



**Jean-François  
Germe**

*Profesor de Universidad en el  
Conservatoire national des  
arts et métiers. París.*

**François Pottier**

*Responsable del Observatorio  
de estudios y carreras del  
Conservatoire national des  
arts et métiers.*

**En Francia, la formación profesional continua ha experimentado un gran desarrollo en los últimos veinte años. Este desarrollo se ha debido en lo esencial a la iniciativa de las empresas o del Estado, en el marco de las políticas de inserción profesional. En cambio, el papel de la iniciativa individual en el acceso a la formación sigue siendo minoritario. Resulta paradójico comprobar que la población más móvil y que ha experimentado más la evolución del mercado de trabajo tiene más dificultades para acceder a la formación profesional que la población estable dentro de las empresas. Se requiere una evolución de las condiciones de empleo y de la oferta de formación para que la formación permanente pueda acompañar las carreras profesionales, tan dispares hoy día, de la población activa.**

# La formación continua por iniciativa individual en Francia: ¿Declive o renovación?

La visión de la evolución de las sociedades europeas que presenta el Libro blanco de la Unión Europea, «Aprender y enseñar. Hacia la sociedad cognitiva», destaca de modo especial los aprendizajes y el acceso a la competencia y al conocimiento como las cuestiones claves de la adaptación del conjunto europeo a la globalización de las economías y a los cambios tecnológicos y sociales. De esta visión se deriva una orientación política: la formación permanente. La formación permanente no se refiere sólo al necesario entrelazamiento de la formación, la educación y demás actividades sociales o económicas durante toda la vida. En la perspectiva europea, adquiere unas características peculiares.

En primer lugar, se pone el acento en la responsabilidad, la motivación y la iniciativa de todos los individuos para la adquisición de saberes y de competencias. El individuo debe convertirse en actor de su propia formación, es decir, hacerse capaz de tomar las iniciativas y decisiones que juzgue necesarias.

En segundo lugar, la formación permanente se presenta como la respuesta a los cambios del empleo o su contrapartida. Una flexibilidad mayor del mercado de trabajo y del empleo dentro de las empresas exigiría unos cambios más frecuentes y una adaptación constante del individuo en cuanto a las competencias y saberes que posea.

Por último, del auge de la información y de sus tecnologías en la sociedad y en los sistemas de formación (herramientas de formación *multimedia*) se deriva una multiplicación de las formas de adquisición de saberes. La formación permanente sería, por tanto, una especie de ideal, más asequible en la actualidad, relacionado con

las transformaciones que atañen al acceso a la información y al conocimiento.

En ese sentido, ¿es acaso la formación permanente una realidad hacia la que progresamos? Los cambios pretéritos y actuales del mercado de trabajo y de los sistemas de formación, ¿refuerzan la función de la iniciativa individual en el acceso a la formación profesional continua? Los cambios del mercado de trabajo, la mayor flexibilidad y precariedad, ¿van acompañadas del desarrollo de las formaciones profesionales continuas? Dicho de otro modo, el movimiento real de los sistemas de formación y de empleo, ¿estimula o, al contrario, frena la formación permanente? ¿cuáles son los obstáculos?

El presente artículo trata de responder esas cuestiones, limitándose al caso de Francia y centrándose de modo más concreto en la evolución del lugar que ocupa la iniciativa individual en la formación y del vínculo entre el mercado de trabajo y la formación profesional.

## La importancia relativa de la formación por iniciativa individual

En los últimos treinta años, la formación profesional, inicial o continua, ha experimentado un notable desarrollo en Francia.

Este desarrollo de la formación profesional continua se inscribe en el marco de un acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales en 1970 y de una ley aprobada en 1971. Para su principal inspirador, Jacques Delors, la política de formación permanente auspiciada por esa ley tiene especialmente como objetivos el permitir «que cada hombre y cada mujer hagan frente a los cambios, más o



menos previsibles, que se produzcan en la vida profesional... y contribuir a la lucha contra la desigualdad de las oportunidades»<sup>1</sup>

El objetivo de la adaptación al cambio pasa por la obligación de las empresas de participar en la financiación de la formación profesional continua (Ley de 1971), cubriendo tanto los salarios devengados durante ésta como los gastos pedagógicos (en la actualidad, el 1,5 % de la masa salarial bruta). Las empresas pueden cumplir esta obligación organizando la formación de sus trabajadores de acuerdo con un plan de formación negociado con los representantes del personal o abonando la cantidad correspondiente a un organismo mutualista que permita la realización de planes de formación, en especial para las pequeñas y medianas empresas.

