

## **LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN FRANCIA: AGEFOS-PME EN SU ENTORNO**

**FRANÇOIS ROUX**

Director General de AGEFOS PME

La formación profesional continua en Francia interesa y compromete a las empresas, ya que éstas asumen su financiamiento en proporciones importantes. Si, como en la mayor parte de los países, el Estado asume la formación inicial (escuelas, institutos, universidades) y la formación ocupacional, el sector privado participa financieramente en el desarrollo de programas de formación alternada para los jóvenes y de formación profesional continua para los trabajadores.

Desde hace algunos años el Estado francés ha confiado a los Consejos Regionales la responsabilidad de participar en el desarrollo de la formación profesional. Las regiones se han convertido en actores importantes que asumen una parte de las responsabilidades que antes incumbían solamente al Estado. La mayor originalidad del sistema actual consiste en la gran implicación de las empresas y de los agentes sociales en la tarea de conducir la política de formación de los jóvenes y de los trabajadores.

### **1. El contexto del dispositivo de financiamiento de la formación en Francia**

La creación de entidades de gestión paritaria privadas, sin ánimo de lucro, es el resultado de un contexto histórico: el proyecto de nuevas sociedades concebido y puesto en práctica en 1969-70 por Jacques Chaban-Delmas, Primer Ministro, y Jacques Delors, Ministro del Empleo y de la Formación Profesional.

El Gobierno de Francia, con el apoyo de los interlocutores sociales, quiso crear una obligación legal de financiamiento de la formación en las empresas. El objetivo era favorecer el desarrollo de la formación profesional de los asalariados durante las horas laborales. Esta obligación legal fue concebida a los efectos de: i. impartir la formación directamente por la empresa, que tendrá que declarar y justificar ante el Estado los gastos correspondientes; ii. pagar directamente al Estado una cuota determinada; iii. confiar los fondos a una entidad paritaria de gestión aprobada por el Ministerio de la Formación Profesional. Esta tercera posibilidad ofrecida a las empresas favoreció la aparición de un nuevo tipo de interlocutor financiero en materia de formación profesional: las entidades privadas paritarias.

Para el legislador se trataba de permitir la creación de una tercera vía en materia de gestión de la formación de las empresas, aparte de la gestión directa por las empresas (las más grandes) y del mantenimiento del papel del Estado; esa vía estuvo constituida por las entidades privadas paritarias, que permitían regular la lógica del mercado y al mismo tiempo facilitar el diálogo social en forma complementaria de las otras dos opciones de gestión. Dos principios plantearon esta tercera vía : a) el principio del paritarismo de negociación, ya antiguo en Francia, que permitía la firma de convenios colectivos sobre la formación profesional; y, b) el principio del paritarismo de gestión (empresariales y sindicales), que será la base política de las entidades paritarias administradoras y gestoras de los fondos de la formación profesional.

A principios de los años setenta, la negociación colectiva gozó de la libertad necesaria para crear entidades paritarias de gestión de los fondos de la formación profesional. La voluntad de la *Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)* permitió la creación de una entidad intersectorial nacional dedicada a la pequeña y mediana empresa (PYME): se trata de AGEFOS PME.

Por otro lado, las iniciativas sectoriales, o las locales, contribuyeron a la creación de otras entidades paritarias. Con el desarrollo de estos organismos, los agentes sociales y el gobierno quisieron establecer un dispositivo más coherente, en particular en 1993, año en que todo el sistema fue revisado con la creación de grandes organismos sectoriales y con el mantenimiento de dos grandes redes intersectoriales nacionales, una fue creada por el *Conseil Nationale de Patronat Francaise (CNPF)*, siendo la otra AGEFOS PME.

## 2. ¿Qué representa hoy la gestión paritaria de los fondos de la formación profesional?

En este contexto la institución AGEFOS PME se ha ido desarrollando hasta convertirse en la principal entidad de consejo y de gestión en los ámbitos del empleo y de la formación profesional. La gestión es bipartita en todos los ámbitos territoriales (nacional, regional, provincial), con representantes patronales y sindicales de las PYME encargados de acciones de administración, de orientación y de evaluación.

