

.....

O objetivo deste artigo é oferecer uma pequena amostra da trajetória que alguns centros de formação profissional franceses têm empreendido na busca da complexa tarefa da (re)inserção profissional de pessoas pouco qualificadas. Para tanto, ele foi dividido em quatro itens: no primeiro expõe-se, através da visão de dois autores, a correlação de fatores a que está atada a empregabilidade naquele país: fatores próprios de ordem cultural, técnica e econômica. O segundo apresenta, de maneira sucinta, o sistema francês de formação profissional contínua: os princípios que o definem, o público beneficiário, os setores do mercado da formação (setor público, o setor privado e a junção do público e do privado). Em seguida, faz-se uma projeção política dos centros de qualificação para que eles atendam às necessidades presentes e futuras de qualificação para o público com baixo nível de qualificação. Por último apresenta-se algumas estratégias de formação onde se preconiza a formação como projeto de desenvolvimento profissional a longo prazo.

Palavras-chave: Centro de Formação – qualificação profissional a longo prazo – público de baixo nível de qualificação

*L'objectif de cet article est offrir un petit échantillon de la trajectoire que quelques centres de formation français ont entrepris dans la recherche de la complexe tâche de (re)insertion professionnelle des personnes peu qualifiées. Pour cela, il a été divisé en quatre items: dans le premier on expose, sous l'optique de deux auteurs, la corrélation de facteurs à laquelle est reliée l'employabilité dans ce pays: facteurs propres d'ordre culturel, technique et économique. Le deuxième présente, de manière simplifiée, le système français de formation continue: les principes que le définent, le public bénéficiaire, les secteurs du marché de la formation (secteur public, secteur privé et la jonction du public et privé). Ensuite, on fait une projection politique des centres de qualification pour qu'ils répondent aux besoins présents et futurs de qualification pour le publique de bas niveau de qualification. En dernier, on présente quelques stratégies où se preconise la formation comme projet de développement professionnel à long terme.*

*Mots-clés: Centre de Formation – qualification professionnelle à long terme – public de bas niveau de qualification.*

# Algumas Notas Sobre a Experiência da França na Formação Profissional de Pessoas Pouco Qualificadas

Maria Helena :  
Rossi Vallon :

Ex-professora visitante do  
Departamento de Economia  
e Administração - UFMS.

A formação profissional do público de baixo nível de qualificação exige investimentos materiais e humanos consideráveis, pois este público encontra-se em um nível mais ou menos grave de exclusão social. O sistema de qualificação profissional francês constitui um modelo, devido os esforços empreendidos, em conjunto, pelo Estado, as regiões, as empresas e a rede de organismos encarregada da formação dos trabalhadores. Apesar disto, em função das transformações constantes dos processos de trabalho e de um crescimento econômico fraco, mesmo um país com a tradição de qualificação profissional como a França se encontra em dificuldades, sobretudo com este tipo de público. Este artigo propõe, a partir dos resultados de pesquisas realizadas naquele país, mostrar que quando se trata deste público, esforços específicos devem ser colocados em ação para aumentar a empregabilidade destas pessoas.

## 1. Algumas considerações sobre as políticas de emprego na França

Para se compreender as dificuldades das políticas de emprego na França, é interessante considerar as

idéias de autores franceses que têm concepções de análise diferentes das causas do desemprego relacionadas ao aparelho produtivo, mas tentam com suas reflexões dar uma compreensão maior do desemprego neste país.

Segundo Sorman (1996), referindo-se às medidas-soluções para vencer o desemprego propostas pelos partidos da direita e da esquerda francesa “*todas as medidas paliativas para o emprego fracassaram por falta de se inscreverem numa reflexão geral*”. Neste sentido, Whul (1996) afirma:

*parece que após quinze anos de práticas de inserção (profissional) um certo número de incertezas afetam ainda a orientação destas políticas. Mencionemos, por exemplo, a natureza do público destinatário da inserção, o objetivo da inserção e a nova relação com o sistema produtivo.*

Sorman mostra como os Estados Unidos conseguiram fazer com que o desemprego seja duas vezes inferior ao que ele é na França.

Não se trata de “*criticar*” o que se faz em ambos países, comenta o autor, mas de compreender a diferença apoiando-se em alguns dados: assim o número de desempregados nos Estados Unidos é em torno de 6% da população ativa<sup>1</sup>. Na Europa, a taxa de desemprego é de 12%, duas vezes mais que na América do Norte, com métodos estatísticos idênticos. De 1979 à 1995, a Europa do Oeste<sup>2</sup> criou um novo emprego para cada dois candidatos chegando ao mercado de trabalho. Isto quer dizer, dez milhões de empregos para vinte milhões de trabalhadores suplementares.

Cabe ressaltar que as estatísticas registram importantes mudanças demográficas na população francesa durante este período: mais nascimentos, migrações, a chegada das mulheres em número maior no mercado de trabalho; isto quer dizer que houve uma incapacidade de responder à demanda provo-

cada por estas mudanças, no que diz respeito a criação de empregos.

Do outro lado do Atlântico, continua o autor, foram criados vinte e seis milhões de empregos novos, que satisfizeram a 95% da demanda de novos trabalhadores. Evidentemente, é fora de questão se fazer uma comparação entre estes dois continentes nos seus métodos respectivos de resolver o problema do desemprego. Pois, como afirma Sorman, (1996):

*a verdade é complexa, tendo que fazer apelo a uma combinação de fatores de ordem cultural como de ordem técnica: a cultura americana privilegia globalmente o crescimento e o trabalho, a da Europa é voltada para o conforto e um discurso de igualdades.*

Se é um fato que, num período equivalente, os Estados Unidos fizeram melhor que a França e a Europa na criação de empregos, é necessário isolar os fatores que contribuem para compreender esta melhora para *tirar “alguns em 4,2% nos Estados Unidos.*

Como diz o autor, isto cria-se a situação seguinte: “*como se trabalhadores menos numerosos na França obtivessem partes maiores de um bolo que diminui*”; o terceiro fator diz respeito ao ardor em relação ao trabalho: os americanos trabalham mais que os europeus, têm jornadas mais longas de trabalho, menos férias e investem e se aplicam mais em suas tarefas; do lado dos empregadores, eles toleram menos a passividade. A isto acrescenta-se o fato que a proteção contra a demissão é mais fraca e o seguro-desemprego pouco atrativo nos Estados Unidos.

