

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### FRANCIA

#### PROYECTO DE LEY DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

---

El Ministro de Trabajo ha presentado el 5 de febrero ante los diputados de la Asamblea nacional el proyecto de ley de reforma de la formación profesional, empleo y democracia social. Se exponen a continuación los puntos fundamentales del discurso.

El ministro comenzó su discurso resaltando la importancia del diálogo social. El Acuerdo Nacional Interprofesional firmado por los interlocutores sociales el 14 de diciembre ha inspirado profundamente el proyecto de ley de reforma. Otras disposiciones del proyecto, como las referentes al aprendizaje o a la democracia social también se basan en concertaciones y en un nutrido diálogo social.

El proyecto de ley presentado reforma tres ámbitos que son muy complementarios:

- La formación profesional, el aprendizaje y el empleo;
- La democracia social;
- La reforma de la administración laboral para hacerla más eficaz.

#### Reforma de la formación profesional

Tras hacer un recorrido sobre la evolución histórica de la formación profesional, desde junio de 1969, hizo especial hincapié en la reforma de 1971:

La gran ley de la formación profesional data de 1971, era la ley Delors. En esa época, el desempleo era casi inexistente y se pensó la reforma únicamente para los trabajadores. En la actualidad, nuestro deber es preocuparnos también:

- De los solicitantes de empleo para quienes la formación es más necesaria;
- De los trabajadores vulnerables y amenazados en una economía que cambia más rápidamente cada día;
- De los trabajadores de las pequeñas empresas en las cuales un trabajador que va a cursar una formación es un enorme problema y se corre el riesgo de parar la actividad.
- De todos aquellos que no pudieron beneficiarse de una formación inicial y aspiran a tener una segunda o tercera oportunidad.

El ministro propone transformar el sistema de formación en su globalidad. Esta transformación se basa en cuatro constataciones:

#### La formación continua es poco "cualificante"

Las formaciones no son eficaces. Si el porcentaje de acceso de los trabajadores a la formación aumentó considerablemente, pasando de un 17,1% en 1975 a un 40,6% en 2010, la parte de las formaciones "cualificantes" es baja: solamente 11% de las formaciones seguidas

### Hay importantes disparidades:

- En función del tamaño de la empresa: cuanto más grande sea la empresa, mayor cantidad de trabajadores acceden a la formación continua: en el sector privado 53% se benefician de la formación en las empresas, pero solamente 29% en las empresas menores de 10 asalariados;
- En función de las categorías socio-profesionales: los ingenieros y los cuadros tienen un porcentaje de acceso a la formación del 56,5% frente solamente a un 32,4% para los trabajadores;
- En función del sexo: las formaciones “que califican” afectan a un 22% de los hombres y a un 15% de las mujeres;
- En función del estatuto de los activos: el tipo de acceso de los parados a la formación sigue siendo escaso aunque las formaciones seguidas son por término medio más largas. En 2011, un 20,3% de los solicitantes de empleo empezaron una formación.

### Un sistema demasiado complejo

El sistema de financiación de la formación continua es complejo con tres contribuciones obligatorias distintas (profesionalización, permiso individual de formación y plan de formación), con tasas variables según los tamaños de empresa, para las cuales los organismos recaudadores pueden ser diferentes (OPCA/FONGECIF) cuyas normas de gestión que pueden también variar.

### Las empresas gastan más en formación sin obtener los resultados esperados

Esto se explica porque se pone más el acento en los medios que en los objetivos, en el gasto obligatorio más que en la inversión en formación.

Ahora bien, son las finalidades que hay que situar en el centro de la reforma:

- La primera finalidad consiste en hacer seguros los itinerarios profesionales. Hoy día hay más movilidad en el empleo que en tiempos precedentes, los empleos se suceden a lo largo de la vida. Por ello hay que adaptar la formación a esta movilidad pudiendo utilizar los derechos a la formación en todo momento, principalmente en los momentos de más fragilidad profesional. A esta finalidad responde la cuenta personal de formación. Ello implica que la formación profesional va más unida a la persona que al puesto de trabajo.
- Otras medidas de la ley también van en el sentido de hacer seguros los itinerarios profesionales: que los contratos de aprendizaje puedan firmarse en el marco de un contrato de duración indefinida (CDI); refuerzo de las misiones de los centros de formación de aprendices (CFA) que deberán ayudar a los alumnos en su búsqueda de empleo y acompañarlos para que puedan resolver sus dificultades de orden social y material.
- La segunda finalidad es el derecho a una formación eficaz “cualificante” para progresar en su itinerario. La reforma afirma el derecho a esta formación adecuada y eficaz para progresar profesionalmente. Envía igualmente un mensaje “viva la segunda finalidad”. “Ser “brillante” a los 20 años no significa que se seguirá siendo a los 50”.

- La reforma hace una apuesta: “la formación para no descolgarse del mercado de trabajo es necesaria. La formación para progresar, la formación como promoción es lo que, también, se espera de la reforma”.
- Tercera finalidad. La motivación, las ganas de formarse. Esta es la base del éxito que se espera de la cuenta personal de formación. Esta cuenta permite que el trabajador pueda tener la iniciativa en su formación. Hasta ahora esto era una prerrogativa casi exclusiva del empresario.
- Cuarta finalidad. La formación de adaptación al puesto es una responsabilidad de la empresa. Pero además, habrá unos fondos “compartidos” “mutualisés” afectados al interés general que sobrepasan el marco singular de cada empresa en particular.
- Los fondos compartidos (“mutualisés”) de la formación profesional en cambio se destinarán a los retos más difíciles y para los cuales la intervención del Estado es necesaria (de la lucha contra el analfabetismo a la formación de los parados, pasando por la reconversión de los asalariados cuyas profesiones se hundan).
- Quinta finalidad: la batalla de los conocimientos y las competencias. “somos el Gobierno que promueve los conocimientos y apoya las competencias”.

La sociedad del conocimiento, es permitir a cada uno progresar en el ámbito de los conocimientos y competencias: - el que no sabe leer debe poder acceder a los conocimientos básicos; - el que tiene un CAP debe poder ir hacia el BAC PRO; - el que tiene el BAC debe poder contemplar el nivel BTS; - y así sucesivamente hasta los más altos niveles; - así mismo para los que tienen empleo y que deben poder acceder a formaciones que les permitan actualizar una competencia, o responsabilidades, o cambiar completamente de oficio.

- Sexta finalidad. Incrementar la formación de los desempleados, estos son los que más necesitan una formación eficaz. En este sentido la reforma aumenta de manera significativa los medios financieros para cumplir este objetivo.
- Séptima finalidad. Una simplificación radical del sistema de recaudación mediante la reforma de las contribuciones obligatorias y la racionalización de la red de organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje que en el futuro serán solo 1/3 de los actualmente existentes.

### Gestión del sistema

En la gestión del sistema (“gouvernance”), se descentralizará la gestión del sistema transfiriéndola a las regiones para “crear un bloque de competencia homogénea, un servicio público regional de la formación profesional.

Así, las regiones cumplirán la misión de:

- Hacer efectivo el acceso de todos a un primer nivel de calificación. Se garantiza la gratuidad de las formaciones de nivel V e IV;
- Facilitar la inserción y las transiciones profesionales para las cuales una formación es necesaria.
- Adaptar las cualificaciones propuestas a cada territorio, respecto a su tejido económico y sus necesidades;
- Garantizar el derecho de acceso a la formación cualquiera que sea su lugar de residencia;
- Establecer programas dedicados a las personas en gran dificultad de aprendizaje e inserción. “La habilitación” por la región de organismos que garantizarán una formación personalizada de las personas con mayores dificultades lo permitirá concretamente.

- Federará a los diferentes agentes y políticas del empleo y la formación.

### Democracia social

La democracia social es el nombre dado al segundo título del proyecto de ley. Se reforzará el diálogo social. Ahora bien, para que os interlocutores sociales puedan negociar, necesitan legitimidad y medios.

El apartado democracia social contiene:

- Una doble ambición: la legitimidad y la transparencia;
- Soluciona un tema pendiente: la representatividad de las organizaciones patronales.

El proyecto plantea normas claras en materia de representatividad patronal. Es la traducción legislativa de las recomendaciones del informe del director general de Trabajo, Juan-Denis Combrexelle:

- Una base de criterios comunes con la representatividad sindical;
- Una medida de la audiencia adaptada a la especificidad de la representación patronal basándola en la adhesión.

La reforma persigue un objetivo: garantizar la transparencia en materia de diálogo social. Más allá de las cotizaciones de los miembros, que siguen siendo la base necesaria para la independencia de las organizaciones, hay que abandonar las financiaciones diversas y precarias debido a su ausencia de marco jurídico. Sobre todo teniendo en cuenta que la ausencia de transparencia da pie a todas las sospechas, aunque sean erróneas.

Se trata de salir de ahí fijando un marco transparente de financiación para las misiones de interés general realizadas por los interlocutores sociales.

Se basará en una gobernanza paritaria de un fondo especialmente afectado. Este último – ahí está la gran innovación - será alimentado por una contribución de las empresas, de los organismos paritarios y autoridades públicas en función de las misiones que tendrá que financiar: paritarismo, participación en la construcción de las políticas públicas o también formación sindical y animación de la red.

