

# Calificaciones & Empleo

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

*A fines de enero de 2003 se reabrieron las negociaciones sobre la formación profesional después de una interrupción de quince meses. Sobre todo, deberían poner en perspectiva formación y evoluciones demográficas; la cuestión de la formación de los trabajadores de más edad hace eco del inevitable interrogante "¿deberemos trabajar más tiempo?". Es imposible no constatar que los asalariados se forman cada vez menos después de los 45 años. Pero la línea crítica de la edad no parece ser la única frontera a superar para repensar la formación continua.*

## LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO FRENTE A LA PRUEBA DE LA EDAD

La mitad de los europeos de 55 a 64 años con un empleo de aquí a 2010, tal es el objetivo al que adhirió Francia en la cumbre de Stockholm en marzo de 2001. Esta perspectiva requiere una reflexión sobre los modos de asegurar el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más edad, más aún en la medida en que, desde este punto de vista, Francia se encuentra al final del pelotón de la Comunidad Europea: 32% de los hombres y 25% de las mujeres de entre 55 y 64 años trabajan. Entre los proyectos que apuntan a aumentar progresivamente la tasa de empleo de esta franja de edad para responder a las exhortaciones del Consejo Europeo, las medidas que abogan por una reactivación de la formación continua son muchas y tienden a designar a la edad de 50 años como el umbral crítico de una nueva política de formación. Es cuando menos útil interrogarse acerca de esta frontera que tiende a imponerse hoy, tanto en el marco de los estudios sobre trabajadores de edad como en el de las políticas públicas que apuntan al alargamiento de la vida activa, pero que parece también cruzar otras líneas de filtrado.

Entre enero de 1999 y febrero de 2000, el 31% de los asalariados del sector privado cursaron una formación (ver recuadro). Sin embargo, los más jóvenes de entre 25 a 34 años se formaron dos veces más que los mayores de 55 años: 36% contra 18%. Esta diferencia parece traducir una lógica económica elemental; para el empleador como para el asalariado, el rendimiento de una formación se aprecia según la cantidad de años de actividad por venir. Los empleadores estarían menos inclinados a financiar formaciones de asalariados en el término de su vida activa y estos asalariados estarían menos dispuestos a formarse. Considerado desde esta perspectiva, el acceso a la formación debería declinar progresivamente a medida que aumenta la edad. Ahora bien, cae significativamente sólo a partir de los 55 años. Además, la curva que dibuja la tasa de acceso a la formación en función de la edad varía fuertemente según las categorías socioprofesionales (ver gráfico 1).

### Según sea ejecutivo u obrero ...

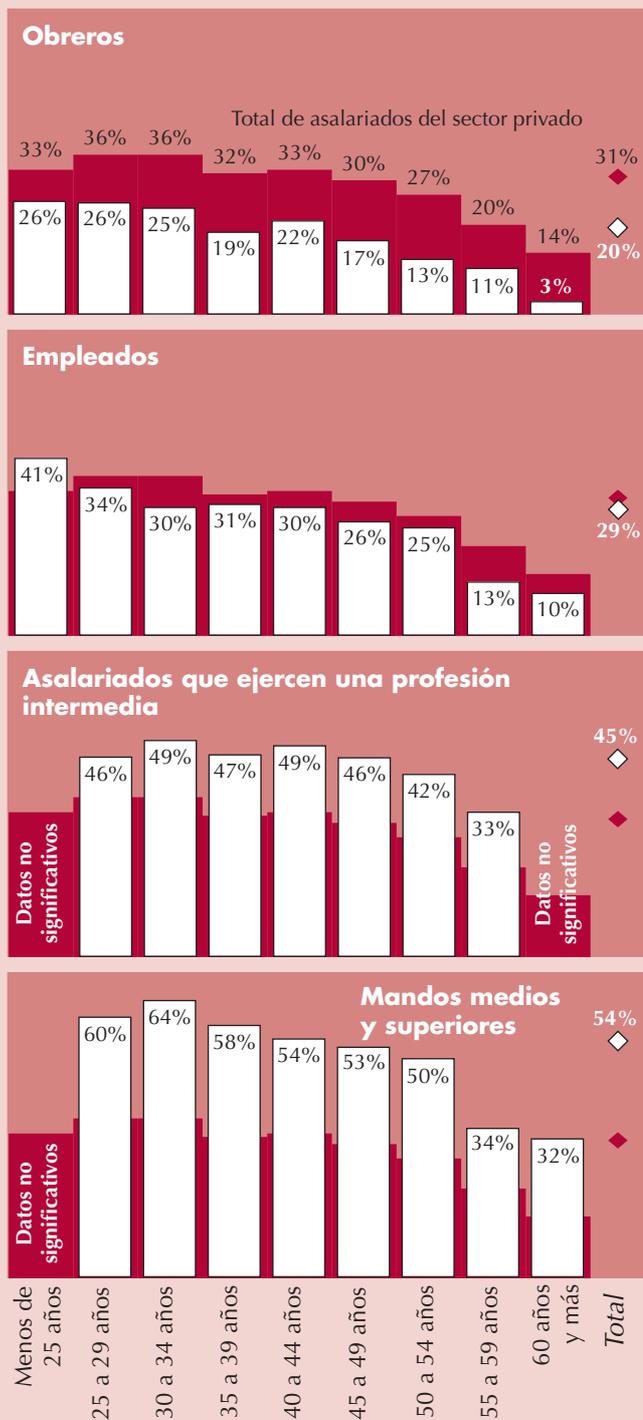
La ley de 1971 sobre formación profesional tenía entre otras, la ambición de reducir las desigualdades. Es necesario constatar, treinta años después, que la formación continua contribuye más bien a profundizarlas. En el momento de la entrada en la vida activa, las personas menos dotadas escolarmente acceden a los empleos menos favorables en términos de categoría, estatus, salario y tiempo de trabajo. Una justicia elemental querría que se beneficien a lo largo de su vida profesional con formaciones más numerosas y

