

Calificaciones & Empleo

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

Democratizar la formación continua dentro de la empresa:

El rol de la información, de las entrevistas profesionales y de los soportes colectivos

La gran mayoría de los ejecutivos conocen las posibilidades que se les ofrecen en materia de formación y participan en entrevistas profesionales, sin importar la política de su empresa con respecto a ese tema. Los otros asalariados se benefician más claramente de una difusión de la información, de la implementación sistemática de las entrevistas profesionales previstas por la reforma de la formación de 2004, y de las garantías aportadas por los soportes colectivos. Esta apertura del espacio de discusión parece conducir a una reducción de las desigualdades en el acceso a la formación continua.

Los asalariados no-ejecutivos son los que más se benefician con la apertura de un debate sobre la formación continua dentro de la empresa. La difusión de la información, la organización de entrevistas profesionales sistemáticas, la existencia de acuerdos de empresa concernientes a la formación, son elementos que parecen conducir a la disminución de las desigualdades. Es lo que indican los resultados de un dispositivo reciente que yuxtapone y confronta por primera vez las respuestas de 1800 asalariados y las de sus empleadores, sobre las condiciones de acceso a la formación. El dispositivo de información sobre la formación empleador-asalariado (DIFES), que constituye una metodología original en el sistema estadístico francés, permite observar, al mismo tiempo, las respuestas de los asalariados y la política de formación y de gestión de recursos humanos de sus respectivas empresas (ver recuadro en la última página). Este enfoque permite iluminar el punto ciego de las encuestas sobre formación continua, que tradicionalmente sólo interrogan a una de las partes presentes.

Esta metodología parecería ser entonces particularmente adecuada para reflejar la manera en que se aplica, dentro de la empresa, la reforma sobre la formación de 2004. Hace ya más de cinco años que los interlocutores sociales propusieron, a través de un acuerdo unánime, un marco de trabajo cuyo objetivo era el de «*permitir a cada asalariado ser actor de su propia formación*». Este marco fue retomado por la ley de mayo de 2004, que se refiere a la formación a lo largo de toda la vida y al diálogo social. Fue así como el acuerdo nacional interprofesional (ANI) y dicha ley renovaron en profundidad el paisaje de la formación profesional y, especialmente, las condiciones de acceso a la formación. Estas dos instancias consagraron, en efecto, la existencia de una zona intermedia entre las acciones de formación iniciadas por el empleador en el marco del plan de formación y aquellas conducidas por iniciativa del asalariado, a través de la licencia individual de formación (CIF). En esa zona se sitúan las acciones que tienen que ver con el derecho individual a la formación (DIF) pero también aquellas que apuntan al desarrollo de las competencias. Dichas acciones, que eventualmente pueden realizarse fuera del tiempo de trabajo, pueden ser objeto de un compromiso por escrito del empleador sobre el impacto de la formación. La entrevista profesional puede constituir el lugar de elaboración de un acuerdo formalizado sobre estos aspectos. El conjunto de esos cambios apuntan a acrecentar las posibilidades de acción de los asalariados.

Sin embargo, a mayor grado de participación del asalariado en tanto actor de su propia formación, mayor será también su responsabilidad, lo que supone que deberá disponer, a cambio, de herramientas que le permitan asumirla. Está en juego la capacidad del asalariado de acceder a la información, la de expresarse, y la de ser escuchado. Entre •••

••• las herramientas principales que pueden ayudarlo a desarrollar su acción se encuentran la información que le brinda la empresa, y la posibilidad de abordar la cuestión de la formación durante una entrevista con su superior jerárquico. El despliegue de esas aptitudes pasa también por la existencia de soportes colectivos, tales como un acuerdo de empresa referente a la formación, capaces de ofrecer garantías de procedimiento sobre la expresión del punto de vista de los asalariados. El respeto del conjunto de estos elementos es parte integrante de lo que podríamos denominar capacidad de discusión. Esta capacidad no se resume al simple derecho de discutir sino que también supone garantizar las condiciones necesarias a una cierta efectividad de ese derecho. Estudiaremos aquí la difusión de esos procedimientos que permiten el debate, así como su impacto concreto sobre el acceso de los asalariados a la formación.

