

Crisis sanitaria y formación profesional: el tiempo liberado no es suficiente para formarse*



Ekaterina MELNIK-
OLIVE

(Céreq)

Durante la crisis sanitaria, la formación profesional se planteó como un elemento central de la recuperación económica y del aseguramiento de las trayectorias profesionales. ¿Cómo repercutieron en la formación de los asalariados el contexto marcado por la reducción del tiempo de trabajo, los estímulos de los poderes públicos para la formación de los asalariados, el aumento de la oferta de formación a distancia y el despliegue masivo del teletrabajo? Los primeros resultados de la encuesta Impact realizada por el Céreq en la primavera de 2021 identifican las principales palancas y obstáculos para el acceso a la formación durante este periodo.



FORMACIÓN
PROFESIONAL EN
EMPRESA

ACCESO A FORMACIÓN
PROFESIONAL

ENCUESTA DEFIS

CRISIS SANITARIA

EDUCACIÓN A
DISTANCIA

Desde el inicio de la crisis sanitaria, la formación profesional continua fue destacada por los poderes públicos como un medio para mantener y desarrollar las competencias "que serán el núcleo de la recuperación tras la crisis" (circular del 9 de abril de 2020) [1]. En un contexto marcado por un recurso sin precedentes a la reducción del tiempo de trabajo (chômage partiel)* y al teletrabajo masivo, el objetivo era preservar el empleo al tiempo que se animaba a las empresas y a los trabajadores a utilizar el tiempo liberado para la formación. Para ello, el dispositivo FNE-Formación, inicialmente concebido como medida de apoyo a las transformaciones económicas de las empresas de menos de 250 trabajadores, se amplió y rediseñó como incentivo a la formación. La cobertura de los costos educativos para todas las empresas en actividad parcial y, desde 2021, para las que están en dificultades, les permite, independientemente de su tamaño, formar a sus empleados sin importar su nivel de calificación.

Ante la imposibilidad de ofrecer formación presencial durante el primer confinamiento, el ministerio de Trabajo francés anunció, a principios de abril de 2020, la oferta masiva de recursos educativos en línea por parte de los organismos de formación. El número de cursos a distancia ofrecidos en el marco de la cuenta personal de formación (CPF) se duplicó durante el periodo, y el índice de utilización de la CPF aumentó considerablemente en 2020 [1]**. En este nuevo contexto, ¿cómo percibieron los asalariados las oportunidades de formación? ¿Quiénes pudieron aprovecharlas y gracias a qué palancas? La posibilidad ofrecida a las empresas beneficiarias de las medidas de reducción del tiempo de trabajo de financiar íntegramente determinados

cursos de formación ¿permitió que los asalariados habitualmente lejanos a la formación pudieran acceder a ella? Para responder a estas preguntas, el Céreq realizó una encuesta ad hoc en la primavera de 2021 entre los asalariados previamente monitorizados en el marco del dispositivo Defis (ver recuadro 1).

Una tasa de acceso a la formación globalmente estable, todavía marcada por desigualdades

En total, más del 40% de los asalariados declaran haber seguido o iniciado un curso de formación entre marzo de 2020 y mayo de 2021, todos los tipos de formación combinados (incluyendo la VAE, validación de la experiencia adquirida, y las evaluaciones de competencias). Esta tasa de acceso a la formación se acerca a la tasa media anual calculada para el mismo periodo en 2018-2019. El acceso a la formación sigue siendo desigual en función de las características del empleo de los asalariados: la mitad de los mandos medios y superiores frente a un tercio de los obreros declararon haber seguido al menos un curso de formación, mientras que para las profesiones intermedias y los empleados las tasas de acceso son parecidas. Los asalariados de las grandes empresas y los que tienen contratos permanentes a tiempo completo son más propensos a formarse que los que tienen contratos de duración determinada o a tiempo parcial. En general, durante el año en cuestión, más mujeres participaron en la formación y durante más tiempo que los hombres. Sin embargo, la presencia de niños pequeños disminuye significativamente sus posibilidades de formación, lo que no ocurre con los hombres. Así, las restricciones familiares parecen haber pesado en el acceso de las

