

frente a la flexibilización del proceso productivo y permitir la intercambiabilidad de las tareas ocupacionales. Son las empresas más dinámicas, innovadoras y con fuerte presencia del componente I+D las que desarrollan esta pauta en relación a la Formación Continua.

- Estrategia rutinizada. Este último tipo de estrategia incluye rasgos de los dos tipos anteriores (pasiva y activa). Se concibe la formación como una respuesta y no como una anticipación a los cambios (vinculándose con la estrategia pasiva), pero, dado el tamaño y la centralidad de su producción y la presión que las políticas públicas imprimen, se han diseñado Planes de Formación Continua que se activan ante los cambios en el entorno o en el sistema técnico. La formación acaba desarrollando la tarea de asegurar la polivalencia e intercambiabilidad de los empleados y permite la flexibilización del proceso productivo (de ahí su conexión con la estrategia activa), si bien más como un mecanismo gestado no por propia iniciativa (por la cultura de la empresa) sino como una forma de mal menor para adaptarse ante las presiones del mercado y del contexto sociopolítico (administración pública, campañas de sensibilización de organizaciones empresariales, sindicatos).

LA FORMACION CONTINUA EN ESPAÑA ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI: LA TENSION ENTRE CENTRO Y PERIFERIA.

Este capítulo no tiene por objeto implícito la lectura entre líneas de dos documentos actuales de alto valor sobre la Formación Profesional: los Terceros Acuerdos de Formación Continua y el borrador de la nueva Ley de Formación Profesional. El primer documento supone cambios importantes en la naturaleza de la Fundación para la Formación Continua en los próximos años; el segundo documento define intencionalidades políticas acerca del futuro Sistema Nacional de Cualificaciones. En ningún caso este capítulo va a centrarse en una especie de exégesis de estos documentos aunque, por razones obvias, deberá tenerse en cuenta. Bien seguro que los Acuerdos Tripartitos y la nueva Ley de Formación Profesional (en su articulado definitivo) tendrán un carácter acelerador o retardador del binomio centralidad-periferia que vamos a analizar.

El primer apartado plantea la cuestión clave acerca de la incongruencia y contra-

dicción entre los fundamentos del discurso de la formación a lo largo de la vida y la posición periférica de la Formación Continua explicitando los efectos que pueden esperarse de seguir un modelo más bien marginal en Formación Continua. Por esto, el capítulo reserva el punto dos y final a identificar los criterios a tener en cuenta para hacer posible una posición más central o nuclear de la Formación Continua en el contexto de las formaciones profesionales. Al final del capítulo, entonces, asumimos el riesgo de proponer las vías que, a nuestro entender, resulta indispensable tener en cuenta en los próximos años.

La formación a lo largo de la vida y la nueva Formación Continua

Las consideraciones del capítulo introductorio, especialmente aquellos puntos referentes a la Formación Profesional en el capitalismo post-fordista, son pertinentes para afrontar el núcleo de la cuestión acerca del lugar de la Formación Continua en el concierto de las formaciones profesionales. La cuestión que nos planteamos se centra en el lugar de la Formación Continua en el estadio del capitalismo informacional y la sociedad del conocimiento. La hipótesis es sencilla: en el momento presente, y mucho más en el futuro próximo, la formación a lo largo de la vida pasa de una posición de emergencia a una posición de dominancia en el campo de la Formación Profesional. Ello significa que la Formación Continua tiende a pasar de una posición periférica a una posición nuclear, ejerciendo además un impacto de modificación sobre los otros subsistemas de Formación Profesional.

El objeto de este capítulo es doble; por una parte enfatizar las razones que justifican los supuestos de esta hipótesis y, en segundo lugar, expresar las razones de fondo que impiden la reubicación de la Formación Continua en una posición nuclear. En fin, los supuestos de la hipótesis son consistentes pero la hipótesis que se da puede que sea la contraria: contra la posibilidad de una centralidad de la Formación Continua los actores e instituciones definen estrategias para mantener la Formación Continua en una posición periférica. Este apartado procura clarificar esta afirmación

