

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### FRANCIA

#### **EL GOBIERNO FIJA LOS TRES EJES DE LA CONCERTACIÓN RELATIVA AL APRENDIZAJE<sup>21</sup>**

---

Desarrollo y financiación del aprendizaje, simplificación de la red de recaudación de la tasa sobre el aprendizaje, medios que garanticen la seguridad de la trayectoria profesional de los jóvenes: Tales son los tres ejes de la concertación relativa a la reforma del aprendizaje, presentados por el gobierno en un documento de encuadre establecido el 29 de agosto pasado.

Anunciada durante la gran conferencia social de 20 y 21 de junio 2013 y presentada en el documento de orientación de la próxima negociación interprofesional sobre la formación, la Concertación relativa al aprendizaje, que reúne al Estado, los agentes sociales, las regiones y los organismos consulares (cámaras de Comercio, de Industria), será lanzada en los próximos días, después del establecimiento por el gobierno, el 29 de agosto pasado, de un documento de encuadre que fija los tres ejes de discusión.

Sus conclusiones deberían alimentar el proyecto de ley relativo a la reforma de la formación profesional, que se espera para final de año, y el proyecto de ley de finanzas para 2014 en los aspectos presupuestarios, cuyo examen por los diputados será iniciado a mediados de octubre.

#### **Desarrollo y financiación del aprendizaje**

Los actores de la concertación deberán movilizarse, según el documento de encuadre, para cumplir el objetivo fijado por el gobierno en el " Pacto nacional para el crecimiento, la competitividad y el empleo " de alcanzar 500 000 aprendices en 2017, frente a 435 000 actualmente.

Distintos factores de desarrollo del aprendizaje deberán ser analizados: la movilización de las empresas y de los sectores, la acción de los que desarrollan el aprendizaje y la supresión de los frenos que existan en algunos sectores o en ciertas empresas (por ejemplo en la Administración pública.); la pertinencia de la construcción de la oferta de formación respecto de las necesidades de las empresas y de los proyectos de los jóvenes; la imagen misma del aprendizaje.

Los actores de la concertación también deberán estudiar la financiación del aprendizaje. Deberán reflexionar sobre un mejor reparto de la tasa sobre el aprendizaje entra la parte que corresponde a las regiones según reglas de perecuación, y las partes "cuota" y "baremo", fundada en una base un global que podría ser ampliada por la fusión de la tasa y de la contribución al desarrollo del aprendizaje (CDA) y, llegado el caso, por una extensión del número de empresas que deban abonarla. Otro eje de trabajo que ha sido fijado es procurar que una parte más importante de la tasa sobre el aprendizaje sea orientada hacia las formaciones mediante el aprendizaje.

Las modalidades de ejercicio del reparto de los fondos libres por las empresas, el modo de gestión de los fondos libres y una determinación más precisa de los beneficiarios del

---

<sup>21</sup> LIAISONS SOCIALES Quotidien n° 16418, de 5 de septiembre 2013  
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 172](#)

baremo, también formaran parte del “menú” de las discusiones. La cuestión de la pertinencia del modo de cálculo de la "cuota alternancia", que condiciona el sometimiento al abono de la contribución suplementaria de aprendizaje (CSA), deberá también ser planteada.

### **Simplificación de la red de recaudación de la tasa sobre el aprendizaje**

Tratándose de la recaudación de la tasa sobre el aprendizaje, los actores de la concertación deberán resolver el problema de una red, compuesto por más de 140 organismos recaudadores (los Octa), que es juzgada como algo " extremadamente complejo y demasiado competitiva, con niveles muy heterogéneos de recaudación". El objetivo será pues racionalizar y simplificar dicha red, tanto a escala regional como nacional, articulando mejor estos dos niveles e integrando las políticas de aprendizaje en el ámbito más general del desarrollo de la alternancia.

