

Validare le competenze acquisite con l'esperienza

Il caso francese

di Gerald Bogard

La società della conoscenza ha profondamente modificato molti punti di riferimento tanto nelle attività professionali, nell'organizzazione e nei contenuti del lavoro, nelle frontiere dell'impresa, nei territori quanto nella realizzazione dei percorsi sociali e professionali dei cittadini. Le possibilità d'accesso alle conoscenze si sono moltiplicate per popolazioni il cui generale livello di istruzione si è globalmente innalzato. Così, mentre diminuisce notevolmente il numero assoluto di adulti non-qualificati, le differenze tra le qualificazioni, al termine del percorso scolastico, accentuano il fenomeno delle disuguaglianze. Quanto alla formazione continua, ben lontana dallo svolgere un ruolo compensatorio, non ha risolto le differenze tra i salariati meno qualificati e con minor capitale scolastico e gli altri. Al contrario, si assiste ad un'accentuazione delle disuguaglianze, sia a livello di reddito che per quanto riguarda il mercato del lavoro.

La conoscenza è sempre stata un'esperienza dinamica, ma oggi le competenze acquisite contano meno della capacità di apprendere, di adattarsi. A seguito del Consiglio europeo di Lisbona del 2000, i paesi dell'Unione europea hanno iniziato a riflettere sulla realizzazione della formazione lungo tutto l'arco della vita. Il relativo fallimento dei tentativi di attuare una "seconda possibilità" è molto indicativo: bisogna cambiare modello. Rompere con un mondo in cui la carriera scolastica blocca il percorso professionale e il peso del diploma è schiacciante. Occorre trasformare l'idea stessa di scolarità, facendone non più una tappa isolata nell'esistenza di un individuo, ma il luogo dinamico da cui potrà iniziare un percorso.

— **Gerald Bogard** *Aifa, Vicepresidente dell'Aefp/Evta*

quaderni

II
SESSIONE

Una riflessione difficile, in quanto riguarda l'insieme dei settori della professionalizzazione e della cittadinanza ben oltre i contesti strettamente scolastici, e gli attuali dibattiti sulla flessicurezza lo dimostrano.

Di fatto, il nostro orizzonte non può più segmentarsi secondo il tradizionale principio delle tre età (istruzione, impiego, pensione), né garantire uno sviluppo lineare – più o meno progressivo – delle nostre competenze e del loro utilizzo nella stessa impresa, o anche solo nel medesimo settore professionale. Il passaggio ad un'economia della qualità e dei servizi e la pressione concorrenziale determinata da un contesto mondializzato si sono tradotti nella diversificazione degli statuti del lavoro, nell'aumento delle politiche di flessibilità, in un intensificarsi delle sollecitazioni fatte ai lavoratori in ambiti che l'approccio taylorista aveva cercato di aggirare. L'emergere di nuove esigenze, tradotto in Francia con lo slittamento semantico da qualifica a competenza, pone interrogativi sulle attuali modalità del riconoscimento.

Il diploma acquisito nella formazione iniziale non è più sufficiente a fornire un'informazione adeguata allo sviluppo. Certo, il riferimento al diploma ha ancora molti adepti, ma le procedure di assunzione testimoniano di una crescente diffidenza da parte dei datori di lavoro o degli uffici di reclutamento nei confronti delle conoscenze legate al possesso di uno o più diplomi. Quanto ai lavoratori, sono ormai davanti alla necessità, nel migliore dei casi, di sviluppare le loro competenze, nel peggiore, di conservare la propria impiegabilità.

Il contesto stesso crea quindi la necessità di stabilire nuove regole tra sistema di validazione e imprese. Sviluppare questa nuova interfaccia è una sfida che richiede una riflessione su cosa sia l'apprendimento e rende necessario definire il ruolo dell'esperienza in questo processo. È in quest'ottica che qui vorremmo presentare il dispositivo francese di validazione delle competenze acquisite attraverso l'esperienza.

La legge di modernizzazione sociale del 17 gennaio 2002, ha rappresentato, infatti, una tappa importante nell'evoluzione della regolamentazione della formazione professionale continua in Francia in quanto ha introdotto un nuovo diritto nel Codice del lavoro: da allora «qualsiasi persona impegnata nella vita attiva ha diritto di fare validare le competenze acquisite tramite la sua esperienza lavorativa allo scopo di ottenere un diploma, un titolo con finalità professionale o un certificato di qualificazione presente su una lista compilata da una commissione paritaria nazionale del lavoro, registrata nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali» (articolo L. 900-I comma 4).

Spiegheremo le ragioni che hanno portato a questa legge chiarendo i dispositivi precedenti. Tenteremo infine di precisarne la portata rispetto alla trasformazione che induce nell'accompagnamento dei percorsi professionali e nel sistema di formazione.

Crescenti difficoltà della certificazione

Fino alla fine degli anni Sessanta, i sistemi di formazione seguono un solo e unico percorso: la formazione viene accertata attraverso una serie di prove specifiche che costituiscono l'esame, il quale consente il rilascio di un diploma. L'esame, superato contemporaneamente da tutti i candidati quali che siano le situazioni geografiche e le modalità della formazione, rappresenta, nella cultura francese, il tipo di valutazione per eccellenza; il certificato di studi, poi il "baccalauréat", sono in pratica la dimostrazione del passaggio dall'adolescenza all'età adulta.

In quegli anni lo Stato ha il monopolio del rilascio di titoli e diplomi e gestisce in modo coerente l'edificazione dell'apparato di formazione e l'organizzazione della validazione. Esso si assicura delle condizioni di ingresso (pre-requisiti), del controllo periodico dell'insegnamento (controllo pedagogico) e dell'uscita (presentazione alle prove per il diploma richiesto) dei beneficiari della formazione.

Col mutare delle condizioni socioeconomiche, questi sistemi tradizionali di certificazione si riveleranno inadeguati, contrassegnati da quattro notevoli deficienze: in generale sono poco trasferibili all'interno del sistema educativo; offrono scarse possibilità di inserimento nel mercato del lavoro rispetto ai nuovi bisogni; spesso sono poco individuabili per le imprese; ed infine, in molti casi, non sono all'altezza delle attese degli individui.

Le evoluzioni del mercato del lavoro e lo sviluppo della formazione continua porteranno, in un primo momento, all'adattamento o all'estensione del monopolio statale (legge del 1971 sulla procedura di omologazione), in un secondo momento, alla sua rimessa in discussione con l'apertura di nuovi percorsi di validazione.

Le «unità capitalizzabili» prima revisione delle tradizionali modalità di accesso ai diplomi

Il sistema delle unità capitalizzabili viene istituito alla fine degli anni Sessanta, nel quadro della riconversione dei minatori del bacino minerario lorenese. Questo sistema rompe con il "tutto o niente" dell'esame. Ormai, una formazione non è più definita dalla sua durata, ma dalle capacità da

possedere alla fine della formazione. Ne consegue una nuova organizzazione dei diplomi professionali, definiti, fin dalla loro concezione, in piccole unità che possono essere ottenute separatamente. L'ottenimento della totalità del diploma si fa per addizione delle unità acquisite, valide per 5 anni per permettere di preparare e acquisire le unità mancanti. I gruppi che sperimentano la nuova procedura propongono, per questo sistema, il termine di "validazione delle competenze acquisite" esteso gradualmente ad altri diplomi della scuola nazionale, poi del ministero dell'Agricoltura. Nell'insegnamento superiore, gli anni di formazione sono sostituiti da "unità di valore".

Il monopolio intaccato dall'omologazione

Il decreto dell'8 gennaio 1972 introduce la nozione di titoli omologati. L'omologazione permette di conferire un valore giuridico a titoli rilasciati da ministeri diversi da quello della Pubblica Istruzione. Consiste nel classificare, per ordinanza ministeriale, dopo un esame della Commissione tecnica di omologazione (CTH), le certificazioni rilasciate da organismi pubblici o privati, che ne facciano domanda per livello e per gruppo professionale. La domanda di omologazione proviene da organismi molto diversificati: istituti di formazione pubblici dipendenti dai ministeri, istituti di formazione sotto tutela consolare, istituti privati specializzati in uno specifico settore di attività.

È così che, dal 1972, al di fuori dei diplomi rilasciati dal Ministero della Pubblica Istruzione e dei titoli d'ingegnere (omologati di diritto), tutti gli altri titoli sono sottoposti all'omologazione, che si tratti di formazione iniziale o continua. In totale, sono 4 650 i titoli omologati.

