DESARROLLO DE LA FORMACIÓN Y MERCADOS DE TRABAJO EN EUROPA (*)

C. BÉDUWÉ Y J.F GIRET (**)

PRESENTACIÓN

Todos los países europeos están experimentando, desde hace tiempo, una aumento del nivel de formación de su población activa lo que, en general, corresponde a la evolución tecnológica de nuestras sociedades desarrolladas. Pero, la gran aceleración de este aumento en los 10 ó 20 últimos años es, en gran parte, el resultado de las políticas voluntaristas que dan prioridad al papel de la formación –inicial y contínua– en la lucha contra el desempleo de los jóvenes en particular.

Sin embargo, todos los países europeos registran un aumento del índice de desempleo de su población activa y una multiplicación de las dificultades de acceso al empleo, en particular entre los más jóvenes, y de una duración cada vez más larga. Esta situación especialmente difícil que tienen los jóvenes en el marcado laboral se debe casi siempre a tres factores con efectos acumulables:

- El contexto general de escasez de puestos de trabajo relacionado con la crisis económica que sufren las economías desarrolladas.
- La inadaptación, o incluso la falta de formación inicial de los jóvenes.
- Un coste de trabajo demasiado alto en relación con su productividad.

El primer punto es inevitable. La crisis que atraviesan las economías occidentales afecta de manera persistente a los mercados laborales y tanto jóvenes como adultos sufren sus efectos: desempleo, precariedad, descualificación,... Ahora bien, las diferencias de desempleo entre jóvenes y adultos aumenta cuando la coyuntura es mala y se reducen en cuanto se produce una reactivación. De modo que en la mayoría de los países europeos, los jóvenes forman una categoría

(*) Este artículo pertenece a un programa de investigación colectivo, que iniciaron en el Lirhe (Universidad de Toulouse, Francia) JM Espinasse y J Vincens en 1995; se amplió a nivel europeo entre 1996 y 1998 con una financiación del CEDEFOP bajo la dirección de L. Mallet. La red se compone de seis equipos europeos: el LIRHE, coordinador del proyecto, el GRET de la Universidad Autónoma de Barcelona (España), el ZSH de la Universidad de Halle (Alemania), el SCOA de la Universidad de Amsterdam (Países Bajos), el CERES Universidad de Roma (Italia) y el CEP de la «London School of Economics» (Reino Unido). En la actualidad, esta investigación continúa en el marco del 4$ PCRD de la Comisión Europea dentro del programa de investigaciones TSER para una duración de 2 años y medio con la participación suplementaria del equipo americano del C*R*I*S, Santa Barbara (USA), aportándonos un punto de referencia, pues el acceso a la formación se rige allí, más que en Europa, por el coste de los estudios.

(**) Universidad de Toulouse. Francia.

especial de la población activa sobre la que recae el paro en una proporción hasta cinco veces mayor (Béduwé, Giret, 1998, OCDE, 1998). Existe, por tanto, sin duda relacionado con la coyuntura, un problema de acceso al empleo propio de los jóvenes.

Ante esta situación los países europeos han reaccionado en su mayoría desarrollando *medidas activas para el empleo de los jóvenes* basadas en la reducción del coste del trabajo y/o la formación complementaria.

Por otra parte, han dedicado considerables esfuerzos a la adaptación, transformación, diversificación y profesionalización de sus sistemas de formación inicial y contínua con el fin de tener más en cuenta las evoluciones del trabajo. Todas estas políticas se basan en la convicción de que el desempleo es un problema de cualificación, tal y como se desprende del análisis de los índices de paro por nivel de titulación.

Estas políticas son específicas a cada país como respuesta a las evoluciones del trabajo que son, a su vez, distintas y de magnitud variable según el país. Si comparamos los esfuerzos de inversión en el capital humano de las nuevas generaciones que realiza cada país y el nivel de dificultades profesionales que, en general, afrontan todas ellas, sólo se desprende, al menos en términos de desempleo de inserción, una relativa ineficacia de estas políticas.

Llegamos así a la paradójica situación de que unos jóvenes con una formación cada vez mejor, o al menos cada vez más larga, tienen mayores dificultades de inserción.

¿Debemos decir que formamos mal? ¿Que formamos demasiado? La dramática situación de los jóvenes sin cualificación nos recuerda, en caso de necesidad, que para acceder al empleo, la formación es una condición necesaria. Ahora bien, parece evidente que la formación –y en particular la formación inicial– no es suficiente para garantizar una buena inserción profesional. Tampoco podemos olvidar los efectos positivos, en el empleo y el crecimiento, de las inversiones dedicadas a la enseñanza. La creación de *reservas* de mano de obra altamente cualificada, ¿no sirve de estímulo a los empresarios para orientarse hacia actividades que requieren competencias de alto nivel, dando lugar a unos cambios estructurales de la economía?

El objetivo de la investigación no consiste en entrar directamente en el debate sobre el crecimiento endógeno, ni tampoco en el del exceso de formación. El objetivo consiste en buscar en qué medida el importante aumento de la formación impartida por los sistemas educativos es, y será sobre todo, compatible con el incremento de las necesidades de cualificación de los sistemas productivos. Hemos elegido la perspectiva del estudio de las consecuencias económicas y sociales del aumento generalizado de los niveles de formación en el funcionamiento de los mercados laborales que están además afectados por el desempleo desde hace tiempo.

Para dar respuesta a este problema, nos pareció útil considerar de otra manera el análisis del acceso al empleo de los jóvenes ampliando la relación *diploma empleo* que la sostiene a la de *competencia empleo*. Es decir, y en resumen, considerando además del diploma, el nivel de experiencia profesional de las personas que acceden al empleo. Este nuevo enfoque del análisis permite enmarcar la inserción profesional y más ampliamente el acceso al empleo en un contexto de competencias generalizadas: personas activas de generaciones diferentes pueden considerarse equivalentes para ocupar un mismo puesto de trabajo en función del nivel de titulación y de la experiencia profesional.

En un primer momento, se ha intentado analizar cómo se insertan en un empleo estos jóvenes con más diplomas cada vez, y cómo distribuyen los mercados de trabajo estas nuevas competencias en las diferentes profesiones. Nuestros resultados proporcionan elementos para demostrar que

una política de lucha contra el desempleo basada esencialmente en la perseverancia escolar no se justifica completamente con el funcionamiento del mercado laboral, al menos desde la perspectiva de un ejercicio macroestadístico como el que hemos intentado.

Estos primeros resultados nos llevaron a ampliar el campo de la investigación y a profundizar la comparación internacional para interpretarlos. ¿Cuáles serán las consecuencias en el funcionamiento del mercado laboral, en las normas de acceso al empleo, en la puesta en ejecución del trabajo en la empresa, de un aumento generalizado de los niveles de formación? Un aumento producido esencialmente por la llegada a la vida activa de jóvenes cada vez mejor formados, o al menos con diplomas de un nivel cada vez superior. ¿Cómo reaccionarán los *sistemas de formación de empleo* de los países provistos de sistemas de enseñanza y formación pero también de puestos de trabajo diferentes, ante esta aceleración de la presión de la oferta formativa?

Esto plantea también una cuestión política: ¿cómo puede perdurar e incluso acelerarse, en general, esta política de aumento de los niveles de formación, cuando los resultados obtenidos en términos de desempleo de los jóvenes, en particular, son tan escasos? Para esto, es necesario comprender cómo se ha construido, desde un punto de vista social, este aumento de la formación.

Después de describir el marco teórico de la investigación y de reflejar los principales resultados, analizaremos con detalle los grandes ejes de la investigación en curso.

MARCO DE ANÁLISIS

PASAR DE LA RELACIÓN DIPLOMA EMPLEO A LA RELACIÓN COMPETENCIA EMPLEO

En los años 50, bajo la presión de la demanda social, los economistas prestaron una atención particular a los vínculos entre la escolarización y las necesidades de mano de obra de la economía. Los enfoques en términos de mano de obra habrían de determinar la cantidad necesaria de cualificaciones para el futuro crecimiento económico (Blaug, 1970). El primer objetivo consistió en identificar las variables susceptibles de producir un cambio en la oferta y la demanda de mano de obra, como lo indican Ahamad y Blaug (1973, p.9): *Para prever los cambios en la demanda de mano de obra necesitamos prever los cambios en el nivel y composición de la demanda final de mercancías y servicios; los cambios en las tecnologías y sus efectos en la relación que subyace entre los factores de producción, los cambios en las demandas de mercancías intermedias entre industrias, los cambios en los precios, etc. Para prever los cambios en la provisión de mano de obra necesitamos prever los cambios en la población, los cambios en los índices de participación de los trabajadores, los cambios en los sueldos y pagas, los cambios en los costes de educación, etc.*

Aunque, se haya abandonado, en general, la visión *planificación de la enseñanza*, este tipo de interrogante permanece en el centro de la investigación actual en materia de formación. En 1998, M. Tessaring, al presentar el marco socioeconómico general de la investigación europea en formación profesional (Tessaring, 1998, p.35), resaltó la necesidad de separar la oferta y la demanda de formación para estudiar los ajustes y desajustes en el mercado laboral: *La educación, la formación, el mercado de trabajo y la economía están unidos en muchos aspectos. Resulta útil hacer una distinción entre la oferta y la demanda, tal como queda reflejado en el dibujo 2-1. "Oferta" indica el potencial de personas dispuestas a trabajar, y que están descritas por perfiles individuales, tales como el sexo, la edad, las cualificaciones, etc... "Demanda" de trabajo es equivalente al número de empleos disponibles y sus perfiles, por ejemplo, los sectores, tipo de ocupación, las tareas propias del mismo, y la posición dentro de*

la empresa... la oferta y la demanda se hacen equilibrar o "coincidir" en el mercado laboral. Las discrepancias ("desequilibrios") entre los perfiles personales y los perfiles de los empleos pueden aparecer en términos cuantitativos (...) o cualitativos (por ejemplo, infrautilización de destrezas, nivel educativo superior al requerido, empleos precarios, y lo contrario).

