
Calificaciones & Empleo

N° 2

LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN FRANCIA BALANCE Y PERSPECTIVAS

F. Berton
G. Podevin
E. Verdier*

Desde hace 20 años, la formación profesional permanente en Francia es objeto de un sistema institucional organizado de manera original. Su aplicación en las empresas ha producido incontestables efectos y el período actual constituye un momento privilegiado para proponer un balance. En efecto, se abren negociaciones entre interlocutores sociales y el Estado para reexaminar el marco legislativo y reglamentario que regula este sistema. La finalidad de esta publicación es, además de presentar la génesis y principios sobre los cuales se basa el sistema de formación profesional permanente en las empresas, exponer los resultados principales, antes de evocar los debates que produce actualmente.

LOS OBJETIVOS DEL DISPOSITIVO INSTITUCIONAL

Estos objetivos enunciados por los interlocutores sociales y el Estado resultan de un compromiso entre la promoción social individual y colectiva y ciertas finalidades económicas.

- En un contexto de pleno empleo, se trataba de buscar un paliativo a las desigualdades sociales reforzadas por un sistema escolar muy selectivo, y otorgar de alguna manera "una segunda oportunidad" a los individuos marginados de la formación inicial demasiado pronto.
- De una manera más general, era importante proporcionarle a los hombres y a las mujeres, en tanto ciudadanos, los medios de un mayor control de sus vidas elevando su nivel de educación y de formación.

* Céreq.

-
- Los promotores de la formación permanente quisieron incrementar la capacidad de las empresas de reaccionar a los cambios más o menos previsibles, permitiéndoles, a través de la formación, la adaptación de las calificaciones.

El pasaje de una fase de crecimiento a una crisis económica duradera, en la que las restricciones de la competencia internacional son más rigurosas, ha colocado en un primer plano la imperiosa necesidad de esta transformación rápida de las calificaciones, como condición sine qua non del mantenimiento de un buen nivel de competitividad de las empresas. Así, el tercer objetivo parece ganarle, desde hace algunos años, a los objetivos de promoción individual y colectiva de los asalariados cuya "segunda oportunidad" es, desde ahora, indisoluble de su grado de compromiso con la organización del trabajo.

UN SISTEMA ORIGINAL DE ESTÍMULO EN EL SENO DE LA OCDE

La ley no es la única y ni siquiera la principal fuente del dispositivo. Desde el comienzo fue precedida por negociaciones entre interlocutores sociales concluidas por acuerdos interprofesionales.

Es así como la ley del 16 de julio de 1971, punto de apoyo del sistema de formación profesional permanente, fue precedida por la conclusión previa de acuerdos colectivos entre sindicatos y patronos. Lo mismo sucedió con la ley de febrero de 1984 que introdujo especialmente las formaciones en alternancia para los jóvenes y nuevos estímulos públicos (acuerdo interprofesional en 1983).

Esta articulación entre la ley y las convenciones de rama respondía a la voluntad de construir estímulos y no prescripciones, y asegurar de esta manera un mejor ajuste entre las normas generales y los comportamientos de los actores. Así, toda empresa de 10 asalariados y más está obligada a asignar un fracción de su masa salarial a los gastos de formación. De 0,8%, esta obligación legal fue progresivamente aumentada para alcanzar 1,2% desde 1987. Se trata de una obligación de gastar pero no de formar. Una empresa puede satisfacer la obligación legal pagando sus fondos directamente al Tesoro o, lo que está muy extendido entre las PYMES, a fondos de mutualización constituidos sobre una base profesional y/o territorial. En el límite, una empresa puede gastar sin formar a ninguno de sus asalariados.

CREACIONES INSTITUCIONALES SIN EQUIVALENTE

La obligación legal ha generado un mercado de formación continua bastante considerable y en crecimiento regular. Ha dado lugar a creaciones institucionales originales encargadas de regularla y, especialmente, de garantizar un ajuste mejor entre la oferta y la demanda de formación continua de las empresas.