L'apertura di nuove strade di validazione, effetto delle evoluzioni del mercato del lavoro

Sono soprattutto le misure a favore dei giovani che, negli anni 1980-1990, contribuiranno ad estendere il campo delle certificazioni. I contratti di formazione in alternanza, realizzati dai partner sociali nell'ottobre 1983, si basano già sul principio che s'impara in situazione di lavoro. Oltre ai diplomi o titoli, il giovane può acquisire «una qualifica professionale riconosciuta nelle classificazioni di una convenzione collettiva di settore» (legge del 24 febbraio 1984).

Il Credito formativo individualizzato [CFI], istituito nel 1989, apre un diritto alla qualifica per giovani e adulti senza qualifica e consente la validazione delle competenze acquisite ad ogni tappa della formazione. Da qui lo

sviluppo di numerosi diplomi rilasciati parzialmente o totalmente attraverso unità capitalizzabili, o moduli per quanto riguarda i titoli dipendenti dal ministero del Lavoro. Il CFI giovani porterà tutti gli organismi di validazione ad accettare persone le cui competenze acquisite saranno state inizialmente verificate, senza interrogarsi sulle condizioni di tale acquisizione.

I CQP: il riconoscimento di qualifica da parte dei settori

In un contesto economico di crisi, di deficit di qualificazione in qualche settore d'attività e di critiche sull'inadeguatezza di alcuni diplomi, assimilati a "biglietti d'ingresso all'ANPE" [Agenzia Nazionale Per l'Impiego], il desiderio di corrispondere al meglio ai bisogni del mercato, di favorire l'inserimento di giovani e disoccupati, ma anche di mantenere il livello di qualifica e l'impiegabilità dei salariati, spinge gli attori a moltiplicare le certificazioni. I settori s'impegnano nella costruzione di proprie certificazioni negoziate. I certificati di qualifica professionale (CQP) sono sistemi di riferimento dell'esame professionale che definiscono le qualifiche specifiche, in termini di conoscenze, abilità e competenze, che possono essere riconosciute nelle convenzioni collettive e non implicano preliminarmente una formazione. I CQP sono istituiti o attraverso un accordo paritario, o con una delibera della commissione paritaria nazionale dell'occupazione (CPNE) interessata. I CNPE definiscono gli obiettivi delle qualifiche mirate, i principi di valutazione delle conoscenze e delle competenze, così come le modalità di validazione della qualifica. La loro valutazione si basa su prove professionali e pratiche. Inizialmente creati per i giovani, i CQP sono stati progressivamente estesi all'insieme dei salariati.

Nel 2001, nel più grande disordine, ben 419 CQP sono stati creati da una trentina di settori professionali, il più attivo è stato quello delle industrie metallurgiche e minerarie con 184 CQP. Differiscono nella loro concezione e utilizzazione da un settore all'altro: l'industria delle materie plastiche, ad esempio, privilegia l'acquisizione di conoscenze sui prodotti utilizzati; riservati ai soli lavoratori del settore, i suoi CQP sono circoscritti ad una sola tecnica e non puntano alla polivalenza funzionale. Al contrario, i CQP dell'agroalimentare tendono a innalzare il livello della qualifica e tengono conto dell'insieme delle specificità del settore. Le procedure variano notevolmente: prova professionale (metallurgia), esame (industria delle materie plastiche), una combinazione dei due (agroalimentare). Tuttavia, in tutti i casi, il ruolo delle imprese nella valutazione è fondamentale. I CQP sono stati rilasciati ad un ritmo di circa 7.000 l'anno, per lo più a persone di età inferiore ai 26 anni.

Dalla proliferazione alla “clandestinità”

A margine delle tre certificazioni ufficiali, a cui è riconosciuta una legittimità sociale, cresce una pluralità di nuove certificazioni rilasciate da organismi di formazione privati, il cui valore e notorietà sono direttamente legati a quelli dell'organismo che le rilascia, quando non sono le imprese stesse che elaborano propri sistemi di riferimento creandosi un diploma aziendale. L'esistenza di titoli “privati” è la dimostrazione che, nonostante la molteplicità delle certificazioni pubbliche, restano dei bisogni non soddisfatti. Il certificato di competenze in impresa (CCE), creato nel 1998 dall'Associazione delle Camere di Commercio e dell'Industria (ACFCI), si ispira ai NVQ (National Vocational Qualifications) britannici. Riguardando per lo più adulti o giovani in formazione professionale continua, i CCE servono sia a convalidare le competenze dei salariati (i CCE non consentono l'ottenimento di un diploma), che a permettere alle imprese di rendersi conto delle competenze di cui dispongono. La valutazione è oggetto di una procedura che risponde a regole rigorose: valutatore esterno, centro di certificazione accreditato, verificatore, sistema di audit. Alcune grandi imprese, Disneyland Paris, Adecco o Les 3 Suisses, si sono associate a questo scopo. Tuttavia, lo sviluppo dei CCE è rimasto modesto: a fine 2002, erano stati rilasciati solo 270 CCE.

La dimensione concorrenziale delle certificazioni

Nonostante l'anarchica proliferazione delle certificazioni, dovuta soprattutto alla imperfetta comprensione delle realtà che si muovono nel mondo del lavoro, il sistema di certificazione è ormai suddiviso in due grandi sottoinsiemi – ministeri da una parte, settori professionali e camere di commercio dall'altra –; benché fondati sullo stesso postulato – l'esperienza professionale può essere formatrice – e con il medesimo obiettivo – validare l'esperienza e proporre una certificazione –, essi tuttavia propongono strade diverse per arrivarci.

Certo, al contrario dei diplomi scolastici, i tre dispositivi CQP, CCE o i certificati di competenza professionale (CCP sperimentati dall'Afpa [Associazione nazionale per la Formazione Professionale degli Adulti] e rilasciati con riferimento ai titoli rilasciati dal ministero del Lavoro), concedono certificati estremamente attinenti alle attività lavorative e le competenze sono sempre validate nell'ambito di situazioni di lavoro.

Di fatto, se il ministero del Lavoro, i settori professionali e le CCI [Camere di commercio e dell'industria] concordano sull'idea di superare il ristretto contesto dell'impresa, assicurando che le competenze certifi-

cate sono riconosciute e “trasportabili” da un’impresa all’altra o anche da un settore all’altro, i dispositivi si distinguono soprattutto per le loro finalità: il ministero del Lavoro pone l’individuo al centro del sistema. Punta a facilitare l’accesso al lavoro, sviluppare la mobilità e accordare al meglio formazione e bisogni degli individui. Si vuole che i lavoratori non siano costretti a ricominciare da zero. I settori professionali e le camere di commercio desiderano prima di tutto soddisfare le imprese fabbricando lavoratori “su-misura”. L’Unione delle industrie metallurgiche e minerarie insiste su questo legame «Creiamo i CQP solo su richiesta delle imprese. Li sopprimiamo quando queste ultime non li utilizzano più».

Per concludere, dato che le certificazioni sono il risultato di risposte a bisogni molto diversificati in termini di finalità, di pubblico e di logiche degli organismi certificatori, si sarebbe potuta creare una qualche complementarità. Non si è mai realizzata. Ne è risultato un paesaggio istituzionale apparentemente ricco di diversità – 1.700 diplomi e titoli professionali rilasciati dallo Stato, 377 certificazioni di qualifiche di settore e più di 900 titoli omologati dallo Stato rilasciati da organismi vari; ma è troppo complesso, illeggibile e incoerente, caratterizzato da un’eterogeneità di norme, di attori e di loro interessi. Questa coesistenza presenta, inoltre, il non trascurabile rischio, che la certificazione, come la formazione, si trasformi in prodotto di consumo.

Per di più, anche se i certificati proliferano, nessuno di essi ha raggiunto il successo quantitativo previsto. Nel 1996, i diplomi del Ministero dell’Istruzione rappresentavano il 77% dell’insieme delle certificazioni, contro il 16% per i 320 titoli omologhi e l’1% per i CQP. Salvo eccezioni a carattere sperimentale, non esiste riconoscimento reciproco né validazione totale o parziale, che permetta al titolare di una qualifica data di essere dispensato dalle prove di un’altra certificazione. Quanto all’iscrizione di titoli e diplomi su una lista di omologazione, non ha svolto il ruolo regolatore atteso. Dal suo scopo originario – verificare la fondatezza dell’esistenza di una certificazione rispetto all’evoluzione delle attività lavorative e conferirle un livello –, si è trasformata in una sorta di marchio di garanzia da parte dello Stato, senza che si sappia se riguarda la certificazione, la formazione che vi conduce o l’organismo che la rilascia.