* Instrumento de prevención de los despidos económicos, la actividad parcial permite a los empleadores en dificultades tener cubierta toda o parte de la remuneración de sus trabajadores. La actividad parcial a largo plazo (APLD) está destinada a las empresas que se enfrentan a una reducción duradera de su actividad. Requiere la firma de un acuerdo colectivo. Según Dares, en abril de 2020 había 8,4 millones de asalariados en régimen de jornada reducida, y en noviembre de 2020 todavía había 2,9 millones (es decir, alrededor del 16% de los asalariados del sector privado)



*Título original : Crise sanitaire et formation professionnelle : le temps libéré ne suffit pas pour se former, Céreq Bref 420 marzo 2022. Traducción: CEIL CONICET

1 Presentación de la encuesta Impact

La encuesta Impact (Impact de la crise sanitaire sur les Mobilités, les Projets, les Aspirations professionnelles, les Compétences et le Travail, impacto de la crisis sanitaria sobre la movilidad, los proyectos, las aspiraciones profesionales, las competencias y el trabajo) se realizó entre marzo y mayo de 2021. Recibió participación financiera de la Dares, en el marco de la convocatoria de proyectos de investigación sobre "El impacto de la crisis sanitaria en las competencias y la formación profesional", organizada bajo los auspicios del consejo científico para la evaluación del Plan de Inversión en Competencias. Se realizó a partir del dispositivo Defis de encuestas acopladas empresa-asalariados sobre la formación y las trayectorias profesionales de los asalariados, realizado por el Céreq en cinco rondas de encuestas (de 2015 a 2019) en colaboración con France Compétences. La muestra de Defis es representativa del total de asalariados que trabajaron durante el mes de diciembre de 2013 en empresas de 10 o más asalariados del sector de mercado.

La sección estadística de la encuesta Impact contiene 2.728 encuestados, de los cuales 2.340 eran asalariados en marzo de 2020. Se entrevistó a los encuestados de la ronda 4 de Defis (2018) y/o de la ronda 5 (2019). El periodo que abarca la encuesta Impact va de marzo de 2020 a marzo-mayo de 2021 (según la fecha de la entrevista).

La sección estadística de la encuesta Impact contiene 2.728 encuestados, de los cuales 2.340 eran asalariados en marzo de 2020. Se entrevistó a los encuestados de la ronda 4 de Defis (2018) y/o de la ronda 5 (2019). El periodo que abarca la encuesta Impact va de marzo de 2020 a marzo-mayo de 2021 (según la fecha de la entrevista).

Una sección cualitativa permitió realizar entrevistas semiestructuradas a una veintena de encuestados en la última ronda de Defis, a finales de 2019. El componente cualitativo, centrado en los efectos de la crisis sobre los proyectos y las aspiraciones profesionales, en particular de los trabajadores menos cualificados, también puso de manifiesto los efectos de la crisis sanitaria sobre el trabajo y el aprendizaje, la formación profesional durante el confinamiento, la movilización y el aporte de los distintos dispositivos públicos.

** El aumento del uso de la cuenta personal de formación CPF (2,8% de la población activa frente a un promedio del 1,5% entre 2016 y 2019) es, al menos en parte, atribuible a la introducción de la aplicación "Mon compte formation" en noviembre de 2019 [2].

*** El término FEST se utiliza aquí de forma genérica, sin que se pueda decir si se refiere al uso de AFEST (acción de formación en situación de trabajo, acción de formación en situación de trabajo), dispositivo surgido de la ley de 5 de septiembre de 2018

mujeres a la formación durante el primer confinamiento (marzo-mayo de 2020), lo que se confirma con el siguiente resultado: el 14 % de los cursos de formación seguidos por las mujeres en 2020 se realizaron durante el primer confinamiento, frente al 21 % de los seguidos por los hombres.

En cuanto a la evolución de la oferta de formación durante la crisis sanitaria, la impresión de una oferta ampliada es más frecuente entre los que tienen mayor nivel de estudios: es el caso del 20% de los de nivel bachillerato + 5 años de estudios superiores, frente al 12% de los que tienen bachillerato (ver suplemento digital).