El supuesto de la formación a lo largo de la vida parece, finalmente, que ha conseguido un lugar consistente en el discurso de la formación y el empleo: en la esfera de los agentes sociales (confederaciones empresariales y sindicales), en el discurso pedagógico de los ingenieros de la formación, entre los docentes y formadores y, obviamente, entre las instituciones educativas y políticas. De alguna

forma podemos convenir que el discurso sobre la formación a lo largo de la vida ha conseguido cierto estatus de legitimación en el campo de la formación y los recursos humanos, que habiendo entrado de lleno en el tercer estadio (sociedad del conocimiento, capitalismo informacional y formación a lo largo de la vida), probablemente la Formación Continua sigue ocupando un lugar periférico como subsistema de Formación Profesional y muchos actores sociales e instituciones ponen obstáculos para un cambio de posición más central.

- **cómo y porqué la Formación Continua permanece en posición periférica para los Institutos de Enseñanza Secundaria:**

La investigación llevada a cabo por nosotros mismos, por encargo de FORCEM²¹, hace ya un tiempo ponía de relieve que en el concierto de jerarquías, estatus y representaciones sociales de los subsistemas de Formación Profesional, la centralidad estaba ocupada por el Sistema Educativo: la Ley General del 70, después de un largo proceso muy complejo de insuficiencias y sinsabores, permitía a los Institutos de Formación Profesional un reconocimiento como tal en el concierto de las cualificaciones. Treinta años más tarde, aunque con efectos secundarios e indirectos, la nueva Ley del 90 intenta reforzar el carácter reglado de la Formación Profesional, renovando un catálogo de titulaciones en base a un lenguaje más adecuado al momento (competencias profesionales y módulos de formación).

Durante estos treinta años, obviamente, se ha confeccionado una plantilla estable de formadores profesionales (cuerpo docente de profesores y/o plantilla estable de profesores contratados en los centros privados), se ha consolidado un catálogo de titulaciones y niveles, se ha consolidado una financiación pública de la Formación Profesional reglada, etc.

²¹ La Interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España. Fundación Tripartita 2003.

Así, desde la óptica del sistema educativo se va desarrollando una perspectiva (a veces inconscientemente, a veces a sabiendas) que consiste en colocar la Formación Ocupacional como acción coyuntural y de segundo orden y la Formación Continua como elemento de simple adecuación a requerimientos tecnológicos (simple puesta al día de saberes o destrezas). En este sentido, desde el mismo Sistema Educativo emerge una posición de fuerza ocupando centralidad en la Formación Profesional: se exige que sea el referente del conjunto de la Formación Profesional y punto de garantía en la validación y expedición de títulos.

En este sentido, conviene recordar el mimetismo en el diseño curricular de los certificados de profesionalidad (como esfuerzo para ser reconocidos por el Sistema Educativo y el SNC). También conviene retener la perspectiva de FORCEM de negación de una estructuración curricular similar, a favor de una formación según la demanda de empresas (aunque ello lleva a cierta posición débil en cuanto a reconocimiento).

Con todo esto, resulta importante pensar la forma (muchas veces implícita) como los Institutos de Secundaria piensan y demandan posición en el terreno de las otras formaciones. Los institutos desean incorporar formaciones ocupacionales (para activos en paro) y Formación Continua de trabajadores en Planes de Empresa o Agrupados de empresas, de FORCEM. Se trata de una perspectiva que consigue tres objetivos al mismo tiempo: primeramente, conseguir recursos atípicos que permitan retroalimentar los centros (en lo económico, formativo, sobresalario, presencia en el entorno empresarial, etc.). En segundo lugar, compensar mediante la diversificación de la oferta la caída de la demanda de alumnado y el mantenimiento de la actividad de la institución. En tercer lugar, reforzar, indirectamente, el carácter nuclear de la Formación Profesional Reglada como instrumento central de formación.

De cualquier forma, la convergencia de las tres formaciones profesionales en un mismo centro permite congeniar lo viejo (catálogo reglado) con lo nuevo (formación a lo largo de la vida); así, tiene lugar la emergencia de lo que actualmente se entiende por centros integrados de Formación Profesional. Fundamentalmente se trata de la respuesta del sistema reglado al envite de la formación a lo largo de la vida:

Los centros integrados serían, básicamente, el referente de la Formación Profesional a lo largo de la vida: canales de reinserción a la formación en CF (ciclos formativos) de grado medio o superior, en horarios compatibles con la vida laboral, cursos intensivos de inserción al empleo para personas paradas, gestión de planes de empresas, etc. Se trata, en resumen, de una perspectiva de la formación a lo largo de la vida que identifica o define los centros integrados de Formación Profesional como referentes del desarrollo de los itinerarios formativos. Obviamente esta perspectiva supone reforzar la Formación Profesional de base y específica (reglada) y referenciar a ella el resto de las formaciones profesionales.

