

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **CONVALIDACION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL<sup>6</sup>**

---

El dispositivo de Validación de las Adquisiciones por la Experiencia (VAE) fue instituido por la Ley de “Modernización social”, de 17 de enero de 2002. Consagra un nuevo derecho de acceso a una certificación que empieza a integrarse en el desarrollo de la formación profesional. Las candidaturas para obtener una VAE pueden realizarse por propia iniciativa o entrando en un dispositivo colectivo de empresa. El desarrollo del ejercicio de este derecho es incontestable, ya que en 2006, 60.000 dossiers fueron aceptados y convalidados por los principales ministerios certificadores y 26.000 candidatos obtuvieron una certificación VAE (un 16% más que en 2005).

Respecto a los dispositivos colectivos de empresa, el análisis de una quincena de ellos muestra que responden a una diversidad de objetivos: valorizar oficios poco considerados, defender el futuro de una profesión, incrementar las posibilidades de reconversión profesional, aportar seguridad a los trayectos profesionales.

#### **El dispositivo de VAE**

La anteriormente citada Ley de Modernización social (art. 133 a 146) creó un derecho a la validación de las adquisiciones de la experiencia, permitiendo a toda persona con una experiencia profesional de al menos tres años acceder a todo o parte de un diploma o, más generalmente, a una certificación profesional. La ley crea el principio general del derecho individual al reconocimiento de la experiencia para obtener un diploma o un título mediante la validación de adquisiciones en igualdad de condiciones con las demás modalidades de obtención que constituyen la formación inicial y la formación continua.

Para ello, la ley ha creado una Comisión Nacional de Certificación Profesional (CNCP), encargada de establecer y actualizar el repertorio nacional de certificaciones profesionales (RNCP) del conjunto de los ministerios certificadores. El RNCP tiene a disposición de personas y empresas una información actualizada de las certificaciones y las clasifica por nivel y materia, así como de los certificados de cualificación profesional (CQP) emitidos (unos 20 CQP inscritos en un repertorio, frente a unos 300 CQP convalidados por las ramas profesionales).

El proceso de la VAE comprende 5 etapas: la información, la recepción, el acompañamiento, la constitución de un dossier de validación y la evaluación por un tribunal examinador. Durante la

---

<sup>6</sup> “Premières Informations-Premières Synthèses” n° 44.4 de octubre de 2008. DARES (Estadísticas del M° de Trabajo).

primera fase de recepción de la demanda se aportarán al candidato todas las informaciones necesarias para la realización de su proyecto. El objetivo del acompañamiento es proporcionarle una ayuda metodológica para preparar su dossier de pruebas, la realización de la prueba de su competencia profesional y la entrevista con el tribunal examinador.

### **Breve referencia de los resultados del análisis**

El estudio ha permitido poner en evidencia cuatro configuraciones en las que se ha realizado un dispositivo colectivo de empresa: valorizar ciertos oficios infravalorados, la activación respecto al futuro de una profesión, la gestión preventiva del empleo para aumentar sus posibilidades de reconversión, la aportación de seguridad a los trayectos profesionales.

### **Valorizar a las personas y a los oficios**

En la primera configuración, la VAE ha sido activada por la empresa como un instrumento de reconocimiento profesional y de profesionalización de oficios o profesiones infravalorados, mal conocidos o emergentes (asociación de ayuda a domicilio en medio rural, mediadores sociales, etc.). En general, se propone a los trabajadores con más antigüedad, sobre todo a personas que abandonaron de manera temprana el sistema escolar y se presenta como una vía privilegiada de acceso a la certificación (por ejemplo, la gran distribución alimentaria). El desarrollo de la VAE puede también utilizarse como una estrategia para valorizar los oficios de la empresa, cuando lo están de manera insuficiente (restauración, transporte por carretera). En estos casos, la VAE se concibe esencialmente como un elemento esencial de la política de recursos humanos de la empresa.

### **Actuar por el futuro de un sector y apoyar la función de recursos humanos en las pequeñas estructuras**

La segunda configuración afecta a sectores constituidos esencialmente por pequeñas estructuras, que no disponen generalmente de instrumentos propios de recursos humanos (comercio alimentario de proximidad, peluquerías, etc.). Aquí, la promoción de la VAE por la rama profesional entre los empleadores es un medio de potenciar o asegurar el futuro del sector y de sus empresas. De esta manera puede participar directamente en la regulación del sector cuando está constituido como mercado profesional, como en el caso de la peluquería, en el que la posibilidad del traspaso de los salones depende del acceso a la certificación (obtención de certificado profesional).

La VAE puede igualmente contribuir a la profesionalización de los sectores asociativos que funcionan con el principio del voluntariado (Juventud y Deportes, por ejemplo), permitiendo tomar en cuenta una mayor diversidad de los trayectos profesionales. También puede contribuir a potenciar o apoyar la función de recursos humanos, ajustada a cada empresa.

