



*Louis Mallet
et alii*



Títulos, competencias y mercados de trabajo en Europa

Esta investigación aborda la cuestión de la mayor implantación progresiva de los titulados empleando para ello la noción de competencias, noción que toma en cuenta tanto el nivel de certificación como la experiencia profesional de una persona, y no exclusivamente su titulación. Esto permite analizar por un lado la lucha competitiva para acceder a un empleo con una perspectiva mucho más general de competencias intergeneracionales, y por otro lado como un problema de implantación de la oferta y no - como suele hacerse - como algo dependiente de la demanda de cualificaciones.

La cuestión general

El aumento del nivel educativo se ha generalizado en toda Europa. Dicho aumento se traduce esencialmente en una prolongación de los periodos formativos de los jóvenes y se propaga al conjunto de la población activa por un proceso demográfico, en el que cada generación está «mejor formada» (formada más tiempo) que la precedente. Podemos medir este fenómeno con el criterio del incremento, medio o estructural, del nivel de titulación que posee la población activa a lo largo del tiempo.

Este aumento del nivel educativo tiene lugar siguiendo modalidades distintas según los países, relacionadas con la historia de los sistemas educativos y más en general con la historia de las propias sociedades. Las principales diferencias se sitúan a escala de la importancia respec-

tiva de la formación general y profesional por un lado, y de las modalidades organizativas de la formación profesional, por otro. Pero independientemente del país de que se trate, puede observarse que hasta la fecha la parte esencial de la certificación se adquiere al comienzo de la vida profesional, y muy escasamente a través de la formación continua.

La tendencia a la prolongación de los periodos formativos es general y continua para cada uno de los países. Pero también experimenta inflexiones y aceleraciones propias de cada uno de los países, en particular en épocas recientes (a partir de 1986 en Francia, de 1990 en Gran Bretaña, de 1975 en España...) Los efectos de estas aceleraciones más o menos radicales sólo serán observables en realidad dentro de algunos años.

Por último, los mercados de trabajo y las economías que absorben este incremento de «capital humano» presentan especificidades muy evidentes.

El conjunto de los países ha invertido esfuerzos considerables en mejorar su política educativa. El objetivo por alcanzar -más o menos explícito- era contribuir al desarrollo económico, adaptando la población activa a un proceso tecnológico rápido, para poder crear de esta manera condiciones de competitividad nacional o internacional nuevas y más favorables. Todo ello, con el objetivo de luchar contra el paro en general y el paro juvenil en particular.

Los escasos éxitos alcanzados, al menos en lo que respecta al paro, y la modificación radical de las características de la población activa derivada de estas políticas, han hecho necesario efectuar una reflexión comparativa sobre las consecuencias a largo plazo de las políticas aplicadas, tanto para el funcionamiento

Este artículo se ha elaborado a partir de una investigación actualmente en curso, cofinanciada por el Cedefop y por seis equipos europeos y coordinada por el LIRHE. El texto refleja en buena parte el informe de síntesis presentado al Cedefop en diciembre de 1996. Así pues, el artículo es resultado del trabajo colectivo de una red compuesta por las instituciones y los investigadores siguientes:

CEDEFOP: Marinou Antipa 12, GR-57001 Salónica (Thermi)

Coordinación de la red: F. Rychener y Prof. J. Planas.

FRANCIA: LIRHE-Laboratorio Interdisciplinar de Investigación sobre el Empleo y los Recursos Humanos, Universidad de Ciencias Sociales, Place Anatole France 31042 Toulouse Cedex

Coordinación del proyecto: Louis Mallet, Director de Investigación CNRS, Catherine Béduwé, Jean Michel Espinasse, Prof. Jean Vincens,

ESPAÑA: ICE-Institut de Ciències de l'Educació, Universidad Autónoma de Barcelona, E-08193 Bellaterra-Barcelona; J.F. Giret, Prof. J.M. Masjuan, Prof. Jordi Planas, J. Vivas.

ALEMANIA: ZHS-Zentrum für Sozialforschung an der Martin-Luther Universität Halle, Alemania Prof. B. Lutz, H. Grünert, J. Orteman.

PAISES BAJOS: Universidad de Amsterdam, Wibautstraat 4, NL - 1091 QM, Amsterdam, Prof. J. Dronkers.

REINO UNIDO: Centre of Economic Performance, London School of Economics, Houghton Street, UK - Londres WC 2A 2AE, P. Robinson.

ITALIA: ISFOL; Via Morgana 33, I -00161 Roma, Lea Battistoni, Ana Moscovini.



del mercado de trabajo como para los mecanismos de acceso al empleo e incluso en lo relativo a cuestiones más globales, como la eficacia de nuestras economías y los fundamentos de la movilidad social.

El proyecto de investigación sobre el que informa este artículo se posiciona en esta problemática general. Se trata de una investigación comparativa efectuada en seis países, (Francia, Alemania, Italia, España, Países Bajos, Reino Unido), de la que solamente presentaremos aquí los primeros resultados. La investigación aborda la cuestión de la implantación progresiva de titulados en el mundo de la economía y la de la competitividad para acceder al empleo, a través de la noción de competencias, una noción que abarca a la vez el nivel de certificación y la experiencia profesional de una persona, y no solamente su nivel de titulación. Esto permite analizar la competitividad para acceder a un empleo por una parte con una perspectiva mucho más general de competencias intergeneracionales, y por otra parte como un problema de implantación de la oferta y no -como suele hacerse- como algo dependiente de la demanda de cualificaciones.

Inflexiones dependientes de las problemáticas nacionales

La investigación se efectuó inicialmente en Francia, centrándose desde el principio en la cuestión de la renovación del empleo y en el puesto reservado a los jóvenes en estos movimientos. ¿Cómo debe explicarse la paradoja aparente por la que las nuevas generaciones, formadas durante más tiempo y mejor que las precedentes, se insertan peor en el empleo y resultan afectadas más masivamente por el paro? Cuestionar de esta manera el acceso de los jóvenes al empleo lleva muy rápidamente a considerar el problema en términos de la competencia generalizada entre generaciones con diversos niveles de titulación. Abandonando la perspectiva clásica de la inserción profesional con el criterio de la demanda de cualificaciones, el equipo se orientó hacia un examen de la problemática en términos de la evolución de la oferta de for-

mación. Este enfoque estructural de la competencia, por oposición a los análisis más tradicionales en términos de grupos demográficos, se fundamenta explícitamente en las relaciones de complementaridad, equivalencia o sustitución entre títulos y experiencia profesional. Una persona que se inicia en una profesión tiene por delante cerca de 40 años de carrera profesional, durante los cuales sus competencias profesionales evolucionarán incluso cuando su nivel de certificación tenga todas las probabilidades de permanecer estable.

La ampliación del estudio a otros países llevó al proyecto a enriquecer la problemática inicial.

El contexto económico del periodo considerado invitó al equipo español a demostrar una mayor prudencia frente a la hipótesis -a que conducen los primeros resultados- de que el sistema educativo no está regulado por la demanda. Las importantes evoluciones acaecidas en España, tanto económicas como políticas y sociales, han llevado a situar en primer plano la posición nueva y particular de este país dentro de la Comunidad Europea. El proceso de incremento de la oferta vendría dictado por la necesidad para esta economía concreta de «recuperar» un cierto retraso en materia de cualificaciones, siendo por tanto más dependiente de la evolución del sistema de empleo que en el caso de los restantes países.

Para nuestros asociados británicos también resulta necesario, aparte de la cuestión del alto índice de paro en los países europeos que constituye el trasfondo de nuestra preocupación, estudiar las relaciones entre este incremento del nivel educativo y el fuerte aumento de las desigualdades salariales desde finales de los años 70, una problemática claramente específica del Reino Unido. ¿En qué medida las actuales tendencias evolutivas de la oferta permiten explicar ambos problemas?

En los Países Bajos la problemática del estudio debe resituarse dentro del debate en torno a la sobreeducación y reformularse como una alternativa entre los niveles micro y macro de la relación formación-empleo. El incremento de la educación y su -relativo- éxito en el nivel

Esta investigación «(...) se orientó hacia un examen de la problemática en términos de la evolución de la oferta de formación. Este enfoque estructural de las competencias, por oposición a los análisis más tradicionales en términos de grupos demográficos, se fundamenta explícitamente en las relaciones de complementaridad, equivalencia o sustitución entre títulos y experiencia profesional.»