El segundo objetivo, la igualdad de oportunidades, se alcanza estableciendo un derecho individual que permite a los trabajadores seguir un plan de formación durante el tiempo de trabajo y por iniciativa propia. Es el denominado *congé individuel de formation* («permiso individual de formación») -CIF, desde 1976-, que ofrece a los trabajadores la posibilidad de no asistir al trabajo durante la realización del plan de formación de que se trate, sin que se disuelva la relación laboral y percibiendo el salario base y una indemnización por los costes de formación. En el marco de este objetivo, se inscribían también otras acciones formativas. Principalmente, la oferta de formación, llamada «de promoción social», que, financiada por el Estado, propone los planes de formación, conducentes a menudo a la obtención de un diploma, que pueden seguir los individuos fuera del tiempo de trabajo y por propia iniciativa. Los planes de formación superior propuestos por el *Conservatoire national des Arts et Métiers* en toda Francia son un ejemplo típico. La aplicación del objetivo de la igualdad de oportunidades ofrece a los individuos que no han podido o no han querido proseguir su formación inicial la posibilidad de reemprender una formación más profunda, sea profesional o general. Por regla general, se sanciona con la expedición de un diploma idéntico a los otorgados en la formación inicial, y su posesión debe permitir, en principio, un progreso profesional y

social importante. La promoción social acredita, por su parte, el reconocimiento de la función determinante y creciente de la formación inicial en el acceso a la jerarquía de las diversas categorías socioprofesionales.

### **El desarrollo de la formación profesional continua**

La Ley de 1971 sobre formación profesional continua ha fomentado la formación de los trabajadores para responder a las necesidades de las empresas en este ámbito. El número de beneficiarios se ha duplicado en quince años: pasó de 2 millones en 1980 a 4 millones en 1994. Las cantidades invertidas son muy elevadas: 47.000 millones de francos en 1994 (gastos de funcionamiento de los programas de formación y remuneración de los participantes), que representan el 3,33 % de la masa salarial de las empresas de más de 10 empleados, esto es, el doble de la obligación legal. No obstante, los programas de formación son fundamentalmente cortos o muy cortos (su duración media es de 42 horas) y están orientados a la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo.

Paralelamente a esta progresión del esfuerzo de formación de las empresas, el aumento del desempleo desde el final del decenio de 1970 y las crecientes dificultades para la inserción profesional de los jóvenes han llevado al desarrollo de programas destinados a los jóvenes y adultos con dificultades en el mercado de trabajo, por iniciativa del Estado o de las regiones, que benefician a más de dos millones de personas, frente al millón de hace quince años. Las cantidades en juego son muy elevadas: 33.300 millones de francos en 1994. La duración media de estos programas es más larga que la de los anteriores: unas 280 horas.

Por tanto, limitándonos tan sólo a los programas de formación profesional continua, unos 6 millones de personas participan anualmente en actividades de este tipo, financiadas por el Estado o por las empresas, entre una población activa por cuenta ajena de unos 18 millones de personas.

### **La formación continua por propia iniciativa**

¿Qué tipo de programas de formación siguen los adultos por propia iniciativa,

**«Este desarrollo de la formación profesional continua se inscribe en el marco de un acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales en 1970 y de una ley aprobada en 1971.»**

**«La Ley de 1971 sobre formación profesional continua ha fomentado la formación de los trabajadores para responder a las necesidades de las empresas en este ámbito. (...) Los programas de formación son fundamentalmente cortos o muy cortos (...) y están orientados a la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo.»**

**«Paralelamente (...), el aumento del desempleo desde el final del decenio de 1970 y las crecientes dificultades para la inserción profesional de los jóvenes han llevado al desarrollo de programas destinados a los jóvenes y adultos con dificultades en el mercado de trabajo, por iniciativa del Estado o de las regiones (...).»**

1) «Genèse d'une loi et stratégie du changement» Jacques Delors. *Formation emploi* N°34, abril - junio 1991. CERÉQ. Documentation Française. p. 31



**«(...) la importancia relativa de la formación continua por iniciativa individual en el conjunto de la formación continua es pequeña y sigue disminuyendo. (...) El ingreso en los programas de formación se efectúa estrictamente por iniciativa individual y los motivos que inducen a ello sólo pueden comprenderse en relación con un proyecto profesional (...).»**

fuera del tiempo de trabajo o acogiéndose al permiso individual de formación?

