



Agnès  
CHECCAGLINI  
(Céreq)  
Isabelle  
MARION-VERNOUX  
(Céreq)

## Comparación de la formación en Europa: un techo de cristal para las empresas francesas\*

Desde 2005, el esfuerzo de formación de las empresas europeas crece y las prácticas se diversifican. Las empresas francesas, inicialmente entre las que más formaban, muestran una gran estabilidad en el tiempo, conservando un modelo predominante basado en cursos y pasantías. La Ley Futuro Profesional, que fomenta nuevas prácticas empresariales, podría facilitar el mantenimiento de las competencias de los trabajadores en una coyuntura económica desfavorable.



FORMACIÓN  
PROFESIONAL EN  
EMPRESA

UNIÓN EUROPEA

POLÍTICA DE  
FORMACIÓN  
PROFESIONAL

ENCUESTA CVTS

COMPARACIÓN  
INTERNACIONAL

EUROPA

\*\*El único objetivo numérico fijado por la Estrategia Europa 2020 en relación con la formación se refiere al aprendizaje permanente de los adultos: "Para 2020, el 15% de las personas de 15 a 64 años debe participar en actividades de educación y formación" (fuente: LFS).

\*\*\*Reglamento (CE) 1552/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo del 7 de septiembre 2005 relativo a las estadísticas sobre la formación profesional en las empresas.

\* Título original: *Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises, Céreq Bref, n° 392, 2020. Traducción: CEIL CONICET.*

Desde la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa en 2000, seguida de la Estrategia Europa 2020 adoptada en 2010, la formación continua de los trabajadores se considera un reto importante para la economía del conocimiento en la Unión Europea. Debe contribuir al crecimiento económico, a una mayor competitividad acompañada por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y por una mayor cohesión social. Las responsabilidades y los costos se reparten en cada país entre las empresas, los particulares, las autoridades públicas y los interlocutores sociales. Aunque no hay objetivos específicos asignados a las empresas para la formación de sus asalariados en el marco de su trabajo\*\*, la formación se reconoce como esencial y es objeto de un reglamento europeo que obliga a los Estados miembros a recopilar datos de las empresas cada cinco años\*\*\*. La elaboración de políticas y el control de los progresos realizados por los distintos países en este ámbito se basan así en indicadores comparables en el espacio y en el tiempo, producidos a partir de la CVTS (Continuing Vocational Training Survey, ver recuadro 3). Las tres últimas ediciones de esta encuesta (2005, 2010 y 2015) permiten analizar cómo las empresas han desarrollado sus esfuerzos en este ámbito.

Dado que en 2018 se adoptó una nueva reforma de la formación profesional en Francia, que provocó importantes cambios en las prácticas de formación de las empresas, ¿qué lecciones se pueden extraer de la evolución comparativa de las prácticas de formación de las empresas europeas desde 2005? ¿Cómo se comparan las empresas francesas con sus vecinos? Para revelar las especificidades francesas, se realizó un análisis tipológico según las características de los países europeos. Su objetivo es identificar las similitudes y diferencias

entre los diferentes países según los indicadores que describen la inversión en formación de las empresas, su intensidad y sobre todo su evolución entre 2005 y 2015. No busca transcribir las diferencias institucionales que se sabe que son significativas entre los diversos sistemas europeos de formación profesional continua.

