



Evolución y retos de la validación de la experiencia



Emmanuel Triby
 Docente-investigador en la Universidad Louis Pasteur de Estrasburgo, Francia. Responsable del proyecto Validación de Aprendizajes por Experiencia (VAE)

Francia ha pasado en el ámbito de la validación de la experiencia desde un sistema de "validación de aprendizajes profesionales" (validation des acquis professionnels - VAP) a otro de "validación de aprendizajes obtenidos por experiencia" (validation des acquis de l'expérience - VAE); la validación de la experiencia se encuentra instituida en el país galo como derecho de igual categoría que el derecho a la formación. Y si esta evolución termina transformando las costumbres de la certificación, ello no solamente se deberá al cambio formal de sistema: hasta cierto punto, el nacimiento de la nueva VAE consagra un nuevo modelo de relación entre la formación y la actividad económica, modelo respaldado además por nuevas disposiciones relativas a la formación (Ley de 2004).

A nuestro juicio, la evolución del mecanismo de la validación en Francia, al igual que las transformaciones de la formación regular, forman parte de un movimiento general de adaptación a la precariedad: se trata de construir "una herramienta de apoyo frente al ascenso de la precariedad y la inseguridad salarial" (Lenoir, 1999: 9). La validación constituye una especie de "reserva de emergencia" aplicada al valor del trabajo y al potencial que éste representa; en este sentido, pueden trazarse paralelismos con la temática de la empleabilidad. Además, el procedimiento de la validación se integra en el contexto de un relanzamiento de la movilidad y la promoción social, que la crisis de los decenios 1970-1980 parece haber frenado. Por último, el déficit de empleos (simultáneo a un déficit de mano de obra en determinadas actividades) y las dificultades para la contratación también desempeñan una función al respecto.

Este artículo se centra básicamente en los desafíos económicos y sociales que conlleva la validación de la experiencia. Ello significa que sólo tomaremos en cuenta otros aspectos cuando estos nos permitan clarificar dichos retos económicos: las condiciones institucionales de organización de la validación,

las modalidades pedagógicas de su aplicación práctica, las disposiciones reglamentarias en su contexto político... Además de la bibliografía de referencia, nuestro texto partirá de una práctica de validación dentro de la universidad y de las cuestiones surgidas dentro de dicha institución; analizaremos pues con mayor detenimiento la situación particular de la universidad en este ámbito.

Basándonos en esta primera experiencia y en la problemática que ha suscitado, creemos que los efectos de la nueva validación de la experiencia deben analizarse ante todo con relación a las transformaciones que implica, tanto para los sistemas formativos como para las prácticas de certificación profesional. Su importancia para el funcionamiento de la empresa y para la regulación del sistema productivo también pueden asumirse como un reto de resultado parcialmente incierto; por ello, puede resultar decisivo actualizar la actitud de la universidad. Por último, esbozaremos también la problemática de alcance más global, de claras repercusiones para Europa.

La evolución en curso

Para comprender las diversas modalidades de validación de la experiencia en la Francia de hoy es necesario elaborar un sucinto inventario de los principales cambios que comporta la ley de "modernización social" de 2001. Ello nos permitirá además exponer las nuevas lógicas sociales que esta ley abre, y comprender las condiciones implantadas para adaptarse a los nuevos modos de valorización de la experiencia dentro de la actividad profesional y en una economía globalizada.

Dimensión histórica de las transformaciones

El contexto normativo y reglamentario de la validación de la experiencia en Francia ha sufrido una transformación básica: el paso de la VAP a la VAE. Sin pretensión de ser exhaustivos, intentaremos describir las trans-

El artículo propone un análisis de los principales cambios que ha sufrido la normativa sobre validación de la experiencia en Francia, y de su significado social. A continuación, examina las prácticas de validación dentro de una universidad concreta. La evolución de este sistema sirve para detectar los desafíos económicos y sociales que implica; se presta una atención particular a las probables consecuencias para la universidad. En conjunto, el análisis permite comprender hasta qué punto la temática de la validación de la experiencia se encuentra inmersa en el proceso actual de globalización económica, e ilustra la importancia que cobra la formación permanente.



Sustitución y dualidad de los mecanismos de la validación			Cuadro 1
Campos de validación	Decreto de 1985 VAPP (mantenido) para la universidad	Ley de 1992 - Decreto de 1993- VAP (cancelado)	Ley de 2001/02 VAE
<i>Duración de la experiencia profesional exigida</i>	No se estipula	5 años de experiencia profesional	3 años de experiencia profesional (equivalente a jornada completa)
<i>Naturaleza de la experiencia validable</i>	Experiencias personales y profesionales	Únicamente experiencia profesional	Experiencias profesionales y personales
<i>Campo de certificación interesado</i>	Únicamente titulaciones universitarias	Todas las titulaciones del sistema educativo nacional	El conjunto de certificados inscritos en el Repertorio Nacional*
<i>Campo de validación de la certificación</i>	Acceso a la preparación de un título, eventual exención de cualificaciones previas	Validación forzosamente parcial del título al que se aspira	Posibilidad de validación de la totalidad del certificado al que se aspira

* Inscripción en el Repertorio Nacional del Certificaciones

formaciones radicales a que dicha ley dio lugar. En el caso de la universidad se ha mantenido en vigor un texto de 1985 sobre la validación de aprendizajes personales y profesionales (validation des acquis personnels et professionnels - VAPP), lo que ha llevado a la convivencia de ambos mecanismos y a cuestiones muy intrincadas que analizaremos más adelante.

