



**Nathalie
BEAUPÈRE**
(Université
Rennes 1, CREM)

**Françoise
KOGÛT-KUBIAK**
(Céreq)

Nathalie QUINTERO
(Céreq)

**Jennifer
URASDETTAN**
(Université
Rennes 2, LiRIS)

Valorizar la experiencia adquirida, para un uso renovado de la VAE*

Creado a principios de la década de 2000, el sistema de validación de la experiencia adquirida (VAE) no tuvo el éxito esperado. Los recientes cambios legislativos, combinados con la generalización de los bloques de competencias, podrían sin embargo abrir nuevas posibilidades para su desarrollo. Un estudio del Céreq centrado en el sector de la construcción y las obras públicas estimula así a las empresas y a los OPCO (operadores de competencias) a utilizarlo como herramienta de recursos humanos y, de manera más general, recomienda un cambio en la forma de representación de la VAE.



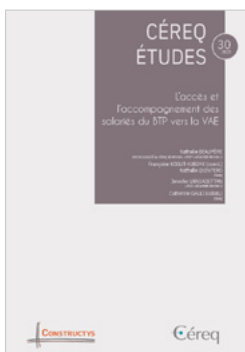
**VALIDACION DE
CAPACIDADES
ADQUIRIDAS**

**INDUSTRIA DE
CONSTRUCCION
OBRAS PUBLICAS**

**GESTION DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

**FORMACION
PROFESIONAL
EN EMPRESA**

Lestá disponible
en www.cereq.fr



La validación de la experiencia adquirida (VAE) permite a cualquier persona, en determinadas condiciones, recibir una certificación registrada en el repertorio nacional de certificaciones profesionales (RNCP), reconociendo un conjunto de competencias adquiridas durante el ejercicio de una actividad profesional o voluntaria. Se introdujo mediante la ley de modernización social del 17 de enero de 2002, con el objeto de diversificar las vías de acceso a la certificación y valorizar la experiencia profesional. A pesar de un desarrollo continuo hasta finales del decenio de 2000, la VAE dista de haber alcanzado el éxito previsto por los poderes públicos. Los últimos años de hecho se han caracterizado por una clara disminución del número de candidatos en casi todos los ministerios certificadores (ver gráfico 1). El sector sanitario y social, cuyas profesiones reguladas requieren diplomas específicos, supo utilizar este dispositivo para sus asalariados y por sí solo concentra la mayoría de los diplomas obtenidos por medio de esta vía de certificación. Sin embargo, las últimas leyes sobre la formación permanente ofrecen un marco propicio para la utilización a VAE, siempre que se movilicen los actores a cargo de los recursos humanos en las empresas, y también los OPCO, los nuevos operadores de competencias.

contribuyeron al abandono de los candidatos durante el proceso. Entre estos obstáculos se encuentran las desigualdades de acceso según los públicos y los medios de financiación, la falta de información de los asalariados y la falta de profesionalización de los actores de la VAE, las prácticas de acompañamiento mal definidas y el desconocimiento de las certificaciones. Desde entonces, se han formulado muchas recomendaciones para solucionar estos problemas y favorecer el desarrollo de la VAE tanto en los procesos individuales como colectivos (ver recuadro 4). Se han traducido en ciertas medidas legislativas para modificar las condiciones de su utilización y aplicación en el marco de las sucesivas leyes sobre la formación profesional permanente.