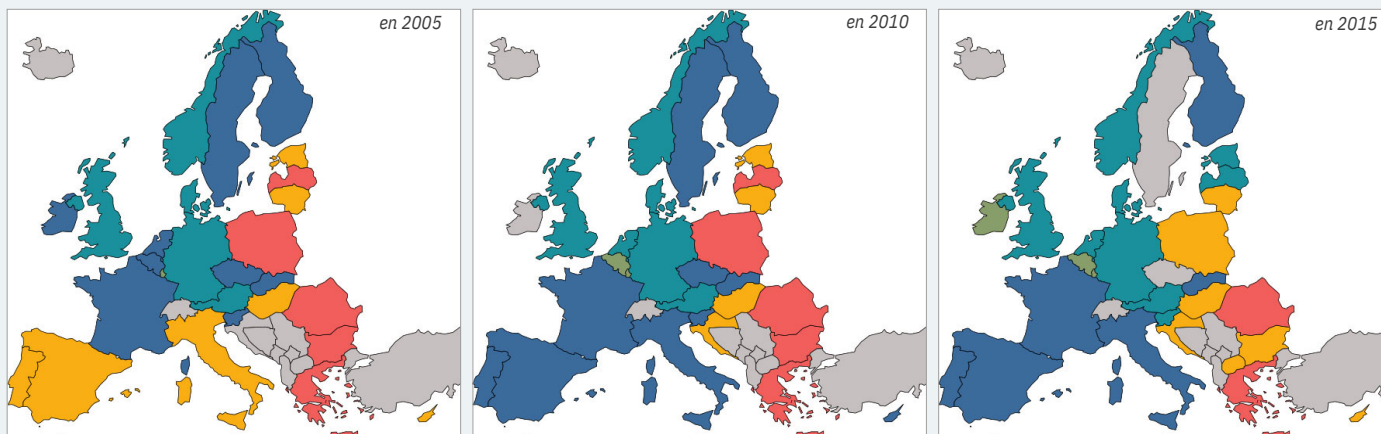
### Desde 2005, las empresas europeas se implican cada vez más en la formación

Bajo diversas formas institucionales, las empresas europeas recurren cada vez más a la formación. Así lo ilustra el aumento de la tasa de empresas formadoras: en 2015, el 73% de las empresas de los 28 Estados miembros de la UE organizaron formaciones para al menos un miembro de su personal, frente a solo el 60% en 2005. En 2015, la mayor proporción de empresas formadoras se encontró en Letonia y Noruega (99%), y la menor en Grecia (22%). Francia se sitúa en el extremo superior de la escala (79% de las empresas de formación).

En 2015, Grecia y Rumanía siguen siendo los dos únicos países en los que las empresas se implican muy poco en la formación de sus asalariados (en rojo en los mapas, ver recuadro 1). El porcentaje de trabajadores formados es sólo del 20%. Aunque moderada, la participación de las empresas búlgaras y polacas aumenta al final del periodo, con tasas de acceso a la formación de alrededor del 30% (en amarillo en los mapas, ver recuadro 1).

A partir de 2010, Bélgica y Luxemburgo destacan por el alto nivel de implicación de sus empresas en la formación (en verde en los mapas), que ha aumentado respecto a los datos anteriores. La proporción de asalariados formados es la más alta

## 1 Evolución de las prácticas de formación en Europa en 2005, 2010 y 2015



- Muy fuerte implicación de las empresas, en particular mediante el uso intensivo de las formaciones en situación de trabajo y de los aprendices
- Muy fuerte implicación de las empresas, sobre todo en cuanto al número de asalariados formados y al número de horas de formación impartidas
- Fuerte implicación de las empresas en la formación continua, especialmente en forma de cursos y pasantías
- Implicación moderada de las empresas en la formación continua para los 5 indicadores
- Poca implicación de las empresas en la formación continua para los 5 indicadores
- Datos no disponibles

Para el detalle de los indicadores:

Fuentes : datos Eurostat, CVTS3, CVTS4 y CVTS5. Diseño: Céreq

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

Se realizó una clasificación jerárquica ascendente a partir de cinco indicadores: la tasa de empresas formadoras para todas las modalidades de formación, la tasa de empresas formadoras para las formaciones que no implican cursos y pasantías, la tasa de acceso de los asalariados a la formación en cursos y pasantías, el número de horas de cursos y pasantías por asalariado, y la tasa de empresas que reciben aprendices. Esto permitió caracterizar cinco tipos según el grado de implicación de las empresas en la formación profesional continua y también según la importancia que conceden a determinadas modalidades de formación (caso de los tipos en color turquesa, verde y azul). Los pares país/año se agruparon luego por años, lo que permite seguir la evolución específica de cada país.

de Europa (54% y 62% respectivamente en 2015) para un promedio de horas de cursos y pasantías que también es el más alto (más de 35 horas por participante). También es en estos países donde las diferencias entre las pequeñas y las grandes empresas son menos marcadas.

