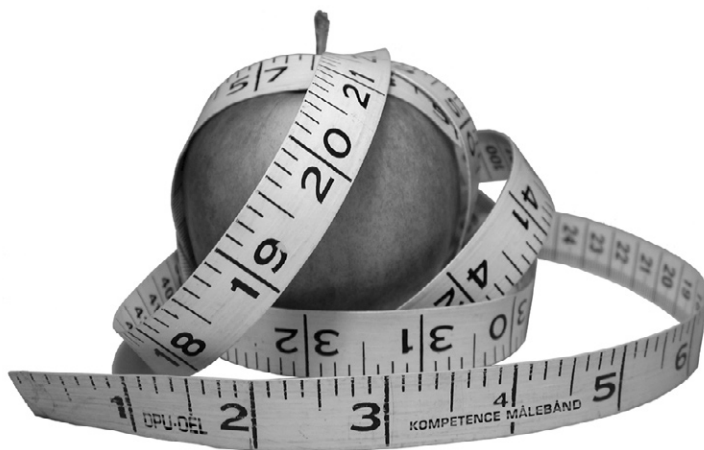


# FRANKRIG – LANDERAPPORT

v/ Niels Iversen, DPU



**PROJEKT**  
KOMPETENCE *måling*

## Abstract

Den betydelige vægtning, der i Frankrig traditionelt har været på titler – le diplôme - opnået inden for officiel uddannelse, har i de sidste 10-15 år været udsat for stigende kritik. Certificerings systemet kan nemt blive rigide og en hindring i forhold til at opnå kompetencer via forskellige former for læring, - i og udenfor det formelle uddannelsessystem. Denne kritik har sammen med et pres fra den stigende arbejdsløshed gradvist ført til reformer, der i højere grad forbinder det formelle uddannelsessystem og den mere uformelle arbejdspladslæring. På denne baggrund har man i Frankrig udviklet nok et af de mest vidtgående systemer for anerkendelse af realkompetence, der i sin yderste konsekvens betyder at det enkelte individ kan erhverve sig et formelt eksamensbevis udelukkende på basis af sin realkompetence. I udviklingen mod et nationalt system for kompetencer (framework) står Frankrig i overgangen fra klassifikationer til et fælles katalog.

## Indledning

Det mest prægnante træk ved den franske stat er den ubrudte tradition for at opretholde og konsolidere den nationale og statslige enhed. Den nuværende stat og dens politiske udformning ved Den 5. republik bærer stærkt præg af en lang politisk kamp mellem det katolske højre og det radikalt-socialistiske venstre. Modsætningerne og konflikterne var markante og første i de sidste tyve år er landet begyndt at nærme sig en konsensusstankegang. Samtidig er landet først i denne periode begyndt forsigtigt at tage hul på problemet med den centralistiske tradition der går tilbage til tiden før den franske revolution i 1789.

Det franske samfund rummer stærke træk fra både den germanske og den latinske kulturkreds. Af historiske grunde ønsker man at betone den latinske tradition, og først i de sidste tyve år erkender man behovet for at nærme sig den nordeuropæiske tankegang, også på arbejdsmarkedet.

Det dobbelte kulturelle tilhørsforhold sammen med den franske historie som kolonimagt har affødt et stærkt differentieret og splittet samfund. Konflikterne går på kryds og tværs af religiøse, geografiske, sociale og politiske linjer. Enheden søges sikret gennem en stærk centralistisk stat, der har vilje til og mulighed for at blande sig i alle samfundsspørgsmål.

Den politiske og sociale tankegang har klare træk fælles med andre katolske lande: udpræget hierarki, og et ret autoritært styre der i vidt omfang lægger linjerne for de politiske beslutninger. Dette afspejler sig også på arbejdsmarkedet. Ved sociale konflikter, der er hyppige og omfattende, opstår der hurtigt en direkte modsætning mellem fx fagforeninger og regering. Den sociale dialog og forhandlingskultur som normalt trives i lande med et stærkt civilt samfund, spiller en beskedent rolle her. Traditionen går tilbage til revolutionen med dens angst for borgerorganisering uden om regeringen. Dette har ført til en meget lav organisationsprocent, kun ca. 5-6% af lønmodtagerne er fagligt organiserede. Gruppen af offentligt ansatte har i forhold hertil en relativt høj

organisationsprocent. Samtidig hører det med til billedet, at fagforeningerne er stærkt fragmenterede efter politisk og/eller religiøs oprindelse.

Frankrig adskiller sig fra Danmark ved en radikalt anderledes løn- og skattestruktur.