## GRÁFICO 1. LA EDAD Y EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA



### Tasa de acceso a la formación

Proporciones de personas asalariadas del sector privado en enero de 1999, que cursaron por lo menos una formación de tres horas o más, entre enero de 1999 y febrero de 2000.



Fuente: encuesta "Formación continua 2000". Procesamiento: Cereq, 2002.

## GRÁFICO 2. LA EDAD Y LAS EXPECTATIVAS RESPECTO DE LA FORMACIÓN

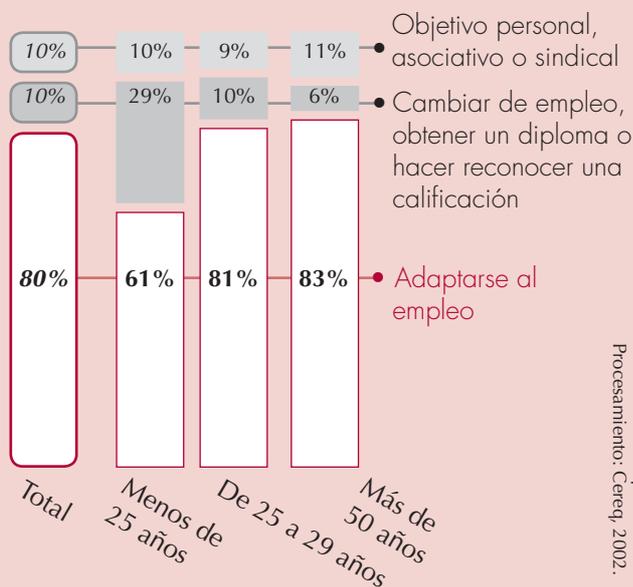
más consistentes para tratar de mejorar su situación. Ahora bien, se produce lo inverso: la formación va a los más calificados. El 54% de los mandos medios y el 45% de los asalariados que ejercen una profesión intermedia cursan por lo menos una formación por año, contra sólo el 29% de los empleados y el 20% de los obreros. El nivel de calificación se impone como el factor preponderante de acceso a la formación continua ... y la edad juega como factor agravante.

A estas diferencias entre categorías de asalariados, en efecto, se agrega la disminución en el acceso a la formación con la edad: esta disminución comienza tanto más pronto cuanto más bajo se esté en la escala socioprofesional. Así, una fuerte proporción de mandos medios sigue formándose más allá de los 50 años, mientras que los obreros ven su tasa de acceso a la formación caer significativamente cerca de los 40 años.

Se podría concluir que el acceso a la formación sólo refleja calendarios de carrera desfasados. Al entrar más jóvenes en el mercado de trabajo, los obreros verían desvanecerse más pronto sus oportunidades de promoción, y en el mismo movimiento, sus posibilidades de formación. Los mandos medios tendrían todavía posibilidades de formación a edades más avanzadas debido a su entrada más tardía en el mercado de trabajo. La mayoría de las formaciones de las que se benefician apoyarían movilidades más tardías. Esta explicación encuentra un argumento en la pirámide de edades: 0,3% de los mandos medios tiene menos de 25 años contra 8% de los obreros; 28% de los mandos medios tiene más de 50 años contra 18% de los obreros.

