

Las formaciones obligatorias en empresa: formaciones como las demás?¹

Las formaciones obligatorias y reglamentarias constituyen el primer puesto de gastos de las empresas en materia de formación. Las empresas de los sectores tradicionalmente menos formadores así como los asalariados menos calificados son los más afectados. Pero las empresas en las que las formaciones obligatorias representan la casi totalidad de los gastos tienen las mismas características que las menos formadoras. En filigrana se plantea la cuestión del papel de las formaciones obligatorias en la reducción de las desigualdades de acceso.

Delphine BERAUD
(Céreq)

Casi dos de cada tres empresas financiaron formaciones obligatorias en 2014, con exclusión de cualquier otra para 16% de entre ellas. Las formaciones obligatorias y reglamentarias, que agrupan a las formaciones en higiene y seguridad y aquellas que apuntan a otras habilitaciones o certificaciones obligatorias (ver recuadro 1), constituyen inclusive el gasto más frecuente de las empresas. El 63% financió este tipo de formación, mientras que el 58% financió formaciones en técnicas específicas de un oficio y el 43% formaciones en informática.

La importancia de la utilización de las formaciones obligatorias debe analizarse con relación a los desafíos actuales vinculados con las transformaciones del sistema de formación continua. En efecto, hoy se plantea la cuestión de la transferencia de las responsabilidades de estas formaciones de carácter obligatorio de los empleadores hacia los asalariados, con repercusiones sobre su financiamiento. Las habilitaciones transversales inscriptas en el Inventario² resultantes de una "obligación legal y reglamentaria", en efecto, se transfieren progresivamente a las listas de formación eligibles para la cuenta personal formación (CPF). La responsabilidad de estas formaciones obligatorias que desembocan en una certificación podría desplazarse entonces del empleador hacia los asalariados, independientes o demandantes de empleo. Se ve, por otra parte, la voluntad de integrar las formaciones reglamentarias a la formación

inicial en el marco de acuerdos de rama recientes sobre formación profesional continua.

Si bien se inscriben en el corazón de las evoluciones legislativas recientes relativas a la formación continua, las formaciones obligatorias reinterrogan también los análisis sobre la formación dentro de las empresas. Estas obligaciones ¿pueden producir efectos sobre la amplitud de las políticas de formación (por un efecto trampolín o de arrastre), sobre las desigualdades de acceso según la estructura de las calificaciones o inclusive sobre los itinerarios profesionales?

Además, la importancia de las formaciones obligatorias contrasta con la debilidad del conocimiento de este componente particular de las acciones de formación. El dispositivo de encuestas Defis aporta elementos nuevos sobre estas formaciones, especialmente sobre las características de las empresas que más las utilizan.

Un efecto tamaño ... en sentido doble

La proporción de empresas que financiaron formación obligatoria en 2014 aumenta con su tamaño. Así, lo hicieron el 61% de las empresas de 10 a 49 asalariados, el 87% de las de 50 a 249 y el 96% de las de 250 asalariados o más. Este "efecto tamaño", clásico, refleja antes que nada la diversidad de las actividades de las grandes empresas y de sus entornos de producción, que las obligan a recurrir a este tipo de formación.

HIGIENE &
SEGURIDAD
FORMACIÓN
CONTINUA
EMPRESA
REGLAMENTARIA

1 - Les formations obligatoires en entreprise : des formations comme les autres ? Céreq Bref N° 350, 2016.
2 - La reforma de la formación profesional de noviembre de 2009 implementó el Inventario de certificaciones y habilitaciones. El objetivo es relevar y hacer visible una parte de las formaciones obligatorias. Este Inventario apunta sobre todo a relevar las certificaciones y habilitaciones transversales ejercidas en situaciones profesionales que resultan de una "obligación legal y reglamentaria necesarias para ejercer una profesión o una actividad en el territorio nacional (obligación reglamentaria)".

Este resultado no debe enmascarar otro fenómeno: las empresas de pequeño tamaño son las que dedican la parte más grande del total de sus formaciones a las obligatorias. El 27% de las empresas de 10 a 49 trabajadores declaran formar principalmente para responder a las exigencias reglamentarias y el 18% dedican la totalidad o casi de sus formaciones a las reglamentarias. Una proporción que cae a 7% de las empresas de más de 500 asalariados (ver cuadro 2).

