

# Calificaciones & Empleo

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

## EN LOS ORÍGENES DE LA DESIGUAL APETENCIA DE LOS ASALARIADOS POR LA FORMACIÓN

*Un tercio de los asalariados se forma cada año y, al mismo tiempo, un cuarto declara tener necesidades de formación no satisfechas. Dos cifras que trazan el marco de un cuadro en el que la formación continua no responde a los deseos de todos. Constatación sorprendente, también son los menos calificados, y por lo tanto los más expuestos a los imprevistos del mercado de trabajo, los menos formados y al mismo tiempo los menos insatisfechos. Sin embargo, es para estos últimos que la formación puede ocupar un papel determinante. Esta falta aparente de apetito por la formación está vinculada en gran medida con la percepción que los asalariados tienen de su contexto, de sus desafíos y de sus beneficios. Volver más visible la formación, mediante una mejor información con mayor claridad acerca de las ventajas que pueden esperarse de ella, podría sin duda despertar muchos apetitos.*

El acuerdo nacional interprofesional del 20 de septiembre de 2003 y la nueva ley relativa a la formación a lo largo de la vida y al diálogo social, promulgada el 4 de mayo de 2004, introducen nuevas medidas que cambian las modalidades de acceso de los asalariados a la formación continua. Desde 2005, el asalariado se beneficia con un derecho individual a la formación (DIF) que le permite el acceso a 20 horas de formación por año, acumulables un máximo de seis años. Sin embargo, este derecho está disponible sólo para los asalariados con contratos de duración indeterminada o contratos de duración determinada a partir del cuarto mes de contrato. Para los asalariados a tiempo parcial, esta duración se calcula según el tiempo de trabajo. Finalmente, y sobre todo, las formaciones correspondientes al DIF, que se supone apuntan al desarrollo de las competencias, deben seguirse fuera del tiempo de trabajo y pagarse en 50% de la remuneración neta. La aplicación del DIF corresponde a la iniciativa del asalariado, en acuerdo con su empleador.

Estas nuevas medidas se inscriben en la perspectiva de una reactivación de las movilidades profesionales vinculada con el retiro de la actividad de la generación del *baby boom*, prevista para 2010, y con el alargamiento anunciado de la vida activa. En este contexto, la formación podría desempeñar un papel determinante. Ciertamente, algunos pueden pensar que “la pelota está en el campo de los asalariados”. El uso más frecuente de la noción de “empleabilidad” testimonia esta tendencia de hacer del individuo el principal actor de su destino profesional, responsable de sus éxitos como de sus fracasos. Al hacerlo, planea la amenaza del psicologismo: los menos combativos demostrarían menor “apetencia” por la formación, se dejarían llevar por la corriente y cosecharían al final los frutos amargos de su falta de compromiso. Así, es necesario delimitar claramente el origen de la “falta de apetito” aparente de muchos asalariados para la formación para disipar todo malentendido. ¿Por qué la gran mayoría de los asalariados que no se forman declaran no sentir necesidad?

### **Los asalariados menos calificados declaran tener menos necesidades de formación**

Según los datos de la encuesta “Formación continua 2000” (recuadro), más de un asalariado sobre tres, sectores privado y público mezclados, se formó entre enero de 1999 y febrero de 2000. Esta proporción abarca sin embargo fuertes disparidades según las categorías socioprofesionales. Si el empleo va a los mejor formados, la formación va a los mejor “empleados”: un mando medio o superior sobre dos tuvo una formación, contra solamente un obrero sobre cinco. Pero la sorpresa nace sobre todo de la confrontación de estas tasas de acceso a la formación con las necesidades de formación expresadas por los asalariados y el hecho de que estas necesidades hayan sido satisfechas o no.