● **cómo y porqué la Formación Continua permanece en situación periférica desde las Universidades:**

Algo similar a lo que ocurre con los centros de Formación Profesional sucede en la Universidad. En los últimos diez años la oferta de formaciones de nivel de postgrado, master y doctorado se ha disparado. Es más, algunas universidades han sido muy activas con planes de Formación Ocupacional para personas en paro (generalmente titulados recientes); también hay iniciativas universitarias dispuestas a ofertar Ciclos Formativos de Grado Superior (subvencionados o por la vía privada); algunos institutos o fundaciones universitarias tienen vinculaciones fuertes en Planes de Formación Continua con la administración, redes de empresas u otras instituciones.

Las universidades contemplan, sobre todo en los niveles de formación de postgrado, la forma de responder a demandas de distinto orden: primeramente, como forma de obtener recursos atípicos que revierten sobre la misma universidad y su profesorado. En segundo lugar, como forma de establecer nexos entre Universidad y empresas (mediante la creación de fundaciones, institutos, centros de formación etc.) lo cual repercute positivamente sobre el conjunto de sus actividades propias. En tercer lugar, como forma de continuidad de los itinerarios formativos de los universitarios, prolongando la formación como respuesta a los planes de estudios condensados. En cuarto lugar, como manera de Formación Continua del personal cualificado de las empresas medianas y grandes (formación especializada, prolongada y adecuada a horarios nocturnos o fines de semana).

De esta forma, la Universidad se atribuye a sí misma una función clave sobre Formación Continua y reingresos a la universidad. Las enseñanzas universitarias de tercer nivel serían el máximo parangón de la formación a lo largo de la vida propiamente dicha (la Formación Continuada de los trabajadores de élite o muy cualificados).

De esta forma, el imaginario consiste en que las escuelas de doctorado y de Formación Continua de las universidades podría reflejar el punto central de la demanda cualificada de Formación Continua. Obviamente ello no supondría negar los Planes de Formación en el marco de las empresas, pero sí facilitar una mayor conexión entre el profesorado universitario y la Formación Continua de élite.

- **cómo la Formación Continua permanece en una situación periférica desde los centros de formación para el empleo**

Para los centros de Formación Ocupacional para el empleo la formación de trabajadores en activo resulta un tanto difícil de gestionar: deben circunscribirse a los Planes Agrupados de Empresas que, sin el apoyo directo de gremios o agrupaciones, resultan muy difíciles de llevar a cabo.

El mismo contexto de los centros ocupacionales tiende a dar mayor peso a las políticas activas contra el paro que a la Formación Continua propiamente dicha. Es más, la tendencia a una especialización sobre colectivos en riesgo lleva a los centros a considerar el lugar de la Formación Continua de los trabajadores más como una protección del empleo que un itinerario formativo propiamente dicho.

Finalmente, la proximidad de los centros de Formación Ocupacional al lenguaje y diseño curricular de los certificados de profesionalidad lleva consigo un matiz de descentralización de la Formación Continua en beneficio, o bien del sistema reglado, o bien de la Formación Ocupacional. En este sentido conviene recordar que algunos centros de Formación Ocupacional pensaron en su momento que tendrían un puesto clave en el reconocimiento de la experiencia laboral y de validación de certificados de profesionalidad.

- **cómo y por qué la Formación Continua en el marco FORCEM continúa en una posición periférica**

El estudio realizado sobre la interrelación de subsistemas de Formación Profesional en España procuraba reflejar un lapsus en la reflexión sobre Formación Continua: conviene distinguir entre la Formación Continua financiada por fondos públicos (FORCEM), la formación propuesta por empresas y agencias de formación financiada por cuotas o matrículas privadas (FC de mercado), y la Formación Continua al margen de fondos públicos financiada por las empresas como formación interior (departamentos de recursos humanos, programas de mejora de recursos, etc.). De ello, entonces, podemos deducir que la Formación Continua es algo mucho mayor que la propuesta de Acciones formativas financiadas con fondos públicos en el marco de los planes de empresa o los planes agregados.