Los no-ejecutivos, primeros beneficiarios de una difusión de la información...

Según los datos de la encuesta CVTS3 (cf. recuadro N°1), la gran mayoría de las empresas interrogadas declaran que difunden información sobre formación a sus asalariados. Aunque las empresas de gran tamaño están casi todas comprometidas con este procedimiento, las más pequeñas, sin importar su sector de actividad, se encuentran un poco menos implicadas: alrededor del 80% de las empresas de menos de 50 empleados declaran haber informado a sus asalariados. En un primer nivel de análisis, el dispositivo DIFES1 revela dos dimensiones importantes. Por una parte, no basta con que la empresa informe para que sus asalariados declaren estar informados; por otra parte, el alcance de la información varía según

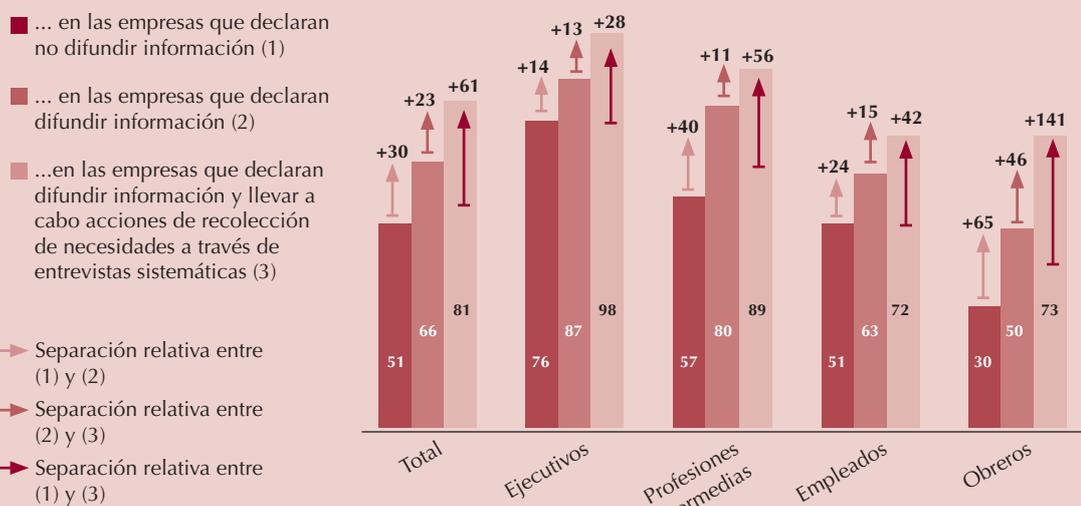
la categoría socio-profesional de los asalariados. En efecto, aunque dos tercios de los empleados, en promedio, declaran estar informados de las posibilidades de formación dentro de la empresa, el 85% de los ejecutivos manifiesta estarlo, mientras que entre los obreros, sólo uno sobre dos declara lo mismo. En un segundo nivel de análisis, el entrecruzamiento operado en ese dispositivo, permite apreciar las respuestas de los asalariados con respecto a las políticas descritas por las empresas. Así, el porcentaje de obreros que declaran estar informados es un 65% mayor cuando trabajan en una empresa que difunde información, comparado a los que trabajan en una empresa que no la difunde. Este aumento es sólo del 14% en lo que respecta a los ejecutivos. Globalmente, la información difundida por la empresa aporta sólo una leve diferencia suplementaria en el caso de los ejecutivos, mientras que es esencial en el caso de los no ejecutivos. El 76 % de los ejecutivos declaran estar informados de las posibilidades de formación cuando la empresa no informa, mientras que sólo el 30% de los obreros se manifiesta informado en las mismas condiciones.