Según las categorías de calificación o diploma de los asalariados, hay diferencias en los tipos y métodos de formación. Más de la mitad de la formación cursada por los obreros es reglamentaria u "obligatoria": forma-

ción en seguridad Caces e higiene y otros permisos, habilitaciones, formación en normas, etc., mientras que para el total de asalariados, ésta apenas representa un tercio de la formación cursada. Por otra parte, menos del 10% de la formación recibida por los obreros está relacionada con el mundo digital, frente al 29% de la recibida por los mandos medios y superiores.

La formación a distancia benefició principalmente a los más cualificados y a los teletrabajadores

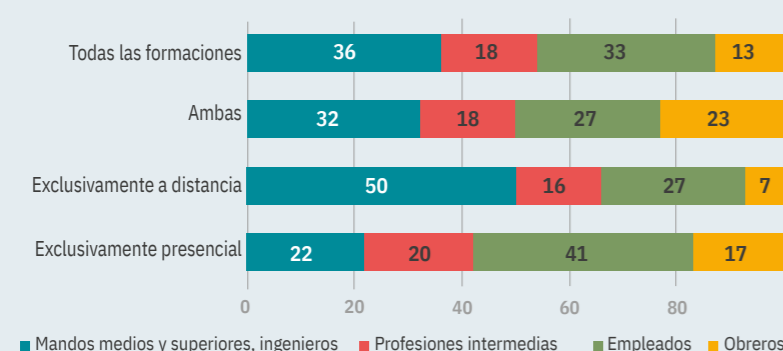
Con la transición a la formación a distancia, más del 60% de los asalariados formados durante el periodo declararon haber recibido al menos una formación a distancia. De todos los cursos realizados, algo menos de la mitad (45%) fueron exclusivamente a distancia. El desarrollo de la formación a distancia parece haber beneficiado especialmente a los más cualificados y a los teletrabajadores, ya que ambas características generalmente van de la mano. En efecto, la mitad de estos cursos fueron realizados por mandos medios y superiores, mientras que más de la mitad de los cursos presenciales fueron realizados por empleados y obreros (ver recuadro 2). Al tener menos acceso a la formación en general, los no teletrabajadores (es decir, casi todos los obreros y más del 70% de los empleados) rara vez acceden a la formación a distancia (sólo el 14% frente al 40% de los teletrabajadores). Cuando han recibido formación, lo han hecho más bien en persona, sobre todo en situación de trabajo (FEST)***. Así, el 44% de los obreros formados y más de la mitad de los formados sin diploma o con un nivel inferior al bachillerato declaran haber seguido un FEST, frente a casi un tercio de todos los asalariados formados.

El papel decisivo del empleador en el acceso a la formación de los trabajadores

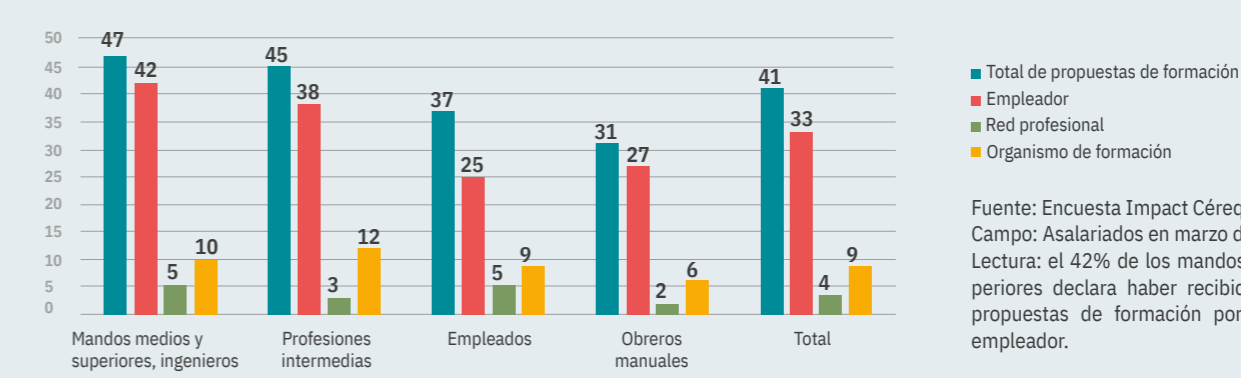
Entre los elementos que explican las disparidades en el acceso a la formación, la información y las propuestas recibidas del empleador parecen ser determinantes. Más allá de la intención de formarse, el acceso efectivo a la formación está fuertemente vinculado a haber recibido una propuesta de formación por parte del empleador [3]. Durante el periodo observado, casi el 41% de los asalariados declararon haber recibido al menos una propuesta de formación, y un tercio al menos una