La concertación deberá también afectar a las vías y los medios de responsabilizar más a los interlocutores sociales en la gobernanza y la gestión del sistema, confirmar el posicionamiento de las redes consulares (cámaras de comercio y de industria, etc.) y reforzar el diálogo entre las Octa y las regiones, particularmente en materia de reparto de los fondos libres.

### **Garantía de la trayectoria profesional de los jóvenes**

Tres preocupaciones deberán estar en el centro de las discusiones con vistas a garantizar la trayectoria profesional de los jóvenes:

- Las dificultades experimentadas por los jóvenes interesados por el aprendizaje en encontrar un empleo. Las distintas partes deberán interrogarse sobre las condiciones de acceso al aprendizaje, los obstáculos materiales que se deben suprimir a los jóvenes y sus familias, así como el papel del centro de formación en el acompañamiento de los planteamientos del joven;

- La garantía y la calidad de la trayectoria de formación del joven. Deberá estudiarse el papel de los tutores y los maestros del aprendizaje, su formación y las condiciones de ejercicio y valorización de su función. También se iniciara una reflexión sobre la organización de acciones de preparación para la alternancia y sobre las condiciones de certificación, así como sobre las articulaciones deseables entre el aprendizaje y las otras modalidades de acceso al diploma (por la vía escolar particularmente). La problemática de la ruptura del contrato de aprendizaje (identificación de las causas, prevención y acompañamiento del joven) también deberá ser planteada;
- - El vínculo entre aprendizaje e inserción duradera en el empleo. La naturaleza del contrato de aprendizaje y las condiciones de remuneración de los aprendices deberán ser evocadas, lo mismo que la posibilidad de formalizar un contrato de aprendizaje como contrato indefinido (a ejemplo del contrato de profesionalización).

Para concluir, el documento de encuadre prevé que la concertación deberá permitir estudiar los medios de hacer progresar la igualdad de acceso al aprendizaje de los chicos y las chicas, así como la contratación de jóvenes discapacitados.

## LA FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### Breve panorama del sistema de formación profesional

El código de trabajo dedica la sexta parte, artículos L.611-1a L.6524-1 a la “formación profesional a lo largo de la vida laboral”

Según el artículo L. 6111-1 del código de trabajo, la formación profesional a lo largo de la vida laboral es una obligación nacional. Su objetivo es permitir que cada persona pueda, sea cual sea su situación, adquirir o actualizar conocimientos y competencias que favorezcan su evolución profesional.

Esta formación comporta una formación inicial, que es principalmente el “aprendizaje” y formaciones ulteriores, que constituyen la formación profesional continua, destinada a los adultos y a los jóvenes que están o inician la vida profesional activa.

En materia de aprendizaje, el artículo L 6332-16 del código de trabajo establece que los organismos paritarios recaudadores homologados (OPCA) pueden tomar a cargo los gastos de funcionamiento de los centros de formación de aprendices homologados por el Estado, según las modalidades estipuladas en el acuerdo de sector o, en su defecto, convenio colectivo firmado entre organizaciones sindicales y patronales para la creación de la OPCA (sobre definición, funcionamiento y misiones de las OPCA ver más adelante)

Para favorecer el acceso a la formación profesional cada persona tiene derecho, desde que se incorpora al mercado de trabajo, a una cuenta individual de formación. El contenido de la cuenta se computa en horas y puede ser utilizado por la persona (con empleo o en paro) para cursar una formación. La cuenta de formación se alimenta, principalmente, con el número de horas anuales a que tiene derecho el trabajador (20 horas/año). También pueden ingresar derechos en la cuenta del trabajador, el Estado o la región con vistas a obtener ciertas cualificaciones profesionales.

