

# Los métodos de formación continua dentro de la empresa: ¿una consecuencia de acepciones sociales?

Una comparación entre Austria y Francia

Julien Machado

Doctorando en Sociología en el Laboratorio  
de Economía y Sociología del Trabajo  
CNRS, Aix-en-Provence, Francia

## RESUMEN

Basándose en conclusiones de la segunda Encuesta de formación profesional permanente (CVTS-2), según las cuales los empresarios austriacos y franceses declaran recurrir muy raramente a las formaciones “no regladas” (formación en situación laboral, autoformación, rotación en los puestos de trabajo o también los círculos de aprendizaje y de calidad...), el autor investiga las razones de estas dos excepciones europeas. Aunque determinadas características institucionales y estructurales comunes a ambos países contribuyen a explicar este uso específico de la formación continua, sólo ilustran parcialmente las similitudes existentes entre los casos austriaco y francés por lo que a prácticas formativas se refiere. A partir de ese momento, interesa incorporar la dimensión cultural como factor explicativo de estos comportamientos. Cabe, pues, avanzar la hipótesis de una acepción social común de la formación como posible explicación de las declaraciones de los empresarios de ambos países.

## Palabras clave

Continuing vocational training, social approach, European comparison, portrayal of training, cultural approach to training.

Formación profesional continua, enfoque societal, comparación europea, representación de la formación, enfoque cultural de la formación.

Ya se trate de armonización, de cooperación, de comparación o, más en concreto de la voluntad de construir un referencial común, lo cierto es que la problemática ligada a la educación constituye, desde hace ya varios años, un aspecto esencial del debate europeo. La *Revista Europea de Formación Profesional* (nº 32-2004) abordaba en un número especial la historia de la formación profesional en Europa, al tiempo que Jourdan describía las fases institucionales (2005) por medio del "desarrollo de esta política comunitaria desde el Consejo de Lisboa (2000): Copenhague (2002), Maastricht (2004) y en un futuro próximo Helsinki (2006)" (p.167). Pero estos debates se catalizan de manera muy específica en torno la formación profesional, y en mucha menor sobre otra dimensión de la educación: la formación continua. Jourdan (op. cit.) observa que uno de los temas importantes tratados en Helsinki en diciembre de 2006 es el proyecto de marco europeo de certificaciones para el aprendizaje permanente, cuya principal dificultad reside en el reconocimiento común de las competencias y las cualificaciones en los diferentes Estados miembros. Por ello, para el autor resulta indispensable disponer de instrumentos comunes que sirvan de orientación. Sin embargo, para disponer de tales instrumentos debe subyacer previamente un planteamiento común entre los diferentes países. Este es, sin embargo, uno de los principales problemas con los que se enfrenta un voluntarioso proyecto de este tipo. Mostrar que son acepciones sociales las que estructuran las prácticas de formación en las empresas constituye el punto de inflexión de este trabajo, y ello a partir de las observaciones de Théry et al. (2002).

En efecto, estos autores constataban que "la formación permanente está por construir": hasta tan sorprendente dimensión se han diversificado las prácticas de formación. Una de las observaciones que nos ha parecido particularmente enigmática se refiere a los métodos de formación que las empresas de diferentes países declaran haber empleado en el marco de la formación continua (denominada también "formación permanente"). El cuadro 1 presenta el porcentaje de empresas de cada país que declaran haber recurrido a un mínimo de una formación y ello siguiendo el modelo de formación.

Cuadro 1. Porcentaje de empresas, por países, que declaran haberse servido de al menos una formación en 1999

País	Cursos y prácticas de formación profesional continua (*)	Otros tipos de formación	Diferencias entre las formaciones regladas y las no regladas	País	Cursos y prácticas de formación profesional continua (*)	Otros tipos de formación	Diferencias entre las formaciones regladas y las no regladas
Austria	71 %	27 %	44	Italia	23 %	22 %	1
Francia	71 %	41 %	30	Alemania	67 %	72 %	-5
Países Bajos	82 %	70 %	12	Grecia	9 %	15 %	-6
Noruega	81 %	75 %	6	Reino Unido	76 %	83 %	-7
Suecia	83 %	78 %	5	Portugal	11 %	20 %	-9
Finlandia	75 %	72 %	3	Irlanda	56 %	75 %	-19
Dinamarca	88 %	87 %	1	Bélgica	48 %	67 %	-19
España	28 %	27 %	1				

(\*) Para las definiciones, véase el recuadro.

Fuente: Encuesta Eurostat CVTS-2.

Las prácticas de formación continua dentro de la empresa varían mucho de un país a otro. Los países del sur de Europa (España, Italia, Portugal y Grecia) se caracterizan por la escasa frecuencia con que las empresas a la formación. El porcentaje de empresas que declaran hacerlo no supera el 36 % (España). Las empresas de los países del norte de Europa, por su parte, recurren a la formación en porcentajes mucho más elevados, desde un mínimo de un 70 % de las empresas en Bélgica, que declaran haber implantado al menos una formación, hasta un máximo en Dinamarca, donde el 96 % de las empresas se encuentra en esta situación.