En 1994, las entidades paritarias administraban 4.100 millones de francos anuales de presupuesto de formación en las empresas. AGEFOS PME asume hoy entre 20 % y 25 %, según los casos, del financiamiento de la formación profesional; cuenta con 850 empleados repartidos en todo el territorio francés y ofrece sus servicios a casi 200.000 empresas. El monto de la formación gestionada directamente por las empresas, incluidos las grandes y las gigantescas, es del orden de los 15.000 millones de francos.

## 3. Funcionamiento del sistema de formación profesional

### 3.1 Las tres ramas del sistema francés de formación continua

El sistema de formación continua en Francia se puede dividir en tres grandes ramas que corresponden a tres objetivos bien diferenciados.

**Individual.** Con el permiso individual de formación, los empleados pueden acceder a niveles superiores de calificación profesional. También pueden utilizar esta posibilidad para cambiar de orientación ocupacional u obtener calificaciones que les pueden ser útiles en su vida social, sin ninguna connotación profesional. Se trata, en el terreno práctico, de solicitar a la empresa un permiso de ausencia para formarse, y el tema de la formación es elegido exclusivamente por el asalariado. Durante el tiempo que dure la formación, un organismo paritario de gestión se encargará de abonar los costos pedagógicos y de mantener el pago de su sueldo al trabajador.

El financiamiento de este permiso individual de formación se efectúa por medio de una cuota pagada por las empresas, equivalentes a 0,2 % de la masa salarial anual bruta. Al terminar la formación, el empleado vuelve a su empresa, en la que se podrá tener en cuenta, según los casos, su nueva calificación profesional.

En este sistema de formación de elección individual, cabe destacar también el permiso individual de formación de las personas que han trabajado con contratos con término fijo. A fin de dar a los asalariados que han estado trabajando con contratos de tipo precario las mismas oportunidades que a los empleados titulares de un contrato de duración indeterminada, se puso en práctica el mismo tipo de sistema de formación de elección individual. La única diferencia consiste en que no es necesario pedir permiso a la empresa, ya que la formación debe tener lugar en el correr del año que sigue al final del contrato precario.

Como en el caso del permiso individual de formación clásico, durante el tiempo que dure la formación un organismo paritario de gestión se encargará de abonar los costos pedagógicos y de pagar un sueldo al empleado. El financiamiento de este permiso individual de formación precario se efectúa por medio de una cuota pagada por las empresas, que en este equivale a uno por ciento de la masa salarial anual bruta de los contratos con término fijo.

**Jóvenes.** La formación profesional de los jóvenes se puede dividir en dos grandes grupos: el aprendizaje y las formaciones alternadas. Las empresas financian el aprendizaje por medio de una cuota de 0,5 % de la masa salarial anual bruta. En cuanto a las formaciones alternadas, su financiamiento se efectúa con una cuota de 0,4 % de la masa salarial anual bruta (0,10 % si la empresa tiene menos de diez empleados). Como en los casos anteriores, estas cuotas deben abonarse cada año a entidades paritarias de gestión sin ánimo de lucro, que se encargan de administrar los fondos recaudados.

Hay distintos tipos de contratos de formación alternada para los jóvenes. Estas formaciones combinan tiempo de formación y tiempo de trabajo. Se ha comprobado que se trata de un medio particularmente eficaz para iniciar a los jóvenes en la vida activa, y tiene como objetivo la obtención simultánea de calificación profesional y de un empleo.

Si se compara el aprendizaje con las formaciones alternadas, se advierte que una de las principales diferencias es que el aprendizaje se considera como parte de la formación inicial. Por el contrario, las formaciones alternadas se dirigen a jóvenes de 16 a 25 años que han salido del sistema escolar sin una calificación que les permita obtener un empleo.

Por medio del *contrato de orientación*, del *de adaptación* o del *de calificación*, los jóvenes pueden orientarse en el mundo laboral, adaptarse a un tipo de empleo, u obtener una calificación profesional. Ante la eficacia de estos contratos de formación alternada, el gobierno, dictó en julio de 1998 la denominada “ley de lucha contra la exclusión”, decidiendo que las personas de más de 26 años en situación de desempleo podrán también mejorar su calificación profesional por medio del contrato de calificación para adultos.