«Las teorías del capital humano tienden a establecer una correlación positiva entre el nivel de educación y la productividad, y a interpretar la demanda de educación en función de su rentabilidad económica, ya sea en términos individuales (...), o en términos «macro» (...) considerando los gastos públicos en educación como una inversión que permite favorecer el desarrollo económico. (...) Según este sistema teórico (...) el sistema educativo está regulado por las necesidades del mercado de trabajo.»

microeconómico quedan contrarrestados por el cuestionamiento de la eficacia de esta relación en el nivel macro. Ello plantea lógicamente la cuestión del objetivo que persiguen las políticas educativas públicas y, posteriormente, la del esfuerzo colectivo que supone su financiación. Como resalta nuestro equipo asociado neerlandés, los Países Bajos son una nación «pequeña» y no pueden por ello permitirse tendencias muy distintas a las de los «grandes» países europeos en materia de política educativa; la comparación internacional de los trabajos de investigación sobre estas cuestiones encuentra en este caso una justificación suplementaria.

La relación entre composición por nivel formativo de la oferta de trabajo y composición por nivel de instrucción de la estructura profesional es para los italianos uno de los aspectos de los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo a las características de una sociedad post-industrial. El ascenso del nivel educativo se inscribiría entonces como una de las paradojas de una sociedad marcada por la desmaterialización de la producción, la predominancia de la información y los incrementos de productividad que generan un crecimiento económico sin empleos; una sociedad que duda aún (¿o que se resiste a ello?) en tomar el rumbo de una sociedad del ocio.

La contribución alemana parte de las mismas cuestiones fundamentales y que animan a los otros trabajos: el estudio enlaza con las investigaciones efectuadas en los años 70 sobre la «penetración» en el empleo de los jóvenes con mejores niveles educativos. El estudio retoma los debates entre las argumentaciones en términos de «necesidades de mano de obra» o en los del derecho social a la educación, debates interrumpidos desde los años 80 debido al surgimiento de otras prioridades científicas y políticas.

Posicionamiento teórico del estudio

Examinemos rápidamente el marco teórico que permite un análisis de las interacciones entre el sistema educativo y el sistema productivo, y en particular los elementos que hacen posible estudiar la di-

námica de las evoluciones debidas por un lado a las profesiones (su naturaleza, sus contenidos, sus necesidades de competencias), y por otro lado a la difusión de los títulos que expiden los sistemas educativos.

Este estudio comparativo se plantea fundamentalmente dos tipos de preguntas: la primera es la de las lógicas de distribución de los titulados, cada vez más numerosos en el mercado de trabajo, y la segunda pretende explorar las interacciones entre la formación explícita (concretada en general a través de un título) y los restantes elementos de competencias adquiridas a través de mecanismos informales, en particular a través de la experiencia profesional.

La lógica de la distribución de los titulados

Diversas teorías han propuesto sistemas que permiten explicar la implantación de los titulados en el mercado de trabajo.

Las teorías del capital humano tienden a establecer una correlación positiva entre el nivel educativo y la productividad, y a interpretar la demanda de educación en función de su rentabilidad económica, ya sea en términos individuales (Becker, 1964), o en términos «macro» (Denison, 1962), considerando los gastos públicos en educación como una inversión que permite favorecer el desarrollo económico.

Dentro de esta teoría, la expansión de la demanda educativa y su consecuencia directa, el incremento de los títulos, constituirían una respuesta al crecimiento de las necesidades en cualificaciones del sistema productivo. Aún cuando admite que existen otras formas de adquisición de competencias, como por ejemplo a través de la experiencia en el trabajo, la teoría del capital humano asigna la responsabilidad central del aumento en las competencias y la productividad de la fuerza del trabajo a los centros escolares. La tendencia general de los empleos a exigir niveles de competencias cada vez más elevados y el aumento del número de profesionales que necesitan dichos niveles implican un incremento de los titulados.

Según este sistema teórico (que presupone una información pura y perfecta) el



sistema educativo está regulado por las necesidades del mercado de trabajo. Todo exceso en la oferta de competencias disminuirá el rendimiento de la inversión educativa y por tanto la demanda de educación.

A pesar de numerosas críticas que ocupan un gran espacio en las publicaciones existentes, la teoría del capital humano ha sido el marco de referencia sobre el que se han basado las políticas públicas de enseñanza durante las pasadas décadas. Esta teoría ha justificado la intervención y el apoyo del Estado en favor del proceso de escolarización en masa, para contribuir a la elevación de la productividad y por tanto de la competitividad de nuestros países.

Por su parte, las teorías «credencialistas» señalan la existencia de un mercado de «credential acts», certificados y títulos vinculados a la enseñanza formal, cuyo valor depende más de la oferta y la demanda que de los «conocimientos y capacidades» adquiridas durante la formación (Collins R, 1979). El proceso de selección, según los credencialistas, se basa en la señal que supone un título en un mercado de trabajo que tiene una información imperfecta sobre la calidad de la oferta (Arrow, 1973, Spence 1974).

M. Blaug (1985) propone diferenciar en dos versiones la hipótesis de selección que avanzan las teorías credencialistas. En la versión radical, los títulos sólo sirven para detectar las características personales de una persona, sin permitir ni mejorarlas ni transformarlas. En su versión ligera, la selección por los títulos sería una respuesta a la incertidumbre del empresario sobre el futuro rendimiento de los solicitantes de empleo. La selección por el título y por otras características, como el sexo o la raza, se basa en la experiencia anterior del empresario, quien ha observado que estos criterios permiten en general reducir su incertidumbre sobre la calidad del trabajo ofrecido. En estos casos, el credencialismo puede aproximarse a la teoría del capital humano cuando se supone que el hecho de haber efectuado estudios aumenta las capacidades productivas de una persona.

Al igual que en la teoría del capital humano, y a pesar de que abandona la hipóte-

sis de la información pura y perfecta, el sistema educativo resulta también regulado en este caso por la demanda de competencias. Una abundancia excesiva de señales (títulos) hará a éstos inoperantes y provocará, transcurrido un tiempo, una baja en la demanda de enseñanza.

Sin embargo, Rawlis y Ulman (1974) han demostrado que la estrategia de «discriminación estadística» junto con las imperfecciones en el mercado de estas «credentials» puede dar lugar a una sobreeducación, debida en particular a un incremento «exógeno» de la certificación de la población activa. La abundancia de certificaciones incrementa el número de candidatos y recarga por tanto los costes de contratación. Para mantener constantes sus costes de contratación, las empresas se ven obligadas a aumentar sus exigencias en materia de títulos, lo que da lugar a un proceso de inflación del nivel de los títulos.

Otros estudios teóricos han propuesto elementos que permitirían entender mejor las lógicas de la implantación de títulos en el mercado de trabajo. Se trata en concreto de los estudios que podríamos agrupar con el título de «no correspondencia» entre la educación y el empleo. Estos trabajos de investigación exponen nuevos factores inherentes a los sistemas educativos y productivos, susceptibles de ejercer un efecto sobre la implantación de los títulos, sin excluir por ello los elementos ya aportados por las teorías del capital humano y la del credencialismo. Centran su análisis en los conflictos emergentes de las dinámicas autónomas del sistema educativo, por una parte, y del sistema productivo, por otra (Carnoy y Levin, 1985). Para nuestro trabajo, los elementos de mayor importancia de estas teorías son los siguientes:

- el carácter dialécticamente conflictivo de la relación entre la formación y el empleo, caracterizada por la inadecuación y la influencia mutua;
- la multifuncionalidad del sistema educativo y el carácter conflictivo de sus diferentes funciones. Carnoy y Levin señalan que en el caso de los EEUU, la historia del sistema educativo aparece marcada por una sucesión de periodos caracterizados o bien por lógicas de adaptación

«Por su parte, las teorías «credencialistas» señalan la existencia de un mercado de «credential acts», certificados y títulos vinculados a la enseñanza formal, cuyo valor depende más de la oferta y la demanda que de los «conocimientos y capacidades» adquiridos durante la formación (...) los títulos sólo sirven para detectar las características personales de una persona, sin permitir ni mejorarlas ni transformarlas.»

