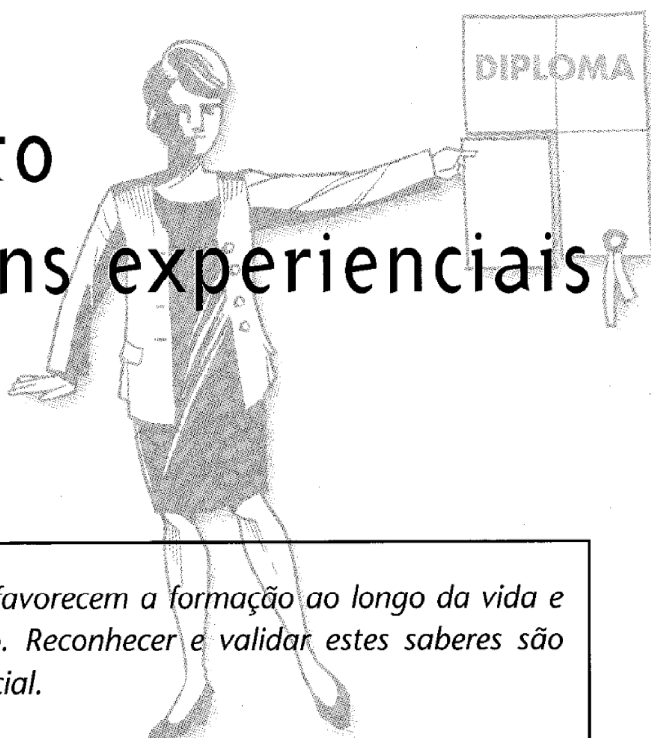


O reconhecimento das aprendizagens experienciais em França



Os saberes pessoais, sociais e profissionais favorecem a formação ao longo da vida e desafiam o sistema de educação/formação. Reconhecer e validar estes saberes são práticas de grande inovação e dimensão social.

Neste artigo procuramos apresentar uma panorâmica geral sobre as práticas de reconhecimento e de validação das aprendizagens realizadas através da experiência em França.

Neste país, o reconhecimento e a validação das aprendizagens experienciais — entendidas como o conjunto de saberes resultantes da experiência de vida da pessoa: saberes pessoais, sociais ou profissionais — encontra-se actualmente inscrito nas políticas governamentais e sindicais em matéria de educação/formação.

Com efeito, através da implementação destas práticas procura-se favorecer o acesso à educação e à formação ao longo da vida, proporcionando às pessoas um meio de valorização pessoal, social e profissional. Por outro lado, as práticas de reconhecimento e de validação constituem-se como uma oportunidade para fazer evoluir o sistema de

educação/formação, na medida em que o confrontam com desafios incontornáveis.

Os princípios de base, assentes no reconhecimento e na validação das aprendizagens realizadas noutros contextos para além dos formais, evidenciam o efeito formador das situações de trabalho, obrigando as empresas a questionar a organização do trabalho e a sua capacidade de oferecer percursos de aprendizagem qualificantes. Assim sendo, esta problemática pode contribuir em muito para a evolução das práticas de gestão de recursos humanos nas organizações.

Em termos históricos, convém referir que a primeira prática oficial de validação apareceu em França em 1934 (Lei de 10 de Julho), fixando as condições da atribuição do título de engenheiro diplomado, sendo então possível, sob certas condições de validação, a sua atribuição a pessoas que tinham exercido esta função durante cinco anos.

Outras iniciativas, tais como a Lei Debré (1959), que organizava a promoção social, e posteriormente a criação de um exame especial de entrada na Universidade (ESEU), foram alguns dos precursores das actuais práticas de validação (Lenoir, 1996).

Foi principalmente a partir do início da década de 1980 — com a implementação do dispositivo “Jeunes 18-25” — que se começou a divulgar a ideia do reconhecimento e da validação das aprendizagens realizadas através da experiência (Jacob e Lonchamp, 1994).

A influência norte-americana, principalmente a do Canadá (Québec), foi determinante para o desenvolvimento destas práticas em França a partir do início da década de 1980. Com efeito, a cooperação

franco-quebequense impulsionou a realização de um conjunto de experiências e reflexões que muito contribuiu para a evolução deste domínio.

