

Cedefop

Formation et enseignement professionnels
en France
Une brève description

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tél. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
Page d'accueil: www.cedefop.europa.eu

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-896-0556-4

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2008
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

«Former des chômeurs pour qu'ils puissent prendre un nouveau départ, mener des actions de reconversion sur un bassin d'emploi sinistré, lutter contre l'illettrisme au sein même de l'entreprise, encourager une formation professionnelle pour les seniors, est-ce que c'est de la politique de l'emploi ou de la formation professionnelle? Qui peut le dire exactement? Ce que je sais, c'est qu'un système de formation professionnelle efficace est la clé de créations d'emplois nombreuses et de qualité.»

Extrait de l'allocution de M. Nicolas Sarkozy, Président de la République française,
Melun, 16 mai 2008

Avant-propos

La formation professionnelle est en France une question importante, dont les origines remontent au Moyen Âge. La France a inscrit le droit à l'éducation et à la formation professionnelle dans sa Constitution. Elle a mis en place des réformes majeures de son système de formation professionnelle depuis le début des années 2000: répertoire des certifications en 2002 et transfert aux Régions de la pleine compétence en matière de formation professionnelle depuis 2004, notamment. Une nouvelle réforme est en cours et devrait être effective dès 2009.

À l'heure où s'ouvre la présidence française de l'Union européenne, la France, aux côtés de l'Europe, est plus que jamais encline à faire de la formation professionnelle un enjeu majeur de sa politique de demain. Au cours de sa présidence, l'objectif affiché est de prendre en compte toutes les dimensions de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et de poursuivre sur les priorités du processus de Copenhague: améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne; faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation; ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation.

La présidence française abordera la thématique de l'ouverture par la mobilité des étudiants, des jeunes en formation professionnelle, des jeunes chercheurs ainsi que des enseignants. En matière d'équité, la présidence française mettra l'accent sur l'orientation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels, qui sont aujourd'hui un aspect essentiel pour rendre effectives l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La coopération européenne dans le domaine de la formation professionnelle a créé des outils majeurs en faveur de la transparence des certifications/qualifications et au service de la mobilité. Dans la mesure où ils sont construits sur une approche «résultats d'apprentissage» et supposent des mécanismes d'assurance qualité pour permettre la confiance mutuelle, ils ont des incidences importantes sur les systèmes nationaux de formation professionnelle. La présidence française soulignera l'importance de mettre en œuvre le cadre européen des certifications (CEC) par des méthodes appropriées et de veiller à la cohérence des différents instruments: CEC, ECVET (le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels) et Europass. Enfin, la présidence française soulignera le rôle des universités dans la formation professionnelle.

Le présent rapport offre un aperçu du système français de formation professionnelle à travers une description de ses principaux aspects. Publié sous la présidence française du Conseil de

l'Union européenne (second semestre 2008), il s'inscrit dans la série de rapports que le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) publie régulièrement sur les systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels ⁽¹⁾.

Tous ensemble, nous espérons que ce rapport contribuera à une meilleure connaissance de la formation professionnelle en France.

Aviana Bulgarelli

Directrice

⁽¹⁾ Ces publications peuvent être téléchargées ou commandées à www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=22.
Des informations supplémentaires spécifiques sont également fournies par les bases de données du Cedefop régulièrement mises à jour par ReferNet (Réseau européen de référence et d'expertise du Cedefop).
Diverses descriptions des systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels (synthèses thématiques, analyses thématiques, etc.) peuvent aussi être consultées sur le site web du Cedefop: www.cedefop.europa.eu et www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/

Remerciements

Le Cedefop tient à remercier Sylvie Bousquet, responsable du projet «Brèves descriptions», qui a préparé cette publication sur le système français de formation et d'enseignement professionnels. Elle a commenté et édité le texte transmis par les partenaires français.

Le Cedefop exprime également sa gratitude aux personnes suivantes pour leur précieuse contribution: Valérie Michelet, qui a rédigé le texte initial en utilisant la synthèse thématique préparée pour le compte de ReferNet France, ses collègues de Centre INFFO pour leurs travaux documentaires et rédactionnels, Martine Paty, chargée de mission Europe (direction générale de l'enseignement scolaire, ministère de l'éducation nationale), et Laurent Balmer, chargé de mission (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi), pour la pertinence de leurs commentaires lors de la relecture, ainsi que les représentants des différents ministères français pour leur pleine collaboration..

Les travaux ont été coordonnés par Régis Roussel ⁽²⁾, de Centre INFFO, centre national d'information sur la formation permanente, dirigé par Patrick Kessel. Régis Roussel est responsable de la mission Europe-International et animateur du réseau ReferNet France.

Merci également aux collègues du Cedefop pour leur coopération et leurs observations utiles, notamment à Irene Psifidou, de l'équipe eKnowVet, qui a édité la synthèse thématique du système français.

⁽²⁾ Pour en savoir plus: www.centre-inffo.fr

Table des matières

Avant-propos	1
Remerciements	3
Table des matières	5
Liste des tableaux et des graphiques	7
1. Contexte général	9
1.1. Structure politique et administrative	9
1.2. Population et démographie	10
1.3. Économie et marché du travail	12
1.4. Niveau d'éducation de la population	15
2. Évolution récente de la politique de formation professionnelle	16
2.1. Favoriser l'accès à la qualification	16
2.2. Prendre en compte le retournement démographique	17
2.3. Améliorer la qualité de la formation professionnelle	18
3. Cadre institutionnel	20
3.1. Cadre administratif	20
3.2. Cadre législatif	22
3.3. Partenaires sociaux	23
3.4. Prestataires de formation	25
4. Formation professionnelle initiale	27
4.1. Vue d'ensemble	27
4.2. Enseignement secondaire (premier cycle)	29
4.3. Enseignement secondaire (second cycle)	29
4.4. Enseignement professionnel supérieur	33
5. Formation professionnelle continue	37
5.1. Contexte général	37
5.2. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi	38
5.3. Formation professionnelle continue des personnes en emploi	41
6. Formation des enseignants et formateurs	45
6.1. Enseignants	45
6.2. Formateurs	47
6.3. Facilitateurs de formation	49
7. Développement des compétences et pédagogies innovantes	51

7.1.	Dispositifs favorisant l'anticipation des besoins en qualifications et compétences	51
7.2.	Dispositifs pédagogiques innovants	53
7.3.	Technologies de l'information et de la communication.....	54
8.	Validation des acquis.....	55
8.1.	Validation de l'apprentissage formel	55
8.2.	Validation et reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel	56
9.	Orientation et conseil.....	60
9.1.	Dispositifs d'orientation.....	60
9.2.	Structures.....	63
9.3.	Personnel	65
10.	Investissement dans les ressources humaines.....	66
10.1.	Contexte général.....	66
10.2.	Financement de la formation professionnelle initiale	66
10.3.	Financement de la formation professionnelle continue.....	68
11.	Dimension européenne et internationale	73
11.1.	Réalisation d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie	73
11.2.	Mise en œuvre du programme de travail sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation	74
Annexe 1	Niveau d'éducation atteint par la population de 25-64 ans dans l'UE-27 en 2007 (en %)	78
Annexe 2	Classification française des niveaux d'éducation et Classification internationale type de l'éducation	79
Annexe 3	Sigles et acronymes	80
Annexe 4	Glossaire.....	83
Annexe 5	Références législatives	86
Annexe 6	Références bibliographiques	88
Annexe 7	Principales organisations.....	94

Liste des tableaux et des graphiques

Tableaux

Tableau 1:	Structure de la population par âge en 2005 et prévisions pour 2030 (%).....	10
Tableau 2:	Taux de croissance du PIB réel en France et dans l'UE-27, en 1998, en 2000 et de 2005 à 2009 (pourcentage de variation par rapport à l'année précédente).....	12
Tableau 3:	Évolution de l'emploi par secteur d'activités de 1997 à 2007 (% de l'emploi total)	12
Tableau 4:	Taux d'emploi global et par sexe de la population de 15 à 64 ans en France et dans l'Union européenne, de 1995 à 2007 (%).....	13
Tableau 5:	Taux de chômage global, par sexe et parmi les moins de 25 ans en France et dans l'Union européenne, de 1995 à 2007 (%).....	14
Tableau 6:	Taux de chômage par niveau de diplôme de 2004 à 2006 (%).....	14
Tableau 7:	Population de 25 à 64 ans, par niveau d'éducation atteint, dans l'UE-27 et en France, 2007 (%).....	15
Tableau 8:	Niveau de diplôme/d'études des jeunes sortis du système éducatif âgés de 20 à 24 ans, par sexe, 2005 (%)	16
Tableau 9:	Évolution des effectifs universitaires par cursus depuis 2004/2005.....	35
Tableau 10:	Demandes de financement (CIF, CBC, CVAE) en 2006	43

Graphiques

Graphique 1:	Évolution de la population (1985-2005) et projections démographiques (2010-2030)	10
Graphique 2:	Le système éducatif français.....	28
Graphique 3:	Financement de la formation initiale sous statut scolaire: répartition par financeurs (117,9 Md € en 2005, soit 6,9 % du PIB)	67
Graphique 4:	Financement de la formation professionnelle continue (24 Md € en 2004, soit 1,46 % du PIB).....	69
Graphique 5:	Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés	70

France



1. Contexte général

1.1. Structure politique et administrative

Les institutions de la République française (V^e République) sont régies par la Constitution du 4 octobre 1958, qui a instauré l'élection du président de la République au suffrage universel. Le président de la République est élu pour cinq ans. Le gouvernement est dirigé par le premier ministre, qui détermine et conduit les affaires de la nation. Il est responsable de son action devant l'Assemblée nationale, qui est composée de 577 députés. Le Sénat rassemble 331 sénateurs. Assemblée nationale et Sénat constituent le Parlement, qui vote les lois et contrôle l'action du gouvernement. Le ministre chargé de l'éducation a parmi ses attributions la formation professionnelle initiale, le ministre chargé de l'emploi étant compétent pour la formation professionnelle continue.

La France s'étend sur un territoire de 549 000 km². Elle est structurée en trois niveaux, les régions étant constituées de 2 à 6 départements chacune, eux-mêmes constitués de communes. C'est sur cette structure que l'État s'est appuyé lors des différentes périodes de décentralisation pour créer les collectivités territoriales, soit 26 régions dont quatre régions/départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion), 96 départements et 36 000 communes. Le territoire français comprend également trois territoires d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis et Futuna) et deux collectivités d'outre-mer (Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon), qui bénéficient d'une adaptation du droit, y compris en matière de formation professionnelle, afin de répondre au plus près au contexte socio-économique de chacun d'entre eux.

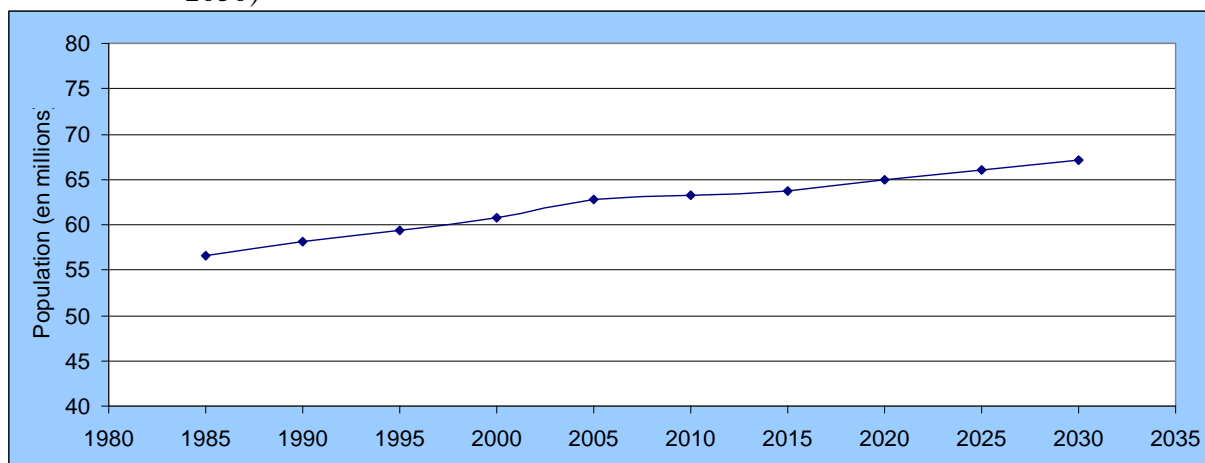
La France est une république dont l'organisation est en partie décentralisée. Depuis la loi de décentralisation du 2 mars 1982, certaines responsabilités de l'État ont été peu à peu transférées aux départements et aux régions (voir annexe 5). La région, le département et la commune sont des collectivités territoriales autonomes administrées par une assemblée délibérante, respectivement les conseils régionaux, généraux (départementaux) et municipaux (communaux), tous constitués de personnes élues directement par les citoyens français. Les représentants de l'État (préfets de région et de département) n'interviennent pas dans leur administration; ce sont des interlocuteurs et des partenaires.

En matière d'éducation, l'État a gardé la responsabilité des contenus d'enseignement, des examens et des personnels enseignants, les départements et les régions recevant compétence pour l'équipement et le fonctionnement des établissements et le recrutement et la rémunération des personnels non enseignants. En ce qui concerne la formation professionnelle, les conseils régionaux ont compétence pour l'apprentissage et la formation professionnelle des jeunes et des adultes sans emploi. L'État cofinance avec les régions certains dispositifs destinés aux personnes sans emploi et aux salariés d'entreprises et garde la responsabilité de la formation professionnelle de publics spécifiques: détenus, illettrés, personnes handicapées et travailleurs étrangers.

1.2. Population et démographie

En 2007, la France ⁽³⁾ comptait 63,5 millions d'habitants, dont 1,8 millions pour les départements d'outre-mer. Elle se maintient ainsi au deuxième rang des pays les plus peuplés de l'Union européenne à 27, après l'Allemagne (82,3 millions d'habitants) et avant le Royaume-Uni et l'Italie (respectivement 60,9 et 59,1 millions d'habitants). La population de la France représente un peu moins de 13 % de la population de l'Union.

Graphique 1: Évolution de la population (1985-2005) et projections démographiques (2010-2030)



Source: INSEE, bilan démographique, 2008.