É certo que em nível de emprego nos Estados Unidos há uma série de rumores, sustenta o autor. É necessário separar a verdade e o rumor. Assim, a cultura nacional americana é obcecada pelo progresso. Dois terços dos empregos criados depois de 1979 são remunerados acima da média dos salários, eles

<sup>1</sup> O artigo de Guy Sorman é de 1996, estes 6% de desempregados referem-se aos três anos anteriores à 1996.

<sup>2</sup> Agrupa-se a Europa em países do Oeste e do Leste, pertencem à Europa do Oeste todos aqueles que não estão no Leste, o Leste sendo os países do antigo bloco comunista.

são qualificados, com frequência nos serviços de tecnologia avançada. O reverso da moeda são as desigualdades sociais, desigualdades no crescimento de rendimentos, mobilidade profissional e instabilidade de salários.

Dito isto, não há soluções simples e rápidas para diminuir o desemprego, mas é certo que a França é prisioneira de um complexo sociocultural que produz o desemprego.

Neste mesmo nível de preocupação, situa-se o debate dos pesquisadores franceses, como Whul (1996) que tentam encontrar uma resposta para o problema de (re)inserção profissional dos desempregados. Esta resposta, conforme sustenta o autor, pode ser encontrada mesmo no aparelho destinado à inserção profissional existente na França, em suas ações de “ajuda à pessoa” (formação, ação social, etc.), ou num modo de intervenção mais vasto, compreendendo ações de ordem estrutural no sistema produtivo (políticas de admissão, organização e reorganização do trabalho, etc.). Desta forma, na perspectiva destes autores, é a combinação de todos estes fatores que levaria a uma re (inserção) mais dinâmica, dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Assim como Sorman (1996), Whul (1996) busca nas comparações com outros países os suportes de análise que permitem ver melhor a situação na França, examinando as modalidades em diferentes sistemas produtivos que podem criar elementos de flexibilidade para responder ao desemprego estrutural. Dois modelos se destacam com características diferentes:

– O primeiro modelo é o da flexibilidade do mercado de trabalho, aplicado em países como os Estados Unidos, a Inglaterra e o Canadá. Este modelo diz

respeito a aplicação de uma lógica liberal “pura” (fraca regulamentação salarial), com uma organização do trabalho taylorista. Resultando numa “flexibilidade externa” na qual, as empresas confiam ao mercado o cuidado de ajustar empregos e salários, aos choques exteriores. Isto tem como reflexo que nestes países a situação do emprego se caracteriza por uma grande sensibilidade à conjuntura econômica, por um fraco desemprego dos jovens e pouco desemprego de longa duração<sup>3</sup>.

– O segundo modelo é o oposto do primeiro; a flexibilidade se encontra nos organismos que qualificam para o trabalho, através dos quais torna-se possível de minimizar a amplitude do desemprego e da exclusão. Este modelo é aplicado em países como o Japão, a Suécia e a Alemanha, e se caracteriza por uma forte utilização da formação e da capacidade profissional como vetores da mobilidade interna e da capacidade dos trabalhadores de se adaptarem às evoluções do mercado.

A França está entre estes dois modelos, conforme sustentam os autores: seu modelo produtivo é majoritariamente taylorista, mas, em contrapartida, ela não adota os elementos de flexibilidade do mercado de trabalho que proporcionam os sistemas liberais desregulamentados. As conseqüências desta posi-

*Não há soluções simples e rápidas para diminuir o desemprego, mas é certo que a França é prisioneira de um complexo sociocultural que produz o desemprego.*

ção produzem efeitos perversos e contradições. Assim, por exemplo, as empresas não absorvem trabalhadores em caso de melhora da conjuntura.

Como no artigo de Sorman (1996), Whul (1996) enfatiza o papel dos che-

<sup>3</sup> Os jovens que não se inserem no mercado de trabalho e os desempregados de longa duração representam o problema mais grave de desemprego na França.

fes de empresa, pois a maneira como eles se posicionam afeta a dinâmica do mercado de trabalho. Assim, na França, os chefes de empresa utilizam uma dupla estratégia que provoca o processo de exclusão profissional: uma super qualificação na admissão e o desenvolvimento do emprego precário.

– A super qualificação na admissão permite aos empregadores, preocupados em dispor de uma mão-de-obra suscetível de fazer face as evoluções futuras, aumentar, sistematicamente, os níveis de exigência de recrutamento, compreendendo, também, os empregos que não necessitam de competências particulares. Em período de conjuntura favorável, quando a mão-de-obra qualificada falta para estes empregos, eles preferem se abster de recrutar, mais do que fazer apelo a uma mão-de-obra disponível, mas supostamente de difícil adaptação;

– O desenvolvimento do emprego precário: é o processo que começou antes da crise econômica, mas que teve acelerações bruscas nos anos 80. Isto se traduz pela situação seguinte: entre 1982 e 1989, um milhão de empregos de duração indeterminada foram substituídos por um milhões de empregos tais como contratos de duração determinada, trabalho temporário e de tempo parcial. No fim deste período, estes contratos representavam 20% do total dos empregos.

Assim, um dos ensinamentos a serem tirados das experiências mostra-

*Um dos ensinamentos a serem tirados das experiências é que não é suficiente uma "qualificação profissional", esta deve formar um elo entre a inserção profissional e as exigências do modelo produtivo vigente no país...*

das acima é que não é suficiente uma "qualificação profissional", esta deve

formar um elo entre a inserção profissional (provável chance de empregabilidade existente) e as exigências do modelo produtivo vigente no país para a qualificação. A formação representa um dos instrumentos importantes de luta contra o desemprego, mas ela não é fator de redução de desemprego, num contexto de desemprego massivo, pois outros fatores devem ser levados em consideração como demonstrado por Sorman e Whul nos parágrafos acima.