CLARIFICAÇÃO DOS CONCEITOS DE RECONHECIMENTO E DE VALIDAÇÃO

Torna-se necessário clarificar que em França o reconhecimento e a validação são entendidos como práticas distintas, de natureza diferente, e que não decorrem da responsabilidade dos mesmos actores.

O **reconhecimento**, na sua dimensão pessoal (reconhecimento por si e/ou para si), diz respeito a um conjunto de estratégias, entre as quais se destaca o balanço de competências, que têm como finalidade a análise pessoal das competências e mo-



0101

tivações, com vista à elaboração de um projecto pessoal e/ou profissional, o posicionamento num percurso formativo, o aumento da mobilidade e da progressão, etc.

O resultado do reconhecimento não conduz a uma legitimação social, não é atestado pelas autoridades oficiais. A dimensão social do reconhecimento (reconhecimento pelo outro e/ou para o outro) tem a ver com a utilização deste reconhecimento em diversos meios (nomeadamente no mundo do trabalho e no sistema de educação/formação).

Pelo seu lado, a **validação** diz respeito a um acto oficial, sob a responsabilidade de uma entidade competente (ministérios, instituições académicas, delegações inter-regionais, comissões, etc.) que atesta uma parte ou o conjunto de um título ou de um diploma. Comporta um reconhecimento institucional, tendo como finalidade a obtenção de uma qualificação, um diploma, um estatuto profissional. O processo de avaliação é realizado em conformidade com as disposições de natureza regulamentar.

De acordo com B. Liétard (1997), a validação "cobre os diplomas e os títulos entregues sob a autoridade do Estado, bem como as qualificações contratuais resultantes da negociação colectiva ao nível dos ramos profissionais".

Liétard refere a existência de uma dialéctica subtil entre estas duas funções sociais, que são autónomas mas que se encontram interligadas. No que diz respeito ao reconhecimento, o estabelecimento de relações com a validação serviria, segundo o autor, para potenciar o seu "valor de uso".



OS DISPOSITIVOS DE RECONHECIMENTO E DE VALIDAÇÃO

Em França existem diversos dispositivos com vista ao reconhecimento e à validação das aprendizagens anteriores (formais e não formais), encontrando-se alguns deles suportados por disposições legais.

É o caso dos Balanços de Competências, instrumento ao serviço do reconhecimento, e o caso do VAP (*Validation des Acquis Professionnels*), desenvolvido no âmbito do Ministério da Educação Nacional e no do Ensino Superior. Outras iniciativas têm vindo a ser desenvolvidas no âmbito de alguns organismos e instituições de formação, nomeadamente da AFPA.

Caracterizaremos seguidamente alguns dos principais dispositivos implementados.

I. O BALANÇO DE COMPETÊNCIAS

O Balanço de Competências é uma prática que tem vindo a ser desenvolvida, não com a finalidade de validar as aprendizagens, mas como uma forma de promover o seu reconhecimento, tanto a nível pessoal como social e profissional.

A legislação relativa ao Balanço de Competências (Lei de 1991) reconhece ao trabalhador o direito de analisar as suas competências profissionais e pessoais, as suas atitudes e motivações, e de definir um projecto profissional e/ou de formação. Assim, o Balanço de Competências é reconhecido como um direito individual, que tem a sua máxima utilidade como instrumento de *interface* ou de ligação entre a pessoa e o seu meio profissional.



Os seus objectivos, de acordo com a legislação, são os seguintes:

“O balanço de competências deve permitir aos indivíduos a revisão das suas actividades profissionais com a finalidade de:

- fazer o balanço sobre as suas experiências pessoais e profissionais;
- identificar e avaliar as suas aprendizagens ligadas ao trabalho, à formação, à vida social;
- identificar melhor os seus saberes, competências, aptidões;
- identificar as suas potencialidades inexploradas;
- recolher e dar forma aos elementos que permitem elaborar um projecto profissional ou pessoal;
- gerir melhor os recursos pessoais;
- organizar as prioridades profissionais;
- utilizar melhor os seus pontos fortes nas negociações de emprego ou em escolhas de carreira.”

O Balanço de Competências permite assim ao sujeito “fazer o balanço” das suas aprendizagens,

profissionais ou mais vastas, e identificar as competências que foi adquirindo ao longo do seu percurso de vida, as suas motivações e interesses. Consiste na avaliação e no reconhecimento de uma situação individual, num determinado momento da vida da pessoa, e permite a elaboração de um projecto — pessoal, profissional — com vista à sua concretização.