Este esquema general describe las principales interacciones entre la oferta y la demanda de cualificación y permite restablecer la mayoría de los trabajos teóricos y empíricos sobre la cuestión. Corresponde a la visión por secuencias que tenemos de las relaciones entre sistema de formación y mercado laboral: la economía tiene unas necesidades de cualificaciones y los sistemas de formación deben satisfacerlas.

Desde los años 70, la complejidad de este tipo de análisis llevó a los investigadores a simplificarlo, abriendo la vía a numerosas críticas. De forma que Blaug (1970, p. 168), muy escéptico sobre el valor científico de estos trabajos de planificación de las necesidades de mano de obra, incluso especificó: *Si la planificación educativa tiene aún que crecer y llegar a integrarse con la planificación económica, debe repudiar esta moderna forma de predecir el futuro mirando una bola de cristal.*

Mencionaremos en concreto dos límites a los enfoques planificados de las necesidades de mano de obra, que nos parecen cruciales en las relaciones entre los sistemas educativo y productivo.

La primera se debe al hecho que la cualificación de la mano de obra ha sido con frecuencia asimilada a la formación inicial, olvidando toda la formación que se adquiere en el puesto de trabajo. Pero, como subraya Blaug (1970), uno de los principales problemas de la economía de la enseñanza consiste en saber cómo contribuye la formación, y en particular la formación inicial, en la cualificación de la mano de obra. A nivel individual, esta cualificación que denominaremos más adelante competencia [1] es una función compleja de la inteligencia inicial, las capacidades psicomotrices, la experiencia profesional, la formación en el puesto de trabajo, formal o informal y el saber cognitivo que se adquiere durante la formación inicial. Corresponde también a cualidades individuales más afectivas y relacionales (Gintis, 1971).

Si definimos esta competencia como un conjunto de características productivas en el sentido de Lancaster (1966), la escribiremos como un vector de características en una fecha t (conocimientos del proceso de producción, del medio laboral, capacidad para relacionarse, espíritu de iniciativa, capacidad de aprendizaje. puntualidad...) que anotaremos Z^t_i.

Podemos escribirla de la siguiente manera:

$Z^t_i = f(X_{dip}, X_{exp}, T^t_{dip}, T^t_{exp}, Z^{t_o}_i)$

donde para cada característica productiva Z^t_i de un individuo en la fecha t,

X_{dip} representa los conocimientos vistos durante su formación explícita (conocimientos científicos, literarios, tecnológicos...),

X_{exp} representa los conocimientos vistos durante su formación implícita (la experiencia profesional en los diferentes empleos ocupados)

T^t_{dip} representa el tiempo dedicado a integrar los conocimientos relativos a la formación explícita hasta la fecha t,

T^t_{exp} representa el tiempo dedicado a integrar los conocimientos relativos a la formación implícita hasta la fecha t,

(1) Esta competencia individual es distinta de la cualificación vinculada al puesto de trabajo, definida por las exigencias del empleo. Las empresas harán un uso diferente de estas competencias individuales en función de los puestos de trabajo propuestos. La tecnología, la organización del trabajo y la política de remuneración constituyen otros tantos factores que pueden influir en el tipo de competencia que requiere la empresa. Remitimos a Dubar (1996) para una presentación más general de los diferentes conceptos.

Z^{0i} representa el almacenamiento inicial de características individuales: la capacidad de relacionarse, el espíritu de iniciativa, la capacidad de aprendizaje...

Se puede alcanzar un mismo nivel de competencia con diferentes combinaciones de estas características productivas. Dependerán de la capacidad inicial del individuo, de los saberes adquiridos que ha tratado durante su formación (implícita y explícita) y del tiempo que ha necesitado para integrar estos saberes. Los dos modos principales de producción de estas características son la formación explícita, en particular la inicial, y la formación implícita, a través de la experiencia profesional. La formación inicial o la adquisición de experiencia permitirán a los individuos adquirir saberes cognitivos, pero también, desarrollar otras características con frecuencia más transversales como la capacidad de aprendizaje o el espíritu de iniciativa. No se debe considerar la competencia como un almacenamiento de saberes fijo, adquirido para siempre al principio de la vida activa. Al contrario, evolucionará durante toda la actividad profesional.

Estadísticamente, algunas características que constituyen la competencia son difícilmente observables, siendo por tanto imposible integrarlas en un análisis macroeconómico del mercado laboral. Sin embargo, este rodeo teórico demuestra que introducir el nivel de enseñanza como única aproximación a la competencia refleja una representación demasiado simplificadora de la realidad. En el marco de la teoría del capital humano, Rosen (1972, p. 326)[2] subraya que la experiencia, a menudo asimilada a la formación implícita, puede resultar en numerosos casos un factor de cualificación más importante que la formación inicial. Aparece también como un modo de producción de competencias transferibles muchas veces más eficaz que la formación inicial (Perkins y Salomon, 1989). No debemos por tanto infravalorar la experiencia al analizar la evolución de las competencias y los modos de acceso al empleo en una economía.

Una segunda limitación importante de los planteamientos en términos de necesidades de mano de obra es inherente a las incompatibilidades de tipo temporal entre oferta y demanda de formación. El sistema educativo tiene una lógica interna (Hoenack, 1994), que se aleja mucho de una lógica *cliente proveedor* que impondría un objetivo de adecuación de la producción de titulados al sistema productivo. Como resaltan Carnoy y Lewin (1985), la multifuncionalidad del sistema educativo y el carácter conflictivo de sus diferentes funciones sólo permiten en escasas ocasiones satisfacer las expectativas de la esfera productiva. Demuestran que en el caso de Estados Unidos, la evolución del sistema educativo está marcada por una sucesión de períodos que se caracterizan por lógicas de adaptación a las necesidades de la economía, por lógicas de igualdad de oportunidades, o también por lógicas internas, poco coherentes con una lógica general de tipo «cliente proveedor». Paralelamente, las empresas tienen un conocimiento muy imperfecto de sus necesidades de cualificación, en un entorno relativamente inestable. Los conflictos de la demanda, la apertura al comercio internacional, los cambios tecnológicos u organizativos son factores que pueden repercutir rápidamente en la demanda de cualificación, sin que esto suponga un aumento sistemático de la contratación de titulados (Lewin y Rumberger, 1987). A las empresas les puede interesar, por el contrario, aumentar por sí mismas la formación general de sus empleados (Stankiewicz, 1995) así como sus competencias profesionales

(2) *Hay muchos indicios que apuntan a que una gran parte de las habilidades directamente relacionadas con el mercado laboral que poseen algunos individuos no se adquieren por un aprendizaje formal sino más bien por la experiencia laboral.*

(Léné, 1998). Finalmente, como lo subraya Galtier (1996) a partir de una encuesta sobre la gestión de la mano de obra en las empresas francesas, éstas gestionan su mano de obra con unos plazos temporales muy variados que muchas veces dependen, en última instancia, de su tamaño o de su sector de actividad.

Nuestro planteamiento se basa fundamentalmente en la integración de estas dos limitaciones. Partimos de la idea que las ofertas y las demandas de empleo se formulan en términos de competencia en el sentido de cualificación individual. El hecho de introducir la experiencia profesional como un elemento de la cualificación individual permite pasar de la relación tradicional formación/empleo (es decir la relación formación explícita/empleo o también diploma/empleo) a una relación más general competencia/empleo. Equivale también a decir que es la competencia lo que se intercambia en el mercado laboral y que esta competencia está coproducida por el sistema educativo y productivo. Finalmente, ofrece la posibilidad de reintroducir la temporalidad en los análisis sobre necesidades de mano de obra, considerando la competencia acumulada durante toda la carrera profesional y no ya en un momento concreto del ciclo vital.