«Al igual que en la teoría del capital humano, y a pesar de que abandona la hipótesis de la información pura y perfecta, el sistema educativo resulta también regulado en este caso por la demanda de competencias.»



«Como hipótesis de trabajo, partimos claramente de la exogeneidad -al menos parcial- de la demanda de educación. (...) Esta hipótesis (...) también se distingue de los trabajos de planificación que se inspiran en el «manpower approach».»

a las necesidades de la economía capitalista, o bien por lógicas de igualdad de oportunidades;

□ el surgimiento de expectativas entre las personas formadas como elemento de un conflicto entre los sistemas escolares, que producen numerosos titulados y de gran variedad, y la capacidad de las sociedades -y en particular de los mercados de trabajo- para dar satisfacción a dichas expectativas,

Estos análisis permiten esclarecer las relaciones entre la oferta y la demanda de educación con una perspectiva más política. En efecto, la educación no puede reducirse a un problema estrictamente económico. Es una cuestión en parte política, dado que se trata de un bien de carácter público. Las políticas públicas de educación o enseñanza están influidas por los diferentes grupos de presión en defensa de sus respectivos intereses, que el poder público suele tender a satisfacer. En este caso, la política educativa aparece como el resultado de un consenso entre los dueños de empresas, los formadores con sus sindicatos, los jóvenes con sus padres, y los responsables de las políticas educativas.

Así pues, una parte de las publicaciones cuestionan seriamente las teorías clásicas -y predominantes- que conducen a afirmar la existencia de mecanismos de regulación de la cantidad de capital humano y/o de «credentials» en función de las necesidades del mercado.

Nuestro estudio se inscribe dentro de esta perspectiva. Como hipótesis de trabajo, partimos claramente de la exogeneidad -al menos parcial- de la demanda de educación. Esta hipótesis contradice a las teorías predominantes (capital humano o filtro selectivo) que postulan una regulación por el mercado de la oferta de cualificaciones. También se distingue de los trabajos de planificación que se inspiran en el «manpower approach». Según estos métodos, el planificador «fija» la demanda de educación a partir de un análisis de la demanda de trabajo.

La sustitución diploma-experiencia

Los dos principales métodos de adquisición de capital humano son la formación

general y profesional recibida en el sistema educativo y la formación adquirida en el mercado de trabajo, que puede subdividirse en formación práctica en el puesto de trabajo y formación continua.

La teoría del capital humano indica que las personas con niveles de formación implícita o explícita diferentes pueden ser equivalentes para un empleo determinado. Estos dos tipos de formación son por tanto parcialmente sustituibles *en la producción de competencias*. El grado de sustitución, no obstante, puede ser más o menos alto, ya que el empresario puede considerar indispensable un nivel mínimo de experiencia y/o de formación inicial para un empleo determinado. Por contra, para las teorías «credencialistas», los dos componentes resultan con frecuencia complementarios ya que se considera que el título es simplemente un filtro que permite seleccionar a las personas pero que no garantiza su cualificación. Incumbirá por tanto al empresario completar su formación para un empleo dado.

La teoría de la competición por el acceso a los empleos (Thurow, 1974) es una variante de la teoría del filtro en la que el empresario se interesa por la aptitud para formarse, de lo que el nivel del título constituye un buen indicador. Sin embargo, el empresario tenderá a privilegiar la experiencia profesional, en particular la adquirida en la propia empresa. Por esta razón, una parte de los puestos de trabajo se propone con prioridad en el mercado interno. El joven salido del sistema educativo sin experiencia profesional general ni por tanto específica se verá excluido de estos mercados internos y en una posición competidora desfavorable en los mercados externos. Situado en los últimos puestos de la cola de espera, apenas podrá aumentar sus competencias mediante la adquisición de experiencia y/o por la formación continua. La formación continua sólo actuará raras veces como segunda oportunidad, cuando el joven no ha tenido la primera (esto es, la formación por el sistema educativo) (Planas, 1996).

A diferencia de los anteriores enfoques, las teorías del dualismo y de la segmentación muestran que existen diferentes mercados de trabajo con barreras a la movilidad más o menos rígidas, más o



menos institucionales. La selección por un empresario (entre titulados jóvenes o también entre personas de edades diferentes) obedecería pues a reglas sociales, administrativas o económicas justificadas por la política general de la empresa.

Según estas teorías, los empleos aparecen en dos tipos de mercados: el mercado primario y el mercado secundario, subdivididos a su vez en diversos componentes. La estructuración del mercado de trabajo responde a exigencias tecnológicas y no sociales, debidas a la complejidad técnica del proceso productivo. Los empresarios privilegiarán y remunerarán mejor la experiencia y el aprendizaje, sobre todo en el mercado primario. El nivel de formación puede servir como instrumento de selección, pero los salarios vendrán determinados por las características del empleo y no por las características de los empleados. Así pues, el capital humano no empleado en el puesto de trabajo resulta desvalorizado. La sustitución título-experiencia resulta según esto dirigida en parte por la segmentación del mercado de trabajo, determinada a su vez por la evolución tecnológica y las normas institucionales.

Estos elementos teóricos nos muestran que la experiencia es, al igual que la formación inicial, un componente imprescindible de la cualificación individual tanto para los mercados internos como para los externos. La segunda gran hipótesis de nuestro trabajo consiste en incluir esta dimensión en el análisis y en tomar en cuenta las interacciones entre estos componentes. Ello conduce a mantener que son las competencias las que se intercambian en el mercado de trabajo y que estas competencias son un coproducto del sistema educativo y el sistema productivo. La característica especial del principiante es que no posee experiencia profesional.

Los resultados estadísticos y su interpretación económica

Como hemos expuesto, el Cedefop aceptó cofinanciar un proyecto que reunía a equipos distintos de 6 países de la Unión en torno a tres objetivos:

- permitir la creación de una red de equipos especializados en la economía y la sociología de la relación formación-empleo.
- construir una problemática común para llevar a cabo una investigación comparativa sobre la dinámica de las articulaciones y las interacciones entre el sistema productivo y el sistema educativo.
- realizar un ejercicio comparativo de registro estadístico de esta cuestión.

Esta fase de construcción de una problemática en torno a bancos de datos comparables está llegando a término. Cada uno de los seis países ha podido reunir los datos necesarios y aplicarles la metodología ideada por el equipo francés del LIRHE.

Dicho brevemente, esta metodología¹ consiste en comparar diversos datos de la estructura de plantillas pertenecientes a diferentes profesiones, estructura registrada según dos criterios: su nivel de titulación y su edad. Se trata pues de un método limitado, restringido a las categorías utilizadas y a las técnicas de comparación. No obstante, constituye una forma de abordar las cuestiones de la implantación de los títulos y de la competición por el acceso a un empleo.

Los resultados presentados y comentados en este artículo constituyen una primera etapa del trabajo de la red, resumida en un informe redactado en 1996². Debemos interpretarlos con precaución. Este proyecto de investigación prosigue aún su labor, y nuestra red acogerá con agradecimiento toda sugerencia y toda crítica.

Los principales resultados obtenidos por el registro estadístico consisten en cuatro. Los dos primeros se refieren a la observación estática de los datos que relacionan las «profesiones» con el nivel de titulación y la edad del personal activo. Manifiesta la existencia de una gran diversidad en la estructura por edades y por nivel de titulación de las profesiones, es decir, por aproximación, una diversidad en las estructuras de competencias de las diferentes profesiones.

Los otros dos resultados se refieren a la evolución de estas estructuras de com-

«(...) la experiencia es, al igual que la formación inicial, un componente imprescindible de la cualificación individual tanto para los mercados internos como para los externos. La segunda gran hipótesis de nuestro trabajo consiste en incluir esta dimensión en el análisis y en tomar en cuenta las interacciones entre estos componentes.»

1) Una exposición detallada de la misma puede leerse en los anexos al informe de diciembre de 1996, y en el Cahier N° 1 del LIRHE: Bédoué C. y Espinasse JM. - Diplômes, compétences et marché du travail, Toulouse 1995

2) Pueden solicitarse al Cedefop tanto el informe de síntesis como los seis informes nacionales.



