

# PREÁMBULO: CONTEXTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente estudio se inscribe en el marco del proyecto Interreg POCTEFA "Transversalis Life Long Learning" (LLL-Transversalis) sobre la formación a lo largo de la vida en el que cooperan nueve universidades francesas, andorranas y españolas.

Este estudio fue encargado por el servicio de formación continua de la universidad Toulouse Jean Jaurès que coordina la acción 7 del proyecto LLL-Transversalis para el conjunto de la asociación transfronteriza.

El marco metodológico de este estudio contiene una primera fase de investigaciones y análisis bibliográficos, seguida de una fase de entrevistas cualitativas semiestructuradas con las universidades socias del proyecto LLL-Transversalis y algunos especialistas que aportan visiones complementarias sobre la temática.

La investigación bibliográfica se concentra principalmente en publicaciones recientes, en su mayoría posteriores a 2015, ya que los marcos nacionales y europeos conocen una rápida evolución (como lo demuestra la actualización del inventario europeo entre la edición de 2014 y la de 2016, o en Francia, las leyes *Travail et Avenir* (Trabajo y Futuro) de 2016 y 2018 que modifican el panorama de la formación profesional continua). El estudio tenía como objeto el marco actual en el que se inscribe la validación de los aprendizajes en Europa.

Las entrevistas cualitativas semiestructuradas han sido realizadas con una guía de entrevista (presentada en anexo) y luego analizadas mediante un patrón analítico temático (también en anexo). Las aportaciones de los distintos interlocutores han sido integradas en el informe.

Este informe se organiza en tres partes principales.

La primera trata del estado de la aplicación de la validación de la experiencia adquirida en Francia, y más específicamente en las universidades.

La segunda trata del cuadro europeo de la validación de los aprendizajes no formales e informales y de su aplicación en los distintos países europeos.

La tercera parte es un bosquejo de síntesis de las recomendaciones obtenidas en las distintas entrevistas y en el análisis bibliográfico, para mejorar el dispositivo de VAE y sobre todo transferirlo a otras universidades europeas, sobre todo españolas y andorranas para la creación de jurados transfronterizos.

Señalamos que este estudio e informe se concentra en la validación de la experiencia adquirida en las universidades, adaptándose al patrocinador, a los destinatarios y al marco del proyecto Transversalis de cooperación transnacional universitaria. Varios actores encuestados durante este estudio han hablado del carácter poco específico de la VAE universitaria. La información que presentaremos luego no puede ser representativa del conjunto de la VAE en Francia.

Por último, hemos decidido concentrarnos en los aspectos cualitativos y no cuantitativos del estado actual de la VAE en Francia y en Europa, buscando entender el funcionamiento del dispositivo en vez de producir una descripción estática.

# ÍNDICE

PREÁMBULO: CONTEXTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 6

ÍNDICE 8

PARTE I: LA VALIDACIÓN DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN FRANCIA 11

I.	Elementos de definición	11
1.	La VAE: Validación de la experiencia adquirida	11
2.	Validación de Estudios de Educación Superior y Validación de la experiencia adquirida en el ámbito personal y profesional	13
II.	El marco normativo de la validación de la experiencia adquirida en Francia y referencias cronológicas	14
1.	1985: Decreto sobre la Validación de la experiencia adquirida en el ámbito personal y profesional	14
2.	1992: Decreto para los Balances de Competencias	
3.	2002: Ley de Modernización Social <sup>2</sup>	14
4.	2016-2017: Loi travail (Ley trabajo) <sup>2</sup> y Decreto sobre la aplicación de la Validación de la Experiencia Adquirida <sup>3</sup>	15
5.	2018: Loi Avenir professionnel (Ley Carrera profesional) <sup>5</sup>	15
III.	Los actores de la validación de la experiencia adquirida en Francia y su función en el dispositivo	17
1.	El Estado	17
2.	CARIF-OREF	18
3.	Centros de Asesoramiento VAE	18
4.	CIBC, Centros Interinstitucionales de Balance de Competencias	19
5.	Pôle Emploi (Servicio Público estatal de empleo en Francia)	20
6.	Opcó, operadores de competencias	20
7.	Caisse des Dépôts et Consignations (Caja de depósitos, Francia)	20
8.	Certificadores y organismos de formación	21
9.	Candidatos	24
10.	Europa	26
IV.	La trayectoria del candidato VAE	25
1.	Información y asesoramiento	26

2. Admisibilidad .....	26
3. Preparación del expediente de VAE (con o sin acompañamiento) .....	27
4. Entrevista con el jurado.....	29
5. Validación y posible postjurado .....	30

PARTE II: PANORAMA DE LA VALIDACIÓN DE APRENDIZAJES NO FORMALES E INFORMALES EN EUROPA ..... 34

I. Elementos de definición .....	34
II. El marco europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales.....	36
1. Marco europeo de cooperación en materia de docencia y de formación.....	36
2. El marco europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales.....	40
3. Las 4 etapas del proceso de validación de los aprendizajes no formales e informales definidos por el Consejo de Europa .....	43
III. Un inventario europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales.....	45
1. Grandes conclusiones del inventario de 2016 <sup>2</sup> .....	45
2. La indispensable coordinación entre los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa .....	49
3. Desafíos comunes para la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa 50	
IV. La validación de los aprendizajes no formales e informales en los distintos países europeos.....	52
1. En España <sup>2</sup> .....	52
2. En Andorra.....	59
3. En Portugal <sup>1</sup> .....	60
4. En Alemania <sup>1</sup> .....	64
5. En Bélgica francófona <sup>1</sup> .....	68
6. En Luxemburgo <sup>1</sup> .....	73
7. En Italia <sup>1</sup> .....	77
8. En Finlandia <sup>1</sup> .....	82
9. En Suiza <sup>1</sup> .....	85
10. ¿Y del otro lado del Atlántico? .....	89
V. Experiencias de cooperación transfronteriza o interregional sobre la VAE.....	90
1. Proyecto "Formación Continua Universitaria Gran Región" Francia – Bélgica – Luxemburgo– Alemania .....	90
2. Proyecto IDEAL Francia – Bélgica – Portugal – Italia –Lituania .....	92
3. Proyecto VINCE para la inclusión de los nuevos ciudadanos en Europa.....	92

PARTE III: RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA VALIDACIÓN DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN FRANCIA Y EN EUROPA .....	96
I.    Mejorando la aplicación de la validación de la experiencia adquirida en Francia.....	96
1.    2016: informe de evaluación de la política pública de VAE .....	97
2.    Un desafío de imagen y de notoriedad para la VAE.....	99
3.    Profesionalizar a los actores de la VAE para la formación .....	104
4.    Simplificar y armonizar la iniciativa.....	105
II.   Recomendaciones para la difusión de la iniciativa "VAE a la francesa" en las universidades españolas y andorranas .....	106
1.    Argumentos a favor de la validación de la experiencia adquirida en otros países .....	106
2.    Recomendaciones .....	108
CONCLUSIÓN .....	116
LISTA DE ABREVIATURAS.....	117
ÍNDICE DE FIGURAS .....	120
ÍNDICE DE CUADROS 121	
AGRADECIMIENTOS.....	122
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	123
ANEXOS .....	130
ÍNDICE DE ANEXOS 130	

# PARTE I: LA VALIDACIÓN DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN FRANCIA

Esta primera parte presenta el dispositivo de validación de la experiencia adquirida en Francia. Define el marco histórico y normativo tal como establece el panorama de los actores de la VAE, su papel en el funcionamiento del dispositivo de ámbito nacional y explicita las distintas etapas de la trayectoria del candidato.

## I. Elementos de definición

### 1. La VAE: Validación de la experiencia adquirida

La validación de la experiencia adquirida se inscribe en el marco de la formación a lo largo de la vida. Permite reconocer y valorar las competencias de un individuo para obtener un diploma, sin tener que seguir una formación. Estas competencias pueden haberse adquirido en el ámbito profesional, por experiencias de voluntariado, o en la vida personal y cotidiana.

Constituye una cuarta vía de acceso a diplomas y títulos profesionales, que complementa las tres otras vías que son la formación inicial, la formación continua y la formación en alternancia<sup>1</sup>.

Pretende ser una herramienta de promoción social y de facilitación de las movilidades profesionales y de protección de las trayectorias profesionales.

Para los trabajadores, permite confirmar su posición en la empresa, posibilita el ascenso profesional. En el mercado laboral, permite valorar la experiencia laboral y ser una ventaja ante potenciales empleadores<sup>2</sup>. También permite seguir las evoluciones de las profesiones y de las competencias profesionales en un mundo cada vez más competitivo y desregulado.

***"La validación fomenta la visibilidad y valora las competencias y los conocimientos de las personas"***

---

<sup>1</sup> (Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche, 2016)

<sup>2</sup> (Croisille, 2012)

<sup>3</sup> (CEDEFOP, 2018)

N DIEU, de la Universidad Toulouse Jean Jaurès advierte contra el descontrol y la pérdida de significado debido a un uso excesivo del acrónimo "VAE": no se trata de valorar la experiencia de la persona, sino la experiencia adquirida y su capacidad de procesarla y extraer las competencias y los conocimientos de su experiencia profesional confrontándolos con las expectativas del título deseado.

*"No convalidamos una experiencia. [...] Convalidamos la experiencia adquirida. Si la persona no es capaz de procesar su experiencia para extraer los elementos adquiridos, si no es capaz de poner de manifiesto los conocimientos adquiridos, sus competencias, no se trata de una VAE. El trabajo del acompañamiento de VAE es ayudar [y] concienciar a la persona sobre todo lo que ha adquirido. [...] No nos damos cuenta de todo lo que sabemos hacer. [...] Por lo tanto, la VAE es una acción de formación de por sí. [...] La VAE es una formación porque en la VAE [en la universidad] pedimos al candidato que trabaje sobre los conceptos. [...] Es necesario ir buscar las competencias y establecer un vínculo con el contenido del diploma.*

"1

Esta conexión de competencias y conocimientos adquiridos, con los conceptos teóricos del diploma es quizás una especificidad del contexto universitario. En efecto, D CHUARD del CARIF-OREF Occitania considera que la VAE no es una formación, puesto que no implica un examen de conocimientos teóricos.

*"La diferencia entre la formación y la VAE, es que con la VAE nunca interrogamos sobre conocimientos teóricos; Interrogamos sobre una noción muy diferente, la aptitud adquirida. La competencia profesional."*<sup>2</sup>

La VAE sigue siendo "una vía de acceso marginal para la mayoría de las certificaciones", pero con considerables diferencias: de 2010 a 2012, el 25 % de los bachilleratos profesionales fuera de la formación inicial se obtuvieron con la VAE frente al 7 % de los CAP (certificaciones profesionales). Se aplica también a ciertos títulos profesionales como el de asistente ejecutivo que acoge al 50 % de sus candidatos por VAE frente al 25 % para el título de formador profesional. Por otra parte, las candidaturas se concentran en un número de sectores limitados, sobre todo en el ámbito de la salud y el sector social: en 2014, el 75 % de las candidaturas a títulos expedidos por el Ministerio del Trabajo y del Empleo francés solo atañía un 5 % del conjunto de las cualificaciones disponibles.

<sup>1</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

Por último, la VAE es poco utilizada en la Educación Superior que solo representa el 9 % de los candidatos certificados frente al 40 - 45 % para la Educación Nacional.

## 2. Validación de Estudios de Educación Superior y Validación de la experiencia adquirida en el ámbito personal y profesional

Además de la validación de la experiencia adquirida, existe en Francia otros dos dispositivos de reconocimiento y de validación de la experiencia adquirida: la Validación de Estudios Superiores (VES) y la VAPPA.

### 1- La VES: Validación de Estudios Superiores

La validación de estudios superiores (VES) permite obtener la totalidad o una parte de un diploma gracias al reconocimiento de la carrera profesional de las personas en la Educación Superior pública o privada, en Francia o en el extranjero. La VES resulta accesible para cualquier persona que pueda comprobar haber estudiado en la Educación Superior. Permite a los candidatos acceder a programas de formación distintos a los que tienen derecho con su título inicial, o si no, para los que tienen un título extranjero, permite inscribirse en 3.er año de Licenciatura o en Máster.<sup>2,3</sup>

### 2- La VAPP: Validación de la experiencia Adquirida a nivel Personal y Profesional

La VAPP solo atañe a la Educación Superior. Permite conceder una dispensa a los candidatos para la realización de estudios superiores cuando no tienen los títulos necesarios para inscribirse en una formación universitaria. Por ejemplo, permite a un candidato que no tiene Licenciatura inscribirse en un Máster 1.<sup>4, 5</sup>

También es llamada "VAP85".

---

<sup>1</sup> (Masson, 2017)

<sup>2</sup> (CNAM Nueva-Aquitania)

<sup>3</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> (Formation Continue Université Rennes 1, 2019)

<sup>5</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019



## II. El marco normativo de la validación de la experiencia adquirida en Francia y referencias cronológicas

### 1. 1985: Decreto sobre la Validación de la experiencia adquirida en el ámbito personal y profesional

El decreto n°85-906 de 23 de agosto de 1985 fija las condiciones de validación de los estudios, experiencias profesionales o conocimientos personales para tener acceso a los distintos niveles de Educación Superior. Permitió la creación de la Validación de la experiencia Adquirida a nivel Personal y Profesional.

La VAPP da acceso a la formación y a la reanudación de estudios gracias a la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la experiencia profesional y extra profesional.

### 2. 1992: Decreto para los Balances de Competencias

Los centros de balance de competencias certifican las competencias de una persona, pero no otorgan ningún diploma o título. Sus métodos son reconocidos nacionalmente, pero el resultado solo servirá al beneficiario del balance. No se otorgará ningún documento oficial al beneficiario que le permita justificar sus competencias ante un empleador, por ejemplo.

### 3. 2002: Ley de Modernización Social

Esta ley **establece el derecho individual del reconocimiento de experiencia** en el Código de Trabajo y en el código de la educación. Tiende a fomentar el reconocimiento de las competencias de personas en dificultad de inserción y asegurar su carrera profesional.

El mismo año, también se publica el Decreto sobre la validación de la experiencia adquirida (VAE) que autoriza la obtención de la totalidad (o de una parte) de un diploma o de un título gracias a la evaluación de competencias adquiridas en particular durante la experiencia profesional y extra profesional.

La VAE pone en pie de igualdad la experiencia profesional y la formación inicial, la formación continua y la formación en alternancia. El objeto de la VAE cuando se creó era por una parte permitir a las personas activas con carreras profesionales "caóticas" asegurar o mejorar sus carreras; y por otra parte, facilitar la identificación de las competencias de los solicitantes de empleo para las empresas, y ser más reactivos para la contratación.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Decreto n°85-906 de 23 de agosto de 1985

<sup>2</sup> Ley n°2002-73 de 17 de enero de 2002

<sup>3</sup> (Havet, 2015)

*"Al inicio, la VAE [...] tenía como objetivo permitir a las personas que no habían beneficiado de la masificación de la enseñanza conseguir un diploma. Personas [...] que habían dejado la escuela y no habían podido estudiar por varias razones. [...] Con lo que personas con mucha experiencia estaban en relación con jóvenes que salían de la universidad [con] diplomas [y que trabajan en los mismos puestos] que ellos. [...] La idea era que la VAE permita reconocer la experiencia. Entonces cuando se publicó la ley de modernización social, los primeros destinatarios previstos, eran los que tenían un bajo nivel de cualificación, un nivel V."<sup>1</sup>*

#### 4. 2016-2017: La Ley Trabajo<sup>2</sup> y el Decreto sobre la aplicación de la Validación de la Experiencia Adquirida<sup>3</sup>

La Ley nº2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales tiene por objeto establecer nuevas libertades y nuevas protecciones para las empresas y los trabajadores.

En lo relativo a la VAE, esta ley fue aplicada por el Decreto nº2017-1135 relativo a la aplicación de la VAE y modificó varias disposiciones.

- Reducción de la duración de actividad mínima requerida, pasa de tres años a un año;
- La entrevista profesional prevista cada dos años debe contener elementos de información relativos a la validación de la experiencia adquirida, para mejorar su conocimiento por los trabajadores.
- Los trabajadores en CDD (contrato fijo) casi tienen los mismos derechos que los trabajadores en CDI (contrato indefinido) para la validación de la experiencia adquirida, incluido lo relativo a las condiciones de remuneración del permiso para la VAE<sup>4</sup>.

#### 5. 2018: Ley Carrera profesional<sup>5</sup>

La Ley nº2018-771 de 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir su carrera profesional en realidad menciona poco la validación de la experiencia adquirida. Induce sin embargo un verdadero cambio en el mundo de la formación y por consiguiente en la VAE: la Ley *Avenir* introduce la noción de "bloque de competencias". Esto significa que los títulos ya no serán otorgados por "módulos" o "unidades de enseñanza" o de certificación, pero por bloques de competencias. Este cambio será un largo proceso de descripción de las formaciones y la inscripción de los títulos y diplomas en el RNCP (repertorio nacional de certificaciones profesionales), parece ser una evolución positiva para los actores.

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Ley nº2002-1088 de 8 de agosto de 2016

<sup>3</sup> Decreto nº2017-1135 de 4 de julio de 2017

<sup>4</sup> (GIP Alfa Centre Val de Loire, 2017)

<sup>5</sup> Ley nº 2018-771 de 5 de septiembre de 2018

*"Estamos dividiendo las formaciones en módulos. [...] Será bueno para la VAE porque es así, un poco a la carta. Será un avance..."<sup>1</sup>*

*"El interés de la validación por bloques, es usar la VAE en el marco de la reconversión profesional. Lo que es imposible en el marco normativo actual, ya que solo se puede "considerar" en una VAE a alguien que ya ha ejercido la profesión. Entonces no se puede admitir una reconversión profesional."<sup>2</sup>*

Por otra parte, la Ley *Avenir* ha modificado las disposiciones del registro de las formaciones en el RNCP. Entre ellas, los organismos de formación tienen que proporcionar un expediente de VAE, es decir, una trama o un modelo de expediente de un candidato que sigue una VAE.<sup>3</sup>

Los actores entrevistados en este estudio comparten sus cuestionamientos sobre la aplicación de esta reforma reciente y en la que todos (174) los decretos aún no han sido editados, que viene a sustituir en poco tiempo a la Ley Trabajo. Varias cuestiones siguen sin respuesta sobre la futura evolución de la VAE.

Para J CORTADELLAS de la UPVD y E TANGUY de la universidad de Nantes, estas reformas aportan un cambio de perspectiva en relación con la VAE. Según ellos, ya no tenemos que considerarla como un medio para obtener un diploma, sino también, con validaciones parciales, como medio para aliviar y personalizar los planes de formación.<sup>4</sup>

*"Se obtendrá el diploma pero después de varios años, sin ir a clases. O haciendo pequeñas sesiones, como seminarios, que permitirán la adquisición de competencias. Es un verdadero cambio [...] pedagógico [y] de los modos de financiación."<sup>5</sup>*

<sup>1</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Cortadellas y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

### III. Los actores de la validación de la experiencia adquirida en Francia y su papel en el dispositivo

La validación de la experiencia adquirida suele contar con diversos actores que cumplen varias funciones. El D CHUARD, del CARIF-OREF Occitania, habla de una "comunidad de actores que intentan trabajar juntos".<sup>1</sup> Aquí, hemos intentado identificar los principales actores de la VAE en Francia. Sin embargo, es probable que este "anuario" no sea exhaustivo, ya que este estudio se centra en primer lugar en la VAE de las universidades.

#### 1. El Estado

Nacionalmente, el Ministerio del Trabajo es el que se encarga del portal oficial de información sobre la validación de la experiencia adquirida: [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr).

Participan en la VAE todos los ministerios a cargo de formaciones: Educación Nacional y Enseñanza Superior, Juventud y Deportes, Salud y Solidaridad, Agricultura...

Solo son accesibles por VAE los títulos, diplomas y certificaciones inscritas en el Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP). Este RNCP constituye la base de títulos y diplomas reconocidos por el Estado. La Comisión Nacional de Certificación Profesional lo actualiza periódicamente,

Desde el 1º de enero 2019, el RNCP depende de un nuevo organismo creado por la Ley para la libertad de elegir su carrera profesional. France Compétences, es la autoridad nacional de regulación y de financiación de la formación profesional y del aprendizaje. Las misiones de France Compétences son<sup>2</sup>:

- Financiar y repartir los fondos mutualizados de la formación y de la alternancia
- Regular y controlar (costes, pautas de atención, calidad de acciones de formación)
- Garantizar las certificaciones profesionales por la actualización del RNCP
- Organizar el asesoramiento de desarrollo profesional
- Coordinar y armonizar las acciones sobre la orientación y de formación profesional
- Informar y evaluar las competencias requeridas por los empleadores (prospectiva)
- Actuar como mediador para el estudio y el tratamiento de las reclamaciones individuales.

---

<sup>1</sup> Chuard, *com. pers.* 2019

<sup>2</sup> (France Compétences, 2019)

## 2. Los CARIF-OREF

Los CARIF-OREF, presentes en cada región de Francia metropolitana y en los territorios franceses de ultramar, tienen una misión doble de información de los actores sobre la formación profesional y de observatorio regional de la formación profesional. Son financiados por el Estado, las Regiones y Europa (FSE). Son centros de recursos sobre el empleo, la formación y la inserción profesional y están destinados a los profesionales de estos sectores de actividad.

En cuanto a la validación de la experiencia adquirida, los CARIF-OREF tienen un papel de difusión de la información y de coordinación de actores (certificadores, espacios de asesoramiento sobre la VAE, proveedores de financiación), para el desarrollo de la VAE.<sup>1</sup>



Figura 1. Mapa de la red nacional de los CARIF-OREF<sup>2</sup>

## 3. Centros de Asesoramiento VAE

Estas estructuras de proximidad dedicadas al asesoramiento y a la información sobre la validación de la experiencia adquirida son impulsadas por organismos existentes como *Pôle Emploi*, *Missions locales*, el Centro nacional de información sobre los derechos de las mujeres y de las familias (CNDIFF)...

La función del consejero VAE es evaluar la pertinencia de la iniciativa del candidato potencial para la validación de la experiencia adquirida, informarlo y orientarlo hacia el organismo de formación más apropiado (o en su caso, reorientarlo en otro proyecto). Una entrevista con un consejero VAE es gratuita para los candidatos.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Chuard, *com. pers.* 2019 <sup>2</sup>  
(Réseau des CARIF OREF)

<sup>3</sup> (Ministère du Travail)

*"[en los Espacios de asesoramiento VAE] los expertos de la VAE, pueden a la vez trabajar sobre la adecuación entre el proyecto de VAE y el proyecto profesional de la persona [...] y ayudar a la persona a investigar las certificaciones a las que podría presentarse para una VAE".<sup>1</sup>*

El número de centros de asesoramiento y su organización puede variar de una región a otra: hoy existen por ejemplo 45 "Espacios de asesoramiento VAE" en Occitania<sup>2</sup> y 14 "Puntos Regionales de Asesoramiento VAE" en Nueva Aquitania<sup>3</sup>.

De forma general, las personas a cargo de la información y del asesoramiento son especialistas de psicología laboral. Trabajan para orientar y posicionar a la persona en relación con su proyecto profesional.<sup>4</sup>

#### 4. Los CIBC, Centros Interinstitucionales de Balance de Competencias

Los CIBC son los Centros Interinstitucionales de Balance de Competencias. Son especialistas en valoración, gestión, optimización y reconocimiento de competencias. Acompañan a las personas en su reflexión y sus proyectos profesionales para trayectorias personalizadas. Implantados en casi todo el territorio francés, tienen como misión<sup>5</sup>:

- Los balances, la orientación y la valoración de competencias;
- La VAE;
- La protección de las trayectorias profesionales;
- La construcción de los proyectos profesionales;
- El acompañamiento para el cambio y la movilidad profesional;
- La contratación.

Respecto de la VAE, los CIBC informan, evalúan la viabilidad y orientan a los potenciales candidatos hacia los diplomas y centros de formaciones mejor adaptados a sus proyectos profesionales. También pueden hacer un seguimiento durante todo el proceso de VAE.

---

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Lista de los Puntos de Enlace de Asesoramiento VAE en Occitania:

[http://www.vae.gouv.fr/spip.php?page=carte-prc&i\\_insee\\_region=76](http://www.vae.gouv.fr/spip.php?page=carte-prc&i_insee_region=76)

<sup>3</sup> Lista de Puntos de Enlace de Asesoramiento Regionales para la VAE en Nueva Aquitania:

<https://www.aquitaine-cap-metiers.fr/web/quest/services/valider-son-experience/vos-contacts-en-aquitaine>

<sup>4</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> (CIBC Pyrénées Méditerranée)

## 5. Pôle Emploi

Pôle Emploi también tiene una función de proveedor de información para los solicitantes de empleo en el dispositivo de validación de la experiencia adquirida.

Es uno de los principales proveedores de financiación para los candidatos de VAE<sup>1</sup> (solicitantes de empleo).

## 6. Los Opco, operadores de competencias

Los operadores de Competencias (Opco) fueron creados por la Ley Carrera profesional de septiembre 2018. Hay 11, acreditados por el Estado a inicios de 2019<sup>2</sup>. Sus misiones son:

- La financiación de contratos de aprendizaje y de profesionalización;
- El apoyo técnico de las ramas profesionales;
- La aplicación de la CPF (Cuenta Personal de Formación) en el marco de proyectos de transición profesional:
- Un servicio de proximidad para las TPE/PME y la financiación de acciones de formación para el beneficio de empresas con menos de 50 empleados.<sup>3</sup>

Para la VAE, su función es proveer una financiación a los candidatos de pequeñas empresas. Actúan en complemento de la CPF (cuenta personal de formación a la que los empleados cotizan y de la que pueden beneficiarse)<sup>4</sup>. Los medios de los Opco son más limitados que los de los antiguos Opca (organismos paritarios colectores acreditados) remplazados por los Opco con la reforma de 2018. Según J CORTADELLAS, alientan cada vez más candidatos a iniciar una VAE, aunque sea parcial, para aliviar los programas de formación.<sup>5</sup>

## 7. La Caisse des Dépôts et Consignations (Caja de depósitos, Francia)

*La Caisse des Dépôts et Consignations* asegura un servicio de interés general y de desarrollo económico para el Estado Francés y las colectividades territoriales.

En cuanto a la validación de la experiencia adquirida, la *Caisse des Dépôts* tiene una función de financiación, gracias a la movilización de recursos percibidos por *France Compétences* (contribución única para la formación profesional, la alternancia y la contribución CPF-CDD) o a través de la contribución para la formación de los trabajadores autónomos. Paga directamente los organismos de formación o proveedores de balances de competencias o de validación de la experiencia adquirida.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Cortadellas y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> (Alternancia profesional, 2019); lista de los 11 Opco disponible aquí:  
<https://www.alternance-professionnelle.fr/operateurs-de-competence-opco/>

<sup>3</sup> (CPFormación)

<sup>4</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>6</sup> (Fabian, 2019)

## 8. Certificadores y organismos de formación

Existen muchísimos certificadores. Por ejemplo, la región Occitania cuenta con 26 certificadores. Cada organismo de certificación, de conformidad con los textos normativos comunes, instituye su propio procedimiento de validación para diplomas o títulos inscritos en el RNCP<sup>1, 2</sup>.

Nacionalmente, los dos mayores certificadores en número anual de candidatos son la Educación Nacional y el Ministerio de la salud y solidaridades. La Educación Nacional tiene su propio portal de información dedicado a la validación de la experiencia adquirida: <https://www.francevae.fr/>

En cuanto a las universidades, aunque representan un menor volumen de candidatos que los dos certificadores que hemos mencionado, son grandes actores en el ámbito de la formación y de la certificación. Han adoptado la VAE y sus adaptaciones VES y VAP como puertas de entrada hacia un programa de formación para candidatos que no cumplirían los requisitos previos y claros, en relación con la VAE, como dispositivo de validación de títulos. El presente estudio pone de manifiesto que el funcionamiento de la validación de la experiencia adquirida pudo ser adaptado a las universidades, con por ejemplo la obligación de tener una mayoría de docentes-investigadores en los jurados. Cada universidad tiene su propia organización, procedimiento y tarificación para la VAE. No hay una armonización nacional en este aspecto, y la aplicación de la VAE se hace de forma desigual entre las universidades e incluso a veces entre los componentes de una misma universidad. Los diplomas más buscados por los candidatos son las Licenciaturas profesionales y los Másteres.<sup>4</sup>

Sin embargo, si no hay una armonización nacional en las universidades acerca de la VAE, existe sin embargo una red nacional, la FCU (formación continua universitaria), que agrupa a cientos de actores públicos de la formación continua (universidades, escuelas, CNAM...)<sup>5</sup> Sus misiones son:

- Favorecer el desarrollo de la formación continua en la universidad;
- Crear una red de intercambios y encuentros;
- Compartir experiencias y capitalizar innovaciones;
- Difundir la información sobre la formación continua en las universidades (reglamentación, proyectos, eventos...);
- Representar los intereses de la formación continua en las universidades ante las distintas instituciones;
- Profesionalizar a los actores de la formación continua en la universidad.