La France est le pays européen où l'indice conjoncturel de fécondité est le plus important: deux enfants par femme en 2007, contre une moyenne européenne de 1,5. Cependant le taux de natalité ⁽⁴⁾, de 13 pour 1000 habitants, ainsi que les flux migratoires ne suffisent pas à endiguer le vieillissement de la population (voir tableau 1).

Tableau 1: Structure de la population par âge en 2005 et prévisions pour 2030 (%)

	Moins de 20 ans		20-59 ans		60 ans et plus		Plus de 80 ans	
	France	UE-27	France	UE-27	France	UE-27	France	UE-27
2005	24,9	22,4	54,3	55,8	20,8	21,8	4,5	4,0
2030	22,6	19,1	48,1	49,3	29,3	31,6	7,2	7,1

Source: INSEE, 2008; Eurostat, Statistiques démographiques, 2008.

⁽³⁾ Dans l'ensemble de la publication, sauf indication contraire, le terme «France» couvrira la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

⁽⁴⁾ Le taux de natalité est le rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à la population moyenne de l'année.

Le vieillissement de la population va s'accroître à l'horizon 2030, en raison notamment de l'arrivée à cet âge de la génération du *baby boom* d'après-guerre née pendant les Trente Glorieuses (1945-1975).

Ce constat aura deux conséquences en termes de formation:

- l'âge du départ à la retraite va être repoussé, des formations devront être proposées aux salariés afin de maintenir leurs compétences au niveau requis, pour que l'entreprise puisse rester compétitive. Des mesures sont déjà prises par l'État (plan «seniors») et les partenaires sociaux (dispositifs propres aux 45 ans et plus: accès au bilan de compétences et à la période de professionnalisation...);
- développement du tutorat afin de ne pas perdre les savoir-faire.

Depuis le XVIII^e siècle, la France est un pays d'immigration. Cependant aujourd'hui les flux d'immigration sont moindres que dans d'autres pays européens: cinq fois moins qu'en Espagne, trois fois moins qu'en Italie et deux fois moins qu'au Royaume-Uni. Les flux d'immigration ⁽⁵⁾ ont augmenté entre 1994 (119 563 entrées) et 2003 (215 397 entrées), puis diminué.

En 2007, le solde migratoire de la France est estimé à 71 000 personnes, en diminution par rapport aux années précédentes, où il avoisinait les 100 000 personnes. Il ne représente qu'un cinquième de l'accroissement total de la population, qui est principalement dû à l'accroissement naturel. On observe la situation inverse dans la plupart des pays européens où, lorsqu'il y a croissance de la population, celle-ci est principalement due aux migrations.

En mars 2005, 4 959 000 immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger) résidaient en France métropolitaine, soit 8,1 % de la population, proportion presque constante depuis 1975. Dans la population immigrée, hommes et femmes sont désormais aussi nombreux: l'immigration à dominante féminine liée au regroupement familial a succédé après 1974 à l'immigration de main-d'œuvre à majorité masculine.

Entre 1990 et 2005, le nombre d'immigrés a augmenté de 19 %. Après quelques années de résidence, un nombre conséquent d'immigrés ont pu acquérir la nationalité française. En 2005, leur nombre s'élevait à près de 2 millions, soit plus de 40 % des immigrés.

⁽⁵⁾ Source INED: nombre d'entrées annuelles en France construit à partir des données du ministère de l'intérieur et de l'Office des migrations internationales en suivant les recommandations internationales.

1.3. Économie et marché du travail

Après trois années de forte croissance (1998, 1999 et 2000), l'activité économique française connaît un ralentissement depuis 2001. Ces deux dernières années (2006-2007), le taux de croissance s'est stabilisé à 2,2 %, mais les prévisions pour 2008 et 2009 sont à la baisse. L'économie française a subi la «morosité» des ménages due aux prix à la consommation élevés et à l'augmentation continue du prix des produits énergétiques, en particulier du pétrole et de ses produits dérivés. En outre les salaires ne progressent pas aussi rapidement que l'inflation. On constate une forte baisse du pouvoir d'achat (voir tableau 2).

Tableau 2: Taux de croissance du PIB réel en France et dans l'UE-27, en 1998, en 2000 et de 2005 à 2009 (pourcentage de variation par rapport à l'année précédente)

	1998	2000	2005	2006	2007	2008*	2009*
France	3,5	3,9	1,9	2,2	2,2	1,6	1,4
UE-27	2,9	3,9	1,9	3,1	2,9	2,0	1,8

(*) Prévisions

Source: Eurostat, Comptes nationaux, base de données Eurostat, 2008.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=eb012>

L'emploi poursuit sa tertiarisation ces dix dernières années. En effet, les services représentent 76,4 % des emplois en 2007 contre 72,7 % en 1997. Cette croissance se fait au détriment de l'industrie et de l'agriculture. Parmi les emplois tertiaires, ce sont les services à la personne qui connaissent la plus forte progression (voir tableau 3).

Tableau 3: Évolution de l'emploi par secteur d'activités de 1997 à 2007 (% de l'emploi total)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Services	72,7	73,2	73,8	74,1	74,4	74,8	75,2	75,6	75,9	76,1	76,4
Industrie	22,9	22,5	22,1	21,9	21,8	21,5	21,1	20,8	20,5	20,4	20,3
Agriculture	4,4	4,3	4,1	3,9	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,4	3,3

Source: Eurostat, 2008.

Le taux d'emploi est resté stable de 2005 à 2006. En moyenne en 2006, plus de 25 millions de personnes ont un emploi (voir tableau 4).

Le taux d'emploi des hommes a stagné entre 2000 et 2007, autour de 69,2 %. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de manière continue pour s'établir en 2007 à 60 %. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- la place de plus en plus forte de l'emploi tertiaire, essentiellement occupé par les femmes. Mais ce constat doit être nuancé car il s'agit souvent d'emplois peu qualifiés (agents de nettoyage...), d'emplois précaires (temps partiel, contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire...) et bien souvent d'emplois rémunérés au minimum légal (SMIC – salaire minimum de croissance);
- le départ à la retraite des enfants du *baby boom*, essentiellement des hommes employés au départ dans le secteur industriel, qui lui-même ne recrute plus ou peu.

Tableau 4: Taux d'emploi global et par sexe de la population de 15 à 64 ans en France et dans l'Union européenne, de 1995 à 2007 (%)

Année	France			Union européenne*		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
1995	52,1	67,2	59,5	49,7	70,5	60,1
2000	55,2	69,2	62,1	54,1	72,8	63,4
2005	58,5	69,3	63,9	56,6	71,4	64,0
2006	58,8	69,0	63,8	57,6	72,1	64,8
2007	60,0	69,3	64,6	58,3	72,5	65,4

(*) Union européenne = CE6-1972, CE9-1980, CE10-1985, CE12-1994, UE15-2004, UE25-2006, UE27
Source: Eurostat, enquête européenne sur les forces de travail, base de données Eurostat, 2008.

Le taux de chômage ⁽⁶⁾ s'élève à 7,9 % de la population active en France métropolitaine, taux proche de la moyenne européenne. Il diminue régulièrement depuis 1995 (voir tableau 5).

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, même s'il a diminué significativement de 1995 à 2007, reste élevé. Certes les offres d'emploi sont toujours inférieures aux demandes, mais une autre explication réside dans le nombre de sorties du système éducatif sans qualification: chaque année 10 % d'une tranche d'âge quitte la formation initiale, soit 150 000 jeunes se retrouvant sur le marché de l'emploi sans diplôme. Or si la pratique évolue, les recrutements

⁽⁶⁾ Le taux de chômage représente le pourcentage de personnes sans emploi dans la population active.

sont encore essentiellement basés sur les certifications, privilégiées par rapport aux compétences.

Tableau 5: Taux de chômage global, par sexe et parmi les moins de 25 ans en France et dans l'Union européenne, de 1995 à 2007 (%)

	France				Union européenne*			
	Femmes	Hommes	Total	15-24	Femmes	Hommes	Total	15-24
1995	14,1	10,0	11,8	27,1	12,5	9,5	10,7	21,2
2000	12,2	8,5	10,2	20,6	9,9	7,2	8,4	16,1
2005	9,8	8,0	8,8	20,2	9,8	8,3	9,0	18,5
2006	9,6	8,1	8,8	21,3	9,0	7,5	8,2	17,1
2007	8,5	7,4	7,9	18,7	7,8	6,5	7,1	15,5

(*) Union européenne = CE6-1972, CE9-1980, CE10-1985, CE12-1994, UE15-2004, UE25-2006, UE27

Source: Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, base de données Eurostat, 2008.

Cela signifie également que ces jeunes qui arrivent sur le marché du travail devront bénéficier d'une nouvelle formation pour être opérationnels en entreprise. Celle-ci ne pourra se faire que dans le cadre de la formation continue, souvent renommée dans ces circonstances «formation initiale différée».

Globalement, les personnes sans diplôme sont les plus touchées par le chômage: en moyenne annuelle en 2006, 14 % des actifs peu ou non diplômés étaient au chômage (voir tableau 6).

Tableau 6: Taux de chômage par niveau de diplôme de 2004 à 2006 (%)

Niveau de diplôme	2004	2005	2006
Sans diplôme	12,9	13,5	14,0
Brevet des collèges, CAP, BEP	8,4	8,5	8,6
Baccalauréat	8,5	8,5	8,6
Bac + 2	5,7	5,9	5,6
Diplômes supérieurs à Bac + 2	7,0	6,3	5,9

Source: Insee, enquêtes Emploi du 1^{er} trimestre 2004 au 4^e trimestre 2006.

1.4. Niveau d'éducation de la population

Le niveau d'éducation de la population française se situe dans la moyenne européenne (voir annexe 1).

Tableau 7: Population de 25 à 64 ans, par niveau d'éducation atteint, dans l'UE-27 et en France, 2007 (%)

	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6
UE-27	29	47	23
France	31	42	27

CITE: Classification internationale type de l'éducation

CITE 0-2: Éducation préprimaire, enseignement primaire, premier cycle de l'enseignement secondaire, y compris le niveau 3C court (enseignement préprofessionnel et professionnel de moins de deux ans)

CITE 3-4: Second cycle de l'enseignement secondaire, excepté le niveau 3C court, et enseignement postsecondaire non supérieur

CITE 5-6: Enseignement supérieur

Source: Eurostat, Population et conditions sociales, base de données en ligne, 2008.

D'importants progrès ont été accomplis ces vingt dernières années. En 2006, 83,2 % de la population âgée de 20 à 24 ans avait atteint un niveau de diplôme CITE 3, contre 75 % dans l'UE-15 et 77,9 % dans l'UE-25 (Eurostat, 2007) (voir annexes 1 et 2).

2. Évolution récente de la politique de formation professionnelle

Le système de formation professionnelle français doit relever deux grands défis majeurs: favoriser l'accès à la qualification et prendre en compte les mutations démographiques. En outre, il s'oriente de plus en plus vers une démarche qualité.

2.1. Favoriser l'accès à la qualification

Entre 1980 et 2000, le nombre des jeunes sortant du système éducatif sans qualification a diminué de moitié. Cependant, en 2005, 14 % des filles et 19 % des garçons de 20 à 24 ans sont sortis du système scolaire sans diplôme.

Tableau 8: Niveau de diplôme/d'études des jeunes sortis du système éducatif âgés de 20 à 24 ans, par sexe, 2005 (%)

	Hommes			Femmes		
	1996	2000	2005	1996	2000	2005
Sortis avec diplôme (*)	75	80	81	79	83	86
Sortis sans diplôme	25	20	19	21	17	14
Dont sortis avant la fin du second cycle (2)	10	8	9	10	8	7

(*) Diplôme de l'enseignement supérieur, baccalauréat, BEP ou CAP.

Source: DEPP-INSEE, RERS 2007

Déf. RERS: le second cycle correspond aux 3 années du lycée après le collège.

Une revalorisation de l'enseignement professionnel est engagée depuis les années 1990, grâce à la création de baccalauréats technologiques et professionnels, au développement des filières de techniciens supérieurs (Bac + 2) et à la création de licences professionnelles (Bac + 3). En 2005, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école (7) a fixé au système éducatif l'objectif de garantir que:

- 100 % des élèves auront acquis au terme de leur formation scolaire un diplôme ou une qualification reconnue;
- 80 % d'une classe d'âge accédera au niveau du baccalauréat;
- 50 % d'une classe d'âge accédera à un diplôme de l'enseignement supérieur.

(7) Loi du 23 avril 2005, voir annexe 5.

L'État a en outre décidé de relancer l'apprentissage, soit augmenter très sensiblement, en cinq ans, le nombre de jeunes qui acquièrent une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, par la voie de l'apprentissage. Le Plan de cohésion sociale adopté en 2005 prévoit d'atteindre le nombre total de 500 000 apprentis en 2009 (voir 4.3.2).

Afin d'inciter à la fois les employeurs et les jeunes à recourir plus massivement à ce dispositif, la loi de programmation pour la cohésion sociale s'attache notamment à améliorer le statut de l'apprenti et, plus généralement, à développer et moderniser l'apprentissage ⁽⁸⁾.

L'accès au diplôme a aussi été favorisé par la consécration en 2002 du droit à la reconnaissance des acquis expérientiels: la validation des acquis de l'expérience (VAE). Grâce à ce dispositif, toute personne engagée dans la vie active a le droit de faire valider les acquis de son expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification reconnue, enregistré(e) dans un Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (voir 8.1). Ce répertoire répond également à la mise en place de la transparence des qualifications impulsée par l'UE grâce à une approche par compétences et un découpage des certifications en unités d'enseignement (mise en œuvre du LMD [licence-master-doctorat] et construction des diplômes – dont la licence professionnelle – en ECTS).

Enfin, pour favoriser l'égalité dans l'accès à la formation, a été créé à l'initiative des partenaires sociaux un droit individuel à la formation (DIF). Ce droit permet aux salariés du secteur privé (depuis 2004) et du secteur public (depuis 2007) de capitaliser un nombre d'heures de formation (20 heures par an pour un salarié à temps plein, cumulables sur six ans). Ce droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur sur le choix de la formation (voir 5.3.3).

2.2. Prendre en compte le retournement démographique

Le nombre des personnes âgées ⁽⁹⁾, qui a augmenté de 3 millions entre 1970 et 2000, augmentera de plus de 7 millions jusqu'en 2030. Parallèlement, la France affiche l'un des plus faibles taux d'activité des plus de 50 ans de l'Union européenne.