Cuadro 1: Profesiones, Edades y Títulos

La profesión es un agrupamiento de empleos con características similares en términos del contenido del trabajo efectuado. Estas características se refieren muy frecuentemente al nivel de complejidad de las tareas, a la especialidad ejercida (en términos de especialidad académica y/o de asignación funcional dentro de la empresa), y con menor frecuencia al sector de actividad o al estatuto del trabajador. Esto es válido para los seis países estudiados, incluso si mantienen diferencias importantes entre sí en cuanto a las lógicas de agrupamiento de empleos.

El nivel formativo implica esencialmente una duración de estudios, por lo general como formación inicial certificada con un título. El nivel formativo es una característica individual. Las nomenclaturas por nivel formativo no son evidentemente las mismas en los diversos países. El criterio básico de la duración de estudios puede combinarse con la naturaleza de las formaciones seguidas (general, técnica, profesional) o incluso con la naturaleza de los organismos que imparten la formación (enseñanza pública, empresas...)

La edad se utiliza como una aproximación a la duración de la vida activa, considerada a su vez como una aproximación a la experiencia profesional, un término en el que se incluyen todos los tipos de aprendizajes, formales o informales, adquiridos dentro de una empresa o en otro lugar, y que no dan lugar a un título.

petencias en cada país y para un periodo de aproximadamente 10 años. Proceden de una modelización que evidencia, de manera asombrosamente coincidente en los seis países, la importancia fundamental que ha tenido la oferta de formación para las transformaciones de las estructuras de competencias en las profesiones. Este efecto de la oferta desempeña así el papel de un ruido de fondo, que una vez conocido y calibrado permite detectar los efectos residuales que sí se interpretan como efectos de mercado debido a los comportamientos específicos de las profesiones para asegurar su renovación.

La construcción de un banco de datos «Profesiones, Edad y Título» común a los seis países

El trabajo estadístico, en una fase preliminar pero no obstante esencial para la calidad y la fiabilidad de los resultados que presentamos, ha desembocado en la creación de un banco de datos «Profesiones, Edad y Títulos» común para los seis países (véase el cuadro 1).

Es evidente que para los periodos estudiados, que se extienden según el país entre 1973 y 1994, los contenidos y las

estructuras del empleo han evolucionado profundamente. La denominación de un empleo no abarca ya las mismas exigencias, los grupos o familias de empleo no presentan los mismos contornos. Incluso a plazo corto, debemos considerar la idea de que las competencias requeridas para un tipo concreto de empleo no serán obligatoriamente estables. Por estos motivos diversos, la categoría de análisis considerada -la profesión- abarca un conjunto inestable de empleos y de oficios. Pero hay que tener muy en cuenta que el estudio se sitúa en una perspectiva macroscópica. Hacemos implícitamente la hipótesis de que al nivel agregado de las nomenclaturas utilizadas, estas evoluciones no afectan a la solidez de una clasificación, sin duda generalizante pero que nos permite distinguir perfectamente grupos de empleo correspondientes a grandes tipos y grandes niveles de requerimientos diferentes.

Si bien la edad no plantea problemas de medición, sí puede rebatirse que esta variable suponga una buena aproximación a la experiencia profesional. Sin entrar en detalles, resulta intuitivo que según los tipos de empleo, la edad de las personas, su antigüedad en el trabajo, la relación entre la adquisición de experiencias y el tiempo transcurrido puede adoptar formas distintas e incluso contradictorias. Pero por el otro lado, tampoco puede negarse que la ausencia de experiencia constituye un motivo que los empresarios invocan frecuentemente para rechazar la contratación de un principiante. Además, es razonable considerar que una parte variable de las competencias profesionales se adquiere desde luego dentro de un empleo. Pueden elaborarse sin duda indicadores más complejos de la experiencia profesional, pero no a partir de los datos que hemos tratado en el estudio. En conjunto, es importante saber que para nosotros esta aproximación a la experiencia con el criterio de la edad constituye un compromiso sólo temporal.

Las informaciones se hallan codificadas en las nomenclaturas de empleo y de formación nacionales. Estas nomenclaturas no son obligatoriamente comparables entre sí, puesto que no presentan ni las mismas lógicas de construcción ni el mismo nivel de detalle. No obstante, ello



no es un problema para el ejercicio propuesto, teniendo en cuenta que no comparamos las profesiones entre sí sino la manera en que evolucionarán sus estructuras internas. Al observar el problema de esta manera dinámica, la cuestión de la comparabilidad de las nomenclaturas resulta menos crucial, y no afecta a la convergencia de los resultados nacionales.

A lo largo de nuestro estudio, entendemos la profesión en un sentido muy general, como categoría de empleo. Los datos correspondientes se basan en el registro o codificación de la actividad de las personas mediante nomenclaturas. Por razones de fiabilidad estadística relacionadas con la dimensión de las muestras nacionales, las hemos reagrupado en un número de puestos variables de un país a otro. Las coordenadas macroeconómicas en las que situamos nuestro ejercicio nos llevan en ocasiones a dar a la profesión un papel protagonista, si bien es evidente que se trata de un recurso lingüístico, y que son sin duda las empresas quienes contratan. A continuación analizamos, en situación de equilibrio a posteriori, la repercusión de dichas contrataciones sobre la composición por título y por edad en las profesiones.

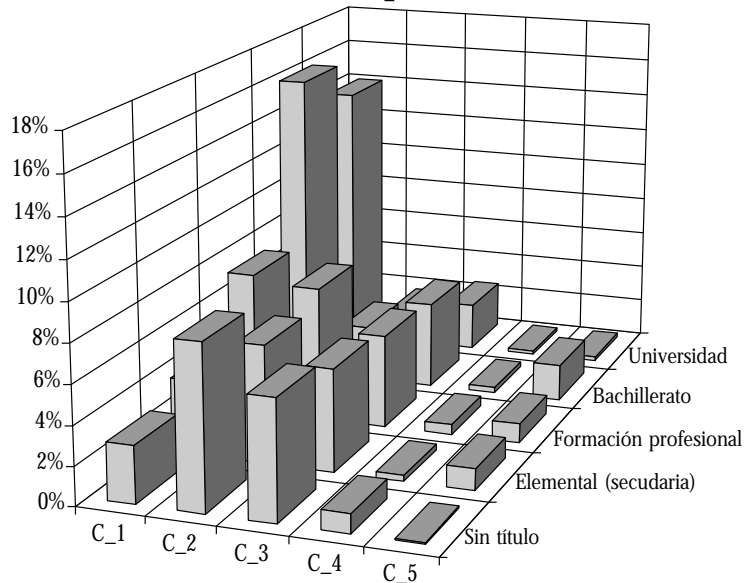
La observación estática de los datos que relacionan las «profesiones» con el nivel de titulación y la edad de las personas que las ejercen.

En una fecha dada, la estructura por nivel de titulación y por edad para cada profesión consituye un perfil original, testimonio de una relación formación-empleo particular.

Existe una distribución preferente de determinados títulos en determinadas profesiones, incluso al margen de las profesiones reglamentadas; en cada profesión se concentran de esta manera personas con uno o varios niveles de titulación.

Estas estructuras de titulación internas a las profesiones se hallan a su vez estrechamente relacionadas con la edad de los trabajadores. El sistema educativo evoluciona y produce, una generación tras otra, flujos de titulados distintos en cantidad y en nivel. Cada persona lleva, como factor de probabilidad, la huella del nivel

Fig. 1
Estructuras de competencias para la categoría de «Secretarías/os»³ El caso español



C_1, C_2...: Categoría de edades.

3) Esta categoría no es homogénea entre los diversos países. La hemos elegido a título puramente ilustrativo.

promedio de su generación. Cada generación posee por tanto una estructura de titulación que le resulta propia.

Podemos pues describir a cada profesión a partir de la estructura titulación/edades de los profesionales que la componen. A título de ejemplo, la figura 1 ilustra el «perfil» de la categoría «secretarías/as, oficinistas, empleados/as administrativos» en España.