En 1994, 38.200 personas disfrutaban de permiso individual de formación. La duración media del permiso era de 1.075 horas y su coste medio, de 114.000 francos.<sup>2</sup> No obstante el número de trabajadores que reciben algún tipo de formación por propia iniciativa es muy superior. Puede estimarse en 500.000 personas, como mínimo. El cálculo de la cifra exacta, que obliga a sumar el número de las personas que asisten a las distintas instituciones de formación existentes, es difícil.

Más de 160.000 universitarios, es decir, un 12 % del alumnado, son adultos que cursan los estudios tradicionales o que están matriculados a título personal en programas de formación continua. El *Conservatoire national des arts et métiers* (CNAM), que es el organismo más antiguo de formación superior de adultos en cursos vespertinos, cuenta con más de 90.000 alumnos en París y en los cincuenta centros asociados de provincias o en sus institutos profesionales especializados (PIEUCHOT, 1996). Los institutos profesionales del Ministerio de Educación Nacional, organizados en redes locales (las GRETA), imparten una parte importante de la formación de adultos, sean obreros o empleados, por iniciativa de las empresas, pero en 1993 contaban con más de 35.000 adultos matriculados por propia iniciativa. Numerosos municipios organizan asimismo programas de formación profesional. Por ejemplo, el de París organiza desde hace varios decenios cursos vespertinos de una gama muy amplia de actividades profesionales, culturales o artísticas. Esos cursos acogen en la actualidad a más de 25.000 personas (NICOLAS y TREMBLAY, 1996). Por su parte, asociaciones culturales, profesionales, sindicales o políticas de los tipos más variados imparten un elevado número de horas de formación para un público heterogéneo. Sólo las asociaciones *Phylotechniques* de París y de su extrarradio inmediato forman a más de 10.000 personas al año. Por último, más de 200.000 personas están matriculadas por propia iniciativa en los cursos por correspondencia del *Centre national d'enseignement à distance* (CNED). Suelen ser jóvenes que, habiendo abandonado prematuramente el sistema educativo, desean

obtener un título superior o presentarse a alguno de los numerosos concursos de la función pública.

Seis millones de personas, por una parte, frente a medio millón, por otra: la importancia relativa de la formación continua por iniciativa individual en el conjunto de la formación continua es pequeña y sigue disminuyendo. Si, en 1980, representaba casi un cuarto de la participación, en la actualidad sólo representa el 8 % (BERTON, 1996).

Esas 500.000 personas se distinguen con bastante claridad de la población que participa en un programa de formación de ámbito empresarial o en alguno de los programas de lucha contra el desempleo. Se caracteriza por una especial movilidad en el mercado de trabajo. El ingreso en los programas de formación se efectúa estrictamente por iniciativa individual y los motivos que inducen a ello sólo puede comprenderse en relación con un proyecto profesional individual en el que la formación se configura como un medio. Por supuesto, la iniciativa individual tiene en ocasiones su importancia en los programas de formación financiados por la empresas y en los programas de lucha contra el desempleo, pero su función es marginal. En particular, los programas de formación sobre gestión de recursos humanos impartidos en las empresas tienen como finalidad primordial la mayor adaptación posible de las personas a las necesidades de éstas y del puesto de trabajo que ocupan. No suelen organizarse en función de necesidades relacionadas con la carrera profesional de los individuos. La iniciativa individual desempeña una función más importante en los programas de formación que dependen de las políticas públicas de empleo. Ahora bien, éstas exigen que el individuo se encuentre en una situación determinada: en desempleo. Sólo se relacionan con la vida profesional en momentos muy concretos y en situaciones de urgencia.

En conjunto, aunque los medios dedicados a la formación continua han aumentado en medida considerable desde hace veinte años, sólo han repercutido débilmente en los programas de formación por iniciativa individual, que han pasado a ocupar una posición muy secundaria en el conjunto de la formación profesional

2) En 1986, 21.000 personas tenían permiso individual de formación; 25.600, en 1990, y 30.000, en 1992.



continua. La formación continua se ha desarrollado, principalmente, en dos modalidades: una proviene de la iniciativa de las empresas; la otra es un resultado de las políticas públicas de ayuda a la inserción profesional o de lucha contra el desempleo.