### Formaciones continuas reguladas en el código de trabajo

El artículo L.6313-1 del código de trabajo establece la relación de formaciones que entran en el campo de la formación profesional. Son las relativas a:

- La preformación y preparación a la vida profesional. El objetivo es permitir a todas las personas sin cualificación profesional o sin contrato de trabajo, alcanzar el nivel necesario para cursar una formación profesional propiamente dicha o para entrar directamente en la vida profesional.
- Formaciones para la adaptación y desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores. El objeto es favorecer la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo, a la evolución de los empleos, al mantenimiento en su puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores;
- Formación para la promoción. El objeto es adquirir una cualificación más alta;
- Formaciones preventivas, cuyo objeto es reducir los riesgos de inadaptación a la evolución de las técnicas y estructuras de las empresas, preparando a los trabajadores, cuyo empleo está en peligro, a un cambio de actividad;
- Acciones para la reconversión, cuyo objeto primordial es permitir a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se ha extinguido, acceder a empleos que exigen una cualificación diferente;
- Formaciones relativas a la participación en los beneficios de la empresa, al ahorro y al accionariado del trabajador;

- Balance de competencias. Este balance puede preceder a una formación propiamente dicha y permite analizar las competencias profesionales y personales del trabajador, sus aptitudes y motivación con vistas a definir un proyecto profesional de formación;
- Acciones que permiten al trabajador convalidar sus conocimientos y experiencia profesional con vistas a la obtención de un diploma.
- Lucha contra el analfabetismo y aprendizaje de la lengua francesa;

### Quién puede organizar una formación

Una empresa puede organizar ella misma la formación o recurrir a un organismo exterior de formación.

Los organismos externos deben haber realizado previamente la inscripción prevista en el código de trabajo para los organismos de formación externos a la empresa.

### Diferentes modos de acceso a la formación del trabajador:

- Plan de formación de la empresa. El empresario puede planificar, tras consultarlo con los representantes de personal, el número de formaciones en el año o sobre un periodo mas largo. En este caso, puede decidir conceder o no una formación al trabajador; interrumpir la formación para que el trabajador vuelva a su puesto de trabajo;
- Permiso individual de formación. En este supuesto es el trabajador que reúne las condiciones requeridas quien solicita la formación. Al término de la formación, el trabajador vuelve a su puesto de trabajo o a otro equivalente;
- Derecho individual a la formación (DIF). Se reconoce este derecho a los trabajadores que tienen, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.
- Para favorecer su acceso a la formación profesional, la ley de 14 de junio de 2013 establece que toda persona que entre en el mercado laboral tendrá derecho a una cuenta personal de formación. Las disposiciones reglamentarias que establecerán la implantación de este derecho que sustituirá al DIF no han sido aún aprobadas.
- Periodos de profesionalización. El objeto de estos periodos es favorecer mediante la formación, que el trabajador con especiales dificultades, conserve su empleo. Estos periodos de formación están dirigidos principalmente a:
  - Trabajadores cuya cualificación es insuficiente en función de la evolución de las tecnologías ;
  - Trabajadores con 20 ó más años de vida laboral, o de 45 años, como mínimo, con una antigüedad mínima de un año en la última empresa que los emplea;
  - Trabajadores que quieren crear una empresa o adquirirla por traspaso;
  - Tlas mujeres que vuelven al trabajo después del permiso por maternidad o a las personas en la misma situación después de un permiso parental;
  - Los beneficiarios de la obligación de las empresas de emplear un porcentaje mínimo de discapacitados;
  - Los beneficiarios de un contrato único de inserción;

El periodo de profesionalización puede efectuarse dentro o fuera del horario de trabajo,

### Obligación del empresario de formar a los trabajadores

El empresario está obligado a organizar la formación de los trabajadores en los siguientes casos:

- durante la vigencia del contrato de trabajo, el empresario está obligado a asegurar la adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo. En caso de supresión de puestos de trabajo, cuando hay obligación de reclasificación profesional, esta se acompaña de una formación adecuada y suficiente al nuevo empleo.
- las empresas pueden, en ciertas condiciones, beneficiarse de una ayuda para la elaboración de un plan de gestión preventiva de empleos y competencias (GPEC). En este caso, los gastos de la empresa por consultas externas pueden ser asumidos por el Gobierno;
- en los supuestos de contratar a un joven con un contrato de inserción en alternancia, el empresario está obligado a dispensar al trabajador la formación prevista en el contrato.