Este marco sustituirá a las financiaciones existentes, en primer lugar a las financiaciones resultantes de la formación profesional.

En adelante, se separará la financiación del paritarismo de la financiación de la formación.

La tercera parte del proyecto de ley está dedicada a la reforma de la administración laboral y en particular a la Inspección de Trabajo.

### Hay que reforzar la inspección para hacer frente a los nuevos riesgos y a los nuevos retos.

Este refuerzo es necesario para que la Inspección del trabajo pese aún más sobre el mundo del trabajo, ya que se han producido muchos cambios:

- El código del trabajo, como los otros códigos, se amplió y complicó. La ley ya no es la única fuente puesto que el acuerdo también existe;
- Las precariedades se han desarrollado bajo múltiples formas, incluso bajo la forma del trabajo ilegal y, en particular, del traslado internacional ilícito;

- La empresa clásica ha dejado lugar muchas veces a la red de empresas donde puede resultar imposible encontrar al empleador (desarrollo de la subcontratación en cascada, propiedad de la empresa diluida en fondos especulativos...);
- Los riesgos profesionales clásicos permanecen pero han aparecido nuevos riesgos más difíciles de controlar.

La Inspección cuenta con agentes muy profesionales y motivados pero debe actuar de manera más colectiva y más organizada: tal es el sentido profundo de la reforma.

Nuestro sistema de Inspección del trabajo debe aumentar su capacidad para conocer y analizar las evoluciones del mundo del trabajo, percibir las faltas, dar respuestas individuales y colectivas.

El sistema de inspección guardará su carácter general y territorial y la inmensa mayoría de los agentes seguirá interviniendo en el ámbito cubierto por el código del trabajo.

El servicio de información seguirá siendo un servicio de proximidad para los usuarios.

En cuanto al principio de independencia que resulta de un convenio internacional y que el Consejo constitucional creó como principio general del derecho, será escrupulosamente respetado como lo es hoy.

La nueva organización reforzará el enfoque colectivo:

- Se establecerán algunas unidades de control que agruparán 8 a 12 agentes en un territorio coherente;
- Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto); Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto);
- En el ámbito nacional, habrá un grupo de control, apoyo y vigilancia.

Todas estas reformas se llevarán a cabo respetando la independencia de los Inspectores de Trabajo que conservan la libre decisión de dar advertencias o consejos en vez de ejercer o recomendar actuaciones judiciales y tendrán siempre libertad para organizar y llevar a cabo controles. Pero el principio de independencia no se opone a la cooperación con otros servicios en operaciones de lucha contra el trabajo ilegal y en cumplimiento de las misiones y objetivos de la inspección del trabajo.

## **PROYECTO DE LEY DE FORMACION PROFESIONAL DOSSIER DE PRENSA DE 22 DE ENERO 2014**

---

### **Tres retos, una ley**

¿Por qué una ley sobre temas tan diversos como son la democracia social, la formación profesional y la reforma de los servicios del Ministerio de trabajo?. Porque se encuentran íntimamente relacionados.

Cada reforma propuesta es fruto de un diálogo social bajo diferentes formas. Efectivamente, los avances, y a veces los inmensos adelantos, contenidos en el texto no surgen de la nada, sino de un diálogo permanente con decenas de interlocutores

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 176*

(organismos profesionales y sindicales, regiones, cámaras consulares, sectores profesionales, organismos de educación superior, sindicatos y agentes del ministerio...)

Ninguno de los temas contenidos en el proyecto de ley se puede considerar de manera autónoma.

**1er reto:** Si queremos transformar totalmente la formación profesional -incentivando los trabajadores a formarse y convenciendo a las empresas que la formación es sinónimo de competitividad- hay que convertirla en un elemento central del diálogo social en los sectores profesionales y en las empresas.

**2º reto:** Si queremos que el diálogo social tenga sentido, sea legítimo y plausible, aporte avances (sobre la formación profesional o sobre otros temas), tiene que ser consolidado, llevado por actores competentes, representativos y que dispongan de medios transparentes.

Durante demasiado tiempo, la democracia social fue contorneada, sólo se consultó para mantener las apariencias mientras las decisiones se tomaban en otros lugares, y se le acusaba de no ser transparente. Lo esencial es la revitalización, nuestra capacidad colectiva a dar responsabilidades y poderes de decisión a los interlocutores sociales, o sea, a estar conectados con el mundo real. Esto significa un cambio de esencia, de cultura, de contenido. Por eso la financiación del paritarismo y la de la formación profesional serán de aquí en adelante separados para evitar cualquier sospecha. Este proyecto de ley se plantea como ejemplar.

**3er reto:** Si queremos garantizar la transparencia de la formación profesional y la efectividad de las políticas del empleo y del trabajo, **hay que contar con un ministerio fuerte**, dotado de amplios poderes de control - sobre la formación profesional y también sobre la aplicación de la legislación del trabajo.

Es cierto que la formación profesional, la democracia social y la reconstrucción de un ministerio fuerte van juntas y forman un bloque para escribir una nueva página de nuestra historia social.

### Los puntos clave de la reforma

Mayor por su amplitud, inédito por su rapidez, inmenso en relación con los cambios profundos que conlleva, este proyecto de ley sigue siempre con la misma doble ambición:

- a. **Enfrentarse a la urgencia**, dotándose, rápidamente, de los instrumentos mejor adaptados para la batalla contra el paro;
- b. **Preparar el futuro** reformando los elementos fundamentales de nuestra democracia social, para que sea más fuerte, más presente, más legítima.

El proyecto de ley sobre la formación profesional, empleo y democracia social, que transpone por una parte el Acuerdo nacional Interprofesional (ANI), concluido el 14 de diciembre pasado, fue presentado **el miércoles 22 de enero 2014** ante el Consejo de ministros.

## Principales disposiciones del proyecto de ley:

### Formación profesional, aprendizaje, empleo.

El acuerdo sobre formación profesional es el cuarto obtenido en 18 meses. El proyecto de ley entra en los dos problemas más agudos que son la financiación del paritarismo y el estatuto de la obligación legal sobre los gastos de formación.

- Cuenta personal de formación:
- Elemento principal de la reforma, será operativa a partir del 1º de enero 2015. La CPF se puede iniciar a partir de los 16 años y va unida a la persona incluso en situación de paro o después de un cambio de empleo (a diferencia del dispositivo anterior, el DIF, que se suprimió)
- La cuenta se alimenta cada año, hasta un máximo de 150 horas en 9 años.
- Más allá, se podrán realizar ingresos complementarios por el empresario, el trabajador, Pôle Emploi o también los Consejos regionales. Permitirá acceder a formaciones para adquirir competencias reconocidas relacionadas con las necesidades de la economía.
- Una entrevista profesional
- Con el empresario será obligatoria, cada dos años, para estudiar las perspectivas de evolución profesional de los trabajadores. Un “Consejo sobre evolución profesional” será impartido gratuitamente por instituciones como Pôle emploi (servicio público de empleo) o APEC...
- Financiación de la formación por las empresas: creación de una contribución única (en vez de tres actualmente)
- A partir del 0,55% (para las de menos de 10 trabajadores) hasta el 1% de la masa salarial, con una parte que será compartida en beneficio de las pequeñas empresas
- Aprendizaje:
- Los contratos de aprendizaje se podrán concluir en el marco de un CDI y se reforzarán los centros de formación de aprendices (CFA).
- Descentralización:
- Los consejos regionales tendrán competencia para todos los colectivos privados de empleo, en materia de formación profesional y coordinarán la compra pública de formación.

### Democracia social

La parte «democracia social» es la culminación de años de reflexión sobre la financiación y la transparencia.

#### a. Financiación de organizaciones sindicales y patronales

Se creará un fondo sostenido por las empresas y el Estado. Los interlocutores sociales se financian por su cometido en la gestión de los organismos paritarios (formación profesional, Unedic..) y su participación a la concepción de las políticas públicas. Por otra parte, se dotará de medios a los sindicatos para la formación de sindicalistas. Este fondo será gestionado por una asociación paritaria y los beneficiarios tendrán que justificar el uso de las cantidades recibidas en toda transparencia

#### b. Representatividad patronal

Las organizaciones patronales quedarán habilitadas a negociar y firmar acuerdos siempre que cumplan con varios criterios, el principal es del de su importancia, evaluada por el número de empresas adherentes (como mínimo, 8% de adherentes a los organismos profesionales en sector) En el ámbito nacional, tienen que ser representativas en cuatro sectores, industria, construcción, comercio, servicios.

#### c. Representatividad sindical

La ley de 2008 será adaptada en materia de flexibilidad de las reglas de designación de un delegado sindical.

#### d. Financiación de los comités de empresa (CE)

Obligación para los grandes CE de presentar las cuentas auditadas y establecer una comisión de mercados públicos encargada de escoger a proveedores y prestatarios.

Los CE de tamaño más reducido presentarán cuentas simplificadas o ultra simplificadas.

