

Calificaciones & Empleo

n° 78 año 2011

Formar a los empleados de mayor edad: un objetivo a reformular

Formar a los empleados de mayor edad para mantenerlos empleados es una idea en boga actualmente. Sin embargo, concentrar los esfuerzos sobre la categoría de los empleados de «mayor edad» no constituye necesariamente una panacea. En efecto, la edad no hace más que acentuar una relación con la formación esencialmente ligada al nivel de calificación. Mejorar el acceso a la formación debe realizarse cuanto antes en el caso de los asalariados poco calificados. A los 50 años, incluso a los 45 años, ya es demasiado tarde para un gran número de ellos.

Christine Fournier
(Céreq)

La formación ocupa un lugar preponderante entre los medios utilizados para proteger las trayectorias profesionales de los individuos. Para que su impacto no sea simplemente una expresión de deseos, sería necesario hacer de la formación un verdadero instrumento de promoción, reconversión y mantenimiento del empleo. Ello supone generar modalidades que estén a la altura de los objetivos mencionados y que además se extiendan a lo largo de toda la vida, sobre todo para aquellos individuos menos calificados a los que les cuesta más seguir en carrera. ¿Qué ocurre hoy en día en con los efectos de la edad en el acceso a la formación y al tipo de formaciones que se llevan a cabo?

En 2006, el 44% de los asalariados tuvo acceso a una formación. Este promedio oculta sin embargo numerosas disparidades, entre las cuales se encuentra la que está ligada a la edad: el índice de acceso a la formación decrece a medida que la edad aumenta, pasando progresivamente del 51% para los menores de treinta años, al 28% para los mayores de sesenta años (ver cuadro 1).

empleo
calificaciones
formación
certificación
empresas
mercado
trabajo
inserción

Los ejecutivos de 50 años se forman más que los obreros de 30

En general, a medida que su edad aumenta, el trabajador se forma menos. Esto es globalmente cierto, pero las proporciones de la fórmula varían según el perfil de los asalariados. Aunque la edad imprime claramente su signo en el acceso a la formación, sólo es un factor agravante de las desigualdades que los asalariados comparten en función de su categoría socio-profesional.

Más de la mitad de los ejecutivos de 50 a 59 años han accedido a una formación en el transcurso del año 2006; es el caso de sólo el 18% de los obreros de la misma edad. La mayor diferencia se nota entonces en las categorías, más que en las edades, ya que los ejecutivos mayores de 50 años se forman más que los obreros menores de 30. Se reafirma entonces una constatación que ya había aparecido en otras encuestas: acceder a la formación es más fácil para los más calificados y, de manera secundaria, para los más jóvenes.

Céreq

Los contrastes no se limitan solamente al acceso a la formación. El número de formaciones realizadas en el transcurso de un año decrece con la edad y amplifica las desigualdades: el 14% de los menores de 30 años han realizado tres formaciones o más, contra el 10% de los mayores de 50 años. Una vez más, la edad representa sólo un factor agravante de desigualdades ligadas a la categoría socio-profesional: entre los mayores de 50 años, el 23% de los ejecutivos han realizado tres formaciones o más, contra solamente el 2% de los obreros. La diferencia aparece desde el comienzo mismo de la vida activa: entre los menores de 30 años, el 35% de los ejecutivos han realizado al menos tres formaciones contra solamente el 5% de los obreros.

Un aspecto que debe ser tomado en cuenta es el modo de formarse, que varía también según la edad. La formación alternada, los cursos y cursillos, la auto-formación y la formación en situación de trabajo (FEST) se diferencian en muchos aspectos. Las condiciones de aprendizaje, el nivel de transferibilidad de los saberes adquiridos y, sobre todo, los costos, no son neutros. Esas dimensiones influyen sobre la implicación de los asalariados y los empleadores y producen diferentes efectos en las carreras profesionales.

Lo único que aumenta con la edad es la proporción de cursos y cursillos realizados: el 67% de los menores de 30 años los realizan y en el caso de los mayores de 50, la proporción supera el 80%. Los otros modos de formación siguen un movimiento inverso: su proporción decrece a medida que la edad de los asalariados aumenta. La formación alternada concierne especialmente a los más jóvenes, para los cuales esta modalidad representa el 4% de las formaciones realizadas. La proporción de formaciones en situación de trabajo es mayor para los menores de 40 años: 1 de cada 5 formaciones responde a esa modalidad. En cuanto a la auto-formación, representa casi 1 de cada 10 formaciones para los menores de 30 años pero solamente el 4% para los mayores de 60. A pesar de ello, y según el perfil del asalariado, la edad no influye en las modalidades de formación de la misma manera en todos los casos.

