

職業資格試験における実務経験の位置と評価

— フランスの成人労働者対象の職業経験認定制度を中心に —

東北大学 夏目達也

Accreditation of Prior Learning in Vocational Qualification System in France

Tohoku University

Tatsuya NATSUME

はじめに

本稿は、職業教育の構造変化を、それと密接に関連する職業資格制度の側面から分析するために、フランスで実施されている「職業経験認定制度」(Validation des acquis professionnels, 以下、とくに断らない限りVAPと略す)を取り上げる。

フランスでは、1970年代以降、政府が労働者向けの継続職業教育訓練制度を整備してきた。この制度は、職業知識・技能の習得・向上、職業資格の取得、それらを通じた地位の向上をはかることを、労働者に保障してきた。最近では、技術の進展やEU統合等による国際競争の激化等にともない労働環境が大きく変化する中で、そのあり方の見直しが迫られている。より多くの労働者に教育訓練機会を提供すること、そのために制度の整備に力点を置いた政策だけでなく、労働者の個別ニーズに対応して、教育訓練の内容や方法、さらにはその実施形態などを多様化するなどの整備方策のあり方が追求されている。

そのことは教育訓練にとどまらず、職業資格制度についてもあてはまる。たとえば、職業資格試験の実施方法である。労働者は、教育訓練によるものだけでなく、それぞれの職務への従事を通じて多様な知識・技能を習得している。そのため、同じ職業資格試験を受ける場合にも、知識・技能のレベルは受験者間でかなり多様である。中には、試験科目の一部について、すでに合格水準をクリアしている者もいるにちがいない。そうした労働者の個別事情をある程度考慮して、試験の実施方法を柔軟にする試みの一つが「職業経験認定制度」である。この制度は、5年以上の職業経験をもつ者を対象に、職業経験を通じて習得した知識や技能を評価し、職業資格試験の一部を免除するなどの便宜を与えること、それを通じて職業資格の取得を容易にすることを目的とする制度である。

ところで、わが国の公的職業資格制度においては、受験者の個別事情を考慮して取得方法を柔軟にすることは、必ずしも十分に行われてきたとはいえない。職業資格試験の一部を免除する「一部試験免除」は比較的多くの職業資格にみられるけれども、免除のための要件は学歴等が主体となっており、実務経験がその要件とされることは少ないようである。¹⁾しかし、職業資格制度の目的の一つが職業従事に必要な知識や技能の公証にあることを考慮すれば、知識・技能の評価の際に実務経験をなんらかの形で考慮すること、場合によっては一部試験を免除することは決して不自然では

ないように思われる。たとえば、本稿が直接の対象とするフランスの職業資格制度では、取得試験にあたって実務経験が考慮され、一部試験免除の要件とされている。その他の国でも同様の措置が採用されている。それでは、なぜ、フランスやその他の国では実務経験が免除の要件になり得るのか、それを可能にしている条件とは何であろうか。また、実務経験をもとに一部試験の免除を行うことにより、どのような成果が期待できるのであろうか。

本稿はこれらの点の解明を企図している。この制度が比較的新しいこともあり、わが国の先行研究ではまだほとんど取り上げられていない*ことを考慮して、この制度の導入の背景や実施状況をできるだけ詳細に明らかにする。また、あわせて、同制度をめぐる若干の特徴と問題点を比較職業教育研究の立場から考察する。

* フランスの職業資格制度を取り扱った主な先行研究として、以下のものがある。

堀内達夫「資格制度からみたフランスの職業教育について」(『技術教育研究』第27号、1986年)、藤井佐知子「フランスの資格制度－特質課題－」(『日本生涯教育学会年報』第15号、1994年)、同『教育・雇用システムにおける「資格」の機能に関する仏・英・独比較研究』(科学研究費研究成果報告書、1999年)、前2者は発表された時期との関係もあり、「職業経験認定制度」については言及していない。また、藤井(1999年)は同制度に言及しているとはいえ、ごく簡単な記述にとどまっている。

なお、イギリスにおける同様の制度の実施状況については、柳田雅明『イギリスにおける「資格制度」の研究』(学位請求論文) pp.187-197に詳しい。

I. 職業経験認定制度の導入の背景

職業経験認定制度とは、職業経験、教育制度以外での学習成果をもとに、各種の資格試験の一部を免除する制度である。

このような制度が導入された背景には、職業資格を取得していなかったり、取得していてもその水準が不十分な労働者が多いという事情がある。政府は、第2次大戦後、社会人を対象とする継続教育制度の整備に努めてきた。とくに、1970年に成立した経営者団体・労働組合・政府の3者間合意の内容を法制化した1971年7月16日付け法律は、職業教育訓練を受けることを個人の権利として認めるとともに、その権利の実現のために職業教育訓練制度を整備することを規定した。この法律は継続教育訓練制度の骨格を形成するものであり、政府は根幹を維持しつつ状況の変化に対応して制度を整備しながら、労働者が職業教育訓練機会を受けたり、資格資格を取得することを保障してきた。

しかし、労働人口全体でみると、職業資格未取得者や低水準資格の所持者は依然として多い。²⁾ 一般に、資格社会と言われるフランスでは、就職や就職後の企業での処遇・労働条件、さらには失業の可能性という点で、彼らは不利な扱いを受ける。条件を改善するためには職業資格、しかもより上位のそれを取得することが不可欠であるが、その前提となる教育訓練の機会の点でも、彼らは不利な状況に置かれている。理念はともかく、実態として継続職業教育訓練の機会は、所属する企業の規模、企業での職務・職位、労働契約の種類(期限付き契約かどうか)、職種等によってかなりの格差がある。一般に、職業資格未取得者や所持する資格の水準が低い者ほど、教育訓練を受ける機会は制限されており、したがって職業資格取得の機会も制限されているのが実情である。

成人ばかりでなく、若年層にも職業資格未取得者は少なくない。1980年代半ばには、政府は積極的な中等教育・高等教育拡大策を打ち出し、同一年齢層の全員になんらかの資格を取得させることを目標に掲げた。しかし、職業資格を取得しないまま学校教育を離れる青年は少なくない。³⁾ 各種の職業教育訓練プログラムなど、彼らに職業資格を取得させる取り組みは行われているが、それでも職業資格未取得者は依然として多い。国民の資格水準が全般的に上昇し、就職をめぐる競争が厳しさを増している中で、何らかの方法で便宜を与えるなどして、彼らに職業資格の取得を促すことは、政策的にも重要な課題になっている。

