

## El dispositivo de encuestas Defis: una nueva mirada sobre la formación en la empresa

*La primera fase del dispositivo de encuestas sobre las formaciones e itinerarios de los asalariados (Defis), realizada en 2015, permite captar mejor la utilización de la formación por parte de las empresas. La observación de nuevas dimensiones, como la importancia de las formaciones reglamentarias y la utilización de una pericia externa para construir la política de formación, refuerza resultados conocidos desde hace tiempo sobre las diferencias entre pequeñas y grandes empresas.*

Jean-Marie Dubois  
Isabelle Marion-  
Vernoux  
Edmond Noack  
(Céreq)

En un poco más de 40 años de existencia, la obligación de financiamiento de la formación por parte de los empleadores ha contribuido a hacer de la empresa no sólo el principal financiador, sino también el lugar de realización y desarrollo de la formación profesional continua de los asalariados. También fijó una concepción de la acción de formación reducida a su imputabilidad fiscal sobre la que se basan la mayoría de los datos obtenidos y difundidos hasta ahora. Una de las principales consecuencias observadas a lo largo de los estudios e informes es la importancia, en Francia, de las formaciones que privilegian un formato "cursos" externo a la actividad de trabajo.

La desigualdad de acceso a la formación de los asalariados según el tamaño de su empresa es otra constante del sistema francés de formación continua. De allí se desprende el objetivo, frecuentemente presente en la agenda de los interlocutores sociales y poderes públicos, de estimular el acceso a la formación de los asalariados de las PyME y las muy pequeñas empresas, en prioridad de los menos calificados. Así es como los últimos acuerdos y leyes le otorgan a los organismos paritarios recaudadores reconocidos (OPCA) misiones en apoyo de las direcciones de estas empresas, para la definición de sus objetivos y prácticas de formación. La reforma más reciente pretende también promover los usos estratégicos del recurso a la formación, como una inversión para el desarrollo de la empresa, y estimular la implementación de formas de formación más variadas.

El dispositivo Defis (cf. Recuadro) iniciado por los interlocutores sociales en el marco del Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle CNEFP (Consejo Nacional de Evaluaciones de la Formación Profesional) y concebido por el Céreq, permite renovar el enfoque del recurso a la formación en empresa al ampliar el cuestionario. Los primeros análisis aquí presentados afinan ciertos resultados clásicos. También aportan enseñanzas originales sobre cierto número de cuestiones planteadas por la última ley sobre la formación continua de marzo de 2014. La interrogación de las empresas permite así tener un estado de situación antes de la reforma, especialmente en lo que se refiere al recurso a organismos externos como los OPCA.

### Entre obligación e inversión: ¿por qué formar?

La afirmación clásica según la cual el recurso a la formación aumenta con el tamaño de la empresa es absolutamente confirmada y afinada por los resultados surgidos de la fase "empresas" de Defis. En este dispositivo, se pregunta a las empresas sobre el total de las formaciones realizadas en el año 2014, en cualquiera de sus formas. Ampliar el abanico de las formaciones consideradas no modifica la jerarquía habitualmente constatada. Todas las grandes empresas, a la inversa de las más pequeñas, utilizan toda la paleta de modalidades de formación. Por ejemplo, el recurso a las formaciones en situación de trabajo es casi sistemático en las grandes ●●●

### #PALABRAS LLAVES

OPCA  
REFORMA  
DEFIS  
CNEFP  
OBJETIVOS  
FORMACIÓN CONTINUA  
EMPRESA

CNEFP

Defis

*Iniciado por el CNEFP y financiado por el FPSPP, el Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Dispositivo de encuestas sobre las formaciones e itinerarios de los asalariados Defis) es llevado a cabo por el Céreq y coordinado en conjunto por el Céreq y el CNEFP*

●●● empresas mientras que sólo involucra a la mitad de aquellas entre 10 y 19 asalariados.

El dispositivo también permite considerar los objetivos perseguidos por las empresas formadoras y por lo tanto, comprender mejor el significado de su esfuerzo de formación. Más de un tercio de las empresas formadoras financia formaciones principalmente para responder a las exigencias reglamentarias. Esto concierne sobre todo a las pequeñas empresas: 34% de las empresas de 10 a 19 asalariados contra 15% de las empresas de 2000 asalariados y más están en este caso. De hecho, 20% de las empresas de 10 a 49 asalariados sólo proporcionan a sus asalariados formaciones obligatorias, para sólo 7% de las empresas de 2000 asalariados y más. Las formaciones reglamentarias son también centrales en algunos sectores muy formadores, como los transportes\*: 95% de las empresas formadoras de este sector dispensan formaciones reglamentarias; 53% de entre ellas no financian ninguna otra formación. La situación es equivalente en los sectores de industrias extractivas, energía, agua, gestión de residuos y descontaminación y construcción.