SUSTITUCIÓN Y COMPLEMENTARIEDAD DE LA RELACIÓN EXPERIENCIA-DIPLOMA

Formación explícita e implícita son las dos formas principales de adquisición de la competencia. La relación entre ambos componentes no carece de ambiguedad. Para explicarlo, la teoría económica propone varias vías.

La teoría del capital humano establece que personas con niveles de formación explícita e implícita diferentes pueden ser equivalentes para ocupar un determinado empleo. Los modelos de adquisición de capital humano durante todo el ciclo de vida permiten la modelización y la explicación del comportamiento de inversión durante la carrera profesional (Ben Porath, 1967; Weiss, 1986; Keane y Wolpin, 1997): las personas pueden invertir en formación inicial pero también en formación continua, explícita o implícita. Al ser limitado el horizonte temporal de la inversión, estos dos tipos de formación se sustituyen parcialmente en la producción de competencias. No es absurdo pensar que este carácter sustitutivo es simétrico por parte del empresario en la medida que ambas formaciones incrementarán la productividad del individuo. No obstante, este carácter sustitutivo dependerá de la capacidad de transferir la experiencia adquirida (Stevens, 1994). En la dicotomía formación general/formación específica, la experiencia puede ser un vector de la formación general permitiendo aumentar la capacidad productiva del individuo en numerosas empresas, pero corresponde también a una formación específica relativamente poco transferible a otros puestos de trabajo. Finalmente, el carácter sustitutivo experiencia/título puede afectar únicamente a algunos niveles de estudios o de experiencia, cuando el empresario considera indispensable para un determinado empleo un nivel mínimo de experiencia y/o de formación inicial.

La formación inicial no es necesariamente la fuente de la productividad real de las personas. Para las teorías credencialistas, el nivel de titulación (Berg, 1971; Arrow, 1973; Spence, 1974) permite sobre todo filtrar la productividad potencial de los individuos. La experiencia profesional aparece entonces como complementaria al nivel de titulación: sólo la formación en el empleo (y en particular la experiencia) permitirá aumentar la productividad real del individuo. Esta aumentará tanto más fácilmente cuanto más alto sea el nivel de titulación del empleado. La experiencia tiene también un valor de señal en la medida que permite filtrar a los individuos más productivos con el fin de orientarles hacia empleos más cualificados (Rosembaum y Binder, 1997). Para Belman y Heywood (1997), es

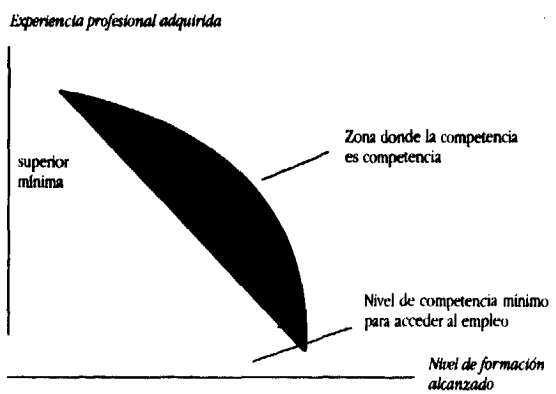
perfectamente sustituible por el diploma. Demuestran que el papel de las señales escolares disminuye con la antigüedad en el mercado laboral y que éstas se sustituyen progresivamente a través de la observación directa o indirecta de la experiencia profesional.

La teoría de la competencia para acceder a los empleos (Thurow, 1975) es una variable de la teoría del filtro donde el empresario se interesa por la aptitud a ser formado. El nivel del diploma es una buena señal de esta aptitud. No obstante, tanto la productividad como el nivel escolar, son sobre todo características del empleo y no del individuo. El mercado laboral es ante todo un lugar donde se distribuye el trabajo en función de las tareas de trabajo reales en el empleo, y no un lugar donde se ofrecen cualificaciones en potencia a los mejores postores. Por este motivo, el empresario tendrá tendencia a dar preferencia a la experiencia profesional en el momento de la contratación, en particular a la que se adquiere en la empresa cuando los trabajadores hayan realizado tareas parecidas. Parte de estos puestos de trabajo se proponen preferentemente en el mercado interno. El joven que procede del sistema educativo sin experiencia profesional general y aún menos específica, queda excluido de los empleos ofrecidos en el mercado interno, y se encuentra en una posición competitiva en el mercado externo. Tan sólo sus características individuales y, en particular, el nivel del diploma le permitirá conseguir un empleo [3].

COMPETENCIA MÍNIMA Y ACCESO AL EMPLEO

Estos elementos teóricos demuestran que la experiencia es, como la formación inicial, un componente inevitable de la cualificación individual. Incluir esta dimensión en el análisis y considerar las interacciones entre estos componentes es la hipótesis central de nuestro trabajo. Podemos resumirla con el siguiente esquema:

FIGURA I
Frontera de competencia en un determinado empleo



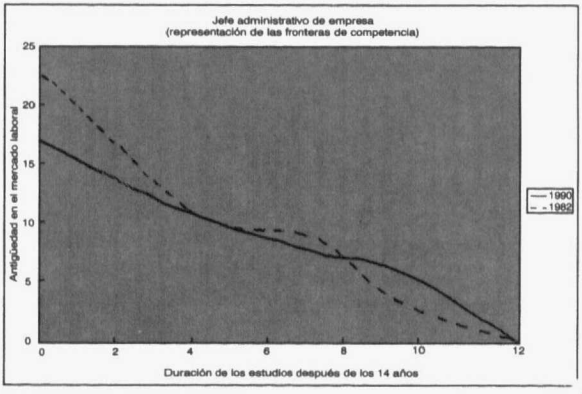
(3) *Para los trabajadores mayores, la experiencia sustituye al diploma como señal de productividad. Thurow (1975, p. 87) específica: Para los nuevos trabajadores y el acceso a puestos del mismo nivel, las características de su formación constituyen la única base de selección... Para los trabajadores antiguos con experiencia profesional, sus capacidades para el trabajo (incluyendo aptitudes tales como la credibilidad y la puntualidad) resultan ser relevantes en el proceso de selección hasta el punto de que estas capacidades llevan a reducir los costes de formación.*

Una persona puede adquirir la competencia necesaria para ocupar un determinado puesto de trabajo de dos maneras complementarias, el diploma y la experiencia profesional, y un empresario seleccionando a *personas equivalentes* en función de su competencia. El acceso a cada profesión viene determinado por un nivel mínimo de competencia. Este define una frontera de competencia entre los elegibles y los no elegibles para la profesión. Las personas desprovistas de esta competencia mínima no son elegibles para la profesión. Por el contrario, todas aquellas personas con un nivel de competencia por encima del umbral mínimo podrán serlo, con el riesgo de perder la categoría profesional. Los jóvenes pueden quedar, por su poca experiencia, por debajo de los niveles mínimos de competencia, a pesar del alto nivel de su diploma. Cuanto más exigente sea una profesión en lo que a competencias se refiere, más alta estará su curva mínima de elegibilidad.

Veamos por ejemplo el nivel mínimo de estudios y de experiencia profesional de la población activa que declara ocupar un puesto de jefe administrativo de una empresa en Francia, en los años 1982 y 1990 (gráfico I) [4]. Los principiantes no quedan excluidos de esta profesión siempre que la duración de sus estudios sea de 12 años después de la enseñanza primaria. De este modo, sólo el nivel de estudios máximo permite compensar la falta de experiencia profesional. A la inversa, más de veinte años de experiencia profesional [5] compensan la falta de un diploma. Todos los trabajadores que tengan un nivel de titulación y de experiencia profesional superior a esta frontera tienen –a priori– el nivel mínimo

GRÁFICO I

Frontera de competencia para el puesto de jefe administrativo en Francia



Fuente: Censos 1982 y 1990 (INSEE)

* Nota lateral: Antigüedad en el mercado laboral
Nota inferior: Duración de los estudios después de los 14 años

(4) Se realizaron estas dos curvas a partir de un método propuesto por J. M. ESPINASSE (1997) sobre las fronteras de competencia. Representan las combinaciones mínimas de nivel de estudios (realizado a partir del nivel de diploma declarado) y la antigüedad en el mercado laboral (calculado en función de la edad y de la fecha aproximada de finalización de los estudios).

(5) Medida en función de la antigüedad en el mercado laboral.

de competencia necesaria para ejercer esta profesión.

Es cierto que limitar la decisión de contratar a los únicos criterios de diploma y experiencia profesional, corresponde únicamente a una vesión parcial de la realidad. No todos los *elegibles*[6] a una profesión serán contratados: otras competencias (como la especialidad de la formación) serán indispensables para ser contratados.