Las diferencias registradas entre ambos grupos de países, por los que a la frecuencia con la que recurren a la formación se refiere, dejan entrever que posiblemente no sólo varía la utilización sino probablemente también la concepción que tienen de la misma. Si los comportamientos de las empresas griegas y portuguesas puede atribuirse a un menor desarrollo técnico y tecnológico de su aparato productivo, elemento que, como se sabe, juega un papel importante en el recurso a la formación (Géhin, 1989, Margirier 1991; Zamora, 2003), no cabe decir lo mismo ni en el caso de España ni el de Italia. Es, por ello, especialmente difícil proponer explicaciones unívocas a las diferentes prácticas de las empresas en materia de formación.

Las empresas europeas difieren también en cuanto a las modalidades de formación. En el cuadro 1 pueden apreciarse tres grupos de países: aquéllos en los que la modalidad de formación predominante es el periodo de prácticas (Austria, Francia y Países Bajos), los países cuyas prácticas revelan una

ligera diferencia entre ambas modalidades, con cierta tendencia a primar los periodos de prácticas y los cursillos, como es el caso de Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, España e Italia, y, por último, los países en los que la mayoría de las empresas favorecen principalmente “otros tipos de formación” como Alemania, Grecia, el Reino Unido, Portugal y, sobre todo, Irlanda y Bélgica. Enfrentados a estas diferencias, podemos hablar de substitutividad o de complementariedad de un tipo de formación por otro. Los países englobados en los grupos primero y tercero se encuentran en un proceso de substitutividad, mientras que en los del segundo cabe hablar de complementariedad. Cabe señalar en este sentido que dicho grupo está integrado por los países escandinavos, en los que la educación de adultos está especialmente desarrollada e institucionalizada y está al alcance de un gran porcentaje de la población. Suecia es paradigmática en este sentido, siendo tan elevada la proporción de adultos como de estudiantes en las universidades.

Entre los países en los que predomina la substitutividad en beneficio de la formación bajo la modalidad del periodo de prácticas, Austria y Francia revelan su singularidad: ambos países presentan las diferencias más acusadas entre la proporción de empresas que han realizado formaciones siguiendo la modalidad “cursillos y periodos de prácticas” (71 %), y las que declaran haber realizado formaciones “de otro tipo” (27 % y 41 % respectivamente). Tales resultados no pueden menos que resultar sorprendentes: ¿cómo explicar las notables diferencias que subyacen a estas declaraciones de las empresas? ¿Qué especificidades de estos países pueden justificar usos tan particulares de la formación continua en relación con los del resto de los países europeos?

Para investigar las causas, tomaremos como referente las nociones sugeridas por Greinert (2004) citando a Georg (1997) a fin de explicar las diferencias societales que subyacen a las declaraciones de las empresas por lo que se refiere a las prácticas de formación continua: “Georg considera que el modelo explicativo de las diferencias nacionales específicas en la formación profesional de masas debe ampliarse con el fin de incluir las constelaciones de relaciones culturales y funcionales/estructurales predominantes en el seno de una sociedad, es decir, su cultura y su estructura” (Greinert, op. cit., p.20). En este sentido, vamos a investigar aquellos elementos estructurales y culturales comunes a Austria y Francia que justifiquen la preferencia empresarial por la modalidad de formación continua basada en “cursillo y periodos de prácticas”. Presentaremos los resultados en dos partes. En la primera, basada en los datos de la encuesta CVTS-2, veremos que ciertas especificidades institucionales y estructurales a nivel nacional contribuyen a explicar las diferentes modalidades elegidas para la formación continua. Aho-

ra bien, dado que esta primera dimensión no explica sino parcialmente las similitudes existentes entre el caso austriaco y el francés, en la segunda parte pasaremos a incorporar la dimensión cultural. Así pues, trataremos a ambos países en paralelo, en contrapunto con los demás países europeos en la medida en que resulte pertinente para el elemento abordado.

#### La encuesta CVTS-2

Los datos presentados en el presente artículo proceden de la segunda encuesta europea CVTS-2 realizada por iniciativa de Eurostat, la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas. Esta encuesta aborda la formación continua financiada parcial o totalmente por las empresas en 1999 y destinada a sus empleados. Cubre todos los países de la Unión Europea, así como los países candidatos, sumando en total casi 25 países. De la parte francesa se encargaron el Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Centro de estudios y de investigación sobre las calificaciones) y la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, Dirección para la animación de la investigación, los estudios y las estadísticas del Ministerio de Trabajo).

La encuesta CVTS-2 se basa en un cuestionario normalizado efectuado entre empresas privadas con más de diez empleados, exceptuados el sector sanitario y la agricultura. La encuesta permite analizar las modalidades de acceso a la formación continua y proporciona información cuantitativa sobre el personal que está realizando un periodo de prácticas y sobre el número de horas, el contenido y el coste de dichas formaciones.

La encuesta se ocupa en primer lugar de los "periodos de prácticas y cursos", es decir, de las formaciones o las enseñanzas profesionales impartidas por docentes, lectores o profesores universitarios, organizadas por las empresas o por una empresa externa durante un periodo definido por adelantado, pero que no se desarrollan en el lugar de trabajo. Asimismo, facilita información sobre las acciones menos formalizadas, como la autoformación, la formación en el puesto de trabajo, los coloquios y los seminarios con fines formativos, la rotación organizada en los puestos de trabajo o los círculos de aprendizaje o de calidad. Las denominaremos aquí "otros tipos de formación", por oposición a la formación de tipo periodo de prácticas o curso.

El conjunto de los datos de esta encuesta, así como los cálculos aquí presentados, se encuentran disponibles en el sitio de Eurostat en Internet.