Además, para que la información sobre formación sea escuchada, es necesario que la empresa le asigne una función precisa, y que esa función esté relacionada con las expectativas de los eventuales beneficiarios. Ahora bien, la difusión de la información sobre formación tiene dos funciones esenciales. Por una parte, la de hacer conocer el plan de formación, lo cual es una prerrogativa del empleador, y motivar para que se cumpla. Por otra parte, la de provocar un proceso de expresión de las necesidades, es decir, organizar un espacio de discusión donde el objetivo sea conciliar el proyecto individual del asalariado con el de la empresa. La implantación de un proceso sistemático de recolección

de necesidades, basado en una entrevista profesional, permite así al asalariado participar en la co-construcción de su proyecto de formación, lo que favorece, para todos, la apropiación de la información. Pero también en este caso, el beneficio suplementario es mayor para los obreros. La implantación de entrevistas sistemáticas permite que dentro de las empresas que difunden la información un 45% más de ellos declare estar informado, mientras que el porcentaje es sólo del 13% más en el caso de los ejecutivos.

Gráfico N°1. Información sobre la formación

Proporción de asalariados que declaran estar informados sobre formación



Fuente: DIFES1- Campo: asalariados de empresas de 40 empleados o más.

Gráfico N°2. La entrevista profesional

Probabilidades relativas de que los asalariados declaren haber sido beneficiarios de una entrevista

- ...cuando la empresa lleva a cabo entrevistas no sistemáticas (referencia)
- ...cuando la empresa lleva a cabo entrevistas sistemáticas y no ha firmado un acuerdo de empresa sobre la formación
- ...cuando la empresa lleva a cabo entrevistas sistemáticas y ha firmado un acuerdo de empresa sobre la formación

Fuente: DIFES1- Campo: empleados de empresas de 10 asalariados o más que hayan implementado entrevistas profesionales.



Lectura: dentro de una empresa que lleva a cabo entrevistas de manera sistemática y que ha firmado un acuerdo de empresa sobre formación, hay 3,6 más chances de que los obreros declaren haber tenido una entrevista profesional que los que trabajan en una empresa que no sistematiza las entrevistas. La probabilidad no se ve modificada en el caso de los ejecutivos.

Estos resultados surgen de modelos logit realizados por categorías socio-profesionales. Las variables introducidas en el modelo son: el nivel de generalización de las entrevistas por parte de la empresa, la existencia o no de un acuerdo sobre la formación, así como el tamaño y el sector de actividad de la empresa (sector industrial o de servicios). Las probabilidades están calculadas en relación a una probabilidad de referencia, igual a 1, indicada en azul oscuro en el gráfico.

... y de una implementación sistemática de las entrevistas

La reforma de la formación continua de 2004 supone la organización de una entrevista profesional entre el asalariado y su superior jerárquico, al menos una vez cada dos años. En 2006, el 54% de las empresas declaraban haberlas organizado. Esta práctica es más frecuente en el sector de los servicios financieros y en el de los seguros, muy formadores, pero sigue siendo escasa en los sectores del transporte, de la construcción, o de las industrias agro-alimentarias, menos comprometidos con la formación. Considerando todos los sectores en su conjunto, sólo el 16% de las empresas han llevado a cabo sistemáticamente esas entrevistas con todos sus empleados. El porcentaje de empresas que practican la entrevista con todas las categorías de asalariados aumenta a medida que se acrecienta el tamaño de la misma. Es del 10% para las empresas de menos de 20 asalariados contra el 64% para aquellos que emplean más de 1000. Por su parte, dichos asalariados no se benefician con ella de manera equivalente: 60% de los ejecutivos declaran haber participado en una entrevista profesional, mientras que ese porcentaje es del 40% para las profesiones intermedias y empleados, y solamente concierne a una cuarta parte de los obreros. Este espacio de discusión, que se supone que hace que el proceso de decisión sea más interactivo, se da en la práctica pocas veces en lo que se refiere a todos los asalariados. Cuando la organización de las entrevistas no está generalizada dentro de la empresa, son los no-ejecutivos los que más carecen de ellas. Comparar las respuestas de las empresas y de los asalariados sobre este tema contribuye una vez más a aclarar los efectos de la política de las empresas. En efecto, pertenecer a una empresa que lleva a cabo entrevistas sistemáticas con todos sus asalariados multiplica por 2,5 la posibilidad de que