En los supuestos enunciados la obligación del empresario de dispensar una formación va acompañada de la obligación del trabajador de cursar la formación

En las empresas o grupos de empresas que emplean 50 trabajadores como mínimo, el empresario debe organizar una entrevista profesional con los trabajadores en el año siguiente al que cumplan de la edad de 45 años. En esta entrevista se informa al trabajador de sus derechos a un balance de etapa profesional, a un balance de competencias y a una formación.

### Descripción general de los mecanismos de la financiación profesional en Francia

En materia de formación inicial cabe destacar lo dispuesto en el artículo L 6332-16 del código de trabajo que establece que los organismos paritarios recaudadores homologados (OPCA) pueden tomar a cargo los gastos de funcionamiento de los centros de formación de aprendices homologados por el Estado, según las modalidades estipuladas en el acuerdo de sector o, en su defecto, convenio colectivo firmado entre organizaciones sindicales y patronales para la creación de la OPCA (sobre definición, funcionamiento y misiones de las OPCA ver más adelante)

### Contribuciones

Toda empresa del sector privado sea cual sea su estatuto jurídico y su actividad, si están domiciliadas en Francia, deben cotizar para la formación profesional.

La cotización se abona a los organismos recaudadores de composición paritaria (Los denominados OPCA: organismos paritarios recaudadores homologados). La tasa de cotización depende del tamaño de la empresa. Solo es independiente del tamaño de la empresa la contribución social para la financiación del permiso individual de formación en los contratos de duración determinada.

Las empresa con 20 o más trabajadores debe abonar una cotización del 1,6% de la masa salarial anual;

De 10 a 20 trabajadores deben abonar 1,05% de la masa salarial anual;

De menos de 10 trabajadores 0,55% de la masa salarial bruta anual.

La obligación de financiar la formación profesional incumbe solamente a los empresarios, los trabajadores no contribuyen de manera obligatoria a financiar su propia formación.

## Financiación de la formación en los contratos de duración determinada (CDD)

Todas las empresas sometidas a la obligación de cotizar para la financiación de la formación profesional, sea cual sea, el volumen de su plantilla, deben abonar a las oficinas recaudadoras (OPCA) de las que dependan una cotización igual al 1% del total de salarios abonados durante el año por contratos de duración determinada.

Esta contribución se utiliza para financiar el permiso individual de formación (CIF), balance de competencias y el permiso de convalidación de los conocimientos adquiridos de los trabajadores con CDD.

No hay obligación de abonar esta contribución cuando la actividad laboral al término del CDD continúa con un CDI.

## Naturaleza de la contribución

La participación financiera de las empresas en la formación profesional es de naturaleza fiscal. Por ello, podrán deducirse de la cotización los gastos en formación internos o externos que cumplan los requisitos legales, efectuados por la empresa en beneficio de los trabajadores.

## Organismos paritarios recaudadores homologados (OPCA)

Los organismos paritarios de recaudación homologados son organismos creados por convenio colectivo y habilitados a gestionar las contribuciones de las empresas para la financiación de la formación profesional de los trabajadores.

Las principales misiones de las OPCAS son la recaudación de las contribuciones de formación profesional y la financiación de la formación en beneficio de los trabajadores.

Además de estas misiones están encargados de:

- Contribuir al desarrollo de la formación profesional continua;
- Informar, sensibilizar y acompañar a las empresas en el análisis de las necesidades en materia de formación profesional;

El convenio colectivo sobre la constitución de un OPCA determina su ámbito de aplicación geográfico y profesional así como los requisitos sobre su gestión. Establece principalmente:

- La composición del consejo de administración paritario y los poderes que se le confieren;
- El modo de designación del o de los organismos encargados de la ejecución de las decisiones de gestión del organismo.