**Empresas.** Cada empresa, sea cual sea su porte, debe consagrar un porcentaje de su masa salarial anual bruta al plan de formación de sus asalariados. Las empresas con menos de diez empleados deben pagar una cuota de 0,15 % de dicha masa salarial a una entidad paritaria de gestión. La cuota de las empresas con más de diez empleados es de 0,9 % de esa misma cantidad de dinero.

Al tratarse del plan de formación de la empresa, los asalariados no pueden decidir el tipo de formación que van a recibir (aunque puedan presentar sus sugerencias al empresario). Lógicamente, los temas de las formaciones organizadas en el marco del plan de formación de la empresa tendrán por objetivo la mejora de las calificaciones de los empleados, para que la empresa a su vez mejore su calidad y su competitividad. Al tratarse de formaciones decididas por la empresa, el legislador incluyó la noción de que la formación es una de las obligaciones del contrato de trabajo. El empleado debe asistir a los cursos que se le indiquen. A cambio de ello, todas las horas de formación tendrán lugar durante las horas laborales como si fuere tiempo de trabajo, con las garantías que ello supone (sueldo, protección social, etc.).

Por último, cabe citar el nuevo sistema de acceso a la formación continua llamado “Capital de Tiempo de Formación”. Este sistema sólo puede llevarse a cabo en los sectores profesionales que lo hayan acordado por medio de un convenio colectivo. Se trata de capitalizar (ahorrar) tiempo que se utilizará para la formación. Su originalidad consiste en que, si el asalariado cambia de empresa, sigue teniendo derecho a la utilización de su capital de tiempo de formación, a condición de que no cambie de sector económico ya que los organismos paritarios de gestión de los fondos son sectoriales.

### **3.2 Gestión paritaria de los fondos de formación de las empresas**

La recaudación de las contribuciones de las empresas para la formación profesional incumbe a ciertos organismos cuyos cuadros de dirección representan tanto a las organizaciones empresariales como a las sindicales (gestión paritaria). Las empresas pueden gastar el importe de su cuota obligatoria formando directamente a sus asalariados, pagando directamente su cuota al Estado, o a una entidad especializada (como AGEFOS PME) que efectúa una unidad de caja de las cuotas que recibe ; en este caso las empresas se convierten en empresas afiliadas a la entidad.

En cuanto a las funciones específicas del Estado, éste interviene para determinar las reglas aplicables en materia de formación profesional: leyes, textos reglamentarios, etc. En todas sus intervenciones, su acción está guiada por un principio: la concertación (principio de sistema reglamentado). El Estado lleva a cabo esta política de control con una doble lógica económica y financiera para racionalizar las cantidades destinadas a la formación por las empresas y para que los fondos de la formación permitan financiar las solicitudes de individuos y empresas. Por último, para mejorar la calidad de la formación y asegurar una transparencia financiera mayor, se refuerzan los controles a través de la verificación de la declaraciones fiscales de las empresas, la instauración de un plan contable único para todos los organismos de formación y la clarificación de las recaudaciones de fondos.

#### **4. AGEFOS PME o “un banco paritario de la formación” para las PYME**

Cuanto más pequeña es la empresa, más necesita la acción de una entidad para gestionar sus fondos de formación. Y ello por tres motivos principales: i. sus necesidades de formación son irregulares; ii. las PYME no tienen responsables de formación en la empresa especializados en la elaboración del plan de formación; iii. surgen a menudo necesidades importantes de financiamiento externo para conducir su proyecto de formación.

##### **4.1 Las PYME afiliadas a AGEFOS PME**

La adhesión se hace efectiva mediante el pago de al menos 35 % del monto obligatorio para las empresas que participan en la financiación

de la formación. Todas las empresas francesas, sea cual fuere su tamaño, están sujetas a la obligación legal de financiar la formación de sus empleados. Este aporte se calcula mediante la aplicación de un porcentaje sobre la masa salarial anual bruta de la empresa. En consecuencia, ésta se afilia a AGEFOS PME, o a otra entidad paritaria de gestión, tanto como manera de librarse de la obligación de concurrir a la financiación de la formación profesional, cuanto para conseguir apoyo y consejo. La cuota de formación profesional varía según que la empresa tenga más o menos de diez empleados; el régimen de adhesión es distinto.

