trepó hasta el 67%. La obligación de gastar en formación se corresponde entonces, cada vez con más frecuencia, con una formación efectiva. Por otra parte, las empresas que tienen al menos 2000 asalariados son todas formadoras y las de menor tamaño siguen su ejemplo progresivamente.

### ■ Gráfico 4. El acceso a la formación y la duración de la formación

Evolución de la duración promedio de formación (cantidad de horas de formación en relación al número de asalariados formados) y de los índices de acceso a la formación (número de asalariados que hayan seguido al menos una formación en relación al número total de asalariados)



Fuente: declaraciones fiscales 24.83 (datos provisionales para 2005). Tratamiento de datos: Céreq, 2006.

## El uso de los instrumentos de la reforma

La reforma es demasiado reciente para que podamos apreciar todavía todas sus consecuencias. Sin embargo, teniendo en cuenta las declaraciones fiscales nº 24-83 (cf. recuadro 2), aparecen ciertas tendencias sobre la amplitud de la utilización de los dispositivos creados.

Sólo el 1,3% en promedio de los asalariados ha hecho valer su DIF y ha seguido una formación. El DIF ha sido puesto en práctica en el 65% de las empresas. Es más frecuente en las empresas más grandes: la mitad de las empresas que cuentan con al menos 2000 asalariados y un tercio de aquellas que tienen entre 500 y 1999 asalariados tienen al menos un trabajador que ha sido beneficiario del dispositivo. Lógicamente, las empresas más grandes son aquellas en las que el DIF se implementó con mayor rapidez. Sin duda, su difusión se hará más progresivamente en las empresas más pequeñas debido a los procedimientos que lo acompañan, como la entrevista individual. Sin embargo, la relativa poca utilización del DIF está acompañada por un segundo elemento. La ley hace del DIF un dispositivo dedicado a la formación fuera del horario de trabajo. Pero deja que las ramas profesionales sean las que definan, en el marco de acuerdos específicos, las condiciones de su puesta en práctica. A su vez, la mayoría de los convenios por rama profesional dejan que las empresas decidan cómo implementarlo. Ahora bien, la asignación por formación, que indemniza a los asalariados por su formación fuera del horario de trabajo, sólo involucra al 0,2% en promedio de los trabajadores, es decir, alrededor de 6 veces menos que los asalariados beneficiados con un

DIF. Además, esta asignación no corresponde sólo al DIF, sino también a las formaciones ligadas con el desarrollo de las competencias que en forma conjunta, los empleadores y asalariados hayan decidido realizar total o parcialmente fuera del horario de trabajo. Por lo tanto, en la gran mayoría de los casos, el DIF se desarrolla hasta el momento durante el horario de trabajo. Sin embargo, como ese derecho es acumulable a lo largo de seis años, es muy probable que su utilización se acentúe a medida que el crédito de horas sumado se acrecienta.

Los períodos de profesionalización instituidos por la ley de 2004 (cf. recuadro 3) afectaron al 1,3% de los asalariados, es decir, el mismo porcentaje alcanzado por el DIF. Esta cifra aparece como favorable en la medida en que este dispositivo está, en principio, reservado a los trabajadores insuficientemente calificados, o que se encuentran a mitad de camino en su carrera, con el fin de que puedan adquirir una calificación reconocida. Los períodos de profesionalización fueron concebidos como una nueva articulación entre aprender y trabajar, alternando tiempo pasado en organismos de formación y situaciones de trabajo organizadas y encuadradas. En 2005, el 9% de las empresas recurrieron a este mecanismo. Más de la mitad de ese porcentaje estaba compuesto por empresas de al menos 2000 asalariados. Si ese dispositivo pudiera desarrollarse en los próximos años sería un nuevo instrumento para remediar el bajo número de adultos que, en Francia, sigue la vía de una formación calificante durante su vida profesional.

