

Dime que puesto ocupas, te diré que formación sigues *



Delphine BERAUD
(Céreq)



ENCUESTA DEFIS

FORMACIÓN
PROFESIONAL
EN EMPRESAS

ASALARIADOS

RELACIÓN
FORMACIÓN-EMPLEO



El Céreq lleva adelante el dispositivo de encuestas sobre las formaciones y trayectorias de los trabajadores, iniciado por el CNEFP y financiado por France Compétences.

*Título original: *Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis*, Céreq Bref, n° 384, Décembre 2019, 4 p.
Traducción: CEIL CONICET

La ley del 5 de septiembre de 2018 volvió central la mejora de las competencias de los trabajadores y la consolidación de las trayectorias profesionales. La formación organizada es una herramienta fundamental en este marco, pero no constituye un todo homogéneo. La encuesta Defis, por medio del análisis de los nombres de los cursos de formación, nos informa por primera vez sobre el contenido de cerca de 6 millones de formaciones a las que asistieron los asalariados entre enero de 2014 y junio de 2015, y ofrece una perspectiva inédita sobre las lógicas de uso de la formación en las empresas.

Más allá de las desigualdades de acceso que se observan periódicamente, ¿son todas las formaciones iguales? ¿Qué trabajadores siguen qué tipos de formación? Para responder estas preguntas, la encuesta Defis agrupa las casi 6 millones de formaciones seguidas entre enero de 2014 y junio de 2015 en 35 familias y luego en 4 áreas principales: las formaciones específicas de las profesiones, las de carácter transversal, las habilitaciones necesarias para el ejercicio de una profesión y las formaciones relacionadas con la obligación de mantener la seguridad y salud en los puestos de trabajo. Este repertorio permite una nueva perspectiva sobre el acceso de los trabajadores a la formación (ver recuadro n°1): ¿cuál es su categoría socioprofesional y su posicionamiento en la empresa? ¿Consideran las formaciones seguidas útiles para el ejercicio de su profesión, para cambiarla o para avanzar en la jerarquía de la empresa? ¿Otorgan diplomas o certificados? ¿Cuál es el impacto de la evolución de la reglamentación en su desarrollo? ¿Cuáles son los sectores de actividad y los tipos de empresas que las implementan? Sin describir las 35 familias de formación repertoriadas, esta presentación intenta destacar el estrecho vínculo entre el contenido de la formación y la calificación del puesto de quienes la siguen.

Para los ejecutivos, formaciones relacionadas con la evolución de su profesión o de su carrera

Las formaciones bancarias, en gestión o inclusive en integración de las normas de calidad son seguidas esencialmente por los ejecutivos. Apuntan a la adaptación a los cambios reglamentarios, jurídicos o normativos de su profesión, y también sirven para las evoluciones jerárquicas. Así, gran parte de las formaciones bancarias (40%) son cursadas por ejecutivos que ocupan funciones de gestión, contabilidad, comerciales o técnico-comerciales. Casi un tercio son obligatorias y reglamentarias, y apuntan a que estos asalariados se adapten a los cambios en el marco legal, social y fiscal de sus funciones y a las nuevas reglamentaciones del sector: habilitaciones bancarias, formaciones obligatorias en la lucha contra blanqueo de capitales (tratamiento de la información y acción contra los circuitos financieros clandestinos o "Tracfin"), novedades fiscales, etc. Si bien el 93% de estas formaciones se realizan en el contexto laboral y en un 92% declaradas útiles por los trabajadores para el ejercicio de la profesión, se las considera mayoritariamente más útiles para la promoción jerárquica (52% contra 39% para el total de las formaciones). La mayoría de estas formaciones (73%) son cursadas por asalariados que trabajan



1 Metodología

El dispositivo Defis entrevista a los asalariados sobre los nombres de las formaciones profesionales que han realizado, en contexto de empleo o desempleo. Los títulos de formación declarados por los trabajadores están claramente indicados. Un título de formación corresponde a cada formación declarada. La primera ola “asalariados” de la encuesta Defis permite caracterizar cerca de 6 millones de formaciones a las que asistieron entre enero de 2014 y junio de 2015 el total de asalariados en empresas en diciembre de 2013, ya sea que permanecieran los siguientes 18 meses en su empresa inicial, que hubieran cambiado de empresa o que hubieran entrado en situación de búsqueda de empleo. La codificación y clasificación de estos nombres (cf. suplemento digital) permitió identificar 35 familias de formación, agrupadas posteriormente en 4 grandes áreas: las formaciones específicas de las profesiones, las de carácter transversal, las habilitaciones necesarias para el ejercicio de una profesión, las formaciones vinculadas a la obligación de mantener la salud y la seguridad.