Pengelønningerne er lavere, til gengæld spiller arbejdsgiverbidrag til sociale fonds en betydelig rolle. Store dele af den sociale dækning hviler således på forsikringsprincippet og er afhængig af tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette har medført et alvorligt problem med social udstødning, 'la fracture sociale'. Afstanden mellem de forskellige sociale lag er således betydelig.

Staten har traditionelt spillet en stor rolle i det sociale liv, også som arbejdsgiver. Store dele af erhvervslivet er fortsat direkte styret af staten. Det har medført et rigtigt arbejdsmarked: der er en god beskyttelse af de ansatte, men også en betydelig mangel på fleksibilitet. Den franske sociallovgivning, herunder pensionsordninger, anses for at være ret generøs, med lav tilbagetrækningsalder, gode pensioner etc. Sundhedssystemet ligger i absolut international topklasse, men er meget kostbart. Mange uddannelser er traditionelle – i form og indhold - og der er et nu erkendt behov for reformer. 'Le diplôme' spiller fortsat en vigtig rolle som social identitetsmarkør.

Landet kæmper med et alvorligt arbejdsløshedsproblem (omkring 9-10%), især blandt unge (20-22%). Samtidig får Frankrig i løbet af få år brug for mere højt kvalificeret arbejdskraft. Landet gennemløber en demografisk udvikling nogenlunde på linje med Danmark.

De i rapporten anførte absolutte tal skal forstås på baggrund af en befolkning i Frankrig på ca. 61 millioner.

De her nævnte forhold udgør en markant kontekst for forståelsen af udvikling af kompetencemåling i Frankrig.

## Lovgivning vedrørende vurdering og måling af realkompetence

I Frankrig har der siden 1985 eksisteret en 'Lov om kompetenceafklaring', der indeholder et nationalt system til anerkendelse af professionelle kompetencer opnået udenfor det formelle uddannelsessystem. I 1990'erne styrkedes området. Bl.a. ved at give ret til 3 dages uddannelsesorlov til et kompetenceafklaringsforløb. Godkendelsen af færdigheder opnået gennem arbejds erfaring knyttes direkte til det nationale eksamens- og certificeringssystem i form af meritoverførsel til typisk en erhvervsfaglig uddannelse.

Indtil 2002 har man talt om 'validation des acquis professionnels' (VAP) altså godkendelse af tilvækst i professionel viden. Fra og med en ny lov fra 2002<sup>1</sup> taler man om 'validation des acquis l'experience' (VAE), der indebærer godkendelse af erfaring, dvs. godkendelse af kompetencer, der er erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem<sup>2</sup>. Ved at introducere den langt bredere term

---

<sup>1</sup> Kilde: *Le point sur 2002 la validation des aquis*, ed. Centre Inffo, sept.2002. [www.carifcentre.org](http://www.carifcentre.org). Her findes love, bekendtgørelser, cirkulærer og anordninger i.f.m. implementeringen af ordningen for VAE.

<sup>2</sup> Internationalt kaldet "prior learning", og det hertil svarende begreb APEL: (Assessment of Prior Experiential Learning)

VAE smidiggøres og øges mulighederne for at få individer kan få anerkendt deres realkompetence.

Konkret betyder den nye lov at, hvor man før kunne bruge sin overførte merit som *én del* af en officiel uddannelse, så kan man nu i princippet tage en uddannelse *udelukkende* gennem læring udenfor det formelle uddannelsessystem.

Med 2002 loven nedsættes en ny kommission, Den nationale kommission for certifikater (La Commission Nationale de la Certification Professionnelle – CNCP). Kommissoriet er at lokalisere alle erhvervmæssige certifikater for så vidt angår niveau og fagligt område (certifikatets vertikale og horisontale dimension).<sup>3</sup> Opgaven er at udforme og vedligeholde et nationalt katalog ("répertoire") af kvalifikationer. Intentionen er at skabe en ny superstruktur i hvilken alle eksisterende kvalifikationer kan indpasses. I kataloget skal alle godkendte kvalifikationer relateres til hinanden ud fra niveau og fagligt område (form of specialism). Hvor den tidligere struktur var et klassifikationssystem, skal den nye struktur have karakter af et katalog. Det betyder, at for at et certifikat kan blive optaget i kataloget skal den igennem en valideringsprocedure der forestås af CNCP –eksperter. Der er ikke blot tale om at eksisterende kvalifikationer, som de er beskrevet i de eksisterende diploma, indføres umodificerede i kataloget. Med godkendelsen af VAE-proceduren – de uformelt erhvervede kompetencer – skal kvalifikationer genbeskrives i form af moduler. Ideen er at moduler kan erhverves uafhængigt af hinanden og kan akkumuleres. I forvejen er de eksisterende godkendte kvalifikationer i modulform, hvilket giver en fordel i form af sammenlignelighed. Modulerne er opbygget af lærings-elementer (units of learning) der udtrykkes i begreberne "at være i stand til" (to be capable of) at udføre en given opgave.