Or la stratégie dite de Lisbonne, définie en 2000 et réaffirmée lors du Conseil européen de Stockholm de mars 2001, fixe un objectif ambitieux: parvenir à un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % à l'horizon 2010.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est pour la France un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance et de viabilité des systèmes de protection sociale. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont déjà beaucoup œuvré dans ce sens: resserrement des dispositifs de préretraite publique, réforme des retraites en 2003, accord

⁽⁸⁾ Loi du 18 janvier 2005, voir annexe 5.

⁽⁹⁾ Ayant 60 ans et plus (INSEE).

national interprofessionnel ⁽¹⁰⁾, loi sur la formation tout au long de la vie et plan santé au travail 2005-2009 (voir annexe 5).

Pour relever le défi de l'emploi des seniors, l'État a adopté, en juin 2006, un plan national d'action pour l'emploi des seniors (sur cinq ans), visant à donner une lisibilité et une impulsion plus grandes aux politiques menées, à mettre en œuvre l'ensemble des avancées prévues par les partenaires sociaux et à apporter des moyens accrus pour le retour à l'emploi des seniors. Ce plan a pour ambition prioritaire d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans d'environ deux points par an sur la période 2006-2010, pour atteindre l'objectif fixé par la Stratégie de Lisbonne.

La réforme du système de formation professionnelle continue, lancée par les partenaires sociaux en septembre 2003, prend elle aussi en compte le vieillissement de la population en instituant des mesures d'accès à la formation professionnelle pour les personnes qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou ont atteint leur 45^e anniversaire.

Ces salariés se voient reconnaître le droit à la réalisation d'un bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.

En outre, un nouveau dispositif est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI): la période de professionnalisation. Son objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés en leur permettant:

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche dont relève l'entreprise ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche (voir chapitre 3);
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE dont relève l'entreprise.

Ces actions sont prises en charge financièrement par les organismes qui collectent les cotisations des entreprises au titre de leur obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue (voir chapitre 10).

2.3. Améliorer la qualité de la formation professionnelle

Différentes initiatives ont été prises récemment par la France afin de doter le système d'enseignement et de formation professionnels de critères «qualité».

Au niveau national, la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) a introduit «une culture de résultats, de dépenser mieux et d'améliorer l'efficacité de l'action

⁽¹⁰⁾ Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

publique». Le budget général de l'État est désormais découpé en Missions, Programmes et Actions, et non plus par ministère, ce qui permet de définir des indicateurs de performance.

Par ailleurs, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère compétent pour l'emploi et le travail, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère compétent pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, ainsi que le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) produisent des statistiques et des études qui permettent d'évaluer l'efficacité des politiques mises en œuvre.

Au niveau régional, les conseils régionaux, désormais compétents en matière d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes, se sont dotés de «chartes qualité». Ces chartes sont signées avec les organisations professionnelles de secteurs particuliers, ou avec les organismes de formation qui contractualisent avec la région.

Elles concernent différents aspects de la formation, par exemple:

- l'amélioration de l'accueil des apprentis, l'insertion professionnelle et la qualification dans un secteur spécifique;
- l'amélioration de la qualité des prestations proposées par les organismes de formation: accueil des stagiaires, méthodes pédagogiques, suivi et insertion dans l'emploi.

Au niveau des organismes de formation, divers labels qualité ont été introduits en France au début des années 1990, afin de certifier la qualité des organismes de formation ou des formateurs eux-mêmes.

La formation des enseignants de l'enseignement professionnel ainsi que la pédagogie et les cursus de formation des élèves ont été rénovés et modernisés, notamment par le développement de l'alternance et des nouvelles technologies de l'information et de la communication (voir chapitre 7).

Mise en place de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Dans le cadre du Pacte pour la Recherche ⁽¹¹⁾, la France a souhaité rénover profondément son système d'évaluation, l'adapter au contexte européen et international et créer une entité unique, indépendante, compétente pour évaluer, sur la base de critères transparents et homogènes, à la fois l'enseignement supérieur et la recherche. Une Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) a été créée; elle a compétence pour évaluer: les établissements de recherche et d'enseignement supérieur; les activités qu'ils développent; les formations et les diplômes de l'enseignement supérieur et les procédures d'évaluation des personnels des établissements de recherche.

⁽¹¹⁾ Loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006.

3. Cadre institutionnel

3.1. Cadre administratif

3.1.1. Niveau national

Le ministère de l'éducation nationale est responsable de la politique éducative dans le cadre de la formation professionnelle sous statut scolaire et de l'apprentissage. Le ministère de l'agriculture et de la pêche est responsable, dans ce même cadre, de l'enseignement professionnel agricole. Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi est compétent en matière de formation professionnelle continue des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ainsi que de la formation professionnelle des salariés du secteur privé (pouvoir de légiférer, capacité à définir les taxes-formation, etc.). D'autres ministères sont responsables de la formation et des diplômes professionnels relevant de leur champ d'intervention: ministères de la jeunesse et des sports, de l'agriculture, etc.

En 2004 a été créé le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) ⁽¹²⁾. Cette instance est chargée de:

- favoriser au plan national la concertation entre les acteurs;
- donner son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie;
- évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle continue;
- établir pour le Parlement un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'apprentissage.

Le service public de l'emploi

Les institutions ayant pour objectif le placement et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'une réforme récente. Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion.

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Unedic vont fusionner fin 2008 et donner naissance à une nouvelle structure. Cette nouvelle institution n'a pas encore de nom, celui de «France Emploi» est évoqué. C'est elle qui s'occupera d'inscrire, orienter et indemniser les chômeurs à partir de 2009 ⁽¹³⁾.

⁽¹²⁾ Loi du 4 mai 2004 et décret n° 2005-479 du 17 mai 2005 relatif à la composition du CNFPTLV.

⁽¹³⁾ Loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

3.1.2. Niveau régional

Le processus de décentralisation, mis en place dans les années 1980, a fait des 26 régions, ayant à leur tête un conseil régional constitué de représentants politiques élus directement par les citoyens, les acteurs publics principaux de la formation professionnelle (FP), notamment pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi. Pour assurer ces missions, les régions ont mis en place des services administratifs propres: commission, département ou direction de la formation professionnelle.

Afin de favoriser la coordination des politiques et des actions en matière de formation professionnelle, des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle ont été institués (CCREFP) ⁽¹⁴⁾ Ces comités, composés de représentants de l'État dans la région, des régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers, ont pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs de la FP. Ils garantissent une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi au niveau national. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Enfin, le Conseil économique et social régional remplit une mission de consultation auprès des instances politiques de la région. Il est consulté sur le Plan régional de développement des formations professionnelles.

La région élabore sa propre politique de formation professionnelle continue. Chaque région établit un Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) afin de coordonner les différentes filières de formation professionnelle des jeunes, initiale et continue, et des demandeurs d'emploi. Le plan repose sur un partenariat actif avec tous les acteurs: État, organisations syndicales d'employeurs et de salariés, recteurs d'académie, Unedic/Assedic, etc. Le PRDFP est conçu à partir d'un diagnostic préalable des principaux problèmes d'emploi et de formation sur le territoire, ainsi que des perspectives d'évolution. La prise en compte du territoire explique la diversité des réponses apportées, au niveau régional, aux questions relatives à la FP. Pour réaliser ce diagnostic, les régions font notamment appel aux travaux des Observatoires régionaux emploi-formation (OREF).

⁽¹⁴⁾ Loi du 17 janvier 2002; voir annexe 5.

3.2. Cadre législatif

(Se référer à l'annexe 5 pour les principales dispositions législatives.)

3.2.1. Éducation et formation professionnelle initiale

L'ensemble des lois en vigueur dans le domaine de l'éducation est regroupé depuis juin 2000 dans un code de l'éducation, qui se substitue pour l'essentiel aux lois antérieures sur l'éducation.

La loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école met en œuvre un certain nombre de priorités pour élever le niveau de formation des jeunes Français (voir annexe 5). Elle engage la modernisation de l'Éducation nationale selon trois axes: mieux faire respecter les valeurs de la République, mieux organiser les établissements et les enseignements et mieux gérer le système éducatif.

3.2.2. Formation professionnelle continue

Elle constitue, depuis 38 ans, une branche autonome du droit du travail. Les textes législatifs et réglementaires sont insérés dans une subdivision, appelée livre, du code du travail français.

Depuis le 1^{er} mai 2008, ce livre a été réorganisé et constitue la sixième partie du code intitulée «La formation professionnelle tout au long de la vie», qui intègre également les dispositions relatives à l'apprentissage.

Le cadre de l'adoption des règles relatives à la formation professionnelle continue (FPC) est spécifique: les partenaires sociaux négocient d'abord un texte au niveau interprofessionnel national (accord national interprofessionnel, ANI), puis le législateur reprend tout ou partie des dispositions de ce texte dans une loi. L'ANI le plus récent en matière de FPC a été conclu le 5 décembre 2003. Ce texte, qui se concentre sur la formation professionnelle tout au long de la vie, modifie et remplace le précédent accord relatif à la FPC du 3 juillet 1991. Les principales nouveautés sont les suivantes:

- création d'un droit individuel à la formation (DIF),
- développement de la possibilité pour les salariés de se former en dehors du temps de travail,
- création du contrat de professionnalisation, contrat d'insertion en alternance unique pour les publics jeunes (16 à 25 ans) et adultes,
- création de la période de professionnalisation, temps de formation pour les salariés en poste et nécessitant une acquisition de compétences nouvelles,
- augmentation significative du taux des contributions dues par les entreprises au titre du développement de la FPC.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie reprend la plupart des dispositions de cet accord national interprofessionnel (voir annexe 5).

Lorsque l'État fixe les orientations de sa politique en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage au niveau national, il consulte au préalable ses partenaires, dont les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (voir 3.1.1).

Depuis 1984, les représentants des branches professionnelles (partenaires sociaux sectoriels) sont invités par la loi et l'accord national interprofessionnel à négocier tous les trois ans sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. En 2006, on comptait 186 accords de branche conclus sur la formation professionnelle ⁽¹⁵⁾. L'ensemble de ses aspects sont abordés, notamment l'apprentissage, les qualifications, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'entretien professionnel, le financement de la formation professionnelle, le plan de formation, les contrats et les périodes de professionnalisation, le droit individuel à la formation, le tutorat.

3.3. Partenaires sociaux

3.3.1. Formation professionnelle initiale

Les partenaires sociaux siègent:

- dans les commissions professionnelles consultatives des différents ministères qui créent des diplômes et des titres de l'enseignement technologique et professionnel;
- à la commission pédagogique nationale pour la création des diplômes délivrés par les instituts universitaires de technologie (de niveau Bac + 2);
- à la commission nationale d'expertise pour les licences professionnelles (niveau Bac + 3);
- au conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche pour tous les diplômes de l'enseignement supérieur.

Ils peuvent proposer (avis consultatif) aux différents ministères qui ont mis en place des commissions professionnelles consultatives (éducation nationale, emploi, jeunesse et sports, agriculture) la création ou la modification des programmes des diplômes ou des titres.

En matière d'apprentissage, les partenaires sociaux sont présents au sein des conseils d'administration des centres de formation d'apprentis (CFA). Une commission composée de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs est en outre obligatoirement mise en place au sein des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (voir chapitre 10).

⁽¹⁵⁾ Ensemble des accords consultables en ligne: www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/recherche.html

3.3.2. Formation continue des salariés en activité

Les partenaires sociaux ont une place primordiale dans le système de formation professionnelle continue. Outre leurs pouvoirs en tant que décideurs (voir 3.2.2), ils ont un rôle consultatif et un rôle de gestion financière.

Deux instances paritaires de coordination et de régulation ont été créées par les partenaires sociaux:

- le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), qui est chargé d'assurer l'harmonie générale de la formation professionnelle et de veiller à la bonne application de dispositions conventionnelles établies par les partenaires sociaux dans le cadre d'accords relatifs à la formation professionnelle continue;
- le Fonds unique de péréquation (FUP), dont le rôle essentiel est de redistribuer les excédents financiers des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), notamment au bénéfice des organismes déficitaires (voir chapitre 10).

D'autres instances paritaires réunissant les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés contribuent à la prise en compte de la formation dans la définition des politiques d'emploi:

- la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), au niveau national, de branche ou interprofessionnel;
- la Commission paritaire interprofessionnelle de l'emploi (COPIRE), au niveau régional et interprofessionnel.

L'intervention des partenaires sociaux dans les financements en matière de FPC couvre deux axes:

- ils créent et gèrent les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ces organismes collectent, mutualisent et affectent les sommes versées par les entreprises au titre de leur obligation de financement de la formation professionnelle continue (voir chapitre 10);
- ils gèrent la partie des fonds de l'assurance chômage (cotisations prélevées sur les salaires) qui est affectée, non pas à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, mais à la prise en charge des politiques de l'emploi et de la formation définies par les partenaires sociaux. Ces fonds sont gérés paritairement par les représentants des employeurs et les représentants des salariés, au niveau national par l'Unedic et, au niveau local, par les Assedic (voir 5.2).

3.4. Prestataires de formation

3.4.1. Formation professionnelle initiale

Le nombre d'établissements publics du second degré a connu entre 1960 et 1980 une forte augmentation affectant plus particulièrement les collèges et les lycées professionnels. À partir de 1985, ce nombre croît de façon moins prononcée pour les collèges et les lycées, et diminue pour les lycées professionnels. En revanche, les établissements privés ont vu leur nombre baisser de façon importante sur la période 1960-1980 (3500 établissements en 2007) ⁽¹⁶⁾. En 2007, la France compte 1043 lycées professionnels publics et 653 privés.

3.4.2. Formation professionnelle continue

Pour pouvoir exercer une activité de formation professionnelle continue, c'est-à-dire utiliser les fonds y afférents (contributions des entreprises, financements publics; voir chapitre 10), les organismes de formation doivent se déclarer auprès des services de l'État (DRTEFP). À l'exception de cette formalité, le marché est libre et concurrentiel.

Plus de 45 000 organismes de formation se sont déclarés, mais seuls 7500 d'entre eux exercent cette activité à titre principal.