Si las personas e instituciones hacen una identificación muy fuerte entre la Formación Continua en el marco FORCEM y la Formación Continua en general se puede acabar identificando la parte por el todo. En este caso habría una identificación fuerte entre la FC en España y las Acciones formativas concretas financiadas por la Fundación; entonces, probablemente habría una minusvaloración de la FC como tal (dispersión, fragmentación, ruptura, precariedad, etc.). La ausencia de certificación o su lugar menor en el reconocimiento no sería más que una pequeña muestra del lugar periférico de la Formación Continua.

En el estudio antes mencionado se hacía una referencia explícita al lugar que debería desempeñar la Institución pública, no sólo financiando Planes de Formación, sino tomando posiciones de liderazgo, promoción y representación de la Formación Continua en el conjunto del territorio español. Traspasamos este aspecto al apartado de conclusiones por su impacto en el futuro de la formación.

- **cómo y por qué la Formación Continua en el marco de las empresas puede seguir ocupando lugares periféricos.**

La Formación Continua en el marco de la empresa puede ocupar lugares periféricos si las empresas se mueven por intereses internos. Eso supone una gran disparidad dado que, en el fondo, actúan como individuos y de forma diversa (modelos de empresa,...). Finalmente, se debe distinguir entre los tipos de Formación Continua que se ofrece desde la empresa: una Formación Continua “manualista y tecnologista” para los obreros (corta y manipulativa), una Formación Continua de adaptación y requisitos nuevos (inglés comercial, ofimática, etc.) y una Formación Continua de élite (formación de directivos en marketing, gestión, seguridad, NTI,

etc.). La esperada por la empresa no tiene ninguna dimensión exterior (sobre el itinerario de personas y de adecuación a las competencias de mercado) sino claramente interior: formar por necesidades internas de empresa (y además, evitando la movilidad de cargos de responsabilidad y “secretos”). Así, la FC no pasa a ser nunca una cuestión social, sino solo una cuestión de asuntos internos de empresa.

- **la contradicción entre el supuesto de formación a lo largo de la vida y la posición periférica ocupada por la Formación Continua.**

Si retomamos los puntos anteriores (que podrían ser matizados y validados a su vez con aportaciones empíricas que obviemos) podemos establecer los términos de la gran contradicción entre los supuestos de la formación a lo largo de la vida y la posición periférica ocupada por la Formación Continua en el campo de las formaciones profesionales.

Atendiendo a las posiciones detentadas por los agentes y actores sociales implicados en la Formación Profesional (en todos los subsistemas) podemos considerar que predomina una lectura personal y particularista de la Formación Profesional: hay una tendencia a priorizar los efectos directos sobre agentes y actores en la toma de decisiones. Entonces, de ser así, la interrelación entre subsistemas y su reubicación en una relación de jerarquías suele estar tamizada por las posiciones sociales de grupo. La mayoría de las veces aspectos de carácter corporativo acaban imponiéndose a criterios que se sustentaban a partir de racionalidades más externas. Probablemente el resultado final de tal articulación de intereses de grupos y subgrupos genera amplificaciones en la jerarquización y acaba evidenciando buena parte de las razones que explican la posición periférica de la Formación Continua. Puede pensarse, entonces, que en buena parte tal posición secundaria puede explicarse por la acción de los otros subsistemas en desplazar la Formación Continua hacia fuera. Puede pensarse también que por parte de actores y agentes implicados en la FC haya un cierto enquistamiento en la zona periférica (como forma de automantenimiento); a su vez, un recelo hacia la acción marginadora de los otros subsistemas (subordinación jerárquica) y, al mismo tiempo, una perspectiva de comparación e igualdad (para conseguir estatuto de igualdad y/o homologación). Enquistamiento, recelo y homologación resume, posiblemente, los retos del actual subsistema de Formación Continua en el marco FORCEM.