La intervención de estos dos criterios, titulación y edades, arroja diversas conclusiones sobre la estructura de las competencias de una profesión. Nos proporciona una imagen instantánea de dos componentes esenciales de la cualificación. Estos componentes son, por regla general complementarios a escala individual. A escala colectiva, pueden ser sustituibles o no sustituibles, ello depende de la heterogeneidad de los empleos dentro de la profesión estudiada y de la práctica habitual de las empresas. La hipótesis de la sustituibilidad completa y general es con seguridad demasiado arriesgada. Esto daría lugar a una competición intergeneracional permanente, que no existe en todas partes. Además, esta sustituibilidad no es ni perfecta ni gratuita. Los costes salariales, y más en general, los costes de

«La transformación en la estructura de la población activa por profesión no basta para absorber el superávit educativo.»



Cuadro 2: Estructuras de titulación en el caso español

Niveles de titulación	Inicial (1) 1982	Final (2) 1990	Inducida por la variación del empleo (3)*
Sin título o enseñanza primaria	13,6	11,2	12,2
Elemental (secundaria)	70,3	60,1	68,1
Bachillerato	6,3	9,1	7,0
Formación profesional	2,1	8,2	2,4
Universidad	7,7	11,4	10,4
Total	100 %	100 %	100 %

* La columna (3) se obtiene aplicando a la estructura de 1982 las variaciones de personal en las profesiones surgidas entre 1982 y 1990, y tomando por tanto como fijos los coeficientes de índices de titulados por profesión.

El ejemplo del cuadro 2 ilustra este fenómeno: se ha obtenido la columna 3 calculando cuál sería la estructura por niveles de titulación en 1990 si cada profesión hubiese conservado, entre 1982 y 1990 las mismas estructuras de titulación. Vemos que el personal de los niveles superiores es en realidad (columna 2) más numeroso que lo que hubiera podido esperarse de la evolución cuantitativa de las profesiones.

Así pues, las profesiones han modificado las proporciones internas de titulados para absorber el superávit de oferta que supone cada nueva generación de formados.

El problema consiste en averiguar el mecanismo de propagación de este incremento de los titulados dentro del sistema de empleo. ¿Resultan absorbidos por algunas profesiones más afectadas por los cambios tecnológicos importantes, y por tanto necesitadas de cualificaciones suplementarias, o se han distribuido por todo el conjunto del sistema de empleo?

Esta segunda hipótesis puede comprobarse de manera bastante sencilla: basta con simular lo que hubiera sido la evolución de las estructuras de titulación internas a las profesiones si, partiendo de su situación inicial, solamente hubiera existido el efecto del nivel de la oferta de formados generación tras generación.

A partir de esta metodología desarrollada por el equipo francés y reproducida para los datos normalizados (esto es, los datos de Profesión-Edad-Título en dos fechas distintas) de cada uno de los seis países, proponemos tres métodos de cálculo:

- el primero sólo tiene en cuenta la variación de la oferta de formados;
- el segundo solamente tiene en cuenta, por el contrario, la variación de personal en las diferentes profesiones;
- el último propone un cálculo simultáneo de los dos efectos.

La evolución en cada país de estas estructuras de competencias

Los principales resultados de estas diferentes modelizaciones (cuadro 3) demuestran de manera increíblemente homogé-

«El incremento continuo del nivel educativo se ha propagado al conjunto de las profesiones, proporcionalmente a las estructuras de competencias iniciales.»

acceso al empleo (contratación, adaptación ...) pueden ser variados. Las empresas no son por tanto indiferentes a los mecanismos de acceso.

El perfil de cada profesión constituye un resumen, evidentemente incompleto, de la historia de las contrataciones. La evolución de este perfil en los 10 últimos años nos proporcionará indicaciones sobre los cambios que se producen en los mecanismos de contratación.

La evolución en las estructuras de competencias

La transformación en la estructura de la población activa por profesión no basta para absorber el superávit educativo. La distribución de la población activa en las diversas profesiones evoluciona: algunas profesiones experimentan un incremento en el número de personal y otras una disminución. Las profesiones más cualificadas aumentan, y las menos cualificadas se reducen, fenómeno que podría explicar por sí solo la absorción de un número creciente de titulados. Pero además parece que en todos los países esta transformación estructural es insuficiente. Es cierto que las profesiones que requieren más titulados se van desarrollando, pero además todas las profesiones o casi todas tienen un mayor consumo de titulados.



Cuadro 3 Coeficientes de determinación (R^2) entre los diferentes cálculos sobre los cuadros profesiones-edad-títulos

Modelo	Francia	Italia	Alemania	Países Bajos	España	Gran Bretaña
Periodo de observación	82-90	81-91	79-91	73-92	82-90	84-94
Resultados en personal						
(1) Variación observada	74,2	48,1	72,9	21,5	85,9	60,8
(2) Variación de la oferta de competencias	83,3	56,6	91,4	71,5	91,7	86,2
(3) Variación de la demanda de competencias	80,0	70,4	79,9	33,7	87,9	71,1
(4) Variación simultánea de la oferta y la demanda	93,7	91,3	93,2	82,5	93,8	93,7
Resultados en estructuras						
(5) Variación observada	79,4	63,3	69,6	14,2	84,7	71,9
(6) Variación de la oferta de competencias	91,2	80,0	87,2	66,3	89,2	91,9
(7) Variación de la demanda de competencias	79,4	63,3	69,6	14,2	84,7	71,9
(8) Variación simultánea de la oferta y la demanda	91,8	83,2	87,1	68,8	88,5	92,5
(9) Correlación entre el modelo por efecto de la oferta y el modelo por efectos simultáneos	99,6	95,3	99,9	98,1	99,5	99,7

nea en los seis países la predominancia de un efecto puro de la oferta educativa. El incremento continuo del nivel educativo se ha propagado al conjunto de las profesiones, proporcionalmente a las estructuras de competencias iniciales.

Analizando con mayor detalle los resultados de los tres cálculos propuestos, podemos señalar que las estructuras de competencias en las profesiones presentan, debido a la implantación de los títulos generación tras generación dentro del sistema de empleo, las siguientes características:

- son muy dependientes del pasado;
- son predecibles en gran parte por el incremento de niveles educativos en las generaciones sucesivas;
- son independientes en gran medida de la variación del personal de plantilla dentro de las profesiones.

Muy dependientes del pasado

Las estructuras de competencias de las profesiones han evolucionado escasamen-

te en el periodo estudiado, si las referimos al conjunto de los flujos de entradas y salidas de la profesión: en función del país, la simple estructura inicial permite predecir entre un 63 y un 85% de la estructura final (exceptuando a los Países Bajos, cuyo periodo de observación ha sido más largo) (véase el cuadro 3, línea 5). Ello implica que las empresas han reproducido en buena medida el pasado en sus opciones de contratación o de promoción, respetando en particular los antiguos equilibrios entre la contratación de jóvenes (mayor nivel de titulación) y la promoción de los menos jóvenes (con menor nivel de titulación) en las diferentes profesiones.

La renovación de los empleos se lleva a cabo a través del acceso a la actividad laboral de los jóvenes directamente procedentes del sistema formativo y/o por la movilidad profesional del personal con niveles de competencias equivalentes. Las estructuras que observamos son puntos de equilibrio momentáneos resultantes de una multitud de movimientos de entradas y salidas en el empleo. La estabilidad (relativa) de las estructuras de competen-

«Ha sido el conjunto de las profesiones quien se ha beneficiado del incremento en los niveles educativos, y no solamente -como podría pensarse a priori- aquellas profesiones con una evolución tecnológica notoria.»



cias en unos 10 años, considerando estos movimientos, nos muestra que el mercado de trabajo ha continuado funcionando y que no se ha producido un parón general de las promociones sociales y/o profesionales. Así por ejemplo, a finales de este periodo podemos encontrar aún cuadros directivos relativamente jóvenes y de bajo nivel de cualificación, resultado probable de las promociones en este periodo.

Esta movilidad ascendente ha coexistido con fenómenos de paro y/o de desclasificación de los jóvenes.

Predecibles en gran parte por el incremento del nivel educativo en las generaciones sucesivas

La correlación entre la estructura final de las competencias por profesión y la estructura inicial modificada únicamente por la evolución de la oferta se sitúa entre el 80 y el 91,9% según los países (excluyendo a los Países Bajos) (véase el cuadro 3, línea 6).