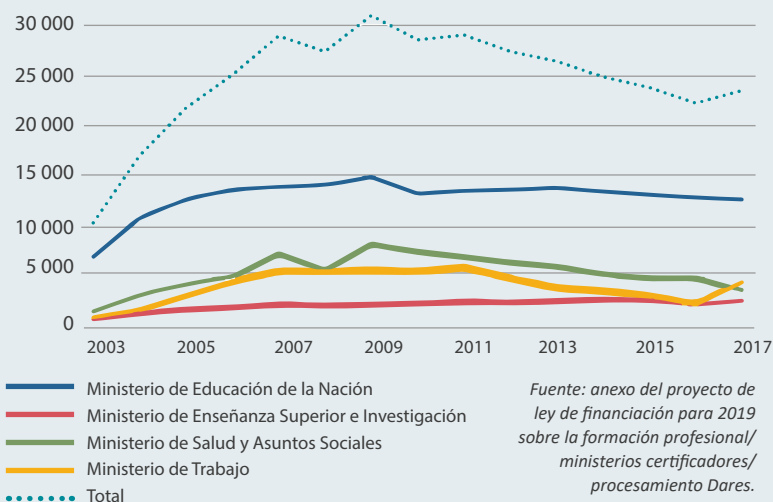
Así, la ley del 5 de marzo de 2014, al tiempo que amplía el campo de beneficiarios, flexibiliza las condiciones de duración de las experiencias exigidas a las personas que no han alcanzado el nivel V (antigua nomenclatura). Prevé también que el acompañamiento de la VAE sea elegible para la cuenta personal de formación (CPF), o que las regiones participen en la financiación de este acompañamiento a los solicitantes de empleo. También se puede exigir a las regiones que “*leven a cabo acciones de sensibilización y promoción de la validación de la experiencia adquirida y contribuyan a la financiación de los proyectos colectivos realizados en el territorio para favorecer el acceso a esta validación*”. Esta misma ley hace del acceso a la calificación un derecho, ofreciendo a todos los asalariados la posibilidad de progresar por lo menos en un nivel de calificación durante su

Un acceso a funciones gerenciales menos fácil para las mujeres

Los primeros informes de evaluación de la VAE en los años 2000 mostraron que, a pesar de su percepción positiva por parte de los individuos y las empresas, múltiples obstáculos trabaron su utilización o

* Título original: *Valoriser les acquis de l'expérience, pour un usage renouvelé de la VAE. Céreq Bref n°386, 2020. Traducción CEIL CONICET.*

1 Evolución de la cantidad de personas certificadas por la VAE por ministerio



Fuente: anexo del proyecto de ley de financiación para 2019 sobre la formación profesional/ ministerios certificadores/ procesamiento Dares.

* Los bloques de competencias fueron definidos por France compétences como “conjuntos homogéneos y coherentes de competencias que contribuyen al ejercicio autónomo de una actividad profesional y pueden ser evaluados y validados”.

vida profesional, en particular mediante la CPF. Así la VAE se inscribe como uno de los medios para lograr este objetivo. Además, el recorte de las certificaciones en bloques de competencias* ofrece la posibilidad, para los certificadores, de desarrollar VAE llamadas “híbridas”, que combinan la validación de lo adquirido y acciones de formación previas al proceso. La ley del 8 de agosto de 2016 redujo de tres a un año la duración mínima de actividad requerida para presentar una VAE para todos los beneficiarios. Instauro la obligación de proporcionar información sobre la VAE durante la entrevista profesional y prevé, entre otras medidas, un acompañamiento reforzado para ciertos públicos, así como su financiación en el marco de un acuerdo de rama.

La ley para la libertad de elección del futuro profesional del 5 de septiembre de 2018 va más allá con respecto al reconocimiento de los

bloques de competencias. En el marco de una experimentación en curso, verifica en particular en qué proporción el recorte en bloques reduce la duración de las trayectorias de formación durante las transiciones profesionales. Precisa así que “las acciones de validación de la experiencia adquirida tienen como objeto la adquisición de uno o más bloques de competencias”. Esta misma ley define las misiones asignadas a los OPCO, a cargo del acompañamiento en materia de formación a las empresas de menos de 50 asalariados.