### **Suscitar la movilidad entre las ramas profesionales y ayudar a la reconversión**

La tercera configuración es propia de los sectores o empresas en crisis, en las que la VAE se integra más bien en una política preventiva de gestión del empleo y un horizonte amenazado por las reestructuraciones. Así, por ejemplo, en el sector textil, la VAE se articula con el dispositivo “inter-ramas” de los llamados “recorridos modulares con cualificación”, creados en el marco de un convenio con la Educación Nacional y con el organismo paritario homologado recaudador de los fondos de formación (OPCA) del sector textil. La certificación por la VAE podrá utilizarse para incrementar las posibilidades de reconversión de los trabajadores, en un espacio de movilidad entre las ramas profesionales, dándoles los medios que les permitan hacer frente a las dificultades que les esperan.

### **Aportar seguridad a los trayectos profesionales**

En una cuarta configuración, la VAE se presenta como la opción más adaptada a un objetivo de validación de los trayectos profesionales: acompañamiento en el recorrido profesional de los trabajadores de ETT (Empresas de Trabajo Temporal); formalización de los recorridos profesionales de apoyo a los trabajadores discapacitados y a las personas en proceso de inserción; construcción de perspectivas de apertura hacia el mercado externo, por ejemplo, cuando se trate de trabajadores de ciertas características como los llamados “compañeros”, que se forman y evolucionan en el seno de un mercado profesional restringido (sistema de aprendizaje muy antiguo y ejercicio profesional sometido a reglas progresivas muy estrictas). La VAE permite igualmente responder a preocupaciones propias al territorio, por parte de empresas y organismos que deseen promover, con otros actores institucionales locales, espacios de estabilidad del empleo a escala territorial.

### **La elección del diploma es una etapa importante y no coincide siempre con los referenciales de los organismos**

La elección del “certificador” y del diploma es una etapa delicada e inevitable para los empleadores, pues en la mayoría de los casos ignoran la existencia del repertorio nacional de certificaciones profesionales (RNCP), que informa sobre los diplomas, títulos y certificados reconocidos por el Estado. La elección de estos últimos pretende satisfacer las estrategias en las que se inscribe la VAE, movilizándolo a la vez los circuitos de relaciones específicos de cada empresa. En otros casos, la elección del diploma la sugieren los organismos de formación dependientes de los ministerios certificadores. A menudo, la rama profesional y los OPCA impulsan la elección de las certificaciones de las empresas, sobre todo cuando las ramas profesionales han desarrollado una política voluntariosa de certificación (comercios alimenticios de proximidad).

Por otra parte, los certificados de cualificación profesional (CQP), elaborados por los interlocutores sociales con referenciales especializados, tienen más bien una estrategia de valorización interna de la empresa o de la rama profesional. En cambio, los diplomas de Educación nacional están más

adaptados a una movilización intersectorial o a la regulación de un mercado profesional (la peluquería, por ejemplo).

En el caso de la estrategia colectiva, las empresas organizan medios específicos de ayuda a los asalariados, para aumentar sus posibilidades de éxito. Por ejemplo, orientándolos a reflexionar respecto a lo que esperan de ellos los tribunales que van a juzgar su experiencia profesional, así como a presentar las principales actividades que vienen de su experiencia y están en relación con el referencial de certificación en el “dossier de validación”.

**De la experiencia a los referenciales: facilitar el acercamiento entre las competencias de los asalariados y el referencial de certificación.**

Esta confrontación no puede reducirse a una correspondencia simple entre una experiencia y un diploma, en particular cuando se trata de referenciales de diplomas ampliamente utilizados en formación inicial. Esta dificultad es menor respecto a los títulos del Ministerio de Empleo y los CQP, cuyos referenciales han sido concebidos en función de situaciones de empleo específicas y para las cuales la evaluación se hace principalmente en “situación de trabajo”. Además, a veces, la organización del trabajo no permite siempre al candidato abordar ciertos ámbitos de actividad que figuren en el referencial de certificación, como por ejemplo la gestión-contabilidad que está incluida en el certificado profesional de peluquería.

Para corregir estas insuficiencias y garantizar la obtención del título o diploma, las empresas intentan a menudo dar un marco a la fase de acompañamiento, recurriendo a ciertos instrumentos como la evaluación de las competencias en situación de trabajo o de las formaciones. Estas formaciones, en ciertos dispositivos colectivos de VAE, se conciben como talleres de trabajo sobre la práctica profesional (sector social o medico-social, por ejemplo), permitiendo acceder a los asalariados a un grado de generalidad más elevado y construir una identidad profesional