La conclusión, de mantenerse tales hipótesis, es que existe una situación de

contradicción entre los parámetros de la formación a lo largo de la vida y la posición periférica de la Formación Continua como subsistema; una contradicción entre el discurso sobre la formación y su articulación y jerarquía entre subsistemas.

Ya que la documentación y bibliografía acumulada por la perspectiva de la formación a lo largo de la vida es rica y variada, resulta excesivamente arriesgado definir sus atributos principales. Aún así, entendemos que conviene apuntar los siguientes criterios:

- **La Formación Profesional se concibe más como itinerario que como acreditación terminal.** Los itinerarios profesionales no son estancos y determinados por la Formación Profesional específica. Los itinerarios de Formación Profesional empiezan o arrancan con acreditaciones iniciales (terminales o no) y se nutren a lo largo de la vida laboral con nuevas acreditaciones regladas, cursos y cursillos internos o externos a la empresa, sesiones de instrucción para el manejo de NTI (Nuevas Tecnologías de la Información), etc. Aparte de tales acciones explícitas de formación (Acciones formativas propiamente dichas), cabe incluir la Formación Profesional implícita: jornadas, grupos o islas de calidad, seminarios de empresa, experiencia laboral acumulada, formas de aprendizaje, etc.
- A lo largo de la vida **los itinerarios laborales tienen rupturas profesionales:** tiempos de inactividad, cambios de empresa, cambios de responsabilidades y posición dentro de una carrera ocupacional, cambios de profesión, etc. No siempre estos cambios son congruentes y/o ascendentes (promoción interna, movilidad social, u otros procesos). A veces las rupturas son fuertes y a pesar de la voluntad de los actores; a veces las rupturas impulsan hacia itinerarios erráticos. Cuando todo esto ocurre, las personas afectadas precisan de la formación como anclaje del itinerario laboral.
- A lo largo de la vida laboral **los conocimientos y destrezas profesionales y/o ocupacionales entran en obsolescencia**, mayormente en el tercer estadio del capitalismo sobredeterminado por el cambio tecnológico y científico. No sólo obsolescencia en contenidos y destrezas, sino también en estructura empresarial y organización del trabajo. Cambios, por tanto, en competencias profesionales de amplio espectro y que incluyen las llamadas competencias clave y competencias sociales. En el marco de la sociedad del

conocimiento y de las NTIC aplicadas a la producción y redes de empresa, la Formación Continua se convierte en requisito funcional.

- **El acceso a la formación a lo largo de la vida está dualizado y segmentado** de la misma forma que el mercado de trabajo: en el segmento primario superior la FC es bastante accesible y prolija; en el segmento primario inferior la Formación Continua es poca, selectiva y muy instrumental; en el segmento secundario la FC es inexistente y generalmente considerada como superflua y nociva. Aunque el discurso sobre la formación a lo largo de la vida parece muy genérico y común para el conjunto de la población trabajadora, en el fondo oculta y reproduce la segmentación interna del mercado de trabajo.
- La Formación Continua a lo largo de la vida tiene un carácter de construcción personal: no puede desarrollarse sobre el vacío ni de forma impositiva. La posibilidad de regenerar, amplificar o variar la Formación Profesional depende de dos realidades previas a los itinerarios laborales (**la plataforma formativa de base y la plataforma profesional específica**). La plataforma formativa de base hace referencia a la escolarización obligatoria, los instrumentos de comunicación y lenguaje, los conocimientos básicos sobre ciencia y tecnología, la ética social, etc., y la plataforma profesional inicial hace referencia a la Formación Profesional inicial sea de nivel medio, superior o universitario. La Formación Continua explícita (Formación Continua propiamente dicha) o implícita (aprendizaje informal y/o experiencia laboral) esta determinada por la existencia y solidez de estas plataformas.
- Si el estudio de los niveles de instrucción de los activos revela **la existencia de déficits o vacíos en las plataformas formativas** (como está demostrado en el caso español, por ejemplo), la FC queda limitada y obturada. Es muy difícil el desarrollo de formaciones en ausencia o limitaciones de las dos plataformas formativas.
- Aún así, la Formación Continua puede permitir formas de compensación y/o homologación (reconocimiento de la experiencia laboral, por ejemplo). Cuando estos procesos se dan, socialmente la Formación Continua, además del componente de adecuación o ajuste a las nuevas demandas formativas, adquiere un **componente de compensación y refuerzo** ante el

empleo y/o las crisis recesivas.

