

Las normas de calificación ¿son obsoletas?*



Christophe GUITTON
(LEST - Centre régional
associé au Céreq
d'Aix-en-Provence)

Mickaële MOLINARI
(Céreq)

La evolución de la relación formación-empleo en los últimos años confirma una tendencia que ya se observaba a principios de la década de 2000 y que no ha dejado de crecer desde entonces: el nivel de formación de la población activa aumenta más rápidamente que el nivel de calificación de los empleos. Como los mismos puestos de trabajo se cubren con niveles de diploma cada vez más altos, la estructura de las calificaciones de la economía francesa se distorsiona hacia arriba. Esta evolución, unida a la difusión de la lógica de las competencias, pone en tela de juicio la validez misma de las normas de calificación, basadas en el principio de una puesta en relación de la formación con el empleo.



RELACIÓN
FORMACIÓN-EMPLEO
CALIFICACIÓN
NIVEL DE FORMACIÓN
ESTRUCTURA DEL
EMPLEO
COMPETENCIAS
CRITERIOS DE
CONTRATACIÓN

Heredadas del período de "los treinta gloriosos", las normas de calificación son construcciones sociales que postulan una relación de equivalencia entre la formación y los empleos (ver recuadro 1). Esta lógica adecuacionista se encuentra todavía hoy en profesiones reguladas como las sanitarias, cuyo acceso está condicionado a la posesión de determinados títulos, o en la organización de los concursos de la función pública, cuyos niveles A, B o C se basan en los niveles de diploma. Las normas de calificación también siguen siendo una referencia común en términos de orientación escolar y profesional. Así, los estudiantes y las familias tienen en mente que el CAP y el bac pro les preparan para empleos como obreros y empleados, el BTS y el DUT para empleos como técnicos o supervisores, y los masters y las grandes escuelas para empleos como ingenieros y directivos. Simétricamente, cuando algunos de los resultados de las encuestas de la Generación Céreq se interpretan en términos de "sobrecalificación " o "descenso de categoría " en el momento de la contratación, estos fenómenos se refieren a jóvenes titulados cuyo nivel de formación inicial es superior al nivel " normalmente " requerido para ocupar un puesto. El descenso de categoría se debe al desajuste vertical entre la jerarquía de calificación de los empleos y la estructura de formación de la población activa. Este desfase, ya observado en la década de 2000 [1], no ha dejado de aumentar desde entonces, con el resultado de que los puestos de trabajo se cubren con niveles de calificación cada vez más altos. Esta situación, que tiene múltiples razones (cambios demográficos, orientaciones de la política educativa, polarización del mercado laboral, transformaciones del trabajo y de las organizaciones), pone en tela de juicio la validez de las

normas de calificación como marco institucional para vincular la formación y el empleo.

Deformación hacia arriba de la estructura de calificaciones

Los datos retrospectivos a lo largo de 25 años (1994-2019) muestran un aumento de la calificación de los puestos de trabajo (ver recuadro 2), que se refleja en un aumento de la proporción de categorías socioprofesionales de nivel superior (directivos, ingenieros y profesiones intermedias), y un descenso de la proporción de las categorías de nivel inferior (empleados y obreros). La fotografía del mercado laboral publicada en 2020 por el INSEE indica que "por primera vez, la proporción de directivos y profesiones liberales en el empleo total supera a la de los obreros: alcanza el 20,4%, frente al 19,2% para los obreros" (los datos de este Céreq Bref no se refieren al mismo campo de observación). La única excepción al aumento generalizado del nivel de calificación de los empleos corresponde a los empleados de servicios no calificados, cuya proporción sigue aumentando.

