

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

FORMACIÓN Y SEGURO DE DESEMPLEO²⁶

El gobierno pone en marcha su importante reforma de la formación continua y el aprendizaje para frenar el desempleo, que afecta sobre todo a los trabajadores no cualificados. Si esta solución, en sí misma, no crea empleo, asegura las carreras profesionales.

Frente al desempleo, Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo, piensa haber encontrado la martingala. «La mejor y la primera protección contra el desempleo es la competencia, y la primera palanca de competencia es la formación», declaró el pasado 25 de octubre. Una premisa que recobra una fuerte actualidad en estos tiempos de recuperación, en un contexto de revolución digital. Por lo tanto, la ministra acaba de dar la señal de salida de una amplia reforma de la formación profesional, del aprendizaje y del seguro de desempleo. Objetivo: una aprobación definitiva «antes de finales de verano de 2018».

Pero si es urgente reformar, conviene salir de cierta ambigüedad: la formación en sí no crea empleo. Sin embargo, la calificación que aporta es la mejor protección contra el paro. Las estadísticas hablan por sí solas: el grupo de parados queda constituido esencialmente por personas sin calificación.

La tasa de desempleo de los no graduados entrevistados cinco años después de su salida de la escuela por el Centro de estudios e investigaciones sobre las calificaciones (Cereq), en 1997 y en el año 2015, pasó del 28 % al 42 %, mientras que el de los titulares de Bachiller aumentó del 15% al 16%, y el de los graduados de la enseñanza superior se ha mantenido estable, en un 7 %. Las conclusiones del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (Insee) son aún más brutales: los que tienen el Bachiller + 2 están casi a niveles de pleno empleo, con una tasa de desempleo del 5,7 % en 2016, contra un 18 % para aquellos que no tienen el bachiller.

Los «**Compañeros del deber**» (Les Compagnons du devoir) son los miembros de un movimiento que garantiza a los jóvenes, a partir de la edad de 15 años y también tras el bachillerato, una formación en los oficios tradicionales. Está basada en el aprendizaje, la vida en comunidad y el viaje del «Tour de France de la camaradería». Las misiones de los «Compañeros del deber» son, por lo tanto, formar y acoger a los jóvenes. Enfrentados a las dificultades del mundo obrero, entre los siglos XVI y XIX, tomaron también la iniciativa de crear sus mutualidades y cajas de jubilación, organizando al mismo tiempo la contratación en las obras y en los talleres.

²⁶ Le Monde Economie, 26.11.2017

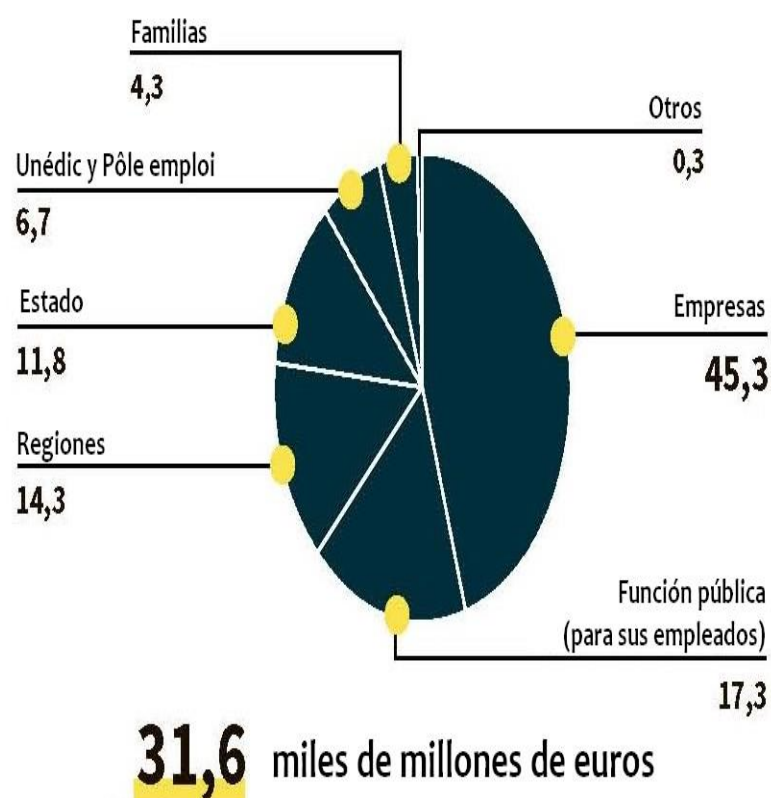
Sin embargo, el camino que lleva de la formación al empleo no siempre sigue una línea recta. Antoine Ferchaud, 33 años, siempre quiso ser ebanista. Sin embargo, sus profesores de secundaria le desaconsejaron el aprendizaje. Se arriesgó y siguió el camino del sector profesional. Pero, al no encontrar un empleador en ebanistería, se reorientó hacia la carpintería industrial; y fue contratado por el fabricante de muebles Gautier: «Todo estaba digitalizado, en cadenas, había que olvidarse del trabajo artesanal», lamenta Antoine. «La parte manual del oficio me hacía falta». Presentó su dimisión y firmó un contrato de cualificación en la casa Guerin Bremaud, un artesano carpintero conocido por trabajar mayoritariamente con «Compañeros del deber» (véase el encuadre adjunto).