Este aumento continuo de la formación en las empresas en el promedio europeo enmascara entonces dinámicas diferentes según los países, que permiten cuestionar los vínculos entre las prácticas de formación de las empresas y los contextos económicos e institucionales. Estas dinámicas reflejan, en parte, la diversidad de configuraciones nacionales, en las que los sistemas de formación profesional se encuentran en la encrucijada de cuestiones de política pública y de actores variados (sistema educativo, mercado de trabajo, instituciones y poderes públicos que participan en la organización de la formación profesional, relaciones industriales).

### La gran estabilidad de las empresas francesas

En 2005, las empresas francesas estaban entre las que más se implicaban en la formación de sus empleados en Europa. Su participación no ha dejado de crecer desde la ley de 1971, estabilizándose a principios de los años 1990. A pesar de una sucesión de reformas, sobre todo a partir de 2004 y de la ley de formación profesional permanente, se sigue verificando para el periodo 2005-2015 la gran estabilidad de los indicadores que muestran el esfuerzo de formación de las empresas francesas, como la tasa de empresas formadoras (74% en 2005, 79% en 2015) o el número promedio de horas de formación por asalariado (12,8 horas en

2005, 12,4 horas en 2015). Con casi el 50% de los trabajadores cursando al menos una formación al año y una duración de pasantías en torno a las 25 horas, Francia se mantiene en el promedio europeo para estos indicadores y refleja un uso de la formación orientado en los hechos a la adaptación al puesto de trabajo.

Si bien las empresas francesas se implican con bastante intensidad y regularidad en la formación de sus asalariados a través de la organización de cursos y pasantías (en azul oscuro en el mapa), el uso de otros tipos de formación (conferencias, seminarios, rotación de puestos, formación en el puesto de trabajo) y la recepción de aprendices son, en cambio, menores que en otros países europeos. Desde este punto de vista, Finlandia tiene una trayectoria comparable a la de Francia: las empresas finlandesas tienen un nivel de participación en la formación muy estable entre 2005 y 2015. Sin embargo, aunque los indicadores de estos dos países y sus tendencias son similares, los caminos recorridos y los objetivos asignados a la formación en la empresa difieren significativamente. En Francia, los poderes públicos hicieron hincapié en el desarrollo de la formación profesional continua en el periodo al servicio del rendimiento de las empresas y de la seguridad de las trayectorias profesionales, en particular para los asalariados de las pequeñas empresas y los menos calificados. En Finlandia, la formación se utiliza sobre todo para hacer frente al envejecimiento de la población activa, las reestructuraciones o los despidos. En 2018, ambos países emprendieron simultáneamente una reforma de sus sistemas de formación, alentando