Un asalariado sobre cuatro declara haber tenido necesidades de formación no satisfechas en el año 1999. Ahora bien, entre estos asalariados, la mayoría siguió una formación en este mismo período. Esta constatación vale para cada una de las categorías socioprofesionales. Tasa de acceso a la formación y tasa de insatisfacción están atravesadas por un mismo filtro entre por un lado los mandos medios y superiores y los asalariados con una profesión intermedia, de los que 30% dice haber tenido necesidades de formación no satisfechas, y

Personas asalariadas en 1999, de los sectores público y privado		Mandos medios y superiores	Profesiones intermedias	Empleados	Obreros	Total
Tasa de acceso a la formación (1)		55%	49%	32%	21%	36%
<b>Declaran tener necesidades de formación</b>						
Necesidades no satisfechas		29%	31%	23%	17%	24%
Necesidades futuras bastante o muy importantes		67%	68%	56%	47%	58%
<b>En su opinión, quién se forma en la empresa</b>						
Todos los empleados		80%	74%	56%	44%	60%
Sólo los más calificados		5%	6%	7%	9%	7%
Algunos pero no sólo los más calificados		6%	6%	7%	7%	7%
Nadie		8%	12%	26%	36%	23%
No contesta		1%	2%	4%	4%	3%
Total		100%	100%	100%	100%	100%
<b>Se enteraron de la existencia del plan de formación de su empresa o de un documento que presenta las formaciones</b>						
Entre los formados		83%	82%	68%	61%	74%
Entre los no formados		71%	66%	50%	39%	51%
Entre el total		78%	74%	56%	44%	59%
<b>Esperan un aumento de salario al emprender una formación</b>						
Según sus expectativas respecto de la formación (2)	Adaptación al empleo (3)	4%	9%	8%	19%	10%
	Cambio de empleo	no significativo	57%	50%	59%	50%
	Un diploma o una calificación	39%	35%	51%	39%	42%
Total		6%	11%	13%	21%	13%
<b>Declaran haber obtenido un aumento de salario luego de una formación</b>						
Según el resultado estimado de la formación (2)	Adaptación al empleo (4)	2%	3%	4%	6%	3%
	Cambio de empleo	no significativo	44%	33%	43%	40%
	Un diploma o una calificación	32%	31%	25%	19%	26%
Total		3%	5%	5%	8%	5%

(1) Proporción de asalariados que siguieron por lo menos una formación de más de tres horas en 1999. (2) Las expectativas o resultados diferentes ("Personales", "Ejercicio de una función asociativa o sindical" o "ningún(a)") no se mencionan en este cuadro ya que son nulos o casi nulos cualquiera sea la categoría de asalariados. (3) Lectura: 4% de los mandos medios y superiores que emprenden una formación de adaptación al empleo esperan un aumento de salario. (4) Lectura: 2% de los mandos medios y superiores que realizaron una formación que estiman les permitió adaptarse al empleo declaran haber obtenido un aumento de salario al terminarla. Fuente: encuesta "Formación continua 2000", Céreq-Insee. Procesamiento: Céreq, 2004.

### ▲ Cuadro 1. Los asalariados frente a la formación.

por otro los empleados y los obreros, de los que sólo 20% se declara insatisfecho. Las necesidades futuras de formación siguen también la misma tendencia: dos mandos medios sobre tres estiman importantes sus necesidades futuras de formación, contra menos de un obrero sobre dos.

Finalmente, los menos calificados son a la vez los menos formados y los menos "insatisfechos". Esta paradoja aparente requiere un examen más profundo de las condiciones en las que se construyen las intenciones de formación. En efecto, el apetito por la formación no surge de la nada. Se inscribe en un contexto, se basa en una información y en finalidades potenciales, que aparecen como determinantes en el deseo de formarse.

#### La percepción del contexto influye en el deseo de formarse

El contexto de formación, en primer lugar, se presenta a los asalariados de manera muy variable según su pertenencia socioprofesional. La distribución entre los más y los menos calificados es, una vez más, patente: ocho mandos medios de cada diez estiman pertenecer a una empresa en

la que "todos los asalariados se forman", contra menos de un obrero de cada dos. En cambio, menos de un mando medio sobre dos estima pertenecer a una empresa en la que "nadie se forma", contra más de un obrero sobre tres. Estas percepciones reflejan en parte la realidad. En todas las hipótesis, sin embargo, los asalariados menos calificados establecen una constatación que invita poco a la expresión de necesidades en materia de formación.

La manera en que los empleados y los obreros perciben el contexto de formación parece en efecto tener un impacto más fuerte sobre las necesidades expresadas. Estas necesidades son más importantes cuando estiman que "todos los asalariados de su empresa se forman" que cuando piensan que "nadie se forma" (cf. cuadro 1). En cambio, las necesidades de formación son estables para los mandos medios y los asalariados que ejercen una profesión intermedia, piensen o no que evolucionan en una empresa formadora. Ciertamente, la manera en que los asalariados perciben el contexto de formación revela en parte la realidad de la formación, pero también en gran medida la subjetividad de los individuos. Esto no reduce el interés de tomar en consideración la

percepción que los asalariados tienen del contexto, sino que por el contrario lo acentúa, en la medida en que contribuye a definir un campo de posibilidades y nutre así los deseos de formación.