Pero su formación no fue suficiente en relación con el nivel de competencia exigido: «Estaba desesperado. No era suficiente ni para mí, ni para el empleador». Fue un fracaso. Después de ocho meses de interinidad, volvió a encontrar un CDD de cuatro meses de duración en carpintería de estratificado, en la empresa OCF, que se transformó en un CDI. Un mes después de firmar el contrato, su empleador le propuso ir a España con un colega para formarse en técnicas innovadoras.

Un efecto casi nulo sobre los asalariados

Esa formación le permitió reanudar un trabajo manual creativo y orientarse hacia su objetivo profesional: «Trabajamos en binomio [por parejas] durante cuatro o cinco años, para lograr experiencia. Los encargos siguieron y la empresa OCCF creó un «sector de termo-conformación». Luego transmitimos nuestras competencias al equipo, que yo dirijo en la actualidad y que se compone de ocho personas: 3 en CDI, 2 en CDD y 3 contratos de interinidad», nos indica con satisfacción. «No hubiese llegado a un

DISTRIBUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PORCENTAJES DE LA CIFRA TOTAL (2014)



puesto de 'manager' si no me hubiese formado en las nuevas tecnologías.» La formación algo enrevesada de Antoine consiguió, sin embargo, asegurarle un buen recorrido profesional.

Primera etapa de la formación profesional a partir de la escuela, la formación por el aprendizaje ha resultado eficaz para acceder al mercado de trabajo, y hasta ha sido identificada como un eje prioritario. «Siete meses después del final de su aprendizaje, un 69 % de los ex aprendices está trabajando», recuerda el ministerio del trabajo, que evita cuidadosamente hablar de la tasa de abandono. El joven Antoine Ferchaud forma parte de ese 69 %: «después de mi CAP [certificado de aptitud profesional] y de mi BEP [certificado de ciclo profesional] alternando en una empresa que cayó en bancarrota al cabo de un año, continué el aprendizaje hasta el bachillerato profesional y fui contratado directamente en CDI en la empresa Gautier».

Pero la efectividad de la capacitación varía dependiendo de si se trata de acceder al mercado de trabajo o de mantener a un trabajador en el empleo. Si el aprendizaje ha sido concluyente en el primer caso, para aquellos que no han tenido la oportunidad de Antoine y se encuentran en desempleo, las cosas se ponen difíciles. Según Pôle emploi, un 42.8 % de los desempleados que siguieron una formación en 2014 seguía todavía en el paro seis meses más tarde. La formación está lejos de ser una panacea para los desempleados. Pero su impacto sin embargo no es nulo. Bruno Ducoudré, economista en el Observatorio Francés de las Condiciones Económicas (OFCE), estima: «la calificación de los jóvenes que salen del sistema de educación sin diploma, así como la reclasificación de los solicitantes de empleo de largo duración podría favorecer una reducción del desempleo estructural», que evalúa «entre un 0,02 y un 0,05 puntos [porcentuales] por año». Un balance positivo aunque escaso.

A nivel individual, afirma: «con una formación la probabilidad de retorno al empleo se beneficia de un aumento de casi un 7 %: 6,6 % a medio plazo y 6.7 % a largo plazo (dos o tres años)». Esta cálculo se llevó a cabo como parte de una evaluación del impacto del Plan de inversión de competencias (PIC), anunciado para acompañar la reforma. Con 15 billones de euros en cinco años, se presenta como «un esfuerzo sin precedentes en formación», que se orienta hacia un millón de jóvenes en paro, y un millón de jóvenes sin cualificación. «Se iniciará el próximo año», promete el documento de orientación de la reforma, hecho llegar a los interlocutores sociales el 15 de noviembre.