#### **4.2 Tres características de AGEFOS PME**

Para entender el éxito de la red AGEFOS PME, conviene recordar sus características, sus principios de acción, su oficio y los medios que emplea.

- *Un sistema paritario.* El paritarismo de AGEFOS PME es total y se cumple tanto en su actividad administrativa como en las relativas al financiamiento de la formación. Este sistema está presente tanto en los cuadros directivos nacionales como a nivel regional.
- *Un sistema descentralizado.* Desde su creación la base organizativa ha sido la de una conducción descentralizada, lo más cercana posible a la estructura de las empresas. A cada filial de AGEFOS PME la sede nacional le delega un mandato de gestión, aunque frente a los poderes públicos es la entidad nacional la única responsable. Por medio de las delegaciones regionales, provinciales y locales se asegura la presencia de una representación próxima a las empresas.
- *Un sistema intersectorial.* El cometido y la vocación de AGEFOS PME es intervenir en todas las pequeñas y medianas empresas, sea cual fuere el sector económico (agro, industria, comercio o servicios) al que pertenezcan. Esta característica le permite tener en cuenta las necesidades de formación de las empresas en dos sentidos: según las necesidades técnicas propias del sector en que actúa la empresa, y según las necesidades especiales de cada PYME: de dirección, contabilidad, comercialización, calidad, etc.

La voluntad de los agentes sociales de desarrollar la formación profesional intersectorial se traduce por la preocupación de ofrecer más servicios a los asalariados de las PYME y asegurar una verdadera complementariedad entre una necesidad local y una necesidad nacional según sectores económicos. Esta preocupación de complementa-

riedad ha presidido la evolución de estos últimos años de una gestión específica en ciertos sectores de actividad integrados en el seno de AGEFOS PME.

#### **4.3 Los principios de acción de AGEFOS PME**

*Libertad de elección de las empresas.* AGEFOS PME es, como lo hemos visto, una de las vías posibles para la gestión de los fondos de la formación de los trabajadores de las empresas.

El respeto a este principio de libertad de opción lleva a AGEFOS PME a tener una intensa política de desarrollo y conduce a una acción muy fuerte de presencia, por vías diversas, cerca de la empresa.

*Reducir las desigualdades de acceso a la formación en las PYME.* Uno de los elementos del contrato social que acerca a las organizaciones empresariales y a las organizaciones sindicales es el empleo de medios para mejorar el acceso a la formación de los empleados y obreros de las PYME. Para conseguirlo, se creó un acompañamiento financiero específico y se desarrollaron sistemas innovadores para este tipo de empresas.

*Permitir una solidaridad y una unidad de caja local.* Este principio está basado en una unidad de caja de los fondos de formación de origen local con una distribución proporcional en todo el territorio nacional. La solidaridad se traduce también por el desarrollo de proyectos de formación agrupados, que necesitan una estructura financiada con una disminución de la cuota de la empresa.

#### **4.4 Un método: combinar tres oficios para tres misiones**

*Un oficio de “seguro de la formación”.* AGEFOS PME ofrece una seguridad administrativa a las empresas (realización de las formalidades administrativas y declaraciones fiscales de acuerdo con las leyes). Ofrece también una seguridad financiera, ya que AGEFOS PME administra los fondos en nombre de la empresa y la libera de sus obligaciones ante el Estado.

*Un oficio de “banquero” paritario de la formación.* AGEFOS-PME permite una capitalización del presupuesto de formación de la empresa durante tres años. Esta finalidad permite el financiamiento de proyectos cuyo costo sobrepasa el importe de la cuota anual de la empresa. Debido al principio de unidad de caja, AGEFOS PME contribuye al

cofinanciamiento de los proyectos de formación, y ayuda a la empresa en su búsqueda de financiamientos públicos, nacionales o europeos.