Les organismes publics et parapublics de formation sont:

- les établissements dépendant du ministère de l'éducation nationale:
 - les Greta (groupements d'établissements),
 - Le Centre national d'enseignement à distance (CNED);
- les organismes dépendant d'autres ministères:
 - les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'agriculture;
 - les chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers);
- les organismes dépendant des régions:
 - l'AFPA (Association nationale pour la formation des adultes). La gestion de l'AFPA par les régions a été lancée à titre temporaire pour les régions volontaires par la loi du 13 août 2004 ⁽¹⁷⁾. Le transfert sera complet (et définitif) dès le 1^{er} janvier 2009.

⁽¹⁶⁾ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 2007. Rapport disponible sur www.education.gouv.fr

⁽¹⁷⁾ Voir annexe 5.

Les organismes privés sont:

- les organismes à but non lucratif (association loi de 1901);
- les organismes privés à but lucratif;
- les formateurs indépendants.

Tous ces organismes peuvent accueillir tout public de formation professionnelle continue: demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, particuliers.

Enfin le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise une partie des concours de la fonction publique territoriale (en complémentarité avec les Centres de gestion), assure la formation initiale, la formation continue et la préparation aux concours pour les fonctionnaires territoriaux issus des communes, des structures intercommunales, des départements et de la région. Il facilite également la mobilité régionale des fonctionnaires territoriaux, notamment par le biais d'une Bourse régionale de l'emploi sur Internet ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ En savoir plus: www.cnfpt.fr

4. Formation professionnelle initiale

4.1. Vue d'ensemble

(Voir graphique 2)

En France, la scolarité est obligatoire de 6 à 16 ans, mais la plupart des enfants fréquentent l'école maternelle dès l'âge de trois ans. À six ans, les enfants entrent à l'école primaire, qui dure cinq ans. Ensuite, généralement vers 12 ans, tous les élèves entrent au collège. La scolarité au collège dure quatre ans, correspondant aux classes de 6^e, 5^e, 4^e et 3^e. L'enseignement est organisé en trois cycles pédagogiques :

- le cycle d'observation et d'adaptation à l'enseignement secondaire, constitué par la classe de 6^e;
- le cycle central, qui comprend les classes de 5^e et de 4^e;
- le cycle d'orientation, qui correspond à la classe de 3^e.

À la fin de la 3^e, un diplôme national, le Brevet des collèges, est délivré aux élèves en fonction des notes obtenues lors de la dernière année de scolarité (classe de 3^e) et aux épreuves d'un examen national.

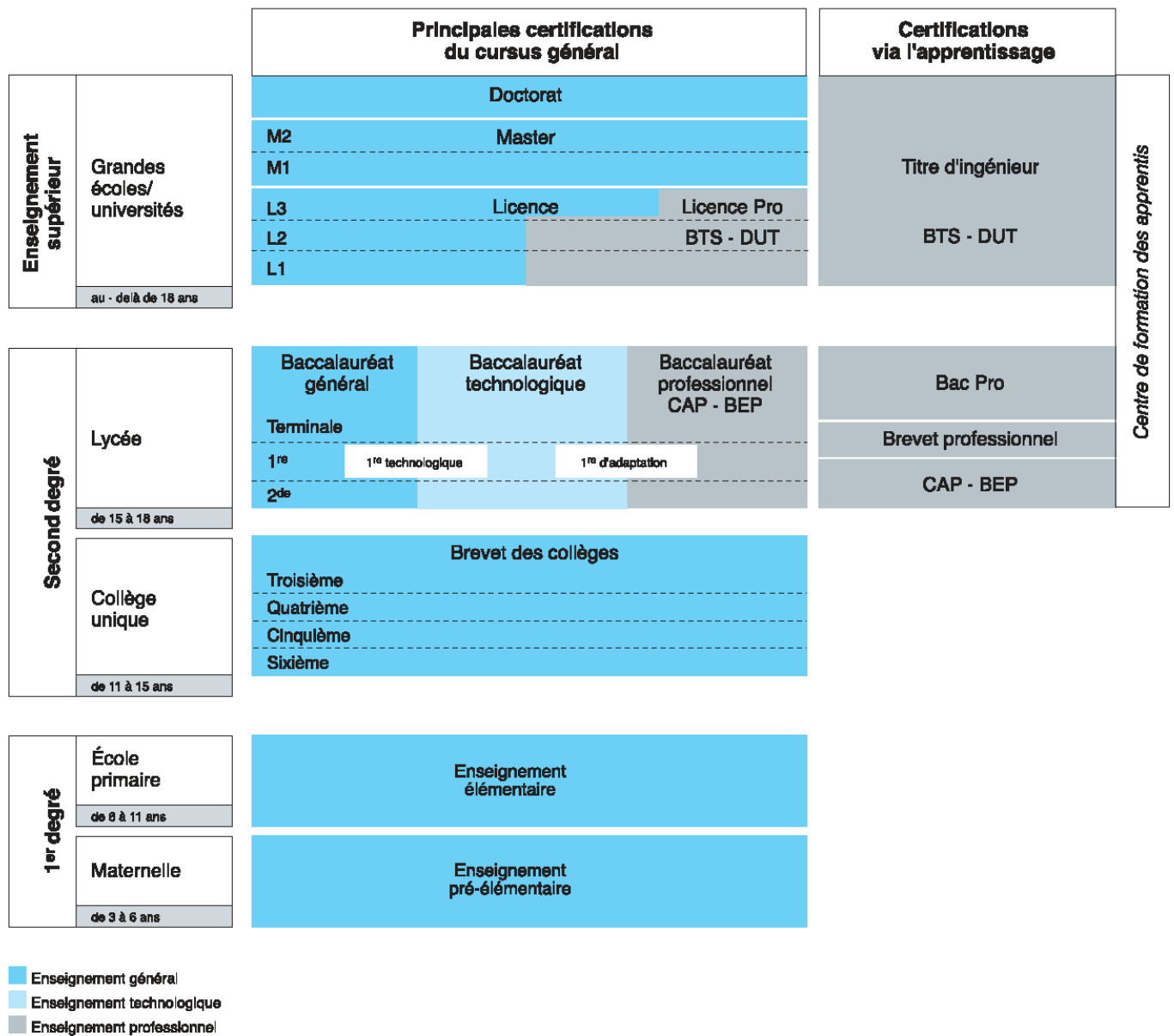
À la sortie du collège, les élèves, généralement âgés de 15 ans, sont orientés soit vers un lycée d'enseignement général et technologique, pour préparer en trois ans un baccalauréat général ou technologique, soit vers un lycée professionnel, pour préparer un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un Brevet d'études professionnelles (BEP) en deux ans, ou encore un Baccalauréat professionnel (Bac Pro) en trois ans. La préparation de ces diplômes comporte toujours une période de stage en entreprise. Ces diplômes sont conçus pour permettre un accès direct à l'emploi. Les élèves qui ont choisi de poursuivre leurs études après le collège dans la voie professionnelle peuvent également le faire dans le cadre de l'apprentissage.

Le redoublement

En France, le redoublement – possible tant en maternelle qu'en primaire ou dans le secondaire – constitue une pratique qui diminue au fil des années, notamment grâce à la mise en place de la politique des «cycles». Ainsi, en fin d'école, le taux de retard des élèves s'élevait à 19,5 % en 2000, contre 37,3 % en 1980⁽¹⁹⁾. Malgré cette baisse, la pratique du redoublement reste massive et fait régulièrement débat.

(19) *Dix-huit questions sur le système éducatif*, Éducatons et formations, n° 66, MEN, juillet/décembre 2003.
Disponible sur Internet: media.education.gouv.fr/file/27/1/5271.pdf

Graphique 2: Le système éducatif français



- Bac Pro: Baccalauréat professionnel
- CAP: Certificat d'aptitude professionnelle
- BEP: Brevet d'enseignement professionnel
- BTS: Brevet de technicien supérieur
- DUT: Diplôme universitaire technique

L'enseignement supérieur propose des formations générales ainsi que des formations technologiques et professionnelles, au sein des universités et des grandes écoles, filières d'excellence gérées par différents ministères.

Les élèves présentant des besoins éducatifs spéciaux fréquentent en général les écoles ordinaires.

La scolarisation des enfants handicapés

En France, le législateur a posé récemment l'obligation d'assurer le plus souvent possible à l'élève atteint d'un handicap une scolarisation en milieu ordinaire (loi du 11 février 2005). Chaque école a ainsi vocation à accueillir des élèves handicapés: un projet personnalisé de scolarisation leur est proposé, assorti des mesures d'accompagnement décidées par une commission ad hoc, la Commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée.

83 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans en 2005 ont obtenu un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire. Seuls 6 % des jeunes qui avaient de 20 à 24 ans en 2005 ont atteint au mieux une classe de premier cycle de l'enseignement secondaire ou une première année de CAP ou de BEP ⁽²⁰⁾.

4.2. Enseignement secondaire (premier cycle)

Le parcours de formation de l'enseignement secondaire se compose d'enseignements obligatoires et d'enseignements facultatifs, dont la découverte professionnelle.

Au collège, aucun enseignement professionnel n'est délivré, mais plusieurs programmes ont pour objectif de faire découvrir dès la 5^e le monde professionnel aux élèves. En outre, dès la 4^e, des dispositifs en alternance école-entreprise permettent aux élèves en difficulté d'avoir une approche concrète du monde professionnel et de découvrir les métiers.

Les élèves présentant des difficultés spécifiques d'adaptation peuvent être accueillis dans des sections d'enseignement général et professionnel adapté, intégrées au sein du collège.

4.3. Enseignement secondaire (second cycle)

Trois voies s'offrent aux élèves à la sortie du collège: la voie générale, la voie technologique et la voie professionnelle. Chacune a son objectif et ses spécificités. L'objectif de la voie générale est de mener la grande majorité des élèves qui obtiennent le baccalauréat à des études longues.

⁽²⁰⁾ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007: [RERS 2007] / Ministère de l'éducation nationale et ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche; Téléchargeable sur www.education.gouv.fr/stateval

La voie technologique, spécifiquement française, prépare les élèves, en fonction de leurs aptitudes professionnelles, à poursuivre des études supérieures technologiques en deux ans et plus: sections de techniciens supérieurs, instituts universitaires technologiques, écoles spécialisées, etc. (voir 4.4.2.). La voie professionnelle permet aux élèves d'acquérir des connaissances et des savoir-faire dans un domaine professionnel au sein d'un lycée professionnel relevant de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, ou dans un centre de formation d'apprentis. Ces études sont sanctionnées par un CAP, un BEP ou un Bac Pro. Ces dernières années, environ 37 % des élèves de 3^e de collège s'orientent vers la voie professionnelle (BEP et CAP), dont 26,5 % en lycée professionnel, 3,7 % en lycée professionnel agricole et 6,7 % en apprentissage; les autres poursuivent leur cursus.

La formation professionnelle initiale constitue la première étape de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle peut se dérouler selon deux modalités:

- l'«enseignement professionnel» sous statut scolaire, qui a lieu dans un lycée professionnel ou lycée professionnel agricole ou une section d'enseignement professionnel implantée en lycée d'enseignement général et technologique ou polyvalent;
- l'apprentissage, où l'apprenti, lié à l'entreprise par un contrat de travail, se forme par alternance dans une entreprise et dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

En 2006/2007, plus de 1 100 000 jeunes ont suivi une formation professionnelle initiale de niveau V et IV (voir annexe 2), soit environ:

- 720 000 lycéens dans les 1700 lycées professionnels ou dans les 750 sections d'enseignement professionnel implantées dans les lycées,
- 300 000 apprentis dans les CFA (environ 1500) ou dans les sections d'apprentissage sous tutelle du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture,
- 90 000 lycéens dans les établissements relevant de l'enseignement agricole.

4.3.1. Enseignement professionnel sous statut scolaire

Les caractéristiques des formations professionnelles sont les suivantes:

- elles associent à la formation générale un haut niveau de connaissances techniques spécialisées. Principalement organisées en vue de l'exercice d'un métier, elles permettent aussi de poursuivre une formation ultérieure;
- elles sont sanctionnées par des diplômes nationaux attestant une qualification professionnelle de niveau V et IV (voir annexe 2), notamment le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le Brevet d'études professionnelles (BEP) et le Baccalauréat professionnel;
- elles comportent obligatoirement des périodes de formation en milieu professionnel, dont la durée varie de 3 à 10 semaines par an selon le diplôme et la spécialité;

- il existe des passerelles avec les autres voies de formation: passage des formations de l'enseignement général et technologique vers les formations professionnelles et passage des formations professionnelles vers les formations de l'enseignement technologique.

Certains lycées professionnels peuvent recevoir le label «lycée des métiers», attribué pour une durée de cinq ans⁽²¹⁾. Les lycées des métiers sont des établissements qui proposent des formations technologiques et professionnelles (du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur), dont l'identité est construite autour d'un ensemble cohérent de métiers. Ils accueillent des publics divers: élèves, adultes en formation continue, apprentis et étudiants. Ils développent des relations étroites avec le monde professionnel et les partenaires sociaux et constituent ainsi une voie d'excellence pouvant mener jusqu'au niveau Bac + 3 (CITE 5a). En 2007, 372 lycées étaient labellisés «lycée des métiers»; ils devraient être environ 800 en 2010.

La voie de l'enseignement agricole

L'enseignement agricole relève du ministère de l'agriculture et de la pêche. Les métiers issus de l'enseignement agricole sont accessibles tant en formation initiale (sous statut scolaire ou d'apprentis) que continue. Les filières de formation, selon les aptitudes des élèves, peuvent mener au diplôme d'ingénieur, de docteur vétérinaire ou de chercheur (doctorat).

Ce dispositif de formation s'appuie sur 879 établissements techniques et professionnels, 26 établissements d'enseignement supérieur agricole, agronomique, agroalimentaire, vétérinaire et paysager, 163 centres d'apprentissage et 471 centres de formation professionnelle continue. Les jeunes peuvent aussi choisir d'intégrer une Maison familiale rurale.

Les Maisons familiales rurales

Créées en 1937, les Maisons familiales rurales sont des établissements scolaires ou des centres de formation d'apprentis (CFA) qui proposent des formations à tous les niveaux de l'enseignement professionnel (4e, 3e, CAP, BEP, Bac Pro ou technologique, BTS, etc.) dans de nombreux métiers (essentiellement dans le secteur agricole).