## **Relaciones entre formación, mercado de trabajo y empleo**

El desarrollo de la formación continua en Francia ya mencionado ha ido acompañado de diversos y profundos cambios de la función de la formación y de su relación con el mercado de trabajo y el empleo.

### **Empresa y formación continua**

La Ley de 1971 confiere una función muy importante a las empresas. De hecho, en el decenio de 1980 se puso en marcha una formación encaminada a conseguir una gestión más rigurosa de las mismas. Las empresas tratan de incrementar progresivamente su eficacia, como se desprende de la propia expresión: «inversión en formación». Sus esfuerzos se han dirigido especialmente a la definición de objetivos precisos de formación fundados en el análisis de los puestos de trabajo, de las competencias que éstos exigen y de las que ya poseen los trabajadores. El aumento de la competencia y las limitaciones de la competitividad no sólo han determinado un crecimiento de los gastos, sino que han reforzado también la función económica de los planes de formación. La formación ha ido percibiéndose, cada vez más, como un factor de eficacia industrial, que permite la adaptación de la mano de obra al cambio de las cualificaciones requeridas por la transformación de las tecnologías, la modificación de las organizaciones productivas y el imperativo de calidad. Esta finalidad económica de la formación, muy generalizada en los países industrializados, se apoya principalmente en la acción de las empresas, habida cuenta de la función que confiere a éstas la Ley de 1971 en materia de formación profesional continua. De ahí que se haya producido un desarrollo de los planes de formación profesional continua esencialmente orientado a la adaptación a corto plazo de los

trabajadores a los cambios del empleo en la empresa y, por tanto, al desarrollo de competencias y cualificaciones específicas. La formación impartida por iniciativa de las empresas ha ido haciéndose más corta y su organización manifiesta la tendencia a descartar o marginar la iniciativa individual de los trabajadores con el fin de asegurar una vinculación lo más estricta posible entre empleo y formación, dirigida y organizada por aquéllas. Por otra parte, las organizaciones profesionales de los diversos sectores han contribuido a la organización de una oferta de formación que responda a esas necesidades a corto plazo. Sus actuaciones respecto a las necesidades a medio plazo se han orientado a la formación profesional inicial. La gestión de la formación a cargo de las empresas, más precisa y dependiente de los intereses económicos a corto plazo, ha llevado a excluir de la empresa toda la formación que responda a proyectos profesionales a medio plazo o que no se inscriba en el marco de los objetivos inmediatos. Esta situación supone una ruptura con el pasado. Hace 25 años, cuando se aprobó la Ley de 1971, los horizontes temporales del trabajador y de su empresa concordaban lo bastante para propiciar una negociación entre ellos acerca de la utilización de los recursos financieros que la empresa tenía que dedicar a estos menesteres por imperativo legal. Ya no existe este horizonte común y los medios financieros dependen principalmente de la empresa.

En definitiva, exagerando un poco podríamos decir que, por parte empresarial, la organización actual de la formación continua facilita la formación de los trabajadores más estables y más cualificados de las empresas más grandes, más orientada a la adquisición de cualificaciones específicas que a las transversales y valorables en el mercado de trabajo.

### **Relación entre formación, promoción y movilidad**

A largo plazo, el hecho más destacado consiste en la progresiva relajación de la relación entre la formación y la movilidad profesional ascendente. A principios del decenio de 1970, el 55 % de los trabajadores que participaban en algún programa de formación por iniciativa de la empresa se beneficiaban después de una

***«(...) la organización actual de la formación continua facilita la formación de los trabajadores más estables y más cualificados de las empresas más grandes, más orientada a la adquisición de cualificaciones específicas que a las transversales y valorables en el mercado de trabajo.»***



**«El rapidísimo crecimiento del empleo precario (...) y la transformación de la estructura del empleo (...) han impulsado un importante aumento de la movilidad profesional restringida. (...) Paradójicamente, esos grupos de personas más móviles tienen muchas menos posibilidades de acceso a la formación continua.»**