#### e. Se crean instrumentos para permitir una disminución del número de sectores profesionales.

### Inspección de Trabajo

El texto fortalece los medios de control de los inspectores y les permite infligir multas a las empresas, a través de un nuevo dispositivo de sanciones administrativas. Hasta ahora sólo se podía recurrir a la vía penal. Los inspectores también podrán solicitar la interrupción de obras en caso de peligro en todos los sectores. Hasta ahora, sólo se podía intervenir en el sector de la construcción.

El texto se inscribe dentro del marco de una reforma que modifica la organización de la inspección de trabajo y crea unidades de control, con 8 a 12 agentes, que tendrán que informar a un responsable designado por ellos.

### **EL PAIS SE PUEDE REFORMAR MEDIANTE EL DIÁLOGO**

Este proyecto de ley resulta de la movilización de todos los instrumentos de preparación de reformas asociando todos los interlocutores concernidos : una negociación interprofesional (sobre formación profesional), concertaciones (sobre aprendizaje o financiación de los organismos sociales), una concertación Estados-Regiones-interlocutores sociales (sobre la cuenta personal de formación), un grupo de trabajo sobre la transparencia de las cuentas de los comités de empresa, un informe y una concertación sobre la representatividad patronal, para la reforma del ministerio, 7 seminarios interregionales con sus responsables y luego con los agentes del ministerio-3000 participantes – para construir juntos la reforma

## La formación profesional y el empleo

Una reforma necesaria. En un mundo que cambia, la formación profesional es una palanca de acceso, de mantenimiento y de retorno al empleo.

Un nuevo impulso es necesario para adaptar la formación a los cambios económicos y sociales y aportar soluciones para las personas más frágiles.

### ¿Por qué esta reforma?

La gran ley de la formación profesional data de 1971, era la ley Delors. En esa época, el desempleo era casi inexistente y se pensó la reforma únicamente para los trabajadores. En la actualidad, nuestro deber es preocuparnos también:

- • De los solicitantes de empleo para quienes la formación es más necesaria;
- • De los trabajadores vulnerables y amenazados en una economía que cambia más rápidamente cada día;
- • De los trabajadores de las pequeñas empresas en las cuales un trabajador que va a cursar una formación es un enorme problema y se corre el riesgo de parar la actividad.

### ¿Por qué ahora?

La ley de julio de 1971 dio un verdadero impulso a la formación continua y la “revolución escolar” de los años ochenta transformó la formación inicial. Pero desde una década, el esfuerzo de formación inicial y continua quedó limitado. El número de estudiantes se estanca desde 1995 y la inversión de las empresas en la formación continua ya no progresa. En resumen, la ley de 1971 produjo todos sus efectos. Un nuevo impulso es necesario. Por otra parte, el mundo cambió: el elevado nivel de desempleo, la discontinuidad creciente de las trayectorias profesionales y la aceleración de los cambios económicos conducen a considerar la formación profesional como una palanca decisiva de acceso, mantenimiento y vuelta al empleo.

### Una reforma diferente de las anteriores

Las numerosas reformas de estos últimos años multiplicaron los ajustes - a veces positivos - sin nunca volver a plantearse el sistema en su conjunto. De modo que se caracteriza hoy por una complejidad y una compartimentación que dañan su eficacia. Era necesario una reforma global – no sólo algunos parches - para superar 10 años de pequeños cambios en una refundición profunda que trata los dos temas más difíciles: la financiación del paritarismo y el estatuto de la obligación legal.

### ESTA REFORMA CIERRA UN CICLO:

- La formación a partir de ahora se relacionará más con la persona y menos con el puesto.
- Se afirma el derecho a la cualificación.
- El estímulo a la progresión de uno o más niveles de cualificación durante la vida profesional se reconoce como una necesidad.
- La formación profesional ofrece verdaderas segundas o terceras oportunidades.

#### ¿Cuáles son los defectos del sistema actual?

En primer lugar una incapacidad en responder a los retos prioritarios. Las empresas dedican a la formación profesional financiaciones que van mucho más allá de sus obligaciones legales (más de 25.000 millones de euros, sin incluir la función pública) y con todo, el sistema no consigue responder a los retos prioritarios. Basándose esencialmente en el respeto de una obligación de financiación, aparece como concentrado en los medios en detrimento de las finalidades:

- Permitir el acceso de todos al conocimiento y a las competencias;
- Asegurar los itinerarios de las personas;
- Hacer posible la promoción social y profesional;
- Fortalecer la competencia de las empresas.

Una formación continua poco “cualificante” Si el porcentaje de acceso de los trabajadores a la formación aumentó considerablemente, pasando de un 17,1% en 1974 a un 40,6% en 2010, la parte de las formaciones “cualificantes” es baja: solamente 11% de las formaciones seguidas (INSEE, octubre de 2013), o sea una de las más bajas de Europa.

#### Existen demasiadas disparidades:

- En función del tamaño de la empresa: cuanto más grande sea la empresa, mayor cantidad de trabajadores acceden a la formación continua: en el sector privado 53% se benefician de la formación en las empresas, pero solamente 29% en las empresas menores de 10 asalariados;
- En función de las categorías socio-profesionales: los ingenieros y los cuadros tienen un porcentaje de acceso a la formación del 56,5% frente solamente a un 32,4% para los trabajadores;
- En función del sexo: las formaciones “que califican” afectan a un 22% de los hombres y a un 15% de las mujeres
- En función del estatuto de los activos: el tipo de acceso de los parados a la formación sigue siendo escaso aunque las formaciones seguidas son por término medio más largas. En 2011, un 20,3% de los solicitantes de empleo empezaron una formación.

### Un sistema demasiado complejo

El sistema de financiación de la formación continua es complejo con tres contribuciones obligatorias distintas (profesionalización, permiso individual de formación y plan de formación), con tasas variables según los tamaños de empresa, para las cuales los organismos recaudadores pueden ser diferentes (OPCA/FONGECIF) cuyas normas de gestión que pueden también variar.

### Un mecanismo burocratizado

La financiación del plan de formación está regulada por normas específicas que se basan en el principio “formar o pagar” que se traduce por la existencia de gastos liberatorios a disposición de las empresas que les permiten reducir su carga fiscal. Esta mecánica constituye el centro de un sistema muy formalizado, en materia de financiación, diálogo social y clasificación de las acciones de formación, que deja a veces más lugar a un enfoque gestor y administrativo que a verdaderas estrategias de desarrollo de la formación.

### Las lógicas que guían la reforma

- Porque es necesario un esfuerzo suplementario para los que tienen más necesidad (parados, asalariados vulnerables, asalariados de las PYME/TPE).
- Porque hacemos la apuesta de la responsabilidad  
La formación de adaptación al puesto de trabajo será en adelante responsabilidad de la empresa. Cada uno sabe que es necesaria para su supervivencia. Valga como prueba que se acerca al 3% de la masa salarial allí donde la obligación legal impone un 0,9%. Una obligación administrativa no es necesaria.. Los fondos compartidos (“mutualisés”) de la formación profesional en cambio se destinarán a los retos más difíciles y para los cuales la intervención del Estado es necesaria (de la lucha contra el analfabetismo a la formación de los parados, pasando por la reconversión de los asalariados cuyas profesiones se hundan).
- Porque las trayectorias profesionales ya no son lineales  
Un activo hoy cambia 4,5 veces de empleo en su vida cuando sus padres cambiaban ayer 1,5 veces. El objetivo, es actuar sobre las transiciones, construir una formación profesional que no sólo sea posible en los periodos de empleo, pero en todos los momentos de transición: entre el final del contrato de aprendizaje y el empleo, de un empleo a otro, del desempleo al empleo o incluso, desgraciadamente, cuando pierda el empleo, con el fin de poder reconstruir un proyecto profesional
- Porque la competición mundial tiene nuevas exigencias: conocimientos y competencias. Cada trabajador debe saber que tendrá aún más acceso a la formación profesional y sobre todo que la formación inicial no es definitiva. Esta reforma prolonga la refundación de la escuela por Vincent Peillon (ministro de educación actual) y la ley sobre la Universidad de Geneviève Fioraso. Somos el Gobierno de los conocimientos y competencias. La sociedad del conocimiento, es permitir a cada uno progresar en el ámbito de los conocimientos y competencias: - el que no sabe leer debe poder acceder a los conocimientos básicos; - el que tiene un CAP debe poder ir hacia el BAC PRO; - el que tiene el BAC debe poder contemplar el nivel BTS; - y así sucesivamente hasta los más altos niveles; - así mismo para los que tienen empleo y que deben poder acceder a formaciones que les permitan actualizar una competencia, o responsabilidades, o cambiar completamente de oficio. La promoción personal está de nuevo al orden del día.

## NUEVO PAISAJE DE LA FORMACION PROFESIONAL

?   
 La reforma se resume en la formula "3 veces 1":

- Mil millones para la cuenta personal de formación,
- Mil millones para los solicitantes de empleos,
- 1% formación: es la contribución de las empresas (sobre la masa salarial).

### Los 7 avances del proyecto

- a. La persona, en el centro del dispositivo.

La cuenta personal de formación va unida a cada individuo y lo estará a lo largo de su vida profesional.