El aumento de la calificación de los empleos tiene su reflejo en el aumento del nivel de titulación de la población activa (ver recuadro 3), con un fuerte aumento de los niveles 6 a 8 (bachillerato + 3 años de educación superior), cuya proporción ha pasado del 9% en 1994 al 25% en 2019, con una aceleración en los últimos años. El aumento es espectacular en la industria y los servicios, pero también se nota en la construcción. La proporción de trabajadores con nivel 4 (bachillerato) y 5 (ba-



*Titulo original : Les
normes de qualification
sont-elles obsolètes ?
Bref 409, junio 2021.
Traducción : CEIL
CONICET

1 Institucionalización de las normas de calificación

La institucionalización de la correspondencia entre niveles de diploma y categorías socioprofesionales se produjo en tres etapas durante los años 1960-1980. En 1967, el Ministerio de Educación elaboró una nomenclatura de niveles de formación (desde el nivel VI hasta el nivel I-II, denominados niveles 1 a 8 desde 2019 para corresponder a la nomenclatura europea, designada como UE en el cuadro siguiente). En 1969, el grupo permanente de formación profesional y promoción social elaboró un cuadro de correspondencia entre los niveles de formación de la población activa y los niveles de calificación de los empleos. Por último, a partir de 1982, tras la revisión de la nomenclatura de las profesiones y categorías socioprofesionales (PCS), el INSEE procedió a utilizar los sucesivos censos para cruzar la nomenclatura de los niveles de formación con la nueva PCS, contribuyendo así a institucionalizar la relación de equivalencia entre los niveles de formación de la población activa y los niveles de calificación de los empleos. Al deducir el nivel de calificación de los empleos del nivel de diploma que "normalmente" tienen los trabajadores que se supone los ocupan, la nomenclatura de los niveles de formación define una "norma" para vincular el sistema educativo y el sistema productivo, una "relación de equivalencia normal entre diplomas y empleos" [2].

Cuadro de correspondencia entre niveles de formación (diplomas) y niveles de calificación de los empleos (categorías sociales)

Nivel I-II	EU Niveles 6-7-8 (bac +3 o más)	Ingenieros, ejecutivos, profesiones liberales
Nivel III	EU Nivel 5 (bac +2)	Profesiones intermedias
Nivel IV	EU Nivel 4 (bac)	
Nivel V	EU Nivel 3 (CAP o equivalente)	Empleos calificados (empleados y obreros calificados)
Nivel VI	Nivel 2 de la UE (sin otro título que el CEP, el BEPC o el brevet des collèges)	Empleos no calificados (empleados y obreros no calificados)

chillerato+2) se duplica durante el periodo en la industria y la construcción. Simétricamente, la proporción del nivel 3 (CAP) disminuye en todos los sectores en proporciones similares. La proporción de trabajadores sin diploma (nivel 2) disminuye claramente, pasando del 38% al 15%, aunque sin desaparecer. La deformación de la estructura de las calificaciones (ver recuadro 4) se debe al desfase entre dos evoluciones. Por un lado, el nivel de diploma de la población activa, en particular de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, aumentó considerablemente durante el período 1994-2019. Al mismo tiempo, los empleos son, en promedio, cada vez más calificados. Sin embargo,

estos dos movimientos no operan al mismo ritmo, siendo el primero más rápido que el segundo:

En todos los sectores, el número de personas ocupadas con tres o más años de estudios superiores ha aumentado un 16% en 25 años, mientras que el número de empleos para ingenieros y directivos sólo ha aumentado un 7%;

- el número de trabajadores con bachillerato y bachillerato+2 aumentó un 18%, mientras que el número de profesiones intermedias sólo aumentó un 6%;

- el número de trabajadores de nivel CAP se redujo en un 9%, mientras que la proporción de empleos calificados se redujo en un 11%;