Fuente: Encuesta Impact Céreq, 2021.
Campo: Formaciones realizadas por personas asalariadas en marzo de 2020.
Lectura: Del total de cursos realizados exclusivamente a distancia, el 50% fueron realizados por mandos medios y superiores.

2 Modalidades de formación utilizadas por los asalariados según la categoría socioprofesional



3 Principales fuentes de propuestas de formación recibidas por los asalariados por categoría socioprofesional



Fuente: Encuesta Impact Céreq, 2021.
Campo: Asalariados en marzo de 2020.
Lectura: el 42% de los mandos medios y superiores declara haber recibido una o más propuestas de formación por parte de su empleador.

procedente de su empleador (ver recuadro 3).

La empresa es, con mucho, la principal fuente de propuestas (para más del 80% de los asalariados), muy por delante de los organismos de formación y las redes profesionales. Sin embargo, las propuestas de la empresa se dirigen más a menudo a las categorías más calificadas: el 42% de los mandos medios y superiores y el 38% de las profesiones intermedias han recibido una propuesta de formación de su empleador, frente a sólo el 25% de los empleados y el 27% de los obreros. Por el contrario, los asalariados sin diploma son los que más declaran no haber recibido ninguna propuesta de formación por parte de su empleador (76% frente al 67% en promedio), al igual que los asalariados con contratos de duración determinada o a tiempo parcial (76% y 85% respectivamente).

Si bien el tiempo liberado por la jornada reducida no fue suficiente para formarse ...

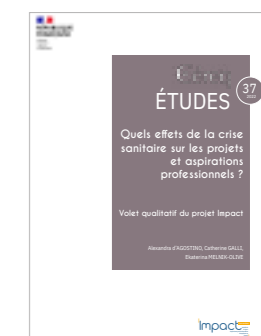
¿Influyó en los comportamientos de formación de las empresas la utilización del dispositivo de tiempo de trabajo reducido y, posteriormente, del APLD (actividad parcial de larga duración), junto con la posibilidad de ofrecer formación gratuita a los trabajadores? La observación de dos poblaciones comparables, una de ellas con tiempo de trabajo reducido y la otra sin, no reveló un impacto positivo de la medida sobre las propuestas y el acceso a la formación, independientemente de la categoría de los trabajadores (ver suplemento digital). Por otro lado, es el contexto productivo de la empresa el que explica el uso de la formación, inclusive en tiempos de crisis, especialmente cuando se ha introducido un nuevo producto o una nueva herramienta digital. A la vista de los resultados observados entre los asalariados, el recurso sin precedentes al tiempo de trabajo reducido no parece haber transformado fundamentalmente las prácticas de formación de las empresas. Esto también lo demuestra el hecho de que, a características individuales y de empleo equivalentes, durante el periodo de crisis las posibilidades de recibir una propuesta de formación por parte del empleador son mayores para los trabajadores que ya han realizado cursos de formación.

Si bien las prácticas de formación tuvieron que ajustarse a las restricciones del contexto sanitario por

parte de las empresas que ya impartían formación antes de la crisis, en particular pasando a la modalidad a distancia o híbrida en algunos casos, las empresas que no impartían formación anteriormente no parecen haber aprovechado especialmente el régimen de tiempo de trabajo reducido para la formación.

