

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA ⁷

En Francia, las empresas están legalmente obligadas a participar en la financiación para formar a sus trabajadores. Además de estar obligadas a aportar un mínimo obligatorio, la formación continua acompaña a menudo los cambios tecnológicos, así como los relativos a la gestión de recursos humanos. Los gastos de formación de las empresas dependen de la coyuntura y se han reducido entre 2000 y 2005 en las grandes empresas a tenor de los malos resultados económicos.

La formación profesional continua es un tema que está cada vez más presente en las negociaciones o debates colectivos. El Acuerdo Nacional Interprofesional de 2003 y la ley de 2004 sobre la Formación Profesional ampliaron el espacio dedicado a la negociación en materia de formación de los trabajadores. Estos se sienten menos implicados en sus respectivos puestos de trabajo cuando trabajan en empresas que no aportan suficientes fondos para la formación continua, lo cual lleva a la conclusión de que existe una verdadera demanda latente de formación, que no se expresa o no es tomada en cuenta por las empresas.

El capital humano es un componente cada vez más importante en la estrategia de las empresas. Sin embargo, los gastos de formación profesional, con relación a la masa salarial, han disminuido desde el final de los años noventa. Son sobre todo las grandes empresas las que declaran haber reducido la inversión en formación entre 2002 y 2005.

Así, las que tienen efectivos superiores a 1.000 trabajadores afirman haber disminuido la tasa de participación financiera en la formación profesional tres veces más que las que disponen de efectivos inferiores a 100 trabajadores. Esto se ha producido, sobre todo, en los sectores de alta tecnología - que habitualmente invertían más en formación profesional-. En cambio, se ha constatado que la citada tasa de participación ha aumentado en los sectores de servicios a los particulares, hoteles, cafés y restaurantes, que anteriormente empleaban a personal poco cualificado.

A primera vista, estos resultados pueden sorprender, pues el esfuerzo de formación debería más bien aumentar en los sectores más expuestos a la competencia y más afectados por el progreso tecnológico, como ocurría en los años ochenta. Durante esos años, la mecanización y la informatización en los sectores de alto valor añadido llevaron consigo un importante aumento de la participación financiera y facilitaron el acceso de los trabajadores a la formación.

⁷ “DARES”- Premières Informations, Prmemières Synthèses” n° 14.2 – Abril de 2008.

Estos resultados proceden de la Encuesta “Relaciones Profesionales y Negociaciones de Empresa” (REPONSE) de 2004-2005. Después de las ediciones de 1992-1993 y 1998-1999, esta encuesta aporta por tercera vez una fotografía de la situación social de las empresas en Francia. Realizada en 3.000 establecimientos empresariales, refleja los puntos de vista de los actores, interrogando a la vez a un representante de la dirección, a otro del personal y a un muestreo de trabajadores.

La formación acompaña los cambios tecnológicos.

El esfuerzo de formación aumenta a menudo con los cambios tecnológicos, por ejemplo con la instalación de una nueva máquina o una nueva tecnología, el lanzamiento de un nuevo producto o el aumento del presupuesto de investigación y desarrollo. En cambio no ocurre lo mismo cuando se producen cambios de organización como las subcontratas, la descentralización de responsabilidades o la creación de normas de calidad. Así, solo ciertos tipos de cambios de la organización productiva motiva a las empresas para aumentar sus inversiones en el capital humano de sus trabajadores asalariados. Se trata esencialmente de cambios cuyo principal objetivo es acrecentar la descentralización de las responsabilidades hacia los operadores.

La formación va unida a los cambios en la gestión de los recursos humanos.

Por encima de la función de formación, una proporción importante de establecimientos declara haber creado o modificado dispositivos de gestión de los recursos humanos.

Durante estos últimos años, el discurso de los dirigentes ha desarrollado una nueva temática centrada en la gestión y el desarrollo de las competencias de los trabajadores: el capital humano –y en particular la formación- no puede desarrollarse sin objetivos precisos y esos objetivos deben ser definidos en términos de competencias observables y directamente relacionadas con las competencias de la empresa.

El “referencial competencias” se inscribe en esta lógica. Este útil describe concretamente las actividades y las actitudes directamente asociadas al ejercicio de un puesto de trabajo y, según sus promotores, permite emitir diagnósticos y formular objetivos precisos, ayudando en particular a constituir un lenguaje compartido entre los trabajadores y su jerarquía. Este tipo de útiles se ha desarrollado durante los últimos años. Así, el 29% de los establecimientos empresariales de más de 20 trabajadores han adquirido o modificado un “referencial de competencias” entre 2002 y 2005 e incluso el 58% de los que disponen de más de 500 trabajadores. Estos útiles se implantan generalmente en sectores que emplean a trabajadores muy cualificados, como en la industria de alta y media tecnología, la energía, los bancos, las aseguradoras.