## *2. O sistema de formação profissional na França<sup>4</sup>*

A formação profissional, neste país, faz parte das políticas públicas, ditas ativas, de luta contra o desemprego. Existem vários dispositivos os quais recebem subvenções com o objetivo de exercerem um efeito positivo sobre o nível do emprego, nas páginas seguintes eles serão focalizados.

Assim, a idéia da formação contínua na França nasceu na Revolução Francesa, quando o filósofo e matemático Condorcet incluiu os princípios desta em seu "Relatório sobre a instrução pública", estimando que:

*"a instrução deve ser universal, isto quer dizer estendida a todos os cidadãos. Ela deve (...) assegurar aos homens, em todas as idades da vida, a capacidade de conservar seus conhecimentos e adquirir novos.(EN FRANCE)."*

O sistema de formação profissional contínua foi instaurado por lei, neste país, em 1971, representando um direi-

to dos assalariados à formação, com meios financeiros importantes.

A lei de 1971 é baseada em princípios bem definidos: obrigação do todas os empregadores de

participar do financiamento da formação profissional de seus assalariados

<sup>4</sup> As informações deste item foram baseadas em: *FRANCE* Ministère de l'Éducation Nationale da la Recherche et de la Technologie *Le réseau des Greta et la formation professionnelle continue en France.*



(1,5% da massa salarial bruta para empresas com mais de 10 assalariados); participação dos representantes dos assalariados (sindicatos) na determinação da política de formação profissional; criação de fundos de seguro formação encarregados da coleta de 1,5% (citado acima); instauração para o conjunto dos assalariados do direito à licença individual de formação; instauração de um regime de proteção social para todos os estagiários da formação profissional; ajuda do Estado na remuneração dos estagiários em formação profissional.

As principais características do sistema francês podem ser assim definidas:

– o papel-fundamental dos parceiros sociais (os sindicatos que representam os assalariados, os representantes dos organismos profissionais dos empregados) que participam na elaboração das regras e do Estado que legisla, financia e controla (Ministério do Emprego e da Solidariedade, Ministério da Educação Nacional, da Pesquisa e da Tecnologia);

– a obrigação das empresas de contribuir no financiamento da formação;

– a diversidade de modalidade de acesso à formação, segundo o estatuto dos indivíduos: assalariados, jovens, funcionários da administração pública, desempregados.

Entre as tendências de evolução deste sistema, o qual leva em conta a dimensão europeia nas políticas de formação profissional, observa-se três aspectos dominantes:

– a transferência das competências do Estado para as 22 regiões\* e para os ramos profissionais, sendo estas responsabilidades morais e financeiras cada vez mais importantes em matéria de formação, o que está sendo apreendido como um fator dinâmico da política pú-

blica em favor do desenvolvimento local (lei quinquenal de 20/12/93);

– avaliação da capacidade profissional já adquirida e das necessidades específicas de cada indivíduo, em formação individualizada e/ou em alternância;

*As tendências de evolução do sistema de formação profissional contínua inscrevem-se na idéia europeia de formação ao longo de toda a vida.*

havendo uma regulamentação nova de diplomas permitindo a obtenção dos mesmos por etapas;

– a promoção de novas modalidades pedagógicas ligadas a novas tecnologias de informação e de comunicação e aos novos modos de organização do trabalho. Estimando-se que o formador (instrutor) diante de um grupo de estagiários será em breve uma imagem que pertencerá ao passado: num futuro próximo, a formação multimídia, aberta e à distancia será feita próxima do posto de trabalho ou no domicílio das pessoas, em postos de apoio, *microsites*, geograficamente dispersos.

As tendências de evolução do sistema de formação profissional contínua inscrevem-se assim na idéia europeia de formação ao longo de toda a vida.

O público beneficiário da formação contínua - na França, o acesso à formação contínua das pessoas está estritamente ligado ao seu estatuto em relação ao emprego.

Existem duas grandes categorias de beneficiários:

os assalariados que podem se formar no quadro do plano de formação de sua empresa ou pedir uma licença individual de formação. Os desempregados que podem beneficiar de um complemento de qualificação, aumentando assim, suas chances de reinserção em dispositivos de estágios e de ações de inserção e de

\* As 22 regiões que compõem o território francês.

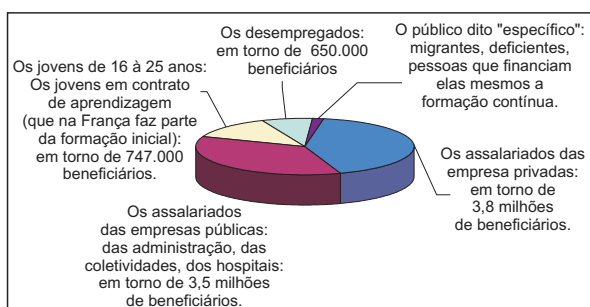
formação profissional para adultos, tais como: 1) contrato iniciativa-emprego; 2) contrato de acesso ao emprego; 3) contrato emprego-solidariedade; 4) contrato emprego-consolidado; 5) emprego-jovem.

*A formação profissional contínua é considerada como um verdadeiro investimento na França.*

Os jovens que saíram do sistema escolar de formação inicial sem qualificação, ou sem uma qualificação suficiente para se inserirem no mercado de trabalho, beneficiam-se de numerosas medidas, notadamente, de contratos de trabalho incluindo formação. Trata-se da formação em alternância a qual é realizada em períodos de formação em centro de formação e período de trabalho em empresa. Os dispositivos são: os contratos de aprendizagem, de qualificação, de adaptação e de orientação. Estes contratos beneficiam os jovens desempregados.

As pessoas, que individualmente, podem seguir um projeto de formação contínua com a condição que elas mesmas assegurem o seu financiamento.

A Figura 1 mostra os beneficiários da formação contínua segundo o estatuto em relação ao emprego, sendo que para a primeira categoria, os assalariados das empresas públicas e privadas, representam em torno de 3,5 milhões e 3,8 milhões de beneficiários, respectivamente.