一方、職業経験を評価して職業従事者に一定の便宜を与える試みは、高等教育ではすでに先行して実施されている。成人向けの継続高等教育機関である国立工芸院（CNAM）やごく一部の大学等の高等教育機関で比較的早くから実施されてきたが、これが高等教育機関全体に普及するようになったのは1980年代半ば以降である。1984年1月26日付け法律、1985年8月23日付け政令は、職業経験を通じて習得した知識・技能を評価して、社会人に高等教育修了資格取得の機会を提供するとともに、教育課程の履修を一部免除する制度（これもVAPと称する）の導入を規定した。

本稿が取り上げる職業経験認定制度は、高等教育での経験をふまえて、適用範囲を職業資格試験にも拡大しようとするものである。

II. フランスにおける職業資格制度の概要

本論に入る前に、本論の展開に必要な限りでフランスの職業資格制度の概要についてごく簡単に述べておく。

まず、フランスでは国が管理する公的資格の比重が大きい。職業資格の創設や改編等に関する権限は、1980年代まで国の固有の権限とされてきた（1980年代に、このような国の独占を改める制度が発足し、一部の職種では新しい資格認定制度が普及しつつあるが、ここではその存在を指摘しておくにとどめる）。国は、経済状況、労働力需要、産業技術の変化などをふまえて、職業資格を創設したり、必要に応じて改編・廃止する権限を独占的にもっていた。各省庁は、それぞれ関連の職業資格を管理しており、その中でも国民教育省が管理する職業資格は、数の上でもまた社会的な認知度の点でも大きな位置を占めている。

国民教育省管轄の職業資格の新設・改廃は、同省内の職業諮問委員会（Commissions Professionnelles Consultatives、CPC）の審議結果などを参考にしながら、具体的な教育課程の基準を定めている。同委員会は、経営者団体、労働組合、行政代表、その他（教員、父母、商工会議所等）の代表で構成されており、とくに、社会的パートナーと呼ばれる経営者団体と労働組合は、職業資格の新設・改編、職業資格取得の準備教育の内容等の決定に当たり、みずからの意見をこれらの施策に反映できる。委員会は、職種に応じて複数設置されており、産業界の変化等を考慮して、5年ごとに職業資格の設置改廃等を見直し作業を行っている。

表 2.1 : 国民教育省の所管する資格の水準と種類

第1・第2水準	大学第2期・第3期課程（バカロレア取得後3年以上）の修了証、グランゼコールの修了証
第3水準	バカロレア取得後2年の課程の修了証（大学第1期課程、技術短期大学部、リセ付設中級技術者養成課程など）
第4水準	リセの最終学年・職業リセの職業バカロレア取得課程の最終学年の修了（バカロレア取得）、バカロレア取得後2年課程の中退
第5水準	職業リセの修了（CAP・BEP）、リセ最終学年の中退
準第5水準	コレージュ第4学年修了、職業リセの中退など
第6水準	コレージュの第3学年履修、1年間の職業準備教育履修など

国民教育省は、各種の職業資格・修了資格を設けており、表2.1のように、これらを6～7の水準に分類している。準備教育を行う学校と各資格が対応していること、資格の水準は学校階梯における当該学校の位置に基づいて設定されていることが特徴である。

水準別の取得状況（毎年の学校離学者の離学時に取得した資格水準）は表2.2のとおりである。

表2.2 : 取得資格別の離学状況の経年比較

(単位：%)

	1980年	1984年	1990年	1995年	1999年
第6・準第5水準	15.8	16.1	12.8	7.9	7.8
第5水準	47.5	45.4	33.6	26.9	26.8
第4水準（中等教育）	10.4	10.7	13.6	15.4	15.4
小計：中等教育	73.7	69.2	60.0	50.1	50.0
第4水準（高等教育）	6.9	9.7	11.3	12.9	12.6
第3水準	9.7	9.7	15.1	18.4	16.3
第2・第1水準	9.6	11.3	13.6	18.7	21.1
小計：高等教育	26.3	30.8	40.0	49.9	50.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【出典】 Ministère de l'Éducation nationale, Ministère de la recherche, Repères références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 各年度版。

これらの国民教育省が所管する資格については、取得準備の経路が法令により規定されている。たとえば、上級テクニシャン免状の場合には、学校教育（公私立のリセ）、見習訓練、継続職業教育訓練、その他遠隔教育センターとされている（1995年5月9日付け政令第5条）。また、各教育機関の入学資格、修業年限、総授業時間数等なども同様に規定されている。

Ⅲ. 職業経験認定制度の概要

1. 対象者、対象となる資格

職業経験認定制度の対象者は、5年以上の職業経験があり、かつその経験が取得予定の資格の内容と対応する者である。職業経験はトータルで5年あればよく、継続していてもよいし中断があってもよい。勤務形態も必ずしもフルタイムである必要はなく、パートタイムでもよい。ただし、勤務時間数が当該職場の所定就業時間の半分以下である場合は対象外となる。年齢、学歴、地位（給与生活者、職人、独立労働者、失業者等）、申請時の状況に無関係に申請できる。見習訓練契約や「資格取得契約」（失業者等を対象とする職業教育訓練プログラムの一種）は労働契約と見なされ、

職業経験として計算される。ただし、学校教育で教育課程の一環として行われる企業研修等は職業経験とみなされない。

VAPによる一部試験免除の対象となるのは、国民教育省、農業省、青年・スポーツ省が管轄する職業資格である。国民教育省の場合には、後期中等教育段階の職業リセで準備教育を行う職業適任証（CAP）、職業教育修了証（BEP）、CAPやBEPを取得した生徒を対象にさらに2年間の教育を通じて取得する職業バカロレア（BP）、また、リセの技術教育課程の修了を認定する技術バカロレア、上級テクニシャン養成課程（主要なりセに付設され、技術バカロレア取得者等を対象とする2年制の課程であり、高等教育機関に位置づけられる。）で準備教育を行う上級テクニシャン免状（BTS）などがこれに当たる。普通教育系の資格（普通バカロレア）、大学等の高等教育機関による修了証、他省庁の管轄する資格等には適用されない。

2. 認定の方法・手続き

国民教育省は各大学区（数県で構成する教育行政の地方単位）に職業経験認定センター（Centre de Validation des acquis de l'Académie. 職業経験認定機関(DAVAP)という名称が用いられることもあるが、煩雑さを避けるため、以下ではVAPセンターと統一して表記する。）を設置している。VAPを利用して職業資格取得試験の一部免除を求める者は、このセンターで必要な手続きをとることになる。最終的に職業資格試験の免除が決定されるまでには、主に以下のようなプロセスを経る。⁴⁾

<第1段階：受け入れ・情報提供>

この段階は、資格取得試験免除に関する申請の相談や必要な情報の提供などを行う。各大学区のVAPセンターは、VAPに関連する諸法令やその適用範囲、関連規定の手続き、実施方法、当該の資格、授与方法等について情報の提供を提供する。申請者の条件を考慮して、別の資格取得方法を利用することを勧告することもある。このセンターの職員は、必要に応じて個別指導を受けることを申請者を勧める。