Por el contrario, acompañar los cambios (cualquiera sea su naturaleza: organizacionales, tecnológicos, etc.) es el principal objetivo buscado por la mayoría de las empresas de 500 asalariados y más. Es también

el caso de las empresas del sector de la información y la comunicación (52%) y de la fabricación de equipamiento eléctrico, electrónico e informático (40%).

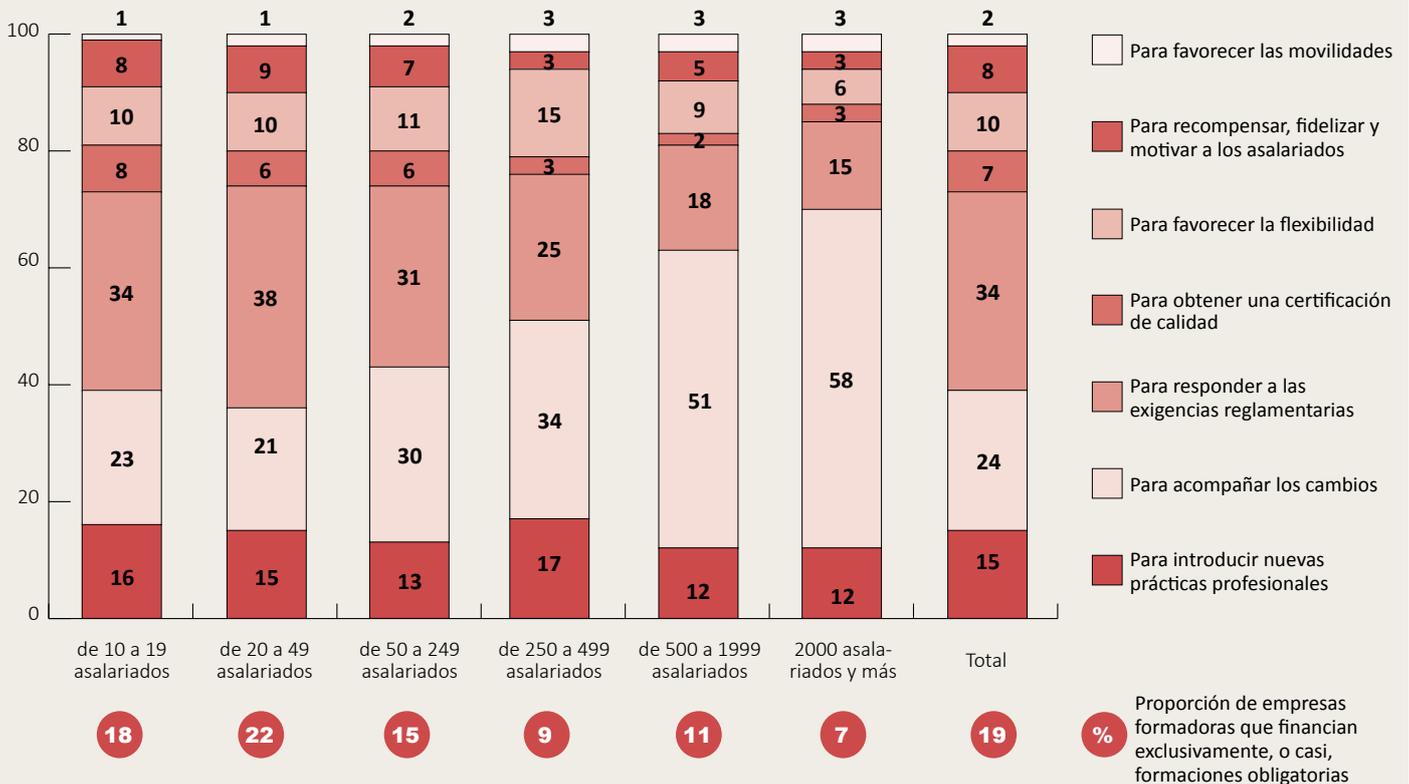
### Empresas equipadas de manera diferente para desarrollar la formación de sus asalariados