## De la información a la formación

El campo de lo que el asalariado percibe como posible en materia de formación está también limitado en gran medida por la información de la que dispone. Las empresas que cuentan con más de diez personas están sometidas a la obligación de definir un plan de formación. El hecho de que los asalariados declaren haber tenido "conocimiento de la existencia del plan de formación de su empresa o de un documento que presenta las formaciones" refleja entonces en parte esta exigencia legal. Oponer sin embargo nuevamente a los mandos medios y personal que ejerce una profesión intermedia por un lado y los empleados y obreros por otro: son más numerosos los primeros que los segundos en decir que accedieron a este tipo de información. Por otra parte, hay que observar que el 59% de los asalariados mandos medios y superiores o que ejercen una profesión intermedia conocen sus derechos a una licencia individual de formación o a un balance de competencias, contra sólo un 42% de los empleados y un 38% de los obreros.

Así, el nivel de calificación imprime claramente su marca en la información de la que disponen los asalariados en cuanto a posibilidades de formación: los menos calificados se mueven en universos más opacos. Se podría pensar que quien quiere formarse empieza por buscar la información, sabiendo que los asalariados que cursaron una formación parecen mejor informados que el resto. De todas maneras, la información es a veces muy discreta. Es probable que de hecho los asalariados más calificados ocupen en la empresa posiciones que les permitan acceder más fácilmente a la información relativa a las posibilidades de formación. En cualquier caso, la

simple circulación de un documento no basta y esta información puede mejorarse significativamente. Actualmente, algunas empresas desarrollan "entrevistas individuales" en las que se mencionan justamente las cuestiones de formación. Esta práctica, todavía escasa, es por otra parte objeto de una nueva medida en el marco del acuerdo nacional interprofesional del 20 de septiembre de 2003, relativo al acceso de los asalariados a la formación a lo largo de su vida profesional: "todo asalariado con por lo menos dos años de actividad en una misma empresa, se beneficia, por lo menos cada dos años, con una entrevista profesional realizada por la empresa".

Por el momento, es necesario constatar que los asalariados no muestran las mismas necesidades de formación según declaren o no disponer de informaciones sobre formación en su empresa. Estas necesidades son tanto menos importantes en la medida en que dicen no estar informados (gráfico 1). Sólo los mandos medios y superiores se diferencian: su apetito por la formación es más importante cuando no tuvieron conocimiento de la existencia de un plan de formación de su empresa o de un documento de presentación de las formaciones. Pero a falta de información, se puede pensar que, teniendo en cuenta su posición, están más enterados de los desafíos de la formación y de las oportunidades que presentan.

## La esperanza de un beneficio salarial... a menudo no cumplida

Así como los proyectos nos llevan al futuro, en gran medida resultan de las experiencias pasadas. En materia de "apetencia" por la formación, este propósito trivial adquiere toda su fuerza. Uno de los principales motores del compromiso en formación reside en los beneficios financieros que el asalariado espera obtener.

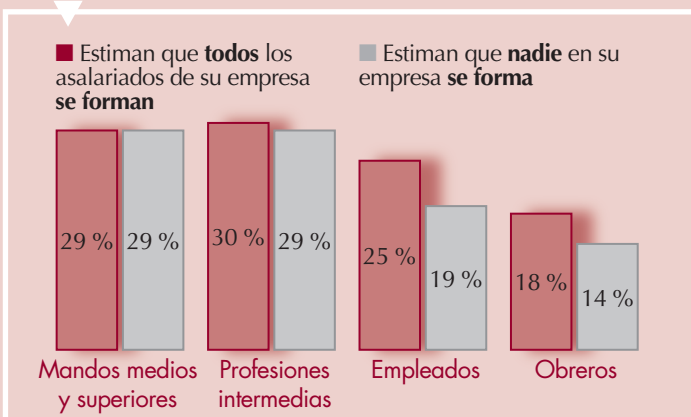
Globalmente, el 13% de los asalariados esperan que la formación les permita beneficiarse con un aumento de salario. Esta esperanza es