La evolución en el tiempo de la frontera de competencia (en el sentido restringido que lo entendemos) de una profesión refleja el saldo de los ajustes edad/diploma realizados por esta profesión. Estos ajustes están limitados por la disponibilidad de competencias en el mercado laboral e impuestas por las necesidades de cualificaciones del sistema productivo. El objeto de la siguiente sección consistirá en analizar el efecto del aumento de formación en su evolución.

RESULTADOS EMPÍRICOS NACIONALES E INTERNACIONALES

Nuestros resultados empíricos se basan en datos nacionales que cubren períodos sucesivos de 5 a 22 años según los países. La metodología general del análisis fue establecida por el equipo del LIRHE (Francia) y reproducida después con los datos de los demás países que participan en el estudio.

AUMENTO DE LA FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE CUALIFICACIÓN

Los modelos de planificación más sencillos parten de la hipótesis que las necesidades de cualificación están predeterminadas por la evolución de las estructuras profesionales. Podemos por tanto deducir de estas evoluciones la composición deseable al final del sistema educativo. Ahora bien, constatamos retrospectivamente y en todos los países estudiados, que el aumento de diplomas producidos en este período es muy superior a lo que habría sugerido, con coeficientes constantes, el crecimiento de las profesiones cualificadas. La absorción de titulados por las economías europeas en los años 70-90 es muy superior al crecimiento neto de empleos superiores y la disminución de empleos poco cualificados. Todas las profesiones, cualificadas o no, han aumentado su índice de diplomados.

Esto podría deberse a una mayor necesidad de mano de obra más cualificada por parte de las empresas. Pero, salvo que planteáramos unas hipótesis drásticas sobre el grado de previsión a largo plazo de los diferentes actores de la relación *formación empleo,* es imposible, en esta situación, saber si este crecimiento de la formación se debe a una necesidad de cualificación expresada por las empresas o a un número mayor de titulados entre la población activa.

El análisis de la manera en que estos titulados se han distribuido por el mercado laboral nos permitirá ver cómo se han repartido las profesiones este exceso de educación.

EFECTO DE LA OFERTA EN LA DIVULGACIÓN DE LOS DIPLOMAS; RESULTADOS NACIONALES

METODOLOGÍA[7] DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de las condiciones profesionales de inserción de los jóvenes titulados, en un contexto de competencias generalizadas para acceder al empleo, requiere conocer en todo momento la situación de esta competencia. Normalmente, se trata de un ejercicio sobre estadísticas de flujos, pero las limitaciones de exhaustividad que imponemos las convierten en sumamente complejas. Hemos elegido por tanto un método

(6) En términos de experiencia y de diploma.

(7) Para más detalles véase Béduwé y Espinasse (1997, pp. 228-231).

que consiste en comparar en varias fechas el resultado de la divulgación de la oferta de formación en las diferentes profesiones (estadísticas de almacenamiento).

Desde un punto de vista técnico aprehendemos *la oferta de trabajo* a través de la composición por edad y nivel de diploma de la población activa. El hecho de considerar la edad de las personas activas nos permite introducir la noción de estructura de diploma de cada generación [8] que llega al mercado de trabajo y su divulgación en los puestos de trabajo [9], por un lado, y conocer en todo momento la experiencia profesional que adquieren las personas activas [10] por otro. La oferta de trabajo evoluciona como consecuencia de las políticas de formación, la presión demográfica y la pequeña desviación de los índices de actividad [11]. Las hipótesis planteadas nos permiten asimilar la evolución de la oferta laboral con la de *la oferta de personas formadas*.

De este modo podemos decir que la evolución de la oferta de formación conllevará una modificación de la escasez relativa de las diferentes categorías de titulados entre la población activa y cambiará el juego de competencias para acceder al empleo ofreciendo a las empresas nuevas oportunidades de contratación.

Si resumimos la competencia individual a sus dos componentes diploma y experiencia, podemos definir para cada profesión una *estructura de competencia* (es decir la estructura por edad y nivel de diploma de las personas activas). La observación, en un determinado momento, de las estructuras de competencia de todas las profesiones (es decir las matrices P*(D,A) [12] nacionales) proporciona un estado de equilibrio instantáneo oferta/demanda de competencias en el mercado. El análisis de los sucesivos equilibrios con un intervalo aproximado de 10 años refleja cómo las empresas, a través de las profesiones, han absorbido la evolución de la oferta de trabajo en ese mismo período.

La mera observación de los sucesivos equilibrios nacionales indica que todas las profesiones están afectadas por el aumento de la formación. El problema consiste en saber si algunas más que otras.

Una primera estimación del aumento de la formación al interior de cada profesión viene dada por la estructura inicial (modelo de variación observada). Partimos a continuación de la hipótesis básica que este aumento dentro de cada profesión debería, al menos en parte, corresponder con el aumento global de los índices de certificación de la oferta de trabajo (modelo oferta). Hicimos una prueba a continuación, del papel de la demanda a través de la evolución del número de personas en cada profesión y de las contrataciones que genera (modelo de demanda). La cuarta hipótesis está constituida por la de los efectos simultáneos de la oferta y la demanda.

Hicimos un test de estos cuatro modelos en varios períodos en cada uno de los seis países estudiados (cf. cuadro de resultados). Asimismo, hicimos un test con las

---

(8) Si a es la edad de las personas activas y t la fecha de observación, observamos las generaciones t-a en t.

(9) Partiendo de la hipótesis que la mayoría de los diplomas se adquieren al principio de la vida activa.

(10) Utilizando la edad de una persona como aproximación a su nivel de experiencia profesional.

(11) Suponemos que estos índices de actividad son estables para los períodos estudiados (aproximadamente 10 años). Suponemos también que los índices de mortalidad y de migración son lo suficiente bajos como para considerar idénticas las estructuras por diploma y edad de la PA y de la PT, con el fin de asimilar oferta de formación y oferta de trabajo.

(12) Con P las diferentes categorías de empleo localizadas en las nomenclaturas nacionales, D los niveles de los diplomas nacionales clasificados por orden creciente de duración de estudios y A la edad de la población activa por tramos de 5 a 8 años según los países y la fiabilidad de los datos.

Cuadro metodológico

Siendo X^{0}_{pda} el número de profesionales p, de edad a y de nivel de diploma d en el instante t0.

Siendo X^{t}_{pda} el número de profesionales p, de edad a y de nivel de diploma d en el instante t.

Siendo X^{0}_{da} y X^{t}_{da} el número de personas de la oferta de diplomados de nivel d y de edad a, en t0 y t.

Siendo X^{0}_{p} y X^{t}_{p} el número de personas de la profesión p en t0 y t.

Siendo $X^{e_1}_{pda}$, $X^{e_2}_{pda}$, $X^{e_3}_{pda}$, X^{ras}_{pda} las estimaciones sucesivas de en los diferentes modelos.

Modelo variación observada.

$X^{e_1}_{pda} = \alpha\, X^{0}_{pda} + \varepsilon$ *con un coeficiente de determinación que llamamos* R_2 *observado*

Modelo de oferta

$X^{e_2}_{pda} = \alpha_1\, X^{0}_{pda} + \beta_1 X^{0}_{pda} * \tau_{da}$

donde τ_{da} representa el índice de crecimiento de la oferta de diplomados d en el tramo de edad a.

$$X^{e_2}_{pda} = \alpha_1\, X^{0}_{pda} + \beta_1 X^{0}_{pda} * \left(\frac{X^{t}_{da} - X^{0}_{da}}{X^{0}_{da}} \right) + \varepsilon_1$$

o también

$X^{e_2}_{pda} = \alpha_1\, X^{0}_{pda} + \beta_1 X^{0}_{pda} + \varepsilon_1$ *con un coeficiente de determinación que llamamos* R_2 oferta

Modelo de demanda

$X^{e_3}_{pda} = \alpha_2\, X^{0}_{pda} + \beta_2 X^{0}_{pda} * \lambda_p + \varepsilon_2$

donde λ_p representa el índice de crecimiento de la profesión p.

$$X^{e_3}_{pda} = \alpha_2\, X^{0}_{pda} + \beta_2 X^{0}_{pda} * \left(\frac{X^{t}_{p} - X^{0}_{p}}{X^{0}_{p}} \right) + \varepsilon_2$$

o también

$X^{e_3}_{pda} = \alpha_2\, X^{0}_{pda} + \beta_2 X^{0}_{pda} + \varepsilon_2$ con un coeficiente de determinación que llamamos R2 demanda

Modelo simultáneo

$X^{e_4}_{pda} = f(X^{0}_{pda}, \tau_{da}, \lambda_p)$

variaciones del número de personas activas y de la estructura.

Este modelo fue probado con el método RAS utilizado en los modelos de previsiones, en particular de planificación (Evans y Lindley, 1973). RAS es un algoritmo de optimización de los sistemas de ecuaciones múltiples no lineales que utiliza los márgenes de la matriz P*(D,A) para simular una nueva estructura profesión/edad, diploma que puede alinearse en determinadas hipótesis (Borghans y Heijke, 1996).