En total, alrededor de un tercio de las formaciones seguidas por los asalariados durante el año en cuestión fueron a petición propia. Estas formaciones tenían como objetivo más a menudo un cambio de profesión o de empleo (39% y 51% respectivamente, frente a un promedio de 16% y 17%), mientras que para el total de formaciones cursadas, los objetivos tendían más a la eficacia en el trabajo (72%), el acompañamiento o la preparación para un cambio de actividad (47% y 44% respectivamente) y la asunción de más responsabilidades (32%). Para el 16% de los asalariados (con más frecuencia los empleados) que solicitaron una formación o la siguieron por iniciativa propia, ésta estaba vinculada a la crisis. Sin embargo, la crisis también impidió los proyectos de formación de casi un tercio de los asalariados que recibieron una propuesta o hicieron una solicitud. Los empleados, categoría con más mujeres, mencionan en mayor medida las restric-

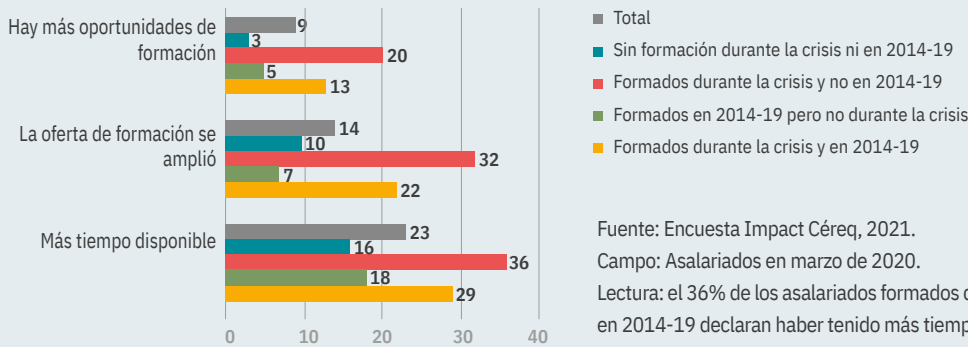
Los resultados de la sección cualitativa de la encuesta Impacto se presentan en Céreq Études n°37, que puede consultarse en www.cereq.fr:



4 El tiempo liberado por la jornada reducida, un factor favorable pero no suficiente: elementos cualitativos [4]

Algunos asalariados aprovecharon la jornada reducida para realizar un proyecto profesional y formarse. Es el caso de la Sra. Ferrier (nombre ficticio), de 40 años, casada, 1 hijo, con nivel de estudios secundarios, esteticista/consultora de ventas con un contrato estable (CDI) desde hace 20 años en un gran grupo. Aprovechó la oportunidad que le ofrecía el largo periodo de desempleo parcial para iniciar una VAE con vistas a reciclarse como profesora en una escuela de belleza: "...empecé un proceso después del primer confinamiento, en verano, hace tiempo que me rondaba por la cabeza, es decir, trabajar en mi profesión pero en la enseñanza. Y para ello consulté en escuelas y ya me presenté a... escuelas de belleza, necesito el BTS que no tengo. No lo hablé con mi empleador, pero tuve que hacer gestiones para conseguir una VAE, y me dije que este era el año adecuado porque estábamos parados, teníamos menos trabajo, el confinamiento, ... y así inicié el proceso". Si bien el abordaje es personal, el contexto de su empresa lo facilita: una plataforma digital permite a los asalariados, mucho antes de la crisis, acceder a contenidos pedagógicos en función de sus necesidades, se realizan entrevistas profesionales y se discute regularmente la CEP; los proveedores también ofrecen formación. Tiene una visión positiva de la formación: hace unos años, cuando su instituto fue adquirido por el grupo, se benefició de un viaje -formación de varios días con disertantes de "escuelas de prestigio"- que le aportó mucho "en términos de desarrollo personal".

5 Percepción de las posibilidades de formación durante el año de la crisis sanitaria por trayectoria de formación



Fuente: Encuesta Impact Céreq, 2021.

Campo: Asalariados en marzo de 2020.

Lectura: el 36% de los asalariados formados durante la crisis y que no se formaron en 2014-19 declaran haber tenido más tiempo disponible para formarse.



El suplemento digital con resultados más detallados está disponible en www.cereq.fr

ciones personales (13% frente al 8% en promedio), mientras que los mandos medios y superiores citan más una agenda muy apretada (44% frente al 26% en promedio, ver el suplemento digital).