Si bien todas estas medidas contribuyen actualmente a hacer de la VAE uno de los instrumentos para construir y asegurar las trayectorias profesionales y desarrollar las competencias, siguen existiendo interrogantes en cuanto a las condiciones para una utilización más extensiva. Un estudio realizado en el sector de la construcción y las obras públicas a petición del OPCO Constructyts, centrado en el acceso y acompañamiento de los asalariados a la VAE en este sector, permite, por un lado examinar la manera en que los actores (OPCO, servicios de recursos humanos, asesores de formación, beneficiarios) se apropian de esta herramienta, y por otra, formular recomendaciones al respecto.

La VAE en la construcción y obra pública, una oportunidad para asalariados experimentados pero con pocos diplomas

Este estudio muestra una escasa valorización de los diplomas en las profesiones de la construcción y las obras públicas, en las que la experiencia es el primer criterio de contratación. También existen las limitaciones que tradicionalmente se asocian a la VAE, como la difícil relación con la formación de los candidatos con pocos o ningún diploma y las dificultades para redactar un dossier escrito. Además, los presupuestos asignados a la formación financian principalmente las obligaciones vinculadas a la seguridad y a la reglamentación y los procedimientos de VEA son limitados. Así, en 2017, menos de 700 asalariados de la construcción y las obras públicas obtuvieron una certificación basada en la validación de su experiencia. Este número parece muy bajo, dada la estructura de las calificaciones en este sector, y el número de asalariados con trayectorias profesionales que podrían valorizarse mediante un proceso de VAE. El sector de la construcción y las obras públicas, en efecto, emplea 1.146.000 trabajadores, de los cuales más de la mitad tienen un diploma de nivel V o inferior (fuente Céreq, retratos estadísticos de rama).

La gran mayoría de las empresas y actores del sector entrevistados para este estudio subrayan su desconocimiento de la VAE. Sin embargo, según principalmente los representantes de las organizaciones profesionales, la llegada de asalariados con mayor nivel de diplomas y menos

2 Methodología

El estudio realizado por Céreq por cuenta del OPCO de la construcción tiene por objeto establecer un estado de la cuestión de la percepción de los diferentes interlocutores sobre las posibilidades de utilización de la VAE en las empresas de construcción y obras públicas. Formula recomendaciones para los principales actores a cargo de desarrollar las competencias de los asalariados del sector (OPCO y departamentos de recursos humanos de las empresas). El estudio muestra que, si bien la VAE se utiliza muy poco, puede sin embargo serlo más por el sector en un futuro próximo, habida cuenta de la evolución del sector y del contexto legislativo.

Se realizaron 69 entrevistas en París y en dos regiones (Bretagne y Provence-Alpes-Côte d’Azur) a representantes de federaciones profesionales (nacionales y regionales), representantes de certificadores, organismos regionales (Carif/OREF), responsables de formación o de recursos humanos de empresas de construcción y obras públicas, candidatos a la VAE e iniciadores de VAE colectivas.

En esas entrevistas se puso de relieve la diversidad de modalidades y finalidades de utilización del dispositivo (VAE colectivo, VAE individual, VAE parcial, VAE híbrido), así como los límites y ventajas de este proceso para los candidatos y los empleadores.

Las recomendaciones, formuladas al final de este trabajo de campo y bibliográfico, apuntan a favorecer la difusión de la VAE y su utilización en los procesos de profesionalización y de aseguramiento de las trayectorias.

resistentes a la formación y la necesidad para las empresas de fidelizar a los asalariados de un sector de fuerte desgaste pueden ser palancas para la VAE en un futuro cercano.