O dispositivo implementado destina-se a um leque alargado de destinatários, desde jovens a adultos, empregados ou desempregados, e a pessoas consideradas em condições especiais, tais como mulheres que pretendem entrar no mercado de trabalho, jovens sem qualificações, etc.

Este dispositivo está regulamentado, nomeadamente no que diz respeito às entidades prestatárias: as entidades que prestam o serviço do Balanço de Competências são organismos que exercem a sua actividade no âmbito de acordos específicos ou de convenções e que devem obedecer a um conjunto de regras e de procedimentos.

São regularmente publicadas e divulgadas as listas das entidades prestatárias que cumprem as disposições regulamentares previstas. Os parceiros sociais e os poderes públicos têm a responsabilidade de impulsionar, coordenar e avaliar globalmente o desenvolvimento das actividades de balanço de competências.

Os CIBC (Centros Interinstitucionais de Balanço de Competências) constituem uma rede nacional de centros que prestam este serviço ao público. Estes centros possuem equipas interdisciplinares com técnicos do domínio da orientação, da formação e do emprego.

AS METODOLOGIAS DOS BALANÇOS DE COMPETÊNCIAS

Existem várias estratégias possíveis para a realização dos Balanços de Competências. É possível encontrar uma grande diversidade de formas de abordagem (Levy-Leboyer, 1993), nomeadamente as abordagens relacionais, que privilegiam um processo não directivo, centrado na pessoa; as abordagens diferenciais, que utilizam os testes; e as abordagens ergonómicas, que se centram na construção das competências em situação de trabalho.

Os CIBC propõem a seguinte estratégia (Joras, 1995):

- uma fase de entrevistas, que procura verificar a capacidade de implicação da pessoa na realização do balanço — a condição de voluntariado, a firmeza do pedido, o reconhecimento de um investimento profissional, o esboço de um projecto, a capacidade de avaliar a sua situação com distanciamento e realismo;
- um trabalho de abordagem autobiográfica centrado na pessoa (histórias de vida ou abordagens biográficas), que procura explicitar a dinâmica pessoal e promover a reapropriação do seu itinerário de vida. Este trabalho é feito com a mediação do conselheiro.

A metodologia dos *portfolios* de competências é largamente utilizada nos centros. O *portfolio* designa um *dossier* pessoal constituído por um conjunto de elementos que servem de prova das competências profissionais e sociais adquiridas. Compreende as principais aprendizagens realizadas em contextos de vida e de trabalho e as competências adquiridas (validadas oficialmente ou não).

O *portfolio* finaliza-se num documento de síntese que indica as competências e as atitudes identificadas e, se for o caso, os elementos do projecto profissional ou de formação, bem como as etapas necessárias para a sua concretização.

Este documento de síntese é diverso quanto à forma, conteúdo e destino. A lei estabelece que se trata de um documento pessoal, para uso do candidato, e que este entenderá a sua forma de utilização. O organismo prestatário não poderá divulgar os elementos nem os documentos elaborados durante a sua realização, excepto a pedido específico do candidato.

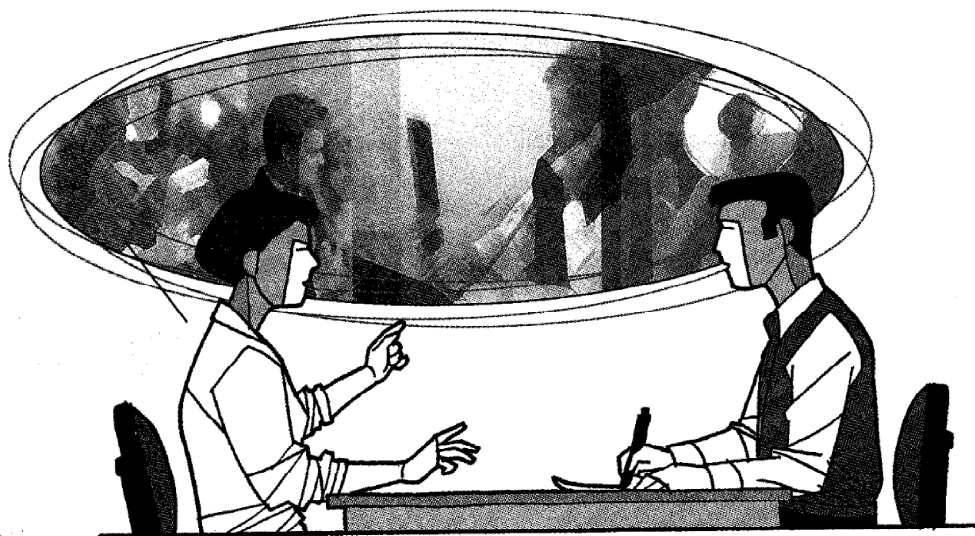
Face à grande diversidade de práticas desenvolvidas em França, não é possível falar na existência de um modelo único de balanço de competências. A própria legislação não estipula um caminho preciso e único em termos metodológicos.