## Elementos institucionales y estructurales que explican parcialmente la tendencia a primar los periodos de prácticas como modalidad de formación

Al considerar los efectos estructurales, nos centraremos en tres puntos que, a nuestra manera de ver, repercuten en las declaraciones de las empresas: el grado de coerción institucional de la política de financiación de la formación continua, el tamaño de las empresas y las posibilidades nacionales de externalización de la formación continua impartida por las empresas.

La importancia del grado de coerción institucional y su vinculación con las declaraciones de las empresas: una relación específicamente francesa

Las diferencias entre las modalidades de formación en los distintos países europeos podrían ser consecuencia de presiones institucionales. Refiriéndonos al caso francés, Cam et al. (1995) señalaban la importancia de las "exigencias externas" en el proceso de formalización de las actividades de formación dentro de la empresa. Los autores defienden la tesis de que la falta de precisión en la definición legal de formación, por una parte, y el hecho de tratarse de una obligación legal, por otra, son las razones que impulsan a las empresas a decantarse únicamente por determinadas modalidades de formación. La consecuencia sería una subvaloración o una sobrevaloración de determinadas actividades formativas.

Desde esta perspectiva, hemos postulado que las diferentes modalidades de organización de los sistemas de formación continua pueden traslucir diferentes grados de obligatoriedad, lo que generaría unos mayores o menores grados de formalización de las actividades formativas. En otras palabras: cuanto mayor es el grado de obligatoriedad, mayor importancia adquiere la formalización de las actividades formativas, y por lo tanto más se acentúa la diferencia entre las modalidades de formación basadas en los periodos de prácticas y las basadas en cursillos. Por tanto, serían Austria y Francia los países con una organización más coercitiva de la formación continua.

Los datos que permiten la "caracterización" del modelo de organización del sistema de formación continua proceden de los trabajos de Aventur y Möbus (1998, 1999) y Aventur et al. (1999). Estos autores estudian cuatro modalidades posibles de organización del sistema de formación profesional continua en los países europeos. El primero es la obligación de su financiación por parte de los empresarios. Es el caso específico de Francia y Grecia. En el lado opuesto se encuentra el sistema de "libre elección" de los empresarios. Es el caso de Alemania, Finlandia, Suecia y Portugal. Entre ambos extremos se encuentran otros dos modelos, el primero de los cuales está más próximo a la noción de "libre elección" por parte de los empresarios, y consiste en el establecimiento, por parte de los Estados, de incentivos a las prácticas de formación continua, como por ejemplo deducciones fiscales. Es el caso del Reino Unido, Austria y Noruega. El segundo modelo intermedio de organización de la formación continua está más próximo a la obligación de financiación. Se trata de un sistema denominado de "obligaciones limitadas (contraintes limitées)", impuesto a los empresarios en virtud de los convenios colectivos. Italia, los Países Bajos, Dinamarca, Bélgica, Irlanda y España (acuer-

dos tripartitos) aplican este modelo de organización del sistema de formación continua. El cuadro 2 presenta la intersección entre los modelos de organización de la política de formación y las modalidades de formación continua declaradas.

Cuadro 2. Relación entre el grado de coerción de la financiación de la formación a cargo de las empresas y las modalidades de utilización de la formación continua

	Obligaciones de financiación	Obligaciones limitadas	Incentivos a la libre elección	Libre elección
Fuerte predominio de los periodos de prácticas y los cursillos como modalidades de formación	Francia	Países Bajos	Austria	
Pequeña diferencia entre las modalidades de formación, pero con predominio de los cursillos y los periodos de prácticas		Dinamarca España Italia	Noruega	Suecia Finlandia
Predominio de "otras modalidades de formación"	Grecia	Irlanda Bélgica	Reino Unido	Portugal Alemania

En el caso de Austria, la relación entre el grado de coerción y las declaraciones de las empresas no es definitiva, puesto que se trata de un país en el que la financiación y organización de la formación se efectúa en el marco de "incentivos a la libre elección". En cambio, el caso de Francia parece corroborar la hipótesis de una relación entre el grado de coerción y la formalización de la formación. La obligación de financiación de las empresas francesas podría llevar a primar las declaraciones orientadas hacia determinadas modalidades peculiares de formación continua. Verdier (1990) recuerda que la ley de 1971 parte de una noción muy formalizada de la formación continua: las acciones deben desarrollarse "de conformidad con un programa que, establecido en función de objetivos determinados previamente, precise los métodos pedagógicos y de supervisión empleados y defina un dispositivo que permita efectuar un seguimiento de la ejecución de dicho programa y apreciar sus resultados [...]"; y el autor concluye que "el arquetipo es, pues, el periodo de prácticas desarrollado fuera de los lugares de producción". Como contrapunto, el resto de los países europeos no avalan esta hipótesis, y Bélgica y Grecia se escoran particularmente en dirección opuesta a los resultados previstos. A causa de este hecho, si bien la obligación legal (mantenida en la ley de mayo de 2004) influye sobre las declaraciones

efectuadas por las empresas francesas, no es un argumento que pueda hacerse extensivo a otros países.