Un conjunto de datos más exhaustivo está disponible en el suplemento digital: Supplément numérique au Céreq Bref n°384 www.cereq.fr

en empresas de 500 trabajadores o más, y en los sectores inmobiliario, financiero y de seguros (52% de las formaciones).

Esta misma lógica de adaptación a la evolución de la profesión se observa también para otras formaciones profesionales, como las de derecho. Pero también se encuentra en formaciones de carácter más transversal como las dedicadas a la gestión (“manager”, “gestión de proyectos” o “dirección de equipos”, etc.), que representan el 8% del total. Realizados en contexto laboral (92%), dos tercios de estos cursos de formación son considerados útiles para una promoción jerárquica dentro de la empresa y no tienen como objetivo la movilidad externa: no están vinculados a un deseo de cambiar de profesión, de encontrar un puesto, etc. En su mayoría son cursados por ejecutivos (54%), y también son más largos: 111 horas en promedio. Su duración mediana es de 18 horas; sin embargo, indica tiempos de formación muy dispares. Los siguen asalariados de todos los sectores de actividad, y sólo el tamaño de la empresa parece imprimir su marca: son más frecuentes a medida que aumenta.

Los ejecutivos también se forman en gran medida en la integración de normas de calidad en los procesos de gestión y producción (formaciones seguidas 50% y 47% respectivamente por ejecutivos). La formación en “procesos” representa el 3% de las formaciones cursadas (“mejora continua”, “buenas prácticas de producción”, “gestión de la producción”, etc.). Las relacionadas con el cumplimiento de las normas de producción representan el 2% del total (“iso 22000”, “nf”, “nueva norma”, “ute c185110”, etc.). Estas formaciones involucran a los puestos más calificados y son de tipo obligatorio o reglamentario en un 55% y un 7% respectivamente. Tienen duraciones relativamente cortas y homogéneas: 69 horas en promedio para las formaciones en normas, 35 horas para las de procesos. Más de la mitad de las formaciones en normas está vinculada a cambios en el empleo (54%) y los asalariados formados exclusivamente en esta área dicen con mayor frecuencia (54%) que es para asumir más responsabilidades. Los trabajadores que han seguido exclusivamente formaciones en procesos afirman

Duración mediana: duración tal que la mitad de las formaciones son más largas y la otra mitad más cortas.

Formación organizada: conjunto de acciones de formación profesional como cursos o pasantías, formaciones en situación de trabajo, autoformaciones o seminarios.

Formación obligatoria: formaciones en higiene, seguridad o reglamentarias para el ejercicio de la profesión.

que lo han hecho para acompañar los cambios en el contexto de nuevas tareas. Cabe señalar que el 45% de las formaciones en normas conduce a una certificación de rama o a un certificado de calificación profesional (CQP), frente a solo el 8% del total de formaciones.

Otras formaciones transversales, las de idiomas, son predominantemente, y más que el total de formaciones, consideradas útiles para el ejercicio de una nueva profesión o para acceder a un puesto jerárquico superior. 82% dedicadas al inglés, estas formaciones son las más largas (226 horas en promedio; mediana de 42 horas) e involucran más a los asalariados en los puestos más calificados: una de cada dos es seguida por ejecutivos (frente a 4% por obreros). Cuando los trabajadores solo siguen este tipo de formación, está relacionada con menos frecuencia con la actividad laboral ejercida, es impuesta con menor frecuencia y se cursa más en línea.

Para los obreros, los empleados y los técnicos, formaciones para afrontar las evoluciones técnicas ...

La mitad de las formaciones técnicas y de oficios en la industria y la construcción es seguida por obreros en funciones de producción, construcción, operación o instalación, reparación y mantenimiento. Se imparten formaciones en mecánica y uso de máquinas industriales (fresadora, torno), formaciones específicas en los oficios industriales (soldadura, calderas, térmica, hidráulica) así como formaciones con título en los oficios de la construcción: techado, plomería, climatización, etc. Algunas de estas formaciones apuntan al cumplimiento de la normativa, siendo el 20% de carácter obligatorio o reglamentario (que representa un tercio del total de formaciones).