Segundo Michel (1993), “a lei deu origem a uma miríade de experimentações, mais ou menos pensadas, mais ou menos capitalizadas, mais ou menos sérias”.

Muitos autores chamam a atenção para a variedade de práticas existente — em função dos objectivos, contextos, actores, etc. — defendendo que estas só se podem inscrever no plural.

Mas a questão que tem vindo a ser colocada tem a ver com os riscos associados a esta diversidade de metodologias e de instrumentos: torna-se necessário reflectir sobre os mecanismos legais, as metodologias e os instrumentos, e sobre os pressupostos que sustentam as diferentes práticas.





Neste âmbito, as questões éticas jogam um papel fundamental, e muitos autores defendem que os balanços não podem ser reduzidos a uma perspectiva normativa, nem a pessoa pode ser reduzida ao que é observável e mensurável.

O Balanço de Competências contém em si uma dimensão de autoformação muito significativa: contribui para o enriquecimento do capital identitário da pessoa, para a tomada de consciência do valor acrescentado da sua própria experiência e para o reforço da sua auto-estima. Faz parte de um processo de personalização mais amplo.

II. O DISPOSITIVO VAP (*VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS*)

O VAP é um dispositivo que permite a obtenção de um diploma (ou uma parte dele) em diferentes níveis de ensino: superior, tecnológico ou profissional. É desenvolvido no âmbito de três ministérios (Educação Nacional, Ensino Superior e Agricul-

tura), a sua estratégia assenta numa base legal — leis, decretos, circulares — e é considerado um direito assistido aos indivíduos.

A lei reconhece que a experiência e a actividade profissional são produtoras de competências e conhecimentos, e que estes saberes adquiridos à margem do sistema formal podem ser validados com vista à obtenção de um diploma, ou a parte dele.

A) O VAP NO ENSINO SUPERIOR

O Decreto de 1985 e a Lei de Julho de 1992 estipulam as condições de entrada e de validação com vista ao acesso no ensino superior.

Assim, é possível aceder directamente aos diferentes níveis de ensino superior sem ser titular do diploma de nível inferior (Decreto-Lei de 1985), facilitando o acesso ou o retorno à formação universitária e encurtando a duração do período de estudos. É ainda possível atribuir dispensas ao candidato em relação aos conteúdos de ensino. A validação pode incidir sobre todas as formações seguidas pelo indivíduo — tanto em organismos públicos

como privados, independentemente das suas modalidades e duração —, sobre a experiência profissional adquirida e sobre os conhecimentos adquiridos fora do sistema formal de educação.

A Lei de 1992 e os textos complementares estipulam que uma pessoa que exerceu durante cinco anos uma actividade profissional pode solicitar a validação dos seus “adquiridos” profissionais, que podem ser tidos em consideração para justificar uma parte dos conhecimentos e capacidades para a obtenção de um diploma do ensino superior. O candidato pode assim ser dispensado da realização de algumas provas, pois a validação tem os mesmos efeitos que o sucesso nas mesmas. Mas a validação não dá a equivalência ao diploma completo: o candidato obtém através deste procedimento uma parte do diploma (unidades, módulos), mas nunca a sua totalidade.

No âmbito da legislação existente, o candidato apenas pode fazer um pedido de obtenção de um diploma a uma instituição, ao longo do mesmo ano, e deve precisar quais são as unidades ou módulos nos quais pretende ser validado.

O pedido de validação tem que ser acompanhado de um *dossier* que integra os elementos necessários, compreendendo a descrição das funções exercidas e das tarefas executadas, devendo ser confirmadas sempre que possível pelos seus empregadores, e por toda documentação que ateste as formações realizadas, os estágios e os diplomas obtidos (Decreto de 1993).

