

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

RECOMENDACIONES SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO ¹⁴

Frente a la crisis, “conviene a la vez acompañar las rupturas de los trayectos profesionales, en un contexto de aumento de los despidos, favorecer las reconversiones profesionales y la movilidad entre los oficios y profesiones cuya actividad disminuye progresivamente a favor de los sectores que muestran la necesidad de reclutar”. Estos son los principales envites que se deducen del Informe sobre la Formación Profesional de los demandantes de empleo, solicitado por el Secretario de Estado para el Empleo a un grupo de trabajo presidido por el Señor Jean-Marie Marx, Director General de la “Agefaforia”, organismo paritario recaudador habilitado (OPCA) de las cotizaciones relativas a la formación y aprendizaje de las industrias agroalimentarias. Este Informe emite un cierto número de recomendaciones para desarrollar la formación de los demandantes de empleo, contribuyendo así a los trabajos de la célula de dirección del Fondo de Inversión Social (FISO), que se reunió el pasado 4 de febrero de 2010.

Necesidades de las empresas.

En un contexto de paro elevado, el Informe considera prioritario satisfacer las necesidades de reclutamiento de los empleadores. Por una parte, sería conveniente:

- prever políticas de cursillos de formación mejor articulados con la evolución de la situación económica y con las necesidades de las empresas;
- aumentar el volumen de entradas en formación, facilitando la firma de contratos de profesionalización fuera de los períodos de retorno al curso escolar y,
- facilitar el acceso a certificaciones similares a los Certificados de Cualificación Profesional.

Por otra parte, después de un período transitorio, podrían llegar a fusionarse la llamada “Preparación Operativa al Empleo” (POE) -contemplada en la ley sobre la Formación de 24 de noviembre de 2009- y la Acción de Formación Previa al Reclutamiento (AFPR), que ya gestiona “Pôle Emploi” (servicio público de empleo), ya que los dos dispositivos tienen la misma finalidad, es decir dar acceso a una formación a un demandante de empleo para que pueda ocupar un determinado puesto de trabajo.

Deben ser formaciones que respondan a las necesidades de reclutamiento futuras, relativas por ejemplo a los servicios a la persona o al crecimiento de empleos “verdes”, formaciones que podrían ser objeto de programas nacionales determinados y contratados con las regiones, en el marco de los futuros Contratos de planes regionales de desarrollo de la formación.

¹⁴ “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15545, de 10 de febrero de 2010.

Formar para adquirir las competencias esenciales de base.

Se debe aprovechar el período de crisis para desarrollar las competencias de base de los demandantes de empleo. En ese sentido, el autor aconseja duplicar el número de beneficiarios de programas de adquisición de las competencias de base y de lucha contra el iletrismo. La adquisición de competencias transversales se puede también favorecer, ya que son necesarias en diferentes oficios para facilitar la movilidad profesional, adaptando las formaciones existentes.

Por otra parte, el desarrollo de la Validación de las Adquisiciones de la Experiencia (VAE) se utilizará para informar a los demandantes de empleo que tengan una experiencia profesional, en la primera entrevista con los servicios de “Pôle Emploi”.

Los demandantes de empleo solo tienen acceso –a través de “Pôle Emploi”- a las formaciones financiadas en el marco de los mercados de trabajo existentes o a través de las regiones. Por ello, los dispositivos de formación que se adquieran deberían integrar las diferencias de los trayectos profesionales de los demandantes de empleo y sus necesidades personales. Así, el demandante de empleo debería poder presentar un proyecto individual de formación a su Consejero, el cual podría darle validez cuando corresponda a una real oportunidad de empleo o de inserción.

Reforzar la orientación.

La misión de orientación confiada a “Pôle Emploi” debe consolidarse, en particular para aportar seguridad al trayecto de formación y, más ampliamente, a los recorridos profesionales. La institución se presenta como el actor central de la orientación de los demandantes de empleo. Para los demandantes de empleo que tengan un proyecto personal, el Consejero personal debería ser designado desde el primer mes de paro y no desde el cuarto mes y debería ser responsable del recorrido del demandante de empleo hasta su retorno al empleo. También es necesario aportar una competencia profesional suficiente a los Consejeros, para que puedan llevar a cabo una orientación de primer nivel. Cuando la construcción del proyecto de formación es complejo, el Consejero debería poder prescribir prestaciones de orientación específica en “Pôle Emploi” o incluso en otro organismo o circuito. Tanto los organismos que aportan la financiación, como aquellos que la prescriben, tienen problemas de acceso a la información, por ejemplo, en lo que se refiere a los cursillos y a las plazas disponibles. Este Informe propone que se cree un “extranet” que reagrupe todas esas informaciones, lo que podría evolucionar hacia una central de reserva de formación.

Cooperación entre los actores.

La formación de los demandantes de empleo moviliza a actores múltiples (Estado, región, agentes sociales, etc...), cuyas relaciones entre ellos deberían desarrollarse. El Informe propone crear, a

escala territorial, una célula de coordinación que reagrupe a "Pôle emploi", la región, los Organismos paritarios habilitados para recaudar los fondos para la formación (OPCA) y el "Fongecif" (Fondos de Gestión del Permiso Individual de Formación). Como debe fomentarse la función de las OPCA respecto a los demandantes de empleo, sería conveniente instaurar una forma de cooperación institucionalizada entre esos organismos y "Pôle Emploi".