---

<sup>1</sup> (Croisille, 2012)

<sup>2</sup> Las fichas de presentación de procedimientos de los 26 certificadores se encuentran en la página del CARIF OREF Occitania: <http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14210-Validations.php>

<sup>3</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> (Croisille, 2012) confirmado por las entrevistas con Cortadellas, Dieu y Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> (FCU)

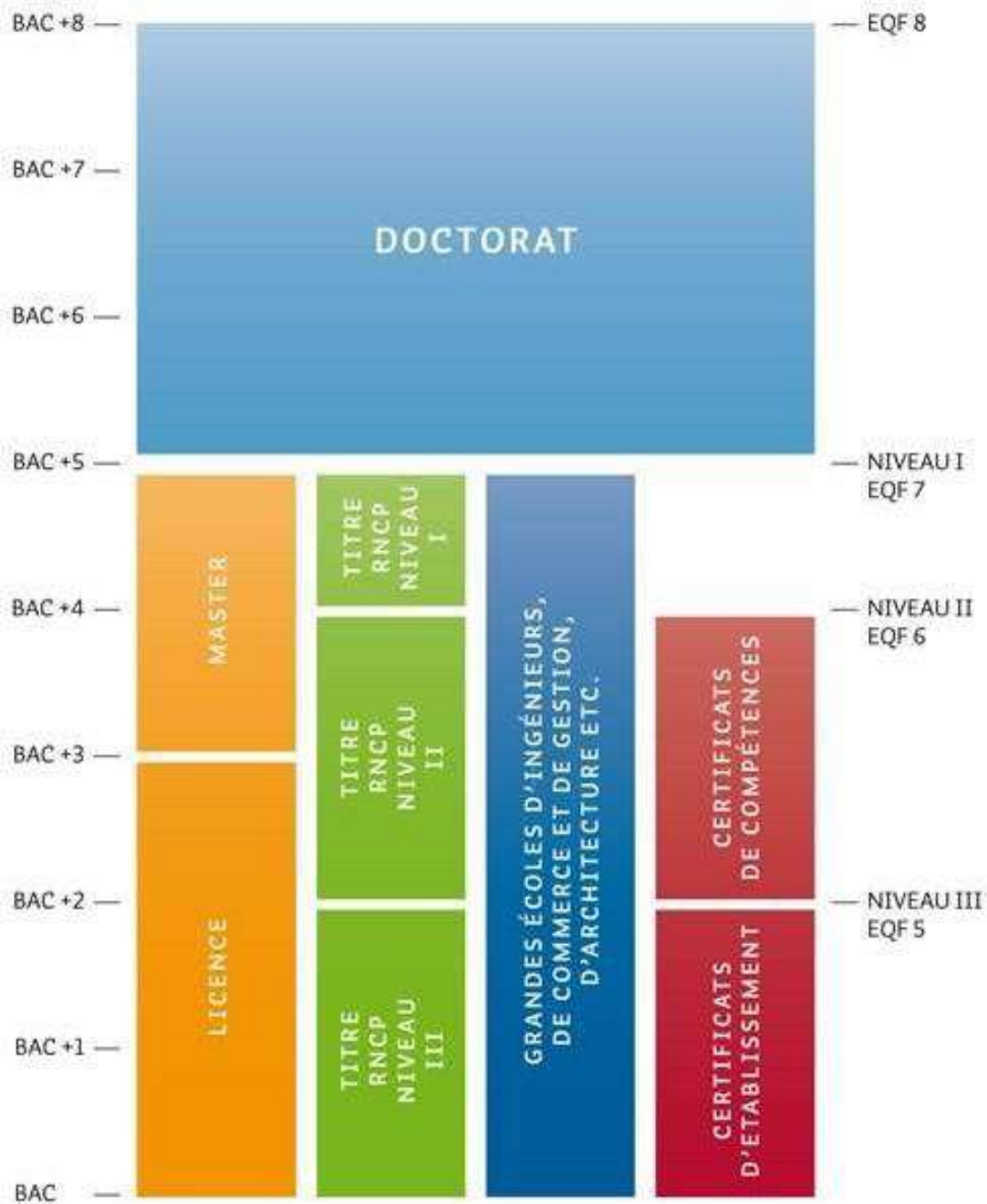




Figura 2. Mapa de la red nacional de la Formación Continua Universitaria<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> (FCU)



*Figura 3. Sistema de Educación Superior en Francia*

Los niveles I, II y III corresponden al marco nacional de certificaciones que existe en Francia desde 1969. Las anotaciones "EQF" de 5 a 8 corresponden al marco europeo de certificaciones. Véase la página 33 para obtener más información sobre este marco europeo de certificación.

## 9. Candidatos

Un estudio fue publicado en 2015 sobre los candidatos VAE en la región Ródano-Alpes. Las cifras en las que se basa este estudio datan de 2007 a 2009, los datos y conclusiones deben utilizarse con mucha precaución puesto que la reglamentación ha cambiado, el dispositivo puede haber cambiado. Las principales observaciones derivadas de este estudio relataban que:

- "Los candidatos que han iniciado una VAE no parecen, a primera vista, pertenecer a los sectores más pobres de la población en términos de inserción profesional": más de las tres cuartas partes eran empleados y no solicitantes de empleo o inactivos. Sin embargo, la proporción de solicitantes de empleo estaba en aumento de 2007 a 2009, lo que se explica en el estudio por la aplicación de medidas propicias para este público. La tasa de solicitantes de empleo es muy diferente entre los certificadores, pasando del 0,8 % para el sector Juventud y Deportes al 83,2 % para el Ministerio a cargo del empleo (que había aplicado una política de gratuidad de la VAE para los solicitantes de empleo).
- "La VAE atrae masivamente a las mujeres", representando el 75 % de las candidaturas y hasta el 95 % en el sector sanitario y social.
- "El diploma más popular en 2007, 2008 y 2009 fue el diploma de Estado de auxiliares de enfermería". Seguido del diploma de Estado de auxiliar de vida social (ayuda doméstica), del CAP primera infancia, del diploma de Estado de auxiliar pediatría y de diplomas de Estado de educador especializado y educador de niños pequeños. Estas seis certificaciones representaban por sí solas el 45 % del conjunto de las certificaciones solicitadas en la región Ródano-Alpes en esas fechas.
- El principal nivel de certificación perseguido es el nivel V, lo que se explica fácilmente ya que cuatro de las seis certificaciones mencionadas son de este nivel. En este sentido, la VAE parece cumplir su objetivo de atraer a adultos sin o con pocos diplomas. Solo el 3 % de los candidatos solicitaban un diploma de nivel III, II o I (BTS, Licenciatura o Posgrado y equivalentes).
- Los jóvenes sin cualificaciones tienen menor acceso a este dispositivo. Solo el 12 % de los candidatos tenía menos de 30 años. Cabe recordar que en las fechas estudiadas, los requisitos para su admisión eran 3 años de experiencia. La modificación de esta condición a un solo año quizás permitirá algunos cambios en ese plano.

---

<sup>1</sup> (Havet, 2015)

Cuadro 1: Equivalencias entre el Marco Nacional Francés de Certificación y el Marco Europeo de Certificación 1

Marco Nacional de Certificación	Marco Europeo de Certificación
Nivel I – Doctorado (Bachillerato +8)	Nivel 8
Nivel I – Máster (Bachillerato +5)	Nivel 7
Nivel II – Licenciatura (Bachillerato +3)	Nivel 6
Nivel III – BTS (Bachillerato +2)	Nivel 5
Nivel IV - Bachillerato	Nivel 4
Nivel V	Nivel 3
"sin objeto"	Nivel 2
"sin objeto"	Nivel 1

Además del estudio de Harvet, las personas entrevistadas aportan complementos de información, derivadas de observaciones recientes sobre el terreno y especialmente concentradas en las universidades:

- Los solicitantes de empleo representan aproximadamente la mitad de los candidatos<sup>2</sup>, que "acuden en busca de un diploma que les permita una mejor inserción profesional".
- Otra categoría principal de candidatos es la de los empleados. En la universidad, se trata sobre todo de "personal dirigente o supervisores"<sup>3</sup> entre los cuales:
  - o Personas expuestas a quedar desempleadas y vienen en busca de un diploma para proteger su empleo (o obtener un mejor traslado).<sup>4</sup>
  - o Personas que necesitan un diploma para negociar con sus superiores jerárquicos, o que desean irse con una base que les permita después postular en otros sitios.<sup>5</sup>
- "Los que desean crear su propia empresa"<sup>6</sup>, sobre todo las agencias inmobiliarias o los guías conferenciantes para los que las Licenciaturas Profesionales respectivas permiten obtener la tarjeta profesional.

<sup>1</sup> (Comisión Nacional de la Certificación Profesional)

<sup>2</sup> Cortadellas, Haristoy y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>6</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

- Y, por último, el 5 % aproximadamente, quizás menos, de personas solo vienen para obtener un reconocimiento de sus competencias con un diploma. "Son a menudo personas jubiladas o pre jubiladas y que ven a sus nietos o hijos con diplomas, másteres y quieren un reconocimiento. *Estas personas que casi tienen 40 años de experiencia profesional, han empezado por un CAP y salen [de su VAE] con un máster. Son personas que no tienen una necesidad profesional sino psicológica.*" O emprendedores que han creado y gestionan su empresa, y que están rodeados, incluso en su familia, de personas con más diplomas que ellos. Por ejemplo, un corredor de Dubái era el único de su familia en no tener un título de Educación Superior...<sup>1</sup>

Según E TANGUY<sup>2</sup>, la repartición mujeres-hombres está bastante equilibrada en la Educación Superior, lo que parece ser una "especificidad de la Educación Superior", dado que las mujeres son mayoritariamente representadas en los niveles inferiores de cualificación. La proporción de una disciplina a otra, algunas son más masculinas y otras más femeninas.

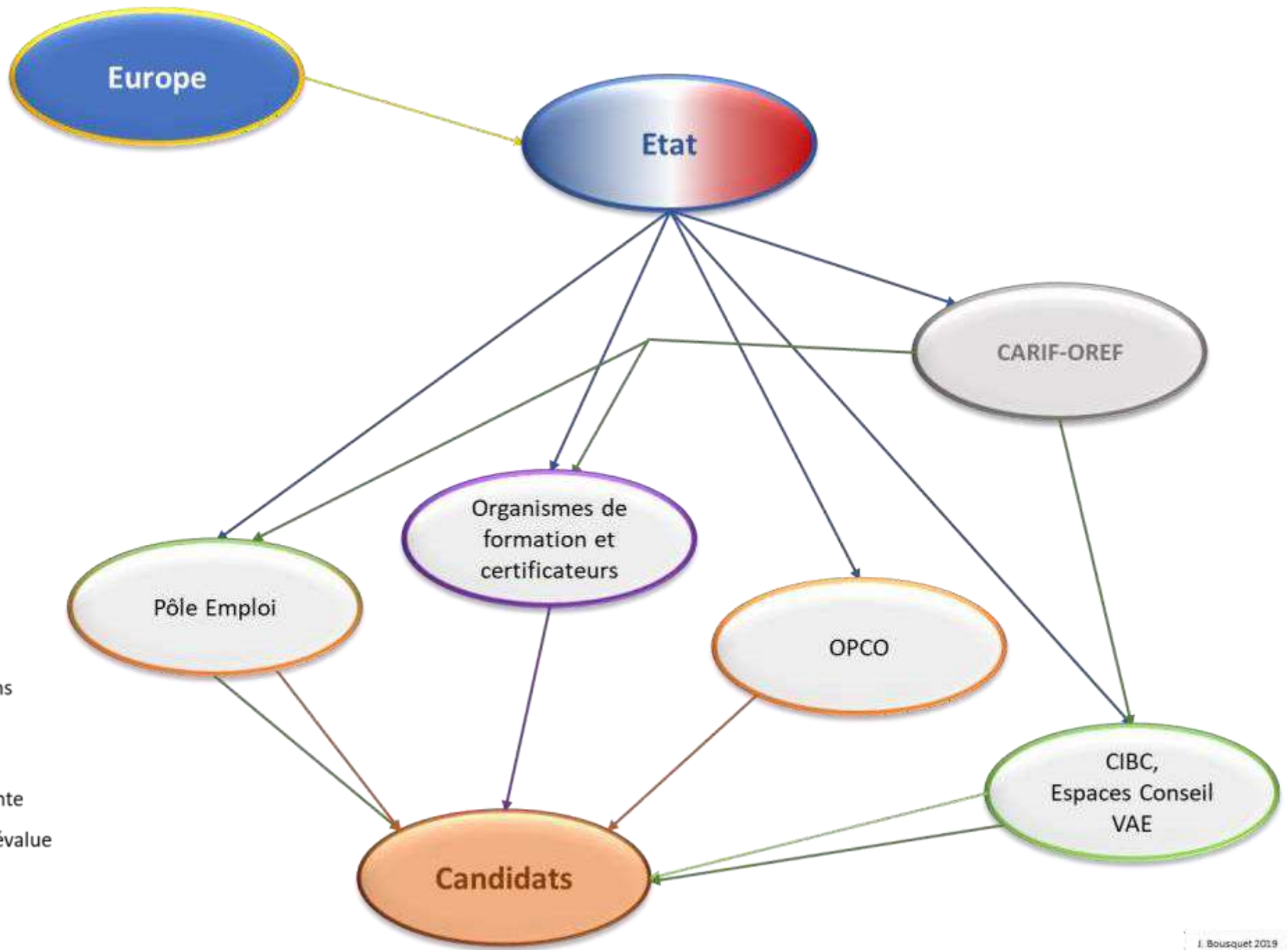
## 10. Europa

El Consejo de Europa, que formula recomendaciones para los estados miembros, influencia la evolución y el desarrollo del dispositivo de validación de la experiencia adquirida en Francia y en los demás países europeos. Estas recomendaciones tienen como objetivo armonizar los dispositivos de validación que existen en los distintos países europeos para fomentar la movilidad profesional dentro de la Unión Europea (véase las páginas 30 y siguientes para más información sobre el contenido del marco europeo sobre la validación de la experiencia adquirida).

---

<sup>1</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019



*Figura 4: Esquema sintético de los actores de la validación de la experiencia adquirida, de sus funciones e interacciones*

## IV. La trayectoria del candidato VAE

La trayectoria de un candidato para la validación de la experiencia adquirida tiene 5 (o 6) grandes etapas:

- 1) Información
- 2) Asesoramiento, orientación
- 3) Admisibilidad
- 4) Preparación del expediente de VAE (con o sin acompañamiento) 27
- 5) Entrevista con el jurado
- 6) Posibles recomendaciones del jurado

Siguiendo un único y mismo texto jurídico, cada certificador y cada organismo de formación adopta medidas con su consejo de administración. Esto resulta en diferentes aplicaciones del dispositivo, aunque la lógica y las grandes etapas son las mismas para todos.

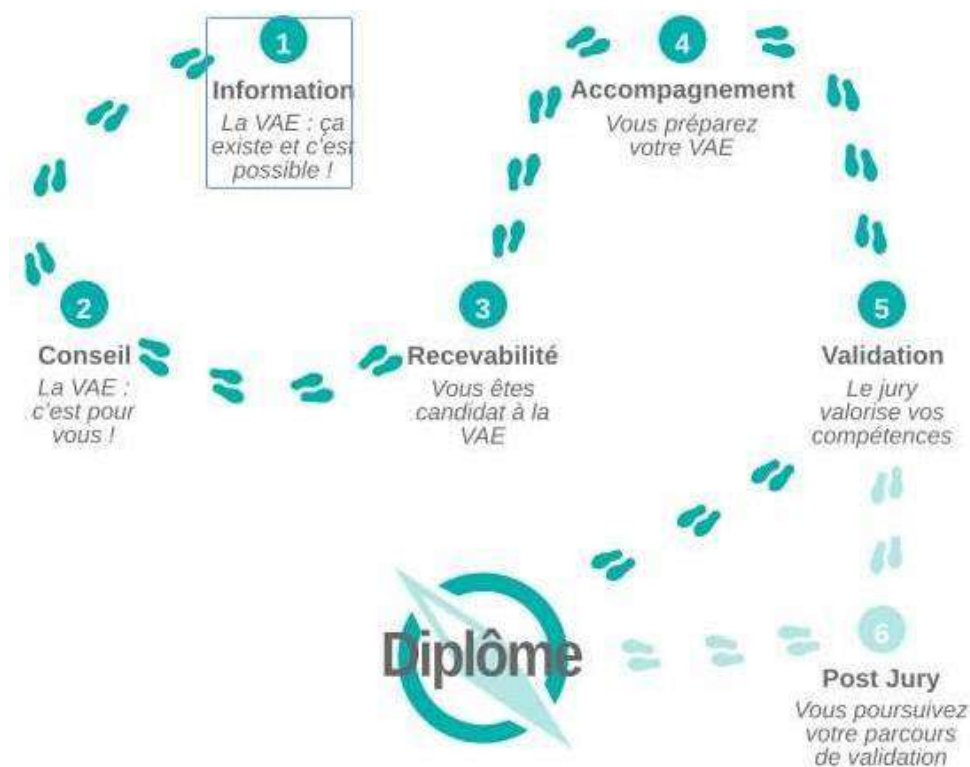


Figura 5: Esquema de la trayectoria del candidato de VAE<sup>1</sup>

<sup>1</sup> (Veyrenc, 2018)

## 1. Información y asesoramiento

Existen varios actores de la información, del asesoramiento y de la orientación: Pôle Emploi, CIBC, Espacios de asesoramiento VAE... Cada uno, en su ámbito, informa y orienta a los candidatos potenciales en el dispositivo de VAE en su conjunto y sobre las posibilidades que tiene según su perfil y su proyecto profesional.

En las universidades, es cierto que pocos candidatos vienen hacer una VAE después de haber consultado con un organismo de información o de orientación, "porque son personas que saben encontrar la información, leer la información sobre un diploma y relacionarla con sus competencias y capacidades."<sup>1</sup>

## 2. Admisibilidad

El candidato presenta una solicitud de admisibilidad con el formulario oficial Cerfa 12818\*02 "Demanda de admisibilidad para la validación de la experiencia adquirida". Una vez presentada la solicitud de admisibilidad, la administración tiene un plazo dos meses para dar una respuesta al candidato. Ante la falta de respuesta, prevale el principio de "silencio significa aceptación" que significa que la solicitud de admisibilidad está automáticamente aceptada.

Desde julio 2018<sup>3</sup>, este Cerfa, un único documento armonizado nacionalmente, ha substituido la "libreta 1" que era editada por cada universidad. Algunas de ellas siguen usando la libreta 1 como documento complementario al formulario Cerfa<sup>4</sup>.

En las universidades, la admisibilidad está evaluada por comisiones pedagógicas que evalúan si el candidato tiene el potencial para obtener una validación por lo menos parcial.

*"Las condiciones son estrictas para permitir a los candidatos que inician un proceso de VAE tener por lo menos una garantía de VAE parcial".<sup>5</sup>*

Hasta la Ley Futuro de septiembre 2018, las condiciones de admisibilidad eran 3 años de experiencia profesional. Con esta reforma, un año es suficiente. Las personas entrevistadas en este estudio expresaron opiniones encontradas sobre la modificación de las condiciones de admisibilidad.

---

<sup>1</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Cortadellas y Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Cortadellas, Dieu y Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019



*"Nos cuestionamos. No sabemos si es buena o mala noticia. Porque puede permitir a más personas entrar en el dispositivo, pero también puede tener como consecuencia más validaciones parciales. Para algunos títulos, estos 3 años eran necesarios para [tener] todas las experiencias que aportan las competencias necesarias. "*

*"1 año, nos cuestionamos. Es bueno porque va a incentivar a más personas. Pero ¿No tendrá como consecuencia más validaciones parciales y menos validaciones totales? [...] Aun así, es una gran interrogante. "*<sup>1</sup>

*"una excelente mala idea."*

*"Cuántas veces he tenido que luchar para decir 'no son diplomas de rebaja', 'Se requieren varios años de experiencia', 'es tan complicado como obtener un diploma con una formación' [...] Hemos tenido que luchar. [...] Y también ante los estudiantes [...] no es que desvaloriza, pero puedo entender la injusticia"*<sup>2</sup>

Cuando se ha otorgado la admisibilidad al candidato, el organismo de formación dispone de un plazo de 12 meses para organizar un jurado.<sup>3</sup>

### 3. Preparación del expediente de VAE (con o sin acompañamiento)

El proceso de validación de la experiencia adquirida dura en promedio 8 a 9 meses<sup>4</sup> para los candidatos, entre la recepción de su admisibilidad y su admisión ante un jurado para la entrevista. Mientras tanto, redactan la "libreta 2" que constituye el expediente de VAE.

Según las formaciones y los componentes pedagógicos, los requisitos con respecto al expediente de VAE varían, de un extremo al otro, pidiendo desde un ensayo de investigación a un simple cuadro sintético<sup>5</sup>. Es probable que la necesidad de proporcionar un expediente de VAE "estándar" para la inscripción al RNCP de las formaciones impulse una armonización de los requisitos, por lo menos dentro de las instituciones de formación para diplomas de mismo nivel.

---

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Dieu, *com. pers.* 2019 sobre el Decreto n°2017-1135 de 4 de julio de 2017 sobre la aplicación de la VAE

<sup>4</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

*"Por ejemplo para el DU Guardián de Refugio, se les pide elegir [entre] 7 ámbitos de conocimientos como las normas de higiene y seguridad, la alimentación, la recepción, la restauración, el abastecimiento... [...] para cada ámbito de conocimiento, [se les pide] poner de realce dos o tres situaciones o problemas que han enfrentado. "1*

El acompañamiento VAE es facultativo para los candidatos. Representa por supuesto un coste adicional para el candidato, pero es muy recomendado por los agentes de servicios a cargo de la VAE por lo que aporta a nivel pedagógico y como fundamentos teóricos a la experiencia del candidato. Esta opinión la comparte S AMIEL, profesional implicado en la formación DU Guardia de Refugio en la UTJJ y miembro regular de los jurados desde su creación en esta formación.

*"Es importante tener un acompañamiento al iniciar una VAE"*

*"La VAE es una iniciativa que, en cualquier caso, es complicada. Pero si alguien retoma una Licenciatura o un Master, también es complicado. [...] También podríamos tener la impresión [de que es] fácil. No es cierto. [...] Requiere mucho trabajo personal."*

*"Hacer una VAE sin acompañamiento es muy, muy complicado. Pienso que existe una lógica de VAE, una iniciativa VAE que es difícil."<sup>2</sup>*

*"Sentimos que cuando el candidato está acompañado por el docente, toda la parte formal, el marco, es mucho más claro porque el candidato ya ha recibido la información".<sup>3</sup>*

*"No es fácil poner por escrito nuestra trayectoria de formación original, nuestra experiencia. Es un verdadero esfuerzo, acordarse, presentar las cosas... [...] No es tan fácil al principio. Pero cuando ya te has lanzado, está bien. Después entiendes un poco los mecanismos/ [...] A veces no ves muy bien el límite entre contar tu vida y contar tu experiencia".<sup>4</sup>*

<sup>1</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Amiel, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Anónimo, *com.pers.* 2019 ¡Un candidato que hoy sigue una VAE y muy feliz por haber elegido el acompañamiento!

En la universidad Toulouse Jean Jaurès, el acompañamiento incluye un taller específico sobre la estructuración y la redacción del expediente de VAE, las expectativas del jurado. Al mismo tiempo, los docentes referentes a cargo del acompañamiento disponen de un memorándum.<sup>1</sup>

En la Universidad de Perpiñán Via Domitia, el acompañamiento puede hacerse por videoconferencia, lo que permite el acceso a personas que viven en departamentos ultra marinos o en el extranjero<sup>2</sup>.

En Anglet (formaciones en ciencias que dependen de la Universidad de Pau Pays d'Adour), se puede proponer a los candidatos seguir ciertas clases, ciertos módulos considerados básico por el equipo pedagógico además de la constitución de su expediente de VAE. Este sistema permite a los candidatos de obtener una validación total al final de su VAE<sup>3</sup>.

#### 4. Entrevista con el jurado

Al final de su VAE, el candidato tiene una entrevista con un jurado. Esta entrevista dura en promedio entre media hora y una hora y medio según las universidades o los componentes universitarias. Incluye una presentación por el candidato de su expediente de VAE y una conversación con el jurado.

La composición del jurado puede variar según los certificadores. En la Educación Superior, este jurado debe constar de una mayoría de docentes-investigadores.<sup>4</sup> Lo que no siempre es posible, en los IUT (institutos universitarios de tecnología) por ejemplo, en los que la mayoría de los docentes son docentes de secundaria. En cuanto a los profesionales, su actividad principal no debe ser la enseñanza.

"Esto fue problemático [para] la aplicación de los primeros jurados para los masters *Métiers de l'enseignement* (Profesiones de la enseñanza) [...] puesto que los profesionales son docentes. [...] Los participantes eran sobre todo inspectores."<sup>5</sup>

La organización de los jurados depende de cada organismo de formación. Así, existen diferencias incluso de una universidad a otra existen, ya sea en la composición de los jurados (número de miembros: 7 en la UPVD, 5 en la UTJJ, 4 en Nantes, 3 en la UPPA...<sup>6</sup>) o en los calendarios. Algunas universidades organizan los jurados de forma progresiva, cuando los candidatos están listos<sup>7</sup> (respetando siempre un plazo de un año a partir de la admisibilidad de su solicitud). Otras, como la Universidad Toulouse Jean Jaurès, tienen un calendario fijado con antelación. Para N DIEU, este calendario fijado con antelación

---

<sup>1</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Dieu y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>5</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>6</sup> Cortadellas, Dieu y Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>7</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>8</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

es una ventaja para los prescriptores, que disponen de una información más clara para transmitirla a sus audiencias. En Perpiñán, los jurados se organizan sobre todo a mediados de junio y de septiembre.<sup>1</sup>

Los profesionales que participan en los jurados ya conocen el proceso para las formaciones en las que hay muchas solicitudes de VAE. Se trata o de profesionales que ya han participado mucho o que han obtenido el diploma por VAE (en Nantes), o que hacen parte del personal externo en las formaciones (en la ISTHIA UTJJ). Para las formaciones en las que hay menos demandas para la VAE, las personas a cargo de su aplicación en las universidades tienen como función informar y sensibilizar tanto a los docentes como a los profesionales.

*"Un truco que es bastante fácil de aplicar, es la reutilización progresiva de personas que han obtenido el diploma con la VAE para que tengan un papel de profesional en los jurados siguientes."<sup>2</sup>*

En algunos programas académicos fuera de las universidades, en las profesiones sociales y de la salud sobre todo, no hay entrevistas con el jurado pero se organiza un examen con situaciones profesionales hipotéticas, que es equivalente.

En la universidad de Toulouse Jean Jaurès, para algunos diplomas, las entrevistas con el jurado se realizan en varios idiomas. Es el caso de los diplomas de guía conferenciante y de comercio internacional. Permite asegurarse que el candidato puede ejercer su profesión en varios idiomas.<sup>3</sup>

## 5. Validación y posible postjurado

El proceso de validación de la experiencia adquirida puede concluirse por una validación total, parcial o nula del diploma. La validación total es la situación más común.

*"Cuando reciben un dictamen pedagógico [en la admisibilidad] favorable, y que perseveran [...] en general obtienen una validación total. Es sobre todo para los dictámenes con reservas que la validación parcial es más frecuente".*

*"Para los másteres hay más validaciones parciales. [...] Es verdad que cuando llegamos a nivel de máster es un poco más complicado obtener una validación total"<sup>4</sup>*

---

<sup>1</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

La validación parcial, aunque está contemplada desde el inicio de la VAE, al inicio solo era marginal y permitía a los candidatos finalizar su VAE con una (o algunas) clases y/o finalizar su expediente complementario para presentarlo por ejemplo el año siguiente.

Las reformas de 2016 y 2018 abren camino a un mayor número de validaciones parciales, que se pueden relacionar con la descripción de los diplomas por bloques de competencias que pueden adquirirse de forma independiente.<sup>1</sup> En caso de validación parcial, y tras la reciente descripción de los diplomas por bloques de competencias, las competencias se validan de por vida, aunque el diploma desaparezca.<sup>2</sup>

*"Al principio en los textos legales de modernización social, se seguía una VAE para obtener un diploma completo. Y lo demás no era una opción o era bastante marginal. [...] Con la ley El Khomri, [...] las personas pueden pedir la validación de algunas competencias solamente. No están obligadas a pedir un diploma completo. [...] Entonces la ley El Khomri [...] dice que en VAE hablamos de competencias y de bloques de competencias. Y así es como se describen los diplomas. [...] Se describen por bloques de competencias"<sup>3</sup>*

Para N DIEU, es importante recordar la posibilidad de no validar un diploma a pesar de que esto rara vez ocurre. Según ella, esto forma parte de las garantías para no desvalorizar los diplomas y tranquilizar a los distintos actores que podrían dudar de este dispositivo. El candidato tiene que conocer bien el dispositivo para presentar un expediente adecuado al jurado. Es importante que la admisibilidad de un candidato para una VAE no le conceda automáticamente el diploma.