O *dossier* do candidato é avaliado por um júri, composto por professores, investigadores e profissionais do domínio de validação em causa. O júri dos exames analisa se as aprendizagens/experiências apresentadas pelo candidato correspondem ao

mesmo nível que os conhecimentos e capacidades exigidas pelas unidades constituintes do diploma. Procura-se estabelecer a correspondência entre a experiência detida pelo candidato e os requisitos das unidades a validar. O júri faz a dedução a partir dos elementos constantes no *dossier*, podendo fazer entrevistas complementares ao candidato.

As instituições de ensino superior são autónomas, daí que a aplicação do VAP seja da inteira responsabilidade de cada Universidade. Apesar de ter sido proposta no início da sua implementação uma metodologia comum, foi posteriormente reconhecida uma grande liberdade de acção a cada instituição. Os resultados de um balanço efectuado recentemente apontam para a existência de uma grande variedade de formas de aplicação e de interpretação dos textos legais.

No entanto, a estratégia proposta consiste nas seguintes etapas:

1. Uma etapa de entrevista, conduzida por um conselheiro, para determinar a natureza do pedido e as possibilidades da validação; tem também como finalidade a prestação das informações necessárias ao candidato e a formalização do pedido.
2. Uma etapa de elaboração do *dossier*, na qual o candidato identifica as funções e actividades desempenhadas, responsabilidades, competências e conhecimentos adquiridos, que pode ser assistida por um conselheiro ou eventualmente por professores dos domínios de formação em questão.
3. Uma etapa de instrução do *dossier*, em que o júri de exame analisa os elementos do *dossier* tendo por referência os objectivos e os conteúdos das unidades do diploma; o júri pode solicitar uma entrevista com o candidato, se for considerado necessário.



4. Uma etapa de tomada de decisão, em que o júri de exame identifica as unidades do diploma validadas; a apreciação é comunicada ao responsável da instituição, que a fará seguir para o júri final que atribui o diploma.

B) O VAP NO ENSINO TECNOLÓGICO OU PROFISSIONAL

Encontram-se abrangidos pela Lei de 1992 todos os diplomas do ensino tecnológico ou profissional, sob a tutela do Ministério da Educação Nacional. Actualmente existem várias centenas de diplomas em que é possível solicitar a validação, distribuídos por diversos níveis de ensino: nível V (CAP ou BEP), nível IV (BP, BT, etc.) e nível III (BTS).

O diploma pretendido deve corresponder ao domínio profissional exercido pelo candidato, que deve possuir no mínimo cinco anos de experiência profissional nessa actividade.

Através da validação das suas aprendizagens/experiências profissionais, o candidato pode ser dispensado de uma ou várias provas ou unidades constituintes do diploma, quer sejam do domínio profissional ou geral.

No entanto, este procedimento obedece às mesmas disposições existentes no ensino superior: um candidato não pode obter a totalidade do diploma por este meio, sendo apenas possível a obtenção de partes ou unidades que o constituem, que vão sendo capitalizadas.

O procedimento de avaliação é idêntico ao mencionado para o ensino superior: o suporte da avaliação é um *dossier* elaborado pelo candidato, no qual este descreve a experiência adquirida, as

actividades desenvolvidas e as funções desempenhadas; o *dossier* é avaliado por um júri, que pode realizar entrevistas ao candidato, sempre que julgar necessário, mas que nunca utiliza testes ou observação em situação de trabalho.

A partir de 1994, o Ministério da Educação Nacional implementou as modalidades de aplicação do VAP em todas as academias. O procedimento desenvolve-se de acordo com seguintes etapas:

1. O acolhimento e a informação

É nesta etapa que os candidatos são informados sobre a legislação, a sua forma de aplicação, as suas modalidades, os diplomas existentes e a sua forma de obtenção; é feito o acolhimento e o aconselhamento aos candidatos e é disponibilizado apoio individualizado.

2. O acompanhamento/constituição do *dossier*

É durante esta etapa que o candidato elabora o seu projecto de validação (escolha do diploma e das unidades a validar), analisa a sua experiência prévia e identifica os elementos mais pertinentes para a elaboração do *dossier*. Numa fase inicial conta com o apoio dos conselheiros, caso o solicite, mas a elaboração do *dossier* é da sua inteira responsabilidade. Os conselheiros nunca participam na etapa seguinte (validação).