En cambio, el impacto de la formación de los empleados para su mantenimiento en el empleo no ha sido cifrado. Sea para una formación de adaptación al puesto de trabajo o para las nuevas tecnologías, o una formación para ganar autonomía (idiomas, cultura general, «saber estar»,

etc.), no existe ninguna evaluación. «Sabemos que beneficia principalmente a los más cualificados, que tiene un impacto positivo en la productividad y casi nulo en los salarios», dice Bruno Ducoudré.

La Asociación para el empleo de ejecutivos (APEC), dijo recientemente acerca de las nuevas necesidades creadas por la transformación digital: «la formación sigue siendo un reto para la empleabilidad». Además, para justificar la reforma, Muriel Pénicaud subraya: «el 50 % de los puestos de trabajo será profundamente transformado en los próximos años». El Consejo de Orientación para el Empleo (COE), en su Informe «Automatización, digitalización y empleo», diagnosticó «una creciente penuria en el sector de nuevas tecnologías, valorada en unos 80 000 puestos de trabajo en 2020, solamente en tecnologías de la información y electrónica».

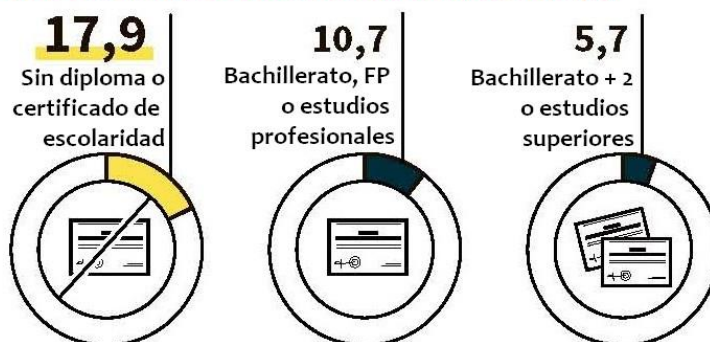
Seguridad social profesional

Para lograr esta adaptación, el debate de la reforma presenta tres ejes: que los empleados puedan hacerse cargo de su formación para seguir la evolución tecnológica; que la organización de la formación profesional responda a las necesidades de las empresas; y, finalmente, que el sistema sea más transparente.

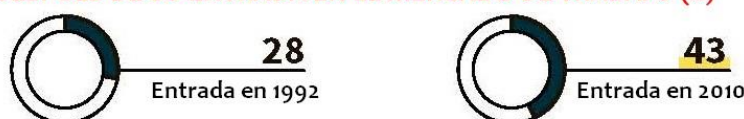
El objetivo del mantenimiento en el empleo adaptándose a la evolución de las profesiones se basa en las prácticas de las empresas. «En un contexto de transformación, además de los desajustes muy fuertes entre oferta y demanda de competencias, el axioma básico es que la población existente tendrá la capacidad de adaptación», considera Rémi Legrand, presidente de Consult'in France (un gabinete de asesoramiento en estrategia y gestión de empresa). «Así, entre 2015 y 2017, un gran banco francés ha convertido el personal administrativo y de venta, que ya no era tan necesario en las oficinas, en apoyo de los efectivos para consolidar el control de datos de los clientes. La formación, en este caso, ayudó a mantener el empleo». Pero éste no es siempre el caso.

LA FORMACIÓN INICIAL ES EL MEJOR BASTIÓN FRENTE AL PARO

TASA DE DESEMPLEO SEGÚN TITULACIÓN, EN 2016 (%)



TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES NO DIPLOMADOS 5 AÑOS DESPUÉS DE SU ENTRADA EN EL MERCADO DE TRABAJO (%)



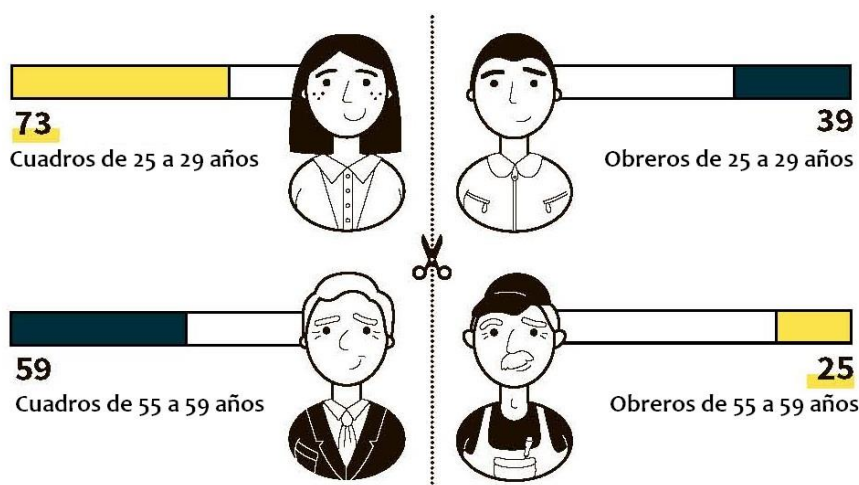
Desigualdades de los asalariados frente a la formación.