#### El efecto del tamaño de las empresas y las posibilidades de externalización

Blumberger et al. (2000) se interesan específicamente en el caso de Austria y sus explicaciones nos ilustran sobre modalidades de formación continua practicadas en dicho país: "Detectamos claramente la importancia de la cooperación con los centros de formación de adultos para el desarrollo de las cualificaciones profesionales si tenemos en cuenta que el 52 % de los dos millones de empleados de las empresas industriales y de servicios trabajan en empresas con menos de 50 empleados" (p. 78). En sus conclusiones, los autores subrayan el aspecto de la cooperación de las empresas austriacas con los centros de formación de adultos, y proponen una explicación del aplastante predominio de las modalidades regladas de educación de adultos en contraposición con otras posibles modalidades. De esta forma, las PYME tendrían a su disposición un conjunto de entidades educativas especialmente amplio y organizado, lo que facilitaría a los empleados de dichas empresas el acceso a la formación continua. Este conjunto de entidades facilitaría la externalización de la formación continua y, por lo tanto, el acceso a la modalidad de formación basada en los periodos de prácticas. Comprobaremos hasta qué punto esta hipótesis puede servir como respuesta.

- El efecto PYME: un argumento de mínimos en el caso de Austria  
Una de las características de Austria, según Blumberger et al. (op. cit) o Aven-tur y Möbus (op. cit.), sería el gran número de PYME que integran su tejido productivo. El tamaño de las empresas es un factor importante de la mayor o menor intensidad en el grado de utilización de la formación, con un paralelismo recurrente entre el incremento de las actividades de formación (de todo tipo) en proporción al tamaño de las empresas. En este caso, si Austria presenta una elevada tasa de PYME, debería recurrir a la formación en menor medida que otros países europeos en los que supuestamente las grandes empresas son proporcionalmente más numerosas, lo cual se explica preponderantemente por el hecho de que, a causa de su estructura, las PYME están menos habilitadas que las grandes empresas para servirse de métodos formalizados internos de formación continua. El cuadro 3 muestra el porcentaje de empleados en empresas de entre 10 y 49 asalariados en 2002 en cada país europeo.



Cuadro 3. Porcentaje por país de empresas que declaran haber implantado al menos una formación en 1999

País	Todo tipo de formación profesional	Parte de los asalariados que trabajaban en una PYME (*) en 2002	País	Todo tipo de formación profesional	Parte de los asalariados que trabajaban en una PYME (*) en 2002
Reino Unido	87 %	13 %	Bélgica	70 %	29 %
Países Bajos	88 %	17 %	Dinamarca	96 %	30 %
Irlanda	79 %	18 %	Noruega	86 %	31 %
Finlandia	82 %	22 %	Grecia	18 %	32 %
Francia	76 %	25 %	Italia	24 %	34 %
Suecia	91 %	25 %	España	36 %	35 %
Alemania	75 %	26 %	Portugal	22 %	41 %
Austria	72 %	29 %	Media	66 %	28 %

(\*) Aquí, empresa cuyo número de asalariados se encuentra entre 10 y 49.

Fuente: Eurostat

Austria, con un 29 % de sus efectivos en empresas de menos de 50 empleados, se sitúa ligeramente por encima de la media europea, lo cual podría constituir una de las razones que explican su preferencia por los periodos de prácticas o los cursos de formación continua, aun cuando las proporciones no sean aplastantes. En cambio, el argumento no es aplicable al caso francés, cuya proporción de PYME se sitúa por debajo de la media de los países aquí presentados.

Así pues, el hipotético efecto del tamaño de la empresa sobre la modalidad de formación parece funcionar como un argumento de mínimos en el caso de Austria, si bien no ocurre lo mismo en el caso de otros países europeos. En efecto, a la cabeza de esta clasificación se encuentran los cuatro países del sur de Europa, en los que más del 30 % de los efectivos son empleados de una PYME. Como ya hemos visto, se trata de países en los que el acceso a la formación es muy reducido en comparación con los restantes países europeos. Dejando al margen a estos países del sur de Europa, Austria se sitúa en el grupo de cabeza de los países con un porcentaje más elevado de empleados en PYME y paralelamente con un índice elevado de acceso a la formación. Pero el hecho de que Noruega, Dinamarca y Bélgica constituyan ese grupo no sugiere más que un frágil vínculo causa-efecto entre el tamaño de las empresas y el acceso a una modalidad de formación determinada. Así, el cuadro 1 presentaba en el caso de Bélgica una diferencia entre

las formaciones regladas y no escolares de -19 puntos, en contraposición con 1 punto en el caso de Dinamarca y 6 en el de Noruega. Como proponen Blumberger et al. (op. cit.), el hipotético efecto del tamaño de las empresas debe asociarse a la posibilidad de externalización a disposición de las PYME.

- El efecto de la externalización: una razón más convincente en el caso francés

Recordemos brevemente que el empleo de los períodos de prácticas puede ponerse en correlación con la especificidad de las entidades que ofrecen formación continua. La externalización de la formación sugiere que se prima al acceso conforme a la metodología reglada (período de prácticas o cursillo) de formación continua, ya que la autoformación, la formación en el puesto de trabajo y los aprendizajes en el lugar de trabajo, por citar algunos ejemplos, quedan excluidos de esta práctica. Basándonos en esta observación, el cuadro 4 muestra el porcentaje de empresas de cada país que en 1999 recurrieron a un mínimo de una formación conforme a la modalidad período de prácticas o cursillo. Esta formación dentro de la empresa se realiza conforme a dos modalidades: interna o externa. El total no suma 100, pues una misma empresa puede haber recurrido ambas metodologías, ya que una no tiene por qué excluir a la otra.