Elles visent à former des jeunes ou des adultes, de les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle réussie et de favoriser un développement durable du territoire où elles sont implantées. Gérées par des associations, elles se caractérisent par leur approche éducative spécifique, qui associe formation générale et formation professionnelle en étroite relation avec les réalités du terrain, l'accueil en internat et en petits groupes, le suivi personnalisé des élèves, l'implication des parents et des entreprises, l'émergence du projet de chacun... Elles forment chaque année plus de 70 000 personnes (dont 9000 adultes).

(21) Voir Circulaire du ministère de l'éducation nationale n° 2005-204 du 29-11-2005, Bulletin officiel, n° 45 du 8 décembre 2005.

4.3.2. Apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance: il associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Considéré comme une voie de formation initiale, l'apprentissage prépare à tous les diplômes de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, Bac Pro, etc.) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...) ou à des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (www.cncp.gouv.fr).

Les secteurs professionnels ayant traditionnellement recours à cette voie de formation sont principalement artisanaux.

L'apprentissage s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail passé entre un jeune de 16 à 25 ans (l'apprenti) et un employeur. Son financement est assuré par l'ensemble des employeurs de droit privé (sauf les professions libérales et agricoles) grâce à la taxe d'apprentissage, par l'État et par les régions (voir chapitre 10).

Le contrat d'apprentissage: principales caractéristiques

Bénéficiaires: jeunes de 16 à moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire.

Employeur: Toute entreprise relevant du secteur artisanal, commercial ou industriel, ainsi que tout employeur du secteur public non industriel et non commercial.

Nature du contrat: contrat de travail:

- à durée déterminée de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification visés;*
- en alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur.*

Rémunération: pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

Formation: formation professionnelle complète, dispensée en alternance:

- comportant une partie théorique, de 400 heures à 750 heures par an minimum (selon le diplôme préparé) en centre de formation d'apprentis (CFA); l'employeur est tenu d'assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches permettant l'exécution des travaux conformes à la progression annuelle convenue avec le CFA. Une partie de la formation pratique peut toutefois se dérouler dans une autre entreprise;*
- aboutissant à l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme;*
- encadrée, en entreprise, par un maître d'apprentissage expérimenté.*

En 2006, 385 859 apprentis étaient recensés. Dans le cadre du Plan de cohésion sociale de 2005, l'État a souhaité augmenter très sensiblement le nombre de jeunes qui acquièrent une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme par la voie de l'apprentissage. Il est ainsi prévu d'atteindre un objectif de 500 000 apprentis en 2009; les chiffres provisoires annoncent 480 000 apprentis en 2008. Le but de cette politique est avant tout de contribuer à revaloriser cette filière, qui n'est pas perçue comme une filière de choix mais subie.

En 2006, près de 60 % des apprentis préparaient un diplôme de premier niveau de qualification (CAP et BEP). Les formations de l'enseignement supérieur accueillent 70 600 apprentis, dont la moitié préparaient un BTS ou un BTS agricole (BTSA). Les effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur, hors BTS et BTSA, ont été multipliés par 4,7 en onze ans, entre 1995 et 2005 ⁽²²⁾. Cette augmentation est principalement due à l'ouverture, en 2000, des licences professionnelles et à l'attrait des préparations au diplôme d'ingénieur. Les filles sont toujours largement minoritaires dans l'apprentissage, dont elles ne représentent que 30 % des effectifs.

Près de 66 % d'apprentis titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP) sont en emploi. Les titulaires d'un BTS ont un taux d'emploi de près de 81 %.

4.4. Enseignement professionnel supérieur

La mise en place de la réforme licence-master-doctorat (LMD), qui harmonise le système universitaire français avec ses équivalents européens en proposant trois niveaux de formation, entraîne une nouvelle architecture des grades et des diplômes des études supérieures:

- diplômes obtenus à l'issue de deux ans de formation post-baccalauréat et correspondant à 120 crédits européens (ECTS), dont le Diplôme universitaire de technologie (DUT), le Brevet de technicien supérieur (BTS) et le Diplôme d'études universitaires générales (DEUG) (tend à disparaître);
- diplômes obtenus à l'issue de trois ans de formation post-baccalauréat et correspondant à 180 ECTS, dont licence et licence professionnelle;
- maîtrise, diplôme intermédiaire obtenu à l'issue de 4 ans de formation post-baccalauréat et correspondant à 240 ECTS (tend à disparaître);
- master, diplôme obtenu à l'issue de 5 ans de formation post-baccalauréat et correspondant à 300 ECTS: il existe un master professionnel (qui a remplacé le Diplôme d'études supérieures spécialisées, DESS), débouchant sur la vie active, et un master recherche (qui a remplacé le Diplôme d'études approfondies, DEA) ouvrant la voie à la préparation, normalement en trois ans, d'un doctorat;
- doctorat, diplôme de formation post-master, correspondant à 480 ECTS.

⁽²²⁾ Idem.

4.4.1. Formation postsecondaire non universitaire

Beaucoup d'élèves ayant obtenu le baccalauréat s'orientent vers des sections de Brevet de technicien supérieur (BTS). Ces sections, implantées dans les lycées, préparent en deux ans au BTS, conçu pour l'entrée dans la vie active.

À la session 2006, 155 340 candidats se sont présentés à l'examen du brevet de technicien supérieur. 102 150 brevets ont été délivrés par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les filles sont plus nombreuses que les garçons et sont majoritairement présentes dans le domaine des services: en «échanges et gestion» et «communication et information». Le domaine de la production (23 % des présents) regroupe pour près de la moitié des candidats en «mécanique, électricité et électronique».

Les instituts universitaires de technologie, composantes des universités, sélectionnent à l'entrée leurs étudiants et les préparent en deux ans au Diplôme universitaire de technologie (DUT), conçu pour l'entrée dans la vie active.

En 2004/2005, en France métropolitaine et dans les DOM, le nombre de diplômes universitaires de technologie (DUT) délivrés a été de 45 799, dont 27 562 dans le secteur tertiaire (60,2 %) et 18 237 dans le secteur secondaire (39,8 %). La proportion de femmes diplômées en 2004/2005 est de 42,0 %.

Les jeunes peuvent décider, à l'issue de leur BTS ou de leur DUT, de préparer une licence professionnelle (voir 4.4.2).

4.4.2. Formation universitaire

L'enseignement est dispensé dans les universités ou dans des écoles supérieures, publiques ou privées, dont certaines sont appelées «grandes écoles».

Les universités accueillent sans pratiquer de sélection, sauf dans les disciplines médicales, odontologiques, pharmaceutiques et en institut universitaire de technologie, les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme jugé équivalent.

À la rentrée universitaire 2006, la totalité des universités étaient entrées dans le système LMD pour presque toutes leurs disciplines ⁽²³⁾.

⁽²³⁾ La mise en place du LMD, Rapport. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, n° 2005-031, juin 2005.

Tableau 9: Évolution des effectifs universitaires par cursus depuis 2004/2005

	Cursus licence	Cursus master	Cursus doctorat	Total
2004/2005	897 069	460 426	67 041	1 424 536
2005/2006	900 196	453 333	68 190	1 421 719
2006/2007	878 053	452 886	68 238	1 399 177

Source: *La mise en place du LMD*, Rapport. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, n° 2005-031, juin 2005.

La licence professionnelle

Diplôme de niveau Bac + 3 créé en 1999 en application de la politique de construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (Déclaration de Bologne), la licence professionnelle permet aux étudiants qui le souhaitent d'acquérir rapidement une qualification professionnelle répondant à des besoins et à des métiers clairement identifiés. L'originalité de ce diplôme universitaire réside dans l'articulation entre enseignements théorique et pratique, stage en milieu professionnel (de 12 à 16 semaines) et réalisation d'un projet tutoré.

1438 licences professionnelles couvrant une large palette de secteurs professionnels ont été créées dans l'ensemble des universités. Depuis leur création, le nombre d'étudiants titulaires d'une licence professionnelle n'a cessé de croître, passant de 3620 à la session 2001 à 23 874 à la session 2005.

Les «droits d'inscription» dans le secteur universitaire sont peu élevés et certains étudiants peuvent obtenir des aides financières sous la forme de bourses sur critères sociaux, bourses sur critères universitaires (pour la préparation de masters ou de certains concours) ou prêts d'honneur sans intérêts.

Le secteur non universitaire comprend les écoles supérieures publiques ou privées et les instituts placés sous la tutelle de différents ministères, qui pratiquent la sélection à l'entrée et assurent un enseignement supérieur à finalité professionnelle. Ces établissements dispensent une formation longue de haut niveau: instituts d'études politiques, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et de gestion, écoles vétérinaires, etc. L'accès aux écoles supérieures les plus prestigieuses, couramment appelées «grandes écoles», se fait sur concours, préparé en deux ans dans les classes préparatoires aux grandes écoles. L'appellation «grandes écoles» regroupe les écoles d'ingénieurs, les écoles de commerce et de gestion et les écoles normales supérieures. À la session 2005, 27 600 diplômes d'ingénieurs ont été délivrés et 26 100

diplômes et titres l'ont été par des écoles de commerce et de gestion, chiffres en augmentation constante depuis cinq ans ⁽²⁴⁾.

L'expérience des «universités virtuelles»

VITRA: cinq partenaires issus de quatre pays (France, Suède, Italie, République tchèque) ont monté le projet européen VITRA (projet pilote Socrates Leonardo da Vinci) pour la sauvegarde, la mutualisation et l'enseignement des savoir-faire verriers d'excellence détenus par les grandes places verrières européennes. Le site multilingue de formation VITRA (Virtual TRaining in glass art) propose, à ce jour, 12 techniques européennes rares ⁽²⁵⁾.

L'Université des métiers: elle a été lancée par la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment de Limoges, l'IUT du Limousin (département Génie civil), l'Université de Limoges, l'Institut Gaudi de la construction à Barcelone et l'école professionnelle de construction de Florence. Essentiellement tourné vers la conservation et la restauration, ce partenariat doit favoriser le recrutement dans les métiers du bâtiment, avec notamment la création d'une licence professionnelle en réhabilitation

⁽²⁴⁾ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l'éducation nationale et Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2007 (voir annexe 6)..

⁽²⁵⁾ www.idverre.net/vitra/

5. Formation professionnelle continue

5.1. Contexte général

Mise en place au début des années 1970, la formation professionnelle continue (FPC) mobilise de nombreux acteurs: État, régions, entreprises et partenaires sociaux. Elle se caractérise par une construction originale laissant une place importante à la négociation collective et comportant des modalités d'accès variant suivant le statut des individus (demandeurs d'emploi, personnes en emploi) et leur âge (moins de 26 ans, entre 26 et 45 ans, plus de 45 ans).

La formation professionnelle continue concerne les personnes déjà engagées dans la vie active, jeunes ou adultes, ou qui s'y engagent. Elle vise à favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle, permettre leur maintien dans l'emploi, favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Les partenaires sociaux et l'État ont créé et mis en place différents dispositifs que l'on peut classer en deux groupes: la formation des demandeurs d'emploi et la formation des personnes en emploi (salariés du secteur privé, agents publics, travailleurs indépendants).

Le gouvernement a lancé en février 2008 un processus de réforme de la formation professionnelle pour les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi. De nombreuses pistes de réflexion ont été formulées, qui s'organisent, pour l'essentiel, autour d'un axe structurant: sécuriser le parcours professionnel des individus afin qu'ils trouvent ou retrouvent un emploi rapidement, revoir les modes de financement de la formation pour les salariés (réduction du nombre d'organismes collecteurs (voir chapitre 10), créer un compte d'épargne formation construit à partir du droit individuel à la formation (DIF) rendu transférable, etc.

La transférabilité du DIF

Le salarié aurait toujours la possibilité de capitaliser, de façon virtuelle, des heures de formation sur une durée de 6 ans (voir 2.1). La réforme apporterait au salarié le droit d'utiliser ces heures capitalisées tout au long de sa vie, y compris en cas de changement d'entreprise. Les droits seraient donc attachés à la personne et non plus uniquement au statut de salarié dans une entreprise (voir accord des partenaires sociaux du 11 janvier 2008).

5.2. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi est sous la responsabilité de trois acteurs: l'État, les régions et les Assedic (organismes gérés par les partenaires sociaux et chargés d'indemniser les demandeurs d'emploi relevant de l'assurance chômage, voir 3.3.2).

Suite aux différents mouvements de décentralisation qu'a connus la France depuis 1982, les régions sont devenues les premiers financeurs de la FPC en faveur des demandeurs d'emploi. Elles ont ainsi pris en charge plus de la moitié des formations débutées en 2005 ⁽²⁶⁾.

L'État reste compétent pour la formation de certains publics en difficulté, dont l'exclusion est d'origine sociale ou physique, notamment les personnes handicapées, les travailleurs étrangers, les illettrés et les détenus.

Les Assedic achètent aussi des formations au bénéfice des demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage.

La FPC des demandeurs d'emploi revêt principalement deux formes: des stages (financés notamment par les régions) et des contrats de travail de type particulier incluant un volet formation.

5.2.1. Stages de formation

La situation du demandeur d'emploi au regard de la formation professionnelle dépend de son statut: demandeurs d'emploi indemnisés ou non par le système d'assurance chômage.

S'ils ont exercé une activité salariée pendant au moins 6 mois dans les 22 derniers mois, les demandeurs d'emploi relèvent du régime d'assurance chômage. Ils perçoivent alors, pendant une durée limitée, une indemnité: l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Pendant toute la durée de leur indemnisation au titre de l'assurance chômage, les demandeurs d'emploi peuvent suivre des formations financées par les Assedic. Les demandeurs d'emploi indemnisés s'engagent en effet à participer à des actions favorisant leur reclassement. Ces actions sont formalisées dans un Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Parmi ces mesures, les formations (diplômantes ou non) occupent une place primordiale. Mais le PPAE peut aussi prévoir un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Lorsqu'ils suivent une formation dans ce cadre, les demandeurs d'emploi perçoivent l'allocation de retour à l'emploi-formation (AREF), versée par les Assedic, qui se substitue pendant toute la durée de la formation à l'ARE.

⁽²⁶⁾ Source: DARES, projets de loi de finances 2008.