Este resultado demuestra la existencia de un efecto de oferta fuerte para la evolución de las estructuras de competencias en las profesiones, independientemente de sus demandas diferenciadas de competencias.

Ha sido el conjunto de las profesiones quien se ha beneficiado del incremento en los niveles educativos, y no solamente -como podría pensarse a priori- aquellas profesiones con una evolución tecnológica notoria. Dicho de otra manera, esta elevación del nivel educativo debida a la llegada al mercado de trabajo de generaciones cada vez más tituladas se distribuye para todo el conjunto de las profesiones proporcionalmente a sus estructuras iniciales de competencias.

El carácter general de este resultado lo hace hasta cierto punto previsible. El conocimiento de la producción de los sistemas educativos a largo plazo permite «predecir» en buena medida las estructuras de competencias ulteriores en las profesiones.

Estos resultados, y sobre todo su coincidencia dentro de seis países europeos dotados de sistemas de formación y em-

pleo diversos, llevan a la idea de la autonomía de la demanda social de educación con respecto a las necesidades económicas. Así pues, nuestra primera hipótesis recibe una corroboración. Este trabajo propone una formalización y una cuantificación de la predominancia del efecto de la oferta, que fundamenta dicha hipótesis.

Independientes en gran medida de la variación de personal en las profesiones

Si además del efecto de la oferta tomamos en cuenta la variación en el personal de las profesiones, ello no nos permite mejorar significativamente el cálculo de las estructuras de competencias, como lo demuestra la comparación entre el modelo por efecto de la oferta (véase el cuadro 3, línea 6) y el modelo por efectos simultáneos (véase el cuadro 3, línea 8).

Hubiera sido lógico que las transformaciones de las estructuras estuvieran relacionadas con el incremento o el declive en personal de las profesiones, ya que estas evoluciones cuantitativas son índices tanto de un saldo de flujos de entradas y salidas muy distintos como de cambios probables en los contenidos. Por contra, parece que la evolución de las estructuras de competencias no está vinculada, o apenas, a las variaciones de personal por profesión.

Si consideramos que las variaciones de personal en las profesiones constituyen indicadores de la demanda de competencias, este resultado señala que la estructura de las competencias evoluciona de manera muy independiente de dicha demanda. Y más aún, que el efecto de la demanda parece despreciable en comparación con el de la oferta.

Si se intenta predecir de forma muy global las estructuras de competencias en las profesiones, bastará con conocer la evolución de la producción de titulados por el sistema educativo a largo plazo para hacerse una idea relativamente precisa, sea cual sea la variación en la demanda de las profesiones por otro lado.

Esta aparente independencia de las estructuras de competencias con respecto



a la evolución del personal en cada profesión nos hace pensar que las economías consideradas no han experimentado carencias graves de competencias, al menos en nuestro contexto analítico limitado a determinadas profesiones y a nuestra definición estrecha de las competencias (títulos y edad). Si han existido carencias (o excedentes), ello se ha producido globalmente, con independencia de las profesiones, o bien por el contrario localmente y para competencias especializadas, no observables a través de las profesiones y los niveles de titulación.

El efecto de la oferta

Este efecto de la oferta actúa como un ruido de fondo muy potente (trend) que explica las variaciones de competencias. Dominar este factor permite estudiar, profesión por profesión, sus ajustes preferenciales con respecto a las diferentes categorías de mano de obra.

La modelización permite predecir, esencialmente a partir de la oferta, la futura estructura de las competencias en las profesiones, con proporciones que van desde el 68,8% en el caso de los Países Bajos al 92,5% en el caso del Reino Unido (cuadro 3, línea 8). Existe pues una parte no explicada por el modelo, que deberá interpretarse profesión por profesión.

Las consecuencias del análisis de estos efectos residuales son inmediatamente operativas: para cada uno de los seis países, podemos elaborar la lista de las profesiones «desviacionistas» con respecto al comportamiento promedio previsible tomando en cuenta la evolución de los sistemas de formación. De esta manera se obtiene una tipología dividida en tres grupos: las profesiones que han absorbido más titulados de lo previsto, las que han absorbido menos y, por último las que presentan un comportamiento conforme a las previsiones.

Este trabajo de clasificación de las profesiones lo han realizado los Países Bajos y Alemania, sin que sea posible no obstante extraer conclusiones «económicas» sobre los mecanismos de distribución entre los diferentes grupos.

La contribución del Reino Unido ha centrado su atención en la cuestión especifi-

ca de los titulados de la enseñanza superior. Así, el ejemplo de las secretarías, que en el Reino Unido y también en los Países Bajos tienen más titulación de lo que podría preverse, muestra que pueden invocarse dos tipos de explicación a priori contradictorias: evolución tecnológica de estos empleos o desclasificación (trabajo infracualificado) de los titulados universitarios en dichos países.

Es posible, cuando los datos lo permiten, ir aún más lejos en el análisis de estos comportamientos desviados y volver a aplicar, para el análisis de casos especiales, la división según las dos modalidades de las competencias que son el diploma y la experiencia. Ello ha podido efectuarse, hasta el momento, para los casos francés y español.

Se demuestra de esta manera que las profesiones han experimentado comportamientos diferentes de los esperados no sólo con respecto a los niveles de titulación sino también en cuanto a las complementariedades/sustituciones posibles entre títulos y experiencia, esto es, los arbitrajes que realizan los empresarios para tal o cual profesión entre los jóvenes activos de mayor nivel de cualificación y/o los activos más experimentados (es decir, de mayor edad). Pueden por tanto clasificarse las profesiones siguiendo la forma de sus arbitrajes entre formación formal e informal.

En el caso francés, esta tipología conduce a observar que suelen ser las profesiones cualificadas (en el sentido laboral de cualificación: Directivos, Profesiones intermedias, Operarios y trabajadores cualificados) las que recurren preferentemente a la experiencia y/o a la pareja experiencia+título. A la inversa, las profesiones menos cualificadas son las que parecen recurrir con mayor frecuencia al título de lo que podría preverse. La valorización del diploma parece, como mínimo, poco relacionada con el desarrollo de las cualificaciones, es decir, con las evoluciones tecnológicas.

Los resultados españoles son similares a los franceses. Se observa que la mayor parte de las profesiones han absorbido más titulados, con o sin experiencia, que lo que permitía prever su situación de partida. La tendencia general es a la sus-

«(...) las profesiones han experimentado comportamientos diferentes de los esperados, no sólo con respecto a los niveles de titulación sino también en cuanto a las complementariedades/sustituciones posibles entre títulos y experiencia (...). Pueden por tanto clasificarse las profesiones siguiendo la forma de sus arbitrajes entre formación formal e informal.»

«De forma muy general y para el conjunto de los países, el resultado esencial es la existencia de un efecto de la oferta sobre la evolución de las estructuras de Título/Edad en las profesiones. (...) Correlativamente, el efecto de la demanda, según indica la evolución del personal, desempeña un papel de escasa importancia.»



«(...) en seis países de Europa la distribución de los titulados en la economía obedece a leyes complejas. La dinámica conjunta del sistema parece más influida por un movimiento de implantación generalizada de los titulados que por fenómenos de déficits o excedentes por profesión, incluso si tales fenómenos desempeñan un papel (...).»

«Lo esencial de nuestro resultado está bien resumido por el término «generalizado» y no permite extraer un juicio sobre la oportunidad de un nivel concreto de producción de titulados.»

titución en favor de las personas más tituladas y más jóvenes, lo que no impide que sean precisamente los jóvenes los más afectados por el paro.

Implicaciones, límites y conclusión

Los primeros resultados de este estudio deben someterse a crítica e interpretación. Deben resaltarse claramente sus límites, teniendo en cuenta el peligro de extraer implicaciones políticas apresuradas de estos resultados. Es importante diferenciar entre lo que podemos deducir razonablemente de estos resultados y lo que no puede admitirse en absoluto como conclusión en esta fase.