Las nuevas disposiciones han instaurado en Francia una lógica del crédito social. La certificación entra en la esfera de las "transacciones sociales" (Bonami, 1998). Deja de ser el producto de una actividad particular desarrollada con el fin de conseguirla, y pasa a convertirse en una transacción buscada entre dos esferas independientes, la de la actividad profesional y la de la acreditación propiamente dicha. "¿Qué me ofrece a cambio de mis X años de experiencia?", suele ser la pregunta -sumamente legítima- de los aspirantes a una validación cuando intentan hacer valer su experiencia. La pregunta es aún más arbitraria y polarizada hacia un objetivo (el título) considerando que la transacción se efectúa en un ámbito caracterizado por una cierta abstracción del entorno profesional y vital.

Es decir, ha nacido un derecho a la validación, igual que existía anteriormente un derecho a la formación. Pero en realidad, ambos derechos no involucran al ciudadano y a las organizaciones formativas de la misma manera: el segundo derecho se aplica dentro de cualquier tipo de organización formativa, incluyendo la empresa que reclama una formación. En cambio, el derecho a la validación únicamente puede ejercerse dentro de un organismo facultado para la certificación, que será obligatoriamente distinto de la empresa que puede haber motivado el proceso. En este último caso, el acceso a la certificación constituye en sí mismo un procedimiento particular consistente en

reunir y formalizar las "experiencias" susceptibles de validación. Este procedimiento, en mucho mayor grado que la participación en un curso formativo, tiene "costes" psicológicos e intelectuales que recaen sobre la persona que aspira a la validación. Como si el esfuerzo en el trabajo pudiera prolongarse hasta llegar a un reconocimiento del valor formal de dicho trabajo. La paradoja de la validación de la experiencia consiste en que crea una disyuntiva aparente entre formación y validación -en caso de una validación total, dejaría de existir la actividad formativa formal- y en que impone por ello a los aspirantes un trabajo sobre su propia historia que supera con mucho el compromiso requerido para la mayoría de las actividades formativas.

Ha surgido asimismo una tercera vía de acceso a la cualificación, que puede definirse como síntesis de las dos vías existentes: la formación (sobre todo la inicial), y la experiencia reconocida por convenios propios del entorno laboral. La validación de la experiencia copia de la primera la función dominante de un organismo acreditador de la validación; y extrae de la segunda la importancia básica de la experiencia reconocida. Para evitar una estimación que recurra exclusivamente a su jerarquía interna, las empresas precisan sobre todo de una instancia de validación externa a ellas. En cambio, es muy probable que prefieran con frecuencia interiorizar la construcción del dossier de candidaturas (el seguimiento al proceso, véase el Esquema del anexo), con el fin de controlar el reconocimiento de la experiencia de un trabajador y beneficiarse de éste, cuanto menos simbólicamente. Con el tiempo, esta evolución podría conducir a reducir la importancia de los títulos de formación inicial, a menos que se decida exigir para aprobarlos un mayor volumen de experiencia (bajo forma de prácticas en un entorno profesional).



Una definición ampliada de la experiencia conduce a tomar en cuenta los aprendizajes por experiencia profesional y también por la experiencia personal (compromiso asociativo, político, sindical). Esto implica simultáneamente una extensión de la relación formación-empleo hacia las actividades asociativas o recreativas, y una relativa desaparición de las fronteras entre las dos esferas existenciales del ciudadano adulto: la social y la privada. Ello se corresponde plenamente con el papel creciente que las empresas asignan a la subjetivación e individualización dentro de las relaciones humanas en el trabajo y de la relación con los objetos de trabajo (Vincens, 2002).

La reducción del período de experiencia exigido va destinada sin duda a los más jóvenes; sus itinerarios formativos evolucionan hacia una transición, prolongándose y combinando cada vez más estrechamente la primera experiencia profesional con la formación. Se trata no sólo de registrar la actividad profesional de un alumno y su voluntad de ampliar su cualificación con ella, sino también de crear un sistema de inserción profesional del joven con experiencia (los "empleos jóvenes" -véase el recuadro- hubieran podido constituir el modelo para dicho sistema, si hubieran perdurado). Los períodos de experiencia más cortos revelan también que se reconocen la inestabilidad y la movilidad profesionales como fuente diversificada de experiencias validables. La VAE asume los "nuevos espacios de movilidad" cuya implantación ha previsto la actual reforma de la formación profesional en Francia (Morin, 2003).

Desaparece la homologación de títulos, y en su lugar se efectúa una inscripción en el Repertorio Nacional de Certificaciones. Este nuevo procedimiento de habilitación, aplicable a todo certificado profesional, irá creando con el tiempo un espacio homogéneo de certificación y anulará las distinciones hoy existentes entre los títulos del sistema educativo francés. Por ejemplo, esta disposición continuará excluyendo los títulos universitarios, estrictamente "locales", pero sí incluirá los certificados de cualificación profesional sectoriales (CQP), construidos sobre modelos de profesiones o puestos de trabajo. Existen con todo dos excepciones notables: algunas cualificaciones protegidas por reglamentos profesionales (médicos, abogados) y el acceso por oposición a empleos titulares de la administración pública.

Programa de Servicios de Empleos Jóvenes

El Programa de Servicios de Empleos Jóvenes, implantado en el marco de la ley del 16 de octubre de 1997 está a punto de finalizar.

El anuncio de que el proyecto se reducirá gradualmente se incluye en el Presupuesto Público Financiero de 2003. La ayuda estatal continuará prestándose para organizaciones cuyas actividades ofrezcan el mayor beneficio social con el fin de apoyarlas más allá del período inicial de cinco años.

El objeto del programa era:

Crear y desarrollar nuevas actividades de utilidad social para satisfacer las necesidades emergentes y locales no atendidas.

Permitir que 350 000 jóvenes trabajen en estas actividades y obtengan la experiencia práctica de un entorno laboral.