**Figura 1** - O público beneficiário da formação (LES PUBLICS)

vamente. Os desempregados 650.000 beneficiários.

Os jovens, a segunda categoria, em torno de 747.000 beneficiários.

Por último, a menor parte, é a formação contínua seguida à título individual, pelo público dito específico.

O investimento da formação – a formação profissional contínua é considerada como um verdadeiro investimento na França. Ele se eleva a 135 milhões de francos (20,58 milhões de euros). Este montante inclui os salários pagos aos beneficiários da formação, as indenizações e os encargos sociais das pessoas em formação, assim como as prestações de serviço ligadas ao custo pedagógico das formações. Assim, o Estado francês financia 40% via Ministério do Emprego e da Solidariedade; Empresas e *Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* 39,8%; *Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC)* – Seguro desemprego – 8,7%; Regiões 9,2%; a família que participa individualmente da sua formação 1,7%.

## OS ORGANISMOS DE FORMAÇÃO CONTÍNUA PARA ADULTOS

As partes do mercado da formação contínua são três: o setor público, a junção do público e do privado e o setor privado.

O setor público: os organismos públicos de formação são pouco numerosos, mas a sua parte no mercado é importante, em torno de 14,2%. Estes organismos são essencialmente estabelecimentos públicos de formação inicial, estando sob a competência de ministérios, os quais intervêm também na formação dos adultos. A maioria destes estabelecimentos dependem do Ministério de Educação Nacional. Presentes em

todas as regiões, os organismos públicos de formação cobrem todos os domínios e níveis de formação.

– as Universidades - cada Universidade pode ter seu próprio serviço de formação contínua. Sua oferta de formação depende dos seus domínios de especialidade e corresponde as demandas de formação *pos baccalauréat*<sup>5</sup>.

– os Greta (agrupamento de estabelecimentos) – são estabelecimentos escolares públicos (colégios, liceus de ensino geral, profissional e tecnológico) que se agrupam em função de suas proximidades geográficas e unem suas competências para realizar ações de formação contínua para adultos. Estes estabelecimentos constituem, juntos, a rede Greta (agrupamento de estabelecimentos). Os Greta propõem essencialmente formação para empregados, operários e técnicos. A rede Greta representa 5.600 locais de formação, 1.300 orientadores em formação contínua, 30.000 formadores (instrutores) e coordenadores de formação, 475.000 estagiários acolhidos cada ano.

– o Cnam (Conservatório Nacional de Artes e Profissões) - é um lugar historicamente reconhecido por sua competência em matéria de promoção social de técnicos, engenheiros e executivos.

Existem também estabelecimentos públicos de formação que estão sob a orientação de outros ministérios: Indústria, Agricultura, Saúde...

A junção pública e privada: classifica-se neste setor associações de formação sob tutela ministerial e os estabelecimentos de formação (Câmaras consulares) dependentes das Câmaras de Comércio e da Indústria, das Câmaras das Profissões, das Câmaras de Agricultura. Essas Câmaras são estabelecimentos públicos criados pela iniciativa de profissionais de uma cidade ou uma região com o objetivo de agir em prol do interesse das empresas contribuindo para o desenvolvimento econômico de uma zona, ou seja, interesse individual unindo-se ao interesse coletivo.

– AFPA: Associação francesa para a formação profissional dos adultos - criada em 1949, sob a tutela do Ministério do Emprego e da Solidariedade, ela recebe uma subvenção que lhe permite realizar formação profissional em inúmeros domínios, principalmente para desempregados.

– a AFPA forma um conjunto de estabelecimentos de formação dependendo das Câmaras de Comércio e da Indústria, das Câmaras das Atividades Profissionais, das Câmaras de Agricultura.

Com estes estabelecimentos, os profissionais de diferentes setores de atividade procuram formar uma mão-de-obra adaptada as necessidades econômicas locais. A AFPA oferece mais de 500 formações e possui 5.000 formadores (instrutores).

O setor privado: ele reúne em torno de 37.000, organismos os quais têm estatutos muito diferentes:

- associação sem fins lucrativos.
- empresas privadas de formação, muito numerosas e de tamanho extremamente variáveis, com fins lucrativos.
- formadores independentes.
- empresas que, como a lei autoriza, têm seus próprios serviços de formação e garantem como elas entendem a formação de seus próprios assalariados.

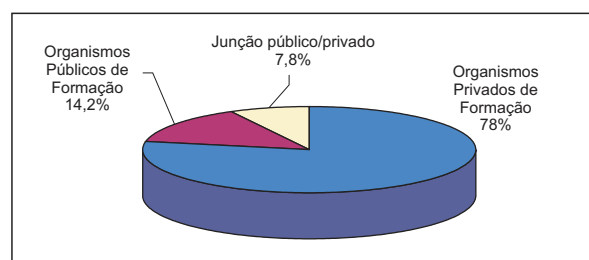


Figura 2 - A distribuição das partes do mercado da formação profissional contínua. (LES ORGANISMES)

Como se pôde verificar acima, o sistema de qualificação profissional na França constitui um dispositivo original porque:

- tem como base a negociação entre parceiros sociais;

<sup>5</sup> *Baccalauréat*: exame de término do ensino médio.



- é financiado pelas empresas, o Estado e as Regiões;
- tornou-se europeu com a política de educação “ao longo de toda a vida”.

### 3. O centro de formação profissional de pessoas pouco qualificadas<sup>6</sup>

A definição do papel da formação profissional na situação social e econômica na França e no vasto quadro de dispositivos de inserção social e profissional deste país faz parte como se apresentou no item anterior, de um consenso alcançado por todos os atores implicados nesta inserção: o Estado, as coletividades territoriais (região, departamento), os responsáveis sociais e econômicos.

No entanto, em 1990, num artigo, a revista *Partenaire*<sup>7</sup> constatava-se já *“as fraquezas do sistema francês de formação profissional que com a crise, desviou-se de seus objetivos iniciais para tornar-se um instrumento de luta contra o desemprego”*.