Med overgangen fra klassifikationer til katalog i det nationale system ser udviklingen i Frankrig ud til at nærme sig systemet i England: Det engelsek NVQ-system. En væsentlig forskel mellem det nye franske og det gamle engelske system er imidlertid at VAE vurderings proceduren (assessment process) ikke tilstræber at kontrollere hver enkelt element der indgår i modulet. Det der kræves er at personerne viser, at når de har udført deres aktiviteter, så har de udfoldet den krævede kompetence *som helhed*.

## Hvorfor har man lovgivet på området

I den nye lov fra 2002 nævnes tre mål for kompetencemålingen:

- at styrke mulighederne for beskæftigelse
- at forbedre ledelsen af human resources, og
- at fremme den erhvervmæssige mobilitet.

I denne sammenhæng synes både det gamle klassifikationssystem og det nye katalog – som superstruktur for kvalifikationer/kompetencer – at have to sigter: At sikre en effektiv brug af strukturen ved at sikre en så direkte relation som muligt mellem det aktuelle job-indhold og uddannelsernes curricula. Endvidere har strukturen – især den første – tilstræbt at afspejle den i samfundet fremherskende sociale differentiering (samfundsmæssige specialisering) ved at

---

<sup>3</sup> Bouder, A.: *Qualifications in France: Towards a national framework?* *Journal of Education and Work*, vol. 16, Sept. 2003.

bygge på en vertikal og en horisontal dimension: niveau og fagligt område i kompetencebeskrivelserne.

Flere formål er prægnante. Systemet tænkes anvendt som instrument til at analysere fremtidige kompetencebehov. Og det kan fungere som et policy skabende instrument. Der kan således ses virkninger i form af styrkelsen af en aktiv uddannelsespolitik rettet mod en øgning og standardisering af erhvervsrettede uddannelser. Loven kan således ses som et forsøg på at reformere et dårligt fungerende erhvervsuddannelsessystem. Den aktive uddannelsespolitik fremstår som en strategi der dybest set sigter mod at fremme den økonomiske udvikling i Frankrig, hvorved også Frankrig er på linie med EU's uddannelsespolitiske målsætning.

Med udviklingen af et nationalt system /katalog for kompetencer ligger også det mere indirekte mål, at udvide statens godkendelse og legitimering af såvel uddannelsesprogrammer som ikke formelt erhvervede kvalifikationer. Uden en sådan legitimering kan forskellige uddannelsers certifikater i realiteten være værdiløse for indehaverne.

Det er et markant træk, at lovgivningen omkring 'kompetencemåling' hviler på en bred konsensus. Der er opnået stor enighed mellem de sociale parter og det politiske og administrative niveau. Ifølge flere informanter, fordi man nu erkendte at arbejdsmarkedet i Frankrig var for svagt udviklet, hvilket blandt andet afspejler at over 30% af arbejdstagerne ikke har nogen faglig uddannelse. Derfor er der en meget ringe social mobilitet. Lovgivningen på området hviler på erkendelsen af at arbejdstagere faktisk erhverver sig kompetencer/kvalifikationer i arbejdslivet. Det er nu enhvers ret at få vurderet sine kompetencer med henblik fx merit inden for alle uddannelser, også akademiske. Den egentlige basis for lovgivningen er historisk, iflg. Vincent Merle<sup>4</sup>, og hviler på at den franske lov om uddannelse ideelt sikrer enhver franskmand ret til en uddannelse.

## **Interessenter i formuleringen af kompetencevurdering og -måling**

Den nye lov fra 2002 blev forberedt igennem en række udviklingsprojekter, der arbejdede med spørgsmålene: Hvordan sikre, at uddannelse er en faktisk mulighed for alle? Hvordan sikre at udbuddet hænger sammen og bedre passer til efterspørgslen? Hvordan sammenkæde 'human ressource management' og lokaludvikling? Hvordan sikre at certificeringen er til at forstå, og hvordan udvikle metodologien bag godskrivningen af kompetencer?

Initiativet blev taget fra centralt, nationalt hold, men foruden - personligt udpegede - repræsentanter for uddannelserne har også arbejdsgivernes organisationer, fagforeninger og undervisere og ledere indenfor virksomhedsbaseret uddannelse været aktive i formuleringen.

---

<sup>4</sup> Vincent Merle formulerede politikken i arbejdsministeriet som kabinetschef. Han er nu professor på området på CNAM og formentlig den største specialist på området i EU.