El peso de los sectores de actividad

El sector económico también juega un papel importante en la estructuración del uso de las formaciones obligatorias. Las empresas del transporte, de la construcción, de los sectores industriales no agroalimentarios, hotelería y restauración son los que más las consumen. De manera opuesta, las empresas de servicios, especialmente de las actividades científicas y técnicas, o de la información y la comunicación, aunque muy formadoras, son las que menos las financian. La utilización de los dos tipos de formaciones obligatorias, higiene y seguridad por una parte y otras habilitaciones y certificaciones reglamentarias por otra, también es diferente según los sectores (cf. Gráfico 3). Los dos tipos se aplican en efecto a contextos productivos diferentes y persiguen objetivos propios. Las primeras apuntan a mantener un ambiente de seguridad e higiene adecuado para un trabajo que incluye riesgos específicos, por ejemplo bacteriológicos (gastronomía, industria agroalimentaria, distribución de agua). Las segundas, por su parte, acompañan

con más frecuencia la utilización de vehículos, herramientas o productos susceptibles de hacer correr un riesgo potencial a los trabajadores (sectores industriales, transportes, construcción).

Las empresas de los sectores industriales no alimentarios, del transporte, de la construcción, se concentran más específicamente en las habilitaciones y certificaciones reglamentarias. Por ejemplo, el 78% de las empresas de transporte financiaron formaciones reglamentarias (permisos para camiones, formación inicial mínima obligatoria FCO), mientras que sólo el 44% financió formaciones en higiene y seguridad. En cambio el sector de hotelería y gastronomía es una excepción en el terciario, ya que el personal debe formarse regularmente en higiene y seguridad alimentaria. En este sector, el 60% de las empresas financiaron formaciones en higiene y seguridad contra 28% para el resto de las formaciones reglamentarias. Las formaciones obligatorias se dirigen principalmente a las categorías de trabajadores menos calificados: independientemente del sector de actividad o del tamaño, 69% de las empresas cuyo personal está mayoritariamente compuesto por obreros financia formaciones obligatorias, contra 51% de las empresas compuestas mayoritariamente por mandos superiores y profesiones intelectuales superiores. Análisis más precisos muestran que la probabilidad de financiar formación obligatoria es, *caeteris paribus*, más importante cuando la empresa declara dirigir su esfuerzo de formación hacia los obreros principalmente.

1

¿Qué es una formación obligatoria?

Una formación se considera obligatoria cuando un texto impone su realización al empleador. Estos textos tienen dos fuentes: las obligaciones legales surgidas del Código del trabajo que encuadran la obligación en materia de higiene y seguridad y se imponen a todo empleado, y por otra parte, el conjunto de condiciones jurídicas propias de las modalidades de realización de las actividades (permisos específicos, utilización de herramientas, ambientes peligrosos, etc.). Las formaciones obligatorias se distinguen así en dos campos principales.

Las formaciones higiene y seguridad

Una primera ley relativa a la formación general en seguridad de los trabajadores se introdujo en 1976 (ley n° 76-1106 del 6 de diciembre de 1976). En 1989, el Código de trabajo, transponiendo una directiva europea, precisa que le corresponde al empleador proporcionar a los asalariados las informaciones, la formación y las instrucciones necesarias para garantizar su seguridad y proteger su salud (art. L. 4121-1 y L. 4121-2

del Código de trabajo). La formación general en seguridad concierne en particular los riesgos vinculados con la circulación en la empresa y la ejecución del trabajo. Tiene por objeto instruir a los asalariados en las medidas de prevención a tomar, así como en la conducta a sostener en caso de accidente. Formaciones complementarias permiten manejar los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Desde la reforma de la formación profesional del 5 de marzo de 2014, los asalariados pueden utilizar sus CPF para realizar formaciones en higiene y seguridad que están inscritas en la base de conocimientos y competencias profesionales “que es útil dominar para un individuo para favorecer su acceso a la formación profesional y su inserción profesional”.

Las otras habilitaciones y certificaciones reglamentarias

Las más conocidas son las siguientes:

- habilitaciones relativas a la conducción de

máquinas (los certificados de aptitudes para conducir con seguridad (CACES)) por un volumen anual de 660.000 certificados;

- formaciones obligatorias para conductores; formación inicial mínima obligatoria (FIMO) y formación continua obligatoria (FCO);

- diferentes niveles de habilitaciones eléctricas.

Pero el conjunto de las habilitaciones y certificaciones reglamentarias varía según las actividades, los instrumentos o materias primas utilizados, los entornos de producción y las normas que los restringen. Evolucionan de acuerdo con las legislaciones aferentes a un riesgo particular (amianto, trabajo con corriente eléctrica, etc.) o inclusive con el refuerzo de normas en materia ambiental para las empresas que se inscriben en procedimientos de licitación o están en situación de subcontratación. Gran parte de estas habilitaciones o certificaciones reglamentarias no ofrece certificación permanente, ya que deben renovarse regularmente.