La existencia de un efecto de la oferta sobre la evolución de las estructuras de Título/Edad en las profesiones

De forma muy general y para el conjunto de los países, el resultado esencial es la existencia de un efecto de la oferta sobre la evolución de las estructuras de Título/Edad en las profesiones. La simple disponibilidad de un número mayor de formados en el mercado explica en gran medida estas transformaciones de la estructura profesional. Correlativamente, el efecto de la demanda, según indica la evolución del personal, desempeña un papel de escasa importancia.

Entendámonos: la demanda de las profesiones es por supuesto real, pero se manifiesta en cada profesión de manera comparable: la estructura de competencias iniciales y la disponibilidad de los oferentes de trabajo explican por sí solas en su mayor parte la evolución. Se ha propuesto un primer modelo teórico para explicar el comportamiento de las empresas (Espinasse JM. y Vincens J. -1996). El modelo mantiene, en términos resumidos, que las empresas contratan los diversos tipos de competencias en función de sus proporciones relativas en el mercado de trabajo.

Este efecto importante de la oferta, puede interpretarse por su parte de dos maneras: la primera, de inspiración credencialista, lleva a pensar que frente a una mano de obra cada vez más titulada los

empresarios simplemente incrementan sus niveles de exigencias para cada profesión. La contratación creciente de titulados procede de la existencia de un mayor número de éstos, y no de cambios en las exigencias intrínsecas de los empleos. Esta primera interpretación comporta varios problemas: para los periodos que hemos estudiado, es razonable pensar que son muchos los empleos que han evolucionado. Además, ¿por qué la disponibilidad de titulados no conduce a una concentración más rápida de titulados en las profesiones de nivel alto? Hemos observado, de hecho, que son más bien las profesiones menos cualificadas las que «sobreabsorben» titulados. Por último, la hipótesis credencialista no afirma que esta sustitución no titulados/titulados sea gratuita. La ausencia de un análisis de las evoluciones salariales constituye evidentemente un importante punto débil de nuestros resultados, pero a la vez una vía de investigación para el futuro (Robinson 1997).

La segunda interpretación, más habitual y basada en una explicación por la demanda, pretende que este aumento general en la demanda de cualificación por profesión proviene de cambios significativos en los contenidos y requerimientos de los empleos, por razones vinculadas al progreso tecnológico y a la necesidad de incrementar la competitividad. Esta segunda interpretación sólo es compatible con nuestros resultados si todas las profesiones tuvieran un comportamiento comparable, esto es, si existieran pocos efectos específicos de las profesiones. Ello implicaría que todos los empleos han sufrido transformaciones comparables o que los empresarios consideran el incremento del nivel de titulación como una necesidad general, independiente de las especificidades de cada profesión.

La demanda específica de las profesiones se manifiesta de manera restringida: existen en todos los países numerosas profesiones para las que el incremento de competencias es superior -en algunos casos inferior- a la media prevista por el efecto de la oferta. Se han interpretado estas desviaciones residuales como efectos del mercado que corresponderían a los ajustes realizados para las profesiones, tomando en cuenta las rarezas relativas de la oferta (Béduwé-Espinasse 96). Ello impli-



caría que, dentro de algunas profesiones, el cambio tecnológico ha sido lo suficientemente importante para que se produzca realmente un aumento de las exigencias en la contratación.

Estas diferentes interpretaciones llevan a considerar la relación formación-empleo bajo un prisma algo heterodoxo. Un análisis muy difundido en el debate social considera que la intensificación de los esfuerzos educativos es un remedio al paro y, más en general, al conjunto de las dificultades que atraviesan nuestras economías. Este análisis se fundamenta con frecuencia en la existencia de déficits o carencias de competencias, que deberían poderse remediar con un esfuerzo formativo.

Sin embargo, nuestros resultados muestran que, durante estos últimos 20 años, en seis países de Europa la distribución de los titulados en la economía obedece a leyes complejas. La dinámica conjunta del sistema parece más influida por un movimiento de implantación generalizada de los titulados que por fenómenos de déficits o excedentes por profesión, incluso si tales fenómenos desempeñan un papel (efectos residuales)

Pero debemos insistir en resaltar que el carácter general del efecto de la oferta y las teorías de la demanda que conviene asociar a dicho efecto (¡desde luego las necesidades de las empresas son muy reales!) no afirman nada sobre el nivel educativo deseable de la población activa o sobre el de los gastos públicos o privados que permiten financiar la formación. Nuestros resultados son perfectamente compatibles con una sobreeducación generalizada, de lo que dan gran testimonio los empleos infracualificados; pero también son perfectamente compatibles con una infraeducación generalizada. El carácter mediocre de los resultados económicos internacionales de nuestros países sugiere más bien esta hipótesis. Por último, estos resultados sólo resultan compatibles con una buena correspondencia con la demanda si se adopta una acepción muy particular de ésta que se manifestaría por una necesidad general de títulos válida para todas las profesiones y comparable a las necesidades que manifestaban para la mayor parte de los empleos las empresas entre las dos gue-

rras mundiales: asalariados que supieran leer, escribir y contar.

Lo esencial de nuestro resultado está bien resumido por el término «generalizado» y no permite extraer un juicio sobre la oportunidad de un nivel concreto de producción de titulados. Para llegar a ello, habría que introducir en el análisis los salarios y los vínculos formación - productividad, cosa que no hemos hecho en esta primera etapa.

Los límites del ejercicio

Conviene recordar una vez más los límites de nuestro ejercicio y por tanto de los resultados obtenidos. La primera serie de limitaciones se refiere a las categorías de análisis escogidas. Hemos resaltado ya las ambigüedades de la asimilación edad-experiencia. Los niveles de titulación suelen estar compuestos por una nomenclatura muy agregada (5, 6 o 7 puestos) que mezcla obligatoriamente tipos de formación muy variados, sobre todo en los sistemas formativos cuya evolución es o ha sido rápida. Por último, la profesión es una categoría que también plantea problemas: en función de su homogeneidad interna, en función de la estabilidad de su composición, nuestros resultados pueden adoptar sentidos diferentes.

También hemos resaltado ya la segunda serie de limitaciones: no hemos tomado en cuenta los costes, los salarios y en general los factores monetarios en las transiciones examinadas. La introducción de estos elementos permitiría efectuar afirmaciones sobre la eficacia de las políticas aplicadas. Será una vía esencial para proseguir esta investigación.

Las repercusiones políticas

Las repercusiones políticas del ascenso de los niveles educativos y de la aceleración que éste experimenta desde hace varios años plantean cuestiones fundamentales para la evolución de los sistemas formativos.

Si nuestras sociedades continúan intensificando los esfuerzos por la formación inicial, a pesar de su relativa ineficacia para luchar contra el paro y sobre todo contra el paro juvenil, es que existe un consenso en torno a esta cuestión. Observamos tres

« Si nuestras sociedades continúan intensificando los esfuerzos de formación inicial, a pesar de su relativa ineficacia para luchar contra el paro y sobre todo contra el paro juvenil, es que existe un consenso en torno a esta cuestión.»

«Así pues, debemos preguntarnos si las políticas de este tipo pueden perdurar y si seguirá siendo positivo el balance costes/beneficios de una política de prolongación de la escolaridad.»



agentes implicados directamente en la elevación del nivel educativo: el Estado, las empresas y los jóvenes. Cada agente tiene dos estrategias posibles: aumentar los periodos de formación o no hacerlo. El problema se plantea en términos idénticos para nuestros seis países incluso si las formas que adopta la prolongación de la escolaridad dependen de contextos y características nacionales de los sistemas formativos. Puede observarse fácilmente que los tres agentes están interesados en la estrategia de prolongar la duración de los estudios. Las empresas tienen un triple interés en ello: la presión sobre los salarios, la creación de una reserva de mano de obra cualificada para responder a las fluctuaciones de la producción y una mejor posibilidad de gestionar adaptativamente sus plantillas. El Estado tiene por misión garantizar la mejor disponibilidad posible de competencias. Por otro lado, mantener durante más tiempo a los jóvenes en el sistema formativo, aparte de este objetivo a largo plazo, tiene la ventaja a corto plazo de protegerlos del paro. En cuanto a los jóvenes y sus familias, dado el nivel actual del paro y el escaso coste marginal que supone la formación, tendrán interés por obtener el título más elevado posible a fin de adquirir la máxima competencia. Además, para los tres agentes la formación aparece como un medio de armarse contra la incertidumbre que pesa sobre la evolución de las cualificaciones y la evolución a largo plazo de las capacidades técnicas.