La Commission Nationale des Certifications Professionnelles, CNCP, er den institution, der overordnet tager sig af VAE<sup>5</sup>. Kommissionen er bredt sammensat af aktører på området, bl.a. de ministerier, der udsteder eksamensbeviser, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, brancheorganisationer, handelskamre, erhvervsuddannelsessektoren og de europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Den samarbejder med regionale, nationale og internationale videns- og forskningscentre samt branchespecifikke organisationer. Kommissionen spiller en helt central rolle og har en høj status. Den er således placeret direkte under premierministerens ressort og afrapporterer årligt direkte til netop regeringschefen.

Kommissionens centrale opgave er at oprette, vedligeholde og forny det nationale 'katalog'<sup>6</sup> over erhvervsfaglige uddannelser, en såkaldt 'kvalifikationsnøgle'. Et væsentligt aspekt af opgaven er kommissionens forpligtelse til løbende at sikre at de forskellige kvalifikationsniveauer og – områder er i overensstemmelse med den faktiske beskæftigelse og øvrige arbejdsforhold.

Hensigten med kataloget er at klassificere samtlige eksaminer, diplomer og kvalifikationsbeviser, hvortil der kan søges merit. Disse omfatter tre forskellige former for afslutning og anerkendelse af uddannelsesforløb, nemlig:

1. Eksaminer, som staten i undervisningsministeriets regi er ansvarlig for<sup>7</sup>.
2. Statsautoriserede prøver<sup>8</sup> i forbindelse med rent professionsrettede uddannelser i forskellige fagministeriers regi.
3. Branchespecifikke prøver<sup>9</sup>, der oftest hører under de paritetiske uddannelsesråd.

En række eksaminer har ret til at blive optaget i kataloget, fordi de allerede er godkendt, andre skal løbende godkendes af kommissionen på basis af paritetiske vurderinger.

Et bærende princip i kataloget er *niveaudelingen*.

I forbindelse med de undervisningsministerielle eksaminer opereres der med fem niveauer, hvor indikatoren udgøres af længden af uddannelsen.

I forbindelse med de statsautoriserede prøver opereres der også med fem niveauer, men her lægges vægten på en vurdering af det ansvar og de opgaver, der påhviler de pågældende arbejdstagere. Der er således tale om en kvalitativ indikator.

Den tredje indikator refererer til kollektive overenskomster, hvor det præcist kan afgøres om den pågældende branchespecifikke prøve i givet fald anerkendes af overenskomsterne mellem arbejdsmarkedets parter.

Arbejdet med kataloget udgør et forsøg på at forenkle og kategorisere de over 3000 prøve- og eksamensbestemmelser, der i perioden op til 2002 var gældende i Frankrig. På landsplan findes 15.000 'certifications', så det er indlysende at det er en omfattende operation at skabe klarhed over de mange niveauer og områder.

---

5 CNCP blev oprettet ved bekendtgørelse nr. 2002-617 af 26. april 2002.

6 Den franske betegnelse er: le Répertoire national des Certifications professionnelles, RNCP, fjr. Forrige afsnit.

7 'diplômes nationaux'.

8 'titres homologués'.

9 'certificats de qualification professionnelle'.

Universiteterne har med 11.000 forskellige 'certifications' i sig selv et komplekst kategoriseringssystem for de lange videregående uddannelsers vedkommende. I undervisningsministeriets regi er der yderligere omkring 750 'certifications' for de mellemlange videregående uddannelser.

Under andre ministerier er fordelingen følgende: 150 under landbrugsministeriet, 250 under arbejdsministeriet, 13 under sundheds- og socialministeriet, 600 under øvrige.

De statsautoriserede prøver omfatter 800 'certifications' og de branchespecifikke prøver omkring 400 'certifications'.

Skeptikere i uddannelsessystemet har i al fald i starten set VAP og VAE som en risiko for devaluering af deres diplomer. Det har også været svært eller umuligt direkte at sammenligne begreberne kvalifikation og kompetence med de formelle uddannelsers bedømmelser. Især inden for universitetssektoren er der en vis skepsis hvad angår godkendelse af realkompetence i form af hel eller (som oftest) delvis merit. Man mener at det vil udhule værdien af de formelle uddannelser. På et mere eksplicit politisk niveau er der en del uenighed om den direkte sammenhæng mellem godkendt realkompetence og aflønning. Arbejdsgiverne står fast på at der ikke skal være en automatisk sammenkædning, mens fagforeningerne indtager det modsatte synspunkt.

### **Hvilke aktører/ hvilke organisationer gennemfører de konkrete, individuelle kompetencevurderinger og -målinger?**

Overordnet er der en række 'cellules interservices', 'tværgående enheder', der sørger for bl.a. at fremstille og formidle informationsmateriale og opbygge en vidensbank på området. Når en person efter information vælger at gå ind i et forløb kan hun på et 'Point Relais Conseil' – som er en rådgivningsenhed - få hjælp til at identificere den eksamen/prøve, der er relevant for hende at søge merit til.