Asimismo, algunas empresas iniciaron políticas de formación más variadas y utilizaron la VAE como un instrumento de gestión de las competencias. Su enfoque, inscripto en su política de recursos humanos, está vinculado con objetivos de lealtad y profesionalización que se traducen en la valorización o el aumento de las competencias de los trabajadores. Por ejemplo, una de las empresas con las que nos reunimos planea valorizar las competencias específicas de los asalariados especializados en la eliminación del amianto. En adelante, pueden adquirir títulos profesionales reconocidos y específicos de la profesión (nivel V, IV y III) por medio de la VAE. He aquí lo que expresa al respecto el responsable de formación de una empresa de obras públicas de casi 200 trabajadores, que propone sistemáticamente la VAE a los obreros poco calificados:

“Creo que fideliza a los muchachos, estructura también un enfoque RRHH, para una empresa que no haría nada, empezamos a ver los potenciales, empezamos a hacer un balance de competencias, puede llevar a las empresas a adoptar un enfoque de desarrollo de las competencias. [...] Hay un interés, es claro, incluso para la profesión, en valorizar las competencias”.

La utilización de la VEA puede entonces favorecer la implementación de una política de recursos humanos y de desarrollo de las competencias en las pequeñas empresas. En las más grandes,

podría asociarse con otras herramientas de RR.HH. como la formación profesional, ya que el candidato puede ahora seguir acciones de formación durante el proceso que le permitan aspirar a una validación total de la certificación (VAE híbrida).

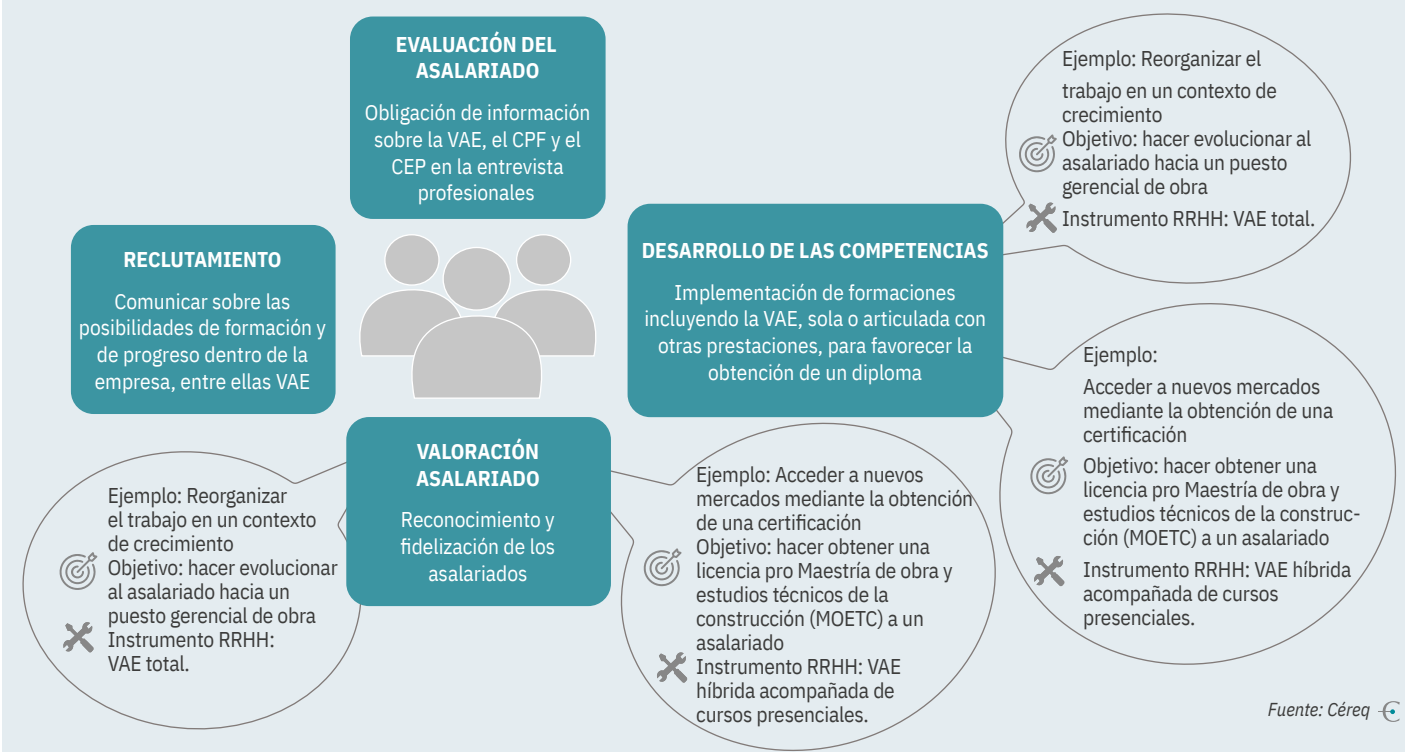
El responsable de un servicio de formación continua universitaria explica, por ejemplo, que los oficios de la construcción integran cada vez más herramientas tecnológicas. Por ejemplo, el uso de la modelización de los datos de construcción (BIM o *Building Information Model*) en las obras de construcción alienta a los trabajadores y empleadores a desarrollar esta competencia. Las formaciones que integran esta herramienta han visto, por lo tanto, la llegada de asalariados en el proceso de VAE para que sus experiencias sean reconocidas, incluyendo en validación parcial e híbrida.