In ogni caso, si è radicata l’idea di validare le competenze, che un salariato ha acquisito nell’esercizio della sua attività professionale, ma che non corrispondono alla sua qualifica in quel momento o al suo diploma, se ne ha uno.

Tener conto dell'esperienza. I primi tentativi

Per molto tempo, l'approccio a questa questione è rimasto pluralistico e atomizzato, senza che si delineasse un'opzione in grado di riscuotere l'adesione dei principali attori interessati.

Una strada parallela: il bilancio di competenze

Il "bilancio di competenze", esisteva già prima del 1991, come diritto individuale di ogni salariato a trarre un bilancio del suo lavoro per progredire o riorientarsi. Di fatto, mentre nelle imprese e in alcuni settori scolastici si diffondeva il discorso sulla competenza, definita dagli esperti del management come «un insieme di qualità personali che si manifestano nell'attività lavorativa e devono essere valutate dall'impresa», si moltiplicavano i colloqui professionali individualizzati tra adulti (salariati occupati o no, persone in inserimento, ecc.) e specialisti o quadri gerarchici allo scopo di elaborare progetti professionali personalizzati.

Le disposizioni della legge del 3 dicembre 1991 mirano ad ampliare e inquadrare questa pratica in quanto lo Stato crea le condizioni per una mobilitazione istituzionale, in particolare i Centri interistituzionali di bilancio di competenze (CIBC). L'approccio si basa sulla capacità dell'individuo di inquadrare e misurare le proprie competenze, acquisite e potenziali, per ampliare il proprio spazio di negoziazione e di transazione in relazione alla possibilità di fare carriera in un'impresa o al mercato del lavoro. Questo percorso viene finanziato dall'impresa, o dall'ANPE per i disoccupati, mentre i risultati restano di proprietà del suo beneficiario.

Si sono così costituiti un po' ovunque dei centri per il bilancio delle competenze, che hanno permesso ad alcuni specialisti (psicologi del lavoro, consulenti di orientamento, ecc.) di accogliere i richiedenti e aiutarli a realizzare il proprio bilancio.

Ma il dispositivo ha tardato a decollare. Di fatto, se l'originalità del diritto francese si caratterizza per l'adozione di una definizione di «bilancio personale e professionale di competenze» centrato sugli individui e l'elaborazione di progetti di sviluppo sociale e professionale, tutto questo è però volutamente rinviato, come peraltro il permesso individuale per formazione, all'esterno dell'impresa, in modo da non intralciare il datore di lavoro nella gestione di mansioni e qualifiche.

Fin dall'inizio, i salariati hanno temuto che il datore di lavoro interpretasse il loro tentativo come un desiderio di mobilità; alcuni sottolineano il pericolo di venire criticati, in quanto la competenza viene considerata una risorsa inerente la persona valutata, indipendentemente dalla situazione d'im-

piego. Sui 75.768 bilanci di competenze realizzati nel 2000 dall'insieme degli organismi prestatori, il 71,9% riguardavano richiedenti lavoro, il 19% sono stati realizzati su iniziativa dei salariati, l'8,4% su iniziativa dei datori di lavoro e lo 0,7% per scelta di individui non salariati. Sei salariati su dieci hanno chiesto che il loro bilancio di competenze si svolgesse al di fuori dell'orario di lavoro.

Più che un nuovo approccio all'identificazione della competenza, il bilancio è stato percepito come la sistematizzazione di una logica di prestazione, tendente a modificare il campo di mediazione e transazione inerente al mercato del lavoro. Di conseguenza, la pratica del bilancio di competenze personali e professionali si distingue dalla validazione delle competenze acquisite, anche se può costituirne un punto di partenza grazie all'individuazione delle cose che una persona sa fare e delle sue potenzialità.

L'accordo interprofessionale del 20 settembre 2003 ne ha tratto le conseguenze e ha avvicinato bilancio e VAE, stabilendo che ogni salariato deve beneficiare di un colloquio professionale ogni due anni e di un bilancio di competenze dopo 20 anni di attività e prima di 45 anni (art. 1). Invita tra l'altro i salariati a dotarsi di un passaporto-formazione, che riporti i diplomi ottenuti, i lavori svolti e le «conoscenze, competenze, attitudini messe in opera» (art. 2). Crea, per mestieri e qualifiche, degli osservatori di prospettiva destinati ad analizzare l'«evoluzione qualitativa e quantitativa delle attività lavorative e delle qualifiche» (art. 4). Analizzando questo accordo, tutto porta a pensare che il precedente antagonismo tra logica di competenza, sostenuta dal management, e logica di qualifica, rivendicata dai sindacati, si sia nettamente attenuato: sul piano semantico le «competenze» sono ormai inquadrare tramite «conoscenze» e «attitudini»; e il loro utilizzo nella pratica deve poter essere riconosciuto attraverso «qualifiche» legate all'attività lavorativa. Quanto all'antagonismo sociale, è mascherato dal possibile consenso attorno alla «necessità di essere competente», dal momento che il surplus di competenze favorisce sia i salariati che le imprese.

La validazione delle competenze professionali acquisite (VAP), embrione di mutazione

Due testi organizzavano un diritto alla validazione già prima della legge di modernizzazione sociale.

Il decreto del 23 agosto 1985 fissava le condizioni di validazione di studi, esperienze professionali o competenze personali acquisite per l'accesso ai diversi livelli dell'insegnamento superiore: la validazione in questo caso consiste nel riconoscimento di un livello, che rende il candidato idoneo ad ac-

cedere direttamente ad una formazione o a candidarsi ad un concorso per entrare in un istituto.

La legge del 20 luglio 1992 ha creato un regime di validazione delle competenze professionali acquisite (VAP) «per il rilascio di diplomi». Chiunque abbia esercitato un'attività professionale per 5 anni può chiedere la validazione delle competenze professionali acquisite, che potranno essere valutate come parte delle conoscenze e attitudini richieste per ottenere un diploma per l'insegnamento di una tecnologia attinente alla specifica attività professionale del richiedente, o di un diploma per l'insegnamento superiore. Titoli o diplomi omologati non rientrano nel campo di applicazione di questi testi. *Una logica da esonero dagli esami.* Per «competenze professionali acquisite» il testo intende attività salariate o indipendenti, escludendo le attività di volontariato, i corsi necessari alla preparazione di un diploma e le formazioni seguite. Riconoscendo che alcune capacità acquisite sul lavoro sono equivalenti a “pezzi” di formazione, la VAP permette ai salariati di ottenere, al termine di un cursus più corto, lo stesso diploma degli studenti in formazione iniziale. Ma tiene conto solo parzialmente dell'esperienza professionale del candidato. Così, la sua logica è quella di un semplice esonero dagli esami, sia generali che professionali. Per ottenere la totalità del diploma, si deve sostenere almeno una prova in maniera tradizionale.

La VAP si basa totalmente su ciò che viene dichiarato. Incentrato sulla descrizione dell'attività professionale, questo dispositivo implica un processo individuale di elaborazione di un dossier amministrativo abbastanza complesso. Il candidato vi descrive le proprie attività professionali inerenti al diploma che desidera ottenere. Il dossier, che il lavoratore verrà aiutato a realizzare, sarà poi presentato ad una commissione di validazione, la quale deciderà la concessione delle dispense richieste, eventualmente dopo un colloquio con il candidato.

Un bilancio a mezza tinta

Il dispositivo VAP ha avuto un'applicazione relativamente ristretta. Si calcola che il numero di diplomi ottenuti in questo modo, tutti i livelli inclusi, vadano dai 5.000 ai 6.000 (in flusso). Così, nel 2000, ci sono stati 13.400 beneficiari dei dispositivi del 1985 e del 1992 nell'insegnamento superiore e 4.609 nell'insegnamento professionale o tecnologico. Nel primo caso, peraltro, la procedura di gran lunga più utilizzata è quella del 1985 (85% dei beneficiari). Cifre significative, se paragonate ai 700.000 diplomi e titoli rilasciati ogni anno in Francia a conclusione della formazione iniziale o ai 300.000 diplomi e titoli rilasciati grazie alla formazione continua.

Le ragioni che spiegano questo bilancio sono molte.