Hvis der er brug for en dyberegående kompetenceafklaring, sker dette på et lokalt 'Centre interinstitutionnel de bilan de compétences' – altså et kompetenceafklaringscenter. Selve godskrivelsesprocessen sker efter en eventuel kompetenceafklaring af en lokal instans, der er godkendt til dette. Et fagligt bedømmelsesudvalg gennemfører den konkrete vurdering. Disse instanser er meget forskellige fra universiteter over faglige uddannelsesinstitutioner til brancheorganisationer, afhængig af hvilken uddannelse man søger merit til.

Både kompetenceafklaringscentre og de instanser, der officielt godkender merit, er altså allerede eksisterende institutioner. Afklaringscentrene blev oprettet med loven fra 1985. I 2000 er mere end 700 organisationer og institutioner blevet godkendt som *afklaringscentre*. De udgør et landsdækkende netværk og kan være både offentlige og private. Der er tale om organisationer, der i forvejen er beskæftiget indenfor erhvervsuddannelsesområdet.

Det er anført at det nationale kompetencesystemet (framework) relateret til 2002 loven kan ses som et policy instrument bl.a. til styrkelse af en aktiv uddannelsespolitik. Det er som nævnt netop uddannelsessystemet, der har været skeptisk indstillet. Derimod ser det ud som om erhvervssektoren er gået meget

aktivt ind i problematikken. Det er også fra erhvervssektoren langt de fleste ansøgninger kommer, nemlig 95%. I 2002 blev der udstedt 8200 erhvervsfaglige certifikater.

## Hvordan gennemføres kompetencevurderingen og -målingen?

Det franske system for offentlig certifikation af kvalifikationer (siden 2002) består af:<sup>10</sup>

- *Nationale certifikationer* (under ministeriers autoritet). Udgør 85% af de givne certifikationer, der alle er registreret i det nationale katalog ("Répertoire national des certifications professionnelles").
- *Private og offentlige certifikationer*. Udgør 14% af de givne certifikationer. Kan være registreret i ovennævnte katalog.
- *Certifikater fra sektorer* ("branches professionnelles"). 1% af givne certifikationer. Kan være registreret i ovennævnte katalog.

På *system-niveau* er det tidligere nævnt, at udviklingen i Frankrig, med iværksættelsen af det nationale katalog og retningslinierne heri bl.a. hvad angår VAE godskrivning af uformelt erhvervede kompetencer - og modulisering, har nærmet sig det engelske NVQ-system. Som nævnt er den franske procedure for kompetencevalidering ikke så udspecificeret og atomiseret som den engelske. Der skal ikke skabes en præcis og procedurefastlagt dokumentation for alle delelementer der indgår i en kompetence. Personerne, hvis kompetence skal valideres, skal vise at de behersker de krævede kompetencer som helhed. Hermed får begrebet kompetence en mere helhedspræget betydning end "kvalifikation".

Det kan fremhæves, at udviklingen af VAE, godskrivningen af uformelt erhvervede kompetencer i fransk sammenhæng er et banebrydende skridt. Der er hermed taget skridt mod det nordiske begreb *realkompetencer*.

Hvordan indregnes det enkelte individs erfaringer i forbindelse med at godskrive realkompetence?

Dette gøres på tre måder:<sup>11</sup>

- Individets erfaringsbaggrund (realkompetence) – uformelt erhvervede kompetencer – anvendes som *forudsætninger og grundlag for optagelse i et uddannelsesforløb*.  
Erfaringer gør det muligt at individet får tilskrevet kompetencer der udgør en tilstrækkelig baggrund til at individet kan blive introduceret til undervisningsforløbet uden de uddannelsesmæssige forhåndskrav, der ellers måtte foreligge.  
Vurderingen af disse kompetencer sker ud fra en vurdering af tre dimensioner i de pågældende erfaringer:

---

<sup>10</sup> Materiale præsenteret af Michel Aribaud - Chargé de mission pour la validation des acquis de l'expérience Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche - på OECD-forsker og embedsmandsmøde på Danmarks Pædagogiske Universitet om "The Role of National qualification systems in promoting lifelong learning", i juni 2003

<sup>11</sup> Samme kilde som fodnote 10.