Pero por más seductor que sea, este argumento no debe hacer olvidar dos aspectos esenciales de las desigualdades entre categorías socioprofesionales. Por una parte, estas desigualdades dividen a los asalariados desde el comienzo de la vida activa: entre los 25 y los 29 años, el 60% de los mandos medios y superiores acceden a la formación continua, contra el 26% de los obreros. Por otra parte, la disminución de la formación que comienza más precozmente para los menos calificados, profundiza severamente estas distancias. Y finalmente, un mando medio o superior de más de 55 años tiene más oportunidades de formarse que un obrero

Principal expectativa antes de una formación de los asalariados del sector privado que efectuaron por lo menos una formación de tres horas o más, entre enero de 1999 y febrero de 2000.



Fuente: encuesta "Formación empleo 2000".  
Procesamiento: Cereq, 2002.

cualquiera sea su edad. Esta preponderancia de la categoría socioprofesional se confirma cuando se analizan las expectativas de los asalariados respecto de la formación.

Cualquiera sea la generación, el 10% de los asalariados se forman con un objetivo asociativo, sindical o profesional. En cambio, la distribución entre los que a través de la formación apuntan a una adaptación al empleo y los que esperan de ella un cambio de empleo, la obtención de un diploma o el reconocimiento de una calificación, se modifica con la edad. Los más jóvenes son relativamente más numerosos en considerar un cambio consecuente –precisando sin embargo que el 11% de los de menos de 25 años que se forman lo hacen en alternancia. En la vereda opuesta, es después de los 50 años que la formación tiene generalmente como objetivo una adaptación al empleo (cf. gráfico 2).

Evidentemente, cuanto más edad tiene el asalariado, menos se compromete en formaciones que apuntan a un cambio de empleo, un diploma o el reconocimiento de una calificación. Los de más de 50 años que se forman son globalmente con este objetivo representan un 6%. Pero esta proporción también varía según la categoría socioprofesional: es un 4% entre los mandos medios y superiores, un 6% entre los asalariados con una profesión intermedia, un 7% entre los empleados y un 9% entre los obreros. Y a fin de cuentas, los obreros que se forman después de los 50 años apuntan con más frecuencia a un cambio consecuente que los mandos medios y superiores de entre 25 y 39 años, en la flor de su carrera (9% contra 7%). Una vez más, es menos la edad que el nivel de calificación lo que orienta la expectativa de los asalariados respecto de la formación.

### Expectativas a menudo incumplidas

Encontramos la misma separación de edades y categorías socioprofesionales cuando interrogamos a los asalariados acerca de sus necesidades de formación no satisfechas (cf. gráfico 3) ... Pero contrariamente a lo que querría el sentido común, cuanto menos se forman los asalariados, menos declaran necesitar formación. En lo más fuerte de esta paradoja, los asalariados no formados son los que menos necesidades no satisfechas declaran (20% contra 26% de los formados; 11% contra 17% de los formados, entre los de más de 50 años). Una paradoja aparente, sin embargo, ya que los asalariados aprecian sus necesidades según sus perspectivas profesionales, especialmente en términos de beneficios financieros. Ahora bien, si se creen los trabajos más recientes en la materia, el rendimiento salarial de las formaciones continuas es pobre.