Le modalità normative: la VAP ha interessato soprattutto i diplomi rilasciati dai ministeri della Pubblica Istruzione e dell'Agricoltura. Altri ministeri, come Gioventù e degli Sport, vi si sono collegati. Ma il regolamento costringeva ad una procedura «un passo dopo l'altro» ogni volta che un ministero desiderava introdurre la “VAP” nel suo sistema di diplomi.

Il primato scolastico: è chiaramente lo studente – e non l'apprendista o l'adulto in formazione – che è rimasto al centro del processo di costruzione dei diplomi. Inoltre, i testi ufficiali che organizzano la VAP gestita dalla Pubblica Istruzione danno un ruolo predominante agli insegnanti nelle commissioni di validazione delle competenze acquisite.

Una procedura troppo pesante per i candidati: la procedura VAP si è dimostrata complessa e demotivante a causa della complessità dei dossier da elaborare, anche quando si trattava solo di ottenere parte di un titolo. La preoccupazione dei valutatori di non svendere i diplomi e di non creare ingiustizie tra i diversi percorsi ha condotto a procedure lunghe e ad un'orchestrazione piuttosto complessa, dunque poco stimolante per gli adulti meno inclini a tornare a scuola. Anche la necessità, da parte del richiedente, di verbalizzare la presentazione della sua attività si è dimostrata un'arma a doppio taglio: la sua conformità alle nuove esigenze del lavoro presentava lo stesso rischio di esclusione. Inoltre, i mezzi concessi a questa procedura si sono rivelati insufficienti sia per informare che per realizzare il dispositivo d'accompagnamento. Perciò, lo scarso numero di candidature registrate si è coniugato ad un forte tasso di abbandono lungo il percorso.

Assenza di formazione delle commissioni e di definizione dei regolamenti d'esame: proprio mentre la VAP esorbitava dal campo tradizionale della cultura scolastica, poiché non si trattava più di convalidare un percorso di formazione, ma di riconoscere in cosa l'attività professionale possa essere formatrice. Per esempio, mentre esiste un principio di compensazione per gli studenti in formazione iniziale, i candidati alla VAP che si vedevano concessi alcuni moduli non guadagnavano nessun punto di avanzamento, cosa che li avrebbe aiutati ad ottenere moduli per i quali dovevano presentare delle prove.

Infine, non si può trascurare il contesto culturale: poco favorevole in una società in cui il sistema educativo privilegia la cultura elitaria (generale e scientifica) a discapito della cultura di massa (più professionale e tecnologica), e inoltre la confusione costante tra certificazione e qualifica fa sì che si dia più importanza al diploma che alla certificazione delle conoscenze e alla loro utilizzazione. A tutto ciò va aggiunto il disinteresse delle imprese per queste procedure e, più in generale, la mancata appropriazione del dispositivo da parte dei partner sociali.

Le lezioni da trarre

Nonostante il coraggio dei riformatori del 1992, la VAP è così rimasta in mezzo al guado: probabilmente soprattutto perché il legislatore non ha accettato l'idea che si potesse ottenere la totalità di un diploma per questa strada.

Certo, in settori professionali poco organizzati o che presentano lacune in termini di diplomi, di titoli o di certificazioni di settori, la VAP ha risposto a un bisogno reale. Ma questo approccio si è rivelato carente rispetto all'evolvere delle aspettative dei diversi utenti, individui ed imprese.

Bisognava dunque uscire da una logica in cui la formazione e la sua consacrazione (il titolo o il diploma) risultavano ancora troppo legati. Peraltro, la competenza logica, una volta spostata la valutazione dalla qualità del lavoro all'individuo, poneva il problema di costruire riferimenti che potessero essere convalidati e riconosciuti in una dimensione più ampia di quella dell'impresa, e questo tanto più in quanto il sistema si rivolgeva anche ai disoccupati. In teoria condizione per migliorare la convergenza di interessi tra imprese e individui, la VAP si scontrava anche con il fatto che, in Francia, non sempre l'esperienza è stata realmente considerata una legittima fonte di conoscenze. Con così tante imperfezioni il sistema doveva necessariamente cambiare.

La VAE, una nuova regolazione della certificazione

Un nuovo slancio

La validazione delle competenze acquisite con l'esperienza (VAE) inaugura la possibilità di attribuire diplomi tenendo conto solo dell'esperienza professionale del candidato. Essa tende a diventare una terza via d'accesso ai titoli, accanto alla formazione iniziale e alla formazione continua.

La VAE è

- un diritto: quello di chiunque voglia validare la propria esperienza professionale per ottenere un diploma, un titolo con finalità professionale o un certificato presente in una lista redatta da una Commissione nazionale paritaria per l'occupazione in un settore professionale (CPNE) e registrato in un repertorio nazionale;
- un "atto ufficiale", cioè regolamentato, che tende al riconoscimento delle competenze da parte di un'autorità indipendente, la commissione di validazione;
- una procedura di verifica, valutazione e attestazione delle attitudini e delle conoscenze da parte di questa autorità, che accorderà o meno la totalità della certificazione.

È un diritto individuale del salariato, senza che la VAE diventi un obbligo. La legge precisa, «la validazione delle competenze acquisite con l'esperienza può essere realizzata solo con il consenso del lavoratore. [...]. Il rifiuto di un salariato di consentire ad un'azione di validazione delle competenze acquisite non costituisce né una colpa né un motivo di licenziamento». Questo nuovo diritto è garantito dallo Stato (inserito sia nel Codice dell'istruzione che nel Codice del lavoro) e dai partner sociali. Di conseguenza, qualsiasi certificazione registrata nel repertorio ha valore di riferimento sociale. Il diploma o il titolo ottenuto attraverso la validazione delle competenze acquisite avrà lo stesso valore sul mercato del lavoro che se fosse stato ottenuto alla fine di una formazione.

Molte significative innovazioni definiscono il dispositivo VAE:

- tra le attività che consentono l'acquisizione di un diploma sono iscritte non solo l'esperienza professionale, ma anche le attività non remunerate (riferimento al lavoro delle donne coniugate con artigiani), volontarie (sociali od associative), o sindacali quando sono in rapporto con la qualifica contemplata;
- la durata minima dell'esperienza è riportata a 3 anni; tuttavia non sono contabilizzati come esperienza professionale i tirocini e i periodi di formazione in ambito professionale effettuati per la preparazione ad un diploma o un titolo;
- è istituito un permesso di validazione della durata di 24 ore per partecipare alle prove di validazione e, all'occorrenza, all'accompagnamento alla preparazione di detta validazione;
- la presa in carico finanziaria della validazione e della remunerazione del candidato può essere realizzata da un organismo paritario. Nello stesso tempo, le azioni di validazione delle competenze acquisite entrano nel campo degli eventi formativi e, di conseguenza, possono essere ascritte dai datori di lavoro come loro partecipazione al finanziamento della formazione continua;
- l'offerta dei diplomi accessibili al di là dei diplomi statali è ampliata a 3.000 certificazioni rilasciate da settori professionali (brevetto di abilità, diplomi bancari, CQP, ecc.).

Strumenti di regolazione per rispondere al bisogno di coerenza e leggibilità

- *Il Repertorio nazionale delle certificazioni professionali (RNCP)*

Ha il compito di riunire e mettere a confronto l'insieme dei titoli, diplomi e certificati di qualificazione, che possono dar luogo a validazione, per set-

tore di attività e per livello. È uno strumento d'informazione leggibile, aperto a tutti, candidati alla validazione, professionisti, imprese, organismi di formazione e consulenti, ecc. È sotto forma di database (www.cncp.gouv.fr). L'iscrizione al repertorio riguarda esclusivamente la certificazione stessa, indipendentemente dai modi della sua acquisizione. Esistono due procedure di registrazione:

- *un'iscrizione di diritto*, senza limite di durata, per le certificazioni di Stato, create dopo il parere di istanze consultive paritarie;
- per tutte le altre certificazioni, *un'iscrizione su domanda* degli organismi che le creano, sentito il parere della CNCPC e su decisione del Primo ministro: diplomi e titoli di Stato non sottoposti al parere d'istanze paritarie, titoli rilasciati da organismi privati o consolari, qualifiche di settori professionali. Questa iscrizione, valida 5 anni, è rinnovabile su domanda degli interessati.

Di conseguenza tutti i titoli iscritti devono provenire da una concertazione tra lo Stato e i partner sociali. Tuttavia, questa iscrizione non è né chiusa né obbligatoria: «Qualsiasi organismo pubblico o privato può chiedere l'iscrizione di una certificazione da esso concepita e rilasciata».