- Den tidsmæssige længde af erfaringerne.
  - Den arbejdsmæssige sammenhæng hvor erfaringerne anvendes.
  - Det niveau for ansvar i hvilket erfaringerne er kommet til anvendelse.
- Individets erfaringer (realkompetence) kan anvendes til at *afkorte uddannelsesforløbet*, dvs. en slags individuelle curricula (individual curricula). Erfaringerne sammenholdes her med indholdet i et givet uddannelsesforløb. Erfaringer fra arbejde og efteruddannelse giver information om individets realkompetence, der er grundlaget for at vurdere hvilke dele af et undervisningsprogram som den enkelte ikke behøver tage. For at kunne træffe beslutning om afkortning af et undervisningsforløb er det nødvendigt at have informationer om to forhold:
    - en detaljeret beskrivelse af undervisningsforløbet/uddannelsen, mht. viden og know how
    - en beskrivelse af den arbejdskontekst – i form af krævede aktiviteter og type af arbejdsplads – individet skal virke på efter sit uddannelsesforløb.
  - Individets erfaringer (realkompetence) kan anvendes til at *“udløse” et certifikat*. Her sammenholdes individets erfaringer med de kompetencer som certifikatet er garant for. Det er både arbejdserfaringer, ordinær uddannelse og efteruddannelse der giver informationer om hvad individet kan – dets realkompetence – og på denne baggrund afgøres om individet kan få godskrevet dele af det certifikatet dækker, evt. få godskrevet hele certifikatet.

Grundlaget for ovenstående er hvad der kaldes standards (The “referentiel”), bestående af:

- En beskrivelse af de kompetencer der bliver vurderet (beskrivelser af felterne viden, know-how, holdninger, og accept-kriterier)
- En beskrivelse af de aktiviteter og arbejdspladssammenhæng (type af arbejdsplads og arbejdsopgaver) som certifikatet er rettet imod.

Generelt er der fastlagt følgende betingelser ved kompetencevurderingen:

- De aktiviteter der danner baggrund for certificeringen skal være nært forbundne med det felt diplomaet dækker (standarderne).
- Alle typer af aktiviteter og jobs tages med i betragtning: lønnede job, ulønnede job, frivilligt arbejde mv.
- Aktiviteterne skal som et minimum være af tre års varighed.

På det udøvende plan kan *måle- eller valideringsprocessen* beskrives som et 5-trins forløb:

1. Information til alle der ønsker at få sine erfaringer valideret i form af et certifikat eller diploma.
2. Hjælp til kandidaten til at fremlægge det materiale, der er nødvendigt for en personlig rådgivning om kandidatens kompetencer.
3. Konstruktion af et portefølje på baggrund af det fremlagte dokumentationsmateriale, eventuelt interview med bedømmelsesudvalget.
4. Bedømmelsesudvalget bedømmer porteføljen og beslutter om det er muligt at give et helt certifikat eller kun en del af et.
5. Den officielle autoritet leverer certifikatet.

Aktiviteten på 'Point Relais Conseil' er af analyserende karakter. Gennem information om mulighederne og analyse af ansøgerens situation og baggrund forsøger man at finde frem til et realistisk mål for ansøgerens ønsker. Kontakten mellem rådgivning og ansøger fortsætter indtil godskrivelsesprocessen er gået i gang ved den relevante instans. Hvis der er behov for et videre uddannelsesforløb efter processens afslutning kan kontakten genoptages.

Er der brug for yderligere afklaring kan denne fås på de centre der er godkendt til at forestå kompetenceafklaringen. Der skelnes skarpt mellem kompetenceafklaring (som er uden juridiske konsekvenser) og kompetencevurdering der har juridiske konsekvenser i form af en eventuel merit. Disse centre er som sagt noget forskellige og fremgangsmåden varierer fra sted til sted. De er dog reguleret af en national lovgivning og der er gennemgående træk: et indledende interview, en undersøgelsesfase, der dels kan indeholde standardiserede tests, dels interviews og observationer. Resultaterne analyseres og diskuteres med ansøgeren. Der kan også indgå 'hjemmeopgaver' undervejs, hvor ansøgeren bearbejder resultaterne i en personlig bevidstgørende proces. Slutlig får ansøgeren et personligt dokument, der bl.a. indeholder en vurdering af hendes kompetencer og eventuelle forslag til videre uddannelsesforløb.

Kompetenceafklaringer ser ud til at være dybt personlige processer og er ikke offentligt kontrollerede. En kritik af disse afklaringsforløb har bl.a. gået på at resultaterne (de personlige dokumenter) ikke er tilstrækkeligt målrettede, at de hovedsageligt beskæftiger sig med formelle elementer, selvom der er lagt op til at afklaringen netop også gælder de uformelle kompetencer.

### **Hvilken form formidles resultaterne i?**

De enkelte kandidater får et personligt og privat dokument. Rådgivningsstederne har pligt til at udarbejde en statistik over deres aktiviteter og resultater. De er offentligt tilgængelige og bruges blandt andet af la Commission Nationale des Compétences Professionnelles. De instanser der udsteder godskrivningen er ligeledes forpligtigede til at referere til denne commission. Konkret fungerer kataloget som en database på Internettet med direkte brugergang.