**«(...) los ámbitos tradicionales de movilidad dentro de las empresas tienden al agotamiento a causa de las contrataciones directas en el mercado de trabajo. De ahí se deriva una relajación de la relación entre formación profesional continua y promoción.»**

**«Si la situación económica y el dominio que ejercen las empresas sobre la formación profesional continua han contribuido a marginar la iniciativa individual de los trabajadores y los llamados programas de formación de promoción social, el Estado no ha compensado esta evolución bajo la presión del aumento del desempleo y de las dificultades de inserción profesional de los jóvenes.»**

movilidad profesional ascendente (cambio de categoría profesional, aumento de la responsabilidad jerárquica). En 1993, sólo se encontraban en esa situación el 9 % (PODEVIN, 1995). Esta misma relajación se observa en el caso de los trabajadores que participan por propia iniciativa en programas de formación. Hacia el final del decenio de 1960, el 35 % de ellos se beneficiaban después de una movilidad ascendente; ahora son sólo el 11 %. En cambio, cada vez son más numerosos los trabajadores jóvenes que utilizan este tipo de formación para encontrar o recuperar un empleo: un 17 %, frente a un 3 % hace 25 años.

El rapidísimo crecimiento del empleo precario (contratos temporales, interinos) y la transformación de la estructura del empleo (fuerte disminución del empleo industrial, aumento del empleo en el sector terciario) han impulsado un importante aumento de la movilidad profesional restringida. Entre 1988 y 1993 cambiaron de empresa cuatro millones y medio de trabajadores, frente a tres millones y medio entre 1980 y 1985. Los más jóvenes y los pertenecientes a los sectores sometidos a fuertes reconversiones son los que padecen con mayor intensidad esta movilidad. Así, el 29 % de los trabajadores menores de 45 años y el 38 % de los pertenecientes a empresas privadas cambiaron de empresa entre 1988 y 1993 (fuente: encuesta *Formation Qualification Professionnelle* del INSEE, 1993).

Paradójicamente, esos grupos de personas más móviles tienen muchas menos posibilidades de acceso a la formación continua. Entre 1988 y 1993, el 42 % de los trabajadores que permanecieron en la misma empresa del sector público se beneficiaron de algún programa de formación por iniciativa de la misma, al igual que el 29 % de los que permanecieron en la misma empresa privada, y sólo el 21 % de los que cambiaron de empresa en el mismo período.

Estos cambios de las relaciones entre movilidad, promoción y formación se explican en gran medida por las modificaciones del mercado de trabajo. Los mercados internos de trabajo de las empresas, que desempeñaban una función esencial en las promociones, acompañadas a veces de algún tipo de formación,

pierden su importancia en beneficio del mercado externo. Se ha reforzado la competencia entre los trabajadores de la empresa y los solicitantes de empleo en el mercado de trabajo para acceder a los puestos de trabajo. Ha aumentado el acceso directo al empleo en los diferentes niveles jerárquicos de las empresas y con mayor facilidad cada vez, teniendo en cuenta que la formación inicial produce en la actualidad un flujo abundante y creciente de titulados de todos los niveles. Por tanto, los ámbitos tradicionales de movilidad dentro de las empresas tienden al agotamiento a causa de las contrataciones directas en el mercado de trabajo. De ahí se deriva una relajación de la relación entre formación profesional continua y promoción.

### **Formación y desempleo**

Si la situación económica y el dominio que ejercen las empresas sobre la formación profesional continua han contribuido a marginar la iniciativa individual de los trabajadores y los llamados programas de formación de promoción social, el Estado no ha compensado esta evolución bajo la presión del aumento del desempleo y de las dificultades de inserción profesional de los jóvenes. Todo esto se ha traducido en un importante desarrollo de los programas de formación profesional continua sostenidos por el Estado, aunque su finalidad tampoco deja mucho ámbito a la iniciativa individual, dado que su objetivo consiste en responder a una situación de urgencia. Las restricciones presupuestarias impuestas al Estado han inducido a abandonar o a dejar de estimular programas de formación individual.