S'ils ne sont pas indemnisés au titre de l'assurance chômage, les demandeurs d'emploi peuvent néanmoins accéder à la formation professionnelle et, à certaines conditions, être rémunérés pendant la durée de leur stage par la région ou par l'État.

5.2.2. Contrats particuliers

Au début des années 80, les gouvernements successifs ont créé des contrats de travail dits particuliers car répondant à la politique de l'emploi de l'État. Celui-ci accordait alors des avantages financiers aux employeurs qui recrutaient des demandeurs d'emploi (rémunération en pourcentage du salaire minimum, exonérations de charges sociales, aides financières à la formation, etc.).

Aujourd'hui encore, plusieurs contrats sont en vigueur: le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE), le contrat d'accès à l'emploi (CAE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi, le contrat d'avenir et le contrat insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA) ⁽²⁷⁾.

Deux contrats sont plus particulièrement utilisés par les entreprises françaises: le contrat d'apprentissage (voir 4.3.2) et le contrat de professionnalisation. Même si ces contrats sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans, en droit français le premier relève de la formation initiale et le second de la formation continue.

Enfin un dernier contrat est proposé aux demandeurs d'emploi; il ne s'agit pas d'un contrat de travail mais d'une mesure d'accompagnement: le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

5.2.2.1. Le contrat de professionnalisation

Ce contrat existe sous deux formes en fonction de l'âge du demandeur d'emploi qui va en bénéficier: jeunes de 16 à 25 ans ou adultes de 26 ans et plus. L'objectif est l'acquisition d'une qualification par une formation en alternance et un accompagnement individualisé.

Il peut s'effectuer en contrat à durée déterminée ou indéterminée, avec une période de formation appelée «action de professionnalisation» d'une durée de six à douze mois. Certains accords sectoriels ont porté à 24 mois la durée de ce contrat. La formation représente 15 % à 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures.

5.2.2.2. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et ayant un niveau

⁽²⁷⁾ Voir www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/

de qualification inférieur ou équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel. Il est aussi ouvert aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de douze mois au cours des 18 derniers mois.

Le CIVIS a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation d'un projet d'insertion dans un emploi durable ou d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Il peut ainsi comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle. Par exemple, il peut être proposé une formation professionnalisante pouvant comporter des périodes en entreprise, une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou la démarche de création d'entreprise.

5.2.3. Mesures en faveur de publics spécifiques

Lors du processus de décentralisation de la FPC des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les régions, l'État a conservé la compétence pour la formation de certains publics en difficulté d'origine sociale ou physique. Tous ces publics ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, l'intervention de l'État vient s'ajouter ⁽²⁸⁾.

- les personnes handicapées

Des actions de formations spécifiques peuvent aussi être proposées aux personnes atteintes d'un handicap (actions de formation dans un centre de rééducation professionnelle, contrat de rééducation professionnelle, etc.). L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) soutient cette politique de formation ⁽²⁹⁾. En 2006, l'État a pris en charge 10 678 formations dans le cadre des centres de rééducation professionnelle et l'Agefiph a financé 12 253 actions de formation.

- les travailleurs étrangers

S'il répond aux conditions d'entrée et de séjour en France, le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits que le travailleur français. L'État finance également des formations liées à l'accueil du travailleur étranger (formation civique, formation à la langue française, etc.). Il s'appuie pour cela sur l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) ⁽³⁰⁾.

- les illettrés

En France aujourd'hui, plus de trois millions d'adultes sont en situation d'illettrisme (dont 57 % sont en situation d'emploi et 11 % demandeurs d'emploi). Depuis 2002, un programme

⁽²⁸⁾ Toutes les données chiffrées de ce paragraphe sont extraites du projet de loi de finances pour 2008, (DARES, PLF 2008).

⁽²⁹⁾ www.agefiph.fr

⁽³⁰⁾ www.lacse.fr

de lutte contre l'illettrisme financé par l'État a été mis en place: Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme: Irill. Il s'adresse prioritairement aux personnes n'ayant pas ou ayant un bas niveau de qualification, et ne maîtrisant pas le socle des compétences clés. En 2006, 200 000 personnes ont eu accès à une remise à niveau dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de base et 28 000 personnes ont pu suivre une formation dans le domaine des savoirs fondamentaux.

- les détenus

La formation pour ce public s'oriente plus spécifiquement sur la lutte contre l'illettrisme. En 2006, les actions mises en œuvre dans ce cadre ont concerné environ 10 700 stagiaires.

5.3. Formation professionnelle continue des personnes en emploi

L'accès à la formation des salariés du secteur privé est réglementé depuis 1970; les deux principales mesures sont le plan de formation et le congé de formation. Cependant, le système a été fortement rénové en 2004, et la loi du 4 mai 2004 a introduit deux nouvelles modalités: le Droit individuel à la formation (DIF) et la période de professionnalisation.

La formation dans le secteur public

Une réforme opérée en 2007 ⁽³¹⁾ a rapproché le droit applicable aux salariés de la fonction publique et celui des salariés du secteur privé.

L'ensemble des agents relevant de la fonction publique d'État, territoriales ou hospitalières ont accès à des dispositifs de formation en grande partie similaires à ceux du secteur privé: le plan de formation à l'initiative de leur administration, le droit individuel à la formation, la période de professionnalisation, le congé de formation professionnelle, le congé de bilan de compétences et le congé de VAE.

En outre, les employeurs du secteur public doivent mettre en œuvre une politique coordonnée de formation professionnelle tout au long de la vie, identique à celle définie pour les salariés du secteur privé, tout en tenant compte du caractère spécifique de la fonction publique.

Il existe trois voies principales d'accès à la formation professionnelle continue, la formation:

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation qu'il définit;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'un des congés de formation qui leur sont offerts: congé individuel de formation (CIF), congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE) et congé de bilan de compétences (CBC);

⁽³¹⁾ Loi du 2 février 2007 portant modernisation du secteur public (voir annexe 5).

- à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du DIF.

La période de professionnalisation, quant à elle, peut être mise en œuvre soit à l'initiative du salarié, soit à celle de l'employeur.

5.3.1. Plan de formation

La réglementation ne définit pas précisément la notion de plan de formation, elle prévoit uniquement l'obligation pour l'employeur de participer au développement de la formation par une contribution financière obligatoire (voir chapitre 10). L'employeur est libre de mettre en place un ensemble d'actions de formation au seul bénéfice de ses salariés.

En 2006, environ 40 % des salariés ont participé à une action de formation dans le cadre du plan de formation (durée moyenne: environ 30 heures).

5.3.2. Congés de formation

La loi reconnaît au salarié un droit à la formation: il peut demander un congé (autorisation d'absence) pour suivre une action de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Ce congé peut avoir des objectifs différents: congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, congé de VAE. Il bénéficie tant au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) qu'au titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD), qui peut partir en formation en cours ou après le terme de son contrat.

Dans le secteur privé, le financement des congés de formation est assuré par une contribution financière obligatoire des employeurs. Ces fonds sont collectés par des organismes spécifiques: les OPACIF (organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation), qui prennent en charge le financement des congés, notamment la rémunération (totalement ou partiellement).

Le financement des CBC et des CVAE progresse par rapport à 2005. Les caractéristiques des formations suivies sont les suivantes (voir tableau 10):

- 30 % des formations sont supérieures à 1200 heures;
- 68 % des formations conduisent à un diplôme d'État ou un titre figurant au Répertoire national des certifications professionnelles;
- 10 % des formations conduisent à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

Tableau 10: Demandes de financement (CIF, CBC, CVAE) en 2006

Demandes de financement pour un	Total	Acceptées
Congé individuel de formation (CIF)	62 591	70,0 %
<i>Dont CIF-CDD</i>	9 097	83,0 %
Congé bilan de compétences (CBC)	29 005	98,0 %
<i>Dont CBC-CDD</i>	642	97,5 %
Congé validation des acquis de l'expérience (CVAE)	7 998	96,5 %
<i>Dont CVAE-CDD</i>	452	95,0 %

CDD: contrat à durée déterminée

Source: DGEFP, Données provisoires 2006.

5.3.3. Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée⁽³²⁾, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Contrairement aux autres départs en formation, le DIF est réalisé à l'initiative du salarié mais avec l'accord de son employeur. Cela suppose une négociation préalable entre le salarié et l'employeur, qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun. Les actions de formation réalisées au titre du DIF sont financées par les employeurs.

Le salarié peut demander à utiliser son crédit d'heures acquis au titre du DIF en cas de rupture de son contrat de travail. Des négociations sont actuellement en cours, elles permettraient au salarié d'utiliser ses droits acquis y compris en cas de changement d'employeur. Le DIF serait alors «transférable» (voir 5.1).

En 2006, 166 054 stagiaires salariés du secteur privé⁽³³⁾ ont bénéficié d'un DIF, ce qui représente près de 4 % du total des salariés. Le DIF progresse en termes tant de salariés concernés que d'entreprises utilisatrices; près de 14 % d'entre elles, contre moins de 6 % en 2005, ont eu recours au DIF.

⁽³²⁾ Dans la fonction publique: fonctionnaire ou agent contractuel.

⁽³³⁾ La réforme créant le DIF au bénéfice des agents du secteur public n'étant entrée en application qu'à la parution des textes d'application en octobre 2007, aucun chiffre n'est encore disponible.

5.3.4. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation vise à permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications reconnues.

Elle est ouverte aux cinq catégories de salariés suivantes:

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le secteur privé, le financement des périodes de professionnalisation est assuré par une contribution financière obligatoire des employeurs (voir chapitre 10).

400 038 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires agréés en 2006 ⁽³⁴⁾. Ce sont principalement des actions de formation de courte durée (64 % de moins de 40 heures); toutefois, dans 4 % des cas, elles dépassent 300 heures. Les salariés proviennent pour plus de 47 % d'entreprises de plus de 500 salariés ⁽³⁵⁾.

Professions non salariées

Les travailleurs non salariés (artisans, agriculteurs, professions libérales, commerçants, travailleurs indépendants) peuvent aussi accéder à la formation. Ils participent obligatoirement au financement de leur formation, par le versement d'une contribution spécifique forfaitaire.

⁽³⁴⁾ La réforme créant la période de professionnalisation au bénéfice des agents du secteur public n'étant entrée en application qu'à la parution des textes d'application en octobre 2007, aucun chiffre n'est encore disponible.

⁽³⁵⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

6. Formation des enseignants et formateurs

Aux différents filières et systèmes de formation professionnelle correspondent différents groupes d'enseignants et de formateurs, dont le recrutement, la formation et la carrière obéissent à des logiques différentes.

«Enseignant» (ou «professeur») est le terme générique pour tout pédagogue qui exerce son activité dans le système d'éducation formelle, que ce soit en école, en collège, en lycée ou à l'université, dans l'enseignement général, technologique, professionnel ou spécialisé. «Formateur» est le terme générique pour tout acteur de la formation continue. Les formateurs exercent leurs activités dans la formation professionnelle en entreprise ou hors entreprise et, d'une façon générale, dans les marchés privés de la formation. Le formateur est un pédagogue qui forme des jeunes et adultes sortis du système scolaire ou universitaire.

Enfin, certaines personnes interviennent en formation professionnelle comme «facilitateurs» de formation. Il s'agit de personnes pour lesquelles la formation n'est pas un métier mais une fonction périphérique: par exemple, un «tuteur» ou un «maître d'apprentissage»⁽³⁶⁾ en entreprise sont des salariés chargés de former un jeune apprenant en plus de leur travail (en relation avec le centre de formation).

6.1. Enseignants

6.1.1. Formation initiale

Le recrutement des enseignants du secteur public est régi par le statut de la fonction publique et par les statuts particuliers des corps de professeurs. Comme pour tous les fonctionnaires, le concours constitue le mode normal de recrutement des enseignants des premier et second degrés. Il confère aux lauréats la garantie d'avoir un emploi après titularisation.

Les candidats au concours sont obligatoirement titulaires d'une licence (ou d'un diplôme de niveau Bac + 3) dans la discipline qu'ils ont choisie d'enseigner. Ils doivent ensuite réussir l'un des concours d'enseignement du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ou de l'agriculture pour l'enseignement agricole.

La majorité des candidats enseignants sont formés dans les Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). Créés en 1990-1991, les IUFM sont chargés de la formation des professeurs des écoles, des collèges et des lycées, dans l'enseignement général, technologique, professionnel ou spécialisé. La France compte actuellement 30 IUFM, soit un institut par académie (y compris dans les cinq académies d'outre-mer).

⁽³⁶⁾ Voir glossaire.

La formation initiale se déroule en deux ans: la première année est consacrée à la préparation des concours de recrutement (voir encadré), la seconde à la formation en alternance des lauréats de ces concours.

À la fin de la deuxième année, l'enseignant est titularisé, mais il doit suivre une période de formation de six semaines au cours des deux premières années d'exercice.

Les Concours de recrutement de professeurs d'enseignement professionnel et technique

Le concours de recrutement de professeurs technologiques est le Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET). Le CAER-CAPET est réservé aux enseignants des établissements d'enseignement privés.

Le concours de recrutement de professeurs en lycée professionnel est le Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP). Le CAER-CAPLP est réservé aux enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat simple ou d'association.

Les programmes des différentes options sont publiés au Bulletin officiel de l'éducation nationale n° 42 du 23 novembre 2000: www.education.gouv.fr/bo/2000/42/default.htm

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école ⁽³⁷⁾ rénove la formation initiale des enseignants. Désormais, cette formation initiale s'appuie clairement sur les principes d'alternance et de continuité. Elle mêle les approches théoriques, l'expérience pratique du métier et l'ouverture sur l'environnement économique et social. La formation est inscrite dans un continuum de l'entrée à l'université jusqu'aux deux premières années de prise de fonctions. Suivant le cahier des charges national de la formation des maîtres de 2007, les enseignants doivent acquérir dix compétences définies dans un référentiel ⁽³⁸⁾.

Le programme «Usages des TIC dans l'enseignement»

Il vise à développer l'utilisation des TIC dans l'enseignement à tous les niveaux (premier degré, second degré, enseignement supérieur). Plusieurs actions sont menées pour inciter à la réalisation, à l'indexation et à la mise en commun de scénarios pédagogiques, prendre en compte les retombées de la recherche, accompagner les changements pédagogiques associés à l'utilisation des TIC, notamment ceux qui sont liés aux projets prioritaires des différents programmes (infrastructures et services, formation, ressources), sensibiliser et motiver les enseignants par la mise en place de banques de pratiques et la diffusion d'exemples d'usage en soulignant leur intérêt pédagogique, analyser l'impact des TIC sur l'activité des élèves, sur la classe et les nouvelles relations entre élèves et enseignants.