<第2段階：個別指導>

次の段階では、希望する申請者に対して個別指導が行われる。指導を受けるかどうかは希望者の任意である。指導は、取得を希望する資格の種類、それを取得する方法、免除申請をする試験科目等に関して行われる。また、申請に際して自分の職業経歴中の重要と思われる経験を分析したり、実際に申請書を作成することを支援する。申請書の作成は複雑・煩雑であり、申請希望者が途中で断念することもあるので、個別指導は重要とされている。この段階が終わると個別指導の担当者は、申請希望者に申請書類を渡す。

<第3段階：申請書類の作成と提出>

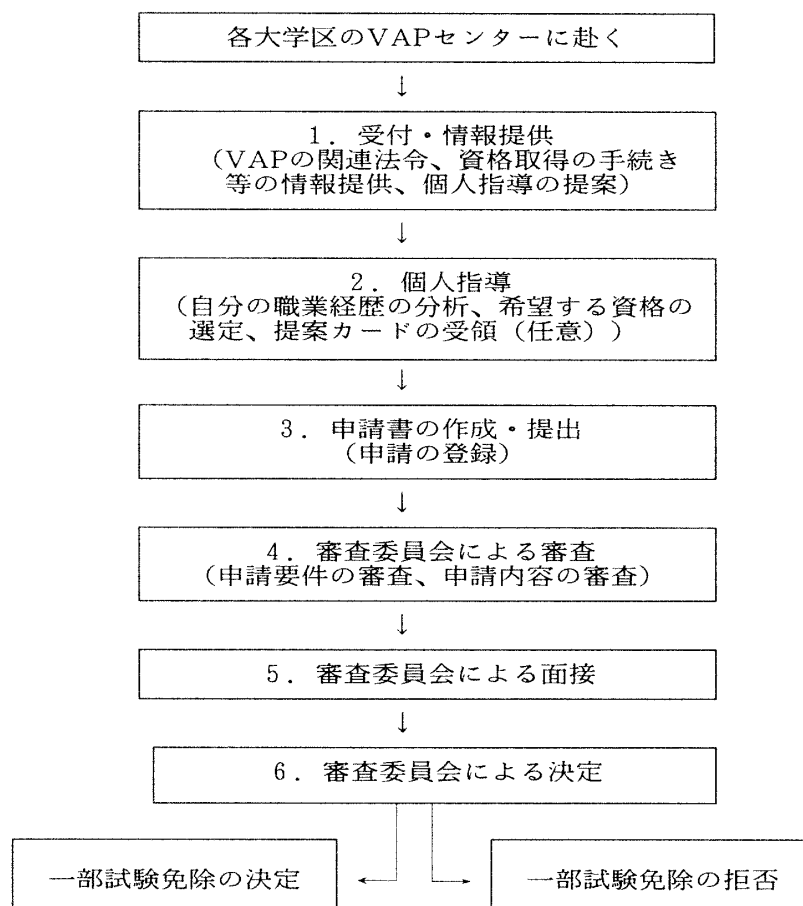
次の段階では、VAP審査委員会に提出する申請書類を作成する。書類は、3つの要素で構成されている。①取得を希望する資格の種類、及び免除を希望する取得試験の種類等、②職業経験の期間を証明する項目・添付書類（労働証、活動証明書、給与カード）、③従事した職務の内容、従事条件、労働の組織、自由裁量の範囲等の項目である。そのほか、従事した活動に関する情報を示す書類（個人書類、教育訓練受講証明証）の提出が求められることもある。

申請書類を作成した後、申請希望者は希望の大学区の試験事務局に対して、所定の期限内に提出する。VAPの申請に先だって、取得試験の受験申し込み・登録が必要となる。

<第4段階：申請書類の受理の審査>

次の段階では、審査委員会が申請書類の受理の可否に関する審査を行う。とくに、申請書類に記された職業経験が所定の期間（5年以上）を満たしているか、職業経験の内容が取得希望の資格と対応しているかどうか審査される。

図：職業認定制度による資格取得までのプロセス



【資料】 国民教育省のホームページ (<http://www.education.gouv.fr/enspro/info-pratiques/vap/comment.htm>). 但し、一部を変更してある。

<第5段階：申請者に対する面接>

審査委員会は、申請書類に基づいて一部試験の免除を認めるかどうかを審査する。その過程で必要と判断した場合には、審査委員会は外部の専門家に対して意見を求めることができる。また、申請者に対して面接を行う。ただし、面接は申請者の職業経験に関する理解を深めることを目的として行われ、申請者の能力評価を目的としていない。評価はあくまで申請書類に基づいて行われる。

<第6段階：審査委員会による決定>

一連の過程を経て、審査委員会が一部試験等の免除を認めるかどうかを最終的に決定する。決定の内容は大学区総長に対して報告され、総長を通じて申請者本人に通知される。同時に、免除を認める場合には、審査委員会は当該資格の授与権限を有する委員会に対して決定の内容を通知する。

3. VAPを支えるシステム

次に、このプロセスに関係する委員会やスタッフについてみる。

1) 個別指導員

個別指導を担当する指導員は、申請書類の作成やその準備に関して申請希望者を支援する。審査委員会とはいっさい無関係に任務に当たる。指導員を務めるのは、教員、継続教育カウンセラー、進路指導カウンセラー、視学官、各種職業従事者、企業の従業員、経営者等である。国民教育省の調査⁵⁾によると、彼らの多くは指導員になる前に、VAP実施に多少とも関連する業務や、社会人と接触する業務を経験している。83%は社会人対象の活動の経験があり、61%は面接技術を習得しており、関連の実務経験もある。56%は職務分析の方法を知っており、経験もある。つまり、職業資格取得支援の専門家ではないものの、職務遂行に必要な知識と経験がある程度積んでいるのである。

指導員が職務を遂行できるように、彼らに対して研修も行われる。研修は、全国レベルの計画に基づくもの、大学区レベルの計画に基づくものに大別される。前者は大学区レベルでの研修を組織する使命を担う職員を対象とするものであり、それを受講した者は全体の14%に過ぎない。大学区レベルの計画に基づく研修を受けた者は87%である。彼らは大学区継続教育センター（38%）や、大学区教職員研修センター（17%）で研修を受けている。研修内容は、VAPの目的や手続き、各種資格取得・授与に関する手続き、関係法令（57%）、方法論（38%）、仕事の分析や面接の方法（24%）である。研修内容に対する満足度は高く、89%の受講者が研修に満足している。⁶⁾