Neste mesmo artigo, Jacques Delors, nesta época, Presidente da Comunidade Européia, proclamava *“o seu desapontamento”* dizendo que *“o diálogo entre sistema de educação e o sistema produtivo não tinha ocorrido”*.

*Os organismos de formação devem ter flexibilidade de adaptação para responder à demanda dos serviços locais.*

É possível que uma das dificuldades maiores que ameaçam o futuro dos centros de formação profissional neste país

seja a falta de adequação das formações oferecidas às necessidades presentes e futuras das empresas, se bem que outros fatores devem ser levados em consideração, o principal deles é o econômico. Assim quando se faz uma reflexão sobre as dificuldades até agora enfrentadas pelos centros de formação profissional na França para integrar o público que eles preparam para o mercado de trabalho, é preciso ter em mente o crescimento econômico fraco e a diminuição da criação de empregos neste país. É a partir desta realidade que novas propostas dos centros de formação são pensadas e viabilizadas. Aqui estão algumas delas:

a) “Abertura para fora” dos centros de formação: no contexto social e econômico atual, as idéias das pessoas interessadas e implicadas na formação convergem para a função de um centro de formação absolutamente aberto “para fora”. Isto quer dizer, como estes centros se posicionam: a) em relação às empresas públicas e privadas, instituições, organismos, associações e municípios que recebem os pedidos de emprego e de formação; b) como evolui o cenário dos financiadores de formação, aqueles que podem efetivamente comandar certos percursos de formação nos centros de formação existentes.

Isso porque uma das dificuldades dos centros de formação até agora neste país, pode ser explicada por um certo “fechamento” nas escolhas de formação, pois eles sempre responderam à demanda de um público particularmente em dificuldade. Assim, por razões ideológicas, metodológicas e outras, estes centros não

<sup>6</sup> As idéias expostas neste tópico fazem parte da conclusão de uma pesquisa feita pela autora deste artigo para um centro de formação na França intitulada: Estudo sobre a situação atual dos dispositivos de formação e de inserção profissional na França (em 1997).

<sup>7</sup> REVUE PARTENAIRE, n. 7, p.18, set., 1990.

fizeram “a virada” necessária cedo o suficiente para diversificar a oferta de formação e assim se colocaram como “reféns” das políticas do Estado no plano da formação profissional.

Desta maneira, os organismos de formação devem ter flexibilidade de adaptação para responder à demanda dos serviços locais, das profissões que atendem às necessidades da política da cidade, elaborando formações novas para postos de trabalho destinados a pessoas que não tiveram uma formação elevada. Postos de trabalho que correspondem a uma demanda social e para os quais é preciso profissionalizar as pessoas.

Esta abertura dos centros de formação diz respeito especialmente aos diretores dos centros, os quais devem ter um papel político neste cenário, para colocar em evidência a capacidade de *avaliação* e a capacidade de mobilização rápida do centro.

Os pedidos dos empregadores são os mais diversificados e sob este prisma é preciso se ter em mente que a formação não é um fim em si mesma e isto torna o campo da formação complexo.

b) As buscas do conteúdo de formação - o conteúdo da formação deve ter duas direções: a empregabilidade e a inserção, assim ele deve ser tão *ajustado* quanto flexível, pois o desenvolvimento da empregabilidade das pessoas é mais importante que um estágio tradicional. Ao mesmo tempo, os centros de formação devem ficar atentos às evoluções do mercado de trabalho e ao nível do seu público, isto é, tentar “segurar duas pontas”: responder às exigências das empresas e dar segurança às pessoas em formação, dando-lhes instrumentos para que elas sejam empregáveis nas diferentes seqüências de trabalho que tiverem ao longo da vida.

A isto é preciso acrescentar um elemento paradoxal quando se fala de oferta

de emprego proposta pelos empregadores: os mesmos não sabem formular suas exigências, elas são exorbitantes e desmedidas em relação ao posto de trabalho oferecido.

Além disso, os organismos de formação não existem só para dar uma res-

*É que em todo emprego aprende-se trabalhando e as empresas não querem só pessoas diplomadas, mas motivadas a trabalhar, pois, em suma, é a empresa que forma o seu empregado.*

posta às formações oferecidas, mas para montar projetos que revelem as potencialidades locais de emprego e, com isto, de formação, de forma que eles cresçam no cenário de políticas de emprego.

c) Adaptação do conteúdo da formação às necessidades do presente e do futuro - é a capacidade de escuta, de *avaliação* e de mobilidade dos responsáveis pelos centros de formação que vai orientá-los na tarefa de responder às demandas de formação tão exigentes. Sabendo que não há trabalho estritamente adaptado a uma formação, e que portanto a formação deve dar “instrumentos de mobilidade na cabeça das pessoas”, capacidade de adaptação a situações novas. É que em todo emprego aprende-se trabalhando e as empresas não querem só pessoas diplomadas, mas motivadas a trabalhar, pois, em suma, é a empresa que forma o seu empregado.

Portanto, a nova via dos centros de formação que parece se delinear é para: formações adaptadas, ancoradas no local (cidade, região) e que levem em conta o potencial do público que estão em contato, porque as pessoas com baixo nível de qualificação já tiveram, de modo geral, uma experiência profissional e não pedem outra coisa que serem ajudadas para realizar uma atividade.

Os centros de formação são confrontados com um público em dificuldades, “é preciso ir para frente”, desenvolvendo com eles a remotivação para o tra-

balho, ou seja, uma (re)colocação em situação de trabalho, antes de um “apetite” para a formação, para se chegar à situação ideal da formação no local de trabalho durante as seqüências de tra-

*Os organismos de formação interessados em fazer parte do cenário de formação profissional, devem levar em conta as exigências novas dos empregadores, daqueles que subsidiam a formação.*

balho. Somente após ter alcançado um certo nível de prontidão para o trabalho é que a pessoa poderá iniciar um módulo de formação técnica. Esta é a experiência já posta em prática por algumas empresas de inserção neste país, demonstrando que a formação tem mais efeito positivo quando ela ocorre em meio coletivo, sobretudo quando se trata de jovens com “fracasso” escolar ou pessoas marginalizadas social e economicamente.

d) A parceria - tendo em vista a diversidade das demandas de formação da parte daqueles que encomendam<sup>8</sup> a formação, um centro pequeno ou grande não pode ignorar a riqueza que constitui a parceria para preparar o seu público para se integrar ao mercado de trabalho. Um centro não tem meios de se equipar em todos os setores de atividades, então, é necessário que ele tente firmar acordos de *cavalheiros* com outros organismos que teriam as competências que ele não tem para atender de maneira articulada às múltiplas formações a serem oferecidas.

Com a parceria, é preciso criar um “pacto de não agressão” entre os organismos que têm interesse em trabalhar juntos, mais que tentar tomar partes do mercado na formação sem ter as competências necessárias.

A aliança entre centros pequenos, médios e grandes pode ser performance

para se oferecer percursos de formação os mais completos possíveis.

e) Ampliação do mercado da formação - os organismos de formação interessados em fazer parte do cenário de formação profissional, devem levar em conta as exigências novas dos empregadores, daqueles que subsidiam a formação. Por exemplo: nas zonas rurais, distantes

dos centros urbanos, os pedidos de formação são dispersos, daí o interesse de criar sistemas de tele trabalho, sistemas de multimídia, de ensino à distância que podem representar um investimento financeiro grande, mas os custos podem ser sustentados pelas municipalidades. A demanda de formação em meio rural é igualmente enorme, onde é necessário outros meios que facilitam a formação como, por exemplo, antenas móveis de formação em unidades de produção, no local de trabalho, de curta duração, mas totalmente integradas ao trabalho.

f) A presença dos organismos de formação - os organismos devem estar presentes onde há uma demanda real de formação, onde o perfil dos empregos aparece: nas municipalidades, nos locais de serviços de ajuda à pessoa, nas empresas que se instalam, junto à elaboração de políticas das cidades, isto quer dizer estar atento para ser sensível às novas demandas de formação. Enfim, os organismos de formação devem estar presentes onde há uma demanda social e econômica de formação profissional, daí a mobilidade referida acima que deve ser considerada como mobilidade física e de conteúdos, de forma a responder rapidamente para a constituição das competências exigidas aos empregados que se inserem no mercado de trabalho.

#### 4. Estratégias de formação para o público com baixo nível de qualificação profissional

Os empregos com baixo nível de qualificação<sup>9</sup> neste país não são mais procurados pelos trabalhadores ou solicitados pelos empregadores, devido ao atraso que têm em relação à modernização tecnológica, porque eles representam postos de trabalho repetitivos sem responsabilidade, sem possibilidade de iniciativa e sem possibilidade de evolução de carreira. Com a abertura em direção à Europa, portanto com uma competitividade cada vez maior, as empresas se formam sobretudo com uma mão-de-obra motivada e que detem um mínimo de qualidade. Em quase todos os setores aparecem novas figuras de trabalho. O empregado deve sobretudo ter conhecimentos de princípios de base: capacidade de ser polifuncional, saber transmitir a informação, ser dinâmico, ser responsável e se mostrar bem implicado na evolução das empresas. Em outras palavras, os novos postos de trabalho se caracterizam por uma polivalência no tratamento da informação e pelo crescimento de competências duplas e múltiplas. As profissões são cada vez mais confrontadas com a utilização da informática e da telemática (os agentes de turismo, hotelaria, restaurantes, o setor de serviços em geral).

Assim, a categoria de trabalhadores considerada como de baixo nível de qualificação é orientada em direção às ne-

cessidades novas de formação. Os sistemas de formação desenvolvem objetivos tais como o espírito de trabalho com método, a capacidade de comunicação, de empreender, e a imaginação.

As colocações acima têm como base uma pesquisa feita para um centro de formação profissional que qualifica a mão-de-obra considerada de baixo nível de qualificação neste país<sup>10</sup>. Nesta pesquisa, analisou-se 289 *dossiers* de inscritos neste centro, pelos quais foi possível conhecer a situação socio-econômica, o nível de estudo mais elevado dos candidatos e a formação pós-escolar. E, em seguida, a relação entre a profissão, a experiência profissional após a qualificação e o projeto profissional do inscrito.

Um dos resultados mais importantes desta pesquisa revelou que um elevado número de inscritos (44% das pessoas) “estavam de retorno à formação”, isto quer dizer que estas pessoas fizeram antes de se inscreverem neste centro um estágio de formação profissional pós-escolar e tiveram alguma experiência profissional.

Verificando a relação entre a formação, seguida e o(s) emprego(s) que tiveram posteriormente a esta formação é

*Os novos postos de trabalho se caracterizam por uma polivalência no tratamento da informação e pelo crescimento de competências duplas e múltiplas.*

baixíssima a porcentagem de pessoas que conseguiram conciliar a “equação formação/emprego.”

É preciso acrescentar que este centro, como muitos outros neste país, recebe mão-de-obra francesa e estrangei-

<sup>9</sup> Na tentativa de se fazer compreender o que significa baixo nível de qualificação neste país coloca-se a noção de qualificação dos trabalhadores que pode ser definida como “o produto combinado da experiência do trabalho e de formação adquirida nas estruturas especializadas para este fim”. Em 1994, 19% dos ativos ocupavam um emprego não qualificado na França.

<sup>10</sup> Pesquisa realizada em 1995.



ra (neste caso havia 31 nacionalidades), 46% dos inscritos eram franceses, os demais distribuídos entre diferentes nacionalidades.

Vale ressaltar que os estrangeiros se inscrevem nestes centros para fazerem primeiro um estágio de habilidades básicas para melhorar o nível que têm em francês e matemática, para depois iniciarem uma formação profissional propriamente dita.

Ocorre que os estrangeiros iniciam a formação profissional com o nível requisitado em leitura e expressão oral, mas a expressão escrita fica abaixo do nível exigido. Esta é uma das razões que mais levam os estrangeiros ao “retorno à formação”. A falta de adequação entre a formação/emprego foi observada entre os dois tipos de população, entre os franceses evidentemente por outras razões que aquelas constadas entre os estrangeiros

Estes resultados forneceram subsídios para propor para este centro estratégias de formação para se conceber a formação como projeto de desenvolvimento profissional do público dito de baixo nível de qualificação<sup>11</sup>.

Em primeiro lugar, o projeto de desenvolvimento profissional deve ser con-

um certo nível de exclusão social em que se encontravam estas pessoas. Assim, caberia à primeira etapa desta estratégia de formação, um percurso dos primeiros passos para a reinserção social, onde se teria o conhecimento das condições sócio-econômicas, tais como: moradia, estado de saúde, condições de locomoção, renda familiar e outros aspectos que seriam avaliados neste primeiro contato com a pessoa candidata à formação. Todos estes aspectos têm o objetivo de re-situar a pessoa para o empreendimento que ela iniciará, a formação profissional, mas antes impõe-se reorientá-la para os serviços locais de ajuda à pessoa para a melhoria de suas condições de vida<sup>12</sup> e assim aproveitar efetivamente o projeto de formação.

Após esta re-situação da pessoa, é que se inicia a fase de aquisição de competências de base: melhora dos conhecimentos da língua francesa, matemática, ensaios de comportamento em situação de trabalho (capacidade de trabalhar com método, disciplina, senso das relações no trabalho, vestuário, etc.). Ao mesmo tempo, com a orientação de instrutores do centro de formação e com o máximo de presença de profissionais exteriores ao centro, mas ligados às

áreas de formação escolhidas pelos estagiários, é que seria efetivamente elaborado o projeto de formação profissional. A presença dentro do centro de formação de profes-

sionais das áreas escolhidas para a formação se justifica pelo fato que os profissionais convidados passariam além do conhecimento especializado que possuem, principalmente as dificuldades de inserção no mercado de trabalho dos

*O projeto de desenvolvimento profissional deve ser concebido a longo prazo, para que a pessoa seja devidamente avaliada e promovida em direção ao seu projeto de desenvolvimento profissional.*

cebido a longo prazo, para que a pessoa seja devidamente avaliada e promovida em direção ao seu projeto de desenvolvimento profissional. Isto se justifica pelo baixo nível de escolaridade destas pessoas, o desemprego de longa duração e

<sup>11</sup> Esta pesquisa tinha o objetivo de conhecer o público deste centro para gerar mudanças.

<sup>12</sup> Na França as estruturas de ajuda à pessoa são bastante desenvolvidas, este tipo de trabalho é feito sob a orientação de assistentes sociais. Então no caso do centro de formação desta pesquisa, esta tarefa é delegada para as assistentes sociais, nas estruturas que elas trabalham.

novos chegados. A presença destes profissionais tem o objetivo de dar um realismo ao projeto<sup>13</sup>.

Em seguida, o estagiário entraria na fase de competências mais complexas, que seria o seu estágio profissional com conhecimentos teóricos e práticos; em situação realmente de trabalho, a formação em alternâncias (centro de formação e empresa), de maneira que o estagiário entre em contato com empregadores que o avaliarão no decurso da formação e as competências adquiridas no final da formação.

Cada estagiário em formação teria um instrutor que seria o tutor do estagiário em formação até a sua inserção no mercado de trabalho; este estaria orientando e avaliando o estagiário em suas iniciativas no sentido também de encontrar um empregador e mesmo o seu desempenho após terminar a formação, ou seja, sua integração no mercado de trabalho. Isso porque o que se constatou é que as pessoas que passaram por uma longa fase de exclusão do mercado de trabalho (mesmo aquelas que tiveram uma formação profissional) tendem a se desencorajar facilmente diante de certas dificuldades, (elas estão “desfiliadas das instituições formais”)<sup>14</sup> perdendo assim um potencial de formação importante, o que é uma perda para a sociedade e para a economia. Na pesquisa realizada encontrou-se o maior número de franceses de “retorno a formação” (ou seja, após já ter se beneficiado de uma formação, ou até duas) entre aqueles que tinham feito várias tentativas de encontrar emprego sem tê-lo conseguido e entre aqueles que fizeram uma formação, por questão de comodidade, ou seja, a mais próxima do domicílio da pessoa, a que não oferecia muitas dificuldades de investimento próprio (dedicação). Entre estes últimos ficou evi-

dente que não havia elaboração de um projeto profissional, construído, que tivesse levado em consideração o percurso escolar, experiência profissional já adquirida, etc.

Um *carnet* individual de formação faz parte destas estratégias, de maneira que o estagiário possa ter registradas suas competências presentes e aquelas a serem adquiridas, dentro desta perspectiva de um projeto de desenvolvimento profissional a longo prazo. Assim, este *carnet* poderia ser apreciado por um empregador potencial e no caso da integração do estagiário numa empresa ele poderia ser beneficiado por uma formação contínua. Este *carnet* é o lugar onde se registra também o projeto de formação profissional. Este “*Carnet*” pode substituir o Curriculum Vitae que no caso do público dito de baixo nível de qualificação reflete mal ao percurso feito em matéria de formação profissional, e a necessidade de formação contínua.

É evidente que a operacionalidade de um centro com esta dinâmica exige que os seus recursos humanos e materiais sejam aumentados, mas ele poderá, também, trabalhar em associação (ou cooperação) com outros centros que dispõem dos recursos que ele não tem. Assim, por exemplo, uma pessoa que entra em formação e tem como projeto de desenvolvimento profissional o trabalho de secretariado poderá fazer inicialmente uma formação profissionalizante como digitadora. Em seguida, fazer uma formação em secretariado e língua estrangeira. Esta formação poderá ser feita em centros diferentes, na modalidade de parceria, mencionada nas páginas anteriores, ou, em outro caso, se esta pessoa, que se tomou como exemplo, ingressar num emprego, a complementação do seu projeto profissional, o curso de línguas, poderá ser

<sup>13</sup> Muitas vezes um candidato em formação tem uma idéia irreal de profissão que escolhe e o que pode acontecer é que ele não corresponde ao perfil da profissão desejada, ou que o mercado de trabalho não absorve mais a formação, nem a profissão desejada.