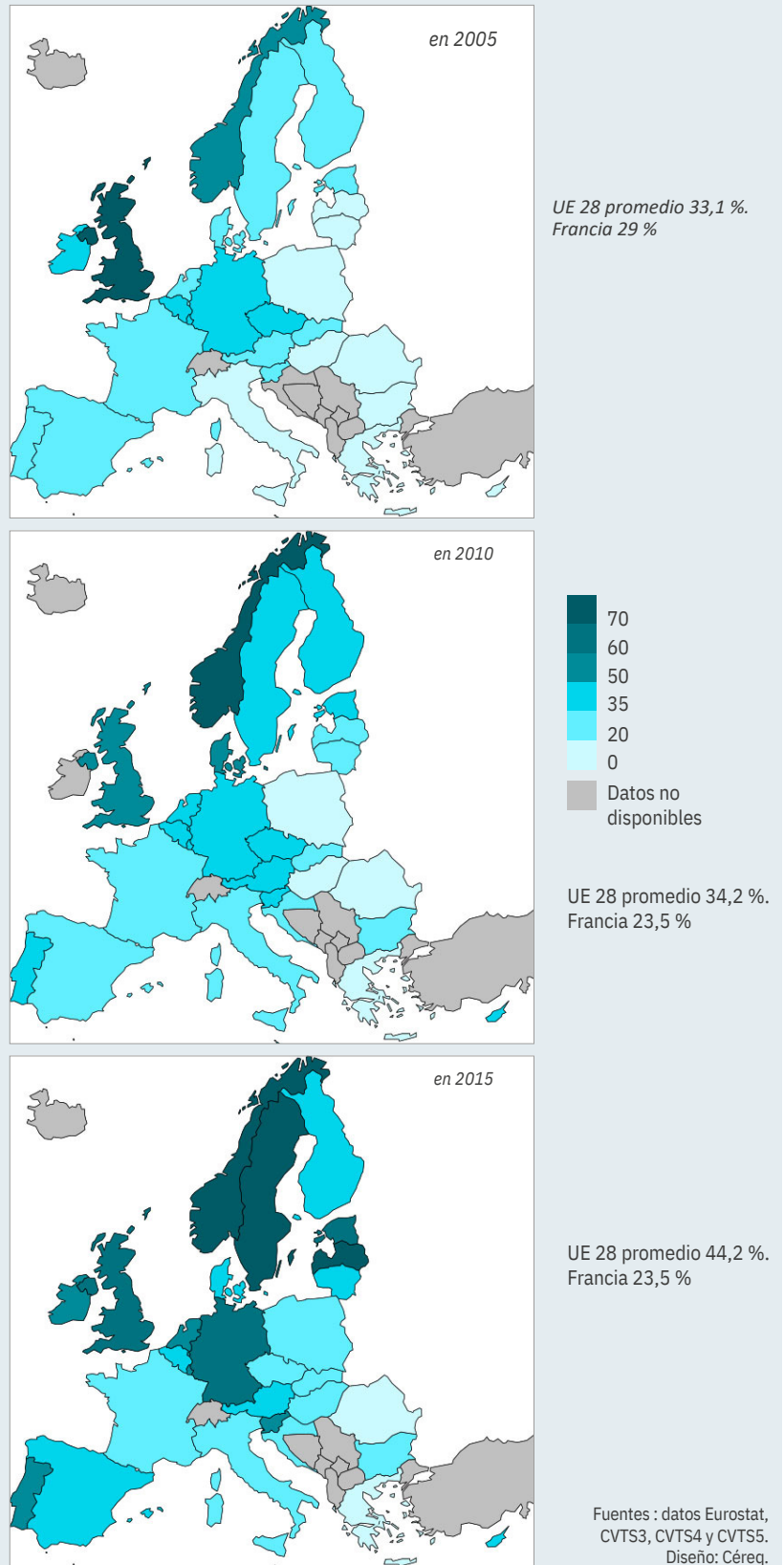
a los individuos a construir su futuro profesional gracias a trayectorias de formación más flexibles e individualizadas. Otra característica común es que se han tomado medidas para desarrollar las formaciones en situación de trabajo dentro de las empresas.

### Quando las empresas combinan formación y trabajo para desarrollar las competencias

Bajo la égida la formación a lo largo de toda la vida, la diversificación de las maneras de formarse se acentuó en Europa, especialmente con el desarrollo de las formaciones en situación de trabajo o por rotación en puestos de trabajo. Así, en 2005, el 33% de las empresas europeas había utilizado la formación en situación de trabajo, mientras que en 2015 la cifra era del 44% (ver recuadro 2). En el periodo, la proporción de empresas francesas que utilizan este método de formación se ha mantenido estable. Es cierto que, más que en otros países europeos, el marco legislativo y reglamentario francés ha favorecido durante mucho tiempo la formación en forma de cursos y pasantías. Sin embargo, desde la ley de 2018 sobre la libertad de elección del futuro profesional, que incluye las formaciones en situación de trabajo (Afest) como formaciones de pleno derecho, Francia podría en el futuro inscribirse en esta tendencia europea.