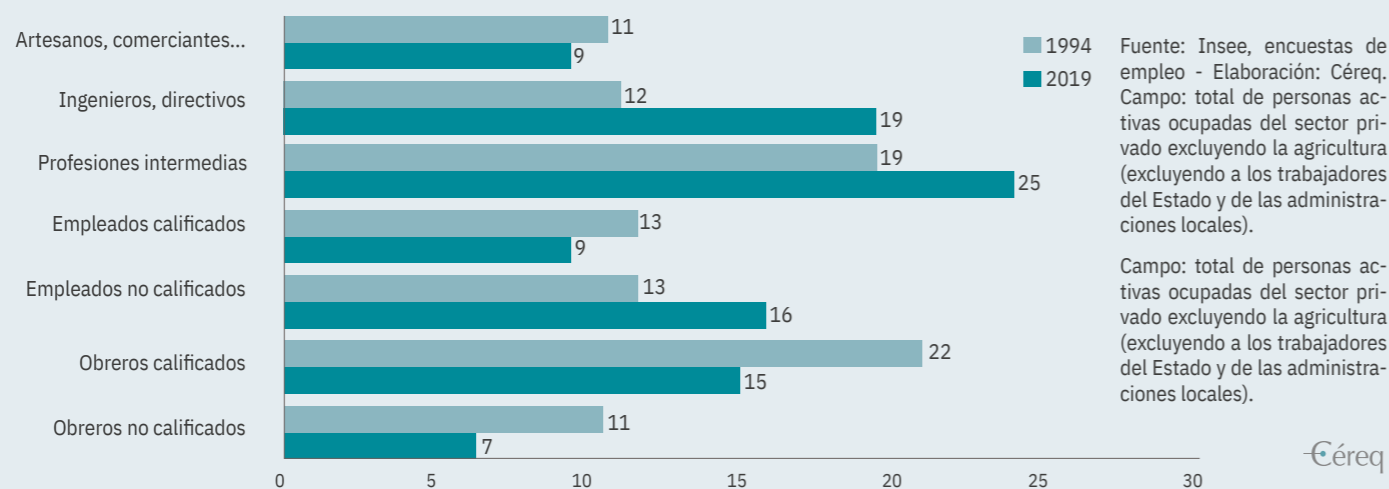
- por último, el número de no titulados descendió un 23%, mientras que el volumen de empleos no calificados se mantuvo estable.

Como consecuencia de este desajuste, los empleos se cubren con niveles de titulación cada vez más elevados, lo que provoca una distorsión hacia arriba de la estructura de las calificaciones. Las consecuencias de este fenómeno para los que abandonan el sistema escolar son dobles.

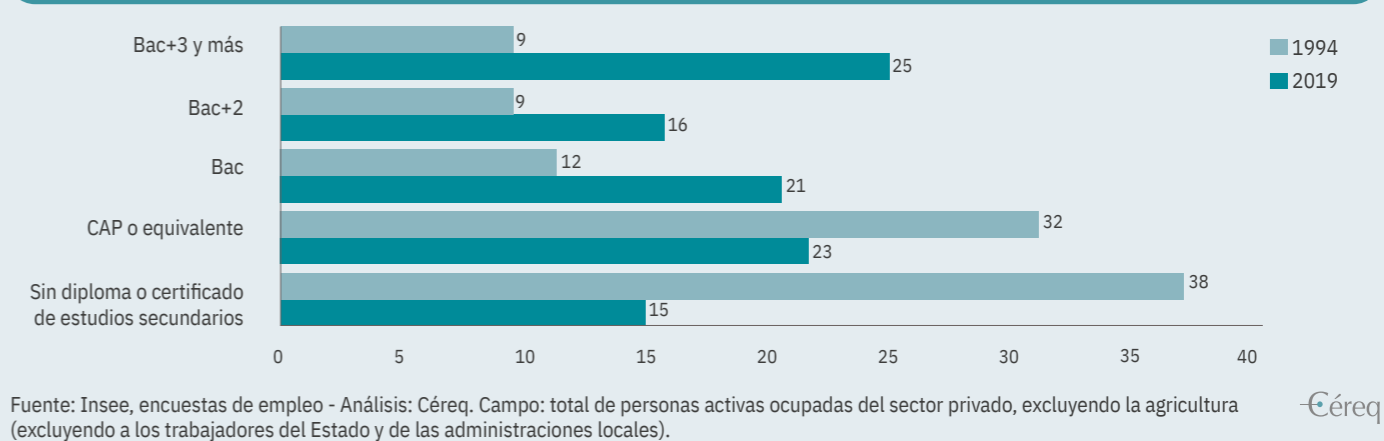
En primer lugar, el predominio de la enseñanza superior larga (niveles 6 a 8) se extiende más allá del acceso a los empleos de ingeniería y gestión a las profesiones intermedias y a los empleos calificados de servicios. Se produce un fenómeno de descalificación de los jóvenes diplomados, que están objetiva o subjetivamente sobrecalificados para los empleos que ocupan, al menos al principio de su vida activa.