Así pues, esta estrategia política ha sido ventajosa para las tres partes actuantes y ha constituido una respuesta coherente y de consenso a la situación que ha provocado en los seis países tratados la emergencia simultánea de la globalización de la economía, de un progreso técnico acelerado y de un fuerte incremento del índice de paro. Los inconvenientes (empleos infracualificados de los jóvenes, probable baja de la rentabilidad social e individual de las inversiones educativas, exclusión de los menos titulados...) han sido en conjunto débiles, a pesar incluso de que las modalidades nacionales de prolongación de la duración de estudios hayan creado disparidades (el nivel de paro entre los jóvenes, por ejemplo).

Así pues, debemos preguntarnos si las políticas de este tipo pueden perdurar y

si seguirá siendo positivo el balance costes/beneficios de una política de prolongación de la escolaridad.

Volvamos a nuestros resultados. El fuerte ascenso del nivel de las formaciones iniciales no ha impedido al mercado de trabajo continuar produciendo conocimientos implícitos que enriquecen las cualificaciones individuales. El mecanismo de coproducción de las competencias por los sistemas educativo y productivo perdura. Ello queda demostrado por el mantenimiento de la diversidad en las formas de acceso a una profesión. También, por la predecibilidad de esta diversidad, lo que constituye el resultado principal de nuestro trabajo estadístico.

Por contra, las condiciones en las que estos dos sistemas cooperan se han modificado radicalmente. El mercado de trabajo, cuya necesidad es renovar el volumen de bajas total o parcialmente, intentará contratar a jóvenes más y más formados. Por esta razón, a plazo y en promedio, éstos serán más competentes para un nivel dado de experiencia que sus predecesores.

Los efectos de una modificación del nivel de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo se transmiten a posteriori sobre la población ocupada. Una medida de política educativa puede ejercer efectos, a través de este mecanismo, sobre las condiciones de empleo (o sobre el empleo) de las personas salidas del sistema educativo hace bastante tiempo. También se propagan a priori del acceso a la vida activa, a través de las expectativas que generan en los jóvenes en fase escolar y en sus padres.

Parece por tanto que razonar en términos de una competición generalizada -a través de las competencias profesionales- entre los trabajadores, en función de su generación y sus niveles formativos distintos, constituye una vía de investigación fecunda, y que los resultados de este trabajo sólo son la primera cosecha de este enfoque.

Los elementos de análisis que hemos obtenido nos permiten abordar con alguna ventaja el problema de las movibilidades profesionales, y más exactamente el problema de la modificación de las prácticas



de la movilidad por influencia de la propagación de los títulos. Estas reglas se van a modificar: la mayor disponibilidad de competencias reducirá, en todas partes por igual, las oportunidades de promoción en cada individuo. Debemos entonces introducir en la reflexión un cuarto agente, no directamente implicado en el sistema de la formación inicial pero que a largo plazo podría no tener interés alguno en que prosiga este ascenso del nivel educativo: los asalariados activos, los «insiders» (y sus sindicatos). Se han beneficiado desde siempre de promociones, ya sean sociales, profesionales o de reconversión a lo largo de su carrera. Nuestros resultados indican que, en los periodos estudiados, estos sistemas de movilidad profesional han perdurado. Pero la aceleración continuada en la producción de titulados arrojará al mercado

de trabajo a jóvenes que, como hemos mostrado, se hacen competentes cada vez con mayor rapidez. Esta presión permanente a lo largo de varias generaciones y cuantitativamente cada vez más importante amenaza con frenar radicalmente las antiguas movilidades profesionales por promoción, o al menos con hacer retroceder en sus posibilidades a los asalariados ya presentes. Al incrementarse el número de jóvenes competentes, éstos competirían con mayor ventaja frente a los trabajadores de mayor edad.

El descenso en las movilidades y los bloqueos de carreras que de ello se derivarían podrían convertirse en un motivo fundamental para recuestionar el consenso actual sobre la formación, y abrir la vía a un auténtico desarrollo de la formación continua.

Bibliografía

Louis Mallet et Alii (1996): *«Diplômes - Compétence et Marché du travail en Europe»* Rapport de synthèse, CEDEFOP, Salónica,

Informes nacionales

Battistoni L., Mocavini A (junio 1996): *«Livelli Formativi e sviluppo Professionale»*, Roma.

Bédoué C., Espinasse J.M., Mallet L., Vincens J. (mayo 1996): *«Diplômes, compétence et renouvellement des professions en France»*. Toulouse.

Dronkers J. (abril 1996): *«The growing production of education and its absorption in the Netherlands between 1973 and 1992»* Amsterdam.

B. Lutz, Ortman J. (julio 1996): *«Ausbildungsschlüsse und Arbeitsmarkt - Deutscher Beitrag zu einem europäischen Vergleich»* Halle.

Majuan J., Giret J.F., Troiano H., Vivas J., Zaldivar M. and Planas J. (julio 1996): *«La diffusion des compétences sur le marché du travail en Espagne 1982-1990»* Barcelona.

Robinson P. (marzo 1996): *«Qualifications and the Labour Market in Britain : 1984-1994. Skill based change in the demand for labour or credentialism?»* Londres.

Arrow K.J (1973): *«Higher Education as a filter»*, Journal of Public Economics, 2, pp.193-216.

Becker G.S (1964) : "Human Capital", Columbia University Press, Nueva York

Bédoué C, Espinasse JM (1995) : «France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie» Sociologie du Travail N°4/95

Bédoué C, Espinasse JM (1996) : «Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes» Formation Emploi n°55 CEREQ La documentation Française Paris 1996

Bédoué, Espinasse, Planas, Vivas, Zaldivar (1995) : *«Insertion professionnelle, diplômés et*



marché du travail : pour une étude européenne...» Network on Transitions in Youth, Oostvoorne, Netherlands 22-25 septembre 1995, ESF

Blaug M (1985) : «Where are we now in the economic of education ?», *Economics of Education Review*, vol.4, n°1, pp.17-28.

Buttler F., Tessaring M. (1995) : "Le capital humain, facteur de l'implantation industrielle en Allemagne : une discussion du point de vue du marché du travail" *Sociologie du Travail* 4/95

Carnoy M., Levin H.M. (1985) : "Schooling and Work in the Democratic State", Stanford University Press, Stanford, 307 p.

Collins R., (1979) : "The Credential Society", Academic Press, Nueva York

Coombs Ph.H. (1995) : "La Crisis Mundial en la Educación, Perspectivas Actuales", Santillana, Madrid

Denison E.F. (1962) : "The source of Economic Growth in the USA and the Alternatives before Us", Nueva York, Committee for Economic Development

Doeringer P.B., Piore M. (1971) : "Internal Labor Markets and Manpower Analysis", Lexington. D.C. Heath.

Edwards R., Reich M., Gordon D. - Eds (1975) : "Labor market segmentation" Lexington D.C. Heath

Espinasse J.M., Vincens J. (1996) : «Marché du travail et allocation des compétences», Note LIRHE n°201, 96-1.

Planas J. (1996) : «La formación continua en los jóvenes : segunda oportunidad o complemento», *Vocational Training, CEDEFOP's Review*, à paraître.

Tanguy L (1986) : « L'Introuvable Relation Formation Emploi : Un Etat des Recherches en France" La documentation Française, Paris.

Thurow L. (1974) : «Measuring the economic benefits of education», pp.374-418, in M:S: Gordon (ed.), *Higher Education in the Labor Markets*, Mac Grow Hill.

Rawlis L.V, Ulman L. (1974) : «The utilization of college trained manpower in the United States», pp.195-236. in M:S: Gordon (ed.), *Higher Education in the Labor Markets*, Mac Grow Hill.

Robinson P. (1997) : "Qualifications, earnings - Gender and the labor market in Britain" - London School of Economics - Centre for Economic Performance - Interim Report for CEDEFOP.

Spence M. (1974) : "Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes", Harvard University Press.

Vinokur A. (1995) : «Réflexions sur l'économie du diplôme» *Formation Emploi N°52* CEREP