La procedura d'istruzione o è direttamente affidata alla CNCPC, o, se l'organismo richiedente ha una dimensione regionale, decentrata ad uno dei suoi corrispondenti regionali e trasmessa al presidente della CNCPC, sentito il parere del comitato di coordinamento regionale per l'occupazione e la formazione professionale (CCREFP). La registrazione, la modifica, il rinnovo o la soppressione della registrazione di una certificazione professionale sono pronunciati per ordinanza del Primo ministro.

Il Repertorio non deve semplicemente presentare i titoli in maniera ordinata. I produttori di certificazioni devono aver assunto degli impegni riguardo alla concezione e al rilascio del diploma o del titolo: il titolo, o il diploma o la certificazione, deve essere accessibile a livello nazionale ed essere preparato da qualsiasi tipo di organismo. L'organismo deve dimostrare la specificità della certificazione, di cui chiede la registrazione, rispetto alle altre certificazioni registrate o le eventuali complementarità della certificazione che rilascia con queste ultime. Deve anche garantire l'imparzialità della commissione che rilascia la certificazione. Il titolo dovrà presentare un reale sbocco professionale, coprire l'insieme delle imprese francesi in almeno un settore e, infine, non diventare troppo rapidamente obsoleto. Se le condizioni che motivano la registrazione vengono a mancare, vi si può mettere fine senza attendere la scadenza normale. Infine, l'organismo si deve impegnare a creare un dispositivo di controllo periodico sul divenire professionale dei diplomi.

• *La Commissione nazionale delle certificazioni professionali (CNCP).*

L'originalità del sistema sta nell'affermare che, in tutti i casi, lo stesso indicatore di qualifica sarà preso come riferimento, esattamente lo stesso dopo una formazione iniziale, continua, o derivante dall'esperienza. La CNCP è incaricata di sviluppare il principio secondo il quale qualsiasi persona, quale che sia la sua storia, ha diritto di disporre di un indicatore che testimoni la sua qualifica. La CNCP ha dunque come obiettivo anche il riavvicinamento delle condizioni di creazione, elaborazione e rilascio dei diplomi e dei titoli professionali.

Istanza a carattere interprofessionale e interministeriale posta presso il Primo ministro, la CNCP è composta da rappresentanti dei ministeri certificatori e da attori economici e sociali. Per permettere una rappresentazione a un livello adeguato, sono state create due diverse formazioni: la Commissione plenaria, che si riunisce circa 5 volte l'anno, composta da membri in grado di impegnare le loro rispettive istituzioni (ministeri, partner sociali) e la Commissione specializzata, un gruppo di lavoro ristretto, che istruisce e decide sui dossier individuali in conformità ai principi stabiliti dalla Commissione plenaria.

La Commissione garantisce la coerenza e la leggibilità delle certificazioni. Stabilisce e attualizza il RNCP. Verifica che le certificazioni corrispondano effettivamente ad una qualifica professionale. Ha anche una funzione di osservatorio dei titoli: deve essere capace di mettere in evidenza, a partire dai sistemi di riferimento di competenze dei titoli, le lacune, le ridondanze e le obsolescenze presenti nel sistema di certificazione professionale, pur preservando la varietà dell'offerta di titoli. Così, se le modalità apprendimento delle competenze differiscono sensibilmente, due titoli che ricoprono le stesse attività saranno mantenuti nel RNCP.

Più in generale, la CNCP ha un compito di controllo di prospettiva. Si occupa dell'attualizzazione, rinnovamento e creazione di certificazioni adatte all'evoluzione delle qualifiche, dell'organizzazione del lavoro e delle attività lavorative.

Infine, la Commissione dovrebbe anche valutare la pertinenza della catalogazione che serve a classificare i titoli in livelli. Questa catalogazione, elaborata nel 1967, è, in parte, desueta: sul piano della formazione non permette di classificare in modo preciso alcuni titoli; su quello della qualifica professionale non c'è più corrispondenza tra la scala dei diplomi del 1967 e la scala degli impieghi del 1969, basata sul livello di responsabilità esercitata; infine, non permette confronti europei e internazionali.

• *Informazione e accompagnamento: garantire la coerenza nella pratica*

Se la legge dà un nuovo diritto, lascia però all'individuo la totale responsabilità della prassi: dalla scelta del diploma che desidera acquisire; al rivolgendosi ad un organismo di formazione che lo aiuti a preparare il suo dossier; fino all'iscrizione all'istituzione che rilascia il diploma e che lo convocherà davanti ad una commissione. Ora, una delle problematiche principali è permettere a adulti, che dispongono solo di un basso livello di formazione iniziale, il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'esperienza professionale e apprezzate dal datore di lavoro.

La realizzazione della VAE consiste in una vera offerta concertata di servizi in materia di orientamento, accompagnamento e aiuto alla costruzione di percorsi individualizzati per l'accesso alla qualifica.

È dunque necessario organizzare un "servizio d'informazione-consiglio" per dare ai candidati informazioni sulla procedura stessa e consigliarli sulla o sulle certificazioni, che possono corrispondere al loro progetto professionale. Dato che la complessità e la diversità dei dispositivi presuppongono una risposta strutturata in materia d'informazione del pubblico, che passa prima per l'informazione delle strutture incaricate di questa consulenza, lo Stato ha creato "cellule regionali inter-servizi", realizzate con l'aiuto dei consigli regionali, che lavoreranno unicamente con gli Informatori regionali, e non direttamente con il pubblico.

Questo servizio deve rispondere a un certo numero di principi: essere obiettivo; partire dal progetto individuale per orientare gli individui verso il (o i) dispositivo(i) di validazione più appropriato(i); essere geograficamente vicino all'utente; fermarsi a monte dell'accompagnamento nella procedura di convalida, della quale è responsabile il «validatore».

Occorre infatti che ogni certificatore realizzi un dispositivo d'accompagnamento e di validazione per l'accesso alle sue certificazioni. In altre parole, bisogna «accompagnare» il richiedente nella stesura del suo dossier per aiutarlo a esporre le conoscenze acquisite nella pratica del suo mestiere e a trovarne la corrispondenza con le competenze messe in lista nei sistemi di riferimento dei diplomi.

• *Le commissioni*

Il loro ruolo è rafforzato. La commissione potrà non solo esaminare il dossier ma anche, volendo meglio comprendere le competenze del candidato e la consistenza del suo progetto professionale, organizzare un colloquio e ricorrere a verifiche in situazione professionale (procedura ammessa nel caso dei titoli del ministero del lavoro).

Alla fine della procedura, la commissione ha tre possibilità:

- la validazione totale quando tutte le condizioni sono riunite;
- la validazione parziale; in questo caso, la commissione spiega al candidato le competenze e le conoscenze che gli rimangono da acquisire per convalidare la totalità del diploma o del titolo, e può prescrivere una formazione per riuscire ad arrivarci;
- il rifiuto della validazione, quando le condizioni di competenze, attitudini e conoscenze non sono adeguate.

Le commissioni sono composte facendo attenzione a garantire una rappresentanza equilibrata, da una parte, del corpo insegnante e del mondo professionale - rappresentanti qualificati della professione da cui dipende la certificazione interessata (per metà datori di lavoro e salariati), - d'altra parte, da uomini e donne. Non possono fare parte di commissione i datori di lavoro o persone appartenenti all'organismo in cui il candidato esercita o ha esercitato la sua attività, così come gli "accompagnatori" del candidato nel suo percorso di convalida. La commissione è incaricata sia di controllare che di valutare le competenze professionali presentate dal candidato, rispetto ai "sistemi di riferimento" della certificazione (conoscenze, attitudini, competenze richieste per ottenerla).

L'implicazione dei partner sociali è indispensabile per la credibilità del dispositivo. Tuttavia, svolgere un ruolo attivo dipenderà dalla loro volontà. Le organizzazioni sindacali potrebbero svolgere un ruolo di collegamento e d'informazione nelle imprese, come succede nel Regno Unito per i NVQs (i sindacati formano dei delegati appositamente per promuovere i NVQs tra i loro colleghi nelle imprese). Le organizzazioni sindacali francesi non sembrano voler svolgere un tale ruolo. La crisi sindacale ha ridotto il contingente dei sindacalisti mobilitabili per presenziare le commissioni, i responsabili sindacali d'impresa non sono mai stati al centro di questo tipo di funzioni, garantite più che altro da sindacalisti semi-permanenti delle federazioni dipartimentali di settore o (molto più raramente) delle unioni locali, dipartimentali o regionali in settori professionali compatibili con i profili dei sindacalisti "orizzontali" generalmente provenienti dai servizi pubblici).