En este sentido, un pequeño número de países se distingue por empresas que desde 2005 no sólo se han implicado mucho en la formación continua en forma de cursos y pasantías, sino que también valorizan el trabajo como medio para desarrollar las competencias de sus asalariados (en turquesa en los mapas). A la organización de numerosas formaciones en situación de trabajo se agrega una utilización importante de los aprendices. El comportamiento de las empresas alemanas es emblemático del carácter formativo que estas empresas otorgan al trabajo: en 2015, el 64% acogió a aprendices (55% en 2005) y el 64% organizó formaciones en situación de trabajo (48% en 2005). Un estudio del Cedefop subraya que Dinamarca, Alemania y Austria son países en los que la atención se centra desde hace tiempo en la adquisición de conocimientos prácticos, donde los jóvenes, en particular, "aprenden haciendo". En Dinamarca, por ejemplo, el dispositivo Ny Mesterlære (nuevo aprendizaje) implementado en 2010 incluye incluso un programa de un año completo en empresa sin formación teórica. En los tres países debe destacarse la fuerte coordinación entre los empleadores y los interlocutores sociales para garantizar un flujo de mano de obra calificada y estimular la innovación y el crecimiento. En este contexto, las empresas desempeñan un papel central tanto en la pedagogía como en el financiamiento de la formación profesional inicial. En Austria, por ejemplo, incluso en la enseñanza superior, los cursos se desarrollan en gran medida en colaboración con los profesionales del sector. Los órganos de gobierno de las universidades (consejos universitarios) suelen contar con representantes de la industria y la vida pública. Los consejos de Fachhochschule asocian activamente a los interlocutores sociales a la acreditación.

## 2 Progreso de la formación en situación de trabajo en Europa desde 2005



### Un fuerte vínculo entre crecimiento económico y uso de la formación

El esfuerzo de formación de las empresas evoluciona en función de la coyuntura. En Francia, un estudio de los datos a largo plazo surgidos de las declaraciones fiscales 2.483 mostró que las



### 3 La encuesta CVTS sobre la formación continua

El Céreq, en coordinación con la Dares, es responsable de la sección francesa de la Encuesta de Formación Profesional Continua (CVTS) coordinada por Eurostat. La CVTS es objeto de un reglamento europeo (nº 1552/2005), que obliga a los Estados a recopilar cada cinco años los datos de las empresas con 10 o más asalariados en el sector de la economía de mercado (principalmente). Recoge información sobre la inversión de las empresas en la formación profesional continua de su personal y sobre las acciones de formación financiadas total o parcialmente por las empresas. Su principal objetivo es proporcionar a Eurostat indicadores comparables en toda Europa y a lo largo del tiempo. En la 5ª edición de 2015 participaron 28 Estados miembros de la Unión Europea, Noruega y Macedonia del Norte. El tamaño de la muestra de la CVTS-5 para los 24 países de los que se dispone de datos es de unas 111.000 empresas (Bélgica, Bulgaria, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Reino Unido y Noruega).

\*\*\*\*Las empresas italianas pueden adherirse a un fondo interprofesional (19 fondos activos en la actualidad) según su sector de actividad, el tipo de contrato aplicado a los asalariados o las formas de formas de organización de las formaciones. Esto desencadenó una fuerte competencia entre los fondos con un efecto de polarización (13 fondos cubren el 50% del mercado). En 2016, casi un millón de empresas adherían a un fondo (71%) que abarcaba algo menos de 10 millones de asalariados (un poco más de la mitad de los asalariados del sector privado).

#### ➔ Para profundizar

[1] *Les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France*, France Stratégie, document de travail, nº 2020-03 avril.

[2] *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework*, Cedefop, Cedefop research paper, No 63, Luxembourg, Publications Office, 2017.

[3] *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 2: Results of a survey among European VET experts*, Cedefop, Cedefop research paper, No 64, Luxembourg, Publications Office, 2017.

[4] « La réforme française de la formation professionnelle vue d'Europe : des progrès, mais peut mieux faire ! », J.-L. Dayan, *Savoirs*, vol. 50, no. 2, 2019, p. 21-36.