さらに、職務遂行のために必要な多様な情報がスタッフに提供されている。スタッフの90%は個別指導の職務遂行に必要な情報を受け取っている。情報収集の機会・手段は会議・研修会等72%、関係機関からの書類送付34%である。85%は個別指導を行うための一般的知識をもっており、82%は全国共通に作成された専門的な資料をもっている。95%は提供された情報の内容に満足している。

2) 審査委員会

試験の免除を行うかどうかの審査を担当するのは、審査委員会である。同委員会は、大学区総長（大学区の最高責任者）が、資格の種類ごとに設置する。委員は、学校の教員及び職業関係者で構成し、任期は2年とされている。委員会の構成については、教員が多数を占めるように配置される。

審査委員会の委員に対しても、個別指導員と同様に研修が行われている。全国レベルの研修の受講者は全体の11%に過ぎない。大学区レベルの計画に基づく研修を受けた者は86%である。彼らは大学区継続教育センター（37%）や、大学区教職員研修センター（22%）で研修を受けている。彼らが受けた研修の内容はVAPの目的や手続き、各種資格の授与手続き、関係法令（60%）、方法論（26%）、VAPの目的（23%）、仕事の分析（9%）、面接の方法（2%）である。研修の内容に対する満足度は高く、全体の86%は研修に満足している。

審査委員会のメンバーの80%は自分の担当する職務に関して情報提供を受けている。情報収集の機会・手段は会議・研修会等70%、関係機関からの書類送付44%である。彼らが提供された情報の内容は、VAPの方法や大学区独自の措置について組織方法96%、一連の手続きにおける審査委員会の役割80%である。⁷⁾

4. VAPの申請に関する状況

VAPの申請書数は表3.1のとおりである。1995年の816人から2001年の4,578人へと、7年間で5.6倍の増加になっている。最初の2年間の伸びは大きかったが、最近3年間でも10～20%ずつ増加している。

表 3. 1 : VAP申請者数の推移 (1995～2001年) (下段単位：人)

年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
申請者数	816	1,526	2,255	2,988	3,363	4,032	4,578

【出典】国民教育省HP (http://www.eduscol.education.fr/D0077/evolution_nb_candidats.htm)

次に、VAPでの実施状況について、国民教育省が行った調査5)の結果をもとに、やや詳しくみてみる。まず、申請者のプロフィールである(表3.2を参照)。性別では男女間にほとんど差はない。申請者の年齢では25-40歳が70%前後で最多である。資格取得の必要を感じている年齢層、あるいは取得によるメリットを享受できる年齢層ということであろうか。申請者のほとんどは在職者で占められており、求職中の者は20%以下と少ない。在職年数は10年以上の者が大半である。産業別の申請状況をみると、第3次産業が64%と全体の6割以上を占めており、工業は33%、土木3%と少ない(1997年度)。

表 3. 2 : 申請者の状況 (単位：%)

	1995年	1996年	1997年
性別			
男	46	45	46
女	54	55	54
申請時の年齢			
25歳以下	1	2	1
25-40歳	67	66	71
40歳以上	32	32	28
申請時の状況			
在職中	80	82	86
求職中	20	18	14
職業経験の年数			
5年	4	3	7
5-10年	28	27	35
10年以上	68	70	58

【出典】Ministère de l'Éducation nationale, de la recherche, et de la technologie (以下、MENと略), Validation des acquis professionnels, 1994/1997, Bilan et perspectives, 1998, p.14.

VAP申請以前の状況は、資格未取得者22%、第5水準資格取得者44%、第4水準資格取得者32%である(1995-96年)。申請された職業資格の種類をみると(表3.3を参照)、上級テクニシャン免状(BTS)が約半数を占め、次いでCAPが20%前後という状況である。CAPが相当する第5水準資格の申請希望者の68%は資格未取得者、BTSの申請希望者の32%は第5水準資格取得者である。

表 3.3 : 申請された職業資格の種類

(単位：%)

	CAP	BEP	職業バカロレア	職業免状	上級テクニシャン免状	その他
1995年	19	2	15	15	47	2
1996年	17	4	14	15	48	2
1997年	21.6	3.1	15.2	13.6	44.5	2

【出典】MEN, op.cit., p.14.

試験免除の状況は表3.4のとおりである。申請した試験の全部を免除された者は全体の30%前後、一部免除された者をあわせると、8割以上の者が何らかの試験を免除されていることになる。実際に申請書類を提出する前に、一定数の申請希望者が個別指導を通じて可能性を検討し、場合によっては途中で申請を断念していること、その結果として、申請者が多少とも免除認定の可能性のある者に限定されていることが、このような高率の認定状況の背景にあると思われる（2001年度の状況をみると、個別指導を受けた者のうち、同一年内にVAPの申請をした者の割合は65%である）。

表 3.4 : 申請者数、免除認定の状況

	申請者数	全部免除	一部免除	申請却下
	人	%	%	%
1995年	971	23	61	16
1996年	1838	28	55	17
1997年	2551	33	55.4	12.6

【出典】MEN, op.cit., p.15.

<注> 「全部免除」「一部免除」は免除申請した試験の全部あるいは一部が免除されたことを示す。「申請却下」は免除が許可されなかったことを示す。

表 3.5 : 一部試験免除が認められた割合

(単位：%)

	CAP	BEP	職業バカロレア	職業免状	上級テクニシャン免状
1995年	71	62	54	55	46
1996年	73	71	60	60	53
1997年	70	62	67	47	56

【出典】MEN, op.cit., p.15.

<注> 一部試験免除申請をした者の総数に対する、免除を認められた者の割合を資格別に示したものの。

試験免除の認定の状況を資格別に見ると、CAPが約70%と最も多い。そのほか、CAPと同じ第5水準に属するBEPが約60%である。申請の最も多いBTSでは半数程度にとどまっている（表3.5参照）。

免除が認められた割合を、専門教育科目と一般教育科目という試験の種類別に見ると、専門教育科目70%、一般教育科目72%であり（1997年度）、両者間でほとんど差異はみられない。⁸⁾

5. 申請の動機

申請者は、どのような理由でVAPを利用しているのだろうか。回答数が最も多いのは、「職業

上の目的で自分の経験を評価してほしいと考えて自分自身で決定した」(52%)、「職業経験を社会的に認知してほしいという個人的な要求から」(52%)である。次いで「職務転換や移動のための準備」(17%)、「免状を取得するため、企業の教育訓練計画に基づいて申請した」(13%)、「経営者の要請により申請した」(6.6%)と続く。自分自身の職業経験の社会的な認知を求める者が圧倒的に多く、企業内での配置転換や経営者の要請など、企業の都合や要請によるものは少ない。⁹⁾