Así han aparecido dos tipos de organismos, más especialmente orientados hacia las PYMES. Los fondos de seguros de formación (FAF) son organismos **paritarios** (Patronal/sindicatos), a los cuales en ciertas ramas (por ejemplo la construcción y la hotelería), las empresas cubiertas por la convención colectiva deben adherir y pagar una fracción de la obligación legal. Las asociaciones de formación (ASFO) fueron creadas por la patronal de rama que quería disponer de poder de orientación directa de las políticas de formación continua. Desde 1984, su consejo de perfeccionamiento (rol técnico y no decisorio) es paritario.

Respondiendo a los principios de la mutualización, estos organismos tienen la capacidad de aportar a una empresa, en el momento en que lo juzguen oportuno, medios mucho más importantes de financiamiento de la

Principales etapas de la Ley sobre la Formación Profesional Continua

En Francia, la formación profesional continua es un hecho social y económico. Se inscribe en un marco jurídico al mismo tiempo contractual, legal y reglamentario, y tiene sus raíces en una larga tradición histórica.

Los interlocutores sociales sentaron las bases del sistema actual por medio del acuerdo nacional interprofesional firmado entre las organizaciones patronales (CNPF y CGPME) y las organizaciones sindicales de asalariados (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO) el 9 de julio de 1970 y su avenant para los ingenieros y ejecutivos del 30 de abril de 1971 (CGC).

Después, el sistema de "formación profesional continua" sería instaurado por la ley del 16 de julio de 1971.

Esta primera ley "referida a la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente" retoma y desarrolla todas las disposiciones implementadas en los años anteriores.

• **El acuerdo nacional interprofesional del 9 de julio de 1970** acerca de la formación y el perfeccionamiento profesional preve:

- disposiciones referidas a la formación profesional de los jóvenes trabajadores y los aprendices;
- el derecho de los asalariados amenazados por despidos colectivos a una formación remunerada por el empleador;
- la autorización para todos los asalariados de ausentarse durante su tiempo de trabajo, para seguir una formación de su elección.

• **La ley del 16 de julio de 1971**, "colocando la organización de la formación profesional en el marco de la educación permanente", extiende ciertas disposiciones del acuerdo, pero también toma nuevas medidas:

- confirma el derecho a la licencia para acceder a la formación para todos los asalariados;
- instituye, para todos los empleadores, la obligación de participar en el financiamiento de la formación profesional continua;
- precisa el papel de los representantes de los asalariados en materia de formación;
- reorganiza la ayuda del Estado para la remuneración de los pasantes y preve disposiciones particulares para categorías de trabajadores no asalariados.

• **El anexo del 26 de octubre de 1983 al Acuerdo Interprofesional de 1970** relativo a las formaciones en alternancia firmado por el conjunto de los interlocutores sociales (con la excepción de la CGT) preve tres fórmulas de formación de los jóvenes en la empresa.

• **La ley del 24 de febrero de 1984**. Esta ley reforma en profundidad el conjunto del libro IX del Código de Trabajo apoyándose en los principios directivos de la ley del 16 de julio de 1971. Las principales innovaciones de esta ley se refieren a:

- la modificación del modo de financiamiento de la licencia individual para formación y su extensión a los trabajadores de empresas con menos de 10 asalariados;
- la creación de "compromisos de desarrollo de la formación" firmados entre las partes;
- la introducción de disposiciones consagradas a los jóvenes de 18 a 25 años basadas en el principio de alternancia.

• **La ley del 4 de julio de 1990**, relativa al crédito-formación, a la calidad y al control de la formación profesional continua, instituye un derecho individual a la calificación profesional; aclara las relaciones entre los organismos de formación y los pasantes, preve un procedimiento de habilitación de los programas de formación convenionados por el Estado para controlar su calidad.

formación que los que hubiera podido asignar la empresa aislada a corto plazo. Además, estas instituciones tienen también como misión sensibilizar a los jefes de las PYMES a la utilidad de la formación continua, así como contribuir a una mejor adaptación del contenido de las acciones de formación a las especificidades organizacionales de las PYMES.