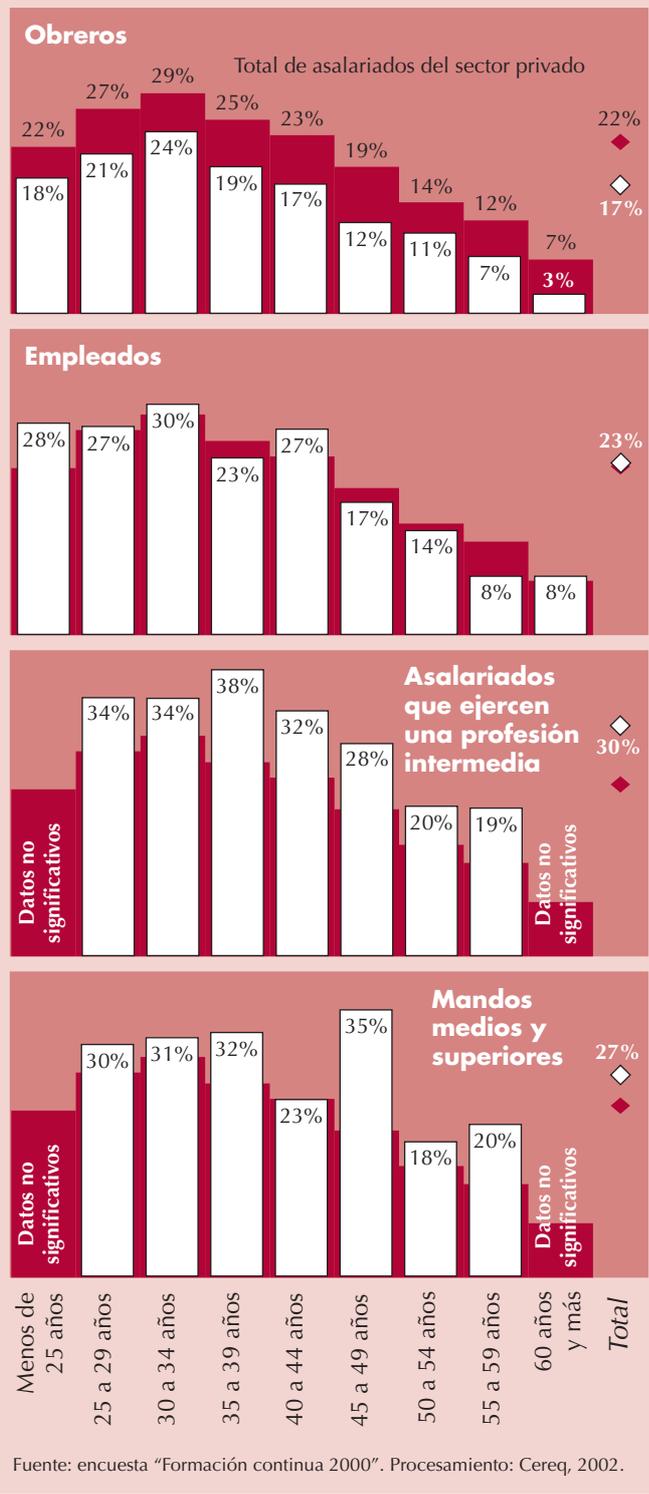
Sin embargo, una parte no despreciable de los asalariados formados (15%) esperan un incremento salarial como resultado de las formaciones. Estas expectativas, sin embargo, son muy variables. Según toda lógica, aquellos que se forman con un objetivo personal o sindical no esperan un beneficio financiero. En cambio, la adaptación al empleo le hace esperar a muchos de entre ellos (13%) un aumento de salario. Los asalariados que se forman con la perspectiva de cambiar de empleo, obtener un diploma o el reconocimiento de una calificación, son los que tienen mayores expectativas de un incremento salarial (44%).

De la misma manera que el objetivo de formación, la edad imprime su marca sobre las expectativas de incremento salarial: cuanto más edad tiene el asalariado, menos importantes son esas expectativas. ¿Hay que ver en esto el reflejo de un sistema de movilidad profesional que aventaja a los más jóvenes? La perspectiva económica nos invita a hacerlo, en la medida en que conduce a calcular el rendimiento de una inversión según el

### GRÁFICO 3. LA EDAD Y LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN NO SATISFECHAS

#### Necesidades de formación no satisfechas

Porcentaje de personas, asalariadas del sector privado en enero de 1999, que declararon en marzo de 2000 tener necesidades de formación no satisfechas.



## Encuesta sobre la formación continua

Los datos presentados en este *Bref* surgen de la encuesta "Formación continua 2000", correalizada por el Cereq y el INSEE, en el marco de una asociación que, además de estas dos estructuras, reúne a la Dirección de animación de la investigación, los estudios y las estadísticas (DARES), la Delegación general de empleo y formación profesional (DGEFP) y el Servicio de derechos de la mujer del ministerio de Asuntos sociales, del Trabajo y de la Solidaridad, la Dirección de la programación y del desarrollo (DPD) del ministerio de Educación nacional y el Comisariado del Plan.

"Formación continua 2000" es una encuesta complementaria de la encuesta "Empleo", realizada en marzo de 2000 por el INSEE. Apuntaba a aprehender las formaciones continuas seguidas por los individuos, incluyendo las formaciones con objetivos no estrictamente profesionales. Se realizó en una muestra de 28.700 personas de menos de 65 años, que habían terminado su formación inicial y no efectuaban su servicio militar al momento de la encuesta. Estas personas fueron interrogadas bajo la forma de entrevistas cara a cara acerca de las formaciones seguidas luego de su salida del sistema escolar, con un cuestionario más detallado sobre el período de enero de 1999 a febrero de 2000.