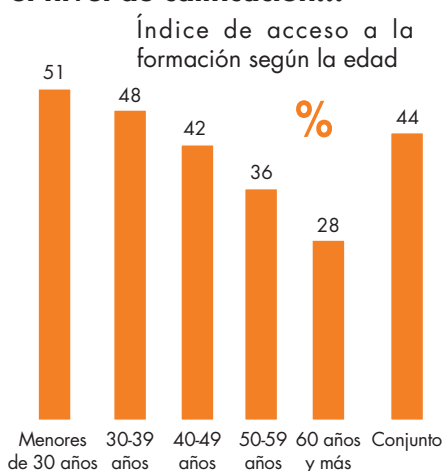
Los cuadros ejecutivos reciben más cursos y cursillos que los demás, cualquiera sea su edad, en una proporción que ronda el 80%. Es mucho más fluctuante para las otras categorías y tiende a aumentar a medida que la edad es más elevada. La formación alternada concierne en general a los jóvenes, pero sobre todo a los obreros jóvenes (11%). La proporción de formaciones alternadas de los ejecutivos de menos de 30 años equivale a la de los obreros de 40 años (1%). La FEST parece ser una modalidad más bien reservada a las funciones de ejecución material. Concierna poco a los cuadros ejecutivos para los cuales sólo es significativa después de los 30 años, y aún así solamente la realiza el 14% de ellos, mientras que la proporción es todavía del 27 % entre los obreros de 50 años.

Objetivos que responden al nivel de calificación más que a la edad

¿Cuál es el objetivo al que apuntan las formaciones que se siguen, si se es joven o viejo? Sin importar la edad, las formaciones cuyos objetivos son que el asalariado se sienta a gusto y sea más eficaz en su trabajo, son ampliamente mayoritarias y su cantidad se mantiene estable en el tiempo. En cambio, las formaciones que tienen como objetivo un cambio de empleo disminuyen con la edad: la proporción pasa progresivamente del 8% para los menores de 30 años al 2% para los mayores de 50. Esta tendencia no sorprende, ya que un gran número de los que entran en la vida activa no obtienen rápidamente un empleo que los satisfaga, y buscan mejorar su situación profesional. Otros entrantes en la vida profesional viven un comienzo de carrera caótico que los lleva a cambiar frecuentemente de empleo antes de alcanzar, en el mejor de los casos, una situación relativamente estable.

Sin embargo, formarse para cambiar de empleo sigue siendo un objetivo buscado por una parte de los asalariados, a pesar de que avancen en edad. Entre las formaciones seguidas por los trabajadores de 30-39 años, una de cada veinte persigue un cambio de empleo. Pero, efectivamente, la proporción es baja para los mayores de 50 años (2%), ya que las perspectivas de cambio disminuyen

Cuadro 1. El acceso a la formación disminuye con la edad pero está sobre todo determinado por el nivel de calificación...



... y por la categoría socio-profesional

	Menores de 30 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 años y más	Conjunto
Ejecutivos	65	63	61	54	40	60
Profesiones intermedias	62	60	58	53	41	58
Empleados	49	44	33	30	16	38
Obreros	38	32	26	18	ns	28
Conjunto	51	48	42	36	28	44

Fuente: Formación continua 2006. Céreq-INSEE - Campo: asalariados en la fecha de la encuesta.

Cuadro 2. Edad de los asalariados y características de las formaciones

		% %					
		Menores de 30 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 años y más	Conjunto
Cantidad de formaciones	0	49	52	58	64	72	56
	1	25	24	21	18	16	22
	2	12	11	9	8	5	10
	3 y más	14	13	12	10	7	12
Modalidades	Alternada	4	~0	~0	~0	0	1
	Cursos y cursillos	67	70	78	80	82	74
	Formación en situación de trabajo	20	21	15	14	14	18
	Auto-formación	9	8	7	6	4	7
Objetivos	Sentirse más a gusto en el trabajo	78	77	78	77	77	77
	Cambiar de empleo	8	5	4	2	ns	5
	Extra profesional	5	7	8	9	ns	7
	Otros	9	11	10	12	ns	11

~0: cerca de cero. ns : datos no significativos. Los efectivos no son lo suficientemente importantes para brindar datos confiables. Fuente: Formación continua 2006. Céreq-INSEE- Campo: asalariados en la fecha de la encuesta.

a medida que la edad avanza. Sin embargo, una vez que se constata sin sorpresa esta diferencia, no todo está dicho. En este aspecto, lo esencial es observar lo que diferencia a aquellos que pertenecen a la misma franja de edad.