3. A validação

O júri analisa e avalia o *dossier* do candidato, deduzindo as competências e os conhecimentos adquiridos pelo candidato em função das exigências estipuladas nas unidades pretendidas. Pode decidir a realização de entrevistas com o candidato, para aprofundar ou completar as informações disponíveis. É o júri quem decide a atribuição ou não das dispensas pretendidas pelo candidato.

III. OUTROS DISPOSITIVOS DE VALIDAÇÃO

Para além do VAP, é possível identificar em França a existência de outros dispositivos de validação, no âmbito de organismos/instituições que detêm responsabilidade em matéria de títulos/certificados de formação.

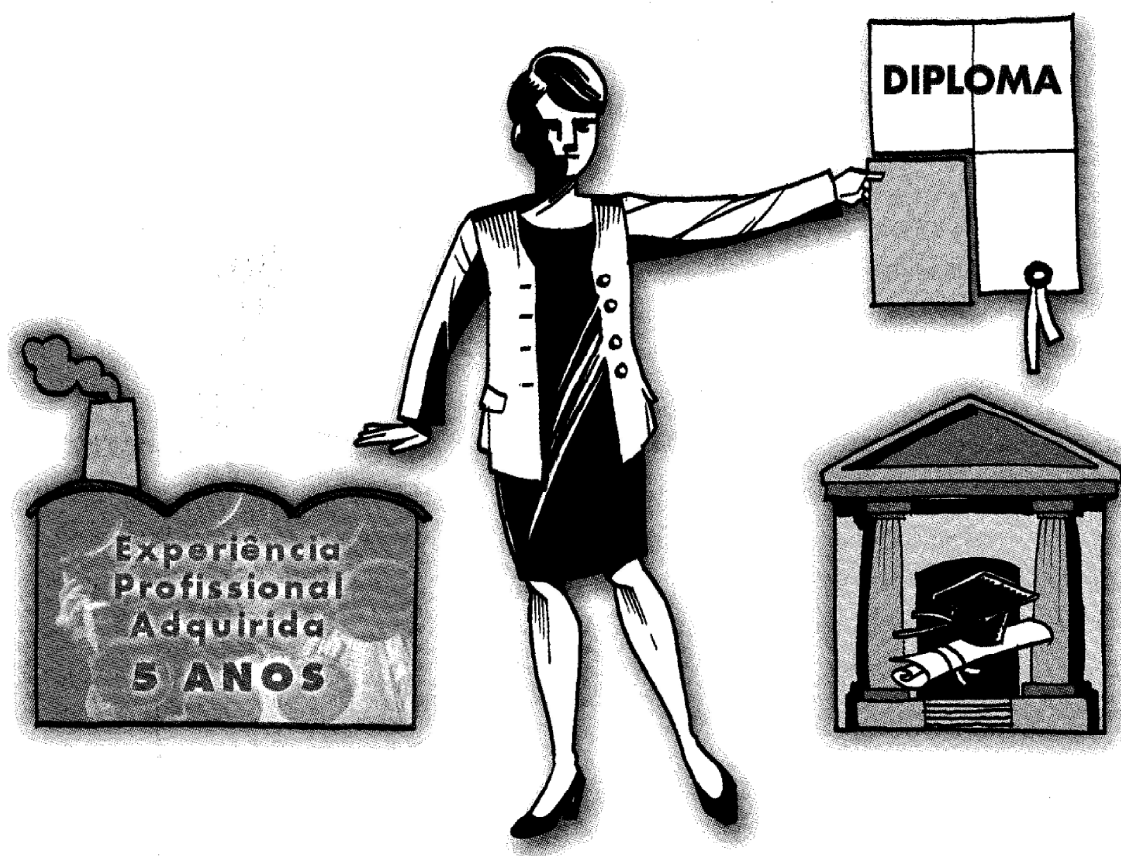
Estes dispositivos são variados, segundo as instituições que os implementaram, e têm como fina-

lidade a atribuição de dispensas de provas/exames parciais nos cursos de formação.