- b. Más concertación

El diálogo social sobre la formación y las competencias se refuerza en las empresas y en las ramas.

- c. Se considera la "obligación de hacer" más bien que la "obligación de financiar"

Se suprime la cotización obligatoria un 0,9% de la masa salarial debida de conformidad con la financiación del plan de formación. El empleador debe por otra parte reforzar la negociación en la empresa y consolidar el papel de las instancias representativas del personal.

- d. Más justicia y solidaridad

Los fondos de la formación se reorientan hacia la cualificación y hacia los que tienen más necesidad: jóvenes en alternancia, asalariados poco cualificados, asalariados de las pequeñas empresas y solicitantes de empleo.

- e. Una mejor consideración de las necesidades del trabajador, de la empresa y de la región

El dispositivo y las formaciones "con obligación de cualificación" son definidos junto con el conjunto de los protagonistas, consejos regionales, interlocutores sociales y ramas profesionales.

- f. Mayor simplicidad

El sistema de recogida, asignación y movilización de los fondos se simplifica para volverse más transparente, más comprensible y más simple de acceso para las empresas y para las personas.

- g. Una reforma global

Se toman a cargo todos los ámbitos de la formación: desde los conocimientos básicos a los conocimientos innovadores, de la protección de los itinerarios a la simplificación de las

gestiones, del deseo de formarse al control de la formación, de la formación del los más frágiles al aumento general del nivel de competencias.

### **Una reforma justa: la formación profesional al servicio de los solicitantes de empleo**

En la actualidad, las movilidades profesionales son cada vez más frecuentes. Un 25% de los activos en Francia están en el paro o tienen un CDD de corta duración. Precisamente, son estas personas que tienen más necesidad de acceder a una formación que cualifique, garantía de mejor inserción o reconversión y que hasta ahora se beneficiaban menos de la formación profesional. 560.000 solicitantes de empleo entraron en formación en 2011: ¡Aún se debe poder mejorar!

**Con la nueva ley, los solicitantes de empleo se beneficiarán aún más de la formación profesional. Es lo que hay que retener de la reforma.** Es legítimo que el dinero de la formación profesional vaya hacia los que tienen mayores necesidades.

#### [Cerca del 50% de financiaciones suplementarias para formar a los solicitantes de empleo.](#)

La reforma añade de 600 a 900 millones a los fondos dedicados por los interlocutores sociales a la formación de los solicitantes de empleo, con 300 millones de financiación por el Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSPP) para ingresar en la cuenta personal de formación de los desempleados. Por otra parte, si lo

desean, las regiones y el Estado podrán abundar, de manera complementaria, la cuenta personal de los desempleados con el fin de permitirles formarse aún más.

Los interlocutores sociales financiarán también a través del FPSPP un número más importante de contratos de profesionalización, permitiendo a más solicitantes de empleo formarse en alternancia. El conjunto de sectores profesionales podrán beneficiarse de este esfuerzo suplementario.

#### [Formaciones en relación directa con el empleo](#)

Desde el verano 2013, el Estado, las regiones y los interlocutores sociales trabajan estrechamente en la puesta en marcha de formaciones en relación directa con las ofertas de empleo disponibles. Este esfuerzo se ampliará en 2014 con el plan "100 000 formaciones prioritarias para el empleo".

La cuenta personal de formación se inscribirá en la misma lógica. Podrá utilizarse por los solicitantes de empleo sobre la base de listas de formaciones "que cualifiquen" que serán objeto de una estrecha concertación entre los interlocutores sociales, las regiones y el Estado en función de las necesidades de empleo de los sectores y los territorios.

#### [Una mejor consideración de los proyectos de los solicitantes de empleo](#)

Una formación que funciona es una formación que responde lo mejor posible al proyecto del solicitante de empleo. La introducción del consejo en evolución profesional, en particular, en *Pôle Emploi*, en las misiones locales y en CAP Emploi permitirá tener mejor en cuenta las aspiraciones de cada solicitante de empleo. Por otra parte, en cuanto el solicitante de empleo disponga de un número suficiente de horas sobre su cuenta personal de formación para seguir la formación, su proyecto será considerado validado por su consejero referente.

### UN PROGRESO EN LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO

- **A corto plazo.** Los medios dedicados por los interlocutores sociales a la financiación de la formación de los solicitantes de empleo se aumentan un 50%, lo que permitirá a un mayor número de solicitantes de empleo adquirir las competencias necesarias para ocupar un empleo.
- **A medio plazo.** Varias disposiciones están previstas para prevenir el defecto de cualificación de los asalariados y su riesgo de desempleo: generalización de una entrevista profesional cada dos años en la empresa para hacer un balance de las competencias, garantía de acceso a la formación para los asalariados poco cualificados o sin cualificación a través de un ingreso complementario específico en su cuenta personal de formación y un derecho a formarse durante el tiempo de trabajo, que refuerza el acceso a las competencias básicas. Estas medidas consolidarán la capacidad de los asalariados para ocupar duraderamente un empleo y también la competitividad de las empresas.

#### La cuenta personal de formación o cómo ser el protagonista principal de su itinerario profesional.

Concebida como una puerta de entrada a la formación profesional, la cuenta personal de formación (CPF) sustituye al derecho individual a la formación (DIF), **a partir del 1 de enero de 2015**. Ofrece a trabajadores y desempleados los medios y los derechos a formarse y a construir su carrera

- a. Tres cifras para comprender la necesidad del cambio:
  - 4,9%. Es la tasa de uso del DIF (Derecho individual a la formación). Está en retroceso en 2011. El acceso al DIF es pues muy mediocre.
  - 22,5 horas. Es la duración media de las formaciones. El DIF contribuye muy poco a las formaciones que cualifican.
  - 66 000. Es el número de personas que movilizan su DIF “diferido” en 2012. Permite a un solicitante de empleo que dispone de un remanente de derecho DIF, adquirido en un anterior empleo, financiar una formación. Este uso es extremadamente escaso con relación a la necesidad de formación de los parados.

Conclusión: el DIF no ha demostrado su eficacia

- b. La cuenta personal de formación lo sustituye y cambia de escala

Creada por el acuerdo y la ley de protección del empleo, se convierte en **una realidad concreta**.

- Va unida a la persona y no al contrato de trabajo, es decir que seguirá al individuo a lo largo de su vida permitiéndole adquirir horas de formación financiadas, ilimitadas de tiempo, cualesquiera que sean los cambios de estatuto profesional. Es un avance inmenso en la protección de los itinerarios profesionales.
  - Las horas acumuladas ya no se perderán pasando de un empleo a otro. La cuenta será sobre todo útil en los períodos de transición, es decir, en el momento en que la movilización del DIF resultaba imposible.
  - Permitirá acumular 150 horas frente a las 120 actualmente. Sobre todo, las 120 horas son un límite máximo hoy en día, mientras que con el CPF, las 150 horas se convertirán en una cantidad mínima.
  - Permitirá adquirir competencias certificadas (cualificación, certificación, título) en relación con las necesidades de la economía previsibles a corto y medio plazo y la protección de los itinerarios profesionales de los asalariados.
  - Se le dota de una financiación de más de mil millones de euros al año (frente a 180 millones para el actual DIF).
- c. La puerta de entrada en la formación profesional

Otra novedad, la CPF no se limita a la financiación de las formaciones de una duración máxima de 150 horas. Está concebida para poder adosarse a los otros dispositivos de formación existentes y así aumentar y facilitar el número de formaciones. Así pues, el CPF podrá ser objeto de ingresos complementarios por el empleador, el trabajador, un OPCA (Organismo paritario recaudador autorizado), un OPACIF (Organismo paritario autorizado para el permiso individual de formación), el Estado, la institución que administra la cuenta personal de prevención de los “trabajos penosos”, los consejos regionales, Pôle Emploi y el AGEFIPH (Asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas minusválidas) para las personas en situación de minusvalía. Será pues la clave que facilite la movilización de todos los demás dispositivos, como una puerta de entrada.

**Para los solicitantes de empleo**, la cuenta personal de formación permitirá aumentar sensiblemente los fondos que provienen de las empresas dedicados a ellos (en particular, mediante financiaciones con cargo al Fondo paritario de protección). Estos fondos, calculados hoy en aproximadamente 600 millones de euros, podrían aumentar un 50% y establecerse en aproximadamente 900 millones de euros. Ahí también, las regiones y Pôle Emploi podrán alimentar la cuenta personal de formación de los solicitantes de empleo.

- d. La cuenta personal de formación da los medios, pero sobre todo los derechos, a formarse

Su instauración conduce a un cambio de lógica profundo y permite dar los medios y los derechos a los trabajadores y a los solicitantes de empleo a construir su carrera. La iniciativa de estos será decisiva en un sistema donde hasta ahora la iniciativa del empresario era la puerta de entrada casi sistemática hacia la formación, salvo para el permiso individual de formación (CIF)

**La cuenta personal ofrece un margen de negociación con el empleador:** podrá negociarse la demanda de formación, el trabajador podrá aportar algunas horas que vienen de su cuenta. La empresa es participante pero no podrá determinar sola la formación.