Hay que señalar, sin embargo, que estas tendencias no sólo hacen referencia a las formaciones financiadas por las empresas. Ahora bien, la escasa participación de los franceses adultos en la formación formal tiene también una explicación fuera del marco de ese dispositivo de financiamiento. Los actores sociales, en el acuerdo de 2003 cuyos términos fueron retomados por la ley de mayo de 2004 (cf. recuadro 3), valoraron la importancia crucial de los vínculos entre formación inicial, formación continua y mercado de trabajo para la construcción de los trayectos profesionales. Solicitaron a los poderes públicos la implementación y el financiamiento de una "formación calificante o certificante diferida" para los trabajadores que no alcanzaron cierto nivel de formación inicial. La ley de marzo de 2004 menciona esta cuestión: "El Estado y la región contribuyen al ejercicio del derecho a la calificación, especialmente para las personas que no han adquirido una calificación reconocida en el marco de una formación inicial." Pero sigue siendo bastante imprecisa con respecto a los medios que serán utilizados para llegar a ese fin. Allí reside, sin duda, una de las maneras de poner en movimiento las fronteras entre formación inicial y formación continua, más herméticas en Francia que en la mayoría de los países de la Unión europea.

Isabelle Marion, Martine Möbus  
y Michel Théry (Céreq)

## ■ Recuadro 2. Los dispositivos de información sobre la formación continua

El tratamiento de los datos surgidos de las declaraciones fiscales nº 24-83 (declaraciones de los empleadores sobre su participación en el desarrollo de la formación profesional continua), constituye el elemento más antiguo y más regular en la producción estadística sobre la formación profesional continua (FPC) en Francia. Fue establecido a partir de 1972 como consecuencia de la ley de julio de 1971, que transformó en obligatoria la participación de los empleadores con más de diez asalariados a cargo en el financiamiento de la FPC. Suministra indicadores sobre los gastos de las empresas, la cantidad de formaciones, su duración o su costo. Los resultados presentados en este *Bref* incluyen el tratamiento de los datos surgidos de las declaraciones fiscales nº 24-83 para el año 2005. No tiene todavía un carácter definitivo pero brinda indicaciones sobre la puesta en práctica de la ley de mayo de 2004. A este dispositivo se agregan dos encuestas europeas: por una parte, CVTS (*Continuing vocational training survey*), sobre la formación profesional continua financiada parcial o totalmente por las empresas europeas y dirigida a su personal; por otra parte, la encuesta experimental AES (*Adult education survey*) sobre los individuos (cf. el suplemento electrónico de *Bref* nº 229 de mayo de 2006, disponible en el sitio Internet del Céreq, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)). ■

## Recuadro 3. La reforma francesa de 2004

A fines de 2003 los actores sociales firmaron el "acuerdo nacional interprofesional relativo al acceso de los asalariados a la formación a lo largo de la vida profesional". Los principios de este acuerdo fueron retomados en la ley nº 2004-391 del 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social, entre los cuales se encuentran el derecho individual a la formación (DIF), nuevas modalidades de desarrollo de las formaciones en el marco del plan de formación de las empresas y el período de profesionalización. ■

## Otras lecturas

- *La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives*, Y. Morvan (dir.), Presses Universitaires de Rennes, 2006.
- *L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire*, M. Théry, P. Rousset, C. Zygunt, *Bref*, nº 187, junio 2002.
- "Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour markets", W. Müller (dir.) M. Gangi (dir.), New-York, Oxford University Press, 2003.
- *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*, F. Aventura, C. Campo, M. Möbus, *Bref*, nº 150, febrero 1999.

Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse. Supervisión técnica: Julio C. Neffa. Coordinación y realización: Dominique Bally.

Título original: «Vers une ouverture des frontières de la formation continue», *Bref Céreq* nº 235, noviembre 2006.

Céreq: 10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02, Francia. Tel. 04 91 13 28 28; Fax 04 91 13 28 80; e-mail: [bally@cereq.fr](mailto:bally@cereq.fr); <http://www.cereq.fr>  
Ceil-Piette (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina. Tel./Fax (5411) 4953 7651/9853; e-mail: [publicaciones@ceil-piette.gov.ar](mailto:publicaciones@ceil-piette.gov.ar); <http://www.ceil-piette.gov.ar>