申請者がVAPに関する情報収集のために活用する機関・メディアとして、もっとも多いのは国民教育省の機関(28%)である。とくに地域に設置され、主として中等学校の生徒の進路指導を担当している情報・進路指導センター(CIO)が多い。次いで新聞(25%)、経営者15%、友人、親戚、家族(13%)、仕事上の関係者。職業団体(9%)、職業紹介所(9%)等と続いている。¹⁰⁾

VAPに対する満足度は全般に高い。83%がVAPで経験した内容に満足しており、72%が手続きは能率的に行われたと回答している。VAPのメリットとして、以下の点が指摘されている。①職業の価値が認められた(18%)、②資格取得に成功した、及び職業資格を取得するための第2のチャンスを与えてくれた(15%)、③資格取得の準備教育の時間を節約できた(12%)、④就職が容易になった(3%)、⑤だれでも利用しやすく、運営は適切に行われており、業務担当の職員の質も高い(13%)。¹¹⁾

その一方で、不満を抱いた者も15%いる。その理由としては、1)審査委員会による面接が不適切である(30%)、2)VAPで取得できる資格に制限がある(5%)、3)申請書作成に多くの労力を要する(2%)、4)職務能力を認めてもらいたかったが失敗した(33%)などの項目があがっている。¹²⁾

IV. VAP制度に関する主な特徴

1. 制度の根幹を規定する職業資格の能力基準、それに基づく能力評価システム

VAP制度の特徴の第1は、申請者の職業能力を評価するシステムが整備されており、それを前提として制度が運用されていることである。VAPの適用対象となっている公的職業資格は、いずれも取得に必要な能力の基準が法令等により明確に設定されており、希望者が所定の能力の種類や水準の基準を満たしているかどうかを判定しやすいシステムになっている。

上記のように、フランスでは、職業資格の創設・改廃、授与、準備教育のカリキュラム編成等は、伝統的に国の独占的な権限とされてきた(上記のように、1980年代に一部変更があった)。職業資格を管轄する各省庁には、職業諮問委員会が職業資格の創設・改廃やそれに関連する作業を行っている。

同委員会は職業資格の創設にあたって、職業活動基準(le référentiel des activités professionnelles)と職業領域認定基準(le référentiel de certification du domaine professionnel)という2種類の能力基準を作成している。ここでは詳述する余裕はないが、ごくおおまかにその内容を述べると以下のとおりである。¹³⁾

職業活動基準は、当該の職業資格取得者が担うべき職業活動の内容を記したものである。たとえば上級テクニシャン免状BTS(工業情報科学)の場合、具体的には表4.1のような構成である。

職業活動基準は、専攻領域に関する専門的な知識のない一般の人間でも資格取得者の職務内容等が理解できるようにすることを念頭に置いて作成されるものである。そのため、記述内容はかなり広範に及び説明の項目も多いが、全体としては一般的な内容である。職業諮問委員会の作業の中では、職業能力認定基準を作成するための、いわば準備作業の一環として位置づけられ作成されている。

表 4. 1 : 上級テクニシャン免状（工業情報科学）の職業活動基準に含まれる項目

1. 資格の名称：上級テクニシャン免状・工業情報科学
2. 活動の範囲
2.1. 定義
2.2. 職業の状況
2.2.1. (資格取得者が) 就くことのできる職務
2.2.2. (資格取得者が就職できる) 企業のタイプ
2.2.3. 企業における状況
2.2.4. (資格取得者が就職できる) 企業のタイプ
2.2.5. 活動領域の範囲
3. 職務内容及び活動に関する記述
3.1. 分析と専門化
3.2. 概念
3.4. システムの統合と相互関係
3.5. 技術的コントロールと調整
3.6. 品質管理
3.7. 計画の管理
3.8. 設置とメンテナンス
3.9. 商業サービスとの協力
3.10. コミュニケーションと人的資源

【出典】Ministère de l'Éducation nationale, la recherche et de la technologie, Brevet de technicien supérieur Informatique industrielle, CNDP, 1999, pp.22-26.に基づいて作成。

<注> 1997年9月3日付け省令による。表中の（ ）内の記述は夏目による補足。

これに対して、職業能力認定基準は、資格取得者に求められる職務遂行能力がきめ細かに規定される。上級テクニシャン免状（工業情報科学）の場合、必要な職務遂行能力は以下のような9項目にわたる。①情報の収集、②設計図等に示された要求事項の分析、③構想（第1部及び第2部。特殊な要求に対して情報科学の立場から解決策を提案すること）、④概念モデルに基づいてソフト・その他素材の制作、⑤情報システムのテスト、⑥統合（諸要素を統合した計画の実施とその結果報告）、⑦情報システムの相互接続、⑧業務・経費等の管理、⑨コミュニケーション（チームの活性化、教育訓練への参加、品質向上活動への参加）。

これら9項目のそれぞれについて、「最終的に習得すべき能力・ノウハウ」「工業科学の知識」「能力を行使する事例」の3項目が提示され、上級テクニシャン免状取得者が習得すべき知識・技能の内容が具体的に示される。これを「①情報の収集」について示すと、表4.2のとおりである。

表 4.2 : 上級テクニシャン免状 (工業情報科学) の職業能力基準の内容の一例

能力1 : 収集	総合的な能力： アプリケーションの開発に有効な情報を収集すること。	
最終的に習得すべき能力・ノウハウ	工業情報科学の知識	能力を行使する事例
<ul style="list-style-type: none"> ・顕在化した、あるいは潜在的な要求を理解するために顧客と対話すること。 ・情報化のプロセス運用を理解するために専門化と対話すること。 ・品質に関する要求を認めること。 ・情報化システムの制約に関する目録を作成する。 <ul style="list-style-type: none"> ・環境 ・セキュリティ ・製造のリズム ・利用可能な種類の材料を探ること。 ・技術的な略述書に基づいてアプリケーションに有用な使用説明書の摘要を作成すること。 	<p>手段とテクニック</p> <p>技術的な説明書の諸要素を標準化された様式で示すこと。</p> <p>グラフ クロノグラム 電気・電子系の設計図</p>	<p>準備：</p> <p>学生は以下のものを用意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロセスの情報化に関する顧客の要求を文書で表現したもの。 ・情報化されたプロセスの入出力に関する諸要素を記述したマニュアル ・指揮・開発部から示された諸要素を完全に文書化したもの。 <p>諸活動：</p> <p>学生は接続やシステムの諸要素のプログラム化に関する情報を求めること。</p> <p>必要事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集された情報を完全に信号化する。 ・表明された要求に関連して収集した情報を最適化する。

【出典】Ministère de l'Éducation nationale, la recherche et de la technologie, Brevet de technicien supérieur Informatique industrielle, CNDP, 1999, pp.38-39.