⁽³⁷⁾ Loi du 23 avril 2005 (voir annexe 5).

⁽³⁸⁾ Arrêté du 19 décembre 2006 – Bulletin officiel de l'éducation nationale n° 1 du 4 janvier 2007.

Les enseignants du supérieur universitaire sont soit des enseignants titulaires, professeurs des universités et maîtres de conférence recrutés par voie de concours national ou d'établissement, soit des enseignants non titulaires, dont l'engagement est en principe temporaire, recrutés directement par les établissements. Ce second cas est très répandu pour les unités d'enseignement professionnel; l'enseignant est un praticien (notaire, responsable des ressources humaines...) recruté grâce à un contrat de travail particulier appelé contrat de vacation.

Enseignants des centres de formation d'apprentis (CFA)

Le recrutement des enseignants en CFA s'effectue selon les règles propres au statut des organismes qui accueillent les apprentis: chambres consulaires, organismes gérés par des professionnels. Des professeurs de l'enseignement technique formés en IUFM ou des techniciens souhaitant s'orienter vers l'enseignement professionnel peuvent enseigner en CFA.

Les régions, responsables de l'apprentissage, mettent en œuvre et financent des plans de formation des enseignants de CFA, en particulier dans la gestion de l'alternance avec l'entreprise. Ces plans de formation sont régionaux et varient d'une région à l'autre, selon les orientations et priorités décidées par les régions.

6.1.2. Formation continue

Au cours de leur carrière, les enseignants bénéficient d'une formation continue, organisée pour le 1^{er} et le 2^e degrés au niveau des académies et confiée aux IUFM et aux universités.

Les enseignants de l'Éducation nationale peuvent participer aux universités d'été (séminaires d'une ou deux semaines), organisées au niveau national par le ministère, et aux formations organisées dans chaque académie par les IUFM et les MAFPEN (missions académiques pour la formation du personnel de l'Éducation nationale).

6.2. Formateurs

Les formateurs ne constituent pas une catégorie homogène. On distingue les formateurs dont c'est l'activité principale (environ 100 000) et les formateurs occasionnels, qui exercent une activité de formateur à temps partiel dans l'entreprise ou dans les organismes de formation. en raison de l'expertise que leur confère leur activité principale (plus d'un million).

Leur statut diffère selon l'organisme où ils interviennent:

- les GRETA, GRoupements d'ÉTABlissements de l'Éducation nationale offrant des services de formation continue,

- l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), sous la tutelle des régions,
- des organismes privés.

6.2.1. Formateurs en organismes publics de formation

6.2.1.1. Formateurs des GRETA

Sous la dénomination de «formateurs» des GRETA on trouve toutes les personnes chargées d'y intervenir sur une fonction pédagogique: formateurs dans les enseignements généraux ou professionnels, animateurs de centres de ressources, coordonnateurs de formation, accompagnateurs pour la formation à distance...

On peut cependant distinguer les formateurs en fonction de deux critères:

- des enseignants titulaires fonctionnaires, dont les salaires proviennent des fonds propres du GRETA. Les formateurs permanents sont soit des enseignants du premier ou second degré soit des personnes extérieures à la fonction publique recrutées sur profil;
- des formateurs contractuels (non titulaires) ou vacataires (occasionnels) d'origines diverses: salariés ayant un employeur principal autre que le Greta, travailleurs indépendants, éventuellement retraités des services publics ou du secteur privé...

En ce qui concerne la formation continue dans les GRETA, les formateurs participent aux formations organisées dans chaque académie par les Centres académiques de formation continue (CAFOC). Chaque CAFOC élabore annuellement un plan de formation pour les personnels des GRETA, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

6.2.1.2. Formateurs de l'AFPA

Les formateurs de l'AFPA suivent une formation pédagogique initiale de 16 semaines, soit 80 jours, et un perfectionnement pédagogique tout au long de leur carrière. La formation est leur principale fonction, mais ils participent également au recrutement et à l'évaluation des stagiaires, en relation étroite avec les psychologues de l'AFPA, élaborent les parcours de formation, animent les séquences pédagogiques et mettent en place de nouvelles organisations pédagogiques. Ils assurent aussi des fonctions complémentaires d'ingénierie pédagogique et de relation avec l'environnement.

Ils bénéficient d'une offre de formation continue nationale, organisée et dispensée par l'Institut national des métiers de la formation (www.inmf.afpa.fr), qui fait partie intégrante de la Direction de l'Ingénierie (DI) de l'AFPA.

6.2.2. Formateurs en organismes privés de formation

Comme il n'existe pas de statut propre au formateur, il n'existe pas de formation initiale spécifique pour les formateurs de formation continue. Aucun programme de formation initiale n'est obligatoire.

Pour l'accès à la fonction de formateur dans le cadre de la formation continue en organisme de formation ou en entreprise, il n'existe aucun parcours de formation formelle. Ils sont recrutés par cooptation, avant tout en fonction de leur(s) compétence(s) spécialisée(s), voire de leur parcours professionnel. Ils sont ou ont été salariés, travailleurs indépendants, éventuellement retraités des services publics ou du secteur privé. Si nécessaire, ils pourront ensuite avoir recours à la formation continue pour acquérir les compétences pédagogiques nécessaires.

La formation continue du formateur dépend de son statut, salarié ou libéral (voir 5.3).

6.3. Facilitateurs de formation

Aucune formation initiale n'est obligatoire pour les tuteurs en entreprise et maîtres d'apprentissage, sauf

- dans trois départements de l'Est de la France, (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle);
- dans le secteur agricole, pour les maîtres responsables de la formation des jeunes à l'installation en exploitation agricole.

6.3.1. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage sont des salariés ou des chefs d'entreprise. En liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA), le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou diplôme préparé. Il est directement responsable de la formation de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en fonction de ses diplômes, de son expérience professionnelle (au moins trois ans) et d'un niveau de qualification au moins égal à celui que prépare l'apprenti.

Cette fonction est équivalente à celle du tuteur. Seule l'appellation diffère. Ainsi le maître d'apprentissage peut suivre une formation dans le cadre de la formation continue au même titre que les tuteurs (voir 6.3.2).

6.3.2. Tuteur en entreprise

La fonction de «tuteur» ne correspond à aucun statut et aucune formation ou certification n'est obligatoire pour l'exercer.

Il s'agit d'une mission réalisée en marge de sa fonction habituelle par un salarié désigné par l'employeur. Il est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en fonction de ses diplômes, de son expérience professionnelle et d'un niveau de qualification au moins égal à celui que prépare le jeune en formation.

Les pouvoirs publics incitent fortement les employeurs à envoyer les tuteurs en formation: cette formation peut ainsi être financée par les pouvoirs publics (État-région) ou des fonds mutualisés par les branches professionnelles dans une limite de 40 heures par an. Cette formation consiste le plus souvent à connaître les dispositifs réglementaires qui régissent les dispositifs d'alternance et à comprendre les bases de l'élaboration d'une progression pédagogique et de l'évaluation.

7. Développement des compétences et pédagogies innovantes

7.1. Dispositifs favorisant l'anticipation des besoins en qualifications et compétences

Pour essayer de concilier au mieux économie et emploi, l'État s'efforce d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques.

Différentes actions sont mises en œuvre en concertation avec le service public de l'emploi, associant notamment l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), les Assedic (Assurance chômage) et, au niveau territorial, les collectivités territoriales (régions, départements), les groupements d'entreprises, les bassins d'emploi, les pôles de compétitivité et les partenaires sociaux.

Divers dispositifs sont ainsi mis en œuvre par l'État pour anticiper les besoins en qualifications et compétences: d'une part, les contrats d'études prospectives, d'autre part, les actions de développement de l'emploi et des compétences.

7.1.1. Contrats d'études prospectives

La mise en place de Contrats d'études prospectives (CEP) permet à l'État et aux partenaires sociaux d'établir conjointement un diagnostic sur l'état d'un secteur et les actions envisageables. Leur coût est partagé entre les différents partenaires.

Les CEP reposent sur deux principes:

- un contrat liant les partenaires sociaux et l'État, qui prend en charge, en moyenne, 50 % des dépenses,
- les opérateurs sont choisis conjointement par les partenaires sociaux et l'État.

En 2006, les CEP ont principalement concerné les secteurs professionnels suivants: mutuelles, gardiens d'immeubles, pharmacies d'officine, construction, industrie chimique, spectacle, centres de relations clients, grande distribution ⁽³⁹⁾.

7.1.2. Actions de développement de l'emploi et des compétences

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) doivent permettre à des actifs occupés (salariés ou non) d'adapter, d'accroître, de valider leurs compétences et de

⁽³⁹⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

renforcer leur employabilité, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur qui les emploie. Les premiers bénéficiaires de ces actions sont les salariés fragilisés au regard des évolutions de l'emploi: salariés de premiers niveaux de qualification (ouvriers et employés), salariés expérimentés en seconde partie de carrière (45 ans et plus), employés des entreprises de moins de 250 salariés, en particulier des très petites entreprises.

Les ADEC mobilisent à cette fin des moyens d'action diversifiés: accompagnement des mobilités internes et externes à l'entreprise et au secteur d'activités, aide à la transmission et à la reprise d'entreprise, positionnement emploi-compétences (Bilan de compétences), appui au transfert des compétences, validation des acquis de l'expérience...

L'intervention financière de l'État porte sur les dépenses d'ingénierie (conception et expérimentation), d'accompagnement (information et communication) et de réalisation de ces actions, à titre exceptionnel sur la rémunération des bénéficiaires.

En 2006, les ADEC ont concerné des secteurs diversifiés: secteurs industriels en difficulté (textile-habillement-cuir ou certains domaines de la métallurgie), secteurs comportant des métiers en tension (bâtiment et travaux publics ou services à la personne) ou employant des salariés en seconde partie de carrière (comme les services informatiques ou les services pour l'automobile), secteurs de services en développement et en professionnalisation (comme le nettoyage et ses services associés).

7.1.3. Les observatoires de pratiques

Au niveau des régions, des Observatoires régionaux emploi-formation (OREF) ont été institués par les contrats de plan passés avec les régions depuis 1989. Ils rassemblent différents services d'une région: conseil régional, services de l'État, services de l'Institut national de la statistique et des études économiques, services du ministère de l'éducation nationale, parfois chambres consulaires et partenaires sociaux. Leur rôle est de recueillir les données disponibles en matière d'emploi et de formation en vue d'une analyse prospective des métiers et des qualifications au niveau de chaque région.

Enfin, la loi du 4 mai 2004 fait obligation aux branches professionnelles de mettre en place des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications à compétence nationale, régionale ou territoriale, pour aider les entreprises à définir leur politique de formation et les salariés à élaborer un projet professionnel.

7.2. Dispositifs pédagogiques innovants

7.2.1. Formation initiale

Les référentiels de certification de chaque diplôme professionnel et les programmes précisent les compétences, capacités et connaissances à acquérir. La définition de la pédagogie est du ressort des enseignants.

Les référentiels et les programmes sont accompagnés de recommandations basées sur les travaux de recherche et les théories de l'apprentissage et de son évolution. Elles préconisent les méthodes actives, la pédagogie par objectifs, la pédagogie de projet, la différenciation pédagogique, la notion d'objectif-obstacle, la notion de situation-énigme (ou situation problème), la notion de centre d'intérêt. Ces pédagogies privilégient le processus d'apprentissage.

7.2.2. Formation continue

7.2.2.1. Approches ludiques

Les pédagogies ludiques sont de plus en plus souvent utilisées dans la formation professionnelle continue des adultes. Elles permettent de dépasser les situations de blocage, de prendre de la distance pour observer différemment une situation et apporter une solution.

Enfin, les jeux qui s'appuient sur la «scénarisation» (histoires de vie, narration de parcours professionnels dans le cadre de la validation des acquis de l'apprentissage, dramaturgie et jeux de rôles) sont de plus en plus souvent utilisés.

7.2.2.2. Formation ouverte et à distance et en e-learning

L'innovation dans le cadre de la formation ouverte et à distance (FOAD) et de l'*e-learning* amène tous les acteurs impliqués dans un partenariat constructif, centré sur l'apprenant, à développer de nouvelles compétences, en analysant, sous un angle nouveau, leurs activités traditionnelles. La transmission du savoir, de verticale qu'elle était, devient transversale. Le formateur ou l'enseignant devient accompagnateur, facilitateur ou tuteur.

7.3. Technologies de l'information et de la communication

7.3.1. Formation initiale

L'Éducation nationale contribue au projet d'une société de l'information pour tous. Son rôle est de former les citoyens à l'utilisation raisonnée des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Plusieurs programmes sont mis en œuvre au niveau national en faveur du développement des TIC dans l'éducation et la formation:

- le programme «Infrastructures et services» met à la disposition de la communauté éducative l'infrastructure et les services adaptés au développement des usages numériques. Il intervient sur un champ de compétences partagées avec de nombreux partenaires, notamment, pour l'enseignement scolaire, les collectivités territoriales. Les actions menées se répartissent en trois grandes catégories de projets: infrastructures, services numériques (environnements numériques de travail), accompagnement des utilisateurs;
- le programme «Ressources numériques» met à la disposition des élèves, des étudiants et des enseignants des contenus pédagogiques numériques de qualité répondant à leurs attentes;
- Le programme «Formation aux TIC et accompagnement» vise à amplifier et systématiser les actions de formation et d'accompagnement aux TIC envers la communauté éducative dans son ensemble: formateurs, personnel enseignant et personnel d'encadrement. Les actions s'adressent également aux jeunes avec la généralisation du Brevet Internet et informatique (le B2I) dans l'enseignement scolaire et la mise en place d'un certificat Internet et informatique (le C2I) dans l'enseignement supérieur. Le résultat attendu en est une réelle intégration des TIC dans les disciplines et dans les activités pédagogiques, impliquant la maîtrise de l'outil et l'acquisition de compétences spécifiques liées aux nouveaux gestes professionnels. En outre, ce programme a pour objet d'expérimenter et de promouvoir de nouveaux environnements de formation.