En segundo lugar, la posesión de un bachillerato tiende a convertirse en la norma para acceder a los empleos calificados, pero también a los no calificados, tanto en la industria como en los servicios. Así, el acceso al mercado de trabajo se hace más difícil para los jóvenes sin diploma y para los que abandonan los estudios, ya que los empleos de ejecución son ocupados cada vez más por diplomados.

2 Aumento en calificación de los empleos entre 1994 y 2019 (en %)



3 AUMENTO DEL NIVEL DE DIPLOMA DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE 1994 Y 2019 (EN %)



Debilitamiento de las normas de calificación

La validez de las normas de calificación, como formas de institucionalización de una relación de equivalencia entre formación y empleo, se ha visto debilitada por la combinación del aumento de la educación y del proceso de polarización del mercado de trabajo en las últimas décadas. La referencia a la polarización de los empleos da cuenta del crecimiento simultáneo del empleo altamente calificado y del empleo no calificado, acompañado de una contracción de los llamados empleos "intermedios" de obreros y empleados calificados. La polarización del mercado de trabajo es el resultado de un proceso schumpeteriano de destrucción-creación de empleo en la confluencia de dos lógicas: la externalización de las tareas rutinarias y repetitivas, deslocalizadas en las economías emergentes, y el auge de lo digital, que lleva a la eliminación de esas mismas tareas en favor de empleos cada vez más calificados. Los empleos calificados en la industria y los servicios se ven muy afectados por las reestructuraciones económicas, mientras que los empleos no calificados siguen creciendo en el sector terciario, sobre todo en los servicios personales y empresariales.

El continuo aumento del nivel de titulación de las nuevas generaciones es consecuencia del movimiento de elevación de los estudios (aumento de las tasas de escolarización, alargamiento de la duración de los estudios), que se inició en los años 1960 en respuesta a la demanda general de educación por parte de los jóvenes, las familias, las empresas y los poderes públicos. La masificación de la enseñanza escolar y universitaria se hace eco de las sucesivas orientaciones de las políticas educativas (escuela secundaria única, objetivo del 80% de una clase de edad en el nivel de bachillerato, objetivo del 60% de una generación en la enseñanza superior), retomadas por reformas europeas como la LMD (Licenciatura-Master-Doctorado), que contribuyen a tirar de la oferta educativa hacia arriba. Simultáneamente, la renovación del circuito técnico (reforma del CAP y del bachillerato profesional), las políticas voluntaristas de