さらに、このほか、関連知識としてフランス語、外国語、数学、応用物理学、経済・企業経営、工業情報科学の各教科の履修内容や履修単位、さらには職場実習の期間・内容等が規定されている。

このように、公的職業資格については、資格取得に必要な知識や技能が具体的に設定されている。そのため、多少とも関連の職務に携わっている者であれば、職業資格の取得に必要な要件を把握することができる。VAPの申請希望者はこれらの基準の記述内容を読むことにより、自分がVAPによって一部試験の免除の摘要を受けることができるかどうか、最終的に職業資格を取得できるかどうか等を、ある程度判断することができる。仮にそれが困難な場合にも、個別指導員のサポートを得て見通しをたてることができる。また、審査委員会のメンバーも、申請者からの書類の記述内容と能力基準とを照らし合わせることにより、一部試験を免除することの適否や、免除する試験科目の種類を審査することができる。

なお、上級テクニシャン免状 (工業情報科学) の取得試験は以下の教科で構成されている (この内容も国民教育省令で定められている)。

表 4.3 : 上級テクニシャン免状 (工業情報科学) の取得試験の内容

教 科	係 数	試 験 の 種 類	試 験 時 間
フランス語	2	筆記試験	4 時間
外国語	2	筆記試験	2 時間
数学	3	筆記試験	4 時間
応用物理学	3	筆記試験	3 時間
情報システム研究	5	筆記試験	6 時間
総合専門試験	8	口頭試験	1 時間
選択:			
第 2 外国語 (英語を含む)	1	口頭試験	20分
経済・企業経営	1	口頭試験	20分

【出典】 Ministère de l'Éducation nationale, la recherche et de la technologie, Brevet de technicien supérieur Informatique industrielle, CNDP, 1999, pp.107.

<注> 上記のうち、第 2 外国語と経済・企業経営の両教科については、試験に先立って事前準備の時間が設けられている (第 2 外国語30分、経済・企業経営20分)。

2. 申請希望者をサポートする個別指導

VAP制度の第 2 の特徴は、個別指導を行うなど、職業資格の取得に向けて、希望者に対してていねいな支援を行う体制をとっていることである。その典型は個別指導の実施である。

希望者の申請時の資格レベルをみると、第 5 水準 (後期中等教育 2 年修了レベルに相当) が 44% と全体のほぼ半数を占める。さらに、資格未取得者も 22% を占める (いずれも 1995-96 年)。つまり、7 割近い希望者が後期中等教育 2 年のレベルないしそれ以下のレベルという状況である。これらの人々の場合には、職業資格制度そのものや VAP に関する諸手続を理解するうえで多少とも困難を感じている場合も少なくないという。¹⁴⁾ 個別指導によるサポートがないと、職業資格取得試験の一部免除の認定を受けることや、最終的に資格を取得にまで到達することは困難であろう。彼らにはニーズに応じた多様でかつていねいなサポートが必要であり、個別指導はこれを保障するものである。

それでは、申請希望者は個別指導に対してどのような意識をもっているのでしょうか。表 4.2 と表 4.3 はこの点に関する調査結果である。

個別指導の期間と内容、指導担当者の能力、指導担当者の助言内容のいずれも、「非常に満足」「満足」の両者で全体の約 8 割前後を占めており、個別指導に対する満足度は高い。個別指導の効果の点では、書類作成に必要な情報の収集という実際の・直接的な効果のほかに、自分の計画が適切であるかどうかの評価の面でも、希望者が高く評価していることが理解できる。

表 4.4 : 個別指導に対する利用者の満足度

(単位: %)

	指導の期間と内容	指導担当者の能力	指導担当者の助言
非常に満足	37	48	42
満足	40	36	33
やや不満足	10	5	11
不満足	3	2	4
無回答	10	9	10

【出典】Ministère de l'Éducation nationale, la recherche et de la technologie (以下、MENと略)、Validation des acquis professionnels, 1994/1997, Bilan et perspectives, 1998, p.18に基づいて作成。

表 4.5 : 個別指導の効果に関する利用者の意識

個別指導の効果の項目	比率 (%)
取得する資格の選択ができた	40
免除申請する試験科目を選択できた	73
自分の計画が実現可能であるかどうかを評価できた	78
自分の職業活動を分析・記述できた	67
必要な書類作成のための情報を得ることができた	76

【出典】MEN, op.cit., p.18に基づいて作成。

個別指導で注目されるのは、申請希望者の処遇である。すなわち、審査を受けるという受動的な立場に終始させるのではなく、諸過程に積極的に関与させることを重視している。たとえば、自分の従事している職務の特徴（どのような条件の下で、誰と、どの程度の権限と責任を持って働いているか）を理解すること、過去あるいは現在の職務の中から、一部試験免除の申請に際に評価対象とすべき知識や技能を選択することを、申請希望者に促している。こうした過程は、希望者が過去の職業生活、現在従事している職務の内容や職場での役割を振り返りながら、職業経験の意義等について考察すること、それに基づいて今後の職業経歴に関する計画をたてることへの一つの契機になる。さらに、審査委員会による面接では審査員に説明する必要から、これらの内容を第3者にも理解できるように明確化することにもつながる。

申請希望者の間ではこれら一連の過程に対する満足度は高い。たとえば、申請資料の作成に興味をもてたと回答した者は全体の78%に達する。その理由として、「企業での自分の仕事や自分の役割を分析することになった」(48%)、「職業経験の現状を明らかにできた」(35%)、「新たな能力や知識を伸ばすことができた」(12%)などを指摘している。申請書類を作成するという直接的メリットの点だけでなく、その付随的なメリットも認識されているのである。ただし、申請書類の作成は決して容易ではない。44%の希望者は資料作成が難しいと感じており、「難しい」(44%)、「非常に難しい」(8%)の両方で半数以上になることも指摘しておく必要がある。¹⁵⁾

V. 職業経験認定制度をめぐる若干の考察

1. 積極的側面

職業経験認定制度の積極的意義とはどのようなものであろうか。利用者にとってのメリットとしては、第1に職業資格の取得が容易になることである。従来は、各職業資格ごとに定められた種類の試験科目をすべて受け、これに合格する必要があった。しかし、それは職業従事者にとって容易ではない。上記のように、受験のための準備教育を受ける機会も必ずしも保障されているわけではない。試験も多種類の科目で構成されており、彼らには大きな負担である。その彼らにとって、一部とはいえ試験科目が免除されることは職業資格を取得しようとする意欲を高めるとともに、実際にその取得を容易にする。また、職業資格の取得を通じて、企業内での地位・労働条件の改善を図ったり、場合によっては同一企業のお他職場や他企業に移ることをも可能にする。