RESULTADOS NACIONALES

Los resultados nacionales (cuadro siguiente) destacan sistemáticamente el predominio de un efecto de oferta formativa en la evolución de las estructuras de competencia [13]. El aumento del nivel de formación de las sucesivas generaciones presentes en el mercado laboral se difundió por todas las profesiones, de manera proporcional a las estructuras de competencias al principio del período.

Más concretamente, los resultados demuestran que las estructuras de competencia de la profesiones dependen mucho del

(13) Se probó cada modelo a partir de las matrices de personas activas (X_{pda}) y estructura ($S_{pda}=X_{pda}/X_p$).

pasado, muy predecibles por el aumento de la formación de las generaciones sucesivas y relativamente independientes de la variación del número de profesionales. Veamos en detalle cada fenómeno.

Muy dependientes del pasado: Las estructuras de competencia de las profesiones han evolucionado poco en cada país y cada período (líneas 1 y 5), lo que refleja una relativa inercia de los sistemas «formación empleo». En general, las empresas han reproducido, en cada período observado, sus decisiones iniciales de contratación y/o de ascenso respetando antiguos equilibrios entre la contratación de los jóvenes (con más diplomas) y los ascensos de los menos jóvenes (con menos diplomas); esto refleja también, en los períodos estudiados, el funcionamiento del mercado laboral que ha seguido *repartiendo* todas las competencias en las diferentes profesiones, incluidos los menos diplomados y los más experimentadas. Podemos ver el indicio de que no se ha producido, al menos en el macronivel en que nos situamos, un bloqueo general de las carreras. Encontramos, al final del período y en todos los países, jóvenes ejecutivos poco diplomados, probablemente mediante ascensos en el intervalo. Estos ascensos han coexistido con fenómenos de pérdida de categoría profesional y de desempleo [14] entre los jóvenes titulados que, ellos también, se han multiplicado de manera importante.

Muy predecibles por el aumento de la formación de las sucesivas generaciones:

Este resultado es tal vez el más importante y el más extraño del estudio si consideramos su pertinencia en todos los países estudiados.

Demuestra la existencia *de un efecto de oferta fuerte* en la evolución de las estructuras de competencia de las profesiones *independiente* de sus demandas diferenciadas por competencias. La evolución de la oferta en los períodos estudiados permite predecir, por sí sola, muy correctamente (más de un 80%, cf. líneas 2 y 6) las estructuras de competencias de las profesiones al final del período.

De modo que no sólo se benefician todas las profesiones del aumento de la formación, sino que se distribuye al prorrata de sus estructuras de competencias iniciales: estamos frente a un fenómeno de propagación cuyas condiciones iniciales dependen de la historia de cada profesión. La especificidad de cada profesión sólo es responsable, en general, de aproximadamente un 10% de la evolución de su estructura. Este resultado se opone –a priori– a la idea de una asignación preferencial de los nuevos diplomas en algunas profesiones.

Relativamente independientes de la variación del número de profesionales:

El hecho de añadir en el modelo un factor de demanda al de la oferta no mejora significativamente los resultados (líneas 4 y 8), y el modelo de demanda *pura* (línea 3) es, en general, peor que el de oferta *pura*. De este modo, las estructuras de competencia de las profesiones evolucionan de manera muy independiente con respecto a la demanda de profesiones, lo cual puede sorprender: podríamos esperar que la evolución de las estructuras estuviera vinculada al crecimiento o al declive de las profesiones a través de unos movimientos más numerosos de entradas y salidas de la profesión o también mediante cambios probables en su contenido.

El efecto de oferta predomina, por tanto, ampliamente para explicar la evolución de las estructuras de competencia de las profesiones. Entre otras cosas, esto quiere decir que podemos prever esta evolución con gran precisión desde el momento en que se

(14) La matriz P*D*A se refiere a las personas activas; los desempleados están por tanto incluidos en el análisis al igual que las demás profesiones, lo que permite registrar el saldo de los flujos entre paro y empleo en el período.

Cuadro de síntesis de los resultados internacionales

	España		Francia			Alemania				Italia		Paises Bajos			U.K.
Período	82-90	87-96	82-90	87-95	90-95	78-85	85-93	78-93	79-91	81-91	91-96	73-85	85-92	73-92	84-94
Resultados en profesionales															
(1) Variación observada	85,9	83,2	80,0	76,7	87,8	86,1	85,5	64,9	72,9	48,1	82,4	38,5	81,0	24,9	59,9
(2) Variación de la oferta de competencia	91,7	93,0	90,1	90,7	93,7	95,3	95,3	89,9	91,4	56,6	94,7	54,3	87,6	54,0	88,1
(3) Variación de la demanda de competencia	87,9	87,2	83,6	80,5	90,2	87,3	87,8	69,7	79,9	70,4	86,5	70,9	85,4	48,2	70,7
(4) Variación simultanea	93,8	96,5	95,3	96,1	97,7	95,6	96,6	91,8	93,2	91,3	97,8	78,3	94,0	78,5	94,3
Resultados en estructura															
(5) Variación obsrevada	84,7	74,8	82,1	73,3	81,7	83,7	86,2	64,8	69,6	63,3	77,1	42,0	67,7	29,3	72,3
(6) Variación de la oferta de competencia	89,2	91,2	92,5	87,5	87,9	92,06	94,3	85,4	87,2	80,0	86,6	61,4	71,8	60,0	93,1
(7) Variación de la demanda de competencia	84,7	74,8	82,1	73,3	81,7	83,7	86,2	64,8	69,6	63,3	77,1	42,0	67,7	29,3	72,3
(8) Variación simultanea	88,5	91,0	92,8	87,8	88,2	92,05	94,4	85,4	87,1	83,2	88,7	64,5	71,9	63,4	93,5
Resultados en la oferta (margen)															
(9) En profesionales	90,6	86,4	74,9	69,7	86,6	87,6	83	62,9	70,7	65,9	78,6	13,9	77,7	0,0	28,5

Datos nacionales
Italia 81,91: Censo 96: ISTAT Labour Force Survey
Países Bajos 73,85: Labour Market Survey collected by the Dutch Central Office of Statistics 92:
Survey of the Labour Force 92
Francia 82,90: Censos 87,95: Encuesta Empleo, INSEE
U.K 84,94: Labour Force Survey, Spring
Alemania 78/79, 85/86, 91/92: Encuestas Cualificación y currículum profesional del BIBB y el IAB
España 82,87,90,96: Encuestas de población activa, INE

conoce la evolución de la oferta. En otras palabras, la producción de los sistemas educativos determina ampliamente las estructuras de competencia de la economía.

Esto no quiere decir que no exista una demanda de cualificaciones por parte de las profesiones: las estructuras de competencia iniciales, propias de cada profesión, demuestran la existencia de demandas específicas. Ahora bien, la evolución de esta demanda se manifiesta, por un lado, de manera muy uniforme según las profesiones, y por otro, su función parece relativamente pequeña con respecto a la de la oferta. O al menos limitada por la de la oferta.

COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE LOS RESULTADOS

UNA MAYOR VARIACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN CONLLEVA UNOS CAMBIOS MÁS IMPORTANTES EN LAS ESTRUCTURAS DE COMPETENCIA DE LAS PROFESIONES...

La oferta de competencias de un país se convierte, a lo largo del tiempo, en plantilla y estructura, debido a las transformaciones cualitativas y cuantitativas en la producción de diplomados a medida que se suceden las generaciones, por un lado, y la capacidad de los sistemas de empleo en proporcionar experiencia profesional a la población activa, por otro. La correlación entre la composición de la oferta global en dos fechas permite medir la magnitud del cambio acaecido (línea 9). Cuanto más importante es, más pequeña es la correlación. Cuanto más estable ha permanecido la oferta en su composición más alta es la correlación.

Estas transformaciones de la oferta a medida que pasa el tiempo repercutirán necesariamente en las diferentes profesiones: las empresas que se abastecen en el mercado nacional de competencias (la población activa), tienen frente a ellas una mano de obra cuyas características cambian y que deben combinar. Un cambio importante en la oferta de competencias conlleva una modificación de la escasez relativa de las diferentes categorías de mano de obra: mayor disponibilidad de diplomados de tal o cual nivel y menos de no diplomados, un número mayor de jóvenes con muchas titulaciones y tal vez menor de adultos muy experimentados,... Estas modificaciones amplían o reducen la elección de contratación de las empresas, dando lugar –en potencia– a una variación más importante de las estructuras de competencias de las profesiones.

De modo que podemos plantear la hipótesis de que cuanto más cambia la oferta global de un país, más tendrán que evolucionar las estructuras de competencia de las profesiones de ese país. Esta hipótesis está empíricamente confirmada a nivel internacional (gráfico I en el anexo).