[5] *Éducation et formation des adultes en Europe : élargir l'accès aux possibilités d'apprentissage. Rapport Eurydice*, Commission européenne/EACEA/Eurydice, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2015.

empresas forman menos cuando la situación económica se deteriora. Esta observación es especialmente cierta para las pequeñas empresas. Si bien las empresas de más de 50 asalariados tienen un comportamiento estable a lo largo del tiempo en materia de formación, las pequeñas empresas son más sensibles al ciclo económico. En 2015, solo el 45% de las empresas francesas de entre 10 y 20 trabajadores forman todos los años. Para los demás, la necesidad de formación no es sistemática y regular, sino que constituye más bien una respuesta a una dinámica económica. En otras palabras, las pequeñas empresas tienen una visión más instrumental de la formación que las grandes. Forman sobre todo cuando estiman que lo necesitan.

En España, la evolución del uso de la formación por parte de las empresas desde 2005 se inscribe en el marco de un fuerte crecimiento económico del periodo y, por tanto, da testimonio de este vínculo entre formación y crecimiento. Las empresas han invertido progresiva y masivamente en la formación de sus trabajadores. Al final, en diez años, se unieron a las empresas europeas que más formación ofrecen. Y si bien en 2005, el 20% de las empresas españolas limitaba sus esfuerzos de formación porque tenía dificultades para evaluar las necesidades de su personal, sólo el 4% se encontraba en esta situación en 2015. Esta reciente dinámica de formación se explica tanto por el elevado ritmo de crecimiento del periodo (en comparación con otros países) como por la implementación de incentivos apoyados por una serie de leyes y acuerdos entre el Estado y los interlocutores sociales. Las empresas están obligadas a pagar una cotización del 0,7% de los salarios (0,6% del empresario, 0,1% del trabajador) y al mismo tiempo se benefician de incentivos que permiten a las que forman a sus trabajadores deducir los costos de formación de sus aportes. Los fondos pagados también se mutualizan en favor de las empresas más pequeñas. Más

allá del periodo analizado, España ha seguido reformando su sistema de formación profesional instaurando en 2015 un derecho a una formación de 20 horas para todo trabajador con al menos un año de antigüedad e introduciendo una cuenta individual de formación. Los resultados españoles pueden verse a la luz de los efectos producidos en Francia por la ley fundacional de 1971, en la que la instauración de una obligación de gastos en formación y el importante papel atribuido a los interlocutores sociales condujeron a un aumento del uso de la formación en las empresas, que hasta entonces era particularmente bajo.

En Portugal, las empresas también se vieron afectadas por una profunda reforma en 2005, que instauró una obligación de formación de 35 horas al año por asalariado, con el objetivo de elevar rápidamente el nivel de calificación de la población.

En Italia, la movilización de las empresas en materia de formación aumentó considerablemente con la creación de los *fondi interprofessionali*\*\*\*\*, uno de los elementos importantes de la reforma emprendida en 2000. Las empresas italianas pueden adherirse al fondo interprofesional de su elección en función de su sector de actividad, del tipo de contrato aplicado a los trabajadores o de las formas de organización de las formaciones implementadas.

En estos distintos países, el crecimiento de la movilización de las empresas para la formación de sus trabajadores se debe en gran medida a las pequeñas y medianas empresas. Siguiendo los pasos de las empresas más grandes, éstas son las que han realizado los cambios más significativos en la intensidad y las prácticas de formación.

En el contexto de la crisis económica que atraviesa Europa debido a la crisis sanitaria, ¿qué ocurrirá con la inversión de las empresas en la formación de sus trabajadores? Como señala *France Stratégie* 4, "el desempeño de las empresas dependerá también de organizaciones de trabajo flexibles, capaces de optimizar rápidamente la gestión de los saberes y los conocimientos, desarrollando al mismo tiempo capacidades de aprendizaje continuo". Un impulso significativo de la importancia que debe darse al carácter formador del trabajo y a formas de organización del trabajo que aprenden es, sin duda, el camino a seguir para empresas que corren el riesgo de reducir rápidamente los presupuestos destinados a la formación. Esta perspectiva podría resultar más fácil en los países donde las virtudes formativas del trabajo ya son ampliamente explotadas por las empresas. En Francia, la combinación del contexto económico y el nuevo marco legislativo ¿animará a las empresas a diversificar los modos de desarrollo de las competencias?

Suscríbete 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](http://www.cereq.fr)



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

CYE Nº120 | 2021 | 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](mailto:publicaciones@ceil-conicet.gov.ar)  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