Defis confirma por otra parte que, cualesquiera sean su tamaño y sector de actividad, las empresas que equipan más sus prácticas de formación son también aquellas en las que los asalariados tienen más posibilidades de formarse. El grado de organización de las prácticas de formación detectado a partir de cinco criterios procesales o estratégicos cuya acumulación permite apreciar su intensidad: la presencia en la empresa de un servicio o de una persona cuya actividad total o parcial está dedicada a la formación, canales de difusión de la información sobre formación, un plan de formación, procedimientos de identificación de las necesidades de formación y métodos de análisis de las necesidades en calificaciones y competencias.

Las formaciones obligatorias y reglamentarias son una vez más excepción: las empresas en las que estas formaciones ocupan un lugar esencial son aquellas que desarrollan la menor cantidad de dispositivos

*\* En el sector de los transportes, a los conductores de largas distancias les atañe la formación inicial mínima obligatoria (FIMO) y la formación continua obligatoria (FCO). Estas formaciones deben permitirles ejercer su profesión en el respeto de la seguridad y la reglamentación profesional. La FCO debe realizarse cada cinco años.*

## 1 Principal objetivo de las formaciones financiadas por las empresas formadoras en 2014 según su tamaño



Fuente: CNEFP-Céreq, Defis fase empresas, 2015. Campo: empresas formadoras de 10 asalariados y más al 31.12.2014.

e instrumentos dedicados a la formación. Las pequeñas empresas están particularmente concernidas, así como las empresas de los sectores de alojamiento y restauración, o construcción. Su utilización de la formación en una perspectiva de inversión estratégica (acompañamiento de la introducción de nuevos instrumentos, de un ascenso en la gama, de innovaciones, etc.) aparece tanto más limitado. El papel determinante de los instrumentos dedicados a la formación en el desarrollo de la formación de los asalariados incita a los interlocutores sociales y a los poderes públicos a estimular con reformas el acompañamiento de las pequeñas empresas que no los tienen.

## El recurso a los organismos externos

Si bien los OPCA son socios privilegiados para acompañar a las empresas en la implementación de su política de formación, otros organismos también participan. La naturaleza de estos “acompañantes” depende de los objetivos que las empresas asignan a la formación, pero también de los instrumentos de los que disponen internamente, de su inscripción en las redes y, por supuesto, de su tamaño y sector de actividad.

Las empresas entre 250 y 499 asalariados y aquellas más equipadas en formación tienen las tasas de utilización más elevadas, sobre todo en los OPCA. Si bien 40% de las empresas declaran haber realizado demandas a su OPCA en los últimos tres años, esta tasa pasa de 33% para las empresas de 10 a 19 asalariados a 60% para aquellas que emplean entre 250 y 499 asalariados y es de 46% para las de 2000 asalariados y más. Como las empresas organizan una parte importante de formaciones obligatorias, son muchas las que se vuelcan a los OPCA para que las ayuden. En ese caso, proporcionan probablemente una oferta de formación estandarizada, que responde a la reglamentación.

El recurso a los organismos de formación varía relativamente poco según el tamaño de la empresa. Las más pequeñas los solicitan tanto como los OPCA, antes que nada para organizar una acción de formación precisa. En el caso del OPCA, buscan en primer lugar un financiamiento para realizar la acción.

Por su parte, se privilegia a los consultores, independientemente del tamaño de la empresa, cuando las formaciones apuntan a obtener una certificación de calidad. También es el caso cuando el jefe de la empresa o un miembro de los servicios de recursos humanos participan en una red o una asociación empresarial o de recursos humanos. La inscripción en estas redes aumenta por otra parte la probabilidad de orientarse hacia las cámaras o representantes de la rama. El rol del contador en las pequeñas empresas debe destacarse. Interlocutor privilegiado del jefe de empresa en los registros administrativos y financieros, también lo es para las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos y la formación. Así, 19% de las empresas de 10 a 19 asalariados declaran haber apelado a su contador en los últimos tres años para obtener consejos sobre su política de formación. No especialistas de la cuestión, los contadores probablemente gestionan estos temas en un registro exclusivamente administrativo y financiero.