El esfuerzo de formación se acrecienta, de hecho, con los cambios en la gestión de la mano de obra o de las competencias: así las empresas han aumentado más a menudo su esfuerzo de formación

cuando han adquirido o modificado un dispositivo de gestión de mano de obra o de competencias. De hecho, la gestión de las competencias es más frecuente en las empresas en los que los trabajadores están más cualificados. El sector de la salud y de lo social menciona frecuentemente, en los objetivos del plan de formación, las formaciones generales y las formaciones que conducen a las cualificaciones reconocidas. Por otra parte, el sector de la construcción, a pesar de las pequeñas dimensiones de sus empresas, utiliza “referenciales de competencias” en la misma proporción que los demás sectores.

Métodos informales de compartir conocimientos complementarios de los dispositivos clásicos de formación.

Cerca de la mitad de las empresas organizan grupos de calidad o de resolución de problemas. Esos dispositivos incitan a los trabajadores a difundir sus conocimientos y experiencias prácticas. Es posible que estas prácticas internas informales y poco onerosas sustituyan a las formas clásicas de las prácticas en centros de formación. Si esta hipótesis se verificara, ello podría contribuir a explicar la disminución reciente de la tasa de participación financiera. Pero, sin embargo, cuando los grupos de calidad o de resolución de problemas consiguieron movilizar a un gran número de trabajadores, las empresas tuvieron tendencia a aumentar el esfuerzo financiero de formación entre 2002 y 2005. Al parecer, las diferentes maneras de adquirir conocimientos se desarrollan más bien de manera conjunta en los entornos productivos más favorables a la difusión y transmisión del capital humano.

Los gastos de formación de las empresas dependen de la coyuntura.

El presupuesto de formación de las empresas depende de los resultados económicos de la empresa. Así, el 12% de las empresas cuyo volumen de negocios disminuyó entre 2002 y 2005 declararon haber reducido la tasa de participación financiera para la formación profesional, lo que supone el doble que para el conjunto de las empresas. Igualmente, las empresas suelen aumentar su esfuerzo a favor de la formación cuando sus resultados económicos son buenos. Así, cuando su volumen de negocios aumentó durante los tres años anteriores, el 43% aumentaron también su inversión para la formación frente a un 38% de media.

Sin embargo, los establecimientos empresariales con efectivos de 1.000 trabajadores, como mínimo, modulan la inversión para la formación de manera asimétrica. Así, la reducción del volumen de negocios va acompañada frecuentemente de una disminución del esfuerzo a favor de la formación (31% de los casos frente al 14% en el conjunto de las empresas de las mismas dimensiones). En cambio, no se observa aumento para mejorar la formación en las grandes empresas en expansión. En lo que se refiere a las empresas más pequeñas, el esfuerzo a favor de la formación sigue la evolución de la actividad, tanto si está en expansión como en pérdida de crecimiento.

En las grandes empresas, el presupuesto de formación podría a menudo servir de elemento de ajuste financiero en caso de malos resultados económicos. Y ello es probablemente uno de los motivos que explican la disminución de los presupuestos de formación en las grandes empresas durante los últimos años, por lo menos entre 2002 y 2004.

La formación profesional adquiere vez más importancia en la negociación de empresa.

Más de dos tercios de los representantes de la dirección declaran que, entre 2002 y 2004, hubo debate o negociación sobre la formación profesional, mientras que en 1998, la formación solo se abordaba en la mitad de las empresas. El lugar de la negociación es a menudo la empresa, incluso en aquellas que cuentan con varios establecimientos o sucursales. La negociación se ha intensificado durante estos últimos años sobre los demás temas, exceptuando los salarios.

Esta propensión a negociar sobre la formación profesional es bastante elevada aunque puede comprender una gran variedad de situaciones diferentes. Según las declaraciones de los representantes de la dirección, el 29% de las empresas firmaron, como mínimo, un acuerdo sobre formación profesional entre 2002 y 2004. La frecuencia aumenta proporcionalmente a las dimensiones de la empresa y se explica por la débil implantación de delegados sindicales en las empresas de menos de 50 trabajadores.

La ley de 4 de mayo de 2004 ha favorecido la negociación sobre la formación, en particular a nivel de ramas profesionales.

La Ley de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de toda la vida y al diálogo social, ha fomentado la preponderancia de las ramas profesionales en la negociación relativa a la aplicación de nuevos dispositivos, tales como el DIF (Derecho Individual a la Formación) y los llamados contratos de profesionalización. Así, se firmaron 245 acuerdos de rama en 2005, frente a 217 en 2004 y 89 en 2003. En total, desde la entrada en vigor de la ley de 4 de mayo de 2004 y finales de 2005, se firmaron 375 acuerdos de rama sobre formación profesional, lo que en 2005 representa el 21% de los acuerdos, es decir, el segundo tema de negociación después de los salarios, que representan cerca de la mitad de los textos convencionales de rama.