- Sólo cuando la Formación Continua ocupa una posición central o nuclear en las formaciones profesionales, es posible desarrollar ofertas que sean efectivamente compensadoras (reconocimiento de la experiencia laboral, reingresos a la formación, protección contra el riesgo de desempleo, etc.). **Cuando la FC ocupa una posición periférica hay una propensión hacia el efecto Mateo** (formación acumulada sobre los ya formados), hacia la fragmentación de la formación (dispersión en cursillos), hacia formas de baja acreditación (dificultades para la certificación de la formación), y hacia un peso excesivo de lo coyuntural sobre los planes de formación (tecnologismo, etc.).
- En la sociedad de la información el reconocimiento de la experiencia laboral no tiene sólo una función de expresar y acreditar los itinerarios de los trabajadores sin afirmación inicial-específica, sino (y principalmente) **estimular y amplificar los accesos de los trabajadores, autónomos y empresarios a la Formación Continua.**

En conclusión, el mantenimiento de la Formación Continua en posiciones de periferia (o ausencia de centralidades), como puede deducirse del caso español, tiene efectos negativos, como mínimo, para la adecuación de los trabajadores, autónomos y empresarios a las demandas y requisitos de la nueva sociedad de la información. No tanto por lo que atañe al campo específico de las NTIC (posición tecnólogo y/o de determinismo tecnológico), sino por lo que atañe a una nueva figuración del sistema productivo, la organización del trabajo y la estructura de redes de empresa. Así como a finales de los años sesenta dominó el discurso acerca de la necesidad de Formación Profesional para no frenar el desarrollo empresarial, ahora se está planteando el discurso acerca de la imposibilidad de desarrollo de la sociedad del conocimiento sin una amplificación de la Formación Continua. Puede que sea verdad, pero sólo una parte de la verdad. La sociedad del conocimiento puede tomar dos direcciones: el aumento de las dualizaciones, generando elites selectas y segmentadas o una sociedad más permeable y menos desigual. **Son dos modelos sociales políticamente distintos y que pueden dar lugar a dos modelos de Formación Continua también distintos entre sí.**

Profesionales, precisamente, no permite albergar optimismo en este sentido; probablemente bajo el amparo de un lenguaje más modernizado se esconde una posición más bien arcaica de la Formación Profesional. Este proyecto de Ley presenta, entre otras cosas, un modelo de acreditación de la Formación Continua y la experiencia laboral mediante “formas objetivas”, aspecto que tuvimos ocasión de criticar; también cabe decir que este proyecto tiene la particularidad de silenciar u omitir cualquier referencia a la Formación Continua como subsistema y la participación de los agentes sociales y las Comunidades Autónomas. Entre aspectos comentados en el año 99 y el momento actual puede que haya una regresión acerca del potencial de la FC.

En resumen, **probablemente el texto provisional de la nueva Ley de Formación Profesional contribuya a aumentar la contradicción entre un discurso institucional sobre la formación a lo largo de la vida y el enquistamiento de la Formación Continua en una posición periférica, cuando no marginal. Si la educación escolar ha sido históricamente una cuestión política, la Formación Continua también es una cuestión política.**

Requisitos para una centralidad de la Formación Continua

Estas últimas páginas tienen por finalidad apuntar, según nuestro parecer y como deducción argumentativa, los criterios y requisitos que permitan a España dirimir la contradicción que hemos descrito sobre el discurso dominante acerca de la formación a lo largo de la vida y la posible posición periférica que, en la práctica, se ha asignado al subsistema de Formación Continua. En cierta forma, nuestro interés consiste en identificar las condiciones *sine qua non*; es decir, los requisitos indispensables para que la Formación Continua en España pase a ocupar mayor centralidad en el panorama de las formaciones profesionales. Parte de estas conclusiones están de alguna forma presentes en el estudio recientemente publicado por FORCEM²². Estas últimas líneas van precisamente contra-corriente respecto las propuestas políticas actuales, y puede que tengan cierto tamiz utópico. Queremos recalcar, no obstante, que sin utopía no hay proyecto y que sin proyecto no hay transformación.