### **Hvilken referenceramme er der for kompetencemålingen?**

Referencerammen er de nationale beskrivelser af samtlige uddannelser, der optræder i Répertoire National (kvalifikationsnøglen/ kvalifikationskataloget) som administreres af la Commission Nationale des Compétences Professionnelles. Kataloget omfatter beskrivelse og definition af alle uddannelser. Hovedtanken er at give merit i forhold til dette fintmaskede og veldefinerede uddannelses-system.

## Vurdering og perspektivering

Systemet er så nyt, at det er vanskeligt at vurdere, om det fungerer hensigtsmæssigt og hvilken gennemslagskraft det har.

Der foreligger dog tal for hvor mange diplomer, og af hvilke typer, der er givet i perioden 2001-2003:<sup>12</sup>

1. Diplomer i erhvervsuddannelsesfeltet:
  - 2001 (VAP): 5100 kandidater
  - 2002 (VAE): 8200 kandidater
  - 2003 (VAE): 12000-15000 kandidater (pr. maj 2003)
  
2. Diplomer for højere uddannelser og universiteter
  - 2001 (VAP): 2500 kandidater
  - 2002 (VAE): 3000 kandidater
  - 2003 (VAE): 4000 kandidater (pr. maj 2003)

Der foreligger endnu ikke dokumentation for hvordan systemet fungerer, så vurderinger fra informanterne må tages med forbehold.

Man forudser at kompetencemålingen vil få en vis effekt på uddannelsernes opbygning, således at de enkelte moduler i uddannelserne i langt højere grad konciperes ud fra de faktiske erfaringer i arbejdslivet, hvorved der er tale om en tilnærmelse til praksis gennem kompetencemåling. Uddannelserne bliver baseret på kompetencebehovene og dermed professionsorienterede. Det er et traditionsbrud i Frankrig! Det vil betyde at uddannelserne modulariseres og at de vil blive udbudt på flere forskellige vilkår, altså en opblødning af de institutionelle strukturer, hvilket også er nyt i Frankrig. Man regner med at valideringen vil være det overvejende normale for voksnes optagelse på universiteterne i løbet af få år.

Det betones at valideringen foretages som led i et personligt projekt, dog således at rammen er strengt professionel. Vurderingen opfattes som på én gang en godskrivning i et bestemt omfang og som et rådgivningsinstrument: vi mener at du skal gøre det og det for at kunne 'blive' det og det. Der lægges i betydelig grad vægt på den dynamiske rådgivning og den individualiserede tilgang. Der er tilsyneladende tale om et begyndende opgør med institutionerne og deres centrale fastsættelse af uddannelserne. Embedsmænd i ungdoms- og sportsministeriet kalder det en veritabel kulturrevolution.

Foreløbige erfaringer (fra og med 1995) viser at mange virksomheder baserer en del af deres udvikling på kompetencemåling, altså bruger resultaterne til udvikling af nye jobs og funktioner, hvor der endnu ikke findes en formel uddannelse. Valideringen spiller således en rolle i personalets kompetenceudvikling. Virksomhederne bruger også valideringen som en konkurrenceparameter, lidt à la ISO 2000 og lignende. Erfaringerne viser endvidere at valideringen indtil nu stort set har fungeret som en effektiv vej til formelle uddannelser på basis af større eller mindre merit. Det bliver overalt betonet at valideringen udelukkende skal ses i et professionelt perspektiv og optik.

---

<sup>12</sup> Samme kilde som fodnote 10.

Selvom der tilsyneladende var stor konsensus om etableringen af et fransk system for kompetencemåling, er der til stadighed et markant konfliktpunkt, nemlig sammenhængen mellem kompetence og løn. Arbejdstagersiden mener at anerkendt kompetence skal give højere løn. Der kan forudses konflikt på grundlag af denne uenighed med både den offentlige og private arbejdsgiver-side.