El desarrollo de esta red de instituciones intermedias debe destacarse, no solamente por las sumas importantes que recaudan, sino sobre todo porque representan uno de los pocos ámbitos franceses donde los actores sociales han tenido un papel significativo, entre una intervención estatal tradicionalmente fuerte y bastante prescriptiva, y prácticas empresariales específicas.

UNA CONCEPCIÓN MUY FORMALIZADA DE LA FORMACIÓN

La adquisición indiscutible del dispositivo de 1971 es haber inscripto de manera irreversible el recurrir a la formación profesional continua (FPC) en el contexto económico y social francés. Contribuyó a legitimar a la empresa como institución de formación, lo que no era tan obvio en un país donde predominaba el modelo escolar.

Sin embargo, la FPC fue limitada profundamente por el contexto social y organizacional en el que se desarrolló, en tanto obligación legal.

Los principios tayloristas ¿no eran profundamente contradictorios con el recurrir de manera ampliada a la formación profesional continua? De hecho, las categorías poco calificadas quedaron marginadas de su desarrollo, precisamente cuando la ley apuntaba a reducir estas disparidades. Si 27% de los asalariados, en promedio, asistieron a un curso en los últimos años por iniciativa de su empleador, esta proporción está cerca del 45% para los ingenieros y ejecutivos, de 25% para los obreros calificados y solamente de 11% para las personas no calificadas.

Además, la degradación del trabajo y el cuestionamiento organizacional ("la crisis del trabajo") que han caracterizado particularmente el fin de los años sesenta y la primera mitad de los setenta, han favorecido un tipo de formación exterior por principio al taller o a la oficina, a los que se considera sometidos irremediablemente a la lógica taylorista.

Finalmente, el predominio del modelo escolar, inclusive en la enseñanza técnica, orientaba también en este sentido.

Así, en un mismo movimiento algo paradójico, la ley de 1971 erigía a la empresa como lugar legítimo y eficaz de formación y la exteriorizaba del trabajo. Esta concepción de la formación llevaba a considerar, por lo menos implícitamente, que la organización del trabajo no podría ser calificante y por lo tanto productora de efectos formadores.

Las medidas de formación y la evolución de sus prácticas

• La definición de la formación y la evolución de las prácticas

La cuestión de la medición de la formación realizada por las empresas lleva a interrogarse conjuntamente acerca de la definición de la formación utilizada y de los instrumentos de esta medición.

En efecto, disponemos de una fuente de información estadística sobre la obligación de financiamiento de la formación profesional de los empleadores, que es la declaración del formulario N° 2483, nacida de la ley de 1971 cuya explotación estadística le corresponde al Céreq. Surgidos de una obligación fiscal, los resultados de esta explotación describen de manera detallada las diferentes modalidades de cumplir la obligación financiera. Por el contrario, los datos físicos o más cualitativos son menos precisos o no son procesados. Las informaciones obtenidas se refieren a la parte legal de la formación imputable en el 1,2%. Aun si la noción jurídica de formación evoluciona desde la pasantía (1971) a la acción de formación (1984) (1), esta parte declarada está lejos de abarcar el conjunto de las actividades y las prácticas de formación de las empresas.

De hecho, están excluidas toda una serie de prácticas consideradas "no imputables" por las empresas: formación en el trabajo, en relación directa con el trabajo y la producción y otras prácticas informales... Por otra parte, esta declaración obligatoria parece captar solamente una fracción de las acciones, que sin embargo no están formalizadas. Efectivamente, una vez alcanzado el umbral legal, algunas empresas dejan de contabilizar los nuevos gastos. Una reciente encuesta del Céreq muestra que las empresas francesas gastan en promedio 20% más de lo que declaran para tales acciones.

• Los principales indicadores

- la tasa de participación financiera vincula los gastos de formación con el total de la masa salarial bruta;
- la oportunidad de formación vincula el número total de horas de pasantía con el ocupado asalariado;
- la tasa de acceso mide la importancia del número de pasantes en relación con el ocupado asalariado.