*"La persona tiene que transformar el acompañamiento. [...] A veces tenemos el caso de personas que rechazan los consejos que se les da. Y que salen sin nada [...] para mi es parte del juego, como cuando se quiere obtener un diploma con una formación. Es posible no obtenerlo. Entonces es bueno que la VAE sea parcial, total o nula."<sup>4</sup>*

---

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Dieu, *com.pers.*, 2019

## Parcours du candidat VAE

### Phase 1

Téléchargement du dossier de demande préalable à la VAE en février 2019

Dépôt du dossier de demande préalable (dossier CERFA et dossier complémentaire), en deux exemplaires :

- Pour les masters autres que les masters en Psychologie : les 25 et 26 mars 2019 (date butoir)
- Pour les masters en Psychologie : les 20 et 21 mai 2019 (date butoir)
- Pour les DUT, DU, Licences et licences professionnelles : les 06 et 07 mai 2019 (date butoir)

Démarche recevable

Démarche non recevable

Arrêt de la démarche VAE

### Phase 2

A partir de Septembre 2019

✓ Procédure sans accompagnement :  
Constitution du dossier VAE par le candidat en totale autonomie

- ✓ Procédure avec accompagnement\*
- ✓ Accompagnement disciplinaire individualisé assuré par un référent pédagogique
  - ✓ 3 ateliers méthodologiques collectifs :
    - Aide à l'explicitation des parcours
    - conseil sur l'élaboration du dossier VAE
    - préparation à l'entretien avec le jury
  - ✓ Retour sur les écrits

Dépôt du dossier (Avril 2020)

Etude du dossier VAE par le jury et entretien du candidat (Mai / juillet 2020)

Aucune validation

Validation Totale

Validation partielle

Suivi des prescriptions du jury pour les UE non délivrées

Délivrance du diplôme

\*Un accompagnement spécifique est prévu pour les personnes résidant à l'étranger. Contactez la cellule de validation des acquis pour en connaître les modalités : [vae@univ-tlse2.fr](mailto:vae@univ-tlse2.fr) / [infovae@univ-tlse2.fr](mailto:infovae@univ-tlse2.fr)

Figura 6: La trayectoria del candidato VAE en la Universidad Toulouse Jean Jaurès

Las distintas personas entrevistadas mencionan casos de denegación de validación como excepciones, cada uno solo ha visto uno o dos desde su entrada en funciones en relación con la VAE.<sup>1</sup> Esto se explica por dos factores:

- El primero tiene que ver con el proceso de admisibilidad que solo permite el acceso a candidatos que se consideran dispuestos a implicarse en el proceso. Por otro lado, después de la etapa de admisibilidad, los candidatos se benefician de una información de calidad, que les permite inscribirse informados.
- El segundo factor que explica la tasa muy baja de rechazos de validaciones radica en el seguimiento de los candidatos por el organismo de formación, incluyendo los que no eligen el acompañamiento.

\* \* \*

El dispositivo francés de validación de la experiencia adquirida se basa en un decreto sobre la Validación de la experiencia adquirida en el ámbito personal y profesional de 1985 y que poco a poco ha evolucionado hacia su funcionamiento actual. Hoy, la VAE existe para todos los títulos profesionales y diplomas inscritos en el Repertorio nacional de las certificaciones profesionales, de la educación profesional a la Educación Superior. Implica varios actores: Europa y el Estado, profesionales de la inserción y de la orientación profesional, organismos de formación, de certificación. Los candidatos pueden ser solicitantes de empleo (aproximadamente el 50 %), empleados que quieren proteger su puesto de trabajo o desarrollarse profesionalmente, y algunas personas (menos del 5 %) que lo hacen por razones personales. La trayectoria del candidato se divide en cinco etapas: información, orientación y asesoramiento; admisibilidad; preparación del expediente de VAE (el candidato puede beneficiarse de un acompañamiento por un referente); entrevista con el jurado mixto de docentes y profesionales y para acabar una validación; Puede tratarse de una validación total, parcial o nula. En caso de validación total, el candidato obtiene el mismo diploma que si había seguido la formación correspondiente y este diploma está reconocido como teniendo el mismo valor, sea cual sea la vía de obtención (validación o formación).

---

<sup>1</sup> Amiel, Cortadellas y Dieu, *com.pers.* 2019

# PARTE II: PANORAMA DE LA VALIDACIÓN DE APRENDIZAJES NO FORMALES E INFORMALES EN EUROPA

En Europa, la terminología adoptada es la del aprendizaje no formal e informal. Este es entonces el término que emplearemos en esta segunda parte que proporciona una visión general de los dispositivos de validación en Europa. Primero describe el marco europeo de cooperación en materia de docencia-formación y validación antes de estudiar el caso de nueve países europeos. Se termina por la presentación de algunos proyectos de cooperación europea sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales, o incluso sobre el modelo francés de validación de la experiencia adquirida.

## I. Elementos de definición

La terminología de "aprendizajes no formales e informales" designa un conjunto de competencias que las personas van adquiriendo fuera de la escuela, de la universidad o de los centros de formación. Estos aprendizajes pueden estar vinculados a la experiencia profesional, pero también a las experiencias de voluntariado o experiencias personales.<sup>1</sup> Esta terminología europea abarca una mayor diversidad de dispositivos que el del modelo francés de validación de la experiencia adquirida.

### **Aprendizajes formales, no formales e informales**

- El aprendizaje formal se basa en un programa y actividades que tienen como objetivo el aprendizaje. En otras palabras, el aprendizaje formal abarca las trayectorias escolares y de formación inicial o continua.
- El aprendizaje no formal "resulta de la decisión consciente del educando de dominar una actividad, una aptitud o un área de conocimientos específica y supone un esfuerzo intencional". Sin embargo, no se inscribe necesariamente en un programa oficial y no siempre se ha examinado de forma externa.

---

<sup>1</sup> (Comisión Europea, 2018)



Pueden ser asimilados al aprendizaje no formal todos los conocimientos adquiridos en el ámbito asociativo o deportivo. La educación popular forma parte del aprendizaje no formal.

- El aprendizaje informal tiene lugar fuera de las instituciones académicas y de formación. Está vinculado "a las actividades que una persona emprende sin intención de adquirir nuevos conocimientos", y forma parte de la vida cotidiana.<sup>1</sup>

Validación del aprendizaje no formal e informal: "proceso de confirmación, por una autoridad competente, que una persona que ya ha adquirido aprendizajes, en un contexto de aprendizaje no formal e informal, corresponde a una determinada norma. La validación consta de cuatro etapas distintas: la identificación por un diálogo de experiencias específicas del interesado, documentos que certifican estas experiencias, la evaluación formal de estas experiencias y la certificación de los resultados de la evaluación, que puede llevar a una certificación parcial o completa"

[Cuadro 1 Definición del aprendizaje no formal e informal según la recomendación del Consejo de Europa del 22 de mayo de 2017<sup>2</sup>](#)

---

1 (Consejo de Europa, 2018)

2 (Consejo de Europa, 2017)

## II. Marco europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales

### 1. Marco europeo de cooperación en materia de docencia y de formación

#### 1- El Proceso de Bolonia (1998)

Iniciado en 1998, el proceso de Bolonia tiene como objetivo crear un espacio europeo para la Educación Superior. Hoy reúne a 48 países y a la Comisión Europea, y tiene como objetivo fomentar la movilidad, la legibilidad y la atracción del espacio europeo en materia de Educación Superior.

El proceso de Bolonia se ha consolidado en torno a tres grandes principios:

- 1) La organización de los estudios en tres ciclos: Licenciatura, Máster, Doctorado
- 2) El desarrollo de herramientas comunes de reconocimiento de las competencias (créditos ECTS, *European Qualification Framework*)
- 3) El fortalecimiento del enfoque de calidad a todos los niveles de la Educación Superior en Europa.<sup>1</sup>



*Figura 7. Mapa de los Estados miembros del Proceso de Bolonia<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> (Agencia Erasmus+ Francia, 2016)

<sup>2</sup> (EHEA)

## 2- El Proceso de Copenhague (2002)

El año 2002 marca el inicio de la política europea de enseñanza y de formación profesional. El reconocimiento de las competencias y de las cualificaciones constituye un sector prioritario para la cooperación entre los países miembros y los interlocutores sociales europeos.<sup>1</sup>

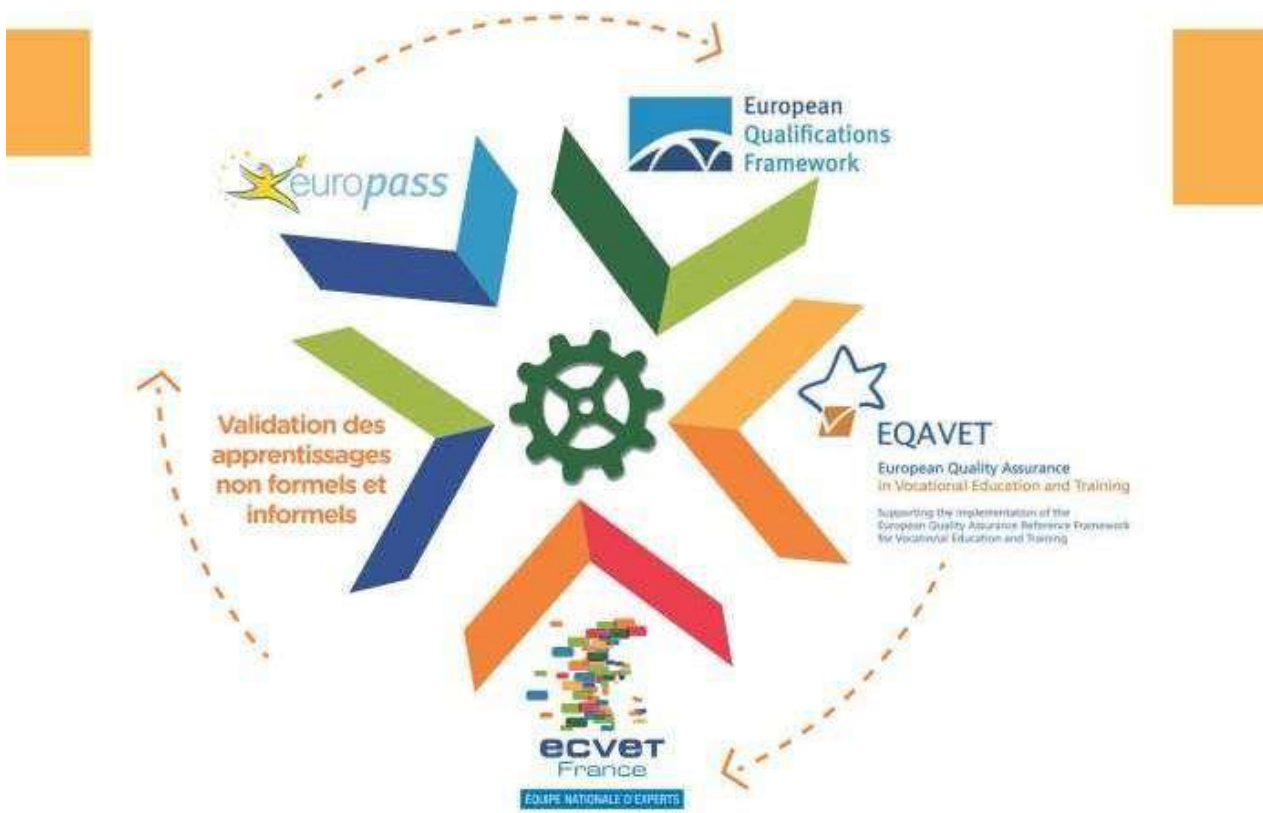


Figura 8. El Proceso de Copenhague: un marco de cooperación reforzado sobre la enseñanza y la formación profesional

La declaración de Copenhague de 30 de noviembre de 2002 promueve en particular "la elaboración de una serie de principios comunes sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales"<sup>3</sup> que complementarán otras cuatro herramientas principales:

- Europass, portfolio de competencias o "CV europeo"
- European Qualification Framework impulsado por el proceso de Bolonia;
- EQAVET (*European Quality Assurance in Vocational Education and Training*), en el marco europeo de la calidad de la enseñanza y la formación profesional;

<sup>1</sup> (Masson, 2015)

<sup>2</sup> (ECVET France)

<sup>3</sup> (Consejo de Europa, 2012)

- ECVET (*European System for Vocational Education and Training*), el sistema europeo de créditos para el aprendizaje y la formación.

La declaración de Copenhague va seguida en los textos europeos por la resolución de 19 de diciembre de 2002 destinada a "apoyar el fortalecimiento de la cooperación europea para la enseñanza y la formación profesional".

### **Europass**

Europass es un portfolio de competencias que pretende facilitar la comprensión de la trayectoria de una persona por un empleador, organismo de formación o institución académica, para reforzar la movilidad profesional de las personas.

Está compuesto por cinco documentos complementarios aunque se puedan usar de forma separada:

- Un CV - siguiendo un modelo armonizado;
- Un "pasaporte de lenguas" que permite describir concretamente las capacidades lingüísticas de cada uno utilizando las herramientas de autoevaluación;
- El Europass movilidad: documento nominativo y personalizado que describe y permite valorar los periodos de práctica, trabajo o estudios hechos en Europa;
- El suplemento de certificado, destinado a las personas que ya tienen un diploma, título o certificado, lo completa, describiendo detalladamente los resultados de aprendizaje, las competencias y los conocimientos;
- El suplemento de diploma, adjunto a un diploma de Educación Superior, describe en un formato normalizado a escala europea la especificidad de la formación, las competencias y los conocimientos adquiridos.



Europass está reconocido en toda la Unión Europea, en el Reino Unido, en Islandia, en el Liechtenstein, en Macedonia, en Noruega, en Suiza y en Turquía, es decir, en 34 Estados en total.

<sup>1</sup> (Agencia Erasmus+ Francia, 2016)

### **Marco Europeo de Certificación**

En el marco de la modernización de sus sistemas nacionales de certificación, definidos como "el conjunto de las actividades de un país que llevan al reconocimiento de los conocimientos adquiridos", los Estados miembros están desarrollando y aplicando Marcos Nacionales de Certificación (MNC) destinados a abarcar todos los niveles y tipos de certificación<sup>1</sup>.

Adoptado en 2008, el Marco Europeo de Certificación (MEC) pretende facilitar la comparación de las formaciones y de diplomas a escala europea, incentivando los países a establecer una correspondencia entre sus sistemas nacionales de certificación MEC.<sup>2</sup>

Véase página 17 para el cuadro de correspondencia entre el marco europeo de certificación y el marco francés.

### **EQAVET, garantía de calidad en la enseñanza y la formación continua**

El acrónimo EQAVET viene del inglés "European Quality Assurance in Vocational Education and Training". EQAVET<sup>3</sup> es la red europea que agrupa a los estados miembros, interlocutores sociales y la Comisión Europea cuyo objetivo es mejorar la calidad de los sistemas de enseñanza y de formación continua en Europa. Se apoya en el marco de referencia europeo y sus misiones son:

- Ayudar a los Estados miembros en la elaboración de enfoques para la aplicación del marco de referencia;
- Desarrollar una cultura de calidad y difundirla en Europa;
- Apoyar a los Estados miembros y a la Comisión Europea en el seguimiento y la aplicación del marco de referencia en el contexto de la Estrategia de Enseñanza y Formación 2020 de la Unión Europea;
- Asegurar que se tome en consideración el enfoque de calidad en los trabajos del marco Europeo de Certificación de créditos ECVET.

### **ECVET, el sistema europeo de créditos de aprendizajes para la enseñanza y la formación profesional, y la validación de aprendizajes no formales e informales**

ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training), el sistema europeo de crédito de aprendizajes para la enseñanza y la formación profesional, se aplicó por una recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea de 18 de junio de 2009. Este sistema tiene por objeto favorecer los aprendizajes y la formación a lo largo de la vida.

ECVET constituye un marco técnico que permite "la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de conocimientos adquiridos y validados después de un periodo de movilidad para obtener una certificación

---

<sup>1</sup> (CEDEFOP, 2016)

<sup>2</sup> (Croisille, 2012)

<sup>3</sup> (EQAVET)

profesional<sup>1</sup>. En otras palabras, ECVET permite tomar en cuenta las competencias adquiridas durante una movilidad y facilitar el paso de estudiantes de una institución académica a otra (en el mismo país o en el extranjero)<sup>2</sup>, transformando los conocimientos adquiridos en créditos acumulables para obtener una certificación profesional.



Figura 9 ECVET, tres palabras clave: transferencia, reconocimiento y acumulación de los resultados de aprendizajes<sup>3</sup>

## 2. Marco europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales

### 1- 2004: Principios comunes para la identificación y la validación de los aprendizajes no formales e informales

Después del Proceso de Copenhague, unos principios comunes fueron adoptados en 2004, para la identificación y validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa. Estos trabajos son objeto de un primer inventario europeo, que luego se ha actualizado regularmente, y ha dado lugar a la edición en 2009 de las primeras directrices para la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa.

<sup>1</sup> (ECVET France)

<sup>2</sup> (CEDEFOP, 2013)

<sup>3</sup> (ECVET France)

## **2- 2012: Recomendaciones del Consejo de Europa sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales<sup>1</sup>**

En 2012, el Consejo Europeo ha adoptado una recomendación sobre el reconocimiento y la validación de los aprendizajes no formales e informales. Fijó como fecha límite 2018 para la aplicación de políticas y dispositivos nacionales que "permiten a las personas valorar y garantizar la legibilidad de los resultados de aprendizaje hechos en casa, en el trabajo, durante el ocio y las actividades voluntarias"<sup>2</sup>.

Esta recomendación tiene como objetivo:

- La identificación de las competencias adquiridas por los aprendizajes no formales e informales, su evaluación y su certificación mediante un diploma, un certificado o créditos;
- Establecer un vínculo entre los marcos nacionales de certificación y el marco Europeo de Certificación;
- La implicación de todos los actores implicados en los dispositivos;
- La coordinación de los dispositivos entre las partes interesadas<sup>3</sup>

Esta recomendación de 2012 sirve hoy de punto de referencia para varios textos europeos. El inventario del CEDEFOP de 2016 comparaba el estado de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa con los objetivos definidos en 2012. Esta recomendación debe considerarse como punto de referencia para el desarrollo de la validación a escala local, regional o nacional.<sup>4</sup>

## **3- 2017: Recomendación del Consejo de Europa sobre el marco Europeo de Certificación para el aprendizaje a lo largo de la vida**

El Consejo de Europa ha emitido una recomendación en 2017 sobre el marco Europeo de Certificación para el aprendizaje a lo largo de la vida. Esta recomendación enuncia los siguientes objetivos:

- Utilizar el marco Europeo de Certificación para establecer las referencias de los marcos o sistemas nacionales de certificación. Se trata entonces de alentar a los Estado miembros a adaptar sus marcos y sistemas nacionales al marco Europeo de Certificación.
- Fomentar los vínculos entre los sistemas de créditos transferibles y los marcos o sistemas nacionales de certificación.
- Alentar a los distintos actores a utilizar el marco Europeo de Certificación con el fin de facilitar la comparación entre las certificaciones<sup>5</sup>

---

1 (Consejo de Europa, 2012)

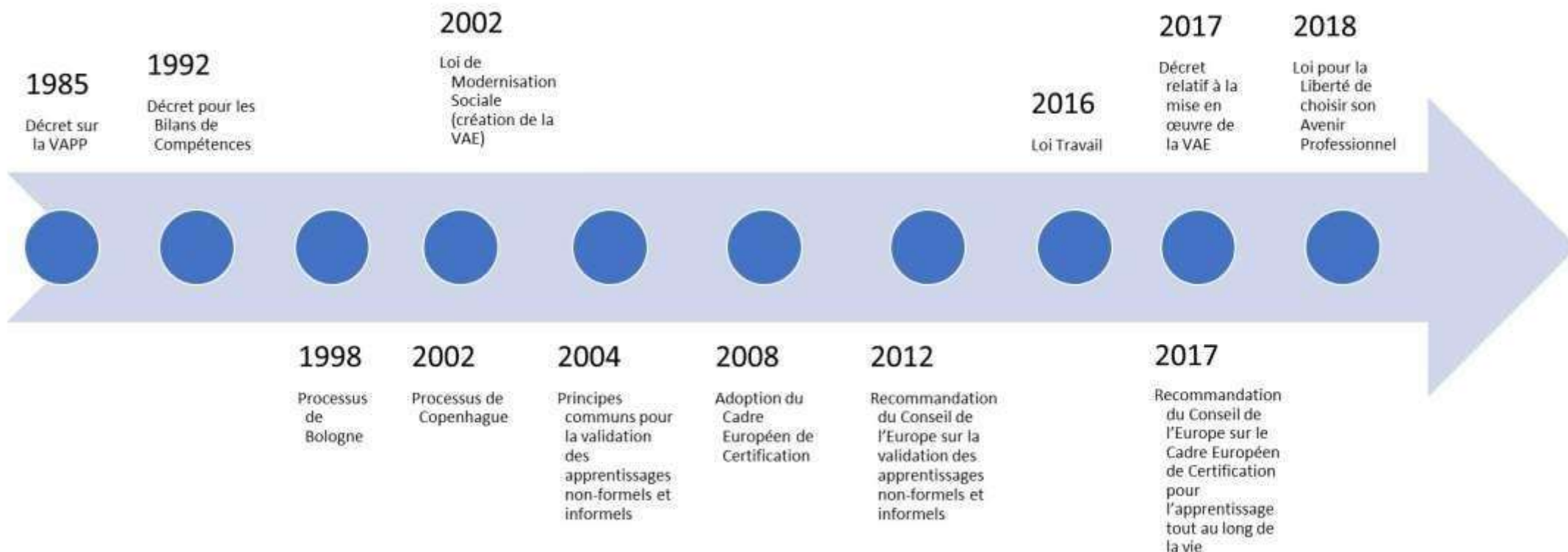
2 (CEDEFOP, 2016)

3 (Masson, 2015)

4 (CEDEFOP, 2017)

5 (Consejo de Europa, 2017)

## Dates clefs du développement de la validation des acquis de l'expérience en France



## Dates clefs du développement de la validation des apprentissages non-formels et informels en Europe

Figura 10. Fechas clave del desarrollo de la validación de la experiencia adquirida en Francia y de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa



### 3. Las 4 etapas del proceso de validación de los aprendizajes no formales e informales definidos por el Consejo de Europa

La recomendación del Consejo de Europa de 20 de diciembre de 2012 define la validación como "un proceso de confirmación, por un organismo habilitado, que una persona ha adquirido resultados de aprendizaje correspondientes a una determinada norma".<sup>1</sup>

La validación pretende asegurar la visibilidad de los conocimientos adquiridos por las personas, incluyendo los adquiridos fuera de las estructuras formales de enseñanza y de formación y valorarlos. Los dispositivos de validación de los aprendizajes no formales e informales deben tomar en consideración la visibilidad y el valor de los conocimientos adquiridos<sup>2</sup>.

#### Un proceso en 4 etapas

La recomendación del Consejo de Europa de 20 de diciembre de 2012 identifica 4 etapas en el proceso de validación de los aprendizajes no formales e informales<sup>3</sup>:

#### 1- Identificación de los saberes y competencias.

La identificación de los saberes y competencias adquiridos de manera no formal e informal constituye un desafío, en la medida en que estos conocimientos adquiridos son diversos y no normalizados. Algunos países europeos han creado herramientas informáticas que permiten una autoevaluación, pero esta etapa requiere en general la intervención de consejeros estudiantiles. Las herramientas permiten llegar a más personas con un menor coste, pero representa una ayuda menos eficaz para los candidatos. La identificación también es el momento en el que los candidatos toman conciencia de las ventajas e inconvenientes de la validación en relación con la formación continua.

#### 2- La documentación.

Esta fase debe permitir al candidato justificar su experiencia, bajo varias formas: CV, portfolio, expediente o video, muestras de trabajo, demostraciones prácticas... Estos justificantes no solo deben ser una lista de puestos o experiencias, sino ilustrar los conocimientos adquiridos. Idealmente, los formatos de presentación deberían ser compatibles en Europa, a no ser comunes, uno de los retos de la validación era facilitar la movilidad.

En ciertos países, las dos etapas de identificación y de documentación se reagrupan en una sola etapa de recopilación de justificantes.

---

1 (Consejo de Europa, 2012)

2 (CEDEFOP, 2016)

3 (CEDEFOP, 2016) y (CEDEFOP, 2018)

### **3- La evaluación**

Corresponde a la fase en la que los conocimientos adquiridos del candidato se comparan con los marcos conceptuales o normas específicas. En ciertos países, los certificados, títulos o diplomas obtenidos por validación se consideran como teniendo menos valor que los obtenidos con una formación. Esta percepción diferenciada del valor subraya la importancia de un proceso de evaluación riguroso, transparente y de calidad. El proceso de evaluación depende mucho del referencial o de la norma utilizada: no solo varía de un país a otro, sino también entre los sectores profesionales. La especificidad de las trayectorias de los candidatos y por lo tanto de los conocimientos adquiridos que evaluar, representan un reto. A veces requiere varias herramientas (examen escrito, oral, práctico...).

### **4- La certificación**

Es la etapa final de la validación de los aprendizajes no formales e informales. Puede tratarse de un certificado, título o diploma que certifica una cualificación formal (que puede ser parcial). En ciertos países, en Alemania por ejemplo, la validación no permite obtener una cualificación pero solo integrar estudios de Educación Superior para los cuales la trayectoria inicial del candidato no sería suficiente. Otros han elegido diferenciar los certificados otorgados para los conocimientos adquiridos de manera formal o no formal, a pesar de que esta opción no sea recomendada por Europa (que teme la aparición de certificados de dos niveles). Por motivos de confianza en la calidad de los certificados otorgados ya mencionados, es indispensable que la certificación sea dirigida por una organización que disponga de credibilidad y legitimidad.

### III. Un inventario europeo de validación de los aprendizajes no formales e informales

Un primer inventario europeo del aprendizaje no formal e informal se elaboró en 2004, con el fin de armonizar progresivamente y mejorar la cooperación en Europa sobre la formación a lo largo de la vida.

Las ediciones frecuentes de este inventario muestran una movilización política creciente en Europa, para la formulación y el establecimiento de estrategias nacionales de validación. Por ejemplo, el número de países europeos comprometidos en esta iniciativa paso de cinco en 2010 a trece en 2014<sup>1</sup>, y el número de países que han adoptado una estrategia global de validación paso de tres en 2014 a ocho en 2016 (cf. figuras 8 y 9 y cuadro 1).

La sexta y última edición de este inventario europeo se ha publicado en 2017. Presenta una visión general de la validación del aprendizaje no formal e informal: en 33 países europeos, 28 estados miembros de la UE, 4 países firmantes de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) que son Suiza, Islandia, Noruega y Liechtenstein y un estado candidato a la UE: Turquía.

#### 1. Grandes conclusiones del inventario de 2016<sup>2</sup>:

Los dispositivos de validación están aplicados o previstos en todos los países incluidos en el inventario.  
;

- La coordinación entre las partes interesadas ha mejorado de forma significativa desde el inventario de 2014, veinte países han establecido marcos nacionales para coordinar mejor los actores de la validación.
- La función de las partes interesadas refleja las especificidades de cada sector: más allá de la coordinación, las organizaciones gubernamentales se implican en la promoción y la comunicación de dispositivos de validación, la definición de estrategias nacionales y la elaboración del sistema de garantía de la calidad. La información del público sobre los dispositivos de validación implica un gran número de actores: organismos de formación (incluyendo la información sobre los procedimientos de presentación de candidaturas), servicios de empleo, empleadores, cámaras consulares...
- La mayoría de los países disponen de varias fuentes de financiación. La financiación pública es la más elevada, seguida por la financiación individual (salvo el sector terciario). La financiación privada tiene una función limitada: empleadores e interlocutores sociales podrían tener una mayor participación en el apoyo económico de los dispositivos de validación.