los obreros declaren haber tenido una entrevista (considerando sectores y tamaños de empresas equivalentes). Esta probabilidad se multiplica por 2 en el caso de las profesiones intermedias y por 1,8 en el caso de los empleados. Sólo los ejecutivos se diferencian del resto. Cualquiera sea el grado de generalización de las entrevistas dentro de la empresa, la probabilidad de que éstos declaren haber participado en ellas no varía. Podemos suponer que realizar entrevistas con los ejecutivos es ya una práctica habitual de las empresas, y que la implementación de la reforma permite sobre todo que los no-ejecutivos participen de ellas, más aún cuando esta circunstancia se combina con la existencia de acuerdos de empresa que se refieran, al menos parcialmente, a la formación. De esa manera, los no-ejecutivos son aquellos que se ven más beneficiados con el hecho de que las entrevistas profesionales se sistematicen.

Una reducción de la amplitud de las desigualdades en el acceso a la formación

Las desigualdades en el acceso a la formación continua no han cesado de ser señaladas desde la promulgación de la ley de 1971. Esta tendencia sigue estando vigente. Según los datos de la encuesta CVTS3, a pesar de que, en promedio, cerca de un asalariado sobre dos ha seguido cursos o prácticas financiados por la empresa en 2005, existen grandes disparidades según las categorías socio-profesionales. En efecto, el índice de acceso a los cursos y prácticas es del 57% para los ejecutivos y del 62% para las profesiones intermedias, mientras que permanece por debajo del 40% para las otras categorías: 39% para los empleados y 37% para los obreros.

Ahora bien, la manera en que la empresa se apodera de las posibilidades ofrecidas por la reforma condiciona en gran manera el acceso a la formación de los empleados y de los obreros. Este acceso varía según si la empresa informa o no, y

según si generaliza o no la entrevista profesional. Los índices de acceso de los empleados y de los obreros son más importantes cuando la empresa manifiesta informar y llevar a cabo entrevistas con todos, y cuando los asalariados declaran también estar informados y participar en esas entrevistas. Cuando se dan estas dos circunstancias juntas, y considerando tamaños y sectores de empresas equivalentes, la probabilidad de acceder a la información se multiplica por cuatro para los obreros y por doce para los empleados. Este efecto multiplicador no existe en el caso de los ejecutivos ni en el de las profesiones intermedias, que ya poseen índices de acceso elevados; puede constatarse, en efecto, que su posibilidad de acceder a la formación permanece sin cambios cualquiera sea el nivel de apertura del debate en la empresa. Desde este punto de vista, el desarrollo de la capacidad de discusión para todos los asalariados es un verdadero vector de reducción de las desigualdades en el acceso.

La formación es aprehendida hoy en día como un elemento de construcción de los trayectos profesionales, cuya responsabilidad incumbe en parte al propio asalariado. Si ello se asocia a una exigencia de que el asalariado se responsabilice en lo que se refiere a su carrera y su formación, es importante que éste disponga, a cambio, de las herramientas que le permitan asumir una responsabilidad de esa índole. La ley de marzo de 2004 aportó algunas respuestas para la formación dentro de la empresa, pero la aplicación de las medidas sigue siendo insuficiente. Pocas empresas ofrecen a todos sus asalariados condiciones favorables para el desarrollo de su capacidad de discusión en materia de formación. Sin embargo, cuando esas condiciones se dan, la amplitud de las desigualdades entre las categorías socio-profesionales se reduce, y el tiempo de formación se acrecienta. Mientras que la duración de los cursos y de las prácticas financiados por las

empresas se establece en 21 horas por participante para las empresas que no difunden información, esa duración se eleva a 29 horas cuando la información es difundida y los asalariados declaran haberla recibido, y a 34 horas en el caso de las empresas que a la vez que informan, llevan a cabo entrevistas con todos sus asalariados y firman un acuerdo que se refiere al menos parcialmente a la formación. Pero esas formaciones siguen siendo, sin embargo, de corta duración y están centradas en el perímetro de la empresa.