Cuadro 4. Porcentaje de empresas que proporcionan cursos de formación profesional continua (cursos), por tipo de curso y por tipo de tamaño en 1999

Cursos internos			Cursos externos		
País	Porcentaje sobre el total de empresas	Empresas de entre 10 y 49 empleados	País	Porcentaje sobre el total de empresas	Empresas de entre 10 y 49 empleados
España	33 %	25 %	Grecia	76 %	66 %
Países Bajos	32 %	26 %	Portugal	81 %	80 %
Bélgica	42 %	38 %	Italia	85 %	83 %
Finlandia	47 %	41 %	Reino Unido	89 %	87 %
Francia	49 %	42 %	Irlanda	88 %	89 %
Dinamarca	55 %	47 %	Alemania	91 %	90 %
Portugal	55 %	48 %	Suecia	91 %	90 %
Irlanda	58 %	51 %	España	92 %	92 %
Austria	57 %	52 %	Noruega	93 %	92 %
Alemania	59 %	53 %	Bélgica	93 %	93 %
Grecia	60 %	54 %	Finlandia	95 %	93 %
Noruega	60 %	55 %	Francia	95 %	94 %
Suecia	63 %	56 %	Dinamarca	95 %	95 %
Italia	64 %	60 %	Austria	97 %	97 %
Reino Unido	68 %	62 %	Países Bajos	97 %	97 %
Media	53 %	47 %	Media	91 %	89 %

Fuente: Eurostat CVTS-2

Lectura: Entre las empresas austriacas que recurrieron al periodo de prácticas como modalidad de formación en 1999, el 57% declaró que hubo como mínimo un periodo de prácticas interno.

Este cuadro muestra que las empresas austriacas declaran haber organizado cursos externos en una proporción muy elevada, pero no diferenciada de las prácticas vigentes en los restantes países. Diez de los quince países presentan un porcentaje de empresas superior al 91 %. Por consiguiente, parece que las empresas europeas proporcionan a sus empleados periodos de prácticas que, en una gran mayoría de los casos, se realizan fuera de la empresa. La externalización sugerida en los trabajos anteriormente mencionados podría verse facilitada por la organización de la oferta de formación en Austria, pero también en un elevado número de países. Por tanto, no podemos decir que se trate de una característica distintiva de Austria, y menos aún cuanto que las empresas austriacas no se distinguen por una escasa or-

ganización de “cursos internos”, lo cual constituiría una de las consecuencias de la externalización. Se sitúa incluso por debajo de la media europea en este ámbito, lo que significa, que aun siendo cierto que la externalización es ligeramente inferior a la de los otros países (a excepción de los Países Bajos), el acceso al período de prácticas como modelo de formación se desarrolla también en las empresas, y muy por encima de la media europea (el 57 % en las empresas austriacas frente a un promedio del 53 %). En este sentido, el tamaño de las empresas no parece constituir un obstáculo, ya que el 52 % de las PYME declaran haber implantado al menos una formación conforme a la modalidad “curso interno”.

Las empresas francesas no se caracterizan tampoco por una gran externalización (presentan semejanzas con las austriacas), sino que más bien se distinguen por una escasa internalización de las formaciones, más marcada aún en el caso de las PYME. Por lo tanto, nos parece más adecuado argumentar que el empleo preponderante del período de prácticas como modalidad preferente de acceso a la formación continua es consecuencia de una posibilidad (o de una necesidad) de externalización en el caso de las empresas francesas. Lo que debía constituir una explicación en el caso de Austria parece funcionar mejor en el caso de Francia.

Así pues, los elementos estructurales comunes a Austria y Francia podrían explicar la preferencia de las empresas por los períodos de prácticas o los cursillos como modalidades de la formación continua. Efectivamente, varios de estos elementos pueden aplicarse a un país o al otro. Por lo tanto, nos orientaremos ahora hacia una perspectiva más “cultural” de los comportamientos.

## Una misma acepción formal de la educación

Heikkinen (2004) señaló, y con razón, la necesidad de aprehender los modelos societales de educación desde un punto de vista histórico y contextual para comprender su funcionamiento contemporáneo. El enfoque cultural que proponemos se enmarca en esta doble dimensión. Una vez más, abordaremos sucesivamente el caso austriaco y el francés.

El “formalismo” educativo austriaco como explicación de la preferencia empresarial por el acceso a los períodos de prácticas  
Aun sin entrar, en sentido estricto, en el marco legislativo, la formación continua no ha dejado de suscitar el interés de los agentes públicos austriacos.

En primer lugar en el marco de la educación de adultos que nace a principios del siglo XIX impulsada por colectivos sociales tales como la Iglesia, las cámaras patronales y sindicales y los partidos políticos, y aunque la Constitución federal no haga referencia explícita a la formación de adultos.

El conjunto del sistema austriaco de formación continua se elaboró pues en torno a la noción de educación de adultos, pero también en torno a la de segunda oportunidad, como estipula explícitamente el sistema de formación instaurado por el Estado austriaco. El objetivo declarado es la promoción social de los individuos, promoción que pasa por la obtención de títulos que convaliden los niveles adquiridos. Este concepto de la educación como fundamento de la organización y la construcción del sistema de formación pudo impregnar potencialmente la mentalidad de los ciudadanos, de tal forma que el término "formación" se asocia instintivamente a una práctica específica desarrollada conforme a un método reglado, a saber, el periodo de prácticas y el curso. Dicho en otras palabras, el concepto (representación) de la formación conduciría a que los agentes de la sociedad austriaca no tuvieran necesariamente en cuenta, como tal, una parte importante de las actividades de formación, o en todo caso a que se prime sistemáticamente una variante más formalizada.