---

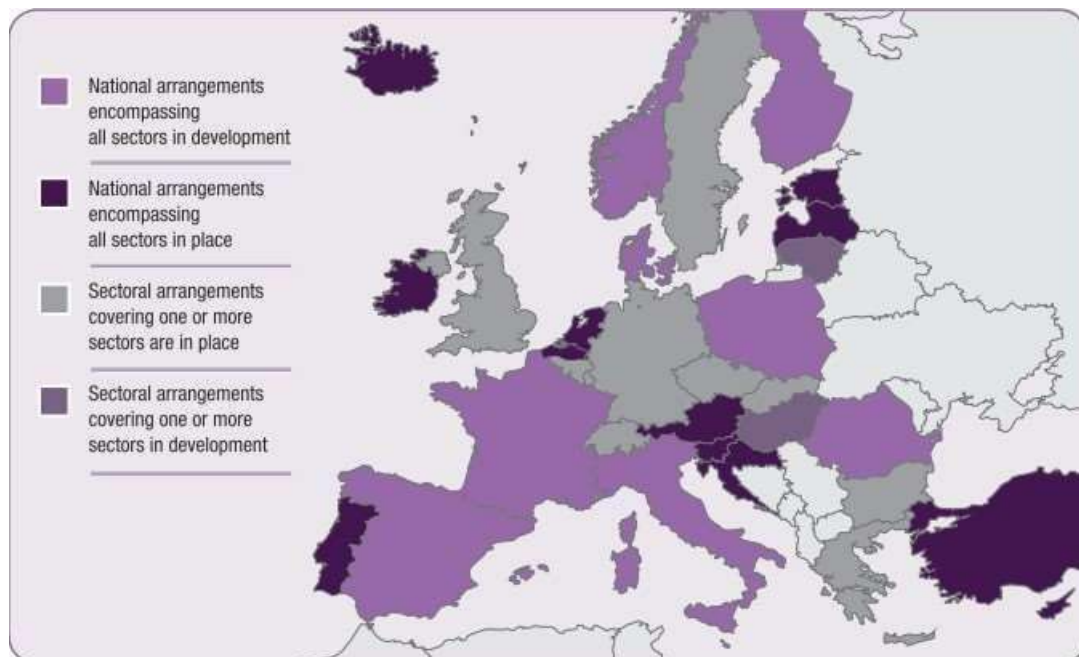
<sup>1</sup> (CEDEFOP, 2014)

<sup>2</sup> (CEDEFOP, 2017)

- La validación se utiliza sobre todo para obtener cualificaciones o créditos, o para facilitar el acceso a programas de formación.
- Los vínculos entre la validación y los marcos nacionales de cualificación se han reforzado desde el 2010. Existe un vínculo entre el dispositivo de validación y el marco nacional de cualificación para al menos un sector (educación, mercado laboral, sector terciario) en 31 países. Este vínculo entre la validación y los marcos nacionales de cualificación es más frecuente en formación inicial, formación continua y Educación Superior, que en la formación para adultos.
- La mayoría de los países utilizan las mismas normas para la validación que en la enseñanza formal. Excepto en la formación inicial, la mayoría de países que no diferencian los certificados obtenidos por validación o por una trayectoria formal.
- Quedan progresos por hacer, para lograr la población desfavorecida. Las personas menos cualificadas, parados de larga duración, mayores, migrantes/refugiados y personas con discapacidad son los públicos que menos benefician de la validación cuando podría representar una verdadera oportunidad para valorar su trayectoria y competencias.
- La información, el asesoramiento y la orientación son accesibles en la mayoría de los países. Los aspectos mejor definidos son los que tienen que ver con el proceso de solicitud.
- Las cuatro fases de la validación están interconectadas, como lo ha destacado la recomendación del Consejo de Europa de 20 de diciembre de 2012.
- La mayoría de los dispositivos de validación utilizan una combinación de métodos para la evaluación de los conocimientos adquiridos: exámenes, portfolios y expedientes, ensayos prácticos... Existen pocas herramientas normalizadas.
- Los países establecen sistemas de garantía de calidad de los dispositivos de validación. El número de países que han desarrollado este tipo de marcos se ha duplicado entre el inventario de 2014 y el de 2016.
- La profesionalización del personal implicado en los dispositivos de validación se ha de mejorar. Muchos países no imponen cualificaciones o competencias específicas a los equipos a cargo de la validación. En la mayoría de los países incluidos en el inventario, los equipos a cargo de la validación ni siquiera tienen la autorización de formar o de enseñar.
- Los balances de competencias están aumentando en muchos países desde el inventario de 2014 aunque siga habiendo aspectos que mejorar para popularizarlos entre los parados y las personas en dificultad.



*Figura11-a. Integración de la validación de los aprendizajes no formales e informales en las estrategias nacionales en Europa en 2014<sup>1</sup>*



*Figura11-a. Integración de la validación de los aprendizajes no formales e informales en las estrategias nacionales en Europa en 2016<sup>2</sup>:*

<sup>1</sup> (CEDEFOP, 2014)

<sup>2</sup> (CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017)

Cuadro 2. Comparativo 2014-2016 del estado de la situación de las estrategias nacionales de validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa1

	<b>Estrategia global existente, integrando todos los sectores de la formación</b>	<b>Estrategia nacional en desarrollo</b>	<b>Estrategia que se dirige a ciertos sectores</b>	<b>Estrategia que se dirige a subsectores del sistema de educación - formación formal</b>	<b>Ausencia de una estrategia</b>
<b>2014</b>	<p>España Finlandia Francia</p>	<p>Alemania Austria Bélgica flamenca Chipre Grecia Lituania Malta Portugal Eslovaquia Eslovenia Suiza Turquía</p>	<p>Dinamarca Estonia Islandia Italia Letonia Luxemburgo Noruega Países Bajos Polonia República Checa Rumanía</p>		<p>Bélgica valona Bulgaria Croacia Hungria Irlanda Reino Unido Suecia</p>
	<b>Estrategia global existente, integrando todos los sectores de la formación</b>	<b>Estrategia nacional en desarrollo</b>	<b>Estrategia que se dirige a ciertos sectores</b>	<b>Estrategia que se dirige a subsectores del sistema de educación - formación formal</b>	<b>Ausencia de una estrategia</b>
<b>2016</b>	<p>Dinamarca España Finlandia Francia Italia Noruega Polonia Rumania</p>	<p>Austria Bélgica flamenca Chipre Croacia Estonia Irlanda Islandia Letonia Malta Países Bajos Portugal Eslovenia Turquía</p>	<p>Alemania Bélgica valona Bulgaria Grecia Luxemburgo República Checa Reino Unido Eslovaquia Suecia Suiza</p>	<p>Hungria Letonia</p>	-

\* Este cuadro comparativo de la integración de estrategias nacionales de validación en 33 países europeos entre el inventario de 2014 y el de 2016 permite observar una evolución general. Indica el número de países que ha adoptado una estrategia que abarca el conjunto de los sectores de la educación y de la formación paso de 3 a 8 en 2 años, y ningún país sigue sin estrategia;

*Han sido marcados en verde los países cuya integración de la validación ha mejorado entre 2014 y 2016. Este ejercicio de comparación es difícil en los países que pasaron de una "estrategia nacional en desarrollo" en 2014 a la adopción de una "estrategia parcial" en 2016 (Alemania, Grecia, Lituania, Eslovaquia, Suiza), esta puede ser un avance para países que no disponían de ninguna estrategia antes de 2014. Al contrario, ciertos países que contaban con una estrategia parcial en 2014 declaran tener una "estrategia en desarrollo" en 2016 (Estonia, Islandia, Letonia, Países Bajos), dando perspectivas de evoluciones futuras.*

## 2. La indispensable coordinación entre los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa

La validación de los aprendizajes no formales e informales suele contar con diversos actores que tienen múltiples objetivos y funcionamientos: ministerios (como mínimo los de la educación y/o del empleo, a veces más), interlocutores sociales, servicios públicos de acceso al empleo, universidades, centros de formación públicos o privados, cámaras consulares, agentes del ámbito de la juventud, asociaciones...

Esta diversidad de actores hace indispensable la coordinación y la comunicación entre los interesados, que figura en la recomendación del Consejo de Europa de 20 de diciembre de 2012: "Promover la coordinación de las disposiciones de validación entre las partes interesadas en los sectores de la educación, la formación, el empleo y el juvenil, así como las partes interesadas de otros ámbitos de actuación pertinentes."<sup>2</sup>

La coordinación entre actores se organiza de forma muy distinta de un país europeo a otro, por ejemplo:

- En Finlandia, en Países Bajos o en Suiza, los interlocutores sociales participan en los procedimientos de validación (participando en las comisiones de evaluación);
- En Austria, en Turquía, en Irlanda y en Eslovaquia, participan en la formulación de las estrategias nacionales de validación;
- En ciertos países, el sector privado y los interlocutores sociales tienen una función clave en el desarrollo de los marcos conceptuales de validación y los procedimientos de evaluación;
- En otros países, el sector privado también participa en la formulación de los procedimientos de validación por el sector profesional;
- En Suecia, las empresas pueden emprender un procedimiento de validación completa, en cooperación con instituciones educativas privadas (en cumplimiento de ciertos criterios de calidad y de directrices definidas nacionalmente);
- Otros países, como Irlanda, Bulgaria, Estonia y Hungría expresan una falta de interés demostrado por el sector privado en la validación...<sup>3</sup>

Puede ser bastante complejo coordinar a todas las partes interesadas nacionalmente. La situación se complica aún más en algunos países muy descentralizados, en Alemania por ejemplo donde la Educación Superior compete a cada Lander...

Por otro lado, no todos los países han elaborado una estrategia nacional a favor de la validación de los aprendizajes no formales e informales<sup>4</sup>, lo que complica aún más la identificación y la

---

<sup>1</sup> (CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017) y (CEDEFOP, 2014)

<sup>2</sup> (Consejo de Europa, 2012)

<sup>3</sup> (CEDEFOP, 2014)

<sup>4</sup> (CEDEFOP, 2016)

movilización de las partes interesadas. El inventario de 2014 demuestra que pocos países han aplicado una única organización nacional encargada de la validación. En la mayoría de los países, la responsabilidad de la validación la comparten varias organizaciones nacionales, siguiendo la división tradicional de los servicios públicos (empleo, educación...).<sup>1</sup>

Por consiguiente, es notable la complejidad de una armonización del sistema de validación en Europa.

### 3. Desafíos comunes para la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa

La edición de 2014 del inventario del CEDEFOP<sup>2</sup> identificaba los desafíos comunes para la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa. A pesar de la evolución del sector, estos grandes desafíos comunes siguen validos a escala europea. Los desafíos son los siguientes:

- 1- Coordinación entre los subsistemas de formación y entre los sectores de actividad.**  
véase el párrafo anterior, "la indispensable coordinación entre los actores de la validación"
- 2- Aceptación por la sociedad y el mercado laboral:** ciertos países no aplican las mismas normas de validación de los aprendizajes no formales e informales que para los diplomas de formación inicial o continúa. Esta diferencia no siempre fomenta la paridad de estimación entre las certificaciones obtenidas, mientras que la paridad es uno de los fundamentos mismos de la validación de los aprendizajes no formales e informales.
- 3- Aspectos financieros:** las instituciones se ven forzadas en gestionar el dispositivo de validación de los aprendizajes no formales e informales sin asignación de presupuesto adicional.
- 4- Recopilación de datos:** la recopilación de datos sobre los beneficiarios de la validación de los aprendizajes no formales e informales es especialmente compleja porque los candidatos tienen perfiles muy diversos y existe una gran cantidad de diplomas u organismos de certificación. Este punto ya había sido evocado en el inventario de 2010.  
  
Por ejemplo, el inventario de 2016 se había centrado en los públicos usuarios de la validación: los expertos nacionales han sido incapaces de dar información en el 50 % de los casos, subrayando la falta de recopilación de datos de seguimientos<sup>3</sup>.
- 5- Calidad:** escasos son los países en haber establecido un enfoque de calidad o líneas directoras para las instituciones certificadoras.
- 6- Grupos beneficiarios y concienciación de la sociedad:** de forma general, los ciudadanos no están lo suficiente informados sobre la existencia de un sistema de validación de aprendizajes

---

<sup>1</sup> (CEDEFOP, 2016)

<sup>2</sup> (CEDEFOP, 2014) y (CEDEFOP, 2015)

<sup>3</sup> (CEDEFOP; European Commission; ICF, 2017)



formales e informales y de sus derechos al respecto. Es necesario desarrollar esfuerzos en materia de información y de comunicación.

Los países en los que los ciudadanos están menos sensibilizados son Hungría, Italia, Lituania, Rumania y Eslovaquia, y el país en el que están más sensibilizados es Finlandia.

- 7- Profesionalización de los actores de la validación: se plantea la pregunta del reconocimiento de las competencias de los profesionales de la validación, que es muy diferente de la enseñanza y de la evaluación de los aprendizajes formales. Solo Malta exige un diploma específico, algunos países exigen una formación, pero la mayoría se basa en la experiencia del personal a cargo de la validación.<sup>1</sup>

Cuadro 3. Requisitos para el personal a cargo de la validación de los aprendizajes no formales e informales, según los países

Experiencia	Formación exigida	Diploma específico exigido
Bélgica (Flandes y Valonia) Francia Letonia Luxemburgo Portugal Turquía	Bélgica (Flandes, sector del mercado laboral) Bulgaria Chipre República Checa Finlandia Grecia Islandia Italia Polonia Eslovaquia España Suiza	Malta

Añadimos a los distintos retos identificados en el inventario del CEDEFOP, una verdadera necesidad de simplificación de los procedimientos, a todos los niveles. De hecho, a pesar de que varíen de un país a otro y de los esfuerzos de simplificación, los procedimientos de validación de los aprendizajes no formales e informales siguen siendo percibidos como demasiado complejos. Las distintas fases del proceso (información y orientación de los candidatos, organización de los jurados, evaluación, resultados y seguimiento) requieren mucha organización. Los procedimientos parecen más exigentes cuando la certificación perseguida es "académica".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> (CEDEFOP, 2014)

<sup>2</sup> (CEDEFOP, 2014)

<sup>3</sup> (Masson, 2015)

## IV. La validación de los aprendizajes no formales e informales en los distintos países europeos

En este estudio y su extensión a otros países europeos, hemos elegido centrarnos en los países fronterizos de Francia y España, es decir: Alemania, Bélgica francófona (puesto que el sistema es distinto en Flandes y Valonia), Luxemburgo, Suiza, Italia y Portugal pero también Finlandia por su experiencia y sus antecedentes para la valoración y la validación de los aprendizajes no formales e informales.

La información que se encuentra en las "fichas de países" presentadas después fueron extraídas en mayoría de los informes nacionales del inventario de 2016 del CEDEFOP sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa, completados con informaciones de páginas de información oficiales de estos países.

A pesar de las disparidades entre los Estados (y a veces dentro de ellos, sobre todo cuando la organización de la enseñanza y de la formación está descentralizada) en la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales, la lectura de los informes nacionales del CEDEFOP indica una tendencia general de integración de estos dispositivos en una iniciativa europea que tiende a armonizarse, siguiendo las recomendaciones del Consejo de Europa de 2012.

Recordamos que existe un informe nacional cuya última edición es de 2016, para cada uno de los estados miembros de Europa (Bélgica flamenca y valona fueron objeto de dos informes), el Reino Unido (tratado en tres informes independientes sobre Inglaterra, Escocia y Gales), Suiza, Liechtenstein, Noruega, Islandia y Turquía.<sup>1</sup>

### 1. En España<sup>2</sup>

#### 1- Enfoque global

Los dispositivos de validación aún son bastante recientes en España, el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (para retomar la terminología española) se oficializó realmente con un decreto real en 2009<sup>3</sup>. El marco normativo español que rige el reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia



también es complejo puesto que según los sectores profesionales y las comunidades autónomas.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Todos los informes nacionales se encuentran aquí:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#country>

<sup>2</sup> (Carro, 2016)

<sup>3</sup> (Manzano-Soto, et al., 2012)

<sup>4</sup> (CEDEFOP, 2014)

La validación de la experiencia adquirida según la definición francesa, es decir, que permite obtener un diploma entero por el reconocimiento de las competencias y conocimientos adquiridos en el marco profesional, por el momento no existe en el sistema universitario español.

El dispositivo de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia que existe en España es un poco diferente del sistema francés:

- Los candidatos pueden validar unidades de competencias que constituyen una parte del título profesional o de una certificación. Después del proceso de reconocimiento, los candidatos se dirigen hacia una formación complementaria que les permite finalizar su proyecto, si desean obtener el título o diploma en su totalidad.<sup>1</sup> Algunos textos mencionan la posibilidad de una acreditación total pero esta posibilidad, por ejemplo, no está mencionada en las páginas de información sobre la acreditación del Ministerio de la Educación y de la Formación Profesional.
- La experiencia profesional se tiene en cuenta en la evaluación de los informes de candidatos como en Francia. En complemento, la experiencia no profesional (voluntaria por ejemplo) también puede tenerse en cuenta.

En el ámbito universitario, los actores que han participado al estudio han mencionado que el reconocimiento y la acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia profesional no se aplican en España<sup>2</sup>. Distintos artículos confirman este hecho y mencionan el modelo francés de la VAE universitaria como ejemplo.

## 2- Marco normativo

De un punto de visto normativo, cuatro textos principales rigen el marco normativo de la validación en España<sup>3, 4</sup>:

- La ley 5/2002 de 19 de junio de 2002 sobre las cualificaciones y la formación profesional tenía como finalidad crear un Sistema nacional de cualificación y de formación profesional, que tendría entre otros objetivos, el de aplicar la evaluación y la acreditación de cualificaciones profesionales independientes de la vía de adquisición de las competencias. Esta ley indica que la evaluación y la acreditación de las competencias en España se inscriben en el marco de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

---

<sup>1</sup> (Ministerio de Educación y Formación Profesional)

<sup>2</sup> Berbegal y Gutierrez, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Curto & Cobos, *com.pers.* 2019

- Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio de 2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia. Este decreto marca la adopción, por el Gobierno español, en colaboración con las distintas comunidades autónomas, de la acreditación y del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o educación no formal<sup>1</sup>.
- Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior;
- Orden PRE/910/2011, de 12 de abril, por la que se crea la Comisión Interministerial para el seguimiento y evaluación del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Por otro lado, en España, las Comunidades Autónomas definen su marco de aplicación y de puesta en práctica de la validación y del reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral.

Así, en Aragón <sup>2</sup>:

- La orden de 14 de abril 2011 establece para Aragón el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación reguladas por el Real Decreto 1224/2009.
- El Decreto 21/2010 del Gobierno de Aragón de 9 de febrero de 2010 trata de la regulación de la Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón.
- Los certificados profesionales pueden obtenerse por experiencia laboral o ser otorgados por la Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón (ACPA)<sup>3</sup>. Entre los requisitos para una acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, encontramos la necesidad de justificar de 3 años de experiencia laboral.
- En la Universidad de Zaragoza, la experiencia laboral forma parte de los requisitos o es considerada como valor añadido para acceder a diplomas o formaciones para personas de más de 40 años<sup>4</sup> (en aplicación del Real Decreto 1892/2008 sobre el acceso a los estudios universitarios). El análisis de la experiencia adquirida depende de la edad y del diploma, pero nunca permite obtener todo el diploma. Esta disposición se traduce en un Reglamento interno de la Universidad. La Universidad de Zaragoza ha avanzado en su reflexión sobre el desarrollo de la VAE a nivel universitario, como lo demuestran las *“características de la validación de la experiencia adquirida a nivel universitario”* descritas en el documento *Validación de la Experiencia Profesional Adquirida -VAE en España*.

---

<sup>1</sup> Curto & Cobos, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> (Universidad Zaragoza)

<sup>4</sup> (Universidad Zaragoza) y Berbegal, *com.pers.* 2019; este dispositivo hace pensar en la VAPP practicada en Francia

En Cataluña<sup>1</sup>:

- En 2016, la Generalitat de Catalunya desarrolló el primer Plan de Acreditación y Cualificación Profesional de Cataluña para el periodo 2016-2018. El programa "Acredita't" creado en 2016 se dirige a los profesionales y jóvenes que ya tienen una experiencia laboral y desean adquirir un certificado profesional o unidades de enseñanza para completar una formación profesional.
- La Ley 12/2009 indica que la formación profesional debe estructurarse en módulos de competencias y unidades profesionales.
- La ley 10/2015 define el sistema de formación y cualificación profesional de Cataluña, diseñado para facilitar el acceso a la formación de las personas, la formación continua y la especialización profesional a lo largo de la vida. Esta ley define un procedimiento de acreditación de la experiencia laboral, lo que facilita la promoción profesional o el acceso a una formación. El Plan de Acreditación y Cualificación Profesional mencionado procede de esta ley.

### **3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones**

El Marco español de cualificaciones (MECU) fue desarrollado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Los títulos y diplomas que pueden obtenerse con la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral deben inscribirse en el marco nacional.

En el ámbito de la Educación Superior, existe un marco de cualificación específico publicado en 2011. Este describe cuatro niveles de educación superior: el primer nivel corresponde a diplomas de técnicos especializados, el segundo a estudiantes en formación generalista (licenciatura), el tercer nivel corresponde al Posgrado y el cuarto al Doctorado.

### **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación**

La coordinación de los actores del reconocimiento y de la acreditación de las competencias adquiridas por experiencia laboral en España está gestionada por una Comisión Interministerial, apoyada a nivel operacional por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). El INCUAL está a cargo de la actualización del catálogo nacional de cualificaciones.

En cada Comunidad Autónoma, existe una autoridad regional responsable del dispositivo de evaluación y certificación de las competencias profesionales. La índole como la organización de esta autoridad regional varía de una región a otra, dependerá o de las autoridades regionales a cargo del empleo o de las a cargo de la educación y la formación.

---

<sup>1</sup>Curto & Cobos, *com.pers.* 2019

## **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

Los operadores del reconocimiento y de la acreditación de competencias adquiridas por la experiencia laboral en España son docentes de Secundaria y de formación profesional así como profesionales. Deben justificar de un mínimo de cuatro años de experiencia en la dicha competencia y seguir una formación sobre los procedimientos de evaluación y de certificación.

Los operadores no pueden ser a la vez consejeros y evaluadores en una misma acreditación. El papel de los consejeros es acompañar a los candidatos y redactar un informe para la comisión de evaluación. La comisión de evaluación se compone por lo mínimo de cinco miembros, de los sectores de la formación y del mundo laboral.

## **6- Información y orientación**

El informe nacional de 2016 del CEDEFOP indica una falta de sensibilización de los empleados. Parece que las cualificaciones no han sido una preocupación para la población hasta la crisis económica de la última década que ha provocado una toma de conciencia sobre la transformación del mundo laboral. Pero en el mismo periodo, las campañas de comunicación han desaparecido.

Se actualizan las páginas de información del Ministerio de Educación, de la Cultura y del Deporte, la del Ministerio del Empleo y de la Seguridad Social así como las de las autoridades regionales a cargo de este tema. El informe del CEDEFOP menciona una estrategia de comunicación y de promoción de la validación en desarrollo según las informaciones de OBSERVAL, Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales creado en 2008.

En lo que remite a la orientación, las personas pueden informarse en los centros de educación para adultos, departamentos de orientación de las escuelas secundarias y profesionales, servicios públicos, cámaras de comercio...

## **7- Etapas del proceso de validación**

Las grandes etapas del recorrido del candidato<sup>1</sup> son

- 1) La información y la inscripción
- 2) La orientación. El consejero estudiantil ayuda al candidato en la elaboración del expediente sobre las competencias y a responder a los cuestionarios de evaluación de competencias.

---

<sup>1</sup> (Medina Fernández, et al., 2009)

- 3) La evaluación se basa en un informe entregado por el consejero estudiantil, en el expediente de competencias del candidato y en cuestionarios. La comisión de evaluación decide entonces las competencias que pueden ser acreditadas después de esta etapa de orientación y las que necesitan un complemento.
- 4) Certificación de competencias. La comisión de evaluación certifica las competencias acreditadas por el candidato. Puede tratarse de una acreditación total o parcial.
- 5) Proceso de formación Si la acreditación es parcial, entonces el candidato se orienta hacia una formación complementaria para adquirir las competencias que le faltan.

## **8- Beneficiarios (candidatos)**

Según el informe de 2016 del CEDEFOP, la observación y el seguimiento de los expedientes aún son bastante limitados en España, por lo que todavía se desconocen los candidatos para la acreditación.

## **9- Control de calidad**

El Real Decreto 1224/2009 define el marco de calidad del sistema de validación de competencias en España. El control de esta calidad se basa en los principios de validez, viabilidad, cooperación y flexibilidad del dispositivo y de su aplicación. Las administraciones regionales son responsables de la gestión y del control del conjunto del proceso. Cada administración ha de desarrollar su propio plan de calidad.

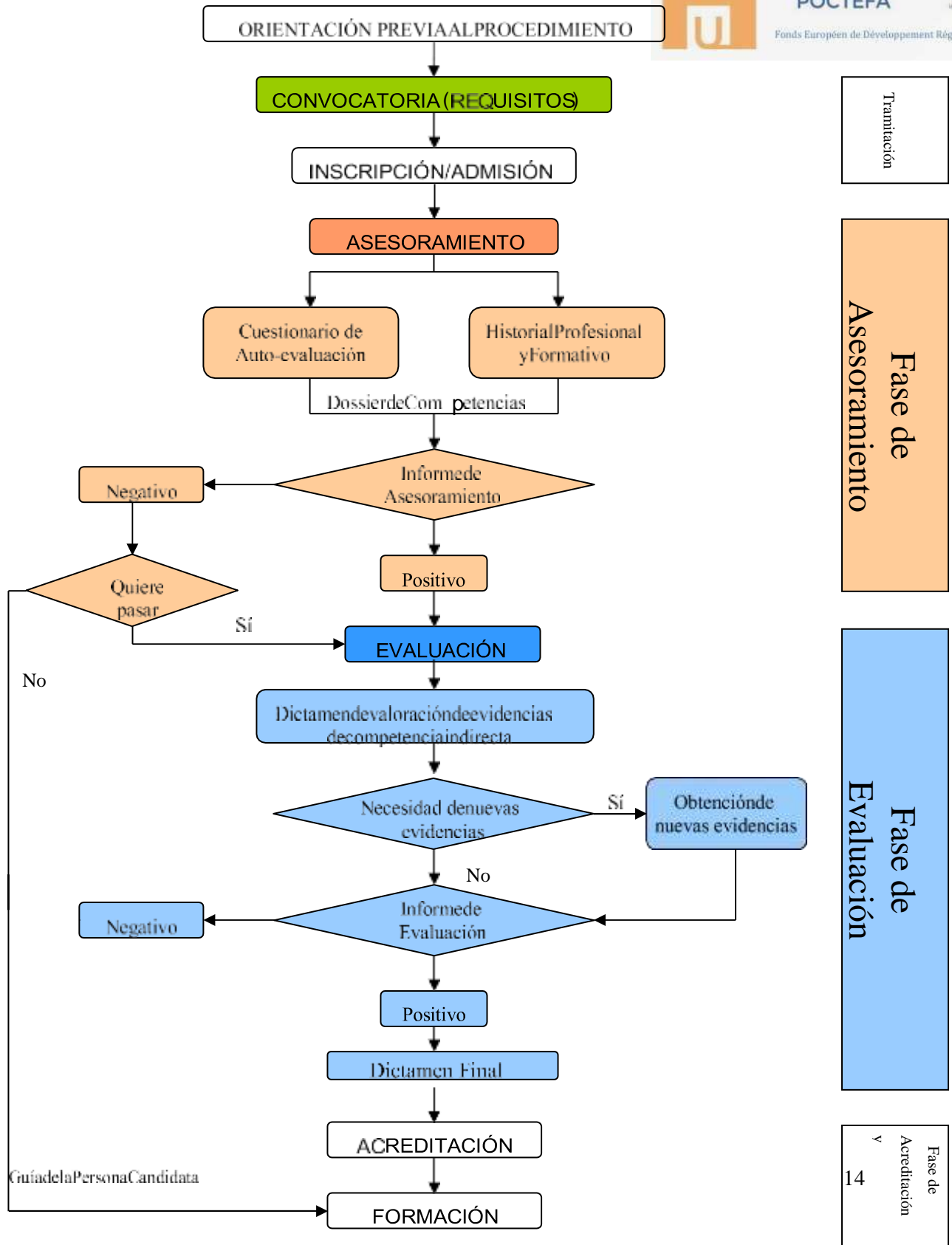
Por otro lado, en la educación superior, la ANECA, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ofrece garantías externas de calidad.

## **10- Costes y financiación**

La inversión en la validación la realiza el gobierno español, con un presupuesto idéntico de 2013 a 2016 por causa de austeridad económica.

## **11- Página de recursos oficial**

<http://todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>



*Figura 12. Proceso de evaluación y de validación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia para las formaciones que rige el Ministerio de Educación en España*

1 (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)



## 2. En Andorra

El reconocimiento y validación de la experiencia profesional en Andorra (*Reconeixement i Validació de l'Experiència Professional – REVEP*), como en España, solo existe en el ámbito de la educación profesional, a nivel de diplomas de educación profesional y del *Batxillerat Professional*.<sup>1</sup>



La REVEP permite obtener un diploma en su totalidad, por un proceso que permite reconocer las competencias adquiridas por la experiencia profesional al mismo valor que las obtenidas por la formación. En su concepto, se parece mucho a la VAE francesa, a pesar de que no se aplica en el ámbito universitario. Los procedimientos pueden variar ligeramente según las formaciones, pero los folletos explicativos están disponibles en línea en la página de información oficial<sup>2</sup>.