Otro defecto en el sistema actual de mantenimiento en el empleo: los empleados no están en situación de igualdad frente a la formación profesional. Según el Insee, sólo un 37 % de obreros tiene acceso a la formación profesional, en comparación con el 51 % del conjunto de los asalariados. Y la decisión de formar a un empleado depende principalmente de la voluntad del empleador. Un dispositivo de formación independiente, como la cuenta personal de formación (CPF), hubiese permitido eventualmente a Patricia Gazeau, 54 años, avanzar más rápidamente en su carrera. Esta trabajadora de una PYME industrial permaneció diez años sin el beneficio de formación profesional. «La formación no existía con la antigua dirección», explica. La formación profesional le permitió, a partir de la nueva adquisición de la empresa, subir de nivel y llegar a ser responsable del abastecimiento y del transporte.

La CPF se impone como el mayor dispositivo de esta reforma para desarrollar la individualización. «Puede convertirse en un instrumento de seguridad social profesional, ya que puede ser una manera de reconvertirse, pero no en su forma actual»,

estima René Bagorski, presidente de la Asociación francesa para reflexión e intercambio sobre la formación (Afref). Este derecho de formación universal individualizado, que entró en vigor en 2015, sigue siendo «un ilustre desconocido», lamenta René Bagorski. Especialmente porque la cuenta solo queda acreditada si ya existe un empleo, y sólo son posibles las formaciones con certificación e inscritas en listas elaboradas por los interlocutores sociales

LA FORMACIÓN CONTINUA ESTÁ CONSIDERADA COMO MAL ORIENTADA E INEFICAZ
TASA DE ACCESO A LA FORMACIÓN SEGÚN EDAD Y CATEGORÍA SOCIOPROFESIONAL, EN 2012 (%)



El espíritu de la reforma es reorientar la organización de la formación alrededor de las necesidades de la empresa. Pero como cualquier dispositivo de formación, «la CPF debe, por un lado, satisfacer las necesidades de la economía y, además, debe contribuir a la autonomía de

los individuos durante toda su vida. No solo debe ser utilizada para la adaptación al puesto de trabajo», en opinión del señor Bagorski.

Es necesaria una certificación reconocida.

Es necesario que la formación dé lugar a una certificación reconocida. Por lo contrario, las profesiones no encuentran candidatos. «No existe, por ejemplo formación específica en la consolidación de contabilidad o en profesiones de tesorería. Estas funciones se aprenden en el puesto de trabajo, como muchas funciones de las finanzas de empresa», señala Pierre-Gilles Bouquet, el PDG de Voluntae, un gabinete de contratación especializado en finanzas. Garantizar trayectorias seguras también pasa por el acceso a las formaciones del «saber estar» (competencias relacionales, interpersonales, posturas políticas en una organización, etc.) y a las formaciones largas. La Afref sugiere asignar un capital básico de formación en forma de crédito de 900 horas para cada trabajador activo (frente al límite máximo de 150 horas actual), y que «la mitad se pueda utilizar de acuerdo con el empleador, que debería tomarlas a cargo, pudiéndose utilizar las 450 horas restantes para los fines personales para preparar una reconversión».

Las negociaciones con los interlocutores sociales acaban de comenzar. En los cinco puntos del debate (la cuenta personal, la formación de las personas más alejadas del empleo, la implicación de las empresas, el aprendizaje, la financiación y la calidad de la formación), la desaparición del permiso individual de formación (CIF) produce ya cierto descontento. La entrega del informe está previsto para mediados de febrero. Entonces sabremos si el texto está a la altura del reto: garantizar las carreras en un entorno laboral cada vez más cambiante.

Antoine Ferchaud, el joven ebanista, que desde el colegio, fue «agente» de su itinerario, saca un balance positivo de la formación y declara: «incluso cuando no conduce al empleo, siempre queda algo positivo». Sin embargo, tardó casi diez años en obtener la cualificación y el empleo de ebanista.