²² Casal, Colomé y Comas: "La Interrelación de los subsistemas de Formación Profesional en España"; FORCEM Madrid 2001. Editado por Fundación Tripartita, 2003.

- **Distinguir entre las plataformas de la formación** (formación para el trabajo de nivel básico y nivel específico y/o ocupacional) y **la Formación Continua** (formación en el trabajo, experiencia laboral por acumulación, imitación o repetición; formación individualizada en contexto de trabajo real; formación en cursos y cursillos; formación grupal en seminarios o grupos de calidad, etc.). Las plataformas de la formación (básica o específica) son necesarias para hacer posible la formación a lo largo de la vida. Pero conviene diferenciar entre la formación de plataforma y la Formación Continua: no son equiparables y proceden por vías metodológicas, objetivos, y procedimientos muy distintos. Cualquier equiparación de la FC a la plataforma específica (Formación Profesional Reglada u Ocupacional) redundará en detrimento de la primera.
- **Diferenciar la Formación Continua de mercado y la Formación Continua en el marco FORCEM o público:** evitar la identificación del todo por la parte y los efectos que de ello podrían generarse. No obstante conviene recalcar el papel de las Instituciones políticas y de los agentes sociales sobre la Formación Continua de mercado: la institución gestora de la Formación Continua financiada con fondos públicos no sólo es la gestora de los fondos públicos, sino que debe ser impulsada hacia el ejercicio de papel de promoción y liderazgo de la Formación Continua en su sentido global o total. La Institución que gestiona los fondos públicos debe ser, además, la Institución promotora de la Formación Continua.
- **Explicitar un dispositivo efectivo de reingreso a las plataformas de formación** (escuela de adultos, bachillerato, Formación Profesional reglada, ingreso a la universidad, postgrados, etc.). La posibilidad de reingreso al sistema de enseñanza es condición indispensable para compensar una Formación Profesional históricamente limitada y poco accesible. La posibilidad de reingreso a la formación es escasa para los trabajadores (por incompatibilidad de horarios, por alejamiento de la formación o desmotivación, por compromisos en reproducción doméstica, etc.). Aún así, no habrá formación a lo largo de la vida si los subsistemas de Formación Profesional no ganan en permeabilidad y fluidez entre sí. Como mínimo es de esperar que los aspectos institucionales no añadan barreras y obstáculos a las dificultades que de por sí tienen trabajadores, autónomos y empresarios para mejorar la formación y las plataformas de la formación.

- Constituir un **dispositivo de reconocimiento de la experiencia laboral** efectivo y lejano de las formas clásicas de la evaluación normativa. La vía de los exámenes o demostraciones promete ser un laberinto administrativo y un mecanismo poco atractivo para empresarios, autónomos y trabajadores. La antigüedad en el empleo, indicador histórico, no tiene ningún peso específico en ponderar la experiencia laboral. Los itinerarios profesionales pueden ser certificados por los agentes sociales ya que expresan la realidad de la empresa y del trabajador. Se trata de un potencial para la acreditación poco o nada explotado.
- Establecer un **catálogo de Formación Continua General y un mecanismo de reconocimiento de calidad** (en el marco FORCEM pero también de mercado) con el ánimo de clarificar el marasmo de las formaciones profesionales no regladas. No se trata tanto de encorsetar la formación, sino más bien de establecer un referente (el catálogo) para las empresas de formación y para los ciudadanos candidatos. Se trata de asegurar, desde las instituciones públicas, la protección del consumidor ante la formación. Una función de supervisión, protección y garantía de calidad susceptible de ser implementada desde el SNC (Servicio Nacional de Calificaciones).
- Definir el **papel de promoción de los subsistemas de Formación Profesional** que en teoría se atribuye al Servicio Nacional de Calificaciones. El protagonismo público en tal promoción puede ser la clave de la financiación de la Formación Profesional y de su calidad (la consolidación de la FC supone cierto reflejo en el campo de la financiación estable).
- Incluir la **Formación Continua en el marco legislativo futuro**, sea mediante una presencia definida y mucho más nuclear en la nueva Ley, sea en el marco de las relaciones laborales. En resumen, facilitar una mayor co-centralidad de la Formación Continua en relación a los subsistemas de formación y la experiencia laboral.