### Para saber más:

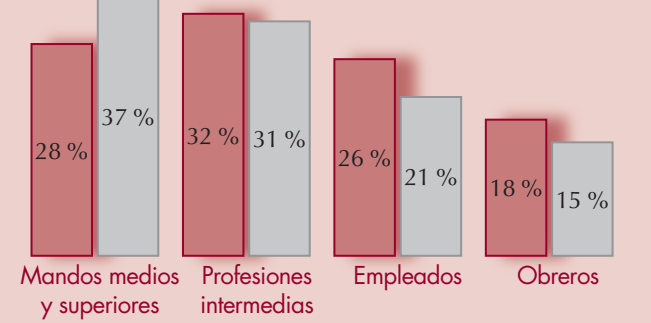
- Fournier C. (2004), "La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre", *Ville-école-intégration enjeux* n°136, marzo.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), "Un panorama de la formation continue des personnes en France", *Bref*, n°172, febrero.
- Fournier C., Lambert M., Perez C. (2002), "Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques", *série Observatoire* n°169, Céreq, noviembre.
- Goux D., Zamora P. (2001), "La formation en entreprise continue de se développer", *Insee Première* n°759, Insee, febrero.
- Ley n°2004-391 del 4 de mayo de 2004 relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social, *Journal officiel* n°105, 5 mayo 2005.
- Merle V. (2004), "Un accord historique ?", *Droit social* n°5, mayo.

**Gráfico 1.**  
**De la percepción del contexto a las necesidades declaradas de formación.**

Proporción de asalariados que declaran tener **necesidades de formación no satisfechas**, entre aquellos que:



■ Declaran tener conocimiento de la existencia del plan de formación de su empresa o de un documento de presentación de las formaciones  
 ■ Declaran no tener conocimiento de la existencia del plan de formación de su empresa o de un documento de presentación de las formaciones



Campo: Asalariados que cursaron por lo menos una formación de más de tres horas en 1999. Fuente: Encuesta "Formación continua 2000", Céreq-INSEE. Procesamiento: Céreq 2004.

desigualmente compartida según las categorías socioprofesionales: sólo 6% de los de mandos medios y superiores la tienen, contra 21% de los obreros. Además, contrariamente a la manera en que se percibe el contexto o a la información de la que cada quien dispone, la esperanza de un incremento salarial no opone mandos superiores y asalariados que ejercen una profesión intermedia por un lado y empleados y obreros por otro. Hace surgir dos categorías extremas, los mandos superiores y los obreros, y reúne en una zona intermedia a los otros asalariados.

Estos contrastes remiten en parte a los objetivos perseguidos al entrar en formación. La adaptación al empleo se impone como la principal motivación para una amplia mayoría de los formados pero surge más frecuentemente entre los más calificados: concierne al 84% de los mandos medios y superiores, el 80% de las profesiones intermedias, el 73% de los empleados y el 71% de los obreros. Los menos calificados apuntan generalmente a un cambio de empleo, la obtención de un diploma o el reconocimiento de una calificación que los más calificados. Este objetivo es mencionado por el 16% de los empleados y el 18% de los obreros contra sólo el 7% de los mandos medios y superiores y el 9% de las profesiones intermedias que inician una formación.

Ahora bien, estos diferentes objetivos están muy desigualmente asociados con una esperanza de incremento salarial: 50% de los asalariados que emprenden una formación apuntando a un cambio de empleo esperan un beneficio financiero, contra 42% para aquellos que apuntan a la obtención de un diploma o el reconocimiento de una calificación, 10% cuyo objetivo es una adaptación al empleo y sólo 1% para los que la formación tiene un objetivo personal. Sin embargo, la naturaleza del objetivo perseguido a través de la formación no puede explicar por sí solo las desiguales esperanzas de beneficio según las categorías socioprofesionales. En efecto, sólo 4% de los mandos medios y superiores que emprenden una formación apuntando a una adaptación al empleo esperan un aumento de salario, contra 19% de los obreros. ¿Tienen razón de esperar? Los resultados obtenidos por los formados ¿están a la altura de las esperanzas que alimentaban al entrar en formación?