## Kilder

### Juridiske og administrative

1. Lov nr. 2002-73 af 17. januar 2002 om 'la modernisation sociale'.
2. Bkdtg. Nr. 2002-529 af 16. april 2002 om vurdering og godkendelse af studier under LVU gennemført i Frankrig eller i udlandet.
3. Bkdtg. Nr. 2002-590 af 24. april 2002 om vurdering og godkendelse af arbejdsbaserede kompetencer (VAE), udført af institutioner under LVU.
4. Bkdtg. Nr. 2002-615 af 26. april 2002 om VAE for at opnå et bevis (certification) for en erhvervsuddannelse.
5. Bkdtg. Nr. 2002-616 af 26. april 2002 om den nationale fortegnelse over godkendte erhvervsuddannelse. (RNCP.)
6. Bkdtg. Nr. 2002-617 af 26. april 2002 om Commission nationale de la certification professionnelle.
7. Bkdtg. Nr. 2002-795 af 3. maj 2002 om arbejdsfri for at gennemføre en VAE.
8. Bkdtg. Nr. 2002-1029 af 2. august 2002 om bevis for en erhvervsuddannelse udstedt af Arbejdsministeriet.
9. Bkdtg. Nr. 85-906 af 23. august 1985 der fastsætter bestemmelser om vurdering og godkendelse af studier, arbejdsbaserede erfaringer eller personlige kompetencer med henblik på at blive optaget på forskellige uddannelsesniveauer inden for LVU.
10. Anordning af 22. april 2002 om betingelserne for at få udstedt et bevis for erhvervsuddannelse (certificat de formation prof.), som Arbejdsministeriet er ansvarlig for.
11. Anordning af 3. maj 2002 om udpegning af medlemmer til Commission nationale de la certification professionnelle.
12. Anordning af 3. maj 2002 om udpegning af formanden og den ordførende referent for Commission nationale de la certification professionnelle.
13. Cirkulære DGEFP nr. 2002/24 af 23. april 2002 der beskriver den administrative opbygning på nationalt, regionalt og lokalt niveau af rådgivningscentre i forbindelse med VAE.
14. Bkdtg. Nr. 2002-1459 af 16. december 2002 om arbejdsgiverens bidrag til finansiering af VAE.
15. Bkdtg. Nr. 2002-1460 af 16. december 2002 om tilsyn med organisationer som hjælper folk der søger om en VAE.

Amat, Fr.: Valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle, in: Actualité de la formation permanente, nr. 168, sept/okt 2000.

Aribaud, Michel: VAE: 10 ans d'expérience à l'Education nationale. In: Actualité de la formation permanente, nr. 177, marts/april 2002

Besson, Virginie: Une petite révolution culturelle. In: Entreprises-Formation, nr.124, marts 2001.

Blachère, Michel: La VAE entre dans le code du travail, in: Actualité de la formation permanente, nr.177, martd/april 2002.

Charraud, Anne-Marie: La commission nationale de la certification professionnelle et le repertoire nationale des certifications professionnelles., in. Actualité de la formation permanent, nr. 177, marts/april 2002.

Decressac, Fr.: Le role formateur du travail. Info flash nr. 583, februar 2002.

Lenoir, Hugues: Usages sociaux de la validation des acquis professionnels (loi de 1992), Actualité de la formation permanente. N2. 167, juli-aug.2000.

Merle, Vincent: Les enjeux du volet formation de la loi de modernisation sociale., in. Actualité de la formation permanente, nr. 177, marts/april 2002.

Ravat, Danièle: La validation des acquis, in: Actualité de la formation permanente, N2. 140, januar 1996.

## Andet

Petit abécédaire des sigles de la formation professionnelle continue.  
[www.centre-inffo.fr/v2/outils/abecedaire.htm](http://www.centre-inffo.fr/v2/outils/abecedaire.htm)

Cellule interministérielle : repères pour la certification et la validation des acquis. Udg. Af Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, juni 2000.

Centre-inffo: Le point sur la Validation des acquis. Centre-inffo. 2002

## Links

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) Centre d'information sur la formation:  
Videns – og dokumentationscenter

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr) Centre de echerche et d'études sur l'emploi et la qualification. Den centrale forskningsinstitution på feltet.

[www.cncp.fr](http://www.cncp.fr) Commission nationale de la certification professionnelle.

## Ordliste

VAP:	validation des acquis professionnels
VAE:	validation des acquies de l'expérience
CIBC:	Centre institutionnel de Bilan de compétences: vedr. kompetenceafklaring med hvilken status/ karakter
CAVA:	Centre Académique de Validation de Acquis (regionale centre)
CNCP:	la Commission nationale de la certification professionnelle (den aktuelle centrale instans)
CTH:	Commission technique d'homologation (tidligere centrale instans m.h.p. autorisation)
RNCP:	Répertoire national des Certifications Professionnelles: kvalifikationskatalog
*:	diplômes nationaux de l'Éducation nationale
*:	diplômes nationaux issus des autres ministères et/ou titres homologués
CQP:	certificats de qualification professionnelles (snævre, branchespecifikke)
Akademier:	adm. opdeling af uddannelsesfrankrig (22)

Udgivet af

---



**Danmarks**  
*The Danish* **Pædagogiske Universitet**  
*University of Education*

Med støtte fra

---

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond

