

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (1999): *Formation continue in entreprise: faits et chiffres* (Luxemburgo, EPOCE), 89 pp.

Uno de los hechos más relevantes del amplio marco de la formación profesional europea es, sin duda, el fenómeno diverso de la formación profesional continua. En el plano práctico, estamos ante un concepto difuso, en ocasiones equívoco, no perfilado con nitidez por los Estados de la Unión, y sin embargo, clave para entender gran parte de los parámetros que explican el binomio educación-empleo.

La presente publicación es un fiel reflejo de estas ideas. Se trata de un documento integrante del programa FORCE, acerca de los resultados de la encuesta sobre la formación profesional continua llevada a cabo en diferentes empresas de los Estados miembros de la Unión Europea en 1994. A lo largo de sus páginas — que encierran una notable vocación europeísta—, se pone de manifiesto una conclusión reveladora y significativa: la formación profesional continua asegurada por las empresas en beneficio de sus asalariados, a pesar de su aparente importancia, es hoy por hoy un aspecto relativamente poco explorado, y al que todavía le falta —a pesar de los esfuerzos realizados— un largo y ancho camino por recorrer, tanto en el plano institucional como empresarial.

En este documento se examina un número considerable de empresas de doce Estados miembros de la Unión Europea: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, y Reino Unido. Dos son las preocupaciones centrales del trabajo. En primer lugar, analizar los distintos tipos de formación continua que propone cada país. Se tienen muy presentes el tipo y el número de trabajadores en empresa, sector, tasas de asalariados que se benefician de ésta, los cursos de formación —conferencias, seminarios, talleres, auto-aprendizaje— y la participación de los trabajadores según tiempo empleado, sexo, puesto de trabajo, las materias propuestas, los costes de formación y la forma en que las empresas organizan su formación. La segunda parte es una serie de conclusiones acerca de las diferencias con empresas que en 1993 no desarrollaron ningún tipo de programa de formación para los

trabajadores y motivos por los que no propusieron ese tipo de formación. Esta parte apuesta abiertamente por los beneficios a largo plazo de la formación profesional continua, si bien estamos ante unos beneficios difusos y difíciles de evaluar con precisión.

Todas las informaciones del trabajo, que se encuentran representadas en numerosos cuadros gráficos, apuntan a una conclusión clara y concreta: la extraordinaria dificultad para establecer políticas globales de formación profesional continua. Podría decirse que la Unión Europea, lejos de aspirar a un objetivo de ese calado, aspira especialmente a incardinar dichas políticas en el ámbito de las necesidades concretas de áreas regionales. El documento finaliza con una serie de conclusiones y clasificaciones recogidas en los anexos, que confirman las tendencias diversificadoras de la formación continua europea.

Javier Vergara
UNED