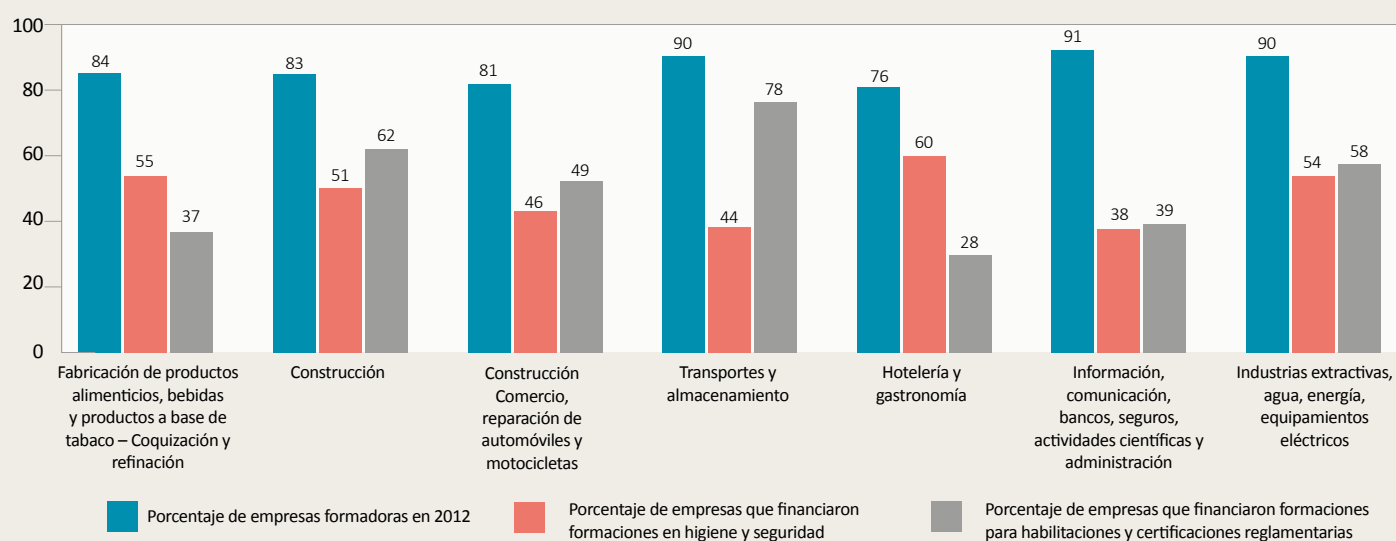
en %	Porcentaje de empresas que financiaron formaciones obligatorias	Porcentaje de empresas que financiaron formaciones en higiene y seguridad	Porcentaje de empresas que financiaron formaciones reglamentarias	Porcentaje de empresas que dedicaron casi o todo su financiamiento a las formaciones obligatorias
Tamaño de la empresa				
10 a 49 asalariados	61	44	45	18
50 a 249 asalariados	87	76	74	13
250 a 499 asalariados	95	90	83	9
500 asalariados y más	96	93	90	7
Estructura de las calificaciones en la empresa				
Empresa mayoritariamente compuesta por obreros	69	48	59	25
Empresa mayoritariamente compuesta por empleados	57	49	35	12
Empresa mayoritariamente compuesta por profesiones intermedias	57	41	41	8
Empresa mayoritariamente compuesta por mandos medios y superiores	51	31	39	7
Herramientas internas de organización de la formación y utilización de las OPCA				
Presencia de una persona (o de un servicio) dedicado a la formación en la empresa	69	52	54	18
La empresa identifica las necesidades en formación de los asalariados mediante entrevistas con la jerarquía	70	55	54	15
La empresa elaboró un plan de formación en los tres últimos años	81	66	65	17
Desde hace 3 años la empresa solicita asesoramiento en su OPCA para implementar una política de formación	74	58	57	17
Total	63	47	48	16

Fuente: CNEFP-Céreq, Defis, sección empresas, 2015 - Campo: empresas de 10 asalariados y más.

Empresas más demandantes de asesoramiento de las OPCA

Del mismo modo que la formación continua en su conjunto, la formación obligatoria encuentra condiciones favorables en las empresas que integraron herramientas de gestión de la formación (elaboración de un plan de formación, personal o servicio dedicado a la organización de la formación, etc.). Pero una vez

más, se verifica tanto que la empresa diversifica su política de formación como que la formación obligatoria no ocupa un lugar mayoritario. En efecto, las que se dedican exclusivamente a las formaciones obligatorias parecen por su parte disponer de pocos instrumentos internos y utilizar más las diversas instituciones de apoyo a la formación profesional, como las OPCA o los organismos de formación. Son más demandantes de asesoramiento en evaluación



Lectura: 76% de las empresas del sector de hotelería y gastronomía son formadoras. 60% financiaron formaciones higiene y seguridad y 28% otras habilitaciones y certificaciones reglamentarias.