La certificazione, strumento di una nuova relazione formazione-impiego

Una migliore coerenza e leggibilità della certificazione

La VAE ha tratto insegnamenti dalle esperienze precedenti. Abbandona completamente la logica di equivalenza. Essere diplomato senza aver seguito una formazione è ormai possibile. Non si tratta più di analizzare il profilo

professionale di una persona col metro dei contenuti delle prove d'esame, ma di metterlo a confronto con quello del titolare della certificazione interessata. È sancito il rapporto tra i diplomi e le qualifiche riconosciute dai partner sociali nelle convenzioni collettive.

Ma, ottenendo il diploma per validazione delle competenze acquisite, il candidato non consegue forse un diploma "al ribasso"? I promotori della legge hanno offerto una garanzia fondamentale: la VAE produce esattamente gli stessi effetti delle altre forme di controllo delle conoscenze (scuole, università, apprendistato, formazione professionale continua). Ma la questione della parità di stima resta aperta sul piano sociale.

L'estensione della VAE dovrebbe anche influire sul contenuto dei titoli e delle formazioni e facilitare lo sviluppo di titoli in settori ancora poco riconosciuti o che coprono competenze difficilmente trasmesse dalle formazioni tradizionali.

Infine, alla condizione imperativa, come si è visto, di prevedere meccanismi incentivanti in direzione di utenze più lontane dalla formazione, la VAE è in grado di ampliare considerevolmente la gamma d'intervento a favore della qualificazione di adulti in attività con difficoltà d'inserimento.

La VAE un'attività di per sé "formatrice"

La VAE trasforma l'esperienza in competenze. Per elaborare il suo dossier, il candidato deve, consigliato da un accompagnatore, tentare di spiegare le competenze che utilizza nella sua attività professionale. Ora, le conoscenze attivate in situazione di lavoro, in concreto, contestualizzate, non sono dello stesso tipo di quelle acquisite nel corso della formazione, legate alle esigenze del diploma che si vuole ottenere, decontestualizzate e generalizzabili. Le conoscenze costruite nell'azione sono ben specifiche. Sono anche difficili da identificare, prima di tutto perché operative e legate alle risorse disponibili, realizzate combinando conoscenze di diversa natura e soprattutto meno codificate rispetto agli apprendimenti accademici.

L'accompagnamento del candidato è un elemento di sviluppo potenziale per la sua esperienza, ma anche per le sue conoscenze. Attraverso la necessità di spiegare, è condotto a prendere coscienza delle sue competenze e a strutturarle, in riferimento al suo progetto professionale. Si tratta di proporre ai candidati un quadro di analisi del loro lavoro, per trasformare gli ostacoli incontrati nella storia della loro attività in risorse. L'attività richiesta al candidato, che consiste nel mettere in prospettiva la sua attività professionale esplorando in un contesto strutturato le differenze tra lavoro prescritto, lavoro realizzato e lavoro reale, offre al candidato l'opportu-

nità di rivisitare la propria esperienza, le proprie competenze e conoscenze. Da qui l'importanza di dare solidi strumenti a questa prassi, che non può ridursi alla semplice osservazione dell'attività.

Una leva per rinnovare la formazione professionale

Così è interessante osservare che la scelta della VAE è stata proposta in un momento in cui la formazione era considerata «inefficace, non egualitaria, complessa e inadatta al mercato del lavoro».

Due le opzioni che venivano allora esplorate per rispondere ai bisogni nati dal diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Una consisteva nel creare un sistema di certificazione professionale riservato agli adulti e scollegato dalla formazione iniziale. Il rischio di questa opzione era che si creasse un sistema di certificazioni a due velocità, nel quale i nuovi titoli rischiavano di non essere riconosciuti socialmente e professionalmente. L'altra consisteva nel rinforzare i legami tra i sistemi di formazione esistenti senza crearne uno nuovo, essendo le stesse certificazioni allora accessibili sia attraverso la formazione professionale iniziale che con la formazione continua. La scelta della seconda opzione rendeva compatibili la necessaria mobilità del lavoro e il rispetto dei diritti della persona.

Perciò, l'introduzione nel Codice del lavoro delle disposizioni relative alla VAE segna una tappa importante nell'evoluzione della regolamentazione della formazione professionale continua, anche se, come ha sottolineato il ministro nel corso dell'esame del progetto di legge «non esaurisce la questione del necessario rinnovamento del sistema di formazione professionale, soprattutto per garantire il diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita».

Lo sviluppo del sistema di validazione è indissociabile da un'offerta concertata di servizi in materia di orientamento, accompagnamento e aiuto alla costruzione del percorso individualizzato d'accesso alla qualifica.

A riguardo, è importante ribadire che uno degli effetti della dissociazione introdotta tra formazione e certificazione non deve portare a una sostituzione. Si può ben scommettere che questo dispositivo, in caso di successo, non sarà meno costoso delle attività di formazione. L'accompagnamento individualizzato ha un costo. Il successo della VAE impone anche di disporre di personale qualificato. Ancora, si è detto, probabilmente in modo superficiale, che la VAE eliminerebbe l'ostacolo costituito dalla lunghezza dei percorsi che portano ai diplomi. Anche se la VAE consente che se ne organizza la gestione in modo diverso, tenendo conto dei vincoli famigliari e professionali, richiede comunque ai candidati tempo ed energia. Infine, è im-

portante sottolineare un'ultima dimensione fondamentale riguardo all'articolazione futura del binomio certificazione-formazione: ciò che la VAE convalida è la comunicazione dell'individuo sulla propria attività; in altre parole le competenze di gestione dell'azione (le costruzioni mentali che utilizza) e le competenze di comunicazione (il discorso con cui spiega la sua azione). Quanto alle competenze d'azione propriamente dette, cioè l'impegno diretto nell'attività, rimangono esterne al quadro della VAE.

In conclusione, è dunque l'insieme della relazione alla formazione qualificante che sarà rivisto, dalla prescrizione della prestazione alla durata dei corsi, passando per il finanziamento e la presentazione della formazione qualificante. L'esperienza validata permette di porre un termine alla formazione senza scopo preciso, agli "stages parking". La VAE non deve consistere in una semplice constatazione (a differenza del bilancio di competenza), ma favorire una costruzione dinamica della competenza. L'offerta di formazione dovrebbe evolvere verso una dimensione qualificante e aumentare il numero di formazioni che permettono di accedere ad una certificazione. La questione delle formazioni corte potrebbe così trovare una sua coerenza, in una modalità più individualizzata e modularizzata, che consenta di soddisfare sia le attese dei salariati (acquisizione di competenze lungo tutto un progetto individuale) che i bisogni delle imprese (definizione delle sessioni più vicine agli obiettivi del piano di formazione).

Arricchire e ottimizzare il processo di professionalizzazione

In un contesto di evoluzione dei mercati del lavoro, che ha avuto un impatto considerevole sui percorsi professionali, il dispositivo può quindi rappresentare una prima risposta alla loro frammentazione, attestato dal fatto che la VAE non pretende di convalidare l'insieme delle competenze di un salariato, ma solo le competenze che hanno un senso in vista di un progetto professionale. D'altra parte, essa costituisce uno dei pilastri centrali nella professionalizzazione di settori in cui molti salariati "fanno funzione" senza disporre del diploma richiesto per l'impiego svolto. L'arricchimento del sistema di validazione statale non nascerà quindi da un'incursione complessa in un sottoinsieme professionale fortemente condizionato dalle condizioni di lavoro. È anche interesse delle imprese poter disporre all'interno di strumenti di valutazione delle competenze, che non conducano necessariamente ad una validazione esterna, come le competenze strettamente connesse all'organizzazione locale del lavoro e ai vincoli particolari dell'impresa. Resistere alla fatica o saper fermare la produzione in caso di problema, non s'iscrive nei diplomi.