Estas formaciones son módulos breves de actualización o iniciación en técnicas, máquinas o herramientas, o bien formaciones más extensas y certificantes de tipo “ingeniería civil” o “techos”, que contribuyen a hacer de la duración de formación un todo poco homogéneo: la duración promedio es de 100 horas cuando la duración mediana es de 18 horas. En más de 9 de cada 10 casos se realizan en contexto de trabajo.

Otras formaciones profesionales son las de contabilidad, que representan el 2% del total. Están compuestas de formaciones generales (“contabilidad de nivel 2”, “contabilidad”, “software de contabilidad”) y formaciones más específicas (“facturación”, “administrador de nómina”, “recuperación de cotizaciones”, “reembolso”, etc.). Son seguidas generalmente por trabajadores en puestos de técnicos (39%) o empleados (33%), en funciones de secretaría, carga de datos, recepción (14%) o gestión contable (40%). Estas formaciones

se llevan a cabo en más de 9 de cada 10 casos en el contexto del trabajo.

Los asalariados que ocupan los puestos menos calificados también se ven involucrados en formaciones más transversales. Por ejemplo, las relativas a la implantación de procedimientos de calidad (bajo el título “calidad” o “cumplimiento”, el 1% del total) son seguidas por casi la mitad de los obreros. El 39% son obligatorias y de duración relativamente corta (41 horas en promedio). Se puede observar que el 17% de las formaciones en calidad conduce a una certificación de rama o un CQP, en comparación con solo el 8% del total de formaciones.

... o para cambiar de profesión y orientarse al sector paramédico, de asistencia a las personas o seguridad

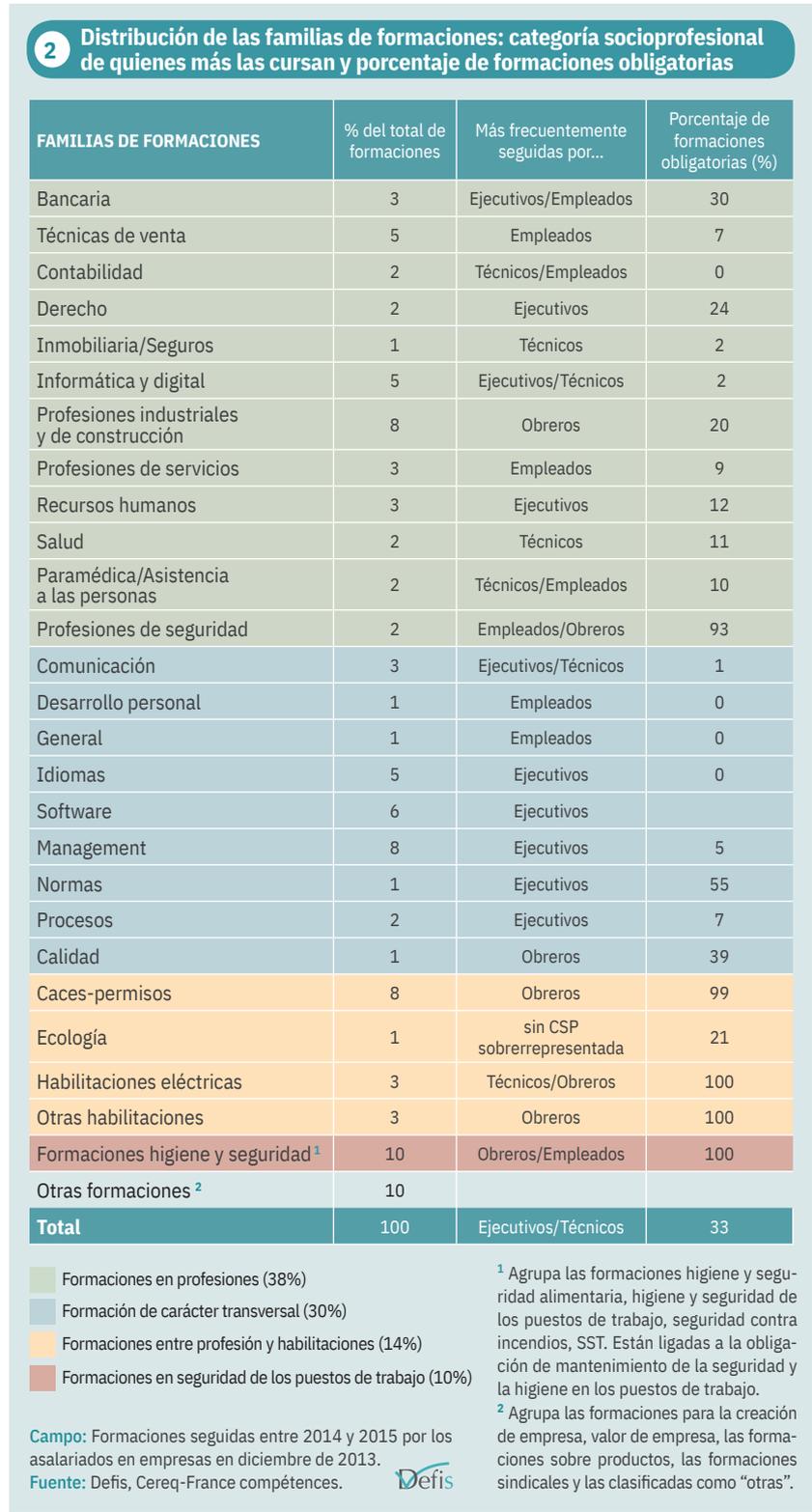
Casi un tercio de las formaciones de paramédicos y de asistencia a las personas no se realizan en contexto de trabajo (frente al 9% para el total de formaciones), y el 10% se cursa en un contexto de desempleo (en comparación con 4% para el total). Además, el 41% de los asalariados que siguen estos cursos de formación dicen que quieren cambiar de trabajo. Más a menudo seguidos por técnicos o empleados, estas formaciones representan el 2% del total, y se denominan, por ejemplo, “atención al paciente”, “silla de ruedas”, “dependencia”, “fin de la vida”, etc. Algunas tienen una duración bastante larga y probablemente se siguen con miras a una reconversión: formación para asistentes de cuidado infantil, cuidadores o auxiliares de vida.