Además, en el párrafo anterior hemos visto que la evolución de las estructuras de competencias de las profesiones se explica en gran medida a través de la variación de la composición de la oferta. Este resultado aparece de manera curiosamente homogénea en todos los países; ahora bien, ¿podemos decir que es más importante en el caso de unos países con respecto a otros? ¿Podemos valorar las sensibilidades nacionales según *el efecto oferta?*

Por este motivo hemos intentado vincular el efecto oferta a la variación de la oferta. No disponemos de suficientes períodos de observación por país para comprobar estos efectos a nivel nacional, pero podemos hacerlo mediante una sección transversal internacional, utilizando todos los resultados obtenidos para cada país y cada período.

METODOLOGÍA

Los modelos de variación observada (1) y de oferta (2) se van *encajando*, el segundo es mejor en el sentido del R^2. Podemos por tanto calcular el siguiente indicador normalizado:

Ganancia *Oferta* = (R^2 Oferta/ R^2 Observado) -1

Este indicador calculado para cada país y cada período a partir de los resultados del cuadro de síntesis permite relativizar la ganancia que aporta el modelo de oferta con respecto al modelo de partida que sólo tiene en cuenta los datos iniciales.

RESULTADOS

Una mayor variación de la oferta de formación refuerza el efecto oferta.

Los cambios en la composición de la oferta proporcionan a los empresarios nuevas posibilidades de elección en la contratación, si bien se ven obligados, en general, a compartir los recursos existentes. Estas limitaciones pueden provocar que las empresas publiquen más abiertamente sus preferencias seleccionando con mayor frecuencia tal o cual categoría de mano de obra, en particular las que se vuelven más raras o, por el contrario, se adapten totalmente al cambio conforme al efecto oferta detectado a nivel nacional. Si así fuera, esto demostraría que la evolución de las estructuras de competencia no sólo se rige por un efecto oferta formativa, sino que éste es más importante cuanto más sensible es la evolución de la oferta.

La comparación internacional, dentro de los períodos, de estos efectos de oferta demuestra que variación de oferta y efecto oferta son, en efecto, ampliamente proporcionales (gráfico II anexo). Cuanto más varía con el tiempo la oferta de competencias en un país, más determinará esta variación la evolución de las estructuras de competencia de cada profesión. En otras palabras, cuanto más modifiquemos la producción de diplomados, tanto en el tiempo como en términos de nivel de formación conseguida, y por tanto de competencias disponibles en el mercado laboral, más aparecerá la marca de estas modificaciones –mediatizadas por el efecto oferta– en las profesiones.

Estas constataciones son una extensión importante de los resultados nacionales. *El efecto oferta, cuya existencia se ha demostrado de forma aislada en cada país y cada período estudiados, es en realidad ampliamente proporcional, en todos los países, a la variación de la propia oferta.*

INTERPRETACIÓN, LÍMITES Y PERSPECTIVAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

POSIBLES INTERPRETACIONES DEL EFECTO OFERTA

El resultado principal es muy en general y en todos los países, el predominio de un *efecto oferta* en la evolución de las estructuras de competencia dentro de las profesiones. De este modo, una mayor disponibilidad de titulados en el mercado bastaría para explicar –dentro de los límites impuestos por la manera claramente macroeconómica y macroestadística elegida para abordar la cuestión– las evoluciones de composición interna de las profesiones, evoluciones sometidas, sin embargo, a todas las modificaciones inherentes a la regulación de los mercados y a la puesta en ejecución del trabajo en las empresas. El impacto de la demanda, desde un punto de vista del número de personas de cada profesión, sería comparativamente muy bajo.

El crecimiento de los niveles de formación en cada profesion podría interpretarse de dos maneras, aparentemente contradictorias pero sin duda complementarias: (H1) la demanda de cualificaciones, producida por el progreso tecnológico y el aumento de competitividad impuestos por el crecimiento de las competencias internacionales genera un mayor número de contrataciones de diplomados y (H2) frente a una mano de obra cada vez más cualificada, los empresarios no hacen más que aumentar –en general– su nivel de exigencia ... o aún más sencillo, adaptarse a las nuevas realidades de la oferta.

La primera hipótesis, citada con más frecuencia en los análisis sobre necesidades de cualificación, sólo es compatible con el efecto oferta si asumimos que todas las profesiones tienen un comportamiento comparable. Es decir, que las necesidades de cualificaciones suplementarias por parte de las profesiones para garantizar su producción se debe a una necesidad general, uniforme, independiente de las características de cada profesión.

La segunda, de inspiración credencialista, defiende que la contratación de competencias es independiente, al menos parcialmente, de nuevas necesidades de cualificación del sistema productivo. En una versión extrema de esta teoría, podemos incluso pensar que el diploma no es más que una señal que permite detectar algunas capacidades individuales del candidato a la hora de ser contratado, sin que esto aumente su productividad. Por este motivo, el aumento general del nivel de diploma no aumenta la productividad individual, sino que modifica el baremo de correspondencia entre diploma y productividad. La creciente contratación de diplomados en cada profesión se debe a su presencia en mayor número en el mercado de trabajo: las empresas que desean contratar siempre las mismas capacidades individuales se ven obligadas a contratar a jóvenes con un número cada vez mayor de diplomas. Esta hipótesis supone admitir una gran autonomía de la demanda social de formación y un nivel de regulación a través del mercado relativamente bajo.

Desde esta perspectiva J.M Espinasse y J. Vincens (1996) proponen una interpretación económica algo diferente del efecto oferta, partiendo de la idea que más allá del umbral mínimo de competencias, la profesión es indiferente a las diversas combinaciones de formaciones disponibles en el mercado. Para renovar su mano de obra, las empresas realizan unas *selecciones* en la oferta global de competencias disponibles en el mercado. J.M Espinasse y J. Vincens demuestran que cuando no hay carencia de competencias, estas selecciones son directamente proporcionales a la disponibilidad de *elegibles*, es decir competidores tan competentes unos como otros, en un determinado umbral de cualificación. Esta proporcionalidad permite explicar el efecto oferta observado para seis países, en períodos diferentes.

La demostración de que la selección de *elegidos* es proporcional a los *elegibles* explica también que la amplitud del efecto oferta sea a su vez proporcional a la variación de la oferta. Cuantas más modificaciones impongamos a la estructura de elegibles para las profesiones, más habrá que adaptar sus estructuras de competencia en consecuencia (limitación global) (cf. gráfico I) y será más proporcional al número de personas elegibles a la renovación que establecen (cf. gráfico II). Aunque las profesiones tengan más posibilidades de renovar sus estructuras puesto que la oferta es más diversificada, utilizan muy poco estas nuevas libertades y sus contrataciones son conformes al final a la estructura de los elegibles. El efecto oferta es tanto más importante cuanto más se modifica la estructura de los elegibles.

La comparación internacional de los resultados refuerza también el aspecto previsional del modelo, al menos a largo plazo: una variación de oferta mayor hace más previsibles las futuras estructuras de competencia de las profesiones. Dado que la amplitud de la variación depende directamente de la longitud del período de observación, podemos afirmar que las previsiones a largo plazo de las estructuras de las profesiones teniendo en cuenta el efecto oferta serán buenas, aunque se alejen mucho de las estructuras iniciales. Es lo que ocurre en particular con los datos de los Países Bajos.

LÍMITES Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Todos estos resultados se inscriben a la vez en el marco de una reflexión de ámbito muy amplio –las consecuencias del aumento del nivel de formación de la

población activa en el funcionamiento de los mercados laborales europeos– y de un ejercicio de macroeconomía estadístico muy particular. Debemos subrayar los límites de este ejercicio, aunque algunos estén claros, debido a la amplitud del tema y a las interpretaciones políticas apresuradas que podríamos hacer.

El interés de los resultados y los límites del ejercicio animan mucho a continuar la investigación. Es lo que pretende la red que, con la ayuda financiera de la Comunidad Europea, está lanzando un proyecto de investigaciones complementarias de dos años y medio de duración con el fin de comprender mejor el efecto oferta. Los grandes ejes del proyecto recogen los límites y las cuestiones planteadas por estos primeros resultados.

La primera serie de límite se debe con toda certeza a la propia naturaleza del ejercicio realizado

Los resultados que se desprenden de la comparación de equilibrios macroeconómicos son consecuencia de las categorías del análisis elegidas: ambiguedad de la asimilación edad/experiencia, agrupación del nivel de estudios en niveles de diploma que no informa sobre la variedad de los tipos o incluso de las especialidades de formación, finalmente heterogeneidad de la categoría profesión cuyo contenido evoluciona a largo plazo y que, en algunos países, sólo se ha, podido estudiar en un nivel sumamente agrupado. Estos *handicaps* no pueden superarse fácilmente puesto que dependen directamente de los datos nacionales disponibles. Ahora bien, podremos sin duda perfeccionar los resultados introduciendo en el análisis otras variables como el sector de actividad, el estatus del empleo, el número de horas de trabajo,...