Una vez más, la categoría socio-profesional resulta determinante. Las formaciones de los cuadros ejecutivos apuntan a un cambio de empleo con menor frecuencia que las de los obreros o los empleados. Las formaciones de los obreros de 50 años buscan todavía, en un 4% de los casos, un cambio de empleo, contra sólo el 1% de sus homólogos ejecutivos. Entre estos últimos, la máxima proporción alcanzada es de un 3% entre los que tienen 40 años, mientras que en el caso de los obreros, la franja de los 30 años es la que alcanza el mayor porcentaje, con un 10% de formaciones que buscan un cambio de empleo.

Al igual que en lo que respecta al acceso a la formación, las diferencias más marcadas son las que se refieren a la categoría socio-profesional. Ahora bien, poniendo en perspectiva las formaciones realizadas y las formaciones deseadas según la edad y la categoría socio-profesional, aparecen desfases entre realidades y aspiraciones, que hacen surgir varios interrogantes con respecto al sistema actual.

Aspiraciones variables según la edad y ... el nivel de calificación

Antes de los cuarenta años, un cuarto de los asalariados manifiestan tener necesidades de formación insatisfechas. La proporción disminuye luego, y en el caso de los de 50 años sólo alcanza el 16%. Para muchos de ellos, ciertamente, el fin de la vida activa puede parecer cercano, pero la reforma en curso de la edad de jubilación podría llevarlos a reconsiderar sus perspectivas profesionales.

Además, cualquiera sea su edad, los asalariados más calificados y a la vez más formados son los que declaran tener más necesidades insatisfechas (27% de los ejecutivos contra 16% de los obreros). La paradoja sólo es aparente. Para expresar necesidades de formación profesional hay que encontrarse en un entorno profesional favorable y esperar obtener beneficios de esa formación. De cualquier manera, las formaciones deseadas según la edad merecen ser examinadas según la pertenencia socio-profesional.

Las características de las formaciones deseadas por los asalariados según las edades y las categorías socio-profesionales reflejan las movilidades registradas en las diferentes edades de la vida. Globalmente, la movilidad es elevada al principio de la vida activa y decrece con la edad. Sin embargo, todas las edades se ven afectadas por la segmentación del mercado de trabajo. Los empleos estables, en su mayoría calificados, se concentran en el segmento primario, y el segmento secundario se caracteriza por la precariedad del empleo, en su mayoría poco o nada calificado.

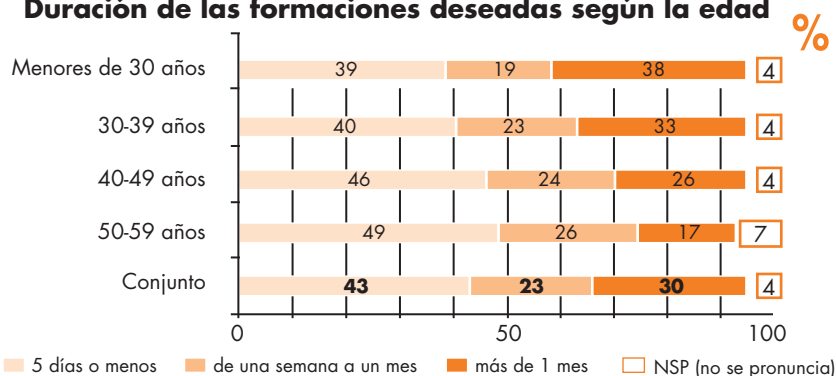


Este número de Bref está acompañado por un suplemento electrónico disponible en la siguiente dirección:

<http://www.cereq.fr/pdf/b278-supplement.pdf>

Este suplemento brinda cifras complementarias.

Gráfico 1. Duración de las formaciones deseadas según la edad



Fuente: Formación continua 2006. Céreq-INSEE - Campo: asalariados en la fecha de la encuesta.

En consecuencia, con relación a los demás y cualquiera sea su edad, los menos calificados desean más a menudo formaciones que les permitan mejorar su situación de empleo. Los obreros de treinta años que declaran desear cambiar de empleo son proporcionalmente los más numerosos. Hay otro indicador que refuerza esta constatación: la duración deseada de las formaciones insatisfechas.

La duración deseada de las formaciones disminuye, en general, con la edad. Entre los asalariados de menos de treinta años que declaran tener necesidades de formación insatisfechas, cuatro de cada diez habrían deseado una formación cuya duración fuera superior a un mes, mientras que la proporción sólo alcanza el 17% entre los mayores de cincuenta años. Sin embargo, la parte de los asalariados que desean una formación larga es mucho más importante entre los menos calificados (empleados y obreros), cualquiera sea la franja de edad considerada. La amplitud de las diferencias entre ambos es además muy notable en edades precoces: el 43% de los empleados de treinta años que declaran tener necesidades de formación insatisfechas desearían realizar una formación de duración superior a un mes, contra solamente el 16% de sus homólogos ejecutivos, manifestando así que se sienten en una posición particularmente frágil en su trabajo.