### **Formación e iniciativa individual**

Si, considerada de forma global, la formación profesional continua se ha desarrollado notablemente desde el principio del decenio de 1970, también se ha transformado en profundidad. Sin embargo, este movimiento global no ha beneficiado a los planes de formación continua que, a priori, se corresponden mejor con las orientaciones europeas. Parece que el número de personas que reciben un tipo de formación por propia iniciativa es menor que en el pasado. Los regímenes



establecidos por iniciativa de las autoridades públicas o de los interlocutores sociales se estancan o retroceden; los de estos últimos sólo producen beneficios limitados. La formación permanente parece basarse en una doble paradoja: por una parte, la estabilidad en el empleo favorece la formación, mientras que la movilidad la perjudica; por otra, la formación profesional continua cada vez ayuda menos a progresar en la vida profesional. En realidad, nos alejamos de la perspectiva abierta por la formación permanente en vez de aproximarnos a ella.

Con todo, existe y se mantiene la demanda de formación de los individuos en el curso de su vida activa. Ahora bien, su carácter ha cambiado porque se relaciona con unas carreras profesionales nuevas.

### **Trayectorias profesionales y formación**

Las razones por las que los individuos reciben una formación con sacrificio de su tiempo y de sus ingresos son muy diversas. El estudio de las personas en formación por propia iniciativa en las instituciones antes citadas lo pone de manifiesto (CORREIA, 1996; FOND-HARMANT, 1996).

En los decenios de 1960 y 1970, las personas seguían una formación permanente para conseguir una promoción profesional significativa. La obtención de un título del nivel más elevado posible era, pues, el objetivo principal, puesto que se daba por supuesto que el título permitía acceder a una categoría profesional superior. El paradigma era la promoción de técnico a ingeniero, mediante la obtención del título de ingeniero a través de la formación continua. Esos planes de formación encaminados a la promoción profesional o social (TERROT, 1983; THUILIER, 1977) son hoy minoritarios, mientras que hace veinte años eran dominantes. Corresponden al modelo industrial de los decenios de 1960 y 1970. Las formas de gestión de la mano de obra, basadas en una estabilidad del empleo bastante grande, favorecían la movilidad mediante promoción interna en las grandes empresas o la externa en los mercados de tipo profesional. La duración de la formación, que podía suponer varios años, teniendo en cuenta la necesidad de combinarla con las actividades laborales, no

constituía un obstáculo para las personas, dada la estabilidad en el empleo y las elevadas oportunidades de promoción al finalizar la formación.

Ese modelo ha cedido su lugar a un mercado de trabajo más flexible, característico de las pequeñas empresas o del sector terciario, de crecimiento muy fuerte, que conduce a la aparición de nuevas trayectorias profesionales y de nuevos usos de la formación.

Para determinados trabajadores, el horizonte de la carrera profesional se ha reducido considerablemente, en el sentido de que no pueden prever su carrera y su trayectoria profesional a largo plazo. Muchos de ellos se proponen objetivos a plazo más corto. La formación continua que siguen se ordena en relación con tales objetivos. Una vez alcanzados, se proponen otros nuevos, lo que les llevará a otro ciclo de formación, si se considera que constituye un medio adecuado de progreso.

Para otros, con frecuencia jóvenes, la fluidez de los contenidos de la actividad profesional inherente a la rápida transformación de los puestos de trabajo tiene como consecuencia una sucesión de experiencias profesionales decepcionantes. La formación se convierte, por tanto, en un intento de buscar y encontrar una actividad laboral más interesante.

Por otra parte, la constante y particularmente rápida elevación del nivel de formación inicial de los jóvenes que salen del sistema educativo, desde el principio del decenio de 1970, ha venido a trastornar las condiciones de acceso a las distintas categorías sociales. Para muchos adultos jóvenes, esto se traduce en una impresión de desclasificación, considerando la formación recibida y el empleo ocupado. En consecuencia, la formación se convierte en un medio para combatir esa desclasificación relativa de la que se sienten víctimas.

Por último, para ciertos trabajadores, el hecho de recibir una formación carece de utilidad inmediata. Este grupo está constituido por personas con motivaciones heterogéneas. Unos sienten que su empleo está amenazado; otros buscan empleo; otros más desean situarse mejor en

***«En realidad, nos alejamos de la perspectiva abierta por la formación permanente en vez de aproximarnos a ella.»***



**«La observación de las trayectorias profesionales y de formación de las personas que reciben una formación por propia iniciativa muestra una renovación de los motivos que les inducen a seguir estos programas.»**

**«En los últimos quince años, las condiciones de empleo han evolucionado en el sentido de dificultar la participación en los programas de formación por propia iniciativa.»**

su medio profesional. Para todos ellos, la formación es un instrumento para la acumulación de conocimientos que, en su momento, transformarán en competencias profesionales.