Hay que superar otro límite estadístico: el paso de un análisis en términos de equilibrios al de los flujos de empleo, para observar directamente la movilidad profesional y los ascensos. ¿Cómo influye la mayor disponibilidad de competencias en la economía, en las oportunidade s de ascenso de los empleados? ¿Lleva a los empresarios a aumentar su nivel de exigencia más allá de lo que necesitan técnicamente a la hora de seleccionar por ascensos? En otras palabras, ¿se produce el efecto oferta en el sistema de movilidad profesional?

Finalmente, el estudio de los mecanismos de asignación no puede ignorar la regulación de los accesos al empleo por parte de los trabajadores. Los primeros resultados demuestran que al aumento de los niveles de formación no transforma las jerarquías salariales. El diploma sigue siendo un elemento de diferenciación salarial dentro de las propias categorías de empleo, completado y ampliado por la duración de la experiencia y la longitud de la carrera. Por este motivo, el aumento global de los salarios entre dos períodos se debe en gran parte al mayor número de diplomados en las profesiones; por el contrario, y como consecuencia de acuerdos, parece ser que las remuneraciones relativas de cada competencia estén al final y globalmente disminuyendo. Se trata de los primeros resultados que debemos profundizar aún más, pero confirman ya la relativa disminución de la demanda con respecto al efecto oferta de formación... Queda por saber si la correlación positiva formación salario, defendida por la teoría del capital humano y globalmente verificada en numerosos estudios, incluido este, resistirá al crecimiento en masa del número de diplomados.

La segunda serie de límites se debe al estancamiento del funcionamiento interno de los sistemas de formación

Partimos de la hipótesis que la oferta de trabajo se modificaba como consecuencia de los cambios en la formación de los jóvenes y que estos se detectaban en la evolución de la producción de los sistemas educativos... El propio sistema de formación es considerado como una *caja negra* que produce diplomados.

Ahora bien, los sistemas nacionales de formación se transforman como consecuencia de decisiones de políticas formativas y ante la subida continua de la demanda de educación. Estas presiones generan transformaciones cuantitativas y cualitativas en la producción de diplomados que modifican, mucho después, el juego de las competencias en el mercado laboral. Establecer el vínculo directo entre una generación que entra en el sistema educativo y la estructura de cualificación que tendrá cuando se integre en la vida activa permitiría prever las evoluciones futuras y relacionarlo con una decisión de política educativa así como su efecto en el mercado de competencias.

La cuestión es tanto más aguda cuanto los efectos de las actuales políticas de formación ya están *programadas* por la propia existencia de jóvenes generaciones comprometidas en estudios de larga duración y que se producirán a largo plazo aunque se invirtiera la tendencia.

El primer objetivo de la investigación en curso consiste por tanto en verificar nuestras hipótesis en un período largo y realizar análisis sobre la mútua relación entre sistemas de formación y sistemas de empleo. La lógica de comparación internacional en la que estamos comprometidos debería destacar las diferencias nacionales.

EL TERCER OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN VIENE IMPUESTO POR LOS LÍMITES QUE SUPONE LA INTERPRETACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE UNOS RESULTADOS TAN GENERALES

Para comprender las razones profundas del efecto oferta debemos cambiar el nivel de observación, el método, para lo cual debemos comparar nuestros resultados con las estrategias de los propios empresarios.

El objetivo consistirá en conocer –esta vez a nivel de la empresa– las posibles modificaciones de las políticas de gestión de las plantillas y de las carreras inducidas por el aumento de los niveles de formación, así como las razones que llevaron a los empresarios a contratar a trabajadores más cualificados. El análisis del papel que otorga la empresa al diploma y a la formación nos permitirá hallar, a nivel microeconómico, respuestas a nuestras preguntas generales: ¿en qué medida el aumento del nivel medio del diploma, la diversificación de las formaciones, el crecimiento del número de diplomados, producen modificaciones en las políticas de contratación de los empresarios? ¿Se modifican las relaciones mercados internos-mercados externos? ¿Cómo se percibe la evolución de la función del diploma: un indicador de capital humano, una señal pura, un criterio de primer orden, una condición mínima...?

Además, el aumento del nivel de formación de los trabajadores contratados produce probablemente efectos directos en la organización del trabajo y en el contenido de los empleos. ¿Cuáles son las estrategias de organización en un universo donde los diplomados son minoritarios?

PLANTEADA YA LA CUESTIÓN POLÍTICA

CONSENSO EN TORNO AL AUMENTO DE LA FORMACIÓN PERO, ¿HASTA CUÁNDO?

¿Cómo ha sido socialmente construida esta evolución de los sistemas educativos europeos que conduce a una producción cada vez más masiva de diplomados, y por tanto a un fuerte crecimiento de las competencias disponibles?

La tendencia secular a alargar la duración de la formación, bruscamente acelerada en los años 80, está basada en un amplio consenso. A cada grupo de actores (empresas, Estado, jóvenes y familias) les interesa esta prolongación (Béduwé, Espinasse, 1995). De este modo, las empresas disponen de una mano de obra más cualificada y menos escasa (y por tanto muchas veces más barata) para afrontar las evolu-

ciones técnicas y los imperativos de flexibilidad. El Estado cumple su misión de dar la mejor repuesta posible a la demanda social y de seguir la opinión de los medios políticos que ven en la formación un elemento de crecimiento económico. A los jóvenes les interesa conseguir el título más alto posible para adquirir la posición competitiva más favorable. Además, en el caso de estos tres grupos de actores, la formación aparece como un medio para protegerse de la incertidumbre que recae sobre la evolución de las cualificaciones a largo plazo.

El desarrollo de la formación ha continuado, por tanto, hasta la fecha, sin graves desequilibrios. No se registra ni una pérdida de cualificación masiva, ni una disminución dramática de los salarios; el Estado sigue financiando los presupuestos de educación y la demanda de formación de las familias se mantiene muy alta. Ahora bien, ¿es suficientemente estable este consenso para que no se produzcan puntos de ruptura? y, llegado el caso, ¿cuáles serían sus consecuencias? La propagación en un mercado, afectado desde largo tiempo por un importante desempleo, de generaciones sucesivas cada vez más cualificadas sólo puede modificar en profundidad las normas de acceso al empleo, el funcionamiento del mercado laboral y las condiciones de puesta en ejecución del trabajo en la empresa. Es posible, e incluso probable, que surjan puntos de tensión en el mercado laboral, en las empresas, poniendo en tela de juicio este consenso.

¿Cual será a este respecto el papel de los empleados o el de sus representantes? Se trata de un cuarto grupo de actores que, con el tiempo, podría perfectamente no tener interés en que perdure este aumento de la formación. Desde siempre, se benefician de ascensos, ya sean sociales, profesionales o de recuperación durante toda su carrera. Nuestros resultados demuestran que, en los períodos estudiados, estos sistemas de movilidad han perdurado. Ahora bien, la continua aceleración de la producción de diplomados aportará al mercado de trabajo a unos jóvenes que, por tener un nivel de educación inicial alto, tienen todas las posibilidades de ser competentes cada vez más pronto. Esta afluencia de competencia, continua en varias generaciones y cuantitativamente cada vez más importante, podría frenar seriamente la antigua movilidad profesional o al menos, retrasar aún más en la lista de espera de los empleados. Al ser mayor el número de competentes, los jóvenes competirán con más fuerza con los mayores.

La reducción de la movilidad y el consecuente bloqueo de las carreras podrían convertirse en una fuente de tensiones capaz de poner en tela de juicio el actual consenso sobre formación. Es posible que a los diversos actores no les siga interesando la misma estrategia. Esta puesta en tela de juicio podría adoptar formas diferentes según los países, aunque sólo sea en función del nivel de implicación de los representantes de los trabajadores en los sistemas de formación inicial.

Un objetivo de prospección educativa

Al final de la investigación los conocimientos adquiridos permitirán disponer de elementos precisos para responder a estas preguntas de prospección educativa. Podemos ya contemplar tres grandes hipótesis de evolución y habrá que sopesar la pertinencia relativa en cada país.

La primera hipótesis es la continuación del aumento de los niveles de formación y, sobre todo, una subida de las tensiones.

Esta primera hipótesis constituye con toda normalidad la prolongación de las tendencias pasadas. La pregunta esencial para los próximos años consiste en saber cuáles serán las consecuencias. El mantenimiento de las tendencias anteriores puede continuar sin grandes problemas, pero es necesario para lograrlo que las fuentes de tensiones se mantengan en número limitado.

La subida de las tensiones puede deberse en primer lugar a una protesta contra la relación formación/eficacia productiva. Es la tesis del exceso de formación que refleja un desfase creciente entre la cualificación de los trabajadores y la requerida por los empresarios. La prolongación de la duración de los estudios genera expectativas (en términos de empleo y salarios) que podrían muy bien no quedar satisfechas. Además, el aumento de la competencia entre jóvenes diplomados y empleados puede intervenir en perjuicio de estos últimos y desembocar en un bloqueo de las carreras profesionales y, como consecuencia, en el de la movilidad social. Finalmente, el considerable desarrollo de la formación deja a mucha gente en la cuneta y, paradójicamente, nuestros sistemas educativos podrían producir cada vez más exclusión.