Porque la persona moviliza la cuenta, a su iniciativa, ya que se creó para incitar y facilitar el diálogo con el empleador o los servicios públicos del empleo, convierte cada uno en protagonista de su itinerario profesional y debe contribuir a dar a todos el deseo de formarse.

e. En la práctica:

La cuenta personal de formación (CPF) sustituirá al DIF a partir del 1 de enero de 2015 con la posibilidad de movilizar durante seis años las horas no consumidas de conformidad con el DIF en el marco de la cuenta. Su gestión estará garantizada por la Caja de Depósitos y Consignaciones.

### **UN AVANCE PARA LOS ASALARIADOS**

- La Autonomía y la elección. La cuenta personal de formación es transferible (puede utilizarse diferidamente) y permite mayor autonomía. Va acompañada de un consejo en evolución profesional, abierto a todos, asalariados y desempleados, que ayudará a cada asalariado en sus elecciones de formación. En resumen, se trata de ser más protagonista de su itinerario profesional y no de esperar a que el empresario decida la formación.
- La asociación. El acuerdo prevé un diálogo renovado en cuanto a formación y sobre el ingreso de aportaciones complementarias a la cuenta personal (conceder horas de formación extraordinarias a los poco cualificados...) en las grandes empresas.
- Un derecho a la progresión profesional durante la carrera concretado, en particular, por una entrevista profesional regular

### **¿Y PARA LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS?**

- El FPSPP tendrá una misión específica de ayuda al acceso de las empresas menores de diez asalariados a la formación profesional previendo la toma a cargo de las acciones de formación efectuadas en el marco del plan para estas últimas. El ANI prevé que el FPSPP invertirá en ello un 20% de sus recursos.

### **FORMACIÓN PROFESIONAL: LO QUE CAMBIA PARA LOS BENEFICIARIOS**

- Todos los asalariados y solicitantes de empleo dispondrán de un CPF a partir de los 16 años, a partir de la entrada en la vida profesional
- 150 h de derechos adquiridos. Un crédito de 20 h al año hasta la adquisición de 120 h, luego de 10 h al año como máximo de los derechos adquiridos de 150 h.
- Formaciones obligatoriamente “Cualificantes” y determinadas por los Consejos regionales, los interlocutores sociales, y los sectores profesionales.
- Derechos a la formación conservados por el trabajador (o desempleado) a lo largo de su vida profesional, incluso cuando cambia de empresa o que está al desempleo.
- Entrevistas profesionales cada 2 años con el empleador para prever sus perspectivas de evolución profesional y las formaciones que hay.
- Un consejo en evolución profesional, gratuitamente a partir de la entrada en el mercado laboral y hasta la jubilación.

### **FORMACIÓN PROFESIONAL: LO QUE CAMBIA PARA LAS EMPRESAS**

- Una palanca para la competitividad:
- El desarrollo de los conocimientos y calificaciones
- Evolución de las competencias en función del contexto y las necesidades de las empresas
- Adaptación de la contribución al tamaño de la empresa. 0,55% de la cuantía de las remuneraciones abonadas durante el año en curso en las empresas de menos de 10 asalariados; 1% en las empresas de 10 y más asalariados
- Mayor responsabilidad del empresario:
  - Antes de la ley: obligación de pagar
  - Después de la ley: obligación de formar

### **Más formaciones largas y “cualificantes” con el refuerzo del CIF y la creación del CPF**

De 40 a 45.000 asalariados obtienen cada año un Permiso individual de formación (CIF), que les da el derecho, si cumplen las condiciones, a tomar un permiso para seguir la formación de su elección durante un año. Durante este período, siguen recibiendo del 80 al 90% de su remuneración y pueden volver a su empresa a continuación. El CIF demostró su eficacia y se reforzará su financiación.

a. Nacido hace 30 años, el CIF demostró su eficacia

- El 82% de los beneficiarios son obreros o empleados
- El 60% son personas poco cualificadas (según el FPSP, Fondo paritario de protección de los cursos profesionales)
- Un año después de un CIF, un 57% de los usuarios han superado su examen y trabajan en el ámbito deseado, una proporción que asciende al 74% para los que no cambiaron sector (Observatorio de las transiciones profesionales)
- El 97% de los usuarios sin diploma consiguen obtener un primer título
- Un CIF representa por término medio 800 horas de formación, lo que representa 22/23.000 euros, 75% para remuneración
- El éxito es tal que hay que denegar la solicitud a 30.000 personas se ven, cada año,
- La reforma va a reforzar la financiación del CIF. Es hoy de 1,2 mil millones al año. Después, con el aumento de los fondos destinados al CIF y la creación de una financiación dedicada al CPF, 2,3 mil millones de euros podrían dedicarse a la financiación de formaciones que cualifiquen o que certifiquen, concedidas a iniciativa de los trabajadores y desempleados.

Además del aumento de los medios del CIF, la reforma hace un esfuerzo global hacia la cualificación.

b. La profesionalización

Las formaciones financiadas de conformidad con la profesionalización ganarán en claridad y en poder de atracción al ser claramente definidas como formaciones en alternancia (contratos de profesionalización y períodos de profesionalización). La redefinición de las acciones a elegir en el marco de la profesionalización, orientadas sobre las formaciones de cualificación, permitirá por otra parte corregir la práctica actual que, demasiado a menudo, podía vincularse con acciones de formación que se inscribían en el plan de formación de la empresa.

c. El acceso a la formación de los colectivos más frágiles.

El período de profesionalización está abierto a los asalariados que dependen de estructuras de inserción por la actividad económica que antes se excluían del dispositivo. Los dispositivos de la POE (Preparación operativa al empleo) individual y colectiva se aplicarán a los trabajadores beneficiarios de un CUI (único Contrato de inserción) o que dependen de estructuras de inserción por la actividad económica con el fin de facilitar las transiciones hacia el empleo duradero.

### **La financiación de la formación profesional por las empresas**

En la actualidad, la parte fundamental de la contribución legal abonada por las empresas de conformidad con el plan de formación sirve para financiar acciones destinadas a garantizar la adaptación del asalariado al puesto de trabajo, su capacidad para ocupar un empleo, el desarrollo de sus competencias. Ahora bien, es evidente que estas formaciones, que representan un interés económico directo para la empresa y que le son indispensables para seguir siendo competitivas, se habrían financiado aunque no existiera obligación legal. La reforma va a aportar una pequeña revolución y responsabilizar al empresario.

a. Un sistema reexaminado

La reforma va a suprimir la obligación legal de financiación (0,9% de la masa salarial), más burocrática que necesaria y deja a las empresas ante sus responsabilidades. Es una pequeña revolución, pero una revolución que tiene sentido.

b. Tamaño de la empresa y porcentaje de la masa salarial dedicada al plan de formación (2010)

De:

10 a 19 asalariados 1,26

20 a 49 asalariados 1,18

50 a 249 asalariados 1,57

250 a 499 asalariados 1,92

500 a 1999 asalariados de 2,43

2000 y + 2,97

Media 2,06%, lo que está por encima de la obligación del 0,9%.

c. Una contribución simplificada

Las obligaciones de financiación de conformidad con la formación profesional se reunirán en adelante en una única contribución:

- de 0,55% de la masa salarial para las empresas menores de 10 asalariados;
- de 1% para las empresas a más de de 10 asalariados.

d. El caso de las pequeñas empresas: hacia formaciones que cualifican

El nivel de contribución de las empresas menores de diez asalariados se mantiene a su tasa actual para permitir mantener el esfuerzo de formación que se garantiza actualmente. A este statu quo se añaden novedades:

- Al Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSPP) se le encarga la misión de asumir el plan de formación de esta categoría de empresas;
- La utilización compartida (“mutualisation”) decreciente de las financiaciones de conformidad con el plan entre empresas de más de de 50 asalariados y empresas menores de 50 asalariados aumentará el acceso a la formación - en particular, la “cualificante” - de los TPE. Esto es una novedad: una apertura mayor hacia las formaciones largas y calificadoras;
- Un 20% de la totalidad de los recursos del Fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales se dedicarán a una utilización compartida (“**mutualisation**”) interprofesional en favor de la formación de los trabajadores de las pequeñas empresas;
- Paralelamente, las empresas de 10 a 50 asalariados se beneficiarán de financiaciones garantizadas de conformidad con el plan de formación gracias al mecanismo “fungible descendente” de los fondos de las empresas de más de de 50 asalariados: las empresas más grandes empresas pagan para las más pequeñas.