La produzione congiunta di beni e servizi, caratteristica della nuova economia, stimola, nei salariati, il potenziamento di qualità che le qualifiche non riescono a descrivere in modo preciso. Allo stesso modo, ancora non corrispondono a qualifiche riconosciute quelle attività, un tempo appartenenti alla sfera domestica o sociale (servizio alla persona, funzioni di mediazione,...) che oggi fanno la loro comparsa nel settore del commercio. Il dibattito sui nuovi sistemi di certificazione è dunque intimamente legato a quello della padronanza di qualità complesse, non puramente tecniche, d'ordine relazionale o comportamentale; competenze che, appunto, si solidificano solo nella vita professionale, grazie ad un equilibrio tra conoscenze scientifiche, tecniche e operative. Da questo punto di vista, l'evoluzione dei contenuti del lavoro richiede che venga affrontata la questione della costruzione dei sistemi di riferimento per la validazione, in particolare ai livelli più bassi, dove l'esperienza si pone fundamentalmente come elemento strutturante della vita adulta, in quanto conferma e ottimizza le competenze acquisite a livello educativo e di formazione iniziale.

La VAE qualificazione della competenza

I promotori non hanno nascosto il progetto politico a cui miravano: articolare meglio le due forme di riconoscimento delle competenze acquisite dall'esperienza che costituiscono la qualifica e la competenza. Infatti, l'accesso a una certificazione tramite la VAE costituisce una forma di riconoscimento dell'esperienza più precisa rispetto alla qualifica (riconosce l'esperienza di un individuo particolare, come risultante dalla sua storia professionale e personale), e più obiettiva della competenza (grazie al suo carattere doppiamente esterno).

La questione può sembrare specificatamente francese. Nella sua formulazione, lo è certamente. Infatti il termine "competenza" è stato utilizzato proprio per la molteplicità di interpretazioni che autorizza. G. Malglaive la ha definita, ad esempio, «l'attuazione dinamica di una combinazione di conoscenze teoriche, esperienze procedurali, capacità manuali e pratiche nella realizzazione efficace di un'azione precisa in una situazione data, attraverso i mezzi disponibili» (*Enseigner à des adultes*, PUF, 1990). Il che non è tutto sommato molto diverso dal concetto che esporrà più tardi il Medef [Movimento delle imprese di Francia], pur con una differenza non trascurabile, che in questo caso non si ritiene che l'impresa sia l'unica organizzazione capace di sviluppare e validare la competenza.

Se la VAE si sviluppa pienamente, sarà indispensabile riflettere al modo in cui sono costruite le classifiche professionali, in particolare per quanto ri-

guarda il posto concesso ai titoli in questa costruzione. In teoria, l'effetto della VAE potrebbe essere quello di accentuarne l'importanza. L'ottenimento di titoli con la VAE permetterà al salariato di vedere modificata in maniera automatica la sua posizione nella griglia in quanto la classificazione è fondata su una gerarchia di diplomi. In questo caso, gli avanzamenti salariali e professionali, con il loro effetto destrutturante sulle griglie, possono rimettere in discussione la pertinenza di questo tipo di classificazioni o spingere le imprese a limitare le possibilità di VAE per i loro salariati per paura di un effetto inflattivo sui salari.

Un primo contributo alla realizzazione di nuovi riferimenti collettivi

La VAE costituisce il primo dispositivo di ampiezza tale da permettere a tutti coloro che si riconoscono un'esperienza, professionale e/o sociale, di farla "qualificare" socialmente per renderla spendibile nei confronti dei partner più diversi. Ma il dibattito sulle certificazioni non dovrebbe fermarsi alle sole procedure di riconoscimento delle qualifiche professionali. Deve essere riposizionato nel quadro delle relazioni professionali, in quanto la costruzione di nuovi criteri d'identità professionale, garanzia di effettiva trasferibilità di competenze e mobilità del lavoro, è diventata una prospettiva importante. Le vecchie classifiche nazionali e le procedure regolamentari elaborate dai settori, che prevalevano nel modello della qualificazione, garantivano questo ruolo. Tuttavia, se il principio centrale di una valutazione individuale delle competenze in situazione di lavoro è esplicitamente riconosciuto all'impresa, è necessario concepire il (o i) dispositivo(i) istituzionale(i) che devono fissare i nuovi riferimenti collettivi superando il contesto dell'impresa. La procedura di validazione offre, con l'articolazione delle sue garanzie interne ed esterne, una pista da esplorare.

In questo, la VAE segna una rottura: permette di rimediare alla mancanza di trasferibilità che rappresenta una delle principali lacune di un riconoscimento dell'esperienza fondato sulla sola anzianità (un criterio obiettivo, ma che non dà informazioni precise sull'esperienza acquisita) o sull'identificazione di competenze interne (l'esperienza è descritta più precisamente, ma in una forma poco trasferibile). Creando un legame con un riferimento esterno, incontestato, l'accesso alla certificazione tramite la VAE dà al salariato e all'impresa i mezzi per definire con precisione e in un linguaggio comune le competenze acquisite con l'esperienza.

Infatti, la validazione è esterna all'impresa da un doppio punto di vista: è accordata da una commissione indipendente e sovrana ed è determinata in

rapporto ad una norma esterna, definita indipendentemente dall'impresa (un diploma, un titolo o un certificato di qualifica professionale). Tuttavia, la validazione tiene conto di quando succede nell'impresa, in quanto si tratta di validare competenze acquisite al suo interno, oltre al fatto che la validazione esterna sarà tanto più facile se l'impresa avrà realizzato suoi strumenti di riconoscimento delle competenze interne.

Validare le competenze acquisite con l'esperienza professionale costituisce quindi una notevole sfida nella costruzione di nuovi riferimenti collettivi in materia di trasferibilità delle competenze che permetterebbe, al di là delle sole grandi imprese, ai salariati delle PME [Piccole e Medie Imprese] in particolare i meno professionalizzati, di fare validare la loro esperienza professionale costruendo così le basi per una certa sicurezza nella mobilità.

Siamo veramente al cuore del concetto europeo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita; ma questo non può essere di per sé stesso la sua finalità, come mostra l'apertura recente del dibattito sulla flessicurezza. In questo, la VAE prefigura senza dubbio la costruzione di un nuovo contratto sociale. Non hanno sbagliato i partner sociali quando hanno voluto scrivere nel Preambolo dell'Accordo Nazionale Interprofessionale del 20 settembre 2003: «La VAE [...] partecipa a rimettere in discussione il divario tradizionalmente denunciato tra formazione iniziale e formazione continua, ma più fundamentalmente essa si propone – insieme ai colloqui professionali e ai bilanci di competenze – come uno dei mezzi affinché il salariato diventi «attore della propria evoluzione professionale».

Questa opzione può essere considerata come una parte necessaria, benché non sufficiente, di un progetto educativo nuovo, che mira all'emancipazione della persona nel quadro di sistemi educativi allagati, una delle cui funzioni principali è quella di facilitare la mobilità e contribuire alla costruzione delle identità sociali e professionali dei cittadini del prossimo XXI secolo.

Le regole della VAE

Principi contrattabili

Le condizioni proprie a favorire l'accesso dei salariati, in un quadro individuale o collettivo, ad azioni di VAE [accesso all'informazione, condizioni di presa in carico, modalità d'accompagnamento, pubblico prioritario,...].

Valutazione di diplomi, titoli e certificati professionali acquisiti tramite azioni di VAE.

Modo operativo

Pubblico ammesso

Ogni persona impegnata nella vita attiva con almeno tre anni d'esperienza professionale e, in particolare, ogni salariato titolare di un contratto di lavoro (CDI o CDD) [Contatto di lavoro a tempo indeterminato o determinato].

Imprese: quale che sia la loro dimensione.

Diplomi e titoli ammessi

Purché iscritti nel Repertorio nazionale delle certificazioni professionali:

- diploma o titolo professionale rilasciato dallo Stato;
- diploma rilasciato in nome dello Stato da un istituto d'insegnamento superiore;
- titolo di un organismo di formazione consolare o privato;
- certificato di qualificazione paritario rilasciato da un settore professionale.

Finanziamento

La partecipazione alle prove di validazione così come l'accompagnamento del candidato alla preparazione delle prove possono essere prese in carico nel quadro:

- del permesso per VAE (decreto n. 2002-795). In questo caso, il salariato ha diritto ad una remunerazione pari a quella che avrebbe ricevuto se presente sul posto di lavoro nel limite di 24 ore per ogni premesso; vengono inoltre prese in carico le spese attinenti alla VAE (spese di dossier, di accompagnamento, ...);
- del piano formativo, quando siano realizzate in applicazione di una convenzione conclusa tra il datore di lavoro, il salariato beneficiario e l'organismo (od ognuno degli organismi), che interviene ai fini della VAE del candidato. In questo caso, le spese imputabili corrispondono alle spese relative alla validazione organizzata dall'autorità o dall'organismo abilitato a rilasciare una certificazione iscritta nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali e all'accompagnamento del candidato alla preparazione di detta convalida, così come la remunerazione dei beneficiari nel limite di 24 ore;
- del Diritto individuale alla formazione (DIF). In caso di licenziamento del salariato, salvo per colpa grave o pesante, l'importo del sussidio di formazione corrispondente alle ore acquisite a titolo del DIF e non utilizzate, è calcolato sulla base del salario netto percepito dal salariato pri-

ma del suo allontanamento dall'impresa. Le somme corrispondenti a questo importo possono permettere di finanziare totalmente o parzialmente un'azione di VAE, quando sia stata richiesta dal salariato prima della fine del preavviso. In caso di dimissione, il salariato può chiedere di beneficiare del suo DIF con riserva che l'azione di VAE sia iniziata prima della fine del preavviso.