Las formaciones en técnicas y profesiones de seguridad también se realizan con mayor frecuencia en un contexto de desocupación para acceder a un nuevo empleo: el 25% de los asalariados en diciembre de 2013 que solo habían seguido este tipo de formación afirmaban haberlo hecho para cambiar de profesión. Son en su mayoría de tipo obligatorio o reglamentario (seguridad contra incendios y servicios de asistencia personal: “SSIAP”, “manejo de armas”, “mantenimiento de la paz”, “videovigilancia”, “vigilancia”, “robos”).

Habilitaciones necesarias para el ejercicio de determinados oficios: una posible vía de acceso al empleo para los desocupados

Ciertas formaciones reglamentarias, muy marcadas por la impronta de la profesión, preparan para las habilitaciones necesarias para su ejercicio. Representan el 14% del total de formaciones realizadas.

El desafío de las formaciones CACES o permisos es el acceso o el mantenimiento del empleo. Representan el 8% de las formaciones y 4% de los trabajadores ha asistido al menos a una de ellas. Estos cursos de formación, obligatorios y



sujetos a un reciclaje periódico, tienen una duración relativamente corta: 28 horas en promedio (media de 18 horas). Fuertemente vinculados a los puestos de trabajo, son también formaciones de acceso al empleo. En efecto el 33% de los trabajadores que solo han seguido este tipo de formación dicen que les sirvió para cambiar de trabajo, el 29% dice que lo han hecho para encontrar un trabajo y el 24% para no perderlo. El 77% de estas formaciones “CACES y permisos” conciernen a trabajadores en puestos de obreros. Cuando se llevan a cabo en el marco de la empresa, con mayor frecuencia involucran a asalariados de pequeñas estructuras, y a los

CACES: certificado de aptitud para la conducción en seguridad.

sectores de transporte y almacenamiento (29% de las formaciones), así como a la construcción (20%).