Lo que realmente existe, lo que se desea y lo que se necesita

El acceso a la formación de los asalariados responde más bien al criterio de la categoría socio-profesional antes que al de la edad, que desempeña un rol secundario. Lo mismo sucede con las características de las formaciones realizadas. No es tanto la edad la que rige el objetivo de la formación o la manera de formarse sino, en primer lugar, la categoría social; la edad sólo acentúa las tendencias. En consecuencia, es factible interrogarse sobre la pertinencia de una categoría de empleados «de mayor edad» en materia de formación. Aunque globalmente los empleados de mayor edad se diferencian en ese aspecto, es necesario examinar las formaciones realizadas y las aspiraciones según los niveles de calificación. Mucho antes de cruzar la frontera de los «50 años», los que están menos calificados declaran que desean emprender formaciones de largo

plazo, que impacten significativamente en la situación de sus empleos.

No se trata pues únicamente de acrecentar el acceso a la formación para los asalariados de mayor edad. Quizás hace falta también prever la modificación de ciertas características y, en numerosos casos, hacerlo bastante antes de los 50 años. Es un tema relevante ya que tanto la estructuración de la oferta de formación como los costos correspondientes tendrían entonces que ser reconsiderados, al igual que los efectivos formados.

Los asalariados más amenazados por las evoluciones del mercado de trabajo deberían poder formarse con el fin de garantizar que se mantendrán empleados. Tal como se manifiesta en sus aspiraciones, esta perspectiva requiere desarrollar competencias basadas en formaciones de duración más larga. El acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 2003 había abierto las puertas a dicha perspectiva, buscando promover períodos de profesionalización destinados prioritariamente a asalariados situados en la mitad de su carrera y que necesitaban mejorar sus competencias. Los resultados de esta medida no parecen estar a la altura de las expectativas.

Las formaciones destinadas a los desempleados son significativamente más largas que las de los activos empleados. ¿Acaso no sería mejor desarrollar formaciones más consistentes a impartir en el transcurso de la vida laboral, mucho antes de los 50 años para los menos calificados, en lugar de esperar a que éstos lleguen al casillero «desempleo»? En 2003, y en 2009 luego, en ocasión de los debates previos al voto de las leyes de 2004 y 2009 sobre la formación continua, los actores sociales habían sugerido la instauración de un derecho a la «formación diferida» para todos aquellos que habían abandonado la escuela precozmente. ¿Se podría volver a discutir sobre una medida que otorgara más formación en el transcurso de la vida activa a aquellos que recibieron menos al comienzo? De esta pregunta se desprende, por supuesto, una cuestión esencial: ¿Quién pagaría por los asalariados? En todo caso, es necesario desarrollar la formación como un medio de mantener a los asalariados, especialmente a los de mayor edad, empleados. Para ello, no es suficiente aumentar la tasa de acceso a la formación. Es necesario volver a pensar en las características de las formaciones para que éstas puedan responder realmente a los desafíos asociados con ellas. ■

Recuadro. La encuesta Formación continua 2006

La encuesta Formación continua 2006 (FC 2006), realizada conjuntamente por el Céreq y el INSEE es una encuesta complementaria de la encuesta Empleo. Una muestra de 16 500 personas menores de 65 años y egresadas del sistema escolar fue interrogada personalmente entre enero de 2006 y enero de 2007.

FC 2006 busca aprehender todas las formaciones continuas realizadas por los individuos así como el contexto dentro del cual éstos se desempeñan y las limitaciones que estructuran su actividad. Se tuvieron en cuenta todas las acciones de formación sin importar su objetivo (explícitamente profesional o personal), su duración y su modalidad (cursos, formación alternada, formación en situación de trabajo o auto-formación).

Para leer también

- *Quand la formation continue*, Céreq, 2009.
- «Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales», C. Fournier, *Formation Emploi*, n° 95, 2006.
- *La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge*, C. Fournier, *Bref*, n° 193, enero 2003.
- «L'accès des seniors à la formation continue», F. Lainé, *La Documentation française, Retraite et société*, n° 37, 2002.

C&E n° 78 ● Año 2011

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.

Título original: "Former les seniors, un objectif à reformuler", *Bref* N° 278 octubre 2010.

Dirrección de la publicación
Frédéric Wacheux

Redacción
Annie Boudier

Traducción
Irène Brousse

Supervisión técnica
Julio C. Neffa

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;
<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>

ISSN 2119-0526

ministère
du Travail
de l'Emploi
et de la Santé

ministère
Éducation
nationale
langues
vivantes
associées