**La “mutualisation” en el centro de la reforma.**

En el sistema actual, la utilización compartida solidaria (“mutualisation”) no es suficiente:

- Por una parte el dispositivo permite a las empresas liberarse total o parcialmente de su obligación fiscal de conformidad con el plan de formación procediendo por ellas mismas a la financiación de formaciones. Tal es la vía utilizada por la mayoría de las

grandes empresas, lo que ya disminuye la recaudación de los Organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) y las posibilidades de “mutualisation” de conformidad con el plan de formación;

- Por otra parte, según los elementos estadísticos y financieros proporcionados por los OPCA en 2011, la sección contable del plan de formación de las empresas menores de 10 asalariados se benefició de la mutualización de la sección “plan de formación de las empresas de 10 asalariados y más” por un importe de 4,7 millones de euros, lo que es muy escaso habida cuenta de la recaudación en concepto de dicho plan de 3,5 mil millones de euros. Estas sumas demuestran que no se logra el objetivo de utilización compartida solidaria en cuanto a formación y en particular para las empresas menores de diez trabajadores;
- Por otra parte, cuanto más grande sea la empresa, más acceden sus trabajadores a formaciones largas, que requieren una financiación más importante.

e. Con la reforma:

- Se “mutualiza” el conjunto de los pagos de conformidad con la única contribución para las empresas. Estos pagos se administran paritariamente en secciones dedicadas respectivamente a la financiación del FPSPP; del CIF (Permiso individual de formación); del CPF (Cuenta personal de formación); acciones de profesionalización y del plan de formación;
- Por otra parte, se instaura un mecanismo “fungible asimétrico”. Permite orientar pagos de empresas de más de 50 asalariados hacia las empresas menores de 50 asalariados. Mientras que se prevé una “mutualización” interprofesional específica para favorecer el acceso de los trabajadores de las empresas con menos de 10 trabajadores a la formación profesional, esta medida permite organizar una solidaridad hacia el conjunto de las empresas con menos de 50 trabajadores que presentan también fragilidades en cuanto a la formación. En total, la “mutualización” interprofesional en el FPSPP progresa un 60%.

## El aprendizaje: seguridad de los recorridos profesionales y racionalización de la recaudación de fondos

### Asegurar los itinerarios y racionalizar la recaudación

Asegurar el itinerario profesional de los aprendices con el CDI de aprendizaje.

Tras la entrada en vigor de la ley, será posible firmar un contrato de aprendizaje con un CDI que incluirá un “período de aprendizaje” durante el cual el aprendiz se beneficiará de las mismas protecciones que en la actualidad. La conclusión del contrato en CDI se hará **voluntariamente. Es importante lo que eso representa para el joven en su búsqueda de alojamiento, préstamo, construcción de vida, etc.**

**Se asegurará también a la empresa** que contrate con CDI. Se oye a menudo decir que la empresa busca la facilidad de separarse de un asalariado. Con todo, los empresarios y los artesanos afirman que cuando están satisfechos de los aprendices contratados sólo desean una cosa: ¡guardarlos! Una vez el período de aprendizaje terminado, la relación contractual se continuará en el marco del derecho común del contrato de trabajo de duración indeterminada. El poder de atracción y apego a la empresa después del período de formación se encuentran así reforzados.

Se confiará a los centros de formación de aprendices (CFA) la misión de apoyo a los jóvenes en su búsqueda de contrato. Un gran número de CFA lo hacen espontáneamente. En adelante, todos deberán actuar así, en colaboración con el servicio público del empleo.

## Racionalizar la red de los recaudadores de la tasa de aprendizaje

El proyecto de ley prevé una racionalización de la red de los organismos recaudadores del impuesto de aprendizaje (OCTA) tanto en el ámbito nacional como regional: De los 150 actuales se pasará a una veintena en el ámbito nacional y uno por región.

- En el ámbito nacional, sólo los organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) de sectores profesionales o interprofesionales podrán ser autorizados para recaudar y transferir el impuesto de aprendizaje. Estos organismos recaudadores podrán concluir convenio-marco de cooperación con los Ministerios certificadores para desarrollar las formaciones profesionales y tecnológicas iniciales o acciones de promoción de los oficios.
- En el ámbito regional, se habilitará una única cámara gremial, designada por un convenio celebrado entre las distintas cámaras gremiales regionales, para recoger y transferir los fondos afectados del impuesto de aprendizaje según modalidades definidas en el marco de un convenio celebrado con las otras cámaras gremiales de la región.
- La ley también indica las condiciones en las cuales los organismos recaudadores proceden a la asignación de los fondos del impuesto de aprendizaje “dichos libres”, no afectados por las empresas, fijando un nuevo procedimiento que asocia la gobernanza regional y en particular el Consejo regional, con el fin de garantizar la complementariedad de las financiaciones y así articular mejor las políticas de ramas y territorios.

## Gobernanza de la formación profesional

### Un bloque de competencias homogéneo para la región

Las regiones disponen de la competencia de derecho común en materia de formación profesional y aprendizaje desde 1982. Después de varios movimientos de transferencia de competencias, esta reforma cierra el ciclo y da a la región los medios de una fuerte acción y coherente.

Estas nuevas competencias son:

- La formación de los colectivos específicos: presos, franceses del extranjero y solicitantes de empleo minusválidos;
- Las formaciones relativas a la base mínima de conocimientos y competencias para las personas en busca de un empleo (2,5 millones de personas no controlan suficientemente la lectura, la escritura y el cálculo);
- La financiación de la remuneración del conjunto de los solicitantes de empleo en prácticas de la formación profesional que no reciben indemnización
- El acompañamiento de los candidatos a la convalidación de las competencias adquiridas por la experiencia profesional;
- La coordinación de la compra de las formaciones colectivas para los solicitantes de empleo. Así Pôle emploi solo podrá proceder a la compra de formaciones colectivas en el marco de un convenio con la región.

- La creación del conjunto de los CFA (Centros de formación de aprendices), la elaboración y el control de los contratos de desarrollo del aprendizaje, y una capacidad de influir sobre la distribución de los fondos libres del impuesto de aprendizaje.

### **CREACION DE UN SERVICIO PÚBLICO REGIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.**

El conjunto de estas competencias reforzadas se ejercerá en un marco renovado: el servicio público regional de la formación profesional.

Personificará la importancia que reviste para las personas el acceso a la formación profesional a lo largo de la vida, con el fin de facilitar los cursos profesionales. La ley fija el marco de los objetivos y principios fundamentales comunes a todos los territorios, que cada Consejo regional podrá a continuación adaptar:

- Hacer efectivo el acceso de todos a un primer nivel de calificación. Se garantiza la gratuidad de las formaciones de nivel V e IV;
- Facilitar la inserción y las transiciones profesionales para las cuales una formación es necesaria.
- adaptar las cualificaciones propuestas a cada territorio, respecto a su tejido económico y sus necesidades;
- garantizar el derecho de acceso a la formación cualquiera que sea su lugar de residencia;
- establecer programas dedicados a las personas en gran dificultad de aprendizaje e inserción. “La habilitación” por la región de organismos que garantizarán una formación personalizada de las personas con mayores dificultades lo permitirá concretamente.

[Un nuevo servicio público regional de orientación para permitir a cada uno construir su itinerario profesional](#)

La inserción en el empleo como el acceso a la formación profesional no puede concebirse eficazmente sin un trabajo previo de la persona sobre su proyecto

Sin embargo, el servicio público de la orientación (SPO) no tiene hoy quién lo dirija. Tras la aprobación de la ley, las regiones tendrán esta responsabilidad y organizarán una coherencia de servicios para la orientación de los alumnos, de los estudiantes, de los parados, de los asalariados, de los cuadros, etc.

#### **El papel de la región será estratégico:**

- **Control** por los miembros del SPO de cartas de formaciones, programas y oportunidades de inserción del territorio;
- **asegurarse de la calidad** y de la objetividad de los consejos en orientación, coordinar las ofertas de servicios disponibles en una lógica de acompañamiento a lo largo de la vida;
- **organizar en su territorio** la red de los centros y puntos de información y consejo sobre la convalidación de las competencias adquiridas por la experiencia profesional

En lo que se refiere a los colectivos más frágiles, la región se ve confiada una responsabilidad en la lucha contra el desenganche escolar con el fin de ofrecer a cada joven interesado un nuevo proyecto profesional.

### El consejo en evolución profesional

Esta nueva oferta de servicio será común a las cinco principales redes de consejos en orientación y en inserción (opacif/Fongecif, Pôle emploi, misiones locales, el CAP Emploi y el APEE). Se ofrecerá un consejo en evolución profesional sobre la base de un pliego de condiciones nacional en el marco del servicio público regional de la orientación que permitirá el acceso a un acompañamiento reforzado para trabajar el proyecto profesional, pudiendo conducir cuando proceda a la validación y a la financiación de un curso de formación.

### Una gobernanza solo se puede concebir con la intervención de varias instituciones: Estado, región, interlocutores sociales

**El Estado** sigue siendo la autoridad responsable de la política nacional del empleo.

La formación profesional de los jóvenes, de adultos y el servicio público regional de la orientación están bajo la responsabilidad de las regiones.

La formación de los trabajadores es la responsabilidad de los interlocutores sociales.

Puesto que la formación continua debe ser efectiva a lo largo de la vida, será necesario proceder a la apertura de los dispositivos, e su control, y su coordinación. Ya nada puede hacerse de manera aislada. Concretamente, el proyecto de ley organiza la fusión del Consejo nacional de empleo (CNE) y del Consejo nacional de la formación permanente (CNFP) en el ámbito nacional, y suprime en el ámbito regional al consejo regional del empleo. Convierte el nuevo Comité regional de empleo, formación y orientación profesionales en la instancia unificada de la gobernanza. Ésta se encuentra reforzada por la instauración de una oficina que reúne al Estado, la región, y los interlocutores sociales, o sea los principales responsables de la financiación de la formación profesional y del aprendizaje.