De manera más amplia, se plantea la cuestión sobre la aptitud del sistema de formación para ofrecer perspectivas tangibles de formación en el transcurso de la carrera, especialmente para los asalariados menos calificados. En lo que concierne a este punto, la situación francesa es atípica. Aunque las empresas francesas figuran en los primeros puestos en lo que se refiere a la formación de sus asalariados, Francia se ubica en el último lugar de la Unión europea en lo que hace a la formación formal de los adultos empleados que aspiran a obtener un título o un diploma. Este desfase se debe en gran medida a un sistema educativo fuertemente concentrado sobre la formación inicial, pero también al modo de regulación del sistema de formación continua, manejado principalmente por la negociación colectiva, a nivel de ramas de actividades y a nivel nacional. Habría que considerar entonces al menos dos cuestiones: ¿cómo ofrecer a los asalariados menos calificados condiciones favorables que les permitan actuar sobre el desarrollo de sus trayectos profesionales? ¿Cómo conciliar formaciones que contribuyan a la competitividad de las empresas y a la distribución igualitaria de posibilidades para los asalariados? Los múltiples actores del sistema (las empresas, los interlocutores sociales, el Estado, las regiones) deberán responder a estos desafíos particulares en los próximos meses.

Jean-Claude Sigot, Josiane Vero (Céreq)

Leer también:

- *Amartya Sen. Une politique de la liberté*, J.-M. Bonvin et N. Farvaque, Michalon, 2008.
- «La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation», A. Checaglini et I. Marion-Vernoux, *Bref* n° 251, Céreq, abril 2008.
- *Capability for learning in French companies*, D. Corteel, M. Lambert, J. Vero, B. Zimmermann, <http://www.capright.eu/> y *Net.doc* n° 50, Céreq, abril 2009.
- «Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue», I. Marion-Vernoux, M. Théry, C. Gauthier (colab.), J.-C. Sigot (colab), *Bref* n° 255, Céreq, agosto 2008.
- «Pour une approche par les capacités», *Formation Emploi*, n°98, abril-junio 2007.
- *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Céreq, 2009.

Recuadro Nº1. Las encuestas

• Formación continua 2006. FC2006

La encuesta Formación continua 2006 (FC2006) co-realizada por el Céreq y el INSEE, interrogó en 2006 a una muestra de 16500 personas de menos de 65 años que hubieran finalizado su formación inicial. El objetivo de FC2006 es aprehender todas las formaciones continuas seguidas por los individuos, así como el contexto en el que éstos evolucionan.

• Continuing vocational training survey. CVTS3

4 700 empresas fueron interrogadas en 2006 sobre la formación profesional continua de su personal, que financiaban total o parcialmente. Estas empresas pertenecen al sector privado y emplean 10 asalariados o más. Se trata de una encuesta europea, que en el caso de Francia fue implementada por el Céreq, y coordinada con la DARES y el INSEE.

• Dispositivo de información sobre la formación empleador-asalariado. DIFES1

El dispositivo sobre la formación empleador-asalariado se construye a partir de dos encuestas, la FC2006 y la CVTS3. Por primera vez en Francia, entrecruza las respuestas de alrededor de 1 800 asalariados con las de sus empleadores, sobre el tema de la formación continua dentro de la empresa. Esta doble interrogación permite vincular las características de los asalariados y sus prácticas de formación con la estrategia económica de la empresa, con los cambios organizacionales, con su política de gestión de recursos humanos y de formación. DIFES1 permite comparar los diferentes puntos de vista y tratar de comprender, si procede, la diferencia entre las declaraciones de los asalariados y las de los empleadores sobre las condiciones de acceso a la formación. Este dispositivo ha sido elaborado por el Céreq, la DARES y el INSEE.

INSEE : Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos.

DARES : Dirección de animación, de investigación, de estudios y de estadísticas.

Para saber más sobre estas encuestas: www.cereq.fr, sección Bases de datos, encuestas sobre formación continua.

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 (Ceil-Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse. Supervisión técnica: Julio C. Neffa. Realización: Dominique Bally.

Título original: "Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs", *Bref* 260, enero 2009.

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; <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; <http://www.ceil-piette.gov.ar>