## Requisitos para la homologación

La homologación de las OPCA está supeditada a la existencia de un acuerdo de creación entre las organizaciones sindicales de trabajadores y empresarios representativas en el ámbito de aplicación del acuerdo. La homologación se concede en función:

- De su capacidad financiera y la eficacia de su gestión;
- De la coherencia del ámbito de intervención geográfico, profesional o interprofesional;

- Del modo paritario de su gestión; de su aptitud para asegurar un servicio de proximidad en beneficio de las microempresas o empresas pequeñas y medias, así como al desarrollo de sus competencias en el ámbito territorial y particularmente en el medio agrícola y rural;
- De los compromisos adquiridos sobre la transparencia de la gestión, la publicidad de sus cuentas y la aplicación de la carta de buenas prácticas;

### **Misión de las regiones, del estado y de las instituciones de la formación profesional**

El artículo L.6121-3 del código de trabajo establece que los convenios entre las entidades regionales y las OPCA determinan el importe y las condiciones de participación de las regiones en la financiación de la formación profesional así como la remuneración de los beneficiarios de un permiso individual de formación.

La participación financiera del Estado en la formación se establece principalmente, como en las regiones, mediante la firma de convenios con los centros recaudadores (OPCA) (Artículo L 6122-1 del código de trabajo).

El artículo L. 6123-1 establece que un Consejo nacional de la formación profesional a o largo de la vida laboral tiene por misión:

- Favorecer en el ámbito nacional, la concertación entre el Estado las regiones, los interlocutores sociales y los otros agentes para la definición de las orientaciones plurianuales y las prioridades anuales de formación profesional inicial y continua, así como la concepción y el seguimiento de la aplicación de estas políticas;
- Desarrollar las políticas de formación profesional inicial y continua en los ámbitos nacional y regional, sectorial e interprofesional;
- Emitir un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos ley, y disposiciones reglamentarias en materia de formación profesional y continua;
- Contribuir al aumento del debate público sobre la organización del sistema de formación profesional y sus evoluciones;

### **Fondo paritario para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPSP)**

La misión del fondo paritario para la seguridad de los itinerarios profesionales es financiar la formación de los trabajadores y desempleados que encuentran más dificultad para encontrar un empleo.

La utilización de los fondos del FPSP requiere la aplicación de un procedimiento que se desarrolla en dos etapas:

- En primer lugar, los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones patronales) firman un convenio sobre utilización de los recursos financieros. Este acuerdo ha sido firmado el 12 de enero de 2010;
- En segundo lugar, el Gobierno y el FPSP firman un convenio marco que desarrolla el acuerdo de los interlocutores sociales. El último convenio ha sido firmado el 12 de febrero de 2015 y se aplicará durante los años 2013, 2014 y 2015;

El acuerdo de 12 de febrero de 2013 establece que el fondo debe contribuir financieramente a las formaciones que cumplan los objetivos siguientes:

- Favorecer el acceso al empleo de los jóvenes;
- Reforzar el mantenimiento del empleo de los trabajadores más “frágiles”

- Ofrecer seguridad a los trabajadores y desempleados confrontados a las mutaciones económicas y en el marco de las transiciones y reconversiones profesionales;

El FPSPP se alimenta con dos fuentes de ingresos:

- Los procedentes de los organismos recaudadores (OPCA)
- El 13% de la participación de las empresas en la formación profesional recaudada por la OPCA.

## Otras ayudas financieras para la formación

### Diversidad de ayudas a la formación

El Gobierno ayuda a las empresas que sobrepasan su obligación legal de financiación de la formación profesional mediante subvenciones o exoneraciones fiscales. Para ello recurre, a veces al fondo social europeo.

Las entidades regionales pueden también participar financieramente en las formaciones organizadas por las empresas. Por último, cabe señalar que las empresas pueden beneficiarse de las financiaciones de otros organismos como "Pôle-Emploi" en caso de contratación de un trabajador o de la "asociación de gestión para la formación e inserción de personas discapacitadas" (AGEFIPH) si las personas afectadas son discapacitadas.