*Un oficio de consejero de formación.* Un consejero en materia de formación profesional está a disposición de la empresa que confía sus fondos a AGEFOS PME. La empresa obtiene entonces: ayuda en la elaboración de su plan de formación; información (por ejemplo, sobre los organismos de formación); y, gestión de la oferta, tanto de las consultoras como de los formadores.

Los cometidos básicos de AGEFOS PME, conforme a lo expuesto, consisten en allanar las dificultades que, en materia de capacitación por parte de las empresas y su personal, pueden surgir para unos y otros en su trayectoria profesional. Principalmente, consisten en facilitar la formación en las empresas de más de diez empleados, facilitar la formación y el empleo de los jóvenes, y facilitar la formación de las PYME con menos de diez empleados. Para poder interpretar su propio plan de desarrollo, cuenta con los medios que seguidamente se reseñan:

*Una estructura política local.* Veintitrés Agefos regionales y 50 provinciales constituyen la red AGEFOS PME, dotadas de un sistema paritario de gestión. Esta gestión descentralizada permite el apoyo para las acciones locales y asegura la rapidez de pago de la formación de las empresas.

*Una estructura técnica.* Los 850 empleados de AGEFOS PME tienen a su cargo dos oficios principales: el de consejero de formación (más de una tercera parte de sus propios asalariados) y el de gestor administrativo. Además están presentes los oficios puestos al servicio de las funciones de dirección, contabilidad e informática.

*Una sede nacional y entidades descentralizadas.* La estructura nacional permite el control y la unicidad de la red. En cuanto a las estructuras locales trabajan en la proximidad de las empresas. Además, la estructura nacional asegura la articulación entre las políticas sectoriales y las políticas territoriales de formación.

*Una estructura europea.* Desde 1994, AGEFOS PME desarrolla una estrategia europea relacionada con la política comunitaria y participa en varios proyectos continentales. Por otro lado, se está convirtiendo en una etapa obligatoria en materia de empleo y formación profesional.

Así, recibe delegaciones de distintos países (Rumania, Madagascar, etc.)

#### **4.4 Tres claves del éxito de AGEFOS PME**

*Las PYME: nuestro oficio.* Ya en su propio nombre AGEFOS PME hace referencia al objeto de su trabajo; es evidente, pues, que tiene como misión inicial estar al servicio de las empresas pequeñas y de sus asalariados. En el orden de las decisiones, el mundo económico de las PYME está reflejado por la representación de los empresarios (CGPME) y por la representación de los empleados (sindicatos), es decir, por el sistema paritario de gestión. Es la garantía de que la línea de acción reflejará la realidad del mundo del trabajo de las PYME. En cuanto a la estructura de la gestión, el perfecto conocimiento de este medio constituye la base de su profesionalidad. Gracias a una organización estrechamente conectada con la de la empresa, los problemas relativos a la formación pueden conocerse y tenerse en cuenta más fácilmente.

*El servicio de proximidad.* Para que la intervención sea realmente eficaz y corresponda a las necesidades de la empresa, es indispensable un trabajo de proximidad. Por un lado, con una simple llamada telefónica, todos los colaboradores de AGEFOS PME están a disposición de la pequeña empresa. Por otra parte, las visitas periódicas que realizan los consejeros aseguran la relación humana necesaria para alcanzar resultados satisfactorios con las empresas afiliadas.

El servicio de proximidad permite poner en ejecución planes de formación "a medida" para la empresa. El consejo que se ofrece cuando se considera oportuno, o cuando es solicitado, contribuye a optimizar la elección de la formación, a mejorar su eficacia y su calidad.

*Una estructura líder.* La estructura en red de AGEFOS PME es una clave importante para obtener resultados. Poner en común los recursos mediante el mecanismo de la unidad de caja de las cuotas abonadas por las empresas, permite asegurar una solidaridad intersectorial y una distribución equilibrada de la financiación de la formación. Permite hacer realidad las políticas de formación y, teniendo en cuenta las peculiaridades regionales, evitar las desigualdades entre las zonas geográficas más prósperas y las menos desarrolladas. ♦