## ¿Qué esperan las empresas de los OPCA?

La encuesta enumera los diferentes servicios que los OPCA pueden ofrecer a las empresas: apoyo en la evaluación de las competencias o necesidades de formación, propuesta de una oferta de formaciones, propuesta de instrumentos para construir el plan de formación, apoyo financiero, asesoría en ingeniería financiera o jurídica, informaciones sobre la política y la oferta de formación de la rama.

## 2 Organismos solicitados por las empresas para asesoramiento sobre la política de formación según tamaño (%)

	Un OPCA	Un organismo de formación	La representación de la organización profesional de rama	Un contador	Un consultor	La cámara
10-19 asalariados	33	34	16	19	10	11
20-49 asalariados	44	35	16	15	16	8
50-249 asalariados	53	36	15	6	15	10
250-499 asalariados	60	39	20	2	16	8
500-1999 asalariados	51	28	18	2	15	7
2000 asalariados y más	46	30	20	1	24	9
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

Fuente: CNEFP-Céreq, Defis fase empresas, 2015. Campo: empresas formadoras de 10 asalariados y más al 31.12.2014.

●●● Si las expectativas son importantes, es más que nada en el registro financiero. En efecto, por una parte, las empresas desean beneficiarse con un apoyo financiero en el marco de la gestión de los fondos mutualizados. Por otra, buscan asesoramiento para optimizar su presupuesto de formación. Esta preocupación es creciente con el tamaño. Las más grandes, dotadas de servicios de recursos humanos, tienen la capacidad de establecer una relación de cliente a prestatario con los OPCA. Esperan antes que nada la capacidad de encontrar financiamientos complementarios.

Declarar fuertes expectativas, y esto en cualquier registro, está vinculado con la visita de un consejero del OPCA. Para las empresas más pequeñas, esto subraya la importancia de la relación establecida para iniciar nuevos comportamientos respecto de la formación. Estas gestiones no son anecdóticas: 45% de las empresas de 10 a 19 asalariados declaran haber recibido la visita de un consejero de un OPCA, aún si la proporción sube a más de 85% cuando se trata de empresas de 250 asalariados y más.

Estos primeros análisis surgidos de Defis muestran la diversidad de los perfiles de empresas según sus usos de la formación, especialmente según la consideren una inversión estratégica para su desarrollo o una obligación. Para las más pequeñas, y en algunos sectores, las formaciones obligatorias y reglamentarias asumen así una parte preponderante, incluso exclusiva. Con pocos instrumentos que permiten desarrollar la formación, pero brindando sin embargo formaciones obligatorias, estas empresas ya establecieron relaciones con sus OPCA. La existencia de estos vínculos puede permitirles, en algunos casos, desarrollar expectativas claramente más ambiciosas respecto de la formación en general. La variedad de posturas y prácticas de las empresas, analizada aquí, condiciona en gran medida el acceso a la formación continua y las evoluciones profesionales de los asalariados. Al cruzar la dimensión contextual de la empresa y la dimensión longitudinal del itinerario de los asalariados que será observado durante cinco años, el dispositivo Defis aportará un enfoque original sobre el papel de la formación continua en la protección de los itinerarios profesionales.

### 3

## Defis, presentación del dispositivo

El dispositivo de encuestas sobre las formaciones e itinerarios de los asalariados (DEFIS) vincula las acciones de formación realizadas por los asalariados con los itinerarios profesionales. Un panel de 16000 asalariados es encuestado durante cinco años (de 2015 a 2019) y las empresas que los empleaban en diciembre de 2013 fueron encuestadas en 2015 para recopilar informaciones detalladas sobre el contexto en el que los asalariados se forman (o no).

4500 empresas representativas del sector privado fueron encuestadas en el marco de la fase "empresas" del dispositivo. Empresas de 3 a 9 asalariados de ciertos sectores se integraron a la muestra y el total de los sectores privados (excepto agricultura) está cubierto a partir de 10 asalariados.

Sólo se presentan aquí los primeros resultados de la fase de las empresas de 10 asalariados y más.

Para saber más sobre el dispositivo:

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr), [rubrique Accès aux données](#), [Enquêtes formation continue - Defis](#)

Más datos sobre la fase empresas:

[Premiers indicateurs Defis - Volet entreprises, J.-M. Dubois, E.Noack, J.-C. Sigot, Net.doc.](#)

## Para saber más

*Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, A. d'Agostino, M. Dif-Pradalier, N. Quintero, Net.doc n°135, avril 2015.

*Quand la formation continue - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux (coord.), Céreq, 2014.

*Les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés*, CNEFP, 2013.