### **Iniciativa individual y nuevo mercado de trabajo**

Ninguno de esos tipos de trayectorias ni de utilización de la formación es nuevo, pero su importancia parece haberse reforzado considerablemente desde hace un decenio. Las trayectorias relativamente rectilíneas de promoción social y profesional de larga duración son reemplazadas por una mayor diversidad de trayectorias que implica unos programas de formación más diversificados en cuanto a su duración, organización y contenidos. Entre los trabajadores más estables, que se benefician más de la formación por iniciativa de las empresas, y las personas con grandes dificultades en los mercados de trabajo, que se benefician de la financiación pública del Estado o de las regiones, ha ido creciendo un extenso espacio en el que se encuentra una población activa muy móvil en el mercado de trabajo, pero que tiene verdaderas dificultades para acceder a la formación profesional continua. Esta última población adquiere una importancia notable en el contexto de los planes de formación por propia iniciativa antes descritos, mientras que, a la inversa, la importancia de la población de empleo más estable disminuye en ese mismo contexto.

La observación de las trayectorias profesionales y de formación de las personas que reciben una formación por propia iniciativa muestra una renovación de los motivos que les inducen a seguir estos programas. Los participantes reflejan las transformaciones actuales del mercado de trabajo y las nuevas funciones que en él puede desempeñar la formación para permitir la realización de los proyectos profesionales. La diversidad de usos que estas personas dan a la formación indica la existencia de necesidades formativas que no son un eco de las necesidades inmediatas de las empresas ni de las que caracterizan a los grupos con grandes dificultades en los mercados de trabajo, y que no pueden satisfacerse en el marco de los programas de formación por iniciativa empresarial ni de los sistemas de

lucha contra el desempleo. Esas necesidades se derivan de las transformaciones del mercado de trabajo y de la evolución de la función de la formación en la movilidad profesional. Los individuos no sólo pretenden conseguir una promoción profesional dentro de su empresa y en el marco de su estabilidad en el empleo, sino que buscan un empleo mejor o preferible desde la perspectiva del salario, de las condiciones de trabajo, del interés personal, etc. También pretenden dirigir su propia movilidad y su evolución profesional, llevar las riendas de los riesgos y de las oportunidades del mercado de trabajo, utilizar los recursos de que disponen: tiempo, dinero, oferta de programas de formación disponibles y, si se tercia, los mecanismos públicos de ayuda.

### **Obstáculos al desarrollo de la formación permanente**

La población que más ha sufrido la evolución del mercado de trabajo y, en general, la población más móvil en ese mercado aumenta su volumen en el mismo, pero tiene más dificultades para acceder a la formación profesional, si se tiene en cuenta la actual organización de la misma. Es probable que todo esto provenga de los obstáculos levantados a la iniciativa individual en materia de formación, y que son de tres órdenes, al menos: condiciones de empleo, oferta de formación y relación entre empleo y formación.

En los últimos quince años, las condiciones de empleo han evolucionado en el sentido de dificultar la participación en los programas de formación por propia iniciativa. Han influido diversos factores. Como muestran las distintas encuestas disponibles, las obligaciones relacionadas con el trabajo han aumentado considerablemente. Son más infrecuentes las adaptaciones de horario concedidas para poder participar en un programa de formación. La coexistencia del esfuerzo que exige la formación y el que requiere el trabajo es, en la actualidad, un obstáculo fundamental, a pesar de la disminución de la jornada laboral. La posibilidad de un nuevo desarrollo de la formación por propia iniciativa depende de la aparición de nuevos compromisos entre la iniciativa individual y la actuación de la empresa, que faciliten



la combinación de la actividad profesional y la actividad de formación.