De acordo com Charraud (1998), identificam-se os seguintes:

- os dispositivos que se inscrevem no âmbito de determinadas profissões regulamentadas, e que atribuem dispensa nas provas de acesso em escolas especializadas que desenvolvem a formação necessária para o acesso a essas pro-





fissões; a realização de exames para indivíduos que não possuem os diplomas exigidos, mas que detêm experiência profissional nesses domínios;

- os dispositivos que validam as aprendizagens experienciais, para posicionamento dos candidatos em cursos de formação profissional, ou para a construção de percursos individualizados de formação, no âmbito do Ministério do Trabalho – através de organismos como a AFPA, ANPE, etc.

As metodologias utilizadas são diversas, podendo compreender a realização de exames, testes, entrevistas, elaboração de *dossiers*, etc. Podem também incluir balanços de competências, com a realização de *portfolios*.

Encontra-se actualmente em curso um projecto experimental conjunto da AFPA e da ANPE, para a

validação das competências profissionais, utilizando o ROME (*Repertoire Operationel des Métiers et des Emplois*) como quadro de referência para as competências, e as avaliações modulares dos cursos AFPA como princípios de avaliação. A metodologia integra a realização da avaliação em situações de trabalho.

E para finalizar....

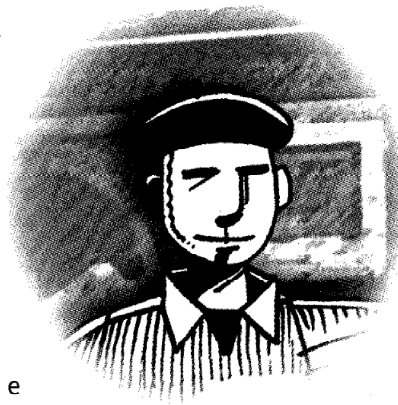
As experiências desenvolvidas em França no domínio do reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais são recentes e encontram-se ainda longe de se poderem considerar estabilizadas.

Apesar de serem consideradas um importante progresso neste domínio, não são no entanto consideradas suficientes para fazer face à complexidade da situação.

É possível identificar algumas fragilidades nos dispositivos implementados, nomeadamente ao nível das metodologias, dos instrumentos utilizados e dos referenciais; por outro lado, verificam-se dificuldades na flexibilização dos sistemas de educação/formação, na articulação interna entre os diferentes sistemas e organismos (estabelecimento de *interfaces*) e ainda insuficiências ao nível do diálogo social.

Para Aubret et Gilbert (1994), o reconhecimento da experiência coloca a questão da procura da dupla dimensão da validade: a validade científica — que se articula com a eficácia do processo e que facilita o seu reconhecimento e a aceitação social — e a validade social — que tem a ver com a sua utilidade para as pessoas, para as instituições de educação/formação, para as empresas e para a sociedade em geral.

A problemática do reconhecimento e da validação das aprendizagens experienciais coloca assim uma multiplicidade de desafios, abrindo espaço para novos campos de reflexão. ■

**BIBLIOGRAFIA:**

- Aubret, J. e Gilbert, P., *Reconnaissance et validation des acquis*, PUF, Paris, 1994.
- Centre Inffo, *La validation des acquis professionnels*, Ed. Centre Inffo, Paris, 1999.
- Charraud, A. M., *La reconnaissance et la validation des compétences en France*, Valprof Project, França, 1998.
- Cohrs, M. e Ravat, D., *Faire valider ses acquis professionnels*, Ed. Foucher, Paris, 1998.
- Jacob, D. e Lonchamp, K., "Reconnaître et valider les acquis — les dérives linguistiques d'une injonction paradoxale", in *Education Permanente*, n.º 118, 1994.
- Joras, M., *Le bilan de compétences*, PUF, Paris, 1995.
- Lenoir, H., "La reconnaissance et la validation des acquis dans l'enseignement supérieur", in *La validation des acquis professionnels*, Centre Inffo, 1996.
- Levy-Leboyer, C., *Le bilan de compétences*, Les Éditions d'Organisation, Paris, 1993.
- Liétard, B., "Se reconnaître dans le maquis des acquis", in *Education Permanente*, n.º 133, 1997.
- Pineau, G., Liétard, B. e Chaput, M., *Reconnaître les acquis - démarches d'exploration personnalisée*, Ed. L'Harmattan, Paris, 1997.



**Ana Luísa de
Oliveira Pires**
Mestre em Ciências
de Educação