“El BIM es algo que se instala progresivamente en las empresas [...] Hemos tenido bastantes empresas que nos piden empleados para VAE. Asalariados que vinieron a nosotros porque vieron que había un interés o en su empresa o fuera de ella. Ya tenían el uso del software, pero el concepto de BIM no estaba desarrollado, por lo que para desarrollarlo era necesario pasar por el casillero formación, o el casillero VAE para justamente validar estas competencias y por detrás, valorizar un diploma”.

Recomendaciones para fomentar el uso de la VAE en el sector de la construcción y las obras públicas

A Las investigaciones en el terreno, incluidas las entrevistas realizadas a los actores (asalariados,

3 La utilización de la VAE en el proceso RRHH: ejemplos en empresas de la construcción y obras públicas



4 VAE individual vs. VAE colectiva

La VAE es ante todo un derecho individual que puede ejercerse tanto en el marco de acciones individuales como colectivas. En este último caso, el trabajador se beneficia con un apoyo activo de la empresa durante todo el proceso: responsabilidad por las disposiciones administrativas y financieras, apoyo en la preparación del dossier, preparación para el jurado, acceso a formaciones complementarias, seguimiento posterior al jurado. Con un mejor apoyo y motivación, los candidatos encuentran menos dificultades y muy a menudo llegan al final del proceso, a diferencia de los candidatos individuales, para los que el abandono es más frecuente.

➔ Para profundizar (en Francés)

Accès et accompagnement des salariés du BTP à la VAE,
N. Beaupère, F. Kogut-Kubiak,
N. Quintero, J. Urasadettan,
Céreq Études n°30, 2020.

Pourquoi la VAE n'a pas trouvé sa place auprès des professionnels du BTP ?
P. Leclerc, Crefor - Pôle
Observation et Prospective -
Observatoire VAE, mai 2015.

Les abandons de validation des acquis de l'expérience (VAE),
S. Enriotti, R. Guillemette,
S. Vogel, Étude réalisée à partir
d'une initiative de l'Union
régionale CAPEB PACA-CORSE,
CARIF espace-compétences,
étude n°7, 2011.

Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience,
M.C. Combes et al.,
Net.doc n°34, Céreq, 2008.

Logique d'accès à la VAE et parcours de validation,
F. Kogut-Kubiak, E. Personnaz,
N. Quintero, F. Séchaud,
Relief n°12, Céreq, 2006.

empresas, instituciones), han demostrado que, si bien la VAE se utiliza poco, el contexto legislativo y los desafíos de desarrollo de las competencias en este sector son palancas favorables para su auge. En efecto, la VAE puede convertirse en un instrumento al servicio de las trayectorias profesional es para los asalariados que obtienen así competencias certificadas, pero también en una herramienta de profesionalización para las empresas, sobre todo las más pequeñas, que pueden utilizarla para identificar competencias estratégicas y eventualmente nuevas profesiones. El resultado es una nueva distribución de funciones entre el trabajador, los servicios de recursos humanos, el OPCO y los implicados en la ingeniería de formación. Estas diversas observaciones exigen recomendaciones en favor de una movilización más frecuente del VAE.