第2に、VAP申請のための一連の過程を通じて、労働者が自分のキャリア（職業経歴）を振り返り、今後の職業教育訓練や職業資格取得に関する計画を立案するという点である。一般に、キャリア形成の必要性は日常の職業生活の中で自覚されにくく、労働者は受動的な立場に置かれることも少なくない。VAP申請の過程で、自分が職業活動を通じていかなる知識・技能を形成してきたのか、それらは社会的にいかなる価値を有するものなのかを理解すること、それをベースに新たな知識・技能の形成したり職業資格を取得すること、さらには新たな職務への従事をめざすことなど、キャリアをみずから積極的に形成する一つの契機になる可能性をもっている。¹⁶⁾

労働者にとって、みずからの職業経歴やキャリアに意味を見いだすこと、それが社会的に認知されることは切実な要求であるはずである。場合によっては、職業資格の取得という实际的・実利的なメリット以上に重要な意味をもつこともある。上記のように、VAP申請者に対するアンケートでは、資格取得やそれに関連した職務変更・異動への準備よりも、職業経歴の社会的認知を申請動機としてあげる者が多く、そのことを裏付けている。

第3に、企業側にとっても、従業員に対する教育訓練に要する時間と経費の節約につながる。

2. 問題点・課題

一方、VAPをめぐるには以下のような問題点も指摘できよう。

第1に、職業経歴による知識・技能を社会的に評価することが、企業やそこでの労働の教育的機能を一面的に認知することにつながりかねないことである。VAP制度は、職業への従事が知識や技能を形成することを法的に認めるものであるが、そのことは職業が展開される場所としての企業を「教育訓練の場所」(milieux de formation) とみなすことにもつながる。企業をこのようにとらえ、企業や企業労働のもつ教育機能や能力形成機能を積極的に評価する考え方は、1980年代半ばに、産業界だけでなく行政側からも盛んに提唱された。その背景には、中等教育レベルでの産学連携（代表的な取り組みとして企業実習の実施、企業による講師派遣等がある）や、中等教育や高等教育段階の技術・職業教育コースへの進学者の増加を官民一体で推進しようとする政策があった。政策的な思惑が先行した結果、企業の教育的機能や担うべき役割やその限界に関する検証が十分に行われたとはいえない側面もあった。VAPはこうした点の検証を抜きにして、企業やそこでの労働の教育的機能等を無限定に肯定することにつながる可能性がある。

第2に、資格取得のメインルートとしての学校教育への影響である。フランスの職業資格制度の大きな特徴の一つは、各種の資格が学校教育と対応していることである。第5水準のCAPやBEPは後期中等教育2年（職業リセ）修了程度、第4水準の職業バカロレアは同4年（職業リセの職業バカロレア準備課程）修了程度というごとくである。社会人向けの継続教育に関しても、中等教育機関が大きな役割を担っている。VAPにより、必ずしも継続教育を経由しないで取得試験を受験したり、それを取得できることができることは、職業資格制度やその準備教育における学校教育の位置を相対的に低下させる可能性は否定できない。¹⁷⁾ そのことは、熟練労働者養成においても学校（後期中等教育機関である職業リセ）が中心的役割を担うというフランスに典型的にみられる特徴を見直しにつながる可能性を内包しているといえる。この見直しをもたらすであろう影響の積極的側面と否定的側面を客観的に分析・検証することが必要であろう。

まとめ

職業経験認定制度は、フランスだけでなく、イギリスをはじめ他のEU諸国においても実施されている。¹⁸⁾ ベルギーのように、まだ実施されていなくても、実施に向けて準備を進めている国もある。フランスでも、実施から約10年を経て、この制度を整備・拡充し、さらなる普及をめざす動きがみられる（2002年1月17日付け法律による「経験認定制度」の導入）。¹⁹⁾

VAPは、日常の職業活動を通じてインフォーマルに形成され、個人のうちに形成され蓄積される一般に経験知といわれるものを、公的職業資格というフォーマルなシステムによって評価しようとするシステムである。学校教育や継続教育による準備教育を十分に受けられず、したがって資格取得の試験の準備の条件に恵まれない労働者に、資格取得への意欲を高めたり、取得する可能性を開く制度である。その意味で、職業資格取得を容易にし促進する制度であるといえる。

職業資格取得を容易にするためとはいえ、恣意的に能力評価が行われ、一部試験の免除が行われるわけではない。仮にそれを認めれば、その社会的信用や労働市場における価値を低減させることになりかねず、公的資格制度の根幹を揺るがすことになる。このような恣意的評価を防ぐ手段として機能しているのが厳格で客観的な能力基準の存在である。VAPでは、この能力基準に基づいて申請者の能力を評価し、その結果に基づいて一部試験の免除を行っている。換言すれば、厳格で客観的な能力基準の作成・整備がVAP成立の条件となっているのである。

最近、わが国では高校教育の改編の一環として、学校外の学習経験を単位認定する試みが推奨されている。しかし、学校外の学習経験を学校の単位として換算することは決して容易ではない。フランスのVAP制度における厳格な運用方法に照らしてみると、このような試みを実施するためには整備すべき条件は多いと言えよう。

【 注 】

- 1) 辻功『日本の公的職業資格制度の研究』（日本図書センター、2000年）。本書は詳細な調査データに基づいて、わが国における公的職業資格制度の諸相について明らかにしている。本書によれば、一部試験免除の規定がある職業資格は全職業資格中のほぼ4割、無試験認定を除き試験検定の職業資格のみでは約6割に達する。予想以上に大きい数値であるとしている（p.311）。また、一部試験科目免除に機能する主要な要件は、学歴の要件と、前回の試験で学科合格（あるいは一部合格）という要件、他資格所有の要件の3つである、という（p.314）。
- 2) 職業資格未取得者は、1995年現在、全労働人口の29.6%である。これを年齢別の労働人口で見ると、25～39歳では22%であるが、50歳以上では46%に達する。Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, La formation professionnelle Diagnostics, défis et enjeux, 1999, pp.60-61.
- 3) 国民教育省は、毎年の学校離れる者（修了者と中退者）についてその資格水準に関する統計を公表している。それによると、1999年にCAP・BEPを未取得の者は全体の7.8%であった。
- 4) この点に関する記述については、以下の国民教育省HPによった。
<http://www.education.gouv.fr/enspro/info-pratiques/vap/comment.htm>.
- 5) 国民教育省によるVAPに関するアンケート調査は、以下の人々を対象に実施された。
大学区責任者（25人）、個別指導員（124人）、専門家（50人）、視学官（241人）、審査委員会委

員（141人）、VAP希望者（464人）、企業関係者（23人）、GRETA関係者（44人）、合計1,112人（回収率44.4%）。調査は専門機関が担当し、1994年9月～1996年12月まで断続的に実施された。なお調査結果は、以下の資料に掲載されている。

Ministère de l'Éducation nationale, la recherche et de la technologie (以下、MENと略), Validation des acquis professionnels, 1994/1997, Bilan et perspectives, 1998, pp.8-20.