En referencia al sistema austriaco, Bjørnåvold (Cedefop, 2000) retoma la hipótesis de una sobrerrepresentación de los periodos de prácticas como modalidad de formación. Según el autor, en comparación con los demás países europeos, a Austria le cuesta encauzar el debate sobre el reconocimiento de las modalidades de formación no reglados. Consideramos fundamentales cuatro de las razones enunciadas: el lugar que ocupa así como el funcionamiento del sistema de formación inicial, extremadamente formalizada; un efecto de especialización muy marcado que se traduce en perfiles profesionales bien definidos; un sistema muy jerarquizado en el que no existen "unidades capitalizables", lo que da lugar a que no se reconozcan los estudios no terminados, y por último, el carácter especializado del sistema de formación, con un "cierre profesional" asociado que complica en gran medida las transiciones, tanto horizontales como verticales.

A semejanza del autor, podemos retomar las conclusiones de los representantes de los interlocutores sociales (Cedefop; Mayer et al. 1999), y más en concreto las del representante de los empresarios, que se expresa en los siguientes términos: "Lamento tener que decir que somos grandes formalistas y que partimos de que todo lo que no está certificado no está formalmente aprendido y, por lo tanto, no existe" (p.67). Las causas de una falta de reconocimiento de las competencias parciales y no formales dependerían pues

“del nivel y la legitimidad del sistema de formación inicial” (p.67). Las conclusiones de estos trabajos refrendan nuestra idea, proporcionando un referente explicativo para la amplia utilización por parte de las empresas de los periodos de prácticas como modelo de formación. La organización, la legitimidad, el “nivel” del sistema de enseñanza austriaco, y por tanto su formalismo, rebasarían las fronteras de la educación inicial para alcanzar la formación continua. Este punto de vista resulta está, pues, plenamente en consonancia con los datos sobre las prácticas de las empresas austriacas (elevada proporción de cursos internos y externos).

Pero esta formalización no está exenta de consecuencias en la representación de la formación: las prácticas de formación son producto en efecto de una representación específica de la formación que, a su vez, contribuye a la identificación de una cierta modalidad de formación. Si esta tesis se aplica a nuestra idea, la formalización de la formación (inicial y continua) en Austria podría conllevar prácticas exclusivamente orientadas a formaciones regladas y descartar todas aquéllas que incorporan tales características. Las declaraciones de las empresas se harían eco de un determinado concepto de formación, un concepto reglado de la educación. Por un efecto de la costumbre debido a un concepto societal, el periodo de prácticas como modalidad de formación se vería favorecido en detrimento, por ejemplo, de las formaciones en el puesto de trabajo. Ahora veremos un proceso similar en Francia.

La formación continua “a la francesa”:

la herencia de un concepto reglado de la educación

La formación continua en Francia se articula en torno a la noción de promoción social y en el marco de una “segunda oportunidad” (Dubar 2000, 1999a...), como sucedía en Austria. Los trabajos de Tanguy (2001) permiten comprender cómo la formación continua se ha convertido en “el objeto de una representación pública, la de un bien común, pues lo es todo simultáneamente: un medio de desarrollar la adaptabilidad en un marco profesional (en interés de las empresas), un medio de promoción y de movilidad profesional (en interés de los empleados), un medio de dinamizar la economía (en interés nacional)”. Tal como señala este autor, “si la idea de formación como sinónimo de un bien universal ha acabado por generalizarse, ha sido como fruto de un trabajo de persuasión”. Los trabajos de Dubar (1999b) van en este sentido, pero el concepto francés de formación permanece anclado en un modelo “que favorece sistemáticamente la formación inicial sobre la continua, el método reglado sobre otros métodos de aprendizaje y la acción del Estado sobre las innovaciones sociales concretas”.

Si definimos la modalidad reglada de educación a partir de los criterios aceptados por Fusulier y Maroy (1994) (a partir de una definición propuesta por Perrenoud en 1990), como un contrato didáctico entre un formador y un aprendiz y como una práctica social diferenciada y separada de otras prácticas sociales, puede demostrarse que desde el momento en que dentro del sistema educativo francés se relaja una de estas dos características, esta rama de la educación se desvaloriza en favor de una forma más "pura". Tal ha sido el caso concreto de la enseñanza profesional.

En este marco del sistema educativo francés se han tejido vínculos más o menos estrechos entre la esfera educativa y la esfera profesional. El aprendizaje o la alternancia que constituyen uno de los componentes de este tipo de enseñanza se apoya en periodos de prácticas en las empresas, a diferencia de las prácticas vigentes en la enseñanza general. En este caso, la distinción entre ámbito educativo y ámbito profesional se diluye. Sin embargo, Géhin y Méhaut (1993) recuerdan que en Francia el estatuto social y económico de la formación profesional francesa se ha desvalorizado mucho: "Sus orientaciones se articulaban sobre la base negativa del fracaso en el ciclo largo; el corto a duras penas permitía reintegrarse posteriormente a estudios prolongados; los niños de las categorías sociales elevadas estaban casi totalmente ausentes de esta rama". Asimismo, insisten en que el aprendizaje queda circunscrito a ciertos sectores de actividad (construcción, hostelería, peluquería...) compuestos esencialmente por pequeñas empresas. El aprendizaje aparece como una "rama minoritaria y marginal en el seno de un sistema de formación profesional dominado por la metodología escolar", idea que tienden a poner también de manifiesto los trabajos de Tanguy (1991) o Verdier (1997). Así, desde el momento en que la enseñanza se ha desvinculado en Francia de su metodología reglada inicial, esta parte de la educación se ha desvalorizado.