<sup>14</sup> Sobre a noção de exclusão ver CASTEL, R. Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat. Paris: Fayard, 1995. p. 18, 19, 104.

negociado com seu empregador<sup>15</sup>, caso tenha interesse em investir neste empregado qualificado.

Nesta estratégia, a preocupação básica é um projeto de formação profissional que não se conclui com estágio de formação isolado, acreditando-se aí que a pessoa em qualificação estará pronta com um número x de aulas. Pois a “construção da qualificação” necessita de várias seqüências de qualificação, principalmente tratando-se de um público com baixo nível de escolaridade, de qualificação e desconsideradas profissionalmente.

*A tarefa dos centros de formação não pode se realizar isoladamente, é necessário esforços complementares de parceiros diversos: centros de ajuda às pessoas, assistentes sociais e outras estruturas de suporte à pessoa em dificuldade.*

À guisa de conclusão, entende-se que o centro de formação estará, assim, com novas competências: a de tutor da pessoa que ele forma, a de negociador junto aos empregadores, de maneira que eles invistam em complementação de formação das pessoas qualificadas pelo centro.

Desta maneira, o centro se posiciona melhor em relação ao mercado de trabalho porque:

- em contato com estes empregadores, detecta rapidamente as necessidades locais de oferta de emprego;
- em contato com empresas, o centro tem oportunidade de conhecer as necessidades novas e locais de qualificação profissional. Ao mesmo tempo, pode até participar de políticas de previsão de empregos, de onde estiver implantado.

O centro que tiver estas novas competências, melhoraria sua imagem de marca, ao mesmo tempo que elevaria o nível de formação do seu público, por-

que estaria agregando à sua estrutura o projeto individual de desenvolvimento profissional a longo prazo dos seus estagiários e contribuindo, desta maneira, de acordo com sua área de atuação, para o desenvolvimento tecnológico do país.

## *Algumas considerações finais*

A formação pós-escolar parece ser, até o presente, a única solução para as pessoas que têm um baixo nível de escola-

ridade e/ou estão defasadas pela evolução dos processos de trabalho e dos avanços tecnológicos do mercado de trabalho. Mas o que se apresenta como essencial, quando se fala de formação

pós-escolar é a dimensão humana do candidato à formação, assim como as dificuldades que encontram os centros de formação em sua prática. Com efeito, as pessoas que se apresentam aos centros de formação, apesar do grau, maior ou menor, de exclusão em que se encontram, participam da dinâmica do sistema em que vivem, no sentido em que elas são interpeladas para consumir, a fazerem parte da sociedade (sobretudo através dos meios de comunicação que se impõem como “detonadores de consciência” da situação de exclusão em que se encontram). No entanto a “consciência” que, possivelmente elas conseguem “adquirir” não é um fim em si mesmo, mas seria um motivo para buscarem sair da exclusão, evidentemente através da inserção pelo emprego.

Assim, essa tomada de consciência leva-as ao primeiro endereço, os centros de formação. A questão é que estas pessoas esperam dos centros de forma-

<sup>15</sup> Esta negociação com o empregador deverá ser efetuada com a participação do estagiário e de seu tutor.

ção mais do que eles podem oferecer. Eles devem acolher pessoas que têm vários *handcaps* sociais, para ajudá-las a alabar/aprofundarem um projeto de desenvolvimento profissional em um momento em que elas são os seus próprios tutores. A longa ausência de tutor, que não é outra coisa que a “desfiliação dos indivíduos das instituições formais” da sociedade dificulta o caminho de (re) inserção.

É por isso que a tarefa dos centros de formação não pode se realizar isoladamente, é necessário esforços complementares de parceiros diversos: centros de ajuda à pessoas, assistentes sociais e outras estruturas de suporte à pessoa em dificuldade. Pois, o que a experiência mostra em países com importante tradição na formação pós-escolar é que os centros de formação são apenas parte em direção à via da inserção pelo emprego.

Para responder a uma demanda social tão complexa, os centros de formação

necessitam ser melhores equipados em recursos humanos e materiais. No entanto, apesar da pessoa em formação necessitar de profissionais com competências tão diversas, são ainda os formadores (ou instrutores) o profissional de referência de pessoa em formação. Daí a necessidade também de formadores (instrutores) capazes, que saibam atender à demanda interna dos centros (tipo de clientela) e à exigências da qualificação que o mercado de trabalho impõe.

Conclui-se, finalmente, que os centros de formação são apenas parte do trabalho de “reconstrução da qualificação” para o público com baixo nível de qualificação e, portanto, da (re)inserção social e profissional através do emprego, porque outros fatores de ordem cultural e técnico, sem mencionar aqueles de ordem econômica, compõem o complexo cenário da qualificação de cada país.

## REFERÊNCIAS

- EN FRANCE, la formation continue, un droit permanent, des salariés. In: FRANCE. Ministère de L'Education Nationale de La Recherche et de la Technologie. *Le réseau des Greta et la formation professionnelle continue en France*. Paris. p.4
- LES ORGANISMES de formation continue pour adultes. In: FRANCE. Ministère de L'Education Nationale de La Recherche et la Technologie. *Le réseau des Greta et la formation professionnelle continue en France*. Paris. p.16
- LES PUBLICS bénéficiaires de la formation continue. In: FRANCE. Ministère de L'Education Nationale de La Recherche et de la Technologie. *Le réseau des Greta et la formation professionnelle continue en France*. Paris. p.14
- SORMAN, Guy. Comment les américains ont vaincu le chômage. *Figaro Magazine*, Paris, set., 1996.
- WHUL, Simon. Politiques d'emplois et politiques d'insertion quelques perspectives. In: PAUGAN, Serge. (Org.) *L'exclusion l'état du savoir*. Paris: La Découverte, 1996. p.507.

## BIBLIOGRAFIA

- BOISSONAT, Jean. *Le travail dans vingt ans*. Paris: Odile Jacob, 1995.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salarial*. Paris: Fayard, 1995.
- PRADERIE, M ; PLASSE, D. *Les enjeux de la formation*. Paris: RETS, 1995.