Permite sobre todo analizar las "tasas de acceso a la formación continua" de las diferentes categorías de asalariados, es decir, las proporciones de personas que, a lo largo de este período, siguieron por lo menos una acción de formación de una duración mínima de tres horas -cualesquiera sea el objetivo (explícitamente profesional o más personal) y las modalidades (pasantía, alternancia, formación en situación de trabajo o autoformación).

prorratio de la duración de actividad restante. ¿Hay que ver en esto las enseñanzas de la experiencia de los más viejos que comprendieron que las expectativas generalmente son incumplidas?

Estos dos argumentos valen y se conjugan. Lo muestra la manera en que los asalariados formados aprecian los resultados financieros de las formaciones que cursaron entre marzo y diciembre de 1998. El 5% declara, dos años después de una formación, haber obtenido un incremento salarial al terminar esta última. Es cierto, puede ser que los formados, luego de tal lapso de tiempo, sean víctimas de su memoria y sólo recuerden las formaciones más consistentes, *a fortiori* si resultaron rentables. Esta detección de incrementos salariales estimados por los formados permite sin embargo señalar algunas diferencias que aclaran los factores de valorización de las formaciones. La proporción de asalariados que estiman que su salario aumentó debido a una formación es sólo del 1% para los de más 50 años, mientras que se eleva a 6% para los de menos de 50 años. Pero esta débil proporción corresponde menos a su edad que a la naturaleza de las formaciones que siguen. Sólo el 3% de los quincuagenarios que se forman obtienen un nuevo empleo, un diploma o una calificación reconocida al término de su formación. A título comparativo, esta proporción es del 11% para sus homólogos de entre 25 y 39 años.

Un progreso salarial resulta del conjunto de los factores que componen la gestión de los recursos

humanos de una empresa, entre los cuales la formación no es más que uno de los elementos. El beneficio financiero que un asalariado estima haber obtenido al término de una formación no permite decir que esta última es innegablemente su origen. La impresión que conserva contribuye sin embargo a fundar su confianza en la formación como instrumento de progreso profesional. Se comprende así fácilmente la decepción de todos aquellos que, habiendo seguido una formación con la expectativa de obtener un beneficio financiero, habrán esperado en vano.

## Reinscribir la formación en el recorrido profesional

En resumen, la edad refuerza las desigualdades de acceso a la formación continua que dividen a los asalariados desde comienzos de la vida activa según su categoría socioprofesional. La disminución del acceso a la formación empieza aún más pronto cuando el nivel de calificación es bajo. Los menos calificados, inclusive más allá de los 50 años, se forman relativamente más a menudo en la perspectiva de cambiar de empleo, de obtener un diploma o el reconocimiento de una calificación. Finalmente, cuanto menos se forman los asalariados, menos declaran necesidades de formación no satisfechas, de donde la "apetencia" por la formación en apariencia particularmente sostenida de los asalariados de edad menos calificados.

Los desafíos de la formación continua con la edad revisten, hoy más que ayer, una importancia innegable con el envejecimiento de la población activa. En muchos sectores donde la edad se acompaña con riesgos crecientes, el mantenimiento en la vida profesional supone políticas de distribución de los asalariados en las empresas que tengan en cuenta su edad. Por otra parte, el mantenimiento en el empleo más allá de los 55 años requiere la reactivación de la movilidad profesional después de los 40 años para estimular la actividad, pero también para evitar que los asalariados fragilizados, ya que sus calificaciones se volvieron obsoletas, sean apartados del empleo.

Si se contempla la formación en una perspectiva de cambio profesional, debe reorganizarse para que pese realmente sobre las trayectorias profesionales. A cambio, una mejor articulación entre formación y progreso profesional contribuiría sin duda a agudizar el deseo de formación en todas las edades. Tal perspectiva supone un nuevo enfoque de la formación a lo largo de la vida, que considere las formaciones en las diferentes edades en función de los niveles de calificación. Ya que medidas globales, dirigidas sin distinción a los "de más de 50 años" que nieguen la multiplicidad de las estrategias, los objetivos, las condiciones de empleo y sobre todo los recorridos profesionales, no pueden reducir las desigualdades e incluso pueden profundizarlas.

Christine Fournier (Céreq)

Para saber más:

- Fournier C., Lambert M., Perez C. (2002), « Les français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques », Documents Série Observatoire n°169, Céreq, noviembre.
- Lainé F. (2002), « L'accès des seniors à la formation continue », *Retraite et société*, n°37, octubre.
- Lichtenberger Y., Méhaut P. (2001), *Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue. Bilan pour un futur*, <http://www.cereq.fr>, febrero.
- Fournier C. (2003), « Développer la formation des seniors ? », *Formation Emploi*, n°81, enero-marzo.

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: La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge, *Bref Céreq* N°193, enero 2003.

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.setcip.gov.ar>