Organizzazione dell'inizio del processo

Su iniziativa del salariato

Il salariato elabora il suo progetto professionale, in particolare nel quadro del colloquio professionale.

1. Il salariato ricerca le certificazioni corrispondenti al suo livello d'esperienza e al suo progetto professionale.
2. Il salariato ritira presso il Fondo interessato il dossier della presa in carico del permesso per VAE e lo trasmette al suo datore di lavoro per l'ottenimento dell'autorizzazione di assenza, minimo 60 giorni prima di un'assenza legata a permessi di VAE.
3. Il datore di lavoro ha al massimo 30 giorni per far conoscere per iscritto il suo accordo o le ragioni di servizio che motivano il rinvio dell'autorizzazione di assenza. Il rinvio non può superare i 6 mesi a partire dalla domanda.
4. Il Fondo notifica al salariato la presa in carico parziale o totale del suo permesso per VAE o i motivi del suo rifiuto. In caso di rifiuto, il salariato può presentare un ricorso gratuito entro due mesi dalla data d'inizio della notifica del rifiuto.
5. Il candidato invia all'autorità che rilascia la certificazione la sua domanda di VAE. L'autorità che procede alla validazione delle competenze acquisite tramite l'esperienza notifica poi al candidato l'ammissibilità della domanda o il suo rifiuto motivato.
6. Il candidato può essere accompagnato nell'elaborazione del suo dossier di VAE.
7. La domanda di VAE e i documenti che l'accompagnano sono sottoposti alla commissione.
8. Quest'ultima verifica se le competenze acquisite presentate dal candidato corrispondono alle competenze, attitudini e conoscenze richieste dal sistema di riferimento di certificazione. Le modalità di valutazione possono essere l'esame dei documenti, il colloquio, o la prova pratica in situazione reale o ricostruita.
9. Il candidato può ottenere una validazione totale (attribuzione del di-

ploma, titolo o certificato di qualifica), o parziale (attribuzione di una parte della certificazione richiesta e l'indicazione da parte della giuria delle conoscenze, attitudini e competenze, che il candidato dovrà dimostrare possedere al momento di un nuovo controllo).

10. Al termine di un permesso di VAE, il beneficiario del permesso presenta un attestato di frequenza effettiva fornita dall'autorità che procede alla validazione o dall'organismo che accompagna il candidato.
11. Il salariato, che ha usufruito di un'autorizzazione di assenza per effettuare azioni di VAE, non può pretendere, nella stessa impresa, di beneficiare di una nuova autorizzazione di assenza prima di un anno. Non si tiene conto di questa autorizzazione di assenza nel calcolo del tempo di franchigia applicabile agli altri permessi.

Per iniziativa del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro propone al salariato di realizzare una VAE.
2. Il salariato dà il suo consenso per realizzare l'azione di VAE. In caso di rifiuto del salariato, il fatto che non abbia acconsentito ad un'azione di VAE non costituisce né una colpa, né un motivo di licenziamento.
3. Il datore di lavoro si fa carico dell'azione di VAE nell'ambito del piano di formazione.
4. Come sopra dal punto 5 in poi.

Statuto dello stagista

Quando l'azione di VAE avviene nel tempo di lavoro, la remunerazione è mantenuta e presa in carico dal datore di lavoro (piano di formazione) o dall'Organismo paritario interessato (permesso per VAE).

In tutti i casi, il salariato beneficia della legislazione della Previdenza sociale relativa alla protezione in materia d'incidenti sul lavoro e di malattie professionali.

Non si tiene conto dell'autorizzazione all'assenza a titolo di permesso per VAE nel calcolo di franchigia applicabile agli altri permessi (CIF, bilancio di competenze, ...).

Il percorso di un Candidato alla VAE

	Informazione	Orientamento	Accompagnamento	Convalida	Accompagnamento post validazione
(1)	Punti orientamento-consiglio per la VAE Città dei mestieri	ANPE CIBC FONGECIF	Cellula di accompagnamento Professionalizzata (organismo formatore o certificatore)	Commissioni comprendenti professionisti in attività nel settore corrispondente alla certificazione richiesta (organismo certificatore)	Stessa cellula di accompagnamento Formazione complementare Aiuto alla valorizzazione
(2)	Raggruppamento all'interno di un GIP: Consiglio regionale (capofila), OREF, CARIF e cellule regionali inter-servizi; con il compito di prospettiva e animazione.	Cellule regionali inter-servizi: identificazione e professionalizzazione dei consulenti di orientamento.	Reclutamento d'insegnanti e professionisti specificatamente formati per l'accompagnamento.	CNCP: perizia; controllo periodico degli indicatori pubblicati dai certificatori; diffusione delle buone pratiche.	

(1) Percorso del candidato

(2) Strutture – supporto

(3) Le Sigle: GIP = Raggruppamento d'Interesse Pubblico

OREF = Osservatorio Regionale Impiego Formazione

CARIF = Centro di Animazione e di Risorse dell'Informazione sulla Formazione

CNCP = Commissione Nazionale delle Certificazioni Professionali

I titoli professionali riconosciuti dal Ministero del Lavoro

Per far fronte ai bisogni di manodopera per la ricostruzione, il Ministero del Lavoro ha creato titoli specifici immediatamente operativi sul mercato del lavoro, elaborati dall'Associazione per la formazione professionale degli adulti – AFPA (*Decreto 46-2511 del 9 novembre 1946 articolo 6*). Questi titoli sono stati in seguito utilizzati dai disoccupati, nel quadro della loro riconversione. Le difficoltà economiche della fine degli anni Sessanta portarono a riconsiderare il loro posto e valore rispetto ai diplomi della Pubblica Istruzione. Da lì nacque l'idea di un'omologazione, che permise di dare un valore nazionale non solo ai titoli del ministero del Lavoro, ma anche all'insieme dei titoli rilasciati nel quadro della formazione continua. È così che i titoli del ministero incaricato dell'Occupazione – i Titoli Professionali – sono diventati accessibili o con la formazione classica, o, per una trentina di titoli, con la capitalizzazione di certificati di competenze professionali (CCP). Trattandosi di titoli elaborati dall'AFPA o dei CQP, la valutazione privilegia maggiormente un approccio professionale.

I CCP sono moduli che garantiscono direttamente a chi li detiene un valore sul mercato del lavoro. Sono elaborati a partire da un sistema di riferimento d'impiego-attività-competenze, che garantisce il loro carattere pratico e che risponde alla preoccupazione dell'AFPA di offrire formazioni immediatamente utilizzabili sul mercato del lavoro. Ad esempio, il titolo "agente di fabbricazione industriale" è scomposto in tre CCP: preparare una produzione stabilizzata in serie; fabbricare manualmente e garantire la qualità dei pezzi; fabbricare, con l'aiuto di macchine semplici, dei pezzi. Le competenze valutate attraverso i CCP del ministero dell'Occupazione si riferiscono a quelle descritte nel Repertorio operativo dei mestieri (ROME) costruito e attualizzato dal Servizio Pubblico dell'Occupazione.

Il CCP attesta la padronanza di un'attività-tipo concepita come modello significativo di attività reali presenti nell'impresa. Il CCP è ottenuto dal momento in cui il candidato ha dimostrato le sue competenze davanti a professionisti in situazione ricostruita. La riproposizione della situazione professionale può avvenire o ex nihilo, se il candidato ha acquisito la competenza nel corso della sua vita professionale, o a seguito di una formazione. Per ottenere un Titolo Professionale, una volta che abbia ottenuto tutti i CCP (validi ognuno 5 anni), il candidato deve presentarsi ad una commissione, che si accerta della sua capacità di comprendere in maniera complessiva il mestiere.