### El papel del Estado: un control reforzado

Respecto a la importancia del gasto en favor del aprendizaje y la formación profesional, es importante que los servicios de control de la formación profesional dispongan de los poderes y capacidades de investigación necesarios para la realización de su misión.

Los agentes del Estado deben poder comprobar ante los beneficiarios la buena utilización de los fondos recibidos. Para ello, es necesario:

- ampliar su competencia de control a las financiaciones asignadas por las regiones a los CFA así como a sus colaboradores;
- aumentar el poder de aplicar sanciones financieras contra los organismos de formación que realicen acciones que no entren en el campo de la formación profesional;
- dar la posibilidad de recurrir a peritajes exteriores para luchar contra algunos abusos

## Una democracia social más eficaz y más transparente

### Los medios humanos del diálogo social

El diálogo social ha vuelto a ser el elemento central **en la concepción y en la aplicación de las políticas de empleo, trabajo y formación profesional** - y eso, en todos los ámbitos: empresa, sectores, nacional e interprofesional. Para asumir esta responsabilidad, los interlocutores sociales necesitan una legitimidad consolidada y de medios sólidos.

### Sentar las normas de la representatividad patronal

El proyecto plantea normas claras en materia de representatividad patronal. Es la traducción legislativa de las recomendaciones del informe del Director General del trabajo, Juan-Denis Combrexelle:

- Una base de criterios comunes con la representatividad sindical;
- Una medida de la audiencia adaptada a la especificidad de la representación patronal basándola en la adhesión.

### Consolidar las normas de la representatividad sindical

La ley del 20 de agosto de 2008 permitió consolidar la legitimidad de las organizaciones sindicales en todos los ámbitos de la negociación. Pero dio lugar a una jurisprudencia abundante, requiriendo ajustes legislativos. El proyecto de ley integra una serie de disposiciones cuya característica común es la definición de un marco jurídico más estable y claro para las empresas y las organizaciones sindicales.

### Los medios financieros del diálogo social

#### La financiación del paritarismo:

La reforma persigue un objetivo: garantizar la transparencia en materia de diálogo social. Más allá de las cotizaciones de los miembros, que siguen siendo la base necesaria para la independencia de las organizaciones, hay que abandonar las financiaciones diversas y precarias debido a su ausencia de marco jurídico. Sobre todo teniendo en cuenta que la ausencia de transparencia da pie a todas las sospechas, aunque sean erróneas.

Se trata de salir de ahí fijando un marco transparente de financiación para las misiones de interés general realizadas por los interlocutores sociales.

Se basará en una gobernanza paritaria de un fondo especialmente afectado. Este último – ahí está la gran innovación - será alimentado por una contribución de las empresas, de los organismos paritarios y autoridades públicas en función de las misiones que tendrá que financiar: paritarismo, participación en la construcción de las políticas públicas o también formación sindical y animación de la red.

Este marco sustituirá a las financiaciones existentes, en primer lugar a las financiaciones resultantes de la formación profesional.

En adelante, se separará la financiación del paritarismo de la financiación de la formación. No habrá nueva carga para las empresas. Si habrá, en cambio, un esfuerzo reforzado del Estado, consecuente con la importancia creciente de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de las políticas públicas.

Las financiaciones con cargo al fondo paritario serán objeto de una distribución transparente entre las organizaciones en función de la naturaleza de las misiones que financian sobre la base de los principios sentados por la ley. Esta distribución permitirá garantizar la neutralidad del cambio hacia el nuevo sistema para las organizaciones, estableciendo al mismo tiempo las condiciones de una dinámica que tiene en cuenta el equilibrio de fuerzas entre las organizaciones.

### Garantizar la transparencia de las cuentas de los comités de empresa

La reforma permite imponer una exigencia clara en la gestión de cuentas, adaptada al tamaño de los comités de empresa, que garantiza la publicidad de la información a los trabajadores.

La ley establece varias exigencias:

- Que se tengan en cuenta los recursos de funcionamiento y los resultantes de la gestión de las actividades sociales y culturales del comité de empresa;
- **Estructura de contabilidad adaptada al tamaño del comité de empresa.** La cuestión de los recursos de los comités de empresa se aborda con el prisma de los grandes comités de empresa, los de las grandes empresas cuyo presupuesto se calcula en millón (es) de euros. Es un prisma engañoso porque no hay que olvidar las decenas de millares de pequeños comités de empresa, con pequeños presupuestos, que no disponen ni de los recursos, ni del tiempo para administrar una contabilidad tan exigente como la de una empresa;
- La obligación, para los grandes comités de empresa, de consolidación y certificación de las cuentas por un auditor de cuentas;
- La publicidad de las cuentas y del informe de gestión;
- La creación de una comisión de los mercados para los comités de empresa que los utilizan;
- La existencia de un procedimiento de alerta a disposición de los interventores de cuentas cuando se detecte un problema.

El CE de las empresas de menos de 500 asalariados debería, para la mayoría, ser sometido a una contabilidad ultra-simplificada. La contabilidad normal y la certificación de las cuentas deberían principalmente afectar a los CE de las empresas de, como mínimo, 5.000 asalariados pero también a una parte de las empresas que cuentan entre 2.000 y 4.999 trabajadores.

### Más poderes para la inspección de trabajo

#### Un Ministerio de Trabajo más fuerte

La Inspección de trabajo fue, en primer lugar creada para defender la seguridad y la higiene de los niños y mujeres en el trabajo, su acción se amplió con el paso del tiempo al conjunto de los trabajadores del sector privado y a todas las partes del código del trabajo. Cada día, los 3000 agentes de la inspección responden a las solicitudes de los trabajadores y empresas: salarios u horas no pagados, un grave riesgo de accidente, una información sobre el convenio colectivo aplicable, una libertad pública amenazada, obstáculos a la acción de los delegados, etc

**Se efectúan más de 260.000 controles en un año.**

### Hay que reforzar la Inspección para hacer frente a los nuevos riesgos y a los nuevos retos.

Este refuerzo es necesario para que la Inspección del trabajo pese aún más sobre el mundo del trabajo, ya que se han producido muchos cambios:

- El código del trabajo, como los otros códigos, se amplió y complicó. La ley ya no es la única fuente puesto que el acuerdo también existe;
- Las precariedades se han desarrollado bajo múltiples formas, incluso bajo la forma del trabajo ilegal y, en particular, del traslado internacional ilícito;
- La empresa clásica ha dejado lugar muchas veces a la red de empresas donde puede resultar imposible encontrar al empleador (desarrollo de la subcontratación en cascada, propiedad de la empresa diluida en fondos especulativos...);
- Los riesgos profesionales clásicos permanecen pero han aparecido nuevos riesgos más difíciles de controlar.

La Inspección cuenta con agentes muy profesionales y motivados pero debe actuar de manera más colectiva y más organizada: tal es el sentido profundo de la reforma.

Nuestro sistema de Inspección del trabajo debe aumentar su capacidad para conocer y analizar las evoluciones del mundo del trabajo, percibir las faltas, dar respuestas individuales y colectivas.

Algunos ejemplos:

- ¿Cómo actuar sobre la filial de una empresa si no se nos preocupamos de la sede central?.
- ¿Cómo definir los nuevos riesgos tecnológicos (sobre las nanotecnologías, por ejemplo), si el control no se activa en todo el territorio?.
- ¿Cómo actuar contra el desplazamiento ilegal de trabajadores si la Inspección del trabajo no colabora con los otros servicios de control y los países de origen?.

La necesidad de hacer frente a nuevos retos requiere nuevos poderes para la Inspección del trabajo y una evolución de su organización.

Las financiaciones con cargo al fondo paritario serán objeto de una distribución transparente entre las organizaciones en función de la naturaleza de las misiones que financian sobre la base de los principios sentados por la ley. Esta distribución permitirá garantizar la neutralidad del cambio hacia el nuevo sistema para las organizaciones, estableciendo al mismo tiempo las condiciones de una dinámica que tiene en cuenta el equilibrio de fuerzas entre las organizaciones.

### Se reforzarán los poderes de la inspección

- **Posibilidad de sanciones administrativas financieras en algunos ámbitos** relativos a derechos fundamentales para los trabajadores: duración del trabajo, salario mínimo y condiciones de higiene y alojamiento.

- **Ampliación de los supuestos de paro de obras a nuevos riesgos graves e inminentes** como el riesgo eléctrico o los equipamientos de trabajo y a todos los sectores y no solamente al BTP (Construcción).
- **Tratamiento penal de las infracciones.** Transacciones penales sobre ciertos delitos, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, para mejorar la rapidez y eficacia de la tramitación judicial. Se aumentarán algunos importes de multas sobre la seguridad del trabajo o sobre la obstaculización a la acción del inspector del trabajo.