Como en Austria, existe una acepción francesa de la educación que tiende a primar el método reglado en detrimento de otros métodos educativos. En consecuencia, no tiene nada de extraño que esta noción particular se repita en relación con las prácticas de formación postescolares. Así, el hecho de que en ambos países las empresas favorezcan los métodos reglados de educación está ligado tanto a elementos estructurales específicos de cada uno de los países (grado de coercitividad, tamaño de las empresas y posibilidades de externalización) como a elementos culturales comunes a ambos países. Ahora bien, la acepción de la educación como característica societal es uno de los elementos mejor situados no sólo para dar cuenta del predominio de los métodos basados en los periodos de prácticas y los cursos,

sino que también sugiere poderosamente la posibilidad de que intervenga un principio de subrepresentación de las restantes metodologías. Se tiende así a una representación escolar de la formación conforme a la cual el acto formativo se reduciría a este único método, dejando en el olvido otras prácticas. Veremos posteriormente que, desde el momento en que el espectro de la formación se amplía al cuestionarse las prácticas educativas postescolares, también aumenta el número de declaraciones relativas a “las otras modalidades” educativas.

#### Declaraciones proporcionales a la “amplitud” de la acepción de la formación

Es interesante comparar los resultados de cuatro encuestas diferentes sobre prácticas de formación, porque demuestran que cuanto más amplia es la acepción de formación, mayor también es el número de encuestas en las que se declaran prácticas de formación no regladas. Si nos atenemos a las declaraciones recogidas en la FQP93 <sup>(1)</sup>, las formaciones no regladas son inexistentes, porque no se pregunta sobre ellas. En cambio, en Formation Continue 2000 <sup>(2)</sup> un 19,4 % de las personas formadas declaran haber seguido una formación en el puesto de trabajo (FEST <sup>(3)</sup>) y un 5,5 % haber realizado autoformación, lo que suma un total del 24,9 % durante el periodo comprendido entre enero de 1999 y marzo de 2000. En comparación con la primera encuesta, “afloran” casi un 25 % de formaciones. Por su parte, la encuesta CVTS-2 revela que el 41 % de las empresas francesas declaran haber recurrido a como mínimo “otro tipo de formación” en 1999. Destaquemos por último que la encuesta de Eurostat Life Long Learning 2003, que diferenciaba entre las formaciones informales <sup>(4)</sup> y el resto de resto de formaciones, revela que el 53,8 % de los asalariados franceses declaran haber seguido como mínimo una formación informal en 2003. Pero, si bien es cierto que estas encuestas son difícilmente comparables, dado que no se refieren a las mismas poblaciones, ello no es óbice para que, en periodos próximos en el tiempo, la ampliación de la acepción de la formación en los cuestionarios conlleve una ampliación de las prácticas formativas consideradas en los cuestionarios.

---

<sup>(1)</sup> Encuesta Formation Qualification Professionnelle (Formación Cualificación Profesional) de 1993.

<sup>(2)</sup> La FC 2000 es una encuesta complementaria a la encuesta sobre empleo con la que se intenta específicamente explicar las prácticas individuales en materia de formación continua en Francia.

<sup>(3)</sup> Formación en situación de trabajo.

<sup>(4)</sup> Aprendizajes derivados de circunstancias fortuitas o relacionadas con las actividades de la vida cotidiana.



Sin embargo, lo que ha podido observarse en Austria es válido también en Francia, ya que, y siempre según Life Long Learning 2003, el 82,2 % de los asalariados austriacos declaran haber seguido una formación inicial durante este periodo. Recordemos, que algunos años antes, los empresarios habían declarado que en 1999 habían establecido, en el 27 % de los casos, "otros métodos de formación" diferentes de los encuadrados como periodo de prácticas o curso.

Por lo tanto, tomando como "zócalo" de reflexión este enfoque basado en las acepciones societales, podemos avanzar una hipótesis en relación con las diferencias existentes entre las declaraciones de los empresarios (CVTS-2) y las de los asalariados (Life Long Learning 2003). Así, podría tratarse de una falta de ampliación del espectro de la formación en la encuesta CVTS-2, y ello entre una población (los empresarios) a menudo forzada a una medida "formal" de la formación continua, dos "parámetros" con los que no se han enfrentado los asalariados de Life Long Learning 2003.

Para concluir, podemos señalar que las próximas encuestas sobre las prácticas de formación de los empresarios pueden beneficiarse de esta ampliación del espectro de la formación, tal como ha sido el caso de los empleados de Life Long Learning 2003. Sólo entonces podremos evaluar la diferencia que pueda advertirse entre las declaraciones de los empresarios y las de los empleados, lo que también permitirá realizar una medición innegablemente más precisa de las diferentes acepciones de la formación. Al igual que Jourdan (op. cit.), que preconiza la elaboración de un referencial en materia de competencias comunes a los países miembros de la Comunidad Europea, podríamos abogar por un referencial común para los actos de formación en el marco de las encuestas que abordan esta cuestión.