Sus características principales eran:

Empresarios afectados:

El proyecto estaba dirigido al sector no mercantil: autoridades locales, organismos públicos (pero no gubernamentales), organismos privados, organizaciones con fines no lucrativos (organizaciones de voluntariado, fundaciones, asociaciones de previsión, sindicatos, comités de empresa, etc.) y empresas privadas que proporcionarían un servicio público.

Jóvenes afectados:

Jóvenes menores de 26 años, diplomados o no, o menores de 30 años y reconocidos como trabajadores minusválidos o sin experiencia laboral suficiente (4 meses) para acogerse al subsidio de desempleo.

Contrato Empleo Joven:

Se trata de contratos de duración determinada de 60 meses que se rigen por la ley civil incluidos los firmados por las entidades públicas.

Ayuda estatal

Es de 15 924,52 EUR anuales por empleo durante un período de 5 años

Cf. <http://www.nsej.travail.gouv.fr/etranges/anglais.html> (consultado en Internet el 10-02-2005)

[Nota del editor]

En este contexto, es muy probable que surjan diferentes mercados de la validación; algunos centrados en la "evaluación", otros en el "seguimiento", y aún otros quizás en las condiciones de la propia certificación, si los diversos derechos de acceso a una certificación completa se profesionalizan más todavía (exámenes de sustitución, seguimiento de las decisiones del tribunal...) (véase el Esquema en el Anexo). Las modalidades de organización y legalización de estos mercados serán múltiples: comienzan por la definición de las certificaciones registrables en el Repertorio Nacional de Certificaciones; se requiere asimismo la creación de un cuerpo de profesionales para el tratamiento de casos y del estudio de viabilidad (sobre la base del modelo o un contramodelo del tipo "consejeros de orientación", expertos capacitados para valorar la calidad de las solicitudes), de manera que surjan unos filtros de entrada y una selección eficaz que no desestabilice demasiado la oferta de formación; por último, todas estas modalidades de mercados de validación implican la acreditación de los organismos que siguen a los candidatos y les ayudan a traducir su experiencia. Este proceso de institucionalización podría llegar hasta cuestionar el mo-



nopolio de la certificación, competencia que recae hasta hoy sobre los sistemas de formación públicos o paritarios.

Las prácticas de validación

Utilizaremos dos tipos de datos empíricos para describir estas prácticas: datos estadísticos generales sobre la actividad de validación en Francia y datos de orden local, proporcionados por una universidad concreta. Completaremos el inventario con las reflexiones de un profesional de la VAP.

Los datos nacionales

No existen todavía datos significativos sobre la VAE; estos suelen centrarse sobre todo en la VAPP (Decreto del 85) para la enseñanza superior y la VAP (92-93) para los títulos del sistema educativo oficial (DEP, 2003). Esta situación restringe lógicamente el alcance de los datos estadísticos para nuestro análisis, si bien es necesario reconocer que la praxis de la VAP anticipa en buena medida las tendencias que confirmará la aplicación de la VAE.

Dentro de la enseñanza profesional y tecnológica, se puede observar que el sistema VAP ha permitido que el número de candidatos pase entre 1995 (año de ejercicio intensivo de la nueva práctica) y 2001 (en vísperas de la aplicación de la nueva ley) desde la cifra de 816 a la de 4578. En 2001, con un sistema centrado mayoritariamente en las personas activas con empleo (82,3 %), las validaciones de títulos más solicitadas fueron el BTS (45 % de las solicitudes), el CAP (18 %) y el bachillerato profesional (15 %). En cuanto a la relación entre exenciones de cualificación previa reclamadas y obtenidas, el examen más accesible fue en esta misma fecha el del CAP, con un índice de solicitudes aprobadas del orden del 70 %, lo que puede compararse con el bachillerato profesional (65 %) y el BTS (55 %).

Dentro de la enseñanza superior, en 1996 se registraron algo más de 8000 solicitudes de VAPP, que llegaron a 12 000 en 2001. La VAP avanzó por su parte algo más lentamente, llegando a 2000 solicitudes en 2001. Tanto la VAPP como la VAP se centran básicamente en los diplomas profesionales (32,1 % y 26,1 % de las solicitudes, respectivamente). Los nuevos diplomas profesionales franceses exigen con más frecuencia una VAP que una VAPP. Un estudio por edad

de los candidatos revela que cuanto mayores son éstos más elevado es el nivel de titulación que reclaman en sus solicitudes, centradas sobre todo en las profesiones intermedias. Observemos por último que las prácticas y la cifra de validaciones son muy variables de un centro a otro (Le Roux, 2003) y no guardan relación particular alguna ni con el número de alumnos ni con las carreras impartidas.

En los dos niveles de enseñanza (secundaria y superior), la validación se ha incrementado considerablemente en los últimos años, aunque siga siendo algo marginal en comparación con las modalidades tradicionales de certificación. Un análisis más detenido de las validaciones llevadas efectivamente a cabo revela asimismo toda la diversidad de las prácticas en vigor, que nuestra normativa bastante flexible aún no ha uniformizado ni estabilizado (Ancel, 2002).

La coexistencia de la VAE con el antiguo texto de 1985 generará durante largo tiempo características particulares para la validación en la universidad con respecto a las otras instancias validadoras, incluyendo los centros del Ministerio de Educación Nacional. "La puesta en marcha de la VAE no reduce en absoluto la cifra de solicitudes de exenciones de cualificación previa para acceder a una formación (+ 17,2 % en 2002), que suponen casi 9 de cada 10 solicitudes de validación dentro de la enseñanza superior" (Le Roux, 2003). Esto podría significar, entre otras cosas, que existe una demanda potencial de exención de cualificaciones en esferas distintas a la universitaria, sin que pueda lograrse al fallar la correspondiente reglamentación que la autorice. Se observa también que con la VAE los títulos solicitados para validar son de nivel más elevado que los reclamados para obtener una exención de exámenes (Decreto del 85), lo que confirma la necesidad de distinguir entre la validación como derecho a reiniciar estudios y la validación como reconocimiento de la experiencia.