Fuente: CNEFP-Céreq, Defis, sección empresas, 2015 - Campo: empresas de 10 asalariados y más

El dispositivo de encuestas sobre las formaciones y los itinerarios de los asalariados (DEFIS)

El dispositivo de encuestas sobre las formaciones y los itinerarios de los asalariados (DEFIS) vincula las acciones de formación cumplidas por lo asalariados y sus trayectorias profesionales. Un panel de 16.000 asalariados es entrevistado durante 5 años (de 2015 a 2019). Las empresas que los empleaban en diciembre de 2013 fueron entrevistadas en 2015 para recopilar informaciones detalladas sobre el contexto en el que los asalariados se forman (o no). 4.500 empresas representativas del sector privado fueron así encuestadas en el marco de la sección “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 el agro) está cubierto a partir de los 10 trabajadores.

La encuesta interroga a las empresas formadoras sobre los temas de las formaciones financiadas en 2014 con una distinción entre los ítems “higiene y seguridad” y “otras habilitaciones y certificaciones reglamentarias”.

Defis es una realización del Cereq a demanda del Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP, Consejo nacional de evaluaciones de la formación profesional) y está financiado por el Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Paralelamente, el CNEFP implementó un estudio cuyo objeto es la evaluación de las modalidades de aplicación de las formaciones obligatorias en empresa y sus efectos sobre los trabajadores. Se trata de una investigación de naturaleza cualitativa, referida a empresas correspondientes a los sectores de la construcción y obras públicas, hotelería y gastronomía, bancos y seguros y trabajo temporario. Los resultados de este estudio serán publicados en el primer trimestre de 2017.

- de las competencias y en ingeniería financiera o jurídica. De esta manera, las empresas pueden buscar un apoyo para implementar estas formaciones (evaluación de las necesidades, ingeniería financiera y jurídica) o a veces para externalizarlas completamente.

Un efecto de arrastre poco probable

Cuando son mayoritarias en la empresa, las formaciones obligatorias escapan en gran medida a las características inequitativas habituales de la formación continua. En efecto, involucran más a los obreros que a los mandos superiores, a los asalariados de las pequeñas empresas que a los de las grandes bien equipadas en instrumentos de recursos humanos, más a las empresas del sector de la construcción que a los bancos y seguros. Dentro del total de las empresas, 16% declara haber financiado exclusivamente o casi formaciones reglamentarias en 2014. Sus características son similares a las de las empresas que forman poco o nada: son pequeñas y su política de formación es poco estructurada. Así, el sector de transportes y logística es muy formador, a pesar de características a priori poco favorables: baja tasa de mandos medios y superiores, poca práctica de entrevistas profesionales para identificar las

necesidades de formación de los asalariados. En este sector, una empresa formadora de cada dos forma casi exclusivamente en el marco de las formaciones obligatorias y reglamentarias. Es probable que en estas empresas este tipo de formaciones no se desarrolle en detrimento de las otras, y que sin estas obligaciones no formarían más en otros ámbitos. En efecto, los elementos actuales de la investigación, cuyos primeros resultados deben precisarse, permiten pensar que en muchas empresas la obligación tiene poca influencia sobre los otros tipos de formaciones, especialmente en el caso de las empresas pequeñas con pocas herramientas, que forman principalmente por obligación y que probablemente formarían poco si no existiera.

La formación obligatoria ocupa una parte más importante en las pequeñas empresas, pertenecientes por otra parte a los sectores menos formadores, e involucra primero a los asalariados menos calificados. ¿Se puede concluir que las formaciones obligatorias contribuyen a la reducción de las desigualdades de acceso entre los asalariados? Este campo de la formación se caracteriza sin embargo por formaciones de menor duración, vinculadas con los puestos y entornos de trabajo. Si bien las formaciones obligatorias no parecen corresponder directamente al carácter perenne de la formación continua, algunas participan en la calificación del trabajador independientemente de su lugar de trabajo, inscribiéndolo así en una dinámica de construcción identitaria profesional. Estudios complementarios a partir de los resultados de la encuesta Defis podrían aportar respuestas sobre los vínculos entre este tipo de formación y los itinerarios de los asalariados. ■

Para saber más

Les formations obligatoires en entreprise, D. Beraud, Net.doc, n°163, 2016.

Le dispositif d'enquête Défis, un nouveau regard sur la formation en entreprise, J.-M. Dubois, I. Marion-Vernoux, E. Noack, Céreq Bref, n° 344, 2016.

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

« La formation en entreprise comme processus de socialisation professionnelle : l'exemple de la production nucléaire à EDF », C. Dubar, S. Engrand, *Formation Emploi* n°16, oct-dic 1986.