A menudo, la oferta vigente de formación continua está poco adaptada, en el sentido de proponer programas de formación que sigan a unas trayectorias profesionales diversificadas. La polarización de la oferta entre programas de formación largos y conducentes a la obtención de títulos, por una parte, y programas de formación muy cortos, por otra; la unicidad de los currículos que se proponen a individuos con necesidades diferentes; la indiferencia con respecto a la experiencia profesional adquirida; etc., son insuficiencias de la oferta relativamente bien conocidas. Por su parte, la elaboración de programas de formación más modulares, la instauración de carreras personalizadas, la validación de las adquisiciones académicas o profesionales, la organización de la formación fuera o dentro del horario de trabajo, el desarrollo de un sistema de orientación durante la vida activa, proceden con mucha lentitud. En realidad, todo ello no hace sino trastornar una organización de la formación continua en Francia que, desde hace mucho tiempo, está modelada según los patrones de la formación inicial.

Pero quizá haya que temer que otro obstáculo más difícil de superar frene el desarrollo de la formación continua: el de la relación existente entre formación y empleo. Un primer aspecto de esa relación consiste en la creciente importancia del título y de la formación inicial en las representaciones sociales y en las prácticas de contratación de las empresas. El título de formación inicial desempeña una

función de filtro esencial en el acceso a una categoría social y profesional. La formación continua y sus títulos sólo se perciben como «vías auxiliares», como «una segunda oportunidad» dotada de un menor valor y funcionalidad en el mercado de trabajo. La inversión que se juzga más eficaz es, sobre todo, la que se realiza en la formación inicial.

Otro aspecto de la relación entre formación y empleo reside en las relaciones entre un nivel de formación y un nivel de empleo, entre el uso de la formación continua y las oportunidades de promoción, entre el nivel de formación y un menor riesgo de desempleo. Todas esas relaciones tienden a confundirse. Las oportunidades de hacer carrera en una empresa se reducen pero, por otra parte, a menudo se percibe que la formación ya no protege del desempleo. Cada vez se hace mayor la distancia entre lo que un trabajador puede obtener de un programa de formación para dirigir su propia carrera y las necesidades de su empresa para adaptarle a la herramienta de producción o a la organización del trabajo. En los próximos años, no cabe excluir una crisis de confianza en la utilidad y el interés de la formación, independientemente de la forma que revista.

Los obstáculos al desarrollo de la formación permanente son especialmente importantes, y es probable que se hayan reforzado en el transcurso de los últimos decenios. Invertir la corriente, reequilibrar el sistema francés para devolver un lugar importante a la iniciativa individual en materia de formación será, por tanto, una tarea muy difícil.

**«(...) las relaciones entre un nivel de formación y un nivel de empleo, entre el uso de la formación continua y las oportunidades de promoción, entre el nivel de formación y un menor riesgo de desempleo (...) tienden a confundirse.»**

**«En los próximos años, no cabe excluir una crisis de confianza en la utilidad y el interés de la formación, independientemente de la forma que revista.»**

## Bibliografía

**BERTON, Fabienne:** «Les formations de promotion professionnelle: essai de dénombrement des stagiaires à travers les documents annexes aux projets de loi de finance de 1970 à 1996», en: *De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie*. Coloquio CEREQ, CNAM y DFP, del 25 de marzo de 1996. Documento de trabajo de la mesa redonda nº 1. París: CNAM.

**COOREIA, Mario:** «Formation et promotion sociale: des liens de plus en plus distendus», *Actualité de la Formation Permanente*, mayo de 1996.

**CROQUECY, Edwidge:** «La formation professionnelle continue: des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme», *DARES, Premières synthèses*, 107, 8 de agosto de 1995.

**FOND-HARMANT, Laurence:** «Cycles de vie et fonction sociale de l'offre universitaire de formation», *Actualité de la Formation Permanente*, marzo de 1996.

**NICOLAS, Dominique; TREMBLAY, Christian:** «Les auditeurs des cours municipaux de la ville de Paris», en: *De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie*. Coloquio CEREQ, CNAM y DFP, del 25 de marzo de 1996. Documento de trabajo de la mesa redonda nº 1. París: CNAM.

**PIEUCHOT, Laurent:** «Statistiques des enseignements du CNAM: Chiffres clés», Document de l'Observatoire des études et carrières. París: CNAM, 1996.

**PODEVIN, Gérard:** «De la promotion sociale à la promotion de l'économique. Le rôle du dispositif de formation continue depuis 1971», *POUR*, 148, 1995.

**TERROT, Noël:** *Histoire de l'éducation des adultes en France*. París: Edilig, 1983.

**THUILLIER, Guy:** *La promotion sociale*. París: P.U.F., Col.: «Que sais-je?», 1977, 2ª. ed.