(1) La ley de 1971 prevé que las acciones de formación deben desarrollarse "de acuerdo con un programa que, establecido en función de objetivos previamente determinados, precisa los medios pedagógicos y de encuadre aplicados y define un dispositivo que permite seguir la ejecución de este programa y apreciar los resultados. Se trata de una formación dispensada en locales distintos de los lugares de producción". Un decreto n° 85-531 del 3 de abril de 1985 amplía la definición precisando que: "cuando la formación comprende una enseñanza práctica, ésta puede darse en los lugares de producción" - lo que abre la vía a ciertas formaciones realizadas en el puesto de trabajo.

DISPARIDADES FUERTES ENTRE LOS SECTORES Y EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

El crecimiento de la formación profesional continua desde 1971 es, en primer lugar, resultado de las actividades industriales. Según la intensidad de su esfuerzo, las empresas se clasifican por sectores en tres grandes grupos.

Sectores con fuerte tradición de formación continua

Los sectores de actividades muy concentradas, como el energético, o el terciario (transporte, bancos), utilizan la formación desde hace tiempo y masivamente en la gestión de su mano de obra: la tasa de participación

financiera es superior a 3% tanto en 1989 como en 1975. Estas grandes empresas con predominio público administran una mano de obra con calificación y salarios elevados; la negociación entre los interlocutores sociales es importante y pone el acento en la movilidad interna que apela fuertemente a la formación continua.

Situaciones intermedias: acompañar el cambio o reducir la crisis

Aquí encontramos un grupo de sectores en los que el recurso a formación supera el promedio. Se trata de sectores industriales productores de bienes de equipamiento y de bienes intermedios. Otros tres sectores también forman parte de este grupo: química y afines-farmacia, seguros y servicios no mercantiles. Se trata por lo tanto de sectores en los que el recurrir a la formación se inscribe en la aceleración de los cambios tecnológicos y, por otra parte, son sectores que han vivido un proceso de transformación en profundidad de sus estructuras productivas después de haber sido afectados por la crisis.

Sectores situados cerca del mínimo legal

Se trata de sectores generalmente poco concentrados que agrupan al conjunto de las industrias de bienes de consumo, la construcción y obras públicas y algunos sectores industriales (papel-cartón, trabajo en metales, construcción mecánica); actividades comerciales (comercio mayorista y minorista alimenticio y no alimenticio, reparación y comercio automotriz, hotelería, cafés y restaurants) y otros dos sectores terciarios (servicios mercantiles a particulares y alquileres, créditos- alquiler inmobiliario).

La formación continua aparece en este caso como algo exterior a modos de gestión de la mano de obra caracterizados por recurrir al mercado externo, apelar a una mano de obra joven y poco formada, una fuerte movilidad, y para algunas actividades, un uso masivo de aprendices y dispositivos públicos de ayuda a la inserción de los jóvenes.

Debilidad de la formación en las PYMES

Un 80% de las más pequeñas empresas (de 10 a 19 asalariados) sujetas a la ley de 1971 se sitúa en el mínimo de la obligación de gastos y su participación evoluciona antes que nada en función de las transformaciones del marco legal. Dos pequeñas empresas de cada tres no tenían pasantes, mientras que solamente una empresa de cada cien de más de 2000 asalariados estaba en esa situación en 1987. En ciertos aspectos, la distancia se ha acrecentado de 1973 a 1987.

Esto da cuenta de la permanencia de las dificultades que encuentran el desarrollo y, más directamente, el hacerse cargo de la formación profesional continua en la gestión y la estrategia de las pequeñas empresas.

La obligación legal pronto se convirtió en una carga de carácter fiscal para las PYMES, que de hecho sólo acentuó el desfase entre la norma definida por el

legislador y los comportamientos espontáneos. Las instituciones intermedias, lejos de favorecer a las PYMES, más bien las desfavorecieron, financiando únicamente acciones de formación de modalidades poco compatibles con sus características organizacionales. Estas últimas privilegian, en efecto, aprendizajes en el trabajo o como "doble", como modo específico de constitución de las competencias. Por otra parte, sólo difícilmente pueden separarse de su personal para enviarlos a cursos.