En este contexto de responsabilidad compartida, al menos dos actores parecen esenciales para ayudar a avanzar el uso de esta herramienta: los servicios de recursos humanos para las empresas medianas y grandes y el OPCO para las que tienen menos de cincuenta empleados. Desde el punto de vista de las empresas, esto implica incluir la VAE individual y colectiva en su oferta de formación, de la misma manera que cualquier otro sistema ya integrado (MOOC, formación presencial, etc.). También es importante mencionarla claramente durante los procesos de recursos humanos (ver recuadro 3). En lo que respecta a los OPCO, su papel de acompañamiento de las políticas de recursos humanos de las empresas debería incitarlos a incluir la VAE en su oferta de servicios. En dos niveles: primero, presentando la multiplicidad de sus usos (individuales, colectivos, con o sin formación asociada) mediante campañas de sensibilización e información regulares y sobre todo permanentes en las empresas y segundo, aplicándola concretamente en su oferta de ingeniería de formación, tanto en lo que se refiere al ordenamiento como a la financiación.

Para extender el uso y el recurso a la VAE, OPCO y empresas deben en adelante trabajar juntas. Su colaboración puede adoptar la forma de intercambios de prácticas entre empresas que ya tienen experiencia en la VAE, organizada y acompañados por los OPCO, de modo que la palabra “entre pares” pueda ser una palanca para la legitimación de la VAE en este sector. El OPCO aparece así como un director de orquesta, cuya función es trasladar a las empresas esta comprensión de la VAE en un contexto legislativo cambiante, e inscribirla concretamente como un instrumento entre otros en su oferta de ingeniería de formación. Más aún, el OPCO podría desarrollar para las pequeñas estructuras prácticas de VAE colectivas en el marco de proyectos interempresariales. En este caso, puede proponer un proyecto “llave en mano” en respuesta a una problemática de recursos humanos común a varias empresas en el mismo territorio. Se encarga entonces de la movilización de todos los interlocutores implicados en el proceso (certificadores, organismos de formación, autoridades públicas, consultores externos si es necesario), de las modalidades administrativas y financieras, así como del seguimiento de las prestaciones (acompañamiento de los asalariados, etc.). Se debe privilegiar el carácter colectivo del proceso de la VAE en la medida en que permite superar los obstáculos encontrados por los candidatos en los procesos individuales (aislamiento, búsqueda de una certificación adecuada, financiación, etc.), situar las etapas del proceso en una temporalidad definida previamente para los asalariados interesados y acompañar eficazmente al candidato a lo largo del proceso.

●— Las recientes evoluciones de la VAE permiten, en particular, movilizarla en las distintas etapas del proceso de recursos humanos, incitar a los actores a considerarla como una herramienta y no sólo como una finalidad (obtención de una certificación), e integrarla en la caja de herramientas de la ingeniería de la formación. El OPCO (para las empresas de menos de cincuenta empleados) y los servicios de recursos humanos o de formación (para las empresas medianas y grandes) aparecen como actores estratégicos en este cambio de representación de la VAE. Sólo una observación de las misiones de los 11 OPCO en las empresas permitirá decir si estas nuevas potencialidades de utilización de la VAE se volverán efectivas. El despliegue de la VAE también pasa por un mejor reconocimiento por parte de las empresas de las competencias certificadas a lo largo de la vida ●—

➔ Suscríbete a la carta de información

Céreq

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

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



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

CYE N°117 | 2021 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro
de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

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

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