Los datos locales, la práctica real en una universidad

Disponemos de datos de orden muy general para un centro universitario: la Universidad Louis Pasteur (ULP), de rasgos predominantemente científicos (véase el Cuadro 2). Observaremos que la ULP participa



Evolución de las validaciones en la ULP*, por modalidad de validación (decretos 1985 y 1992/93) **Cuadro 2**
Para todas las carreras: (1) solicitudes de validación / (2) validaciones aceptadas y (entre paréntesis) índices de "éxito"

	(1) 96/97	(2) 96/97	(1) 97/98	(2) 97/98	(1) 98/99	(2) 98/99	(1) 99/00	(2) 99/00
Decreto de 1985 VAPP	559	274 (49)	563	336 (60)	763	363 (47)	926	372 (40)
Decreto de 1992-93 VAP	11	11	13	12	50	35	76	57
Proporción "92-93"	2 %	0,4 %	2,2 %	3,5 %	6 %	9,6 %	7,5 %	15,3 %

* El Ministerio consideró durante mucho tiempo a la ULP demasiado modesta en sus prácticas de validación. Tras esta fecha, el centro comenzó a recuperar rápidamente el terreno perdido.

Evolución de las validaciones por carreras (decretos 1985 +1993) **Cuadro 3**
(Carreras ciencias "generales" / otras carreras)

Carreras	96/97		97/98		98/99		99/2000	
	VAPP	VAP	VAPP	VAP	VAPP	VAP	VAPP	VAP
1985/1992-93								
Diploma (título de 1º ciclo) en físicas	58	36	42	28	34	27	34	28
Licenciatura en físicas	12	5	6	6	10	3	8	8
Diploma (título de 1º ciclo) en mecánica	16	6	12	7	11	7	13	10
Licenciatura en mecánica	5	1	0	0	2	2	8	7
Diploma (título de 1º ciclo) EEA *	88	25	61	25	48	17	49	35
Licenciatura EEA	11	1	10	4	14	9	13	5
Diploma (título de 1º ciclo) en ciencias	29	14	26	17	33	19	24	18
Licenciatura en ciencias	1	1	3	1	2	0	0	0
Total carreras ciencias 2º ciclo **	220	89 (40 %)	160	88 (55 %)	154	84 (55 %)	149	111 (75 %)
Otras titulaciones ***	350	196 (55 %)	416	260 (62 %)	659	314 (46 %)	853	318 (34 %)
Restantes titulaciones	60 %	67 %	72 %	74 %	80 %	77 %	84 %	70 %

* electricidad, electrónica y procesos automáticos

** entre paréntesis, el índice de "éxitos" o aceptación de las solicitudes de validación

*** 3º ciclo (DESS), licenciatura IUP, ciencias económicas, psicología, ciencias de la educación, diploma multidisciplinar,...

de la tendencia general hacia un aumento sensible en las solicitudes de validación, y que la VAPP predomina claramente dentro de estas solicitudes. Son de observar las oscilaciones en los índices de éxito, lo que revela un práctica de las comisiones pedagógicas aún poco estabilizada y marcada por una rutina insegura, a diferencia de los tribunales encargados de examinar la formación inicial.

Un análisis de la validación por carreras (véase el Cuadro 3) revela que la VAP se solicita sobre todo para los "diplomas" (títulos) profesionalizados de la ULP (sobre todo el DESS) y para las formaciones cuyo carácter "general" es precisamente problemático: ciencias económicas (carrera sucedánea de las formaciones comerciales), psicología, ciencias de la educación, diploma multidisciplinar. Es el caso particular de los diplomas de psicología (solicitados sobre todo por docentes deseosos de convertirse en psicólogos escolares) y en ciencias de la educación, solicitados por los profesionales de todo tipo para acceder al instituto uni-

versitario de formación de maestros (IUFM). ¿Equivalen estas carreras a una formación profesional de hecho, o se las utiliza como medio para acceder a otras formaciones, realmente profesionales?

Aún cuando no puedan asignarse a la VAE, estos datos tan sintetizados y antiguos revelan para empezar una tendencia que tan sólo parece contrariar el éxito mayor o menor de los candidatos. La tendencia ilustra sobre todo la situación que ha creado la existencia simultánea de dos sistemas de validación, uno basado en el principio del derecho de acceso a un título, con o sin exenciones de cualificación previa, y el otro juzgado como certificación -por fuerza parcial- antes de la entrada en vigor de la VAE. El primer mecanismo ha demostrado ser más flexible y rápido, y su ventaja se acrecienta cuando se toma en cuenta la diferencia de costes (Triby, 2003): hoy en día, la VAPP continúa siendo un procedimiento casi siempre gratuito, mientras que la nueva VAE es de pago (de 500 a 1200 euros).



Pero lo que más sorprende en la práctica es la curiosa alquimia instaurada para intercambiar experiencia por titulación. Esta “transformación” (en el sentido bancario de la palabra) debiera quedar claramente circunscrita y formalizada con la creación y el método de funcionamiento de los tribunales VAE, obligados a basarse en un sistema de doble referencia (empleo y títulos) a la hora de tomar su decisión sobre una certificación total o parcial. Visto de esta manera, las decisiones de validación constituyen actos de conversión monetaria bajo diversos aspectos. En efecto, la validación de la experiencia crea una compatibilidad entre dos universos distintos, heterogéneos o incluso antagónicos (Ancori y Cohendet, 2003):

□ Entre dos sistemas de valores: el valor económico que el mercado establece, y el valor de gratuidad, referido a la progresión histórica del conocimiento y de las modalidades de su socialización, básicamente escolar y universitaria. Para numerosos universitarios, los conocimientos muy elevados son “intraducibles” como experiencias, y viceversa, ya que la experiencia y lo cognitivo no tienen la misma relación con la actividad profesional;

□ Entre dos temporalidades: el tiempo secuencial, también llamado las tres fases vitales (la formación, su valorización y su caducidad) y el tiempo continuo (la formación permanente). En otros términos, la validación de la experiencia equivale a la transformación de una lógica del capital (el título, valorizable en la actividad profesional) en una lógica del valor producido (la actividad profesional, validable bajo la forma de un título). Esta transferencia del momento de la certificación no cuestiona el valor de los títulos universitarios, sino que admite la capacidad de sus poseedores para influir sobre dicho valor;

□ Entre dos instituciones en buena medida extrañas entre sí: la empresa, que establece con sus criterios económicos el valor del capital humano, y la universidad, que define con su selectivo criterio “pedagógico” los efectos de un aprendizaje formal. Las fuertes reticencias universitarias al respecto corresponden a una cultura que se opone visceralmente a la objetivación de los efectos de la fase educativa. Basta con las notas, que hablan por sí solas;

□ Entre dos esferas existenciales: la privada, del personal, y la pública, de lo socializado. La mediación que la validación ofrece no solamente afecta a la experiencia social, personal y profesional; al ser expresión de una dimensión más íntima de una persona, también interesa al adulto que retorna a una actividad formativa tras un posible fracaso con la formación inicial, o a quien vuelve a la universidad para encontrar respuestas a cuestiones personales.

Los retos económicos de la validación

Para afinar el análisis, diferenciaremos entre retos para la empresa y los retos para la regulación de la actividad económica. Mostraremos que existe un fuerte paralelismo entre las dos caras de una misma realidad, ya que el conocimiento validado por estos sistemas emite una doble señal: no consiste simplemente en una certificación, sino en una certificación por la experiencia; a la vez, este procedimiento opera como filtro eficaz, tanto práctico como simbólico. En esta evolución, la universidad parece ejercer no sólo funciones de producción y certificación de conocimientos, sino también -y cada vez más- funciones de regulación de los flujos de acceso al mercado de trabajo; por este motivo, la universidad se encuentra plenamente comprometida con la validación.

Retos económicos de la VAE para las empresas y el sistema productivo

Para las empresas, la validación corresponde a la doble necesidad de reducir costes formativos y de mantener un potencial óptimo de capital humano. Esta necesidad se encuentra hoy respaldada por imperativos de mercado cada vez más evidentes, que imponen una racionalidad de costes, y por la importancia de la formación de la mano de obra, que reclama una gestión más cualitativa de los recursos humanos. De aquí la idea de la validación de la experiencia. La validación no solamente contribuye a mejorar la legibilidad profesional en el mercado de trabajo: consolida los títulos con su función de selector social y sirve de señal para el mercado.

Además, las empresas intentan hoy por hoy reconstruir los modelos de clasificación para los trabajadores, ya que los actualmente existentes les parecen demasiado dependientes de consideraciones políticas: conve-



nios colectivos, leyes sobre los salarios... La empresa intenta reapropiarse de un poder de clasificación y nombramiento, multiplicando los accesos posibles a la certificación; contribuye de esta manera a separar la diferenciación entre personas de los azares de la intersubjetividad y la predominancia de las "redes de vínculos" y otros "capitales sociales". Por otro lado, tiene que redefinir una base científica para su organización del trabajo y la gestión de la mano de obra, apenas cuestionables cuando se encuentran normatizadas por una instancia exterior; la traducción codificada de la experiencia profesional por medio de una certificación podría contribuir a ello, legitimando el poder de la empresa para definir por sí misma las certificaciones (en particular las CQP). Este poder certificador viene respaldado de alguna manera por los progresos que han realizado las empresas en cuanto a certificación de productos en origen, actualmente en boga (Paddeu y Savoyant, 2003).

Por último, para la empresa es urgente encontrar métodos de gestionar las relaciones de trabajo entre las diferentes "generaciones" de la mano de obra, en un contexto de rotación frenada, trabajadores en envejecimiento, recurso creciente al contrato temporal (sobre todo entre jóvenes) y tendencia a mejores niveles de titulación entre los que acceden al mercado de trabajo. La VAE permite conferir un valor al trabajo de los asalariados más antiguos, al "codificar" éste con las mismas categorías de la certificación que han obtenido los más jóvenes. También permite relativizar el valor de los títulos que presentan los nuevos titulados aspirantes a un puesto de trabajo.

En otros términos, la validación contribuye a racionalizar más la articulación entre los mercados internos y los mercados externos de trabajo para la empresa, en un contexto demográfico cada vez más problemático. En efecto, ya se recurra a uno u otro de estos dos mercados a iniciativa del empresario o del trabajador, la VAE puede suponer un sistema positivo en el contexto de la gestión del conocimiento (*knowledge management*). En el mercado interno y dentro de su propia empresa, la movilidad del trabajador viene apoyada por el reconocimiento oficial de sus competencias, y en el mercado externo le permite resistir mejor a la competencia de los aspirantes con mayor nivel de titulación. En principio, se encuentra mejor protegido del paro y puede esperar a

acceder a puestos más cualificados. Por el lado negativo, podemos imaginar que un trabajador puede aceptar mejor la perspectiva del despido si dispone de una certificación acreditada por la empresa, y que el empresario asumirá la eventualidad como un riesgo menor; asimismo, el trabajador puede resultar más interesante para un empresario que busque aspirantes de cualificación bien definida. Si recordamos que ambos mercados, el interno y el externo, tienen un "objetivo común: la organización de la competencia entre los trabajadores" (Leclercq, 1999, p. 279), todo esto nos conduce hacia una visión de alcance más macroeconómico.

Para el sistema productivo en su conjunto (es decir, a escala macroeconómica), se plantea antes de nada la cuestión del nivel educativo en un contexto de competencia internacional intensificada y comparaciones cada vez más formalizadas; la "economía del conocimiento" consiste básicamente en una economía que confiere una importancia fundamental al nivel de conocimientos acreditados. Además, la tendencia al aumento salarial, en una situación de déficit relativo de la mano de obra cualificada, incita a encontrar mecanismos que permitan contrarrestar esta tendencia, incrementando grandemente la competencia entre titulados. Por último, es de resaltar la necesidad que tiene todo el sistema de garantizar una mayor movilidad de la mano de obra; esta demanda de movilidad se explica en razón del contexto de paro masivo creciente y de precarización en las condiciones de empleo (Boyer, 2000).

La validación que certifica las capacidades obtenidas por experiencia puede calificarse de ambivalente: constituye a la vez un medio para que la empresa flexibilice más fácilmente las rigideces de la relación salarial, y para que el trabajador pueda "rebotar" más fácilmente en caso de un despido. Así pues, la validación es una herramienta que permite adaptarse ante la tendencia empresarial a establecer relaciones de trabajo cada vez más distantes e inestables (Rozario, 2003), lo que incrementará de hecho la necesidad de disponer de señales difícilmente cuestionables, como revela ya la importancia que asume la certificación en la demanda de trabajo.



La VAP y la regulación socioeconómica

Para el poder político, que refleja con ello las preocupaciones del usuario, la validación tiene un único sentido: poder acceder u obtener un título, o, más en general, una certificación. Pero, considerando que la VAE invierte la relación habitual entre experiencia y certificación, el estado y los agentes sociales interfieren obligatoriamente con la regulación por el mercado: confieren un valor a los itinerarios profesionales, por medio de instancias certificadoras en principio independientes del mercado.

Aunque sea necesaria, la intervención de los poderes políticos en la actividad económica siempre será problemática. En este contexto se plantea antes de nada la cuestión del valor de los títulos públicos con respecto a las múltiples variantes de la validación privada (CQP en particular) que sin duda van a sufrir un rápido desarrollo en futuro (Merle, 1997). Se trata de cuestionar un elemento clave de la regulación por la mano pública: hasta hoy, la administración pública expide más de un 90 % de los títulos, que constituyen la "señal estándar" más habitual. Desde esta perspectiva, puede presuponerse que el valor o valor añadido que aporta el sistema VAE estará mejor reconocido y aceptado por el mercado de trabajo cuando la experiencia profesional se haya traducido correctamente en un certificado. Así pues, pasaremos a cuestionar continuamente la eficacia de la interacción entre dos esferas cognitivas y su conversión (en el tribunal de validación, en particular): por un lado la experiencia, y por el otro lado el elemento educativo más formal.

No podemos tampoco menospreciar la importancia de los costes formativos para la colectividad, ni la necesidad que ésta siente de racionalizarlos, en un contexto de pérdida de legitimidad de las tasas colectivas; es el caso particular de la universidad. No solamente se comienza a cuestionar el nivel de gastos directos, sino también su distribución y los costes indirectos provocados por la formación. El desarrollo de la VAE podría conducir a una redistribución de la formación de cualificación hacia los agentes sociales, a través de los organismos paritarios de financiación y las colectividades territoriales (en particular, las Regiones francesas). Esta redistribución cobrará más importancia aún porque la validación interesa a la población que busca empleo. La for-

mación clásica implica además robarle tiempo a la producción; así lo corrobora el incremento -muy importante- de la formación en situación de trabajo. Por tanto, la validación de la experiencia permite ahorrar tiempo de producción en el caso de los trabajadores activos.

Además, por motivos esencialmente presupuestarios y políticos, será necesario sin ninguna duda acelerar la modernización del sistema de la formación inicial (profesional o superior); resulta difícil frenar sus costes, porque las repercusiones de su burocratización exigen un cambio organizativo y de prácticas en este sistema. Para ello, será deseable una intervención "externa", cuando las reformas "internas" parezcan imposibles o inútiles. La implantación de la VAE podría apoyar estas reformas, ya que obliga a cuestionar, paso por paso, todos los elementos del sistema formativo, demasiado a menudo considerados intangibles: profesiones definidas, métodos formativos, construcción de itinerarios para acceder al conocimiento...

Retos económicos de la validación para la universidad

La validación de la experiencia hace obligatoria una inserción mucho mayor de la universidad en la actividad económica, tanto en cuanto a recursos como a salidas profesionales y métodos de funcionamiento. El presente análisis rige sobre todo para la universidad francesa, inmersa en una fase particularmente crítica en cuanto a la definición de su misión y de los medios para llevarla a cabo.

Los recursos de las universidades y el riesgo pedagógico

La evolución social y escolar (el final de la expansión educativa), combinada con una tendencia demográfica más que centenaria (el envejecimiento demográfico), afectan claramente a las cifras de alumnos, que se han estabilizado o reducido (CNE, 1987). A la vez, comienza a ponerse en cuestión la perpetuación de las plazas de docentes e investigadores en laboratorios públicos. Considerando el modelo de financiación pública de la investigación en Francia, esto no deja de inquietar a quienes siguen interesados por una investigación no completamente sometida al mercado, ansiosa de resultados aplicables pero de innegable miopía.



Se exhorta a la universidad a diversificar sus fuentes de financiación. La validación podría constituir precisamente una fuente alternativa a la financiación directa del estado, a semejanza de la formación continua y de la formación a distancia (los “campus numéricos”).

Con todo, los posibles recursos provenientes de la VAE son problemáticos: es de esperar que la mitad de dichos recursos procedan de empresas y particulares y la otra mitad de la financiación pública, sobre todo regional. A continuación, el “seguimiento” puede recaer sobre las propias empresas o sobre otros organismos concertados; de esta manera, los recursos extraíbles de esta actividad lucrativa podrían esquivar el organismo validador, en este caso la universidad. Además, tanto la VAPP como la VAE (ésta en parte), al no permitir en principio una selección a priori de los estudiantes, vuelven a cuestionar el principio de limitar la formación hasta un número preciso de alumnos, lo que no deja de tener su riesgo para la calidad de la formación y el valor social de los correspondientes títulos.

Por último y más que nada, también hay costes de tipo pedagógico: la validación de la experiencia comportará una generalización de las mezclas de alumnado en las carreras universitarias. Esta cohabitación obliga a modificar las prácticas y relaciones pedagógicas; los docentes universitarios deberán asumir plenamente la evolución en las expectativas y experiencias previas de un alumnado cada vez más diversificado (Pratiques de formation, 2002). Podemos añadir a ello el gran riesgo de que los títulos se desvaloricen, no tanto por su multiplicación o por una concesión demasiado generosa como por la heterogeneidad de los contenidos que la VAE implantará en ellos, al acoger en la formación correspondiente a alumnos muy diversificados, y validar conocimientos muy distintos con la misma titulación. Esta desvalorización no tiene sin embargo porqué reducir obligatoriamente la necesidad de poseer un título: al contrario, este será cada vez más necesario, pero a la vez cada vez menos suficiente.

La profesionalización de los estudios universitarios

La profesionalización ya antigua de los estudios universitarios (DUT, DESS, Licenciaturas profesionales de 2º ciclo) y la creación más creciente de nuevos títulos profesiona-

lizados (IUP, Diplomas profesionales de 1er ciclo) han contribuido decisivamente a desarrollar la VAP y hoy en día la VAE. Todo ello generará sin duda alguna una transformación más significativa aún: la traducción de todos estos títulos en conocimientos utilizables como capacidades en situaciones profesionales. Esta inversión educativa tiene una implicación inmediata, ya observada para la ley precedente: “comprometer a la universidad en una reflexión sobre los programas y ante todo los objetivos formativos que propone” (Feutrie, 1999: 56). Esta “reflexión” debe centrarse en las relaciones de los conocimientos universitarios entre sí, en detrimento de aquellos conocimientos académicos cuya traducción en términos de experiencia profesional o personal parece inconcebible a la mayoría de los responsables universitarios.

De conformidad con la ley de modernización de 2001, el tribunal de validación está facultado para decidir el “alcance de la validación” y por tanto “la naturaleza de los conocimientos y aptitudes que deben someterse a un control complementario”: se trata de las “prescripciones” de este tribunal, bajo forma de complementos formativos o de experiencia, realización de dossiers o memorias... Esta facultad soberana parece corresponder a la tradición universitaria. Sin embargo, la VAE invierte dicha facultad con respecto a la situación tradicional. Tradicionalmente, el tribunal tiene la última palabra y los docentes califican al alumno sobre la base de los conocimientos que ellos mismos le han transmitido; pero con la VAE, el tribunal debe obligatoriamente referirse al factor real de la actividad profesional y social; sólo puede derivar su legitimidad e imponer su evaluación particular si es capaz de traducir los conocimientos académicos, extraídos generalmente de una materia singular en conocimientos sincréticos, conocimientos de actuación, conocimientos aplicados... De esta manera, el tribunal de validación se encuentra obligado a legitimar modelos de organización del trabajo y su capacidad para generar conocimientos.

Perspectivas: la validación en el contexto europeo, y la globalización

Para concluir provisionalmente nuestro análisis, quisiéramos mostrar que las cuestiones planteadas en él no son exclusivas de Francia, sino que se enmarcan en una evolución



de carácter más global y sobre todo europeo. Aunque la validación de la experiencia funcione por sistemas nacionales particulares y siga sin encontrar un marco reglamentario europeo común, se está practicando ya en muchos países de la UE (Reino Unido, España, Italia,...).

La uniformización de los títulos de la enseñanza superior en Europa

En la universidad, la instauración del mecanismo VAE coincide actualmente con la reorganización de carreras conforme a un nuevo modelo (carreras de 1er ciclo-carreras de 2º ciclo-doctorado o Licence-Master-Doctorate, "LMD") y a la generalización de todo estudio bajo forma de "créditos" semestrales (ECTS). Esta coincidencia no es fortuita: al favorecer la segmentación en la preparación de títulos y la movilidad entre su alumnado, la universidad contribuye a la distinción entre formación y certificación; consolida con ello la necesidad de traducir sus títulos como módulos de formación, obtenibles también a través de modalidades distintas a la enseñanza universitaria, que es la que expide el título; ello respalda a su vez, entre los candidatos a una titulación superior, la tendencia a calcular en términos de derechos transferibles. Todas estas corrientes van confiriendo progresivamente más importancia a la validación de la experiencia. Además, la estructuración de carreras conforme al modelo LMD obliga a los responsables universitarios a la misma conversión que la VAE: admitir que lo que cuenta son los conocimientos adquiridos realmente, definidos además con el baremo de situaciones profesionales o de formaciones ulteriores, que le prestan su sentido último.

La formación permanente

Comparando las prácticas de validación entre los diferentes países europeos, P. de Rozario (2003) ha observado que "la validación de la experiencia refleja la auténtica esencia de la idea europea del aprendizaje permanente e inaugura un mundo que nunca antes ha dado tanto valor al conocimiento (1)". Más que el propio proyecto, la validación cuestiona sus propias implicaciones prácticas. "Un bajo nivel de empleabilidad puede deberse a una larga 'experiencia de trabajo' (Stankiewicz, 2002, p. 26); tanto la validación de la experiencia como la formación permanente incitan a romper con la idea de que la experiencia puede por sí so-

la producir una cualificación suplementaria reconocible por el mercado; si la experiencia no va acompañada de un esfuerzo formativo, o más aún de un esfuerzo de estructuración y valorización, sería difícil impulsar un desarrollo permanente de capacidades personales; se obtendría más bien un sistema de 'certificación permanente'".

Por otra parte, la formación permanente es una manera de afirmar que la formación inicial sólo es concebible como forma de acumulación primitiva, que sólo será rentable si se enriquece con nuevas formaciones continuas; esta inversión será tanto más eficaz para toda recalificación o reconversión profesional cuanto más permitan las formaciones sucesivas acceder a las nuevas cualificaciones que la certificación sea capaz de ofrecer. Por último, la invitación subyacente al proyecto a convertirse en "empresario de sí mismo" sólo será realista si realmente se imparte al ciudadano las capacidades conjuntas de orientar su propio itinerario y analizar las situaciones de trabajo vividas. El acceso a la validación depende precisamente de la creación en cada persona de estas capacidades.

Políticas de reducción del paro y dificultades para la contratación

En un contexto de repunte del paro, y mientras la política tradicional parece haber agotado sus efectos, la vuelta a la formación (la conducente a un título, en particular) parece constituir de nuevo una posibilidad interesante que permite incrementar el nivel de cualificación y aparta temporalmente al solicitante de empleo del mercado de trabajo. La validación funcionaría a modo de palanca en la eventualidad de un incremento de estos retornos a la formación, ya que facilita reiniciar estudios a un nivel superior al obtenido en la formación inicial. En caso de dificultades de contratación, que podrían incrementarse si la coyuntura mejorase, parece necesario efectuar un enorme esfuerzo de recualificación profesional de la mano de obra; un esfuerzo que será más necesario aún si la formación de los trabajadores, en particular de los jóvenes, sigue privilegiando los conocimientos de orden general y las competencias sociales. Podría incluso surgir una nueva distribución de tareas entre la formación inicial y la continua, dentro de la cual la validación de la experiencia desempeñaría naturalmente su función.

(1) Véase al respecto el reciente informe del Cedefop (2003) *Learning for employment*, y su descripción de una Europa de "alta intensidad cognitiva".



Desde esta perspectiva, conviene preguntarse si la VAE hubiera podido desarrollarse sin la importante labor previa de reinterpretación de la formación profesional y análisis de sus prácticas. En las empresas, esta doble labor se ha cristalizado, quizás excesivamente, en torno a la noción de “capacidades” (*compétences*), término que parece contener la esperanza del empresario francés de transformar radicalmente las modalidades de clasificación de trabajadores y la regulación de las relaciones de trabajo. Es necesario proseguir con la labor crítica sobre este término. La validación de la experiencia está evidentemente inserta en ella, y le presta herramientas tanto conceptuales como metodológicas.

Y de hecho, el procedimiento de una validación obliga a examinar a la vez la actividad profesional y los certificados que acreditan la capacidad para desempeñar aquella; en este sentido, una validación ofrece a la noción *compétences* la ocasión de enriquecerse en la práctica y de precisarse formalmente. Además, compromete a empresarios y trabajadores a aceptar un examen de lo que significan realmente unas “señales” tan prácticas como a la vez formales. De esta manera, las *compétences* o capacidades profesionales pueden abandonar el terreno de la gestión y dar pie a nuevas identidades profesionales, basadas en la formalización de conocimientos por los trabajadores.

Bibliografía

Ancel, F. La VAP connaît un succès croissant pour les diplômes professionnels, *Note d'information*, M.E.N., 02.04, febrero, 2002.

Bonami, J. F. Transaction entre expérience professionnelle et savoirs universitaires, in Freynet M.F., Blanc M., Pineau G. (eds), *Les transactions aux frontières du social*, Lion: Chronique sociale, 1998, págs. 107-120.

Boyer, R. (2000). La formation professionnelle au cours de la vie: analyse macroéconomique et comparaisons internationales, in Gauron A., *Formation tout au long de la vie*, Les rapports du CAE, La documentation française, 2000.

Conseil national d'évaluation (CNE). *Où va l'université? Rapport du CNE*, Gallimard, 1987.

DEP. *Repères et références statistiques*, Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche, 2003.

Feutrie, M. La validation des acquis personnels et professionnels et l'université, *Éducatons*, 18-19, págs. 61-64, 1999.

Leclercq, É. *Les théories du marché du travail*, Seuil, 1999.

Lenoir, H. Les usages sociaux de la VAP, *Actualités de la formation permanente*, 163, Pág. 8-16, 1999

Le Roux, A. La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2002: une forte progression, *Note d'information*, M.E.N., 03.56, noviembre, 2003

Merle, V. La evolución de los sistemas de validación y certificación, *Revista Europea Formación Profesional*, Cedefop, 12, págs. 37-49, 1997.

Morin, M.-L. Compétences, mobilité et formation professionnelle; repères juridiques pour une réforme, *Travail et emploi*, 95, págs. 27-40, 2003.

Paddeu, J.; Savoyant, A. *Les entreprises et la validation des acquis professionnels*, N.E.F., Céreq, Marsella, 2003.

Pratiques de formation. Analyses. La validation de l'expérience, Paris VIII, 41-42, 2001.

de Rozario, P. (2003), La VAE en Europe, une ingénierie se construit (entrevista con F. Boltz), *Actualités de la formation permanente*, 185, págs. 10-11, 2003.

Stankiewicz, F. (2002), Productivité ou “valorité” du salarié?, *Travail et emploi*, 91, págs. 19-26, 2002

Triby, E. (2003), La VAE à l'université: la question du prix, *Actualités de la Formation permanente*, 189, págs. 76-79, 2003.

Palabras clave

Certification, validation, diploma, work experience, skills acquired informally, university.

**Esquema (simplificado): etapas de un procedimiento de validación****Anexo**