Por otra parte, la heterogeneidad misma del tejido de las PYMES y la calidad mediocre de las redes de instituciones a las que estas pequeñas empresas pueden esperar adosarse para acceder a la formación o a la innovación, han acentuado estas dificultades. Quedan por construir nuevas coherencias industriales entre empresas (entre dadores de órdenes y subcontratistas, por ejemplo), mediatizadas por los organismos profesionales, para que todas las formas de ayuda a la formación puedan dar su plena eficacia.

LA FORMACIÓN COMO PARTE INTEGRANTE DE LA ORGANIZACIÓN: ¿CUÁLES SON LAS TENDENCIAS A VENIR?

Numerosas innovaciones en materia de formación continua pueden prefigurar lo que podría ser en el futuro el papel de la "Inversión-formación" en las prácticas de las empresas. Estas innovaciones, principalmente localizadas en las grandes empresas, hacen surgir en un primer momento, que, de una obligación de gastar, la formación continua se convierte progresivamente en un componente mayor y orgánico del funcionamiento y la estrategia misma de las empresas. Aparece como un verdadero principio de organización del trabajo.

En efecto, las empresas colocan en el centro de sus proyectos industriales a la formación. Se la moviliza activamente en todos los estadios del proceso de cambio.

En el curso de este proceso, el servicio de formación ve redefinido su papel. Ya no tiene el monopolio de la producción de cursos y acciones de formación.

De una manera general, el conjunto de los servicios resulta desestructurado y los responsables jerárquicos más implicados en la definición del plan de formación así como en la conducción de las acciones de formación. Estas, para tener éxito, suponen, en efecto, una fuerte integración de su desarrollo en las diferentes unidades de empresa y un compromiso directo del personal ejecutivo y los supervisores, cuya adhesión llega hasta hacerse cargo de los cursos prácticos.

En la década pasada, el modelo francés de formación continua se ha caracterizado por el predominio de la regulación financiera ("el 1%") y la lógica de curso. En los procesos de innovación actuales la formación profesional gana en operabilidad, por medio de la renovación de estas articulaciones con el trabajo y el

empleo, y de su inserción explícita en los procesos de decisión al mismo tiempo.

En este nuevo modelo organizacional, la formación continua aparece claramente como un vector esencial en el que deben apoyarse todas las transformaciones internas y como la condición necesaria de una capacidad permanente de adaptación al cambio. Consustancial de las estrategias y proyectos de empresa, la formación ya

no es únicamente una variable de ajuste, movilizadora de urgencia, externalizada en sus modalidades de desarrollo y poco valorizada en sus resultados. Aparece, por el contrario, como una variable activa en la estructuración y la gestión de las empresas.

Esta nueva relación de la empresa con la formación probablemente hará evolucionar el marco normativo definido por la ley de 1971.

BIBLIOGRAFÍA

- BERTON, F. "Données quantitatives 1972-1986. La formation continue financée par les entreprises", Actualité de la formation permanente n° 93, marzo-abril de 1988.
- JANSOLIN, P. "Dépenses de formation continue des entreprises : 2,74% de la masse salariale en 1988", Bref, Céreq n° 56, julio de 1990.
- LUTTRINGER, J.M. Le droit de la formation continue, Dalloz, 1986.
- MÉHAUT, P. "Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent", Bref, Céreq n° 49, diciembre de 1989.
- PODEVIN, G., VERDIER, E. "Formation continue et compétitivité économique", Collection des études n° 51, Céreq, septiembre de 1989.
- VERDIER, E. "L'efficacité de la formation continue dans les PME", Sociologie du travail n° 3, 1990.

Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo

Calificaciones & Empleo

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 y diagramación : Irene Brousse. Coordinación : Michel Stoész. Realización : Dominique Bally. Título original : *Continuing Vocational Training in France - Review and Perspectives*, publicado en *Training & Employment* n° 2 del Céreq, invierno de 1991. Céreq : 10, place de la Joliette - 13474 Marseille Cedex 02 / Piette : Casilla de Correo 950 - Correo Central 1000 - Buenos Aires