...el contexto de crisis abrió oportunidades para algunos asalariados

El contexto específico de la crisis sanitaria pudo ser, en determinadas condiciones, favorable a la formación, incluso para algunos asalariados que suelen estar alejados de ella. Así, casi una cuarta parte de los asalariados que no recibieron formación entre 2014 y 2020 realizaron al menos un curso de formación, iniciaron una VAE o una evaluación de competencias entre marzo de 2020 y mayo de 2021. Algunas de las características de esta población recuerdan a las de los públicos más alejados de la formación: asalariados a tiempo parcial, los de pequeñas empresas (menos de 10 trabajadores). Entre estos asalariados formados por primera vez desde 2014, el 11% dice haber iniciado una VAE (frente a solo el 4% de los asalariados formados al menos una vez desde 2014), y el 9% una evaluación de competencias (es decir, un poco más que los asalariados ya formados antes, el 7%).

Estos asalariados formados por primera vez desde 2014 se distinguen por su percepción más favorable de las posibilidades de formación en este año particular. En efecto, son los más propensos a considerar que la oferta de formación se ha ampliado (32% frente al 14% del total de los trabajadores), que tuvieron más tiempo para formarse (36% frente al 23% del total de los trabajadores) y que hubo más oportunidades de informarse sobre la formación (20% frente al 9% del total de los trabajadores, ver recuadro 5). Por último, un mayor número de ellos ha estado en contacto con un asesor de desarrollo profesional (24% frente al 7% de todos los asalariados).

La crisis revela condiciones favorables para la realización de un proyecto

Si bien la jornada reducida no ha sido por sí sola un factor determinante en el acceso a la formación de los asalariados en cuestión, la combinación del tiempo así liberado con otros factores personales (en particular, las condiciones familiares) y profesionales (las prácticas de formación de la empresa) puede haber favorecido el recurso a la formación, en particular para los proyectos ya desarrollados de antemano (ver recuadro 4). La crisis sanitaria revela, así la pluralidad de palancas y obstáculos para la formación de los trabajadores. Las medidas de reducción del tiempo de trabajo, unidas a la disminución del costo de la formación para las empresas, no modificaron sustancialmente las observaciones habituales sobre el acceso a la formación, destacando las numerosas condiciones personales y profesionales que deben cumplirse. Más allá del tiempo liberado, la ampliación de la oferta, una mejor información y el uso del asesoramiento para el desarrollo profesional parecen ser palancas importantes. Otros factores, como prácticas empresariales favorables a la formación y una situación familiar propicia, también son fundamentales. Esto es aún más cierto cuando la formación acompaña a un proyecto profesional.

● Firmado el 15 de octubre de 2021, el acuerdo marco interprofesional destinado a adaptar la Ley del Futuro Profesional ha vuelto a poner en el centro de las cuestiones el principio de corresponsabilidad del trabajador y las empresas en el desarrollo de las competencias. ¿Permitirán los elementos centrales de las próximas negociaciones sociales, es decir, el acompañamiento y el asesoramiento en materia de desarrollo profesional, la cuenta personal de formación (compte personnel de formation CPF), el acceso ampliado a los dispositivos de reconversión y los incentivos a las empresas para la formación de sus trabajadores, hacer frente a los nuevos retos que plantea la crisis? ●

➔ Para profundizar

[1] « Préserver l'emploi. Le ministère du travail face à la crise sanitaire », Cour des comptes, Rapport public thématique, 2021.

[2] « Le compte personnel de formation en 2020. Une hausse sans précédent des entrées en formation », J. Bis-muth, M. Valero, Dares Résultats n° 59, Oct. 2021.

[3] « Le dispositif d'enquêtes Defis : un nouveau regard sur la formation en entreprise », J-M. Dubois, I. Marion, E. Noack, Céreq Bref n° 344, 2016.

[4] Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ? Volet qualitatif du projet Impact, A. D'Agostino, C. Galli, E. Melnik-Olive, Céreq Etudes n° 37, 2022.

➔ 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



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

CYE N° 130 | 2023 | 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