- 6) ただし、個別指導員のうち研修を受けた者は55%にとどまっている。その中で比較的研修機会に恵まれているのは本来の職業が教員である者である。とくに普通教科担当教員は74%が研修を受けたと回答している。
- 7) その一方で、審査委員会のメンバーの27%は改善が必要と考えている。職業経験と能力基準との関係（44%）、能力基準に関する知識（29%）。その他、大学区間での経験交流、審査委員会のメンバーや視学官との会議、資格授与の問題に関する幅広い情報の収集である。
- 8) MEN, op.cit., p.16.
- 9) Ibid., p.15.
- 10) Ibid
- 11) Ibid, p.17.
- 12) Ibid. なお、彼らはVAPの手続きに関して、以下のような点で改善が必要としている。①審査委員会による面接の改善、試験問題の変更、評価方法やメンタリティの変化（14%）、②VAPや教育訓練機関に関する広報（9%）、③希望者に対する支援（カウンセリング、評価等）の増加（8%）、④申請書類の改善（7%）、⑤職業資格の取得要件と職務従事の要件との乖離を縮小すること（4%）。
- 13) この点に関する記述は、主に以下の資料に拠った。MEN, Brevet de technicien supérieur Informatique industrielle, CNDP, 1999, pp.107.
- 14) 申請書類の作成で感じる困難として、「仕事の内容をことばで表すことが難しい」（25%）、「質問項目を理解することが難しい」（9%）などが指摘されている。表2.2参照。
- 15) MEN, op.cit., p.18.
- 16) しかし、積極的意義と表裏一体の関係になるが、企業の労務管理の一翼を担うものとしてVAPが利用される可能性があることに留意することも必要であろう。キャリア形成・発展を労働者に促すことが、企業の給与システムの改定を通じてキャリア管理、労務管理につながる可能性については、松村文人『現代フランスの労資関係』（ミネルヴァ書房）を参照。松村によれば、自動車会社のルノーでは、給与表が伝統的な賃金係数の規制力からはずれて給与の個別化が1992年から進められているという。その典型として、「キャリア補足基本給」と呼ばれる給与システムが導入されている。これは、個々人が知識や仕事の能力を高めて成果をあげることを俸給の根拠とするものであり、制度上、キャリア発展をインセンティブに位置づけることを企図するものという。同書、pp.77-98。
- 17) この点についてブラシェールは、VAPが学校教育の主たる対象者である青年には適用されないこと、学校教育の代置を目的とせず、あくまで生涯教育の枠組内での措置であることを指摘している。（M.Blachere, 'La VAE entre dans le Code du travail', Actualité de la formation permanente, mars-avril 2002, pp.100.）学校教育そのものへの影響は小さい、ということであろう。

- 18) イギリスにおける同様の制度の実施状況については、柳田雅明『イギリスにおける「資格制度」の研究』（学位請求論文）pp.187-197に詳しい。柳田によれば、イギリスでは「既習事項の単位認定」（Accreditation of Prior learning）と呼ばれており、1984年頃から開始されている。
- 19) 2002年1月17日付け法律（「社会現代化法」（La loi de modernisation sociale）と称される）により、VAP制度の整備が図られた。この法律は、職業教育訓練だけでなく、教育・文化・社会保障等の広範な制度の改革を規定したものであり、その一環としてVAP制度の拡充を図っている。

職業経験の認定に関して、同法は新たに「経験認定制度」（Validation des acquis de l'expérience, VAE）と呼ばれる制度を導入した。この経験認定制度は、以下のような点でVAPの改革を図ることを目的としている。

- ① VAPにみられた評価対象の制限を緩和
職業経験だけでなく、ボランティア活動などの広範な活動経験を評価の対象として加える。
- ② 取得できる資格の制限の撤廃
従来のVAPでは試験免除の対象となる資格は職業資格に限定されていた。新たな制度では、すべての資格が認定の対象となる。ただし、後述の公的機関が設ける「資格リスト」に掲載されていることが条件となっている。
- ③ 申請に必要な経験の年数の緩和
VAPでは5年以上とされていたが、これを3年以上へと短縮した。
- ④ 免除される資格取得試験の制限を撤廃
VAPでは取得試験の科目の一部を免除するにとどまっていた。VAEでは、取得試験のすべての科目を免除することも可能になった。つまり、VAEでは、試験をまったく受けることなく、職業資格を取得することが可能になった。
- ⑤ VAPの審査を受けるための有給休暇制度の発足
VAPの審査を受けるために、労働者は休暇を申請することができる（場合によっては、審査に先立って個別指導を受けることも可能）。期限付きでない労働契約の労働者だけでなく、期限付き契約の労働者にも条件付きで適用される。
このように、VAPよりもかなり柔軟に職業経験等を評価し、社会人が職業資格を取得しやすくなるように配慮している。

English summary: Natsume

The purpose of this paper is to analyse the background, the actual situation, and some characteristics of Accreditation of Prior Learning (APL, *Validation des acquis professionnels*) in vocational qualification system in France. APL is one of the challenging policies for life long learning. Working conditions in French society are changing rapidly by technological changes and international competition. To adapt this situation, French government thinks it necessary to change vocational training policy, from offering opportunities for training to promoting workers' initiatives and skills to design their own careers and chances for trainings and qualifications. They decided to encourage the adult workers to take out the vocational qualifications by APL which aims at increasing the opportunities to get qualifications. Target is workers without marketable qualifications.

The outline and some characteristics of APL are as follows;

- 1) It exempts some candidates from some examinations of qualifications by taking account of their knowledge and skills acquired through working experiences. It offers adults who have worked for fives years and more.
- 2) APL is based on the supporting system; local APL center, examination boards, personal counseling systems, etc. Members of examination boards and personal counseling are educational administrators, school teachers, career counselors, managers and workers of private companies. They are trained to implement their duties.
- 3) In local APL centers, some competent staffs offer personal aides to candidates to increase their chances for qualifications.
- 4) Existence of rigid and objective norms for qualifications is the one of the most important prerequisite conditions of APL. They enable examination boards to evaluate objectively candidates' abilities and possibility of exempting some examinations by using some rigid norms. The national norms contain the descriptions of abilities required for practicing professions, and subjects of examinations etc.
- 5) Many candidates evaluate positively the significance of APL. They consider APL as a chance to evaluate their knowledge and skills and to plan their future careers.
- 6) APL could have some influences on the tradition of vocational training system in France. In French system, school education has very important roles for vocational trainings of qualified workers as well as that of engineers and technicians. APL would reduce relatively the position of school education by exempting examinations traditionally prepared by it.