En la Universidad de Andorra, en ciertas formaciones, es posible para los estudiantes que ya trabajan obtener un reconocimiento de su empleo como prácticas y obtener los créditos correspondientes. Se trata del único dispositivo de validación que existe en el sistema universitario andorrano.<sup>3</sup>

La Universidad de Andorra, miembro del proyecto POCTEFA 3L-Transversalis expresa su interés en desarrollar la validación de la experiencia adquirida en su institución: "Estamos en el proyecto Transversalis, en parte para ver cómo desarrollar la VAE en Andorra, pero no solo depende de la universidad. También depende, por supuesto, del gobierno porque se trata de diplomas de Estado y el gobierno los regula."<sup>4</sup>

### Página de recursos oficial

<https://www.educacio.ad/afcorep/reconeixement-i-validacio-de-l-experiencia-professional-revep>

---

<sup>1</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> (Govern d'Andorra)

<sup>3</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

### 3. En Portugal<sup>1</sup>

#### 1- Enfoque global

En Portugal, la validación de la experiencia adquirida a nivel no formal o informal es accesible mediante el sistema nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC, en portugués: *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*) y por la acreditación de los aprendizajes en las instituciones de educación superior.



El objetivo, en coherencia con las recomendaciones europeas, es aumentar el nivel de certificación de la población portuguesa y sobre todo de las personas que ya trabajan.

La organización de la validación en Portugal difiere entre las cualificaciones de formación profesional y las otorgadas por el sistema universitario.

#### 2- Marco normativo

En 2013, una ley obligó las universidades a ser más transparentes en sus procesos de validación precisando las situaciones en las que la validación no permite obtener créditos. Esta ley pretende equiparar el marco de validación en Portugal con las líneas directrices definidas en Europa.

#### 3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones

Desde 2009, la validación de los aprendizajes no formales e informales se inscribe en el Marco Nacional de Cualificación, inscrito en el Marco Europeo de Cualificación.

El Marco portugués de cualificación consta de ocho niveles:

- Los niveles 1 a 3 corresponden a una escolarización de 6, 9 y 12 años;
- El nivel 4 corresponde a 12 años de escolarización y a una certificación profesional;
- Los niveles 5 a 8 corresponden a estudios superiores: nivel de técnico superior (nivel 5), Licenciatura (6), Máster (7) y PhD (8).

En el sistema educativo, la validación permite obtener certificados escolares con un valor idéntico al de los certificados obtenidos por una vía formal, y equivalen a los niveles del Marco Nacional de Cualificación y a los del Marco Europeo de Cualificación.

---

<sup>1</sup> (Guimarães, 2016)

#### **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales : coordinación**

Una red de Centros de Cualificación públicos y privados (en portugués *Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional- CQEP*) y una Agencia Nacional se ocupan de la gestión y de la armonización de la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales.

Esta agencia nacional tiene como misión "coordinar la aplicación de políticas y de formación profesional de jóvenes y adultos y asegurarse del desarrollo de la gestión del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias."<sup>1</sup>

El marco legal de estas CQEP promueve las alianzas a nivel territorial y las cooperaciones entre empleadores, organismos de formación, instituciones gubernamentales... con el objetivo de crear sinergias y consolidar las acciones. La Agencia Nacional tiene una función de coordinación de las actividades de las distintas entidades.

A nivel de la educación superior, la mayoría de los organismos ofrecen la posibilidad de validar los aprendizajes no formales e informales pero aún no están organizados para una coordinación regional o nacional. Estas prácticas de validación aún son recientes en la educación superior en Portugal y son rara vez prioridades para las instituciones responsables, excepto el Instituto Politécnico de Setúbal que las implementa desde 2007<sup>2</sup>.

#### **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales : operadores y jurados**

Además de su función de información y orientación, los CQEP también contribuyen al reconocimiento y a la validación de competencias. Participan en los jurados de validación, tal como los formadores, docentes, expertos de la profesión, representantes de los empleadores y sindicatos.

Las instituciones de educación superior (universidades, escuelas politécnicas) han de publicar en sus diarios oficiales las reglas formales sobre los procedimientos de validación y las condiciones de acceso para los candidatos.

Según Pires, las instituciones de educación superior hacen gala de una "lógica reactiva" respondiendo a las obligaciones impuestas por ley y no de una "lógica estratégica y proactiva" en la que estas instituciones tomarían iniciativas anticipando los cambios futuros.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Traducido del portugués a partir de la página oficial de (Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional)

<sup>2</sup> (Guimarães, 2016) d'après (Pires, 2012)

<sup>3</sup> (Guimarães, 2016) d'après (Pires, 2012)

## 6- Información y orientación

La información sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales se ha ampliado al sistema educativo general, pero menos en las instituciones de educación superior.

Los CQEP y la Agencia Nacional difunden esta información en su página web. Los CQEP también tienen una función importante de asesoramiento y orientación de los candidatos.

En la educación superior, cada institución administra la difusión de la información, tanto en el fondo como en los medios empleados para hacerlo. La mayoría de las universidades u otros organismos de educación superior cuentan con un servicio de información para los estudiantes que proporcionan informaciones, orientaciones y un asesoramiento a los candidatos para la validación.

## 7- Etapas del proceso de validación

### Identificación y documentación

- 1- Recepción : se informaran los candidatos de la misión de los CQEP y sobre el reconocimientos de la validación y certificación de competencias;
- 2- Diagnóstico de competencias : análisis del CV, entrevistas individuales y/o colectiva sobre las motivaciones, necesidades y expectativas de los candidatos;
- 3- Orientación hacia un proceso de formación o de reconocimiento, validación y certificación;

### Evaluación:

- 4- Reconocimiento de las competencias: auto-evaluación, uso de distintas herramientas de evaluación, creación de un portfolio por el candidato;
- 5- Validación de competencias: evaluación de competencias en comparación con los estándares - auto-evaluación y evaluación por los miembros del CQEP y de los docentes/formadores.

### Certificación:

- 6- Certificación: examen escrito, practico y/u oral frente a un jurado. La certificación puede ser total o parcial para una cualificación dada. El proceso de reconocimiento, validación y certificación puede incluir hasta 50 horas de clases.

## 8- Beneficiarios (candidatos)

Portugal no ha definido un grupo destinatario específico o prioritario para la validación de los aprendizajes no formales e informales.

Los adultos de menos de 23 años han de justificar por los menos 3 años de experiencia profesional para iniciar un proceso de validación.

Si las cualificaciones obtenidas por la validación son legalmente equivalentes a las obtenidas en una formación formal, aún existen apreciaciones divergentes por parte de los empleadores, identificables en la evolución de las carreras y los niveles de salarios.

## 9- Control de calidad

La Agencia Nacional ha editado y difundido directrices metodológicas y una Guía de Referencia para la Garantía de calidad en los CQEP (en portugués *Guía de Referência para a Garantia da Qualidade nos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional*)<sup>1</sup>.

Quedan progresos por hacer en términos cualitativos en el proceso de validación en Portugal. El informe de 2016 del CEDEFOP menciona la necesidad de tener un mejor seguimiento por la Agencia Nacional de las prácticas aplicadas en los CQEP, que se basa sobre todo en una auto-evaluación por parte de los CQEP. Por otra parte, necesidades han sido planteadas en relación con la formación continua de los formadores y docentes implicados en la validación de los aprendizajes no formales e informales. Los informes anuales de evaluación de los CQEP, según la legislación, deberían hacerse públicos - y no es el caso.

En la educación superior, las reglas sobre el control de calidad de la validación de los aprendizajes no formales e informales dependen de cada institución. Una gran diversidad de prácticas lo demuestra y sería bueno buscar una coherencia a este nivel.

## 10-Costes y financiación

Los CQEP publicados son financiados por el Estado y co-financiados al 85 % por el Fondo Social Europeo para los de las regiones Norte, Centro y Alentejo. Algunos no son financiados por el Estado y administran ellos-mismos su financiación, como los CQEP privados.

El reconocimiento, la validación y la certificación es un procedimiento gratuito para los candidatos.

En la educación superior, las instituciones disponen de autonomía para determinar sus procedimientos de presentación y de gastos de candidaturas para la validación. Los candidatos pagan en general una base fija a la que se añade una parte variable que depende del número de créditos que desean validar.

A pesar de los objetivos para la promoción y la democratización de la validación, las financiaciones públicas se han reducido significativamente en 10 años.

## 11-Página de recursos oficial

Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional: [www.anqep.gov.pt](http://www.anqep.gov.pt)

---

<sup>1</sup> (ANQEP, 2014)

## 4. En Alemania<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

Alemania forma parte de los países muy descentralizados, en los que la formación y la educación superior son una competencia compartida entre el Estado Federal (*Bund*) y los *Länder*. El marco jurídico alemán es complejo, con leyes federales y reglamentaciones concretas para cada *Länder*, que pueden variar de un sector de actividad a otro, y entre las instituciones de un mismo *Land*.<sup>2</sup>



La validación de los aprendizajes no formales e informales en Alemania aún está en sus primeras fases de desarrollo y domina culturalmente la primacía del diploma sobre la experiencia profesional, no existe un reconocimiento de la experiencia adquirida para obtener un diploma en Alemania. Solo se practica para facilitar el acceso a los estudios superiores.<sup>3</sup>

A escala nacional, la validación ha sido objeto de distintos proyectos o iniciativas y se han lanzado debates sobre la integración de los aprendizajes no formales e informales en el marco nacional de cualificación.

La validación en Alemania se emplea en todos los sectores de la educación, aunque con enfoques específicos de un sector a otro. El informe nacional de 2016 del inventario del CEDEFOP describe la validación en Alemania como "una mosaica colorida de enfoques e iniciativas locales, regionales, sectoriales y nacionales que reflejan el reparto de responsabilidades en el complejo sistema educativo alemán"<sup>4</sup>.

Un estudio realizado en 2015 puso de manifiesto que el 70% de expertos consideraba conveniente la aplicación de un sistema de validación a escala nacional, e insuficientes las oportunidades ofrecidas por el Externenprüfung (ejemplo siguiente).

El instituto federal para la educación y la formación (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) ha realizado en 2016-2017 un proyector sobre la aplicación de métodos de validación de los aprendizajes no formales e informales, recomendaciones y vías de acción<sup>5</sup>. El informe, publicado en 2018 presenta varias hipótesis para los procedimientos de validación: algunos sobre la evaluación, la cualificación y la certificación; otros sobre la identificación y la documentación de las competencias<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> (Ball, 2016)

<sup>2</sup> (Croisille, 2012) y (CEDEFOP, 2014)

<sup>3</sup> (Croisille, 2012)

<sup>4</sup> Traducido del inglés a partir del informe de (Ball, 2016)

<sup>5</sup> En alemán *Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens-Anforderungen und Handlungsoptionen* »

<sup>6</sup> (Gutschow, et al., 2018)

## 2- Marco normativo

El Grundgesetz, es decir la constitución alemana indica que la educación es una competencia de los Lander, cada uno dispone de autonomía en la adopción de sus propias leyes. El gobierno federal tiene sin embargo prerrogativas sobre el apoyo financiero para los alumnos y estudiantes, la protección legal de los educandos por correspondencia, la regulación de algunas profesiones (sector legislativo, médico y paramédico).

Por el carácter federal de la organización alemana, no existe un sistema estandarizado a escala nacional sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales.

Desde la creación en 1969 del *Externenprüfung* ("examen externo", "candidato externo"), es posible para cualquier candidato presentarse al examen final de una formación sin asistir a las clases. De hecho, este *Externenprüfung* es la herramienta principal de validación de conocimientos adquiridos por experiencia profesional o personal.

La ley federal sobre la evaluación de cualificaciones profesionales de 2012 (*Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG*) ha reforzado la evaluación y el reconocimiento de la formación profesional y de las cualificaciones adquiridas en el extranjero. Esta ley está considerada como el advenimiento de un cambio de paradigma porque usa la experiencia profesional como punto focal de las competencias individuales y permite la valoración de aprendizajes no certificados, a pesar de que solo se aplique a los titulares de cualificación extranjera.

## 3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones

El *Deutscher Qualifikationsrahmen* (DQR) es el marco nacional de certificación. Creado en 2011, su objetivo es unificar la evaluación en Alemania para tener equivalencias en Europa.<sup>1</sup> Pretende valorar sobre todo los conocimientos técnicos, generales y las competencias en vez de los temas y la duración de las formaciones. Esto tendrá una función clave en el desarrollo de la validación en Alemania. El listado de las competencias adquiridas por vías no formales e informales será una de las futuras evoluciones del DQR.

## 4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación

El *Externenprüfung* corresponde a la esfera de competencia de las cámaras consulares: Cámara de artesanos, Cámara de comercio y de industria, Cámara de agricultura - según los sectores profesionales interesados.

Por su parte, las universidades son responsables de los procedimientos relacionados con el acceso a los estudios superiores de los empleados cualificados.

Varias entidades están a cargos del reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en el extranjero: los organismos públicos a cargo de la información y de la promoción del dispositivo,

---

<sup>1</sup> (Croisille, 2012)

las redes regionales (una por Land) para el asesoramiento y la orientación de los candidatos, a las que se suman muchos interlocutores dado que el organismo competente para evaluar la equivalencia de los diplomas depende de la profesión.

No existe (según el informe de 2016 del CEDEFOP) ninguna institución central o sistema de armonización nacional.

### **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

No hay requisitos con respecto a la cualificación de los equipos a cargo de la validación y del reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales en Alemania. Por supuesto, las instituciones siempre prestan atención a las competencias de estos personales en relación con su cualificación inicial en este ámbito, pero no existe un "perfil típico". Sin embargo, en el marco del BQFG, los expertos han de tener una cualificación similar o superior y tres años de experiencia profesional en el ámbito que gestionan.

### **6- Información y orientación**

La información al público sobre los dispositivos de validación que existen en Alemania está mejorando, en particular, desde la aplicación del BQFG que demuestra un compromiso político en este ámbito. Sin embargo, a pesar de las herramientas de información desarrolladas en internet, quedan progresos por hacer para llegar a una mayor parte de la población; es probable que la pluralidad de los procedimientos y de los interlocutores no facilite esta tarea.

### **7- Etapas del proceso de validación**

La admisión al *Externenprüfung* se basa en una carta de solicitud y un CV, completados por documentos como: referencias profesionales y certificados de los empleadores, contratos laborales... El expediente también puede incluir referencias de clientes, ejemplos de trabajos, certificados de estudios o documentos que certifiquen una formación interrumpida...



## 8- Beneficiarios (candidatos)

Dado que se trata de un sistema educativo y de enseñanza muy descentralizado, entendemos que existen pocos datos cuantificables sobre los beneficiarios de los procedimientos de validación o reconocimiento de los conocimientos adquiridos a nivel formal e informal en Alemania. Sin embargo, el porcentaje de estudiantes de primer año en la educación superior que son trabajadores cualificados (retomando estudios) se ha multiplicado por cuatro entre 2001 y 2010. En cuanto al perfil de los candidatos, la prioridad parece ser los empleados poco cualificados, los solicitantes de empleo y los voluntarios.

## 9- Control de calidad

Criterios de calidad han sido desarrollados por los promotores de iniciativas a favor de la validación. Se basan en directrices europeas para la identificación y la validación de los aprendizajes no formales e informales. Las universidades son responsables a su propia escala de la calidad de los procedimientos que implementan.

## 10- Costes y financiación

No existen datos nacionales sobre el presupuesto global asignado a la validación en Alemania. La financiación puede provenir de instituciones públicas o privadas, a pesar de que los principales proveedores de financiación son las instituciones públicas, como el estado federal y los *Länder*.

Los costes para los candidatos varían mucho según el tipo de validación, la institución que la implementa... Por ejemplo, solo para el *Externenprüfung*, el coste puede variar de 1800€ a 4500€. En determinadas ocasiones, los candidatos pueden obtener una beca por la agencias para el empleo (*Agentur für Arbeit*).

## 11- Página de recursos oficial

La plataforma en línea "Reconocimiento en Alemania" (*Anerkennung in Deutschland*) está traducida en once idiomas: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/> ; vinculada al BQFG, esta plataforma solo trata de la valoración de las cualificaciones adquiridas en el extranjero.

## 5. En Bélgica francófona<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

El Estado belga está dividido en tres comunidades cuya existencia se basa en la noción de idioma: las comunidades germano parlante, francesa y flamenca. Estas comunidades disponen de competencias sobre la enseñanza y la formación y tienen una autonomía en relación con el Estado Federal<sup>2</sup>; tanto es así que el CEDEFOP edita dos informes separados para Bélgica francófona y Bélgica flamenca. Hemos decidido interesarnos al sistema de validación de los aprendizajes no formales e informales de la comunidad francesa de Bélgica.



En Bélgica francófona, el acrónimo "VAE" designa la valoración de la experiencia adquirida y no su validación y certificación. Se trata de una vía de acceso alternativa a la educación superior para adultos retomando la carrera y que no disponen de los diplomas requeridos.

Existen tres tipos de procedimientos de validación de aprendizajes no formales e informales en Bélgica francófona:

- La "validación de competencias" está reservada a la educación y formación profesional continua.<sup>3</sup> Permite el reconocimiento de los saberes y conocimientos técnicos profesionales por sesiones de exámenes profesionales después de los cuales los candidatos obtienen títulos de competencias. Los procedimientos parecen específicos para cada tipo de formación.<sup>4</sup>
- En el ámbito de la formación para adultos, llamada en Bélgica francófona "educación de promoción social", la valoración de la experiencia adquirida puede eximir de un requisito de diploma o de nivel para integrar una formación presentando un expediente o una prueba evaluada por el Consejo de estudios.<sup>5</sup>
- En la educación superior, se distinguen dos tipos de valoración de conocimientos adquiridos por experiencia:
  - La VAE Admisión permite a los adultos retomando estudios integrar un programa de máster o una formación continua para los cuales le faltan los diplomas requeridos, solo si pueden justificar 5 años de experiencia profesional y personal (incluyendo estudios superiores exitosos en otro ámbito);

---

<sup>1</sup> (Mathou, 2016)

<sup>2</sup> (Service Public Fédéral Belge)

<sup>3</sup> (Mathou, 2016)

<sup>4</sup> (Consortium de validation des compétences, 2013)

<sup>5</sup> (Consortium de validation des compétences, 2013)

- La VAE Dispensa permite a los candidatos obtener una dispensa de una parte de las clases de los programas universitarios.<sup>1</sup>

En la educación superior, la valoración de la experiencia adquirida en Bélgica francófona no permite validar un diploma, sino tener acceso a estudios superiores o dispensar al candidato de una parte de las clases. En relación al modelo francés, el dispositivo de valoración de la experiencia adquirida belga corresponde a la VAPP.<sup>2</sup>

El candidato debe elaborar un expediente sobre su trayectoria de formación, profesional y personal (la experiencia adquirida durante voluntariados puede tenerse en cuenta) y que hace el paralelo entre las competencias adquiridas y los conocimientos requeridos para el diploma deseado.<sup>3</sup> El candidato para una valoración de experiencia profesional está acompañado por el consejero de VAE de la institución.

Esta vía de acceso a la educación superior está totalmente financiada por la institución, y es gratuita para el candidato.

## **2- Marco normativo**

La valoración de la experiencia adquirida en Bélgica se basa en el decreto federal del 31 de marzo de 2004, resultante del Proceso de Bolonia.

## **3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones**

La Comunidad francesa de Bélgica trabaja desde 2006 en un marco Nacional de Certificación relacionado con el marco Europeo de Certificación. Desde 2010, los tres gobiernos francófonos de Bélgica (Comunidad francesa, Región Valona y la Comisión comunitaria francesa) reunieron a un grupo de trabajo intergubernamental para crear y gestionar el marco de certificación para Bélgica francófona. Este marco se basa en los niveles de cualificación y es compatible con el marco flamenco y coherente con el marco europeo de validación.

## **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación**

La organización de los procedimientos de validación de los aprendizajes no formales e informales en Bélgica francófona varía según los tipos de dispositivos.

---

<sup>1</sup> (Salmon, 2013) y (CEDIEP, 2019)

<sup>2</sup> (Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

<sup>3</sup> (Houot, 2018)

- La validación de competencias es responsabilidad de los poderes ejecutivos (gobiernos de la Comunidad francesa de Bélgica, de la Región Valona y de la Comisión comunitaria francófona).
- La valoración de la experiencia adquirida en la enseñanza de promoción social es de la incumbencia de cada Región.
- Para la educación superior, la valoración de la experiencia adquirida está muy descentralizada, cada institución tiene mucha autonomía. Según el artículo de HOUOT publicado a finales de 2018, los procedimientos se están armonizando entre las universidades de Bélgica francófona a pesar de existir variaciones en su aplicación.<sup>1</sup>

## **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

La organización de los jurados depende de cada institución; están compuestos por el director del componente de formación, de los miembros del equipo pedagógico y de un consejero de VAE de la institución. El papel de los jurados es reconocer la experiencia profesional y personal de los candidatos. Evalúan y pueden proporcionar recomendaciones sobre el futuro programa de formación del candidato.

## **6- Información y orientación**

El gobierno Valón y la Comunidad francesa de Bélgica habían declarado que 2013 era el "año de las competencias". Esta iniciativa ha alentado cada actor de la formación a aplicar acciones de promoción, incluida la valoración de la experiencia adquirida. Uno de los resultados fue la creación de un portal oficial de información [www.valorisermonexperience.be](http://www.valorisermonexperience.be), que todavía está en línea.

Los consejeros de los servicios públicos relacionados con el empleo tienen una función importante en la información y orientación de las personas que pueden beneficiarse de la validación de competencias o de la valoración de la experiencia adquirida. Se editó una guía para los consejeros<sup>2</sup>.

En la educación superior, las universidades y otras instituciones disponen de un servicio VAE cuyos consejeros informan y orientan a los candidatos. También los acompañan durante todo el proceso. Los consejeros VAE aparecieron en la legislación belga con el decreto de 2013 sobre la organización de la educación superior que formalizó su creación. Desde 2014, las universidades belgas francófonas contaban con nueve consejeros VAE. Más allá de su función con los candidatos, participan en los jurados y coordinan el dispositivo.

---

<sup>1</sup> (Hoyo, 2018)

<sup>2</sup> (Consortium de validation des compétences, 2018)

## **7- Etapas del proceso de validación**

El candidato elabora su expediente después de una entrevista con el consejero VAE de la institución en la que está inscrito. Luego este expediente será presentado al jurado. Cada institución de la educación superior tiene sus propias exigencias en relación con el expediente, a pesar de que existe una estructura común (primera parte de presentación del recorrido del candidato, segunda parte en la que se destacan las competencias).

## **8- Beneficiarios (candidatos)**

Los solicitantes de empleo, a pesar de un incremento de las proporciones, en 2021 solo representaban el 18% de candidatos para la valoración de la experiencia adquirida en la educación superior de Bélgica francófona. Atraer a los candidatos sin empleo sigue siendo un reto para las instituciones de educación superior. Al parecer, los candidatos que siguen un proceso de valoración de la experiencia adquirida en la educación superior de Bélgica francófona siguen más bien una dinámica de movilidad profesional horizontal (cambio profesional) que una movilidad vertical.

## **9- Control de calidad**

Según el informe de 2016 del CEDEFOP, no existe ningún marco nacional en relación con el control de calidad de los dispositivos de validación de los aprendizajes no formales e informales en Bélgica francófona.

Al parecer, ciertas instituciones inscriben sin embargo estos dispositivos en el marco de su propio control de calidad. Por ejemplo, en la Université Libre de Bruxelles, la valoración de la experiencia adquirida se inscribe en el objetivo de garantizar "un servicio personalizado y permanente que permite a cada miembro de la institución integrarse completamente en la universidad".<sup>1</sup>

## **10- Costes y financiación**

En relación con la validación de las competencias, los gobiernos financian las pruebas (gracias a la financiación europea).

En la educación superior, la valoración de la experiencia adquirida en la universidad está parcialmente co-financiada por los fondos regionales, las universidades y los fondos europeos.

## **11- Página de recursos oficial**

[www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)

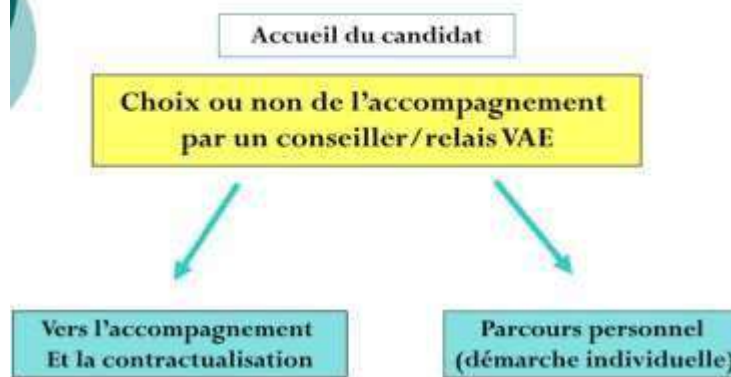
---

<sup>1</sup> (Projet IDEAL)

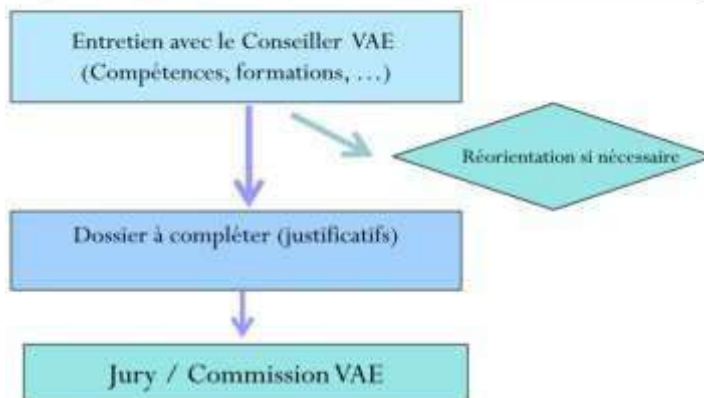
### Processus de la VAE dans les Universités.

1	Accompagnement	Information et accueil
2		Orientation et positionnement
3		Contractualisation
4		Evaluation
5		Communication des résultats

#### La contractualisation



#### L'accompagnement



#### L'évaluation

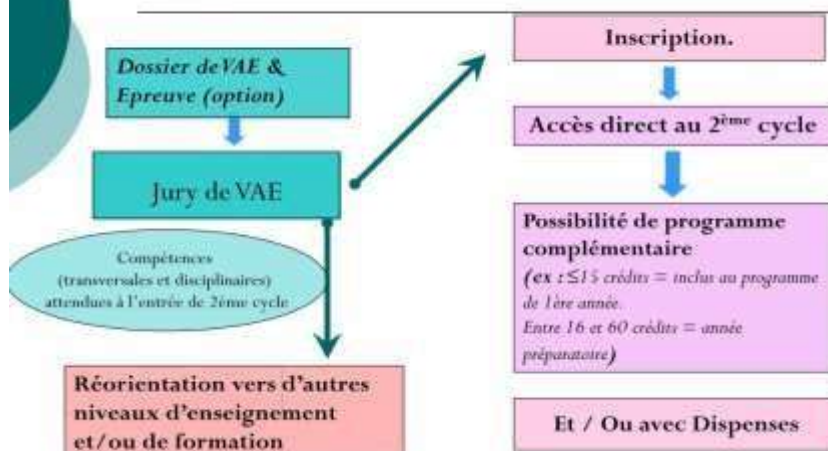


Figura 13. El proceso de valoración de la experiencia adquirida en Bélgica francófona<sup>1</sup>

1 Extracto de (Salmon, 2013)

## 6. En Luxemburgo<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

En Luxemburgo, la validación de los aprendizajes no formales e informales sigue la misma terminología que en Francia: la validación de la experiencia adquirida (VAE). Existen cuatro dispositivos, según la institución a la que están relacionados<sup>2</sup>:

- La universidad en Luxemburgo En la universidad, la VAE no permite validar un diploma. Solo representa una vía de acceso a los estudios universitarios para las personas que no disponen de los requisitos para inscribirse, y permite eventualmente de obtener dispensas.
- Instituciones de formación superior Algunos BTS son totalmente accesibles por VAE: se tratan de BTS de profesiones relacionadas con la salud.
- El Ministerio de Educación Nacional es competente para los diplomas de enseñanza secundaria técnica y títulos técnicos. Las formaciones de enseñanza general no se integran en la VAE.
- Luxemburg Lifelong Learning Center. Los diplomas propuestos por el LLLC pueden obtenerse integralmente por VAE.

En caso de validación total, el candidato obtiene el título o diploma que hubiera obtenido siguiendo la formación. Si la validación es parcial, el recorrido de formación será personalizado con dispensas. Estas dispensas generalmente tienen una duración límite de 3 a 5 años, según los diplomas.<sup>3</sup>

### 2- Marco normativo

Las reflexiones sobre la validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo datan de los años 2000. Los textos legislativos fundadores de la validación de la experiencia adquirida son:

- 12 de agosto de 2003. Textos fundadores de la universidad en Luxemburgo
- Ley de 19 de diciembre de 2008 sobre la reforma de la formación profesional y reglamento de 11 de enero de 2010.
- Ley de 19 de junio de 2009 sobre la educación superior que introduce la VAE para los BTS.

Estos textos reconocen que el aprendizaje a lo largo de la vida (profesional y personal) es cada vez más importante y da a las personas la oportunidad de valorar sus competencias y/o acceso a los programas de formación.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> (Faragau-Tavares, 2016)

<sup>2</sup> (Proyecto Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) y (Croisille, 2012) <sup>3</sup> (Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) y (Croisille, 2012) <sup>4</sup> (Proyecto Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

### **3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones**

El marco Nacional de Certificación de Luxemburgo existe desde 2012. Todas las cualificaciones listadas en el Marco Nacional de Certificación pueden obtenerse por la validación de los aprendizajes no formales e informales, excepto el Diploma de terminación de estudios secundarios y de cualificación de niveles 6 a 8 (educación superior) para los que la validación solo permite obtener una certificación parcial.

### **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación**

No existe en Luxemburgo una única entidad que permite coordinar los dispositivos de validación. Los dos ministerios a cargo de la validación de los aprendizajes no formales e informales son el Ministerio de Educación Nacional (para los diplomas de la competencia de la Educación Nacional) y el de Educación Superior y de investigación (para los BTS). La Universidad de Luxemburgo tiene la plena responsabilidad de los dispositivos que implementa en relación con sus formaciones y diplomas. También es el caso del Luxembourg Lifelong Learning Center.

### **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

Los actores de la validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo son de tres tipos: los que informan en las fases iniciales del proceso de validación, los que orientan y asesoran a lo largo del proceso y los que evalúan en las comisiones de evaluación finales.

La selección de jurados puede variar según el tipo de dispositivo de validación<sup>1</sup>:

- En la universidad, el jurado está compuesto por el rector, a propuesta del decano de la facultad.
- En las instituciones de educación superior, para los BTS por ejemplo, los candidatos pasan ante una comisión establecida en cada institución.
- El Ministerio de Educación Nacional ha aplicado una célula de VAE. Las comisiones están compuestas por docentes formadores e interlocutores sociales.
- En el Luxembourg Lifelong Learning Center, los jurados están compuestos por formadores y profesionales de los sectores interesados.

No hay requisitos previos específicos para la cualificación de los actores de la validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo. Los actores a cargo de la orientación reciben sin embargo una formación a las técnicas de entrevistas con los candidatos. En cuanto a los miembros de las comisiones de VAE, sus competencias han de ser reconocidas en la profesión o sector profesional que evalúan.

---

<sup>1</sup> (Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011) y (Croisille, 2012)



## 6- Información y orientación

La información, el asesoramiento y la orientación se producen sobre todo en línea en las páginas [www.lifelong-learning.lu](http://www.lifelong-learning.lu) o la de la Educación Nacional <http://www.men.public.lu/fr/professionnel/validation-acquis-experience/>.

Los servicios de las instituciones de educación y formación, así como el servicio público de empleo también tienen una función en la información, el asesoramiento y la orientación de los posibles candidatos de la validación de la experiencia adquirida. Según el informe nacional 2016 del CEDEFOP después de una entrevista con el ministro de Educación Nacional, la validación está bastante bien reconocida por los actores del asesoramiento y por consiguiente, por los posibles candidatos.

## 7- Etapas del proceso de validación

El proceso de validación varía un poco de un dispositivo a otro, pero sigue el marco global europeo: información - orientación - elaboración de un expediente VAE por el candidato - entrevista con una comisión de evaluación (jurados) - validación total o parcial - recorrido post-VAE en caso de validación parcial o en el caso de la VAE universitaria.

## 8- Beneficiarios (candidatos)

Según el informe 2016 del CEDEFOP, los únicos datos disponibles sobre los candidatos de la validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo son los emitidos por la Educación Nacional. La conclusión es que el número de demandas de VAE sigue aumentando desde la creación de la VAE en Luxemburgo. Este informe no da más información sobre el perfil de los candidatos.

## 9- Control de calidad

No existe en el marco nacional de control de calidad de los dispositivos de validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo (informe 2016 del CEDEFOP). Sin embargo, los procesos de calidad existen en distintos niveles de aplicación de la VAE, en función de las instituciones a cargo.

## 10- Costes y financiación

Los distintos tipos de dispositivos que existen en Luxemburgo están parcialmente financiados por financiación pública.

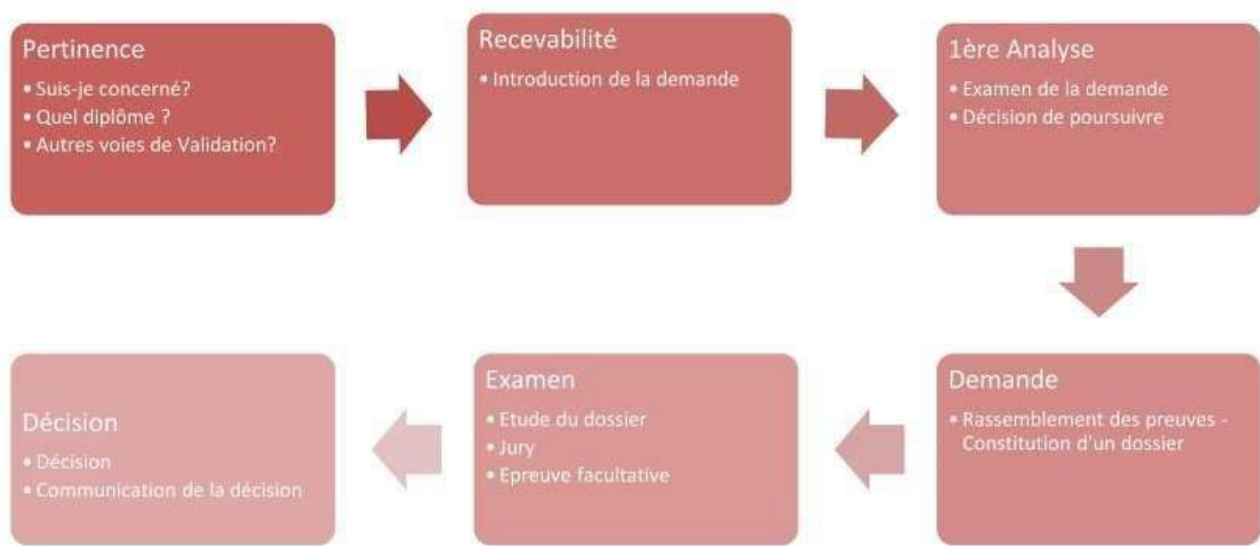
Para los candidatos, la validación de la experiencia adquirida es gratuita, a excepción de 25€ de gastos administrativos para los candidatos al dispositivo de la Educación Nacional, 150€ de gastos administrativos para los candidatos del Luxembourg Lifelong Learning Center. En la universidad, el coste es idéntico al de una inscripción académica.

## 11- Página de recursos oficial

<http://www.lifelong-learning.lu/Accueil/fr>

<http://www.men.public.lu/fr/professionnel/validation-acquis-experience/> (Educación Nacional)

[https://wwwfr.uni.lu/etudiants/informations\\_utiles\\_de\\_a\\_a\\_z/validation\\_d\\_acquis](https://wwwfr.uni.lu/etudiants/informations_utiles_de_a_a_z/validation_d_acquis) (Université du Luxembourg)



*Figura 14. El proceso de validación de la experiencia adquirida en Luxemburgo<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> (Projet Interreg IV-a Grande Région FCU-Gr, 2011)

## 7. En Italia<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

En Italia, las instituciones regionales y nacionales a cargo del sistema de cualificación han intentado, desde hace mucho tiempo, establecer un marco estandarizado para compartir y armonizar sus acciones. Los primeros documentos en este sentido son de 1996.



Dicho esto, la aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales es bastante reciente en Italia, prevista en una ley de 2012 seguida en 2013 por su decreto de aplicación. Antes de la creación del Comité Técnico Nacional en 2014, las 21 regiones italianas se encontraban en fases muy distintas de su aplicación y tenían verdaderas dificultades de armonización de sus sistemas de coordinación.

El dispositivo italiano de reconocimiento y de validación de competencias adquiridas por la experiencia fue concebido para ser aplicado a la educación profesional como a la educación superior, y permitir la validación parcial o total de los diplomas.<sup>2</sup>

### 2- Marco normativo

La ley 92/2012 sobre la reforma del mercado laboral, seguida de un decreto legislativo en enero 2013, ha marcado la creación de un sistema nacional de certificación y validación de competencias derivadas del aprendizaje no formal e informal. Este decreto define algunos de los grandes principios de la validación en Italia, como la posibilidad de una validación total o parcial, la personalización del proceso, la obligación de publicación de los documentos y el control de calidad del proceso.

El decreto interministerial del 30 de junio 2015 define el Marco Nacional de Cualificaciones Regionales. Define un mecanismo de reconocimiento mutuo entre las cualificaciones regionales, la armonización de los procedimientos entre las distintas instituciones a cargo de la certificación de las competencias.

Este marco normativo nacional abarca todos los campos de la educación y de la formación, del sistema escolar y de la formación profesional así como la educación superior.

---

<sup>1</sup> (Perulli, 2016)

<sup>2</sup> El presente estudio no permitió establecer con precisión el avance de la aplicación en 2019 del dispositivo de reconocimiento y de validación de los aprendizajes no formales e informales en las universidades italianas.

### **3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones**

No existe en Italia un marco nacional de cualificación oficial (en fecha de 2016). Sin embargo, las reglas nacionales aplicadas desde la ley de 2012 han creado una relación clara entre los sistemas de cualificación y los procedimientos de validación.

Existe sin embargo un Repertorio Nacional de Cualificaciones, y solo las competencias reconocidas en este repertorio permiten obtener una validación o certificación.

El Marco Nacional de Cualificaciones Regionales del decreto de junio 2015 es el punto de referencia para la identificación, la validación y la certificación de competencias, así como para el reconocimiento de cualificaciones regionales a escala nacional y europea.

### **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación**

Un comité técnico nacional se creó con el decreto de 2013. Este comité, manejado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, es la autoridad a cargo de la aplicación del sistema de validación.

La edición 2016 del inventario del CEDEFOP indica la existencia de directrices nacionales para la validación de los aprendizajes no formales e informales y la certificación de competencias, cuya publicación se esperaba a finales de 2016. El presente estudio no permitió tomar conocimiento de este documento; sin embargo, las directrices regionales de 2016 se han identificado en Pulla<sup>1</sup> y en la región del Véneto<sup>2</sup>.

Las regiones tienen una función de primer orden en el proceso de validación, ya que están a cargo de la formación continua y del empleo.

Desde 2014, una gran red de universidades italianas llamada RUIAP creó y publicó un MOOC sobre el reconocimiento de competencias y validación de la experiencia adquirida, etapa preparatoria para la creación de un Máster de experto en acompañamiento para el reconocimiento de las competencias y validación de la experiencia adquirida. Este diploma de Máster es impartido por varias universidades de la red, con el fin de formar los profesionales del acompañamiento a la validación.

---

<sup>1</sup> (Regione Puglia, 2016)

<sup>2</sup> (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2016)

## 5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados

El decreto sobre el Marco Nacional de Cualificaciones Regionales define tres funciones para los profesionales de la validación en Italia:

- Los consejeros acompañan y apoyan la identificación de las competencias para su reconocimiento;
- Los responsables de evaluación organizan, planifican e implementan las actividades de evaluación y garantizan su buena ejecución;
- Los expertos sectoriales de evaluación evalúan, en el plano técnico, las competencias del candidato en relación con su recorrido y su experiencia profesional o personal.

Algunas regiones han definido los requisitos relativos a las cualificaciones de los profesionales de la validación. En Toscana, por ejemplo, existe un proceso de formación que permite la obtención de cualificaciones.

## 6- Información y orientación

Al parecer, la promoción de sistemas de validación se mantiene muy vaga, puesto que cada organización gestiona su propio sistema de contratación y de información y se dirige a un público específico.

Por otra parte, las redes de información y de orientación existentes no siempre se coordinan. Sin embargo, cada sistema regional de validación menciona claramente una obligación de información y orientación para los usuarios.

En 2015, el ISFOL (*Instituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori – Instituto para el desarrollo de la formación profesional de los empleados*) en asociación con la cadena de televisión italiana RAI (y financiación del FSE) produjo un documental titulado *L'esperienza vale*.

## 7- Etapas del proceso de validación

El decreto 13/2013 definió un marco metodológico común de validación a escala nacional, especificado por el decreto del 30 de junio 2015.

### Identificación y documentación

- 1- Identificación de la experiencia del candidato y de las cualificaciones y competencias que pueden ser validadas o certificadas, basándose en una (o varias) entrevistas y la elaboración de un expediente;

### La evaluación

- 2- Confirmación de competencias adquiridas por el candidato en un contexto no formal e informal, por una evaluación técnica del expediente, completada en su caso por otros medios de evaluación (examen teórico...).

### Certificación:

- 3- Certificación de las competencias adquiridas en un contexto formal, no formal e informal por una evaluación directa: entrevista técnica o aplicación práctica.

## **8- Beneficiarios (candidatos)**

Los grupos destinatarios prioritarios son:

- Los solicitantes de empleo y trabajadores precarios;
- Los trabajadores de sectores que necesitan más cualificaciones profesionales;
- Los trabajadores migrantes sin cualificación formal;
- Los jóvenes italianos cualificados en movilidad internacional para su trabajo o sus estudios;

Los voluntarios en un programa de servicio cívico y aprendices. Un programa nacional se implementó en 2015/2016 para la validación de competencias de casi 5000 jóvenes voluntarios en un programa de servicio cívico.

## **9- Control de calidad**

El decreto 13/2013 aborda el tema de creación de un marco de control de calidad para el sistema de validación en Italia. El decreto de 30 de junio de 2015 va más allá y define un cierto número de indicadores incluyendo la descripción del puesto de trabajo y las exigencias de contratación de profesionales de la validación.

## **10- Costes y financiación**

La financiación del sistema de validación en Italia se hace sobre todo con fondos públicos, regionales y europeos (FSE o Leonardo da Vinci). Los fondos de formación de empleadores (*Fondi interprofessionali*) para financiar proyectos de validación.

En lo relativo a los costes para los candidatos, no existen datos oficiales. Una vez más, la autonomía de las regiones en la gestión de sus sistemas hace difícil encontrar una tendencia nacional. De forma indicativa, una estimación establecida por la Toscana indica un coste que varía de 500€ a 1200€ por candidato según la complejidad del caso.

## **11- Página de recursos oficial**

<http://librettocompetenze.isfol.it>



Figura 15. El proceso de validación en Italia<sup>1</sup>

<sup>1</sup> (Santanicchia, 2015)

## 8. En Finlandia<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

En Finlandia, la validación de los aprendizajes no formales e informales está incluida en los sistemas de enseñanza y de formación formal. La validación de las certificaciones basadas en las competencias está bien establecida en el país desde hace más de 20 años, apoyada por una normativa detallada que incluye el enfoque de calidad. La validación también existe en la educación superior.



Las etapas de validación incluyen las cuatro fases mencionadas en la Recomendación del Consejo de Europa de 2012 sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales a pesar de que los procedimientos y metodologías difieren entre los sectores de enseñanza. Un denominador común para todos los sectores es la creciente coordinación con el entorno profesional, en particular las etapas de identificación (fase 1) y de evaluación (fase 3).

Uno de los puntos fuertes del sistema finlandés sobre la validación de los aprendizajes no formales e informales es la cooperación entre los distintos actores. La transparencia y la cooperación aseguran el reconocimiento del sistema en el mercado laboral: para los empleadores, las certificaciones obtenidas por validación tienen tanto valor como las obtenidas por un recorrido de educación y formación formales.

### 2- Marco normativo

La normativa finlandesa reconoce que la validación de los aprendizajes no formales e informales es un derecho individual y que las competencias de una persona deben ser validadas sea cual sea su modo de adquisición.

### 3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones

Todas las certificaciones (o unidades de certificación) incluidas en el marco finlandés de certificaciones y otros aprendizajes (cuya aplicación se esperaba en 2017 según el informe 2016 del CEDEFOP) pueden ser adquiridas por validación.

### 4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación

El Ministerio de Educación y Cultura se encarga de la organización de las certificaciones, de la planificación estratégica y de las directrices para la educación y la investigación. También se encarga del desarrollo de la normativa sobre la validación.

---

<sup>1</sup> (Karttunen, 2016)



El Consejo Nacional de Educación tiene una función más ejecutiva: decide de los requisitos nacionales para las certificaciones desarrolladas en cooperación con los empleadores y actores de la formación. También proporciona las directrices para la evaluación y tiene una función importante en el control de calidad de los dispositivos de validación. Por último, este Consejo Nacional de Educación contribuye a la financiación del desarrollo de la validación soportando sobre todo proyectos innovadores destinados a mejorar las prácticas.

Los Comités nacionales de educación y formación son instancias designadas por el Ministerio de Educación y Cultura para garantizar las relaciones entre los sectores de la educación y de la educación superior con el mundo laboral. Contribuyen al desarrollo de la validación y a la identificación de las necesidades futuras en términos de competencias. También permite anticipar para permitir la adaptación del sistema educativo.

### **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

En Finlandia, los actores de la validación son especialistas de la certificación basada en las competencias: docentes, profesionales de la orientación, representantes de empleados y empleadores. Todos los actores deben contar con experiencia en el ámbito profesional y entender bien el proceso de validación.

Existe para los evaluadores un programa de formación de "especialistas de la certificación basada en las competencias", impartida en varias universidades.

### **6- Información y orientación**

La validación de los aprendizajes no formales e informales no se promueve mucho en Finlandia, las autoridades públicas e interlocutores sociales dan la prioridad a la información sobre el sistema de certificación basado en las competencias (en el que la validación es un elemento central).

En 2011, el Ministerio de Educación y Cultura finlandés publicó una estrategia nacional para la orientación a lo largo de la vida. Esta estrategia menciona la mejora de la validación de los aprendizajes no formales e informales gracias a la mejora de los procesos de orientación con los distintos actores. Se tomaron varias medidas hasta la publicación en 2014 por el Consejo Nacional de Educación de criterios de "buena orientación".

El panorama de la orientación y del consejo para adultos en Finlandia se compone de una red nacional de centros que proporcionan información al público sobre la formación y la validación.

## **7- Etapas del proceso de validación**

Durante la fase de identificación, los candidatos tienen una entrevista en la que se estudian las posibles opciones en función de sus necesidades y de los requisitos de cada certificación. Una herramienta en línea ([www.osaan.fi](http://www.osaan.fi)) permite al candidato autoevaluarse. El candidato también ha de dar pruebas de sus competencias en relación con la certificación deseada.

El jurado puede conceder ciertas unidades de certificación o la certificación completa. En el caso de que el jurado no pueda evaluar las competencias solo sobre la base de los documentos, pruebas de competencias pueden organizarse. Se trata sobre todo de escenificaciones de situaciones laborales (simulaciones en el caso de la educación superior, bajo la forma de workshops, o de escenificaciones de situaciones laborales reales).

## **8- Beneficiarios (candidatos)**

Los candidatos para la validación en Finlandia son en mayoría mujeres (casi el 58%) de 20 a 50 años. El sistema de certificación basado en las competencias en Finlandia no tiene como objetivo prioritario las personas poco cualificadas sino toda la población en edad de trabajar con distintos objetivos según el perfil de las personas.

## **9- Control de calidad**

No existe un marco específico sobre la calidad de los dispositivos de validación. De hecho, dado que la validación está incluida en el sistema global de certificación, se aplican los mismos mecanismos de calidad (con especial atención a los procedimientos de evaluación).

A su vez, los mecanismos de calidad de la certificación basada en las competencias se desarrollan siguiendo los requisitos definidos nacionalmente por cooperación con las distintas partes, y llamando a Comités de certificación para auditorías externas.

## **10- Costes y financiación**

En Finlandia, la validación para los candidatos es casi gratuita, está en general financiada por el Estado.

## 9. En Suiza<sup>1</sup>

### 1- Enfoque global

En Suiza, la validación de los aprendizajes no formales e informales sigue la terminología de "validación de la experiencia adquirida". El sistema suizo, inspirado en particular de la VAPP francesa, fue creado en 2004 por una ley federal sobre la formación profesional, teniendo con objetivo prioritario a las personas no cualificadas con el fin de asegurar sus empleos.<sup>2</sup>



El informe 2016 del CEDEFOP describe el sistema de educación suizo como "muy complejo en su organización y su proceso de toma de decisiones"<sup>3</sup>, esta complejidad también se encuentra en los procedimientos de validación de la experiencia adquirida. El federalismo (confederación y cantones tienen funciones distintas en la organización de la enseñanza pero también han de colaborar) y el cuadrilinguismo del país son unas de las razones de esta complejidad. Se integran los procedimientos de validación en cada sector de la educación y de la formación, pero no se integran en las políticas laborales.

En el caso de la educación superior, se divide en distintos tipos de instituciones de educación superior: universidades de cantones, institutos federales de tecnología, universidades en ciencias aplicadas, universidades en ciencias de educación, otras instituciones y el Instituto Federal suizo para la Educación y la Formación. La Conférence Swiss universities ([www.swissuniversities.ch](http://www.swissuniversities.ch)) está encargada desde 2015 de la coordinación de la educación superior suiza.

### 2- Marco normativo

El texto normativo de la validación de la experiencia adquirida en Suiza es la ley federal de 13 de diciembre de 2002 sobre la formación inicial y profesional, entrada en vigor el 1 de enero de 2004.

Más recientemente, los mensajes del Consejo Federal para el Fomento de la formación, de la investigación y de la innovación para los periodos 2013-2016<sup>4</sup> y 2017-2020<sup>5</sup> han promovido el desarrollo de la validación de la experiencia adquirida. Estos textos definen las directrices y los objetivos entre los cuales encontramos la promoción de la formación continua y de la validación de la experiencia adquirida.

La ley federal aprobada en 2014 e implementada en 2017 sobre la formación continua aporta complementos sobre la consideración de los aprendizajes no formales e informales.

---

<sup>1</sup> (Salini, et al., 2016)

<sup>2</sup> (Evéquo, 2012)

<sup>3</sup> Traducido del inglés a partir de (Salini, et al., 2016), p.6

<sup>4</sup> (SEFRI)

<sup>5</sup> (SEFRI)

### **3- Relaciones con el Marco Nacional de Cualificaciones**

El Marco Nacional de Certificación suizo es reciente, se creó en 2015. Las universidades establecieron su propio marco de certificación, refiriéndose al proceso de Bolonia y apoyándose en los ECTS lo que facilita la comparación con las certificaciones en Europa.

### **4- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: coordinación**

La coordinación de los proyectos de validación en Suiza está a cargo de la Secretaría de Estado para la Formación, la investigación y la innovación (SEFRI) a pesar de que las organizaciones de educación y de formación conservan mucha autonomía, en particular en la educación superior.

### **5- Los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales: operadores y jurados**

Los actores de la validación de experiencia en Suiza se dividen en tres tipos: los que están a cargo de la información y del asesoramiento en general: han trabajado en el ámbito de la enseñanza, la orientación y/o la formación para adultos; los que están a cargo de la evaluación son expertos del ámbito profesional en cuestión; los que gestionan los procedimientos de validación son gestores.

La mayoría de los actores profesionales de la validación en Suiza no tienen cualificaciones específicas sobre los métodos y estrategias de validación, a pesar de que la oferta de formación existe.

### **6- Información y orientación**

A nivel federal, existe una página oficial sobre los procedimientos de validación de la experiencia adquirida, disponible en alemán, francés e italiano: [www.validacquis.ch](http://www.validacquis.ch). La página web oficial de la Secretaría de Estado para la formación, la investigación y la innovación facilita la información obligatoria sobre la validación de la experiencia adquirida<sup>1</sup>.

En la educación superior, los organismos de formación editan su propia página de información dedicada a la validación de la experiencia adquirida. En la página web de la Conférence Swiss universities, encargada de la coordinación de la educación superior, no parece existir una sección de información específica.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> (SEFRI)

<sup>2</sup> (Swissuniversities)

## 7- Etapas del proceso de validación

Las directrices nacionales para la validación definen cuatro grandes fases del proceso de validación de la experiencia adquirida<sup>1</sup>:

- 1) Información y asesoramiento
- 2) Autoevaluación o Balance: incluyendo un acompañamiento y una formación pedagógica y metodológica para permitir al candidato prepararse a las modalidades de evaluación.
- 3) Evaluación: por evaluadores (profesionales y docentes/formadores) apoyándose en un expediente, una observación o una escenificación de situación laboral y una entrevista.
- 4) Acreditación: proporcionada por la oficina cantonal encargada de la expedición de títulos, que decide cuales son las competencias obtenidas por validación. En caso de validación parcial, el proceso puede prolongarse con una formación personalizada que luego será evaluada específicamente.
- 5) Certificación: cuando todos ámbitos de competencias se encuentran validados bajo la autoridad de la oficina cantonal.

Para algunos organismos de educación superior, por ejemplo la Haute École Spécialisée de Suiza occidental, existe una cuota máxima de créditos ECTS obtenibles con la validación de la experiencia adquirida 120 (120 ECTS máximo para un Bachelor de 180 ECTS, 30 ECTS para un Máster de 90 ECTS)<sup>2</sup>.

## 8- Beneficiarios (candidatos)

Al parecer, los candidatos de la validación de la experiencia adquirida en Suiza son mayoritariamente mujeres (se explica en el informe 2016 del CEDEFOP por el predominio de formaciones mayoritariamente femeninas), y tienen entre 25 y 55 años.

En su artículo de 2012, G EVEQUOZ hablaba de "menos de 700 personas por año [que se beneficiaban] de este tipo de este tipo de prestación para un diploma de formación profesional inicial en unas diez profesiones", indicando que las diferencias aún estaban marcadas entre las regiones, la validación de conocimientos adquiridos se realiza en mayoría en Suiza romanda.<sup>3</sup>

## 9- Control de calidad

La calidad de los dispositivos de validación está globalmente relacionada con los procesos de calidad del sistema educativo suizo.

---

<sup>1</sup> (IFFP)

<sup>2</sup> (HES SO)

<sup>3</sup> (Evéquoz, 2012)

## 10- Página de recursos oficial

[www.validacquis.ch](http://www.validacquis.ch)

Página de la VAE en Suiza romana: página de la VAE en Suiza romana: <http://vae-formations.ch>

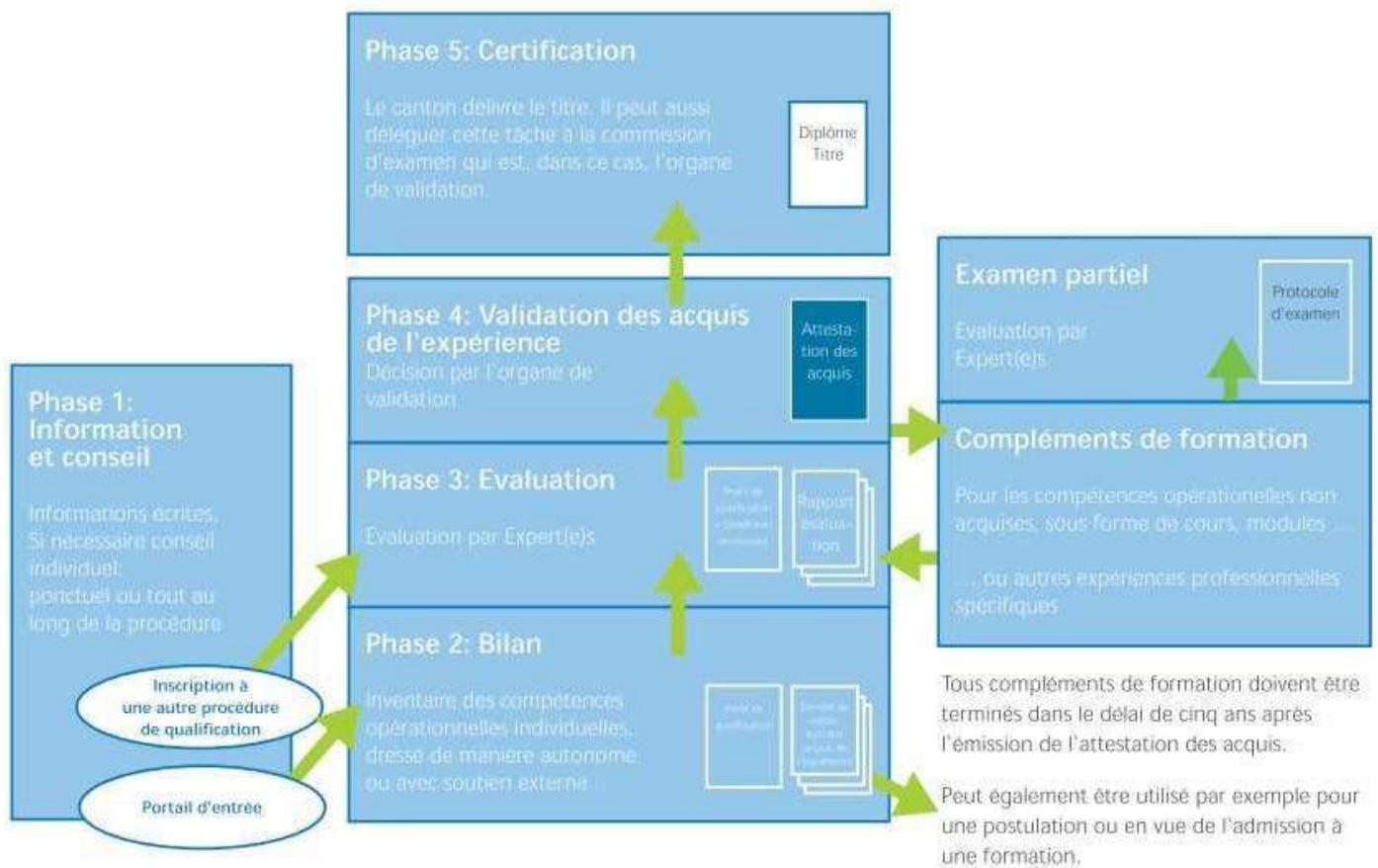


Figura 16. Las 5 fases de los procedimientos de validación de la experiencia adquirida en Suiza<sup>1</sup>

1 (Oficina federal de la formación profesional y de la tecnología - OFFT, 2010)

## 10. ¿Y del otro lado del Atlántico?

En Quebec, existe la RAC<sup>1</sup>: Reconocimiento de los conocimientos adquiridos y de las competencias en formación profesional. Este procedimiento permite a los adultos obtener un reconocimiento oficial de sus competencias en relación con el programa de estudios. El reconocimiento quebequense permite al candidato obtener una certificación oficial para todas (y el diploma) o parte de las competencias de un programa de estudio. Se utiliza para las formaciones profesionales y técnicas y en la educación superior. Los CERAC (Centros especializados en el reconocimiento de conocimientos adquiridos y competencias), designados por el Ministerio de Educación y educación superior de Quebec están a cargo de su aplicación.

### Página de recursos oficial

<http://www.ceracfp.ca/fr>



*Figura 17. El proceso de reconocimiento de los conocimientos adquiridos y competencias en Quebec*

<sup>1</sup> (CERAC, 2019)

## V. Experiencias de cooperación transfronteriza o interregional sobre la VAE

Las experiencias de cooperación transfronteriza o interregional de VAE han sido objeto de dos sesiones de investigación (25 de enero y 15 de febrero de 2019) las cuales casi nunca aparecen en los motores de búsqueda<sup>1</sup>. Al parecer, la voluntad de crear una experiencia transfronteriza en este proyecto Interreg POCTEFA 3L-Transversalis es una innovación.

Dos proyectos de cooperación han sido identificados en el mismo periodo (principios de 2010). El primer proyecto, FCU-Gr, en la región francesa Grand Est con los vecinos alemanes, belgas y luxemburgueses tenía como objetivo crear una red universitaria transfronteriza para la formación continua. El segundo proyecto, IDEAL, agrupaba universidades francesas, belgas, portuguesas, italianas y lituanas en torno a un proyecto para fortalecer la sociedad del conocimiento en Europa.

### 1. Proyecto "Formación Continua Universitaria Gran Región" Francia – Bélgica – Luxemburgo– Alemania

#### 1- El proyecto

Este proyecto Interreg IV-a sobre la formación continua en el ámbito universitario se llevó a cabo entre los años 2011 y 2013, con socios franceses, belgas, alemanes y luxemburgueses.

Los objetivos de este proyecto eran

- Proponer programas de formación continua de nivel universitario adaptados a las necesidades de la Gran Región;
- Intensificar la cooperación entre las instituciones de formación continua universitaria en la Gran Región;
- Fomentar la movilidad de los educandos en la Gran Región;
- Reforzar la competitividad del territorio.

Las acciones de este proyecto "FCU-GR" se orientaban principalmente hacia los sectores de actividades de los cuidados y de la logística.<sup>2</sup>

Respecto a la VAE, el proyecto provenía de una solicitud de una "asociación de profesionales coordinadores de seguridad y salud en Luxemburgo que deseaba preguntar si la universidad [de Lorraine] podía hacer una VAE para empleados de Luxemburgo"<sup>3</sup>. Luxemburgueses pero sobre todo franceses que trabajaban en Luxemburgo durante años.

---

<sup>1</sup> Diversidad de palabras clave usadas en francés, inglés, español y alemán.

<sup>2</sup> (Projet Interreg FCU)

<sup>3</sup> Croisille, *com. pers.* 2019



a veces sin diploma hasta el día en el que la normativa luxemburguesa exigió diplomas para ciertas profesiones. "Estas personas [...] querían hacer una VAE para el reconocimiento de su experiencia laboral y sin tener el diploma exigido en Luxemburgo".

## 2- Obstáculos reconocidos al desarrollo de la VAE en Francia, Alemania y Luxemburgo:

Los obstáculos aquí descritos son los que han sido identificados después del proyecto FCU-Gr<sup>1</sup>. A pesar de que el proyecto ya no es tan reciente, estos obstáculos siguen siendo de actualidad y pertinentes por lo que se han de considerar en la perspectiva del desarrollo de la VAE transfronteriza.

- **Acceso a las ayudas para la formación** Un empleado francés que trabaja en Alemania o en Luxemburgo no puede beneficiarse de los dispositivos de formación continua previstos en la normativa francesa si quiere reconocer su experiencia en Francia (puesto que no contribuyó en Francia<sup>2</sup>). El Consejo regional de Lorraine ha aplicado un dispositivo de financiación para compensar este vacío pero este dispositivo sigue desconocido por los empleados.
- Divergencias entre los países para una misma profesión. Para ciertas profesiones, las normas y prácticas difieren de un país a otro y dificultan la validación de experiencias adquiridas en un país cuando esta experiencia fue adquirida del otro lado de la frontera. Es el caso por ejemplo de los educadores de jóvenes cuyas profesiones difieren entre Francia y Alemania.
- Dificultades de reconocimiento de competencias para las profesiones muy relacionadas con la normativa nacional. Algunas profesiones, en el derecho o la contabilidad, están muy relacionadas con el marco normativo nacional, lo que dificulta la validación de la experiencia adquirida de un país a otro.
- **La VAE está mucho más desarrollada en Francia que en los países limítrofes**  
El sistema de VAE francés es uno de los más antiguos de Europa y uno de los más desarrollados. No siempre existen equivalencias en los diplomas accesibles por VAE en los países vecinos. Luxemburgo implementó un sistema de validación de los aprendizajes no formales e informales que todavía no se extiende a toda la profesión. En Alemania, la VAE no es una prioridad en el ámbito de la formación y de la cualificación, y no permite validar un diploma pero solo acceder a estudios universitarios.
- **Un mejor conocimiento de los sistemas de validación respectivos es necesario**  
La aplicación de sistemas de validación de la experiencia adquirida a nivel transfronterizo requiere un buen conocimiento por los actores de la orientación y de la validación de los sistemas de validación vigentes en cada país.

---

<sup>1</sup> (Croisille, 2012)

<sup>2</sup> Croisille, *com. pers.* 2019

### 3- La atracción de candidatos vecinos por el sistema de VAE francés

El dispositivo de VAE que existe en Francia es uno de los pocos que permite validar diplomas universitarios, y atrae a candidatos de otros países europeos. Es el caso de Luxemburgueses, Belgas o Alemanes que deciden seguir una VAE en Francia, a pesar de la potencial barrera lingüística. Los empleados sin título del sector bancario luxemburgués vienen a Francia para valorar su trayectoria profesional.<sup>1</sup>

## 2. Proyecto IDEAL Francia – Bélgica – Portugal – Italia –Lituania

El proyecto IDEAL tenía como objetivo luchar contra la escasez de docentes en ciertos países europeos implementando un dispositivo de VAE eficiente y reforzar la formación continua de los docentes en la universidad para mejorar la transferencia de conocimientos<sup>2</sup>. Su objetivo era la transferencia y a adaptación del dispositivo de validación de los conocimientos adquiridos formales e informales en los distintos países europeos.

Este proyecto era financiado en el marco de cooperación Grundtvig dedicado a la formación de profesionales de la educación y de la formación, hoy integrados en el programa Erasmus+.

Un inventario en cada universidad y país socio del proyecto en el ámbito del reconocimiento y de la validación de la experiencia adquirida permitió a los socios encargados de la transferencia de la metodología VAE (siguiendo el modelo francés) establecer un programa de formación apropiado.

El coloquio final en el que se presentaron los resultados tuvo lugar en Vilnius, Lituania, en septiembre 2013.

## 3. Proyecto VINCE para la inclusión de los nuevos ciudadanos en Europa

Actualmente en curso (2017-2019), el proyecto Erasmus+ VINCE tiene como objetivo facilitar la inclusión de refugiados y migrantes en Europa por el acceso a la formación y a la validación.<sup>3</sup>

Trata de la temática de la validación de los aprendizajes no formales e informales por la edición de guías (disponibles aquí: <https://vince.eucen.eu/guidelines/>) y de formaciones de profesionales de la educación superior y de la validación para recibir y la atención de estos públicos específicos.

---

<sup>1</sup> (Croisille, 2012)

<sup>2</sup> (Maes, 2010)

<sup>3</sup> (VINCE Project, 2017)

*Cuadro 4. Síntesis del panorama de dispositivos de validación de los aprendizajes no formales e informales en diez países europeos*

	<b>Francia</b>	<b>España</b>	<b>En Andorra</b>	<b>Portugal</b>	<b>Alemania</b>
<b>Titulado</b>	Validación de la experiencia adquirida	Reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia.	Reconocimiento y validación de la experiencia profesional	Reconocimiento, validación y certificación de competencias.	
<b>Fecha de creación</b>	2002 (1985 <sup>1</sup> )	2009		2001 <sup>2</sup>	
<b>¿Enseñanza profesional?</b>	Si, para cualquier diploma inscrito en el RNCP; validación parcial o total	Sí; validación total o parcial	Sí; validación total o parcial	Si	Aún no se ha desarrollado excepto el <i>Externenprüfung</i>
<b>¿En la universidad?</b>	Si, para cualquier diploma inscrito en el RNCP; validación parcial o total	No	No	Si, en ciertas instituciones; no hay una validación total	(es posible presentarlo como candidato externo) y se han hecho esfuerzos para el reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero (expatriados y migrantes)
<b>Etapas del proceso de validación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Información y asesoramiento</li> <li>2) Admisibilidad</li> <li>3) Preparación del expediente de VAE</li> <li>4) Entrevista con el jurado</li> <li>5) Validación y eventual postjurado</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) La información y la inscripción</li> <li>2) Orientación</li> <li>3) La evaluación</li> <li>4) Certificación:</li> <li>5) Proceso de formación</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificación y documentación, recepción - diagnóstico de competencias - orientación</li> <li>2) Evaluación: reconocimiento de competencias - validación de competencias</li> <li>3) Certificación:</li> </ol>	

<sup>1</sup> La VAPP, aparecen 1985 y es el primer dispositivo de validación de los aprendizajes no formales e informales en Francia. El vigente modelo de validación de la experiencia adquirida existe desde el decreto de 2002.

<sup>2</sup> (Caramelo, et al., 2013)

	<b>En Bélgica francófona</b>	<b>Luxemburgo</b>	<b>Italia</b>	<b>Finlandia</b>	<b>Suiza</b>
<b>Titulado</b>	Validación de la experiencia adquirida	Validación de la experiencia adquirida	Reconocimiento y validación de competencias adquiridas por experiencia		Validación de la experiencia adquirida
<b>Fecha de creación</b>	2004	Principios de los años 2000	2012- 2013 (2015: creación del marco nacional de certificación)	1998 (2009 para las universidades)	2004
<b>¿Formación profesional?</b>	Sin requisitos para la inscripción en la formación	Si para los diplomas de enseñanza secundaria técnica; No para las formaciones de enseñanza general	Si, validación total o parcial;	Si, validación total o parcial;	Si
<b>¿En la universidad?</b>	Facilita el acceso a la educación superior; no permite validar un diploma.	En la universidad: sin requisitos para la inscripción en la formación; no permite validar un diploma	Si, validación total o parcial;	Si, validación total o parcial	Si, dispositivos varían en función de los organismos de formación

<b>Etapas del proceso de validación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Información y recepción</li> <li>2) Orientación y posicionamiento</li> <li>3) Contractualización</li> <li>4) Evaluación</li> <li>5) Comunicación de resultados</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Información y orientación</li> <li>2) Elaboración de un expediente</li> <li>3) Entrevista con el jurado</li> <li>4) Validación total o parcial</li> <li>5) Trayectoria post-VAE</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificación y documentación</li> <li>2) Evaluación</li> <li>3) Certificación de un expediente</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificación</li> <li>2) Auto-evaluación</li> <li>3) Elaboración</li> <li>4) Entrevista con el jurado</li> <li>5) Validación total o parcial</li> <li>6) Post-jurado</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Información y asesoramiento</li> <li>2) Auto-evaluación o balance</li> <li>3) Evaluación</li> <li>4) Acreditación total o parcial</li> <li>5) Formación si hay una acreditación parcial</li> <li>6) Certificación:</li> </ol>
---	---	--	---	---	---

\* \* \*

Este panorama de aplicación de la validación de los aprendizajes no formales e informales en Europa muestra una tendencia de armonización de los dispositivos de validación en el continente, impulsada sobre todo por las recomendaciones del Consejo de Europa de 2012 y 2017. Los inventarios nacionales desarrollados regularmente por el CEDEFOP son una fuente de documentación importante sobre este tema. Al leerlos, se comprueba que el número de países que adoptó una estrategia a favor de la validación de los aprendizajes no formales e informales aumentó en 2014 y 2016.

La mayoría de países europeos, y todos los países estudiados en este panorama excepto Alemania, han aplicado unos dispositivos de validación para los diplomas y títulos de formación profesional. Puede tratarse de una validación total, parcial o nula).

En la educación superior, el desarrollo de la validación es más heterogéneo. Ciertos países (España, Andorra) aún no la han aplicado. Otros la han adoptado para facilitar el acceso a la educación superior mediante dispensas. Finlandia y Francia son unos de los primeros países europeos en haber creado el dispositivo de validación de la experiencia adquirida que permite validar un diploma de educación superior completo. Italia también ha creado hace poco su dispositivo de validación para ofrecer la posibilidad de validaciones totales en la educación superior, pero aún es bastante temprano para tener una perspectiva de su aplicación.

Para acabar, en los países muy descentralizados (España, Alemania, Bélgica...), el proceso de armonización de los dispositivos de validación será sin duda bastante largo, así como en los países en los que los organismos de formación disponen de una gran autonomía y/o dependen de sistemas diferentes (Luxemburgo, Suiza).

# PARTE III: RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA VALIDACIÓN DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN FRANCIA Y EN EUROPA

Esta tercera parte aporta recomendaciones para desarrollar el modelo francés de validación de la experiencia adquirida en otros países, sobre todo en Europa. Estas recomendaciones proceden de entrevistas semiestructuradas hechas en el marco del presente estudio, completadas con información de investigaciones bibliográficas.

Se divide en dos secciones: primero el análisis del sistema de validación de la experiencia adquirida en Francia y la identificación de las posibilidades de mejora, y en segundo lugar la síntesis de las recomendaciones de los participantes del estudio para la transferencia del modelo francés de VAE fuera de Francia.

Estas recomendaciones no pretenden ser exhaustivas, y sería muy interesante enriquecerlas con experimentaciones y reflexiones cruzadas.

## I. Mejorando la aplicación de la validación de la experiencia adquirida en Francia

Para muchos participantes del presente estudio, la validación de la experiencia adquirida en las universidades no evolucionará mucho bajo su forma actual, por los menos para la validación total. Los márgenes de progresión se encuentran en la individualización de las trayectorias (paralelamente a lo que se implementa con la formación inicial y la validación parcial).

*"La ley sobre la libertad de elegir su futuro profesional, a pesar de afectar muy poco a la VAE, la ha actualizado, dando a entender que buena parte de la individualización de las trayectorias de formación continua [...] podían o debían apoyarse en la VAE".<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

## 1. 2016: un informe de evaluación de la política pública de VAE

En 2016, la Inspección General de Asuntos Sociales (IGAS) y la Inspección General de Administración de la Educación Nacional y la Investigación (IGAENR) llevaron a cabo un informe de evaluación de la política pública de validación de la experiencia adquirida. En este informe encontramos las conclusiones y recomendaciones siguientes.<sup>1</sup>

### 1- Necesidad de un comité interministerial

De 2002 a 2009 existía un comité interministerial de desarrollo de la VAE cuya desaparición parece haber sido perjudicial para la coordinación entre los ministerios a cargo de la VAE. Son nueve ministerios, y no todos tienen el mismo interés por el desarrollo de la VAE. Esta falta de coordinación a escala estatal habrá frenado la evolución de la VAE y la resolución de obstáculos identificados hace años.

### 2- Seguimiento del dispositivo en el plano nacional

En el plano nacional, el informe de 2016 indica una falta de organización para la recopilación de información cuantitativa que permite analizar las evoluciones anuales de la VAE para cada certificador y cada región. Esta falta de observación no permite identificar las iniciativas o procesos que funcionan mejor para multiplicarlos y generalizarlos.

Cabe mencionar que una investigación ministerial debe ser completada anualmente por las personas encargadas de la VAE en las universidades, N DIEU lamentaba que sea cada vez más cuantitativa y difícil de completar.

### 3- La VAE colectiva

A pesar de que inicialmente fue contemplada para iniciativas individuales, la VAE puede ser aplicada de forma colectiva, gestionada a nivel de una empresa, de una rama profesional o de un territorio, para varios beneficiarios al mismo tiempo, que quieren o no la misma certificación. El informe de 2016 recomienda fomentar las VAE colectivas para los empleados y los solicitantes de empleo.

---

<sup>1</sup> (Inspección General de Asuntos Sociales y la Inspección General de Administración de la Educación Nacional y la Investigación, 2016)



#### 4- Simplificación del procedimiento para los candidatos

El informe de 2016 recomienda simplificar el proceso de VAE, en particular para los primeros niveles de cualificación. Una investigación BVA en este mismo periodo mostraba que el conocimiento de la VAE por parte del público era demasiado parcial y que las modalidades de validación eran muy complejas y poco comprensibles, lo que desalentaba los posibles candidatos.

En el momento en que fue escrito el informe, la trayectoria media del candidato duraba 16 meses. Hoy, la duración es de 12 meses entre la admisibilidad y la entrevista con el jurado; el CARIF-OREF menciona una duración media de 8 a 9 meses.

Estas medidas de simplificación se desarrollan alrededor de cinco temáticas principales:

- La simplificación de la trayectoria del candidato;
- La adaptación del expediente VAE al nivel de la certificación deseada (vemos la modificación de la ley Avenir sobre la presentación de un expediente VAE para la inscripción del diploma en el RNCP);
- La posibilidad de seguir formaciones complementarias antes de enfrentarse al jurado (como en las formaciones de Anglet, Francia, por ejemplo);
- El acortamiento del plazo de admisibilidad y de presentación ante el jurado (modificado con las recientes normativas);
- La simplificación del funcionamiento de los jurados y la metalización de los recursos humanos entre regiones, con el objetivo de aumentar la frecuencia.

Ciertos autores notan sin embargo que el objetivo de simplificación para los candidatos de la VAE está acompañado de mayores exigencias para los certificadores y acompañantes, sobre todo en términos de profesionalización, de organización del jurado y de sus nuevas tareas.<sup>1</sup>

#### 5- Correspondencia entre la VAE y las necesidades y motivaciones de los candidatos

Una de las razones del poco uso de la VAE identificadas en 2016, tenía que ver con el diseño del dispositivo. La VAE no incrementa las competencias ni permite mejorar el nivel profesional con una certificación de nivel superior. La validación parcial ha sido asimilada erróneamente a un fracaso (sobre este tema, E TANGUY indicaba que el fracaso de la validación parcial también lo sentían los docentes, repercutiéndolo sobre los candidatos)<sup>2</sup>. El informe de 2016 indica que una VAE, incluso parcial, debe al contrario ser valorada como el inicio de una trayectoria de formación profesional.

Entendemos las premisas de la individualización por la validación parcial, promovida por la ley Avenir de septiembre 2018...

---

<sup>1</sup> (Masson, 2017)

<sup>2</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

## 6- Comunicación: dar a conocer la VAE al público

Una vez las medidas de simplificación de la VAE adoptadas y puestas en funcionamiento por el conjunto de los certificadores, el informe de 2016 recomienda aplicar una acción de comunicación nacional a gran escala.

Ciertas recomendaciones fueron acompañadas de cambios en la legislación, sobre todo con la ley *Choisir son avenir professionnel* de septiembre 2018.

Las recomendaciones presentadas aquí, derivadas de entrevistas semiestructuradas con actores de la VAE que han contribuido al presente estudio, se inscriben en la coherencia y la continuidad de las recomendaciones del informe del IGAS y del IGAENR de 2016.

## 2. Un desafío de imagen y de notoriedad para la VAE

### 1- Desconocimiento y desconfianza de los actores

A pesar de que existe desde hace 17 años bajo su forma actual en Francia, la validación de la experiencia adquirida aún es desconocida por el público y los actores profesionales.

El público aún no conoce bien la VAE. A pesar de que ya hayan oído el acrónimo, pocos saben a qué se refiere, que son admisibles y cuáles son las fuentes de información al respecto.

Los docentes, no solo los de la educación superior, desconfían del dispositivo, y temen que los títulos sean "barateados" o "regalados". Esta noción de "baratear" el diploma es algo que se encuentra muchas veces en las entrevistas: los actores profesionales de la VAE son conscientes de las reticencias que intentan superar.

El estudio se detuvo un poco sobre la percepción de la VAE por los profesionales, pero notamos que S AMIEL, guardia de refugio instructor en la formación de diploma universitario de guardia de refugio en la UTJJ, también habla de la desconfianza de ciertos guardias de refugio en relación con el sistema universitario (no solo para la VAE), y habla de "una gran brecha" entre el mundo universitario y el ámbito profesional. Este tema merecería examinarse más detenidamente con un complemento de estudio sobre los profesionales implicados en la VAE (como miembros del jurado, por ejemplo), en y fuera del ámbito universitario.

Para los actores, la mejora del conocimiento y de la percepción del dispositivo de validación de la experiencia adquirida pasa por la información, la sensibilización y la comunicación.

## 2- Informar y sensibilizar

Acerca de las reticencias de ciertos docentes, varias personas a cargo de la VAE en las universidades decían llevar a cabo acciones de sensibilización más o menos regulares, en particular con los nuevos profesores en relación con la VAE o para la formación menos solicitadas.

Cada universidad edita su(s) propia(s) guía(s) para informar a los actores sobre el funcionamiento de la VAE en su institución: candidatos, jurados, docentes, referentes. También llevan a cabo acciones de información (reuniones, talleres...).

Para los docentes, estos soportes y acciones de información tienen dos objetivos. Primero, se trata de apaciguar algunos temores y reticencias en relación con a VAE. Tranquilizar los actores sobre la calidad del proceso en relación con el candidato y sobre la igualdad de valor del diploma, obtenido con la formación o la VAE. Por otra parte, los docentes referentes no tienen una formación sobre la VAE, que es algo bastante diferente de lo que practican con la formación inicial, ni sobre el acompañamiento de candidatos.<sup>1</sup> Los docentes-referentes pueden tener exigencias muy distintas de una componente pedagógica a otra. Para evitar las desviaciones, la Universidad Toulouse Jean Jaurès, por ejemplo, ha editado un memorando para los docentes-referentes que acompañan a los candidatos VAE.

Los que participan en las entrevistas han hablado de la evolución de las mentalidades con el desarrollo de la VAE en las instituciones, cuando los expedientes y los jurados son cada vez más numerosos y que los equipos pedagógicos adquieren más experiencia al respecto.

*"Ciertas personas eran muy reticentes al principio, pero he visto que habían cambiado [...] Otorgar un diploma sin seguir las clases, hemos tenido discusiones contenciosas al principio [...]. Ahora, pienso que hay una comprensión correcta del principio, son justos en sus decisiones durante los jurados. Es mucho mejor que al principio."<sup>2</sup>*

*"Pienso que hay que tranquilizarlos. Pienso que es muy importante tranquilizar a los instructores de VAE, que se trate de los profesionales, docentes, cuerpo estudiantil, sobre el hecho de que no se está robando un diploma. No se roba. No se roba, no se regala, no se baratea."<sup>3</sup>*

Para muchas personas, una de las mejores formas de sensibilizar a las personas reticentes con la VAE es aportar ejemplos de buenos expedientes

---

<sup>1</sup> Dieu y Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

que demuestran que el valor del diploma obtenido por VAE no es inferior al de un diploma obtenido por la formación.

*"El mejor método para convencer a los responsables de formación reticentes, es presentarles un buen expediente. Mostrarles un buen ejemplo. Es el método más eficaz para convencerles."<sup>1</sup>*

Para S AMIEL, quedan algunos esfuerzos por hacer en relación con la información para los candidatos, para darles una información más clara y precisa sobre las modalidades de la VAE.

*"Lo que a veces no está claro para nuestros candidatos es el sistema de VAE en sí mismo"*

*"Sobre la información que se puede proporcionar a los futuros candidatos para la VAE, pienso que aún hay cosas por mejorar para que tengan la información necesaria. [...] quizás un marco más preciso para los que no eligen el acompañamiento, formalizado en un documento, [...] que se pueda encontrar [...] en la página web"*

*"Indicar en este documento la composición del jurado, aunque sea en líneas generales, es importante indicar que hay guardias de refugio."<sup>2</sup>*

### 3- Comunicar

Con el fin de mejorar el conocimiento de todos los actores sobre la validación de la experiencia adquirida, varios participantes en las entrevistas han mencionado la necesidad de mejorar la comunicación para dos audiencias clave: el público en general, y los actores profesionales de la VAE por otra parte.

En relación al público en general, el objetivo de una campaña de comunicación nacional sería reforzar el conocimiento de la validación de la experiencia adquirida e informar de la existencia del dispositivo, de las condiciones de elegibilidad y de las etapas del proceso, así como de las fuentes de información y de asesoramiento al respecto (internet y actores de información-asesoramiento VAE).

---

<sup>1</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Amiel, *com.pers.* 2019

*"La primera cosa, es quizás una comunicación nacional para animar las personas a hacer una VAE. [...] el 30 % de las personas que vienen a vernos, la primera cosa lo que dicen es "no lo conocía". Se habla mucho de VAE, pero las personas no saben lo que significa. [...] es una lástima [...] que no se comunique sobre este dispositivo [...]"<sup>1</sup>*

Para los actores profesionales de la VAE, los equipos administrativos, pedagógicos, actores de la orientación..., se trataría de una comunicación ministerial, respaldando oficialmente el discurso y las acciones llevadas por los representantes de la VAE en las universidades, explicando el funcionamiento del dispositivo de VAE con el objetivo de tranquilizar a los docentes, en particular sobre el valor de los diplomas obtenidos por VAE.

Esta comunicación ministerial ayudaría quizás a los representantes de VAE a movilizar a los equipos docentes, puesto que algunos expresan dificultades al respecto.

*"Luego, quizás una comunicación ministerial destinada a los responsables pedagógicos. Para explicarles también los que es la VAE. [...] Entonces lo que hace falta es una explicación de lo que es la VAE para los responsables pedagógicos. Para tranquilizarlos, [...] y explicarles que existen verdaderos jurados, y que hacen arte de ellos. "*

*"Una comunicación interministerial que explicaría a los responsables pedagógicos que en ningún caso una admisibilidad otorga automáticamente un diploma. [...] Y hay que repetirlo todo el tiempo, diciéndoles "no les estamos robando sus diplomas, no les quitamos su poder de sanción". Es aun difícil de entender para muchas personas. "<sup>2</sup>*

De forma general, todas las acciones de información, sensibilización y de comunicación son bienvenidas para desarrollar la VAE, para los actores interesados.

*"Todo lo que contribuye a valorar el dispositivo es importante"*

*"Y participar al reconocimiento que las personas han trabajado para tener sur VAE, [...] no es algo cocido y comido. Es algo complejo a pesar de todo, sigue siendo complejo. "<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

En materia de comunicación y de promoción del dispositivo, el CARIF-OREF de Midi-Pyrénées (hoy el CARIF-OREF Occitania) inició en 2011 “las Victorias de la VAE”. Este evento anual tiene como objetivo valorar el dispositivo y la trayectoria de personas que han obtenido un título por esta vía. Permite reunir licenciados, futuros candidatos y socios de la VAE de la región entorno a una dinámica común. Más allá de la comunicación y de la promoción de la VAE, estas “Victorias” también son momentos de federación de los actores regionales.<sup>2</sup>

Figura 18. Testimonios de licenciados que han seguido una VAE, presentados en la página web de las Victorias de la VAE<sup>3</sup>

		
<p><b>Jérôme Carthery</b> <i>Licence Pro Commercialisation produits et services</i></p>	<p><b>Elodie Cabot</b> <i>Diplôme d'éducatrice spécialisée</i></p>	<p><b>Catherine Truffet</b> <i>DEAVS</i></p>
<p>“La VAE, c'est un diplôme et beaucoup de satisfaction ! Les Victoires de la VAE sont un moment très intéressant d'un point de vue personnel mais aussi professionnel.”</p>	<p>“Cette expérience de VAE est très formatrice et enrichissante. Cela m'a permis de prendre du recul sur mes pratiques mais c'est aussi une réelle reconnaissance de son travail. Merci pour ces Victoires, c'est très valorisant !”</p>	<p>“Cette VAE a été très enrichissante au niveau relationnel. Je recommande cette démarche à tous les gens qui n'ont pas de diplôme. C'est l'équipe très compétente de la MFR de Mane qui m'a beaucoup aidée pour cette VAE.”</p>
<p><b>Certificateur : Université Toulouse 3 Paul Sabatier</b></p>	<p><b>Certificateur : Drjscs Midi-Pyrénées</b></p>	<p><b>Certificateur : DRJSCS Midi-Pyrénées</b></p>

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019 <sup>2</sup>  
(Victoires de la VAE Occitania)  
<sup>3</sup> (Victoires de la VAE Occitania)

### 3. Profesionalizar a los actores de la VAE para la formación

Más allá de la información y de la comunicación, una necesidad de profesionalización de los actores de la VAR pasando por acciones de formación han sido expresadas por los participantes en las entrevistas.<sup>1</sup> El tema es la formación de los actores en varios niveles durante el proceso de VAE.

N DIEU habla de acciones de formación para los docentes-referentes VAE que tenían lugar cuando "la VAE era algo nuevo" y que han disminuido o solo se hacen para los nuevos docentes o para los nuevos diplomas, teniendo en cuenta que no se trata realmente de una formación.

*"[una evolución] sería la implementación de un acompañamiento de docentes referentes, de una formación sobre el trabajo de VAE"<sup>2</sup>*

Sobre el acompañamiento de los candidatos para la VAE, existen dos diplomas universitarios, pero no son obligatorios para el acompañamiento de los candidatos.<sup>3</sup> Ciertas instituciones de formación privadas proponen formaciones para el acompañamiento de la VAE<sup>4</sup>.

*"Sobre el acompañamiento, existen diplomas universitarios. [...] Tenemos 2 diplomas universitarios. Pero para hacer acompañamiento, este diploma no es obligatorio. Entonces [...] para ser un profesional de la VAE, no hay un curso obligatorio."<sup>5</sup>*

Las acciones de formación también deberían ser pensadas y destinadas para los miembros del jurado VAE, porque la función y el papel del jurado se pueden aprender, para tener un juicio objetivo y benévolo en relación con los candidatos que se presentan al examen. Este aprendizaje del papel del jurado también vale para los docentes y los profesionales.<sup>6</sup>

*"Otro concepto que se ha de mejorar en el proceso es la formación de los jurados de VAE. Para que sean jurados benévolos y que no solo se concentren en los conocimientos universitarios o académicos. Y para ciertos certificadores, hay mucho por hacer. "*

*"Aún queda un obstáculo por salvar para los jurados, para que tengan una actitud favorable."<sup>7</sup>*

<sup>1</sup> Chuard, Dieu y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>4</sup> (APC, 2018), (CNPG Formation) y (Umanea)

<sup>5</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>6</sup> Chuard y Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>7</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

En paralelo a la necesidad de formación que sienten algunos, ciertas reservas han sido formuladas sobre la capacidad de movilizar a los docentes y a los profesionales para que asistan a las formaciones.<sup>1</sup>

#### 4. Simplificar y armonizar la iniciativa

Otro punto planteado por los participantes de la entrevista: la simplificación del proceso de VAE para los candidatos, que refleja las conclusiones del informe de evaluación sobre la validación de la experiencia adquirida publicado en 2016 por el IGAS y el IGAENR. Para los actores entrevistados, se trataría de simplificar los procesos y de armonizarlos entre las universidades para ayudar a los candidatos a ubicarse mejor.

El contexto universitario había añadido una etapa de viabilidad a la admisibilidad, el objetivo era evaluar las posibilidades de éxito del candidato para una validación total. Con la introducción de la validación de bloques de competencias, permitiendo más validaciones parciales, esta etapa de viabilidad perdió su sentido y es hoy, según E TANGUY un obstáculo para el desarrollo de la VAE.

Por otra parte, el hecho de que los dispositivos de VAE no sean armonizados entre las universidades complica el recorrido del candidato, en particular en el momento de informarse y orientarse. Las grandes etapas son las mismas, puesto que se basan en la normativa nacional, pero aún queda un trabajo de armonización por hacer ya que las exigencias pedagógicas, por ejemplo, pueden variar de una componente a otra en la misma universidad.

En la Universidad Toulouse Jean Jaurès, se quiere crear un modelo de expediente VAE común para todas los componentes.<sup>2</sup>

Nacionalmente, este trabajo de armonización pasa progresivamente por la red de la FCU.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Haristoy y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Haristoy, *com.pers.* 2019



## II. Recomendaciones para la difusión de la iniciativa "VAE a la francesa" en las universidades españolas y andorranas

Los párrafos siguientes recopilan los argumentos y recomendaciones transmitidos por los participantes en el estudio, que pueden ser utilizados como base para el desarrollo de la validación de la experiencia adquirida siguiendo el modelo francés, en las universidades de otros países europeos.

### 1. Argumentos a favor de la aplicación de la validación de la experiencia adquirida en otros países

#### 1- El beneficio de tiempo y coste

Los primeros argumentos de los actores de la VAE en Francia, dentro y fuera del ámbito universitario, tienen que ver con un ahorro de tiempo y a nivel de presupuesto en relación con la obtención de un diploma por una formación.

Un procedimiento de VAE siempre requiere menos tiempo para el candidato que una formación entera, y cuesta menos (incluso cuando se elige el acompañamiento). Con el desarrollo de las validaciones parciales y de la validación por bloques de competencias, los candidatos podrán planificar su formación en algunos años, empezando por una VAE parcial antes de seguir una formación para los bloques de competencias que les falta<sup>1</sup>.

Del punto de vista del empleador, la VAE también representa un beneficio de tiempo y de coste puesto que su empleado candidato para la VAE necesitará menos tiempo durante su horario laboral que para una formación completa.

*"Un expediente de VAE, representa una media de 300 horas. Entonces si lo comparan [...] con una formación universitaria, son 8 meses [...] 1200 o 1500 horas de formación. Existe un enorme beneficio a nivel financiero y de tiempo con la VAE. "*<sup>2</sup>

*"La VAE no cuesta muy caro al final, en relación con un máster [...] el precio máximo de una VAE es de 1266 €, incluyendo la matrícula. [...] toda la formación presencial, costaría unos seis mil euros. "*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Cortadellas y Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

El informe de evaluación de la validación de la experiencia adquirida publicado en 2016 por el IGAS y el IGAENR resume bastante bien la situación:

"La VAE también es un dispositivo eficiente del punto de vista económico:

- *Es mucho más barata que una formación clásica, incluso cuando se trata de procesos mixtos de validación de conocimientos adquiridos y de formación complementaria. De hecho, se restan al tiempo de formación todos los módulos validados, el número de horas de formación necesarias;*
- *No tiene impacto o muy poco sobre la organización del trabajo, puesto que no hay encuentros pedagógicos presenciales. Permite a los empleados seguir una certificación en modo diferido y fuera del tiempo de trabajo. "*<sup>1</sup>

Este aspecto financiero y el modelo económico asociado son argumentos pertinentes para la aplicación de este proceso y su promoción sobre todo con los socios de este proyecto de cooperación transfronterizo (España y Andorra). A partir de la experiencia francesa, observamos que el argumento financiero es una fuente de adhesión y ocupa un lugar central en las decisiones a favor de la VAE.

## **2- Los resultados y los impactos de la VAE para los candidatos y la sociedad**

La otra gran categoría de argumentos a favor del desarrollo de la VAE consiste en la reinserción social y el regreso al empleo de los desempleados.

La VAE tiene dos tipos de impacto para los solicitantes de empleo que inician el proceso:

- La obtención de un diploma facilita el regreso al empleo;
- Pero sobre todo, la VAE permite al solicitante de empleo inscribirse en una nueva dinámica personal que lo ayuda psicológica y emocionalmente a salir del círculo vicioso del desempleo. El candidato recupera su autoestima, gracias al entorno positivo en el que se encuentra porque también toma consciencia al crear su expediente de VAE de todas sus competencias y conocimientos. El acompañamiento VAE puede, para algunos, reforzar la recuperación de autoestima del candidato, como lo explica J CORTADELLAS.

---

<sup>1</sup> (Inspección General de Asuntos Sociales y la Inspección General de Administración de la Educación Nacional y la Investigación, 2016)

*"[...] los colegas de Pôle Emploi dicen que un candidato que ha hecho una VAE encuentra un nuevo empleo más rápido que un candidato que no la ha hecho. Por dos motivos: primero, sale con un diploma, y segundo, el hecho de haber trabajado durante el acompañamiento en un expediente en el que se transcriben las competencias, en relación con un referencial de certificación permite cuestionarse, [...] muchas veces dicen "no sabía que sabía hacerlo". Desde el momento en que los candidatos entienden lo que saben hacer, recuperan su autoestima. Y amplían el ámbito de percepción profesional. Se dan cuenta de que su puesto de trabajo requiere muchísimas cosas, competencias, etc. Y que en realidad, saben hacer cosas. La competencia es esto. Es hacer la cosa apropiada en el contexto profesional."*

*"La VAE es un vector muy, muy importante para la búsqueda de empleo [...]. Es una verdadera herramienta de protección de trayectorias profesionales."<sup>1</sup>*

*"Para algunos que a veces encuentran ciertas dificultades, en relación con su imagen personal o en sus vivencias personales, se sienten valorados al ser acompañados."<sup>2</sup>*

El informe 2016 del IGAS y el IGAENR aborda también estos aspectos sobre la recuperación de la confianza de los candidatos: "Se mencionó muchas veces los beneficios de una VAE exitosa en términos de reconocimiento y de refuerzo de la autoestima."<sup>3</sup>

## 2. Recomendaciones

### 1- Identificar, informar, coordinar, formar y profesionalizar a los actores de la VAE

Sobre los actores de la validación de los aprendizajes no formales e informales, se trata primero que todo de identificarlos precisamente para poder informarlos sobre la aplicación de un dispositivo de VAE y contemplar las condiciones de coordinación entre todos. Esta coordinación de actores se destaca como elemento muy importante en los documentos de evaluación de la VAE o de la validación de los aprendizajes no formales e informales, en Francia y en Europa.

Para los actores pedagógicos unas acciones de sensibilización y de información serán necesarias, como siempre ha sido (y sigue siendo) necesario para el desarrollo de la VAE en Francia. Estas acciones de sensibilización y de información tienen como objetivo tranquilizar a los equipos docentes

---

<sup>1</sup> Chuard, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> (Inspección General de Asuntos Sociales y la Inspección General de Administración de la Educación Nacional y la Investigación, 2016)

sobre la igualdad de valor de los diplomas obtenidos por VAE y los obtenidos por formación, al hecho de que la VAE es un proceso complejo para el candidato y que la admisibilidad no otorga en ningún caso un diploma automáticamente.

Si la información y la comunicación son mencionadas como aspectos que pueden mejorarse en el dispositivo de VAE en Francia por los propios actores, sería mejor considerarlo desde el inicio en la aplicación de un dispositivo similar en otro país.

Acerca de los actores de la VAE, también se trata de profesionalizar con formaciones sobre la mentalidad y el funcionamiento del dispositivo. Podría solicitarse la experiencia francesa para organizar estas formaciones destinadas al personal administrativo y pedagógico, e idealmente profesionales integrados en los jurados.

La formación de actores profesionales de la VAE (profesionales de la orientación y de la inclusión profesional, del acompañamiento de los docentes, miembros del jurado...), aún poco desarrollada en Francia, suele ser citada como elemento clave del éxito y del desarrollo del dispositivo de validación de la experiencia adquirida.

En Italia, por ejemplo, desde 2014, una gran red de universidades italianas llamada RUIAP creó y publicó un MOOC sobre el reconocimiento de competencias y validación de la experiencia adquirida, etapa preparatoria para la creación de un Máster de “experto en acompañamiento para el reconocimiento de las competencias y validación de la experiencia adquirida”. Este diploma de Máster es impartido por varias universidades de la red, con el fin de formar los profesionales del acompañamiento a la validación<sup>1</sup>. Paralelamente, el MOOC se sigue difundiendo<sup>2</sup>.

## 2- Apoyarse en el contexto nacional existente

Cuando la VAE fue aplicada en Francia en 2002, se inscribió en la continuidad de los dispositivos de validación de los aprendizajes no formales e informales que ya existían, la VAPP.

La mayoría de los países europeos, a partir de la edición de los principios comunes para la validación de los aprendizajes no formales e informales en 2004 y la Recomendación del Consejo de Europa de 2012, desarrollan dispositivos de validación. En España y Andorra por ejemplo, la VAR existe en la capacitación profesional aunque no está desarrollada en el ámbito universitario. La mayoría de los países europeos examinados en el presente estudio presentan dispositivos que hacen pensar en el la VAPP.

Para el país que desee desarrollar la VAE siguiendo el modelo francés, se trata por supuesto de apoyarse en los dispositivos existentes nacionalmente y que constituyen la primera base metodológica y normativa.

---

<sup>1</sup> (Perulli, 2016)

<sup>2</sup> Acceso a la edición 2019 del MOOC sobre el reconocimiento de competencias y la validación de la experiencia adquirida: <http://pro2.unibz.it/projects/blogs/ruiap/le-iniziative/mooc-riconoscimento-delle-competenze-validazione-degli-apprendimenti-pregressi/mooc-edizione-2019/>

### **3- Determinar las condiciones del dispositivo para cada etapa del recorrido del candidato**

#### **Sobre la información y la orientación de los candidatos**

La información y la orientación de los candidatos sobre sus derechos y su elegibilidad al dispositivo de VAE son elementos importantes a tener en cuenta en el caso del desarrollo de este dispositivo en un nuevo país. La eficacia de la información y de la orientación de los candidatos dependerá de la identificación de los actores implicados en la orientación y la inserción profesional en el país interesado, de la calidad de las informaciones que serán dadas sobre el dispositivo de VAE aplicado.

#### **Acerca de la admisibilidad**

Sobre las condiciones de admisibilidad, todos los actores encuestados en este estudio muestran reservas sobre la reducción de 3 a un año de experiencia para tener derecho a hacer una VAE. N DIEU recomienda explícitamente a los socios españoles y andorranos del proyecto POCTEFA 3L-Transversalis exigir tres años de experiencia previa para poder solicitar una admisión en VAE.

*"En cuanto a España, pienso que un año de experiencia es demasiado poco. Aunque no se trate de un diploma universitario. "*

*"En cuanto a un nuevo país, [...] Francia pasó de 3 años a 1 año porque la VAE no se había desarrollado tanto como se hubiera debido. "<sup>1</sup>*

#### **Sobre el acompañamiento de los candidatos**

El acompañamiento de los candidatos para la validación de la experiencia adquirida parece ser una especificidad francesa. Entre los diez países estudiados en este informe, solo encontramos esta noción de acompañamiento de los candidatos en Suiza. Sin embargo, el acompañamiento es importante: es lo que opinan los encargados de desarrollo de la VAE en las universidades, los profesionales miembros del jurado o los candidatos en proceso de VAE entrevistados en el marco de este estudio.

N DIEU recomienda a las instituciones extranjeras que desean desarrollar la VAE que este acompañamiento no solo sea metodológico. En la universidad Toulouse Jean Jaurès, el candidato está acompañado por un docente del diploma deseado, este acompañamiento también puede tener aspectos más pedagógicos.

---

<sup>1</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

*"El acompañamiento de VAE solo existe en Francia. De lo que conozco, no existe en otros países. "<sup>1</sup>*

### **Acerca de los jurados**

La composición y el buen funcionamiento del jurado son un punto focal del éxito del dispositivo de VAE. Es importante que las personas que participan en los jurados sean informadas y formadas sobre el espíritu y el proceso de la VAE, que tengan una buena actitud con los candidatos.

En su composición, parece importante que los jurados sean mixtos, es decir compuestos por partes iguales de docentes-formadores del diploma deseado y de profesionales de la profesión en cuestión.

En 2009, el Comité interministerial para el desarrollo de la VAE en Francia había editado una Carta Deontológica de jurado de VAE que puede servir de base para esta reflexión.

La formación de los jurados fue mencionada por varios interlocutores durante las entrevistas, que se trate de mejorar el sistema francés o de la transferibilidad a otros países.

Por otra parte, parece importante para el buen funcionamiento de los jurados que la personas que participen sean convencida del interés de la validación de la experiencia adquirida, en el caso contrario podrían tener una actitud negativa con el candidato so pretexto de desaprobación general del dispositivo.

*"Es necesario profesionalizar a los actores. Es decir que es importante tener, sobre todo en los jurados, personas que conocen bien la VAE. [...] Pienso que esto también es algo importante. Velar por que los jurados se desarrollen sin percances. Porque si hay problemas, impactan la calidad del proceso."<sup>2</sup>*

*"En esta universidad, tenemos la suerte de poder crear jurados con una base voluntaria. [...] [Aquí] tenemos personas que, cuando están en el jurado, no están para hacer problemas. [...] Y es algo importante."<sup>3</sup>*

---

<sup>1</sup> Berbegal, *com.pers.* 2019

<sup>2</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

<sup>3</sup> Dieu, *com.pers.* 2019

### **Acerca de la certificación**

Para E TANGUY, entre los puntos que solucionar antes de la aplicación de un dispositivo de tipo VAE en el extranjero, se encuentra la creación de marcos conceptuales para los títulos y diplomas en cuestión. Incita a describir los diplomas por bloques de competencias.

*"El primer problema que hemos tenido en 2002 cuando se aplicó la VAE, fue tener marcos conceptuales. Y fue la implementación de los RNCP. Es decir, tener diplomas descritos con competencias y actividades profesionales. [...] No sé en qué fase están los programas españoles y en qué medida tienen una visión por competencia o disciplinaria, pero es ahí donde reside la dificultad."<sup>1</sup>*

### **4- Concebir y aplicar un enfoque de calidad**

La creación y la aplicación de un enfoque de calidad dedicado al dispositivo de validación de la experiencia adquirida parece ser un elemento decisivo de su desarrollo y de su funcionamiento a largo plazo.

- Permite garantizar la calidad y la exigencia del dispositivo de validación y la igualdad de valor de los diplomas obtenidos por validación en relación con los obtenidos por formación.
- Por lo tanto, tranquiliza a los actores interesados, tanto profesionales como docentes, sobre la calidad y seriedad del dispositivo.

Según las posibilidades y los modos de funcionamiento ya vigentes en las instituciones o países que desean desarrollar la VAE, este enfoque de calidad puede ser concebido o de forma específica para la VAE (como en Francia), o de forma integrada en la formación específica (como en Finlandia).

---

<sup>1</sup> Tanguy, *com.pers.* 2019

## 5- Experimentar con una formación y una candidatura "piloto"

Para J CORTADELLAS, el desarrollo de un dispositivo de validación de la experiencia adquirida inspirándose del modelo francés en una universidad extranjera podría empezar por una experimentación con un diploma y una formación "piloto".

Esto sería posible gracias a la presencia de un responsable pedagógico favorable a la experimentación. Esta integraría un estudio de viabilidad, y se enfocaría en conducir acciones de información y de sensibilización suficientes con todos los actores interesados.

La libreta 2, utilizada en las universidades francesas antes de la creación del formulario Cerfa obligatorio el año pasado podría ser transferida y adaptada en el extranjero.

*"debatir en cada proyecto de institución [...] y definir una formación en la que se podría [...] crear un dispositivo VAE. Es decir, encontrar a un responsable pedagógico [...] que podría validar un estudio de viabilidad. [...] durante 1 año intentar aplicar el dispositivo existente [...] Ellos tienen como misión obtener la aprobación de todos los docentes de este diploma, que ninguno diga en el último momento "yo no estoy de acuerdo".*

*"Experimentar el dispositivo VAE, diciendo "vamos a acoger a un candidato". Quizás sea el mismo responsable pedagógico que se comprometa para tener una conversación con el candidato sobre sus motivaciones, sobre la libreta 1 que se podría transponer. Luego, el candidato trabajará sobre el programa, el referencial. Porque son ECTS, es el proceso de Bolonia entonces estamos todos sometidos a las mismas obligaciones, y ver lo que se podría validar con un expediente académico o profesional."<sup>1</sup>*

## 6- Aplicar un modelo económico fiable y eficiente

El tema financiero así como los modelos económicos asociados deben ser tratados puesto que permiten garantizar los intereses de todos los actores del dispositivo. El ejemplo francés de la VAE demuestra la importancia de esta dimensión y de sus repercusiones beneficiosas para el conjunto de los socios.

De hecho, en todas las etapas de este proceso, los aspectos financieros están omnipresentes y constituyen elementos de facilitación y/o de bloqueo del proceso. Es necesario contemplar dispositivos de información y de sensibilización para el conjunto de los actores. En particular guías, formaciones y soportes de comunicación.

---

<sup>1</sup> Cortadellas, *com.pers.* 2019



*Cuadro 5. Síntesis de las recomendaciones para la transferencia del modelo francés de validación de la experiencia adquirida en España y Andorra*

### **Identificar, informar, sensibilizar y coordinar los actores**

- ❖ Identificar precisamente a los actores de la validación;
- ❖ Garantizar la coordinación y la comunicación entre los actores en el dispositivo aplicado;
- ❖ Sensibilizar e informar a los actores

### **Formar y profesionalizar a los actores**

- ❖ Formar a los actores de la validación: profesionales de la inserción y orientación profesional, docentes, profesionales implicados en los jurados...

### **Apoyarse en el contexto nacional/regional existente**

- ❖ Por ejemplo, en España y en Andorra: apoyarse en los dispositivos de VAE existentes en la enseñanza profesional identificando los puntos fuertes y posibilidades de mejora de estos dispositivos.

### **Determinar las modalidades del dispositivo**

#### **Sobre la información y la orientación**

- ❖ La eficacia de la información y de la orientación de los candidatos dependerá de la identificación de los actores implicados en la orientación y la inserción profesional en el país interesado, así como de la calidad de las informaciones que serán dadas sobre el dispositivo de VAE aplicado.

### **Acerca de la admisibilidad**

- ❖ Exigir tres años de experiencia antes de introducir una solicitud de admisibilidad en VAE.

### **Acerca del acompañamiento**

- ❖ El acompañamiento, especificidad francesa en los dispositivos de validación en Europa, es algo que los actores que participaron en el presente estudio consideran importante. Este acompañamiento puede ser metodológico Y pedagógico.

### **Acerca de los jurados.**

- ❖ Es importante que los miembros del jurado sean informados y formados sobre el espíritu y el proceso de la VAE, que tengan una actitud positiva con los candidatos.
- ❖ Parece importante tener jurados mixtos, es decir compuestos por docentes formadores y profesionales.

### **Acerca de la certificación**

- ❖ Crear referenciales para los títulos y diplomas, describiéndolos en bloques de competencias.

## **Concebir y aplicar un enfoque de calidad**

- Para garantizar la calidad y la exigencia del dispositivo de validación y la igualdad de valor de los diplomas obtenidos por validación en relación con los obtenidos por formación.
- Por lo tanto, tranquiliza a los actores interesados, tanto profesionales como docentes, sobre la calidad y seriedad del dispositivo.

## **Experimentar con una formación "piloto"**

- ❖ Identificando a los responsables de formación voluntarios para dirigir esta experimentación a favor de la validación.

# CONCLUSIÓN

La validación de la experiencia adquirida tal y como existe en Francia, es decir bajo la forma de un dispositivo que incluye todos los niveles de formación y que da la posibilidad de validar un diploma entero, es bastante única. En otras partes de Europa, los dispositivos de validación de los aprendizajes no formales e informales se limitan muchas veces a las capacitaciones profesionales y/o no otorgan dispensas y reducciones de formación. Otra especificidad francesa relacionada con la validación: el acompañamiento de los candidatos que parece ser muy apreciada tanto por los profesionales de la VAE como por los candidatos.

Algunos proyectos de cooperación europea fueron desarrollados en la última década, lo que indica un interés por la transferencia del modelo francés en otros contextos. La mejora del dispositivo de VAE, según los actores entrevistados en el marco de este estudio, pasa por el mejoramiento de la imagen y de la notoriedad del dispositivo (información, sensibilización y comunicación), por la profesionalización de los actores y la simplificación de los procesos para los candidatos. Estas recomendaciones también son válidas para la aplicación de un sistema similar en otros países. También es necesario tener en cuenta el contexto nacional y prestar la atención necesaria a la elaboración y formación de los jurados de los que depende mucho el éxito del dispositivo de VAE.

La transferencia del modelo de VAE francés a otros países requiere una experimentación. En este sentido, la creación de jurados transfronterizos parece ser algo nuevo en Europa y podría interesar a los actores de varias regiones fronterizas.

# LISTA DE ABREVIATURAS

ACPA	Agencia de las Cualificaciones Profesionales de Aragón
AELE	Asociación Europea de Libre Cambio
ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
BEP	Diploma de Estudios Profesionales
BQFG	<i>Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz</i> (ley federal alemana sobre la evaluación de las cualificaciones profesionales)
BTS	Diploma de Técnico Superior
CAP	Certificado de aptitud profesional
CARIF-OREF	Centro de animación, investigación e información sobre la formación - Observatorios Regionales del empleo y de la formación
CDD	Contrato de duración determinada
CDI	Contrato de duración determinada
CEC	Marco Europeo de Certificación <i>European Qualification Framework</i> )
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CERAC	Centros especializados en el reconocimiento de los conocimientos adquiridos y de las competencias
CNC	Marco Nacional de Certificación
CERFA	Formulario administrativo regulado editado por el Centro de registro y revisión de los formularios administrativos
CIBC	Centros Interinstitucionales de Balance de Competencias CNAM Conservatorio Nacional de Artes y Oficios
CNDIFF	Centro Nacional de información sobre los derechos de las mujeres y de las familias
CPF	Cuenta personal de formación
CQEP	<i>Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional</i>
DQR	<i>Deutscher Qualifikationsrahmen</i> (marco nacional alemán de certificación)
DU	Diploma universitario
ECTS	<i>European Credits Transfer System</i>
ECVET	<i>European Credit system for Vocational Education and Training</i>

EQAVET	<i>European Credit system for Vocational Education and Training</i>
FCU	Red nacional de la Formación Continua Universitaria
FCU-Gr	Proyecto de cooperación transfronteriza "formación continua universitaria Grande región" entre Francia, Bélgica, Luxemburgo y Alemania
FSE	Fundo Social Europeo
IGAENR	Inspección General de la administración de la Educación Nacional y la investigación
IGAS	Inspección General de Asuntos Sociales
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
ISFOL	<i>Instituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori</i> (instituto italiano para el desarrollo de la capacitación profesional para empleados)
ISTHIA	Instituto Superior de Turismo, hotelería y alimentación IUT Instituto Universitario de Tecnología
LLLC	Luxemburg Lifelong Learning Center.
MECU	Marco español de cualificaciones
MOOC	Massive Open Online Course
OBSERVAL	Observatorio Español de la Validación de las Competencias Profesionales
OPCA	Organismos Paritarios Colectores autorizados
OPCO	Operadores de competencias
POCTEFA	Programa Operacional de Cooperación Transfronteriza España Francia Andorra
RAC competencias	dispositivo quebequense de reconocimiento de conocimientos adquiridos y de competencias
REVEP	<i>Reconeixement i Validació de l'Experiència Professional</i> (dispositivo andorrano de reconocimiento y validación de la experiencia profesional)
RNCP	Registro Nacional de Certificaciones Profesionales
RUIAP	Rete Universitaria Italiana per l'Apprendimento Permanente (red universitaria italiana para la formación a lo largo de la vida)
RVCC	<i>Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências</i> (dispositivo portugues de reconocimiento, validación y certificación de competencias)
SEFRI	Secretariado de estado (Suiza) para la formación, la investigación y la innovación
UPPA	Universidad de Pau et des Pays de l'Adour
UPVD	Universidad de Perpignan Via Domitia
UTJJ	Universidad Toulouse Jean Jaurès

VAE Validación de la experiencia adquirida

o (en Bélgica francófona) Valoración de la experiencia adquirida

VAPP Validación de la experiencia Adquirida personal y profesional

VES Validación de Estudios Superiores



ANEXO V