Por último, no podemos concluir sin señalar los límites de un enfoque cuantitativo como el que acabamos de presentar. El recurso, que podríamos considerar bastante clásico, a enfoques más cualitativos parece necesario en este sentido, y no únicamente porque las encuestas realizadas mediante entrevistas brinden a los entrevistados la oportunidad de introducir representaciones más variadas de la formación, sino también porque permiten co-tejar representaciones diferentes de las formaciones entre los agentes de la empresa. Diferentes acepciones podrían así explicar la "falta de interés" de algunos asalariados por las formaciones propuestas por la empresa para la que trabajan.

## Bibliografía

- Aventur, F.; Möbus M. (eds.). Formation professionnelle initiale et continue en Europe, édition enrichie, Magnard-Vuibert-Multimédia, 1999.
- Aventur F.; Campo C.; Möbus M. Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze, Bref Céreq, n°150, février 1999.
- Aventur F.; Möbus M. (éd.). Formation professionnelle initiale et continue en Europe, Magnard-Vuibert-Multimédia, marzo 1998.
- Aventur et al. Les activités des organismes de formation continue, Bref Céreq n° 115, diciembre 1995.
- Bentabet E.; Trouvé P. Les très petites entreprises. Pratiques et représentations de la formation continue, Bref Céreq n°123, septiembre 1996.
- Bentabet et al. Pratiques et représentations de la formation professionnelle dans les très petites entreprises, Documents Céreq, febrero 1997.
- Cam, P.; Chambrier, L.; Favennec, F. Les politiques de formation professionnelle continue dans l'entreprise, Université de Nantes, faculté de Droit et des Sciences politique, Commissariat général du Plan, France, 1995.
- Cedefop; Bjørnåvold, J. Assurer la transparence des compétences, Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
- Cedefop; Blumberger et al. Le système de formation professionnelle en Autriche. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
- Cedefop; Mayer, K.; Jerome G.; Lassning, L. Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von früher und informell erworbenen Kenntnissen und nicht formellen Lernprozessen – Österreich, document de travail non publié. Salónica, 1999.
- Dubar, C. De la deuxième chance au co-investissement: une brève histoire de la promotion sociale (1959-1993), in Dubar, C.; Gadéa, C. (dir.), La promotion sociale en France, Presses Universitaires Septentrion, 1999a.
- Dubar, C. Pour une approche compréhensive de la promotion sociale, in C.Dubar et C. Gadéa (dir.), La promotion sociale en France, Presses Universitaires Septentrion, 1999b.
- Dubar, C.; Podevin, G. Formation et promotion en France depuis vingt ans, Bref Céreq n°59, 1990.
- Eurostat. Concepts et définitions pour l'EFPC2, edición 1999.

- Fournier, C.; Lambert M.; Perez C. Les Français et la formation continue, statistiques sur la diversité des pratiques, Document CEREQ n°169, série observatoire, novembre 2002.
- Fusulier, B.; Maroy C. Modernisation des entreprises et formation des salariés, Programme de recherche en sciences sociales, Organisation de l'entreprise, Services fédéraux des Affaires Scientifiques et culturelles, Louvain-La-Neuve, 1994.
- Géhin, J.P.; Méhaut, P. Apprentissage ou formation continue? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France, Coll. Pour l'emploi, éd. L'Harmattan, Paris, 1993.
- Géhin, J.P. L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985), Formation Emploi, n°25, 1989.
- Greinert, W.D. Los "sistemas" europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica. Revista europea de formación profesional, n° 32, 2004.
- Heikkinen, A. Modelos, paradigmas o culturas de la formación profesional. Revista europea de formación profesional, n° 32, 2004.
- Jourdan, H. Lisbonne, Copenhague, Maastricht, Helsinki..., des étapes sur le chemin de la formation professionnelle en Europe, Éducation Permanente, n°165, décembre 2005.
- Margirier, G. La place de la formation dans le changement technique, Formation-Emploi n°34, 1991.
- Perrenoud, P. Quelques traits distincts de la forme scolaire, document de travail, Ginebra, 1990.
- Revista europea de formación profesional. Una historia de la formación profesional en Europa. De la divergencia a la convergencia , n°32, 2004.
- Steiner, K. Endbericht Österreich: "Bestandsaufnahme zur Ausbildungssituation in Österreich" in Profils professionnels, formation et pratiques des tuteurs en entreprise- Allemagne, Autriche, Espagne, France, Enquête-Analyse Leonardo pilotée par Françoise Gérard, Centre INFFO, 1997.
- Tanguy, L. Les promoteurs de la formation en entreprise (1945-1971), Travail et Emploi, n°86, 2001.
- Tanguy, L. Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France? La Documentation Française, Paris, 1991.
- Théry, M.; Rousset, P.; Zygmunt, C. L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire. CEREQ, Bref, n°187, 2002.
- Verdier, É. L'insertion des jeunes "à la française": vers un ajustement structurel?, Travail et Emploi n°69, 1997.

Verdier, É. L'efficacité de la formation continue dans les PME, *Sociologie du travail*, n°3, pp. 295-320, 1990.

Zamora, P. Changements organisationnels, technologique et pratiques de formation dans les entreprises industrielles, Journées des 4 et 5 décembre 2003 organisée par le Centre d'Études de l'Emploi, 2003.