En este ámbito de formaciones también encontramos las habilitaciones eléctricas, o aquellas que agrupan las formaciones en el manejo de explosivos (habilitaciones para pirotécnica), trabajos en altura, con andamios, en entornos específicos (“amiante”, “nuclear”, “trabajo bajo presión”, “radiación”) o inclusive las habilitaciones “ascensor”. Certifican la realización de la actividad de acuerdo con las normas de seguridad para los trabajadores y el producto terminado. Cada uno de los dos tipos de habilitaciones representa el 3% de la formación. Las habilitaciones no eléctricas conciernen a los asalariados en los puestos menos calificados (53% de estas formaciones son seguidas por obreros); las habilitaciones eléctricas conciernen más a los técnicos (41%) y a los obreros (31%). Los dos tipos de habilitaciones involucran a asalariados de empresas de todos los tamaños. Por esencia, se realizan exclusivamente en contexto de trabajo, generalmente para tareas ya realizadas, y no apuntan al progreso jerárquico. Al corresponder a módulos de reciclajes cortos, sus duraciones se encuentran entre las más bajas: 14 horas en promedio para las formaciones en habilitaciones eléctricas y 25 horas para las otras.

Diversidad de perfiles de trabajadores en las formaciones ligadas a la transición ecológica y digital

Hay dos tipos de formaciones ecológicas o en las profesiones llamadas “verdes”: por un lado, las vinculadas al sector de la agricultura (“apicultura”, “explotación agrícola”, “cebada”, “paisajismo”, “vendimia”); por otro, formaciones que corresponden a la puesta en conformidad con el desarrollo de obligaciones y reglamentaciones ecológicas (“residuos” o “contaminación”). Estas formaciones tienen duraciones relativamente dispares, un promedio alta de 107 horas y una mediana de 14 horas. Los dos tipos de formación que constituyen esta familia explican esta heterogeneidad. Por un lado, existen cursos de formación largos y diplomantes vinculados al sector de la agricultura, más frecuentemente asociados con evoluciones en el empleo que con la adaptación a los puestos de trabajo. Así, más de un tercio de los asalariados que solo han seguido este tipo de formación afirman que su objetivo es encontrar trabajo (frente al 10% para el total de asalariados). Por otro lado, se detectan formaciones más cortas (módulos complementarios para la puesta en conformidad con la reglamentación) y que abarcan diferentes sectores

de actividad (“gestión de residuos”, “tratamiento de aguas”, etc.). Estas formaciones se siguen con más frecuencia que el promedio para acompañar un cambio, una evolución de la profesión vinculada en particular a la ecologización de las actividades: el 61% de los asalariados que solo han seguido este tipo de formación afirman que lo han hecho con el objetivo de acompañar cambios (contra el 48% del total de los asalariados formados).

Por el contrario, las formaciones ligadas a la transición digital se realizan principalmente en contexto de trabajo y no están específicamente relacionadas con una eventual evolución jerárquica o el ejercicio de una nueva profesión. Estas formaciones son de diversa naturaleza. Las relacionadas con las profesiones informáticas y digitales conciernen a los asalariados más calificados (“redes”, “infraestructuras”, “servidor”, “programación”, “bases de datos”, “big data”, “android”, “adsl”, “fibra óptica”, etc.). Este conjunto también incluye formaciones en software relacionado con otras profesiones o funciones (software de cálculo, arquitectura, etc.). Por último, también se incluye en este conjunto la formación en máquinas automatizadas para la industria y la construcción, que conciernen a los trabajadores a menudo menos calificados en funciones operativas.

Ya sea en términos de contenido, duración u objetivos perseguidos, no todas las formaciones son iguales desde el punto de vista de los asalariados: según el nivel de calificación de su puesto, las formaciones seguidas difieren cuando se trata de evolucionar en el empleo, reconvertirse o asegurar la trayectoria. Así, las formaciones en profesiones de seguridad, las de asistencia a las personas, las relacionadas con la transición ecológica o incluso Caces son las formaciones más seguidas por los asalariados menos calificados que desean reconvertirse o acceder a un nuevo empleo. Para responder a las características de este público, orientarse hacia este tipo de contenidos podría convertirse en una cuestión de posicionamiento para los organismos de formación. Queda por ver si estas formaciones serán las que elijan los usuarios de la aplicación “mi cuenta formación”. —●

➔ Para profundizar (en Francés)

Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise, D. Béraud, Céreq Etudes n°16, 2018.

Les différents visages des formations continues à visée écologique, C. Gauthier, A. Méliwa, Céreq Bref n°363, 2018.

Codification des intitulés de formation et parcours de formation, D. Béraud, Céreq Etudes, 2020, à paraître.

Suscribete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras
en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del
Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N°115 | 2019 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro
de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette,
CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526