### Compromiso para el desarrollo del empleo y las competencias profesionales (EDEC)

Las disposiciones relativas al EDEC prevén la concesión de una ayuda del Gobierno a las empresas que aplican dispositivos para anticipar y acompañar la evolución de los empleos y las calificaciones. La concesión y los requisitos de la ayuda se fijan en un convenio marco que deben firmar el Gobierno con una o varias organizaciones patronales sobre un territorio. El Gobierno puede tomar a cargo entre un 25% y un 80% del costo de un proyecto (formación, acompañamiento de la movilidad, nueva cualificación profesional....) cuyo objetivo sea la anticipación en el marco de la anticipación de la evolución de los empleos.

Financiación con fondos europeos (Ver más adelante [Papel de la Unión Europea en el sistema de financiación](#))

### Reforma de la formación profesional:

El 12 de septiembre el ministro de trabajo, empleo, formación profesional y diálogo social anunció en un coloquio sobre la cohesión social, que ha llegado el momento de una gran reforma de la formación profesional. En este sentido señaló los tres principales puntos de una futura reforma que deberán negociar los interlocutores sociales: 1) que cada trabajador pueda gestionar su propio itinerario profesional. Uno de los grandes retos de reforma es que los trabajadores sientan la motivación y la necesidad de formarse. En este sentido la cuenta personal de formación, con la acumulación de derechos, puede contribuir al logro de este objetivo; 2) Invertir en la formación profesional; 3) Desarrollar la formación en alternancia.

Se ira informando sobre las negociaciones a medida que se inicien y vayan avanzando.

### Financiación en función del tipo de formación (inicial, continua)

Las financiaciones de las diferentes formaciones pueden diferir en cuanto a las fuentes de financiación.

No obstante, como se ha explicado en el punto precedente, al que remitimos, son principalmente los convenios con los organismos recaudadores los que determinan las diferentes financiaciones.

### **Papel de la Unión Europea en el sistema de financiación**

El fondo social europeo es una herramienta financiera de la UE para financiar proyectos en el ámbito del empleo o de la formación.

Entre las prioridades del FSE para el periodo 2007-2013 figura el objetivo “competitividad y empleo”, cuyo primer punto es la adaptación de los trabajadores y las empresas a las mutaciones económicas. Este primer punto permite financiar formaciones y de manera más amplia, el desarrollo de las competencias profesionales.

La particularidad del FSE es que solo interviene para co-financiar proyectos, por lo que es condición indispensable una participación financiera pública nacional. En Francia esta participación financiera puede provenir de fondos estatales, principalmente las subvenciones concedidas en el marco de los EDEC, aportaciones económicas de las entidades regionales, o los fondos de las OPCA. En efecto, aunque jurídicamente sean privados, los fondos de las OPCA, por ser de naturaleza fiscal, son asimilados por la UE a fondos públicos.

Los créditos del FSE recibidos por el Estado francés son gestionados principalmente por las entidades regionales.

### **Seguridad social durante la formación**

Las personas en formación tienen derecho a la protección social con una cobertura que depende de su situación:

- Persona con un empleo. El trabajador en formación tiene, durante la formación los mismos derechos que cuando está trabajando;
- Personas desempleadas que perciben prestaciones por desempleo. Conserva los mismos derechos a la protección social que tenía antes de la formación, es decir, derecho a prestaciones económicas y en especie, accidentes de trabajo;
- Desempleados que realizan una formación en prácticas homologada por el Gobierno o la región. Conserva los derechos a seguridad social con la misma cobertura que tenía antes de las prácticas. Las cotizaciones sociales las abona el Estado o la región.

Si no estaba afiliado anteriormente, el organismo que gestiona la formación debe pedir su afiliación y estará cubierto en el marco de las prestaciones del régimen general;

- Personas sin empleo y sin remuneración. Puede haber dos situaciones:
  - Si estaba afiliado antes a un régimen de seguridad social, continuará afiliado durante el tiempo que dure la formación;
  - Si no estaba afiliado, el organismo que gestiona la formación deberá solicitar su afiliación. En este supuesto, el interesado solo tendrá derecho a las prestaciones en especie de la seguridad social.