La segunda hipótesis sería una reducción espontánea y sostenida de la demanda de formación. Además del aspecto estrictamente demográfico de estas evoluciones, podemos establecer la hipótesis de un cambio de comportamiento de las familias provocado por la falta de confianza en el sistema educativo. Si el diploma deja de proporcionar el salario esperado y no protege del desempleo, podrían aparecer comportamientos de retirada. Algunas fluctuaciones recientes del número de estudiantes en varios países podrían llevarnos a esta interpretación. La comparación con la situación americana donde ya han comenzado estos comportamientos y donde el número de estudiantes se ha estabilizado desde hace varios años aporta elementos de reflexión muy valiosos.

La tercera hipótesis es una profunda transformación de los aparatos de formación como consecuencia del mantenimiento, en un nivel alto, de la demanda de formación.

Podemos suponer que el aumento de los niveles educativos hará que los diplomas sean menos discriminatorios en el mercado laboral. En un universo donde los empleos y las organizaciones evolucionan rápidamente, la naturaleza de la señal que confiere el diploma obtenido en formación inicial puede cambiar rápidamente.

Observamos entonces, tanto en la demanda de formación como en las políticas de formación profesional o también en las iniciativas de las organizaciones profesionales, el establecimiento de formaciones permanentes complementarias. El verdadero problema de las empresas y de los interlocutores sociales consiste en gestionar este nuevo proceso de formación de manera eficaz y en reflexionar de nuevo sobre las modalidades de certificación que se adaptan.

Este escenario podría ser también el de la transferencia progresiva por parte del Estado de una cuota de los recursos asignados a la formación inicial hacia la formación permanente durante la carrera. Las empresas verían ahí la posibilidad de desarrollar formaciones complementarias basadas en un análisis de competencias, pudiendo así discriminar a personas con un mismo nivel de formación inicial.

Podemos también suponer que, con el fin de volver a introducir la noción de coste en la decisión de emprender estudios superiores, los gobiernos europeos deciden aumentar significativamente las tasas escolares, como en EE.UU. Esto influiría en el comportamiento sobre la demanda de formación de los jóvenes.

Estos tres escenarios no se excluyen totalmente uno al otro. Podemos, por ejemplo, imaginar una subida de las tensiones a pesar de una reducción de la demanda de formación. Cada una de estas hipótesis remite a tipos de regulación dominantes: ajustes a través de los comportamientos individuales, ajustes por parte del empleo y de las empresas, ajustes por parte de la oferta de formación. Podemos suponer que en realidad se observan diversas evoluciones que combinan en grados diferentes cada escenario, siguiendo unas modalidades particulares como resultado de las configuraciones nacionales específicas del empleo y de la formación.

El objetivo consistirá en elaborar posibles vías de evolución relativas a la subida de los niveles de formación y sus efectos, además de examinar, basándonos en nuestros análisis anteriores, las vías más coherentes con las tendencias nacionales. Esto podría ser una aportación al debate político sobre el futuro de los sistemas de formación. Los Estados Europeos intervienen de manera importante en la financiación de la Educación y en la organización de los sistemas formativos. Si se produjera una ruptura, ¿en qué tipos de regulación podríamos pensar?

Toulouse, enero de 1999

(Traducción: María Jesús Sánchez Benito)

BIBLIOGRAFÍA

AHAMAD, B. y BLAUG, M.: «The practice of manpower forecasting» Elsevier Scientific Publishing Company.1973.

ARROW, K.J.: «Higher Education as a filter», *Journal of Public Economics,* nº 2, (1973), pp. 193-216.

BÉDUWÉ, C. y ESPINASSE, J.M.: «France: Politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplomés par l'économie», en *Sociologie du Travail,* 4 (1995), pp. 527-556.

BÉDUWÉ, C. y ESPINASSE J.M.: «Concurrences entre générations et acces a l'emploi des jeunes», en *Formation-Emploi,* nº 55 (1996), pp. 19-41.

BÉDUWÉ, C. y ESPINASSE, J.M.: «Certificates, skills, and job markets in Europe: a summary report of a comparative study conducted in Germany, Spain, France, Italy, The Netherlands, United Kingdom», Third ESF Workshop of the Network on Transitions in Youth, La Ciotat, in WERQUIN, P.; BREEN, y J. PLANAS E. (eds), *Documents Séminaires nº 120* (1997), CEREQ, pp. 205-238.

BÉDUWÉ, C. y GIRET J.F.: «Analyse comparative des modes d'intégration des jeunes aux marchés du travail européens», *note LIRHE,* nº 281, (1988), (98-20), octobre.

BERG, I.: *Education and Jobs, The Great Training Robbery.* Penguin Editions, 1970.

BLAUG, M.: *An Introduction to the Economics of Education.* Penguin Books, 1970.

BORGHANS, L. y HEIJKE, H.: «Forcasting the educationnal structure of occupations», en *Labour,* vol.10, nº1, 1996, pp. 51-192.

CARNOY, M. y LEVIN, H.M.: *Schooling and Work in the Democratic State,* Standford University Press, 1985.

DUBAR, C.: «La sociologie du travail face a la qualification et a la compétence», en *Sociologie du travail,* nº 2, (1996) pp. 179-193.

ESPINASSE, J.M.: «De la courbe enveloppe a la compétence minimale», *mimeo,* LIRHE, 1997.

ESPINASSE, J.M. y VINCENS, J.: «Marché du travail et allocation des compétences», en *Note LIRHE* nº 201 (1996).

ESPINASSE, J.M. y VINCENS J.: «Salaires et compétences en Europe», en *Rapport CEDEFOP,* (1998) décembre.

EVANS, G.J. y LINDLEY, R.M.: «The use of RAS and related models in manpower forecasting», en *Economics of Planning,* Vol.13, nº 1 -2 (1973), pp. 53-73.

GALTIER: «Gérer la main d'ceuvre: des pratiques différenciées en renouvellement», en *Economie et Statistique,* nº 298 (1996), pp. 45-70.

GINTIS, H.: «Education, Technology, and the caracteristics of worker productivity», en *American Economic Review,* vol.61, nº 2, (1971) pp. 266-279.

HOENACK, S. A.: «Economics, organizations and learning: research directons for the economics of education», en *Economics of Education Review,* Vol. 13, nº 2, (1994) pp 147-162.

LANCASTER, K.: «A new approach to consumer theory», en *Journal of Political Theory,* vol.74, nº 2, (1996) pp. 132-157.

LÉNÉ, A.: «La production d'adaptabilité: stratégies d'entreprise et compétences transversales», in F. Stankiewiscz edit., «Travail, compétences et adaptabilité», L'Harmattan, Paris, 1998, pp. 211-234

LEWIN, H. y RUMBERGER, R.: «Education, travail et emploi: questions actuelles et défis futurs pour les pays développés», in *Les Perspectives de Planification de l'Education IIPE,* UNESCO, pp. 221-260

MALLET et Alii,: «Diplômes, compétences et marché du travail en Europe», en *Revue Européenne de la Formation Professionnelle* (CEDEFOP), nº 12 (1997), pp. 21-36.

MASJUAN, J.M.; GIRET, J.F.; PLANAS, J.;TROIANO, H.; VIVAS, J. y ZALDIVAR, M. «La diffusion des compétences dans l'économie espagnole: 1982-1990», en *Rapport CEDEFOP,* (1996) juillet.

OCDE: Employement Outlook, 1997 july,

PERKINS, D.N. y SALOMON, G.: «Are cognitive skills contextbound ?», en *Educational Research,* vol. 18, nº 1 (1989), pp. 16-25.

ROSEMBAUM, J.E. y BINDER, A.: «Do employers really really need more educated youth», en *Sociology of Education,* vol. 70, nº 1 (1997), pp. 68-85.

ROSEN, S.: «Learning and experience in the labor market», en *Journal of Human Ressources,* 7, 3 (1972), pp. 326-342.

SPENCE, M.: *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes.* Harvard University Press, 1974.

STANKIEWICZ, F.: «Choix de formation et critbre d'efficacité du travail. adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise», en *Revue Economique,* nº 5, sept (1995), pp. 1311-1331.

STEVENS, M.: «A theoritical model of on-the-job training with imperfect competition», en *Oxford Economic Papers,* 46, (1994), pp. 537-562.

TESSSARING, M.: «Training for a changing society: a report on current education and training research in Europe», en *Référence Document, CEDEFOP,* Thessaloniki, (1998).

THUROW, L.C.:*Generating Inequality.* The Macmillan Press LTD, 1975.