La reforma supondrá un importante movimiento de promoción y cualificación puesto que, en los próximos diez años, los agentes de control sólo serán inspectores del trabajo, haciendo desaparecer el cuerpo de los controladores. En los 3 próximos años, se transformarán 540 puestos de controladores en sección en puestos de inspectores.

Antes del final de este año, 130 controladores entrarán en formación de seis meses para convertirse en inspectores después de haber pasado un examen profesional.

Este movimiento de promoción profesional se continuará más allá de los tres años. Los inspectores ejercerán por supuesto los poderes que les son atribuidos por el código del trabajo. Conservarán, como los controladores, la libertad de organizar su trabajo.

### Evoluciones de la organización

**El sistema de inspección guardará su carácter general y territorial** y la inmensa mayoría de los agentes seguirá interviniendo en el ámbito cubierto por el código del trabajo.

El servicio de información seguirá siendo un servicio de proximidad para los usuarios.

En cuanto al principio de independencia que resulta de un convenio internacional y que el Consejo constitucional creó como principio general del derecho, será escrupulosamente respetado como lo es hoy.

La nueva organización reforzará el enfoque colectivo:

- Se establecerán algunas unidades de control que agruparán 8 a 12 agentes en un territorio coherente;
- Se completará esta organización territorial con la creación de unidades regionales de control del trabajo ilegal y de redes regionales de riesgos particulares (por ejemplo sobre el amianto);
- En el ámbito nacional, habrá un grupo de control, apoyo y vigilancia.

### LA REFORMA NO CAMBIARÁ NADA A LOS PODERES DE LOS AGENTES

- **Conservan la libre decisión** de dar advertencias o consejos en vez de ejercer o recomendar actuaciones judiciales.
- El responsable jerárquico (el futuro responsable de la unidad de control, como el responsable de la unidad territorial o el director) no podrá, tal como ya existe, retirar el expediente en trámite al agente.
- No podrá tampoco darle una orden sobre el contenido de la decisión.
- Los agentes conservarán la protección contra toda influencia indebida (injerencia, presiones, amenazas).
- El futuro responsable de unidad de control o el responsable de la unidad territorial no podrán cambiarlo de asignación en función de presiones de cualquier tipo.
- Los agentes tendrán siempre libertad para organizar y llevar a cabo controles.
- Seguirán dando respuestas de proximidad. Pero eso no impide la aplicación de políticas públicas de trabajo mediante orientaciones y acciones colectivas, lo que, para el Consejo de Estado, forma parte del ejercicio normal y no constituye un ataque a la garantía de independencia.
- El principio de independencia no se opone tampoco a la cooperación con otros servicios en operaciones de lucha contra el trabajo ilegal y en cumplimiento de las misiones y objetivos de la Inspección de Trabajo.

## GLOSARIO

### **AGEFIPH** (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)

Esta asociación administra el fondo para la inserción profesional de las personas discapacitadas. Nacida con la ley del 10 de julio de 1987, tiene por objeto favorecer el acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con dificultades en un contexto ordinario de trabajo

### **ANI (Accord national interprofessionnel)**

Un ANI es un acuerdo negociado en el ámbito nacional e interprofesional por las organizaciones sindicales y patronales representativas, que cubre el conjunto de los sectores de actividad. El ANI sobre la formación profesional se concluyó el 14 de diciembre de 2013.

### **CEP (Conseil en évolution professionnelle)**

Toda persona puede beneficiarse, gratuitamente, de un Consejo en evolución profesional a partir de su entrada en el mercado laboral y hasta su jubilación, cualquiera que sea su estatuto. Este acompañamiento permite al trabajador o al solicitante de empleo estar acompañado en su proyecto de evolución profesional, de acuerdo con las necesidades económicas del territorio. Facilita el acceso a la formación, en particular, a la cuenta personal de formación (CPF)

**CDA (Contribution au développement de l'apprentissage)**

La CDA se sienta sobre la misma base que el impuesto de aprendizaje. Está destinada a alimentar los fondos regionales del aprendizaje y la formación profesional. Es abonada por las empresas que deben la tasa del impuesto de aprendizaje.

**CFA (Centre de formation d'apprentis)**

Los CFA dan a los aprendices una formación general y técnica que completa la formación recibida en las empresas

**CIF (Congé individuel de formation)**

Entrar en un CIF permite acceder a un nivel superior de calificación gracias a una formación larga, mejorar y evolucionar en su profesión y cambiar de profesión o sector de actividad.

**CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la Formation et de l'orientation professionnelles)**

Nueva instancia nacional que reúne el Estado, las regiones y los interlocutores sociales.

**CPF (Compte personnel de formation)**

A partir del 1 de enero de 2015, todos los trabajadores y desempleados dispondrán, a partir de su entrada en el mercado laboral y hasta la jubilación, de una cuenta personal de formación. Universal, "cualificante" y "transportable" (utilización diferida), sustituye al Derecho individual a la formación (DIF).

**CUI (Contrat unique d'insertion)**

El CUI es un contrato subvencionado que facilita, gracias a una ayuda financiera para el empresario, el acceso al empleo duradero de personas que encuentran dificultades de inserción profesional. Los períodos de formación profesional están abiertos a las personas en CUI, con una vocación de calificación.

**DIF (Droit individuel à la formation)**

El derecho individual a la formación (DIF) permitía al asalariado constituirse un crédito de horas de formación. Queda sustituido por la cuenta personal de formación (CPF) a partir de 2015

**FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation)**

Organismo paritario, interprofesional y regional, informa, aconseja, orienta y acompaña a los trabajadores en sus proyectos personales de formación y movilidad profesional y puede contribuir a la financiación de su proyecto.

**FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel)**

Creado por el Acuerdo nacional interprofesional del 7 de enero de 2009, el FPSP es una asociación constituida entre las organizaciones sindicales y patronales representativas en el ámbito nacional e interprofesional. Participa en la financiación formaciones que contribuyen a la cualificación y a la recalificación de los trabajadores y desempleados. Garantiza también la gestión de la red de los OPCA y OPACIF. La asignación de los recursos del FPSP se destina prioritariamente a la financiación de las acciones de formación que corresponden a los siguientes objetivos:

- Favorecer el acceso al empleo jóvenes;
- Reforzar el mantenimiento y la evolución en el empleo de los trabajadores más frágiles;
- Ayudar los trabajadores y desempleados confrontados a cambios económicos y en el marco de transiciones y reconversiones profesionales.

### **GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**

Los planes de GPEC tienen por objetivo anticipar los efectos sobre el empleo de los cambios económicos, tecnológicos, sociales y demográficos. La anticipación de las necesidades en temas de formación es un elemento fundamental.

### **IAE (Insertion par l'activité économique)**

La IAE permite a las personas más alejadas del empleo, debido a dificultades sociales y profesionales particulares (edad, estado de salud, precariedad) de beneficiarse de un acompañamiento reforzado para facilitar su inserción profesional. Estructuras especializadas, como las empresas de inserción, las asociaciones intermedias, las empresas de trabajo temporal de inserción o los talleres y obras de inserción firman convenios con el Estado que les permiten acoger y acompañar a estos trabajadores.

### **OCTA (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage)**

Los OCTA pueden ser sindicatos, agrupaciones profesionales, asociaciones o cámaras gremiales regionales y sus agrupaciones regionales. Se habilita o autoriza a estos organismos, según los casos, en el ámbito nacional o regional a recaudar los fondos para la formación. Los OCTA regionales sólo pueden recaudar fondos ante las empresas que tienen su sede o un establecimiento en la región.

### **OPACIF (Organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation)**

Tienen por misión acompañar a los trabajadores y a los solicitantes de empleo en la elaboración de su proyecto profesional, y más ampliamente de su itinerario profesional; así como en la realización y la financiación de acciones de formación que incluyen los balances de competencias y las gestiones de validación de las competencias adquiridas (arte 31, ANI, 14 de diciembre de 2013).

### **OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)**

Los OPCA son organismos encargados de recaudar los fondos de la formación profesional continua y financiar la formación de los asalariados. Con la reforma, se convierten en los únicos recaudadores de las contribuciones de los patronos para la formación profesional continua y del impuesto de aprendizaje, y comprueban la calidad de las formaciones impartidas.

### **POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)**

La POE permite la instauración por Pôle Emploi, en colaboración con el fondo paritario de protección de los itinerarios profesionales (FPSPP) y los organismos paritarios recaudadores autorizados, de una formación de preparación a una toma de puesto. El POE permite colmar eficazmente las diferencias entre las competencias del solicitante de empleo y las competencias requeridas por el puesto.

### **SPO (Service public de l'orientation)**

El SPO aplica el derecho a ser informado, aconsejado y acompañado gratuitamente a lo largo de la vida en materia de orientación profesional..

### **VAE (Validation des acquis de l'expérience)**

Cualquier persona en la vida activa, cualquiera que sea su edad, su nacionalidad, su estatuto y su nivel de formación, que justifique de al menos tres años de experiencia en relación directa con la certificación contemplada, puede pretender a una convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE). En el marco de la VAE obtendrá una certificación (certificación que puede ser un diploma, un título o un certificado de cualificación profesional,) que debe inscribirse al repertorio nacional de las certificaciones profesionales (RNCP).