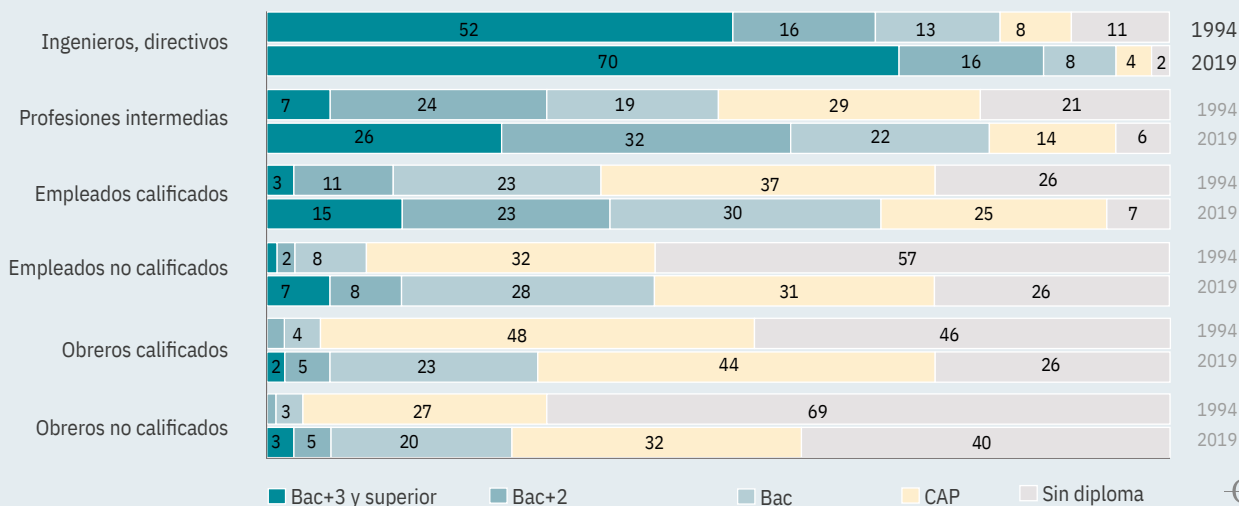
desarrollo del aprendizaje (objetivo de 500.000 aprendices al año) y la profesionalización de los estudios superiores (creación de licenciaturas profesionales y de másteres) son intentos de contener el debilitamiento de las normas de calificación. El objetivo es acercar el contenido de los cursos de formación a las "necesidades" de las empresas y desarrollar la alternancia dentro de los diferentes mundos sociales de la enseñanza (general, técnica y aprendizaje).

¿Obsolescencia de las normas de calificación?

Estas evoluciones macroeconómicas y sociales van acompañadas de transformaciones en el trabajo y las organizaciones, que cuestionan el lugar de los diplomas en la gestión del empleo en las empresas y plantean la cuestión de la obsolescencia de las normas de calificación. En la era de las competencias, ¿sigue teniendo sentido vincular la formación con los empleos? La aparición, en el cambio de milenio, de la lógica de las competencias refleja el retroceso de la lógica del puesto de trabajo en una organización del trabajo cada vez menos taylorizada. A medida que la producción en masa se reduce en favor de la personalización de la producción de bienes y servicios, las empresas se enfrentan a una mayor exigencia de reactividad y polivalencia. La terciarización de la economía acelera el proceso: en una economía de servicios, las cualidades del asalariado contribuyen a la calidad de la prestación.

Las competencias remiten al individuo, a sus "saber ser" tanto como a sus "saber hacer". Las calificaciones, heredadas de la lógica industrial del fordismo, son construcciones colectivas, objetivadas por clasificaciones salariales que dan un lugar cada vez más limitado a los diplomas. Las grillas de rama conocidas como "de criterios de clasificación", hoy mayoritarias, distinguen entre las competencias requeridas por los empleos (cognitivas, técnicas, relacionales, procedimentales) y los comportamientos esperados de los empleados (iniciativa, autonomía, responsabilidad). Estas evoluciones conducen a una diversificación de las "normas de profesionalidad".

4 Deformación de la estructura de calificaciones entre 1994 y 2019 (en %)



Fuente: Insee, encuestas de empleo - Análisis: Céreq.

Campo: total de activos ocupados del sector privado, excluyendo la agricultura (excluyendo a los trabajadores del Estado y de las administraciones locales).

➔ Para más información

[1] Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées: vers une modification des normes de qualification, C.Guitton et D. Fournié, Céreq Bref, n°252, 2008.