Una vez terminada la formación, los resultados obtenidos por los formados reflejan las esperanzas que tenían al entrar en formación. Muy pocos mandos medios y superiores, en efecto, estiman que su "remuneración aumentó como consecuencia de la formación". De manera opuesta, son más los obreros que declaran haber obtenido un beneficio salarial de su formación. Entre los dos, se encuentran los asalariados que ejercen una profesión intermedia y los empleados.

Sin embargo, los resultados parecen claramente menos promisorios que las expectativas: sólo 5% de los formados declaran que su "remuneración aumentó como consecuencia de la formación".

## La encuesta "Formación continua 2000"

Los datos presentados en este *Calificaciones & Empleo* surgen de la encuesta Formación continua 2000, co-realizada por el Cereq y el INSEE, en complemento de la encuesta Empleo 2000. Fue concebida en el marco de una asociación entre el INSEE, la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), la Direction generale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) y el Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) del ministerio de Empleo, la Direction de la programmation et du développement del ministerio de Educación, el Commissariat general du Plan (CGP) y el Cereq. Formación continua 2000 apuntaba a aprehender las formaciones continuas, inclusive aquellas no estrictamente profesionales, seguidas por los individuos. En efecto, abarca todas las acciones de por lo menos tres horas, cualquiera sea su objetivo -ya sea explícitamente profesional o personal- y su modalidad -pasantías, alternancia, formación en situación de trabajo o autoformación. Fue realizada a una muestra de 28.700 personas interrogadas en el marco de la encuesta Empleo, de menos de 65 años, que habían terminado su formación inicial y no estaban realizando el servicio militar en ese momento. Se realizó en marzo de 2000, bajo la forma de entrevistas cara a cara acerca de formaciones realizadas después de la salida del sistema escolar, con un cuestionario más detallado sobre el período de enero 1999 a febrero 2000. También se recopilaron informaciones relativas a las formaciones seguidas entre marzo y diciembre 1998. Ofrece por lo tanto una distancia importante que permite apreciar las consecuencias de las formaciones seguidas a lo largo de un período de dos años.

Además, si se pone en perspectiva la proporción de asalariados que espera un incremento salarial al entrar en formación y la de los asalariados que estima que su remuneración efectivamente aumentó al terminar la formación, este resultado parece aún más pobre cuanto menos calificado es el asalariado. En efecto, si son relativamente poco numerosos los obreros que declaran haber obtenido un beneficio salarial de la formación, también eran claramente más numerosos los que tenían esa esperanza al entrar en formación, y muchos se decepcionaron. Es lógico pensar que cuanto más grande es la decepción al terminar una formación, menos fuertes serán las ganas de renovar la experiencia.

La "apetencia" de los asalariados por la formación parece finalmente encontrar su motor en una mayor visibilidad de la formación: una mayor visibilidad de lo que se hace y de lo que puede hacerse al respecto, pero también de las ventajas que el asalariado puede obtener, inclusive cuando se limitan a garantizar un *status quo* que muchos trabajadores entre los menos calificados tienen problemas para salvaguardar.

Citemos por ejemplo la empresa Belin que, a comienzos de los años 90, implementó una formación de nivel CAP (formación técnica corta) "Manejo de máquinas automatizadas de acondicionamiento" para operadoras de producción con todos los rasgos del personal "poco dispuesto a la formación". Precozmente salidas de la escuela, muy poco calificadas, poco disponibles ya que la mayoría eran madre de familia, las 48 operadoras comprometidas con la formación obtuvieron finalmente su CAP. Por lo menos dos de las condiciones necesarias para su compromiso se habían reunido: la información sobre la formación era clara y precisa, y la finalidad de la formación era ventajosa y explícita, a saber, obtener un CAP para acceder a un empleo más calificado y mejor remunerado. Prueba, o por lo menos comienzo de prueba, de que la desigual apetencia de los asalariados por la formación remite a condiciones sobre las que es posible actuar.

Christine Fournier

Los principales resultados de la encuesta Formación continua 2000 están disponibles en el sitio del Cereq, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr), en la sección "Etudes et recherches".

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: Irène Brousse. Supervisión técnica: Julio C. Neffa. Corrección: Graciela Torrecillas, Coordinación y realización: Dominique Bally.

Título original: «Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation», *Bref Céreq* N° 209, junio 2004.

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](mailto: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](mailto:publicaciones@ceil-piette.gov.ar); <http://www.ceil-piette.gov.ar>