[2] Nomenclatures de formation et pratiques de classement, J.Affichard, Formation Emploi, n°4, 1983.

[3] Normes de qualification et conventions de professionnalisation. De la mesure de la relation formation-emploi à l'observation des relations formation-emploi-travail, C. Guitton et M.Molinari, dans Sélections, du système éducatif au marché du travail. XXVIèmes journées du longitudinal, Céreq Echanges, n°16, 2021.

[4] Professions intermédiaires des entreprises: les raisons d'une envolée des diplômes, J.-P. Cadet, C.Guitton, A.Delanoë, Céreq Bref, n°397, 2020.

[5] Les mesures de la relation formation-emploi, J.-F.Giret, Revue française de pédagogie, n°192, 2015.

[6] Entretien avec Philippe Frémeaux, H.Bertrand, Alternatives économiques, n°179, 2000.

Cualesquiera sean la profesión y la categoría de empleo consideradas (desde el obrero-empleado hasta el ingeniero y el ejecutivo), la profesionalidad de los asalariados se basa en un tríptico: una base de "competencias profesionales", que determina su pericia, unas "competencias transversales", sobre todo relacionales, que caracterizan su capacidad para gestionar las relaciones de servicio, y unas "cualidades profesionales" que designan su capacidad para demostrar autonomía, iniciativa y responsabilidad en el ejercicio de su actividad.

Para abastecer los empleos disponibles con una mano de obra lo más formada y competente posible, las empresas abordan esta diversificación de las normas de profesionalidad combinando la formación inicial (diploma), la formación continua (plan de desarrollo de competencias, cuenta personal de formación) y la profesionalización (combinaciones de formación y trabajo) [3]. Dos categorías socioprofesionales ilustran la cuestión de la obsolescencia de las normas de calificación que plantea la aparición de las normas de profesionalidad: las profesiones intermedias y los empleados. Las profesiones intermedias han visto aumentar su tecnicidad, como consecuencia de la transición digital y/o del aumento de sus responsabilidades comerciales, de gestión o de supervisión [4]. En consecuencia, mientras que la formación profesional superior corta (BTS, DUT) es la norma teórica de acceso a las profesiones intermedias, las empresas tienden a contratar a nivel de licenciatura profesional o incluso de máster. La categoría de empleados, verdadero "vientre blando" de la estructura de calificación de los empleos, es ali-

mentada hoy por jóvenes de todos los niveles de formación, lo que ilustra de manera emblemática la actual "difuminación" de las calificaciones (ver recuadro 2). Esta heterogeneidad atestigia la relación ambivalente que mantienen las empresas con las normas de calificación, entre la sobrevaloración y la relativización de los títulos. Cuando las profesiones son atractivas (por ejemplo, las de venta), la abundancia de una mano de obra joven y diplomada autoriza la sobrecalificación en el momento de la contratación, ya que el título actúa como un efecto de señal en lo que respecta a las competencias transversales y las cualidades profesionales, determinantes en los empleos de servicios, aunque poco calificados. A la inversa, el escaso atractivo de ciertas profesiones de servicio, clasificadas como poco calificadas pero "con alta responsabilidad social añadida" (profesiones de servicios personales, por ejemplo), obliga a los empleadores a privilegiar la motivación y la disponibilidad por encima de los diplomas.

●— La inhallable relación competencia-empleo [5] ¿está a punto de sustituir a la inhallable relación formación-empleo? Al registro institucional de normas de calificación, basado en el diploma, se superpone un registro gerencial de normas de profesionalidad basado en la competencia. Su rearticulación es un reto importante en la medida en que "no se puede abogar por la movilidad y la evolución de los asalariados sin darles los medios para evolucionar, es decir, identificar y reconocer las competencias en un espacio más amplio que es el de las calificaciones y el mercado de trabajo" [6]. —●

➔ Suscríbete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N° 127 | 2022 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette, CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