7.3.2. Formation continue

En 2002, le gouvernement a mis l'accent sur la création et le développement de Points d'accès à la téléformation (P@T)⁽⁴⁰⁾, équipés pour qu'un usager puisse suivre des temps de formation à distance, dispensés par un organisme de formation dans lequel il s'est préalablement inscrit.

En 2003, 258 P@T ont été labellisés, principalement dans les petites communes rurales ou dans des quartiers sensibles de grands centres urbains. Ils ont accueilli près de 10 500 personnes et réalisé 325 000 heures de formation. En 2005, la part des demandeurs d'emploi était majoritaire: elle représentait 57,2 %, contre à peine 1,2 % pour les salariés.

⁽⁴⁰⁾ www.espace-pat.org

8. Validation des acquis

8.1. Validation de l'apprentissage formel

Le système de certification professionnelle français se caractérise par une prédominance des diplômes nationaux délivrés sous la responsabilité de l'État, principalement ceux du ministère de l'éducation nationale.

Le processus de création ou de rénovation d'un diplôme comporte notamment:

- une phase d'opportunité, qui a pour but d'apprécier l'intérêt de créer ou non un nouveau diplôme (relations avec les perspectives d'emploi et les modes de recrutement);
- l'élaboration du «référentiel des activités professionnelles», qui se veut une prospective des grandes activités que recouvrent les emplois susceptibles d'être occupés par les futurs titulaires du diplôme;
- l'élaboration du «référentiel de certification», qui décrit les compétences professionnelles terminales et les savoirs associés. Il précise les performances attendues et les conditions dans lesquelles les compétences seront évaluées.

Les diplômes professionnels sont organisés en unités de certification. À chacune des épreuves d'examen correspondent une ou plusieurs unités, qui peuvent être capitalisées.

D'autres ministères (Agriculture, Santé, Culture, Emploi) ont également mis en place des titres et des diplômes dans leurs domaines respectifs ou pour le besoin de publics spécifiques, notamment les demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion. Les jurys sont dans la majorité des cas composés d'enseignants et de professionnels.

Des titres et certificats peuvent aussi être créés par des organismes consulaires et certains organismes privés, ainsi que par les partenaires sociaux des branches professionnelles.

Afin de faciliter une meilleure lisibilité du système, le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a été créé en 2002. Il rassemble l'ensemble des certifications qui y sont soit inscrites de droit (diplômes et titres délivrés au nom de l'État), soit répertoriées après examen d'un dossier par une commission ad hoc ⁽⁴¹⁾.

Depuis sa création, il est alimenté en continu par des fiches descriptives des certifications, établies de manière homogène: les diplômes et les titres sont classés par domaine d'activité et par niveau, les Certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles par domaine d'activité. Le RNCP propose actuellement 4121 fiches ⁽⁴²⁾.

⁽⁴¹⁾ Commission nationale des certifications professionnelles: www.cncp.fr

⁽⁴²⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

Ce répertoire répond également à la volonté de l'UE de:

- développer le système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET) afin de réduire les obstacles à la libre circulation des personnes, des compétences et des entreprises;
- faciliter la création d'un cadre européen des certifications (CEC).

Il contribue à la mise en place de la transparence des qualifications entre les pays et les secteurs de la formation grâce à une approche par compétences et un découpage des certifications en unités d'enseignement (mise en œuvre du LMD et construction des diplômes –dont la licence professionnelle – en ECTS).

Professions réglementées

En France, certaines professions sont réglementées.

En dehors des sept professions visées par les directives européennes de 1975 et 2005⁽⁴³⁾ (médecin, infirmier, vétérinaire, dentiste, sage-femme, pharmacien et architecte), qui ont instauré un système de reconnaissance automatique, l'accès à certaines professions réglementées n'est autorisé en France que pour les titulaires d'un diplôme spécifique.

Tel est le cas des professions juridiques (avocat, huissier, notaire...), des professions du secteur paramédical (orthophoniste, pédicure, opticien-lunetier...), de certains métiers techniques (géomètre-expert, ambulancier, capitaine de navire...) ou du secteur socioculturel (instituteur, professeur, agent de voyage...).

8.2. Validation et reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel

8.2.1. Reconnaissance des acquis

La reconnaissance des acquis est comprise comme l'ensemble des pratiques et procédures contribuant, à différents moments de la vie d'un individu (entrée en formation, entrée en emploi, mobilité professionnelle), à la prise en compte de ses savoirs, savoir-faire et potentialités, à leur explicitation et à leur mise en forme, en vue parfois de la validation.

Contrairement à la validation des acquis, la reconnaissance des acquis n'est pas une procédure officielle.

Un outil peut cependant contribuer à permettre cette reconnaissance: le bilan de compétences.

⁽⁴³⁾ Directive 2005/36 du 7 septembre 2005 du Parlement européen et du Conseil relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles: <http://eur-lex.europa.eu>

Tout individu peut suivre un bilan de compétences. Réalisé par des organismes spécialisés soumis à certaines règles, dont le respect de la confidentialité des informations recueillies, ce bilan a pour objectif de permettre à des salariés ou à des demandeurs d'emploi d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles, leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Une convention tripartite (convention type) doit être conclue entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur ou l'organisme financeur.

Le bilan de compétences est réalisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur, mais dans cette seconde hypothèse l'accord du salarié est indispensable.

Le bilan de compétences est toujours réalisé en trois phases par un prestataire extérieur:

- une phase préliminaire, qui permet de confirmer l'engagement du salarié dans cette démarche et l'informe sur le déroulement du bilan et les méthodes ou techniques employées;
- une phase d'investigation, afin d'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels du bénéficiaire, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle;
- une phase de conclusion, sous la forme d'entretiens personnalisés. Ainsi, le salarié peut prendre connaissance des résultats détaillés de la phase. Cette phase se termine par la remise d'un document de synthèse. Le salarié est seul destinataire des résultats et du document de synthèse, document qui ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec son accord.

8.2.2. Validation des acquis

Les procédures de validation des acquis ont pour objectif la délivrance par une autorité compétente (principalement l'État) de diplômes, titres ou certificats reconnus officiellement. Outre la loi du 26 janvier 1984 définissant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur (voir encadré), la validation des acquis consiste essentiellement à valider les acquis pour obtenir une certification.

La validation des acquis pour poursuivre des études

La loi du 26 janvier 1984 relative à l'enseignement supérieur a pour objectif de permettre la poursuite d'études à l'université, pour des personnes non titulaires du baccalauréat, diplôme habituellement exigé. Les personnes ayant une expérience professionnelle ou personnelle d'au moins deux ans peuvent accéder directement à différents niveaux de formation de l'enseignement supérieur, après examen de leur dossier par un jury composé d'enseignants et de professionnels. Voir également Décret n° 85-906 du 23 Août 1985.

En 1992, une loi avait instauré la validation des acquis professionnels pour les personnes salariées ou demandeurs d'emploi. La loi du 17 janvier 2002 dite «de modernisation sociale» a créé un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience, qui a pour objectif de favoriser l'accès de toute personne aux différentes certifications existantes.

Quatre changements importants sont à noter par rapport à la VAP de 1985:

- l'ouverture de l'accès à toutes les certifications professionnelles (titres, diplômes, CQP);
- la possibilité d'obtenir la totalité de la certification;
- la réduction à trois ans, en continu ou en discontinu, de la durée de l'expérience requise pour effectuer une demande de validation des acquis, au lieu de cinq;
- l'élargissement de la notion d'acquis en passant de la notion d'«acquis professionnels» à la notion d'«acquis de l'expérience», ce qui permet aux bénévoles et aux conjoints d'artisans ou d'agriculteurs, ayant contribué à l'activité de ces derniers, d'accéder à cette procédure.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous: salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics, quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, justifiant d'une expérience professionnelle en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre, etc.) envisagée.

Toute personne engagée dans la vie active est donc désormais en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un:

- diplôme ou titre professionnel délivré au nom de l'État,
- titre d'organismes de formation ou de chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie par exemple),
- certificat créé par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle, CQP),

enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (voir 8.1).

Le dispositif de validation des acquis est payant. Son coût est variable selon les ministères et le diplôme postulé. Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou d'un congé spécifique: le congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Elle se déroule selon les étapes suivantes:

- l'information, le conseil et l'orientation: on vérifie que la validation des acquis de l'expérience est pertinente au regard du projet professionnel du candidat. Un premier travail sur l'identification des certifications est réalisé. Concrètement, le candidat à la

validation doit s'informer auprès d'un Point relais conseil (PRC) pour s'assurer de ses droits et faire le choix de la certification la mieux adaptée à son projet;

- la recevabilité: le candidat dépose un premier dossier auprès de l'organisme certificateur concerné, qui vérifie la validité de la demande;
- l'accompagnement: si le candidat est «recevable» auprès de l'organisme certificateur, il peut préparer les épreuves de validation (réalisation d'un dossier de présentation de l'expérience ou mise en situation professionnelle, complétée, le cas échéant, par un entretien), éventuellement avec un accompagnement;
- la validation par le jury: le jury contrôle et évalue les compétences professionnelles du candidat selon les modalités de validation prévues. Un entretien peut avoir lieu à la demande du jury ou du candidat;
- le suivi post-jury: en cas de refus de validation ou de validation partielle, un accompagnement est proposé au candidat pour l'aider à repositionner son projet professionnel ou l'aider à définir le parcours lui permettant d'acquérir les unités manquantes.

Le gouvernement a lancé en juin 2006 un Plan de développement de la VAE, avec l'objectif de 60 000 certifications délivrées. Au total, 67 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE depuis la création du dispositif ⁽⁴⁴⁾.

En 2006, 26 000 candidats ont obtenu une certification (tous niveaux confondus), tout ministère certificateur confondu (ministères chargés de l'éducation nationale (enseignement scolaire et enseignement supérieur), de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales, de l'emploi, de la jeunesse et des sports, de la marine et de la défense).

On note une progression de 16 % en 2006 par rapport à 2005, contre une progression de 28 % entre 2004 et 2005, et de 65 % entre 2003 et 2004.

⁽⁴⁴⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

9. Orientation et conseil

Le système français de l'orientation existe depuis de nombreuses années, même si, pendant longtemps, les dispositifs et structures de l'orientation étaient plus développés dans le cadre de la formation initiale (collégiens, lycéens et étudiants).

Depuis quelques années, le marché du travail est marqué par des transitions (emploi/emploi, emploi/recherche d'emploi, etc.) de plus en plus nombreuses, ainsi qu'une évolution socio-économique et technologique rapide. Ces mutations conduisent les salariés et les demandeurs d'emploi à s'adapter à des ruptures et changements tout au long de leur parcours professionnel. De nombreuses structures ont été créées pour accompagner ces passages, le plus souvent en fonction du statut de la personne. On parle désormais d'orientation tout au long de la vie.

En organisant une conférence consacrée à ce sujet dans le cadre de la Présidence française de l'Union Européenne en septembre 2008, la France affirme sa volonté d'en faire une priorité politique.

9.1. Dispositifs d'orientation

9.1.1. Formation professionnelle initiale

Un délégué interministériel à l'orientation a été nommé en 2006. Il est placé auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle des jeunes. Son action répond à un besoin d'orientation scolaire et universitaire des jeunes, ainsi qu'à la nécessité de préparer à l'emploi et à l'insertion.

Le délégué interministériel à l'orientation a défini en mars 2007 un schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle visant à coordonner les actions de l'État, notamment dans les domaines de l'information sur les métiers, de l'orientation scolaire et dans les établissements d'enseignement supérieur. Il s'organise autour de quatre axes:

- une orientation continue et personnalisée pour qualifier tous les jeunes;
- une orientation active vers l'enseignement supérieur préparant à l'emploi;
- une coordination nationale, régionale et locale forte pour l'information, l'orientation et l'insertion;
- une mobilisation de tous les acteurs.

D'ores et déjà ont été mis en place par les ministres concernés, dès la rentrée scolaire 2007, les dispositifs suivants:

- au niveau du collège, entretien personnalisé d'orientation systématique en classe de troisième et généralisation à tous les collèges de l'option de découverte professionnelle (trois heures hebdomadaires en 3^e);
- au niveau du lycée, entretien personnalisé d'orientation pour chaque lycéen de classe de 1^{re} générale, technologique ou professionnelle. Conduit par le professeur principal, en coopération avec le conseiller d'orientation-psychologue, cet entretien doit permettre de sensibiliser le jeune aux différentes voies qui s'offrent à lui dès l'entrée dans cette nouvelle séquence d'orientation, et ainsi l'aider à affiner le choix qu'il sera amené à effectuer en classe terminale. À ce dernier niveau, plusieurs mesures sont mises en œuvre:
 - un conseil de classe consacré à l'orientation prend connaissance des intentions d'inscription de chaque lycéen et formule un avis et des conseils sur un document de dialogue remis à l'élève au moment de la phase de pré-inscription;
 - la pré-inscription généralisée permettant de bénéficier de l'orientation active ci-dessous (⁴⁵);
 - l'orientation active: toutes les universités proposent aux jeunes qui envisagent d'y poursuivre leurs études une aide individuelle à l'orientation;
 - la mise en place, en vue de sa généralisation en 2009, d'un dossier unique d'accès à l'enseignement supérieur, qui permettra de coordonner et harmoniser les calendriers d'inscription.

D'autres mesures sont en préparation pour la rentrée 2008, en particulier:

- la mise en place d'un parcours de découverte des métiers et des formations pour tous les élèves dès la classe de 5^e, qui proposera des «étapes métiers» et des «temps forts» à tous les niveaux de la scolarité, et qui approfondira aussi l'accompagnement individualisé;
- la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences (voir 11.2), qui introduit un apprentissage évalué de la compétence à s'orienter (7^e compétence);
- la mise en place du plan «réussir en licence», approfondissant l'accompagnement individualisé par la désignation dès la 1^{re} année d'un enseignant référent.

Le dossier unique d'inscription vers l'enseignement supérieur

Sous la forme d'une application en ligne (portail unique), ce dossier vise à informer chaque candidat à une poursuite d'études, à recueillir toutes ses candidatures, à lui indiquer l'admission finalement prononcée, à suivre son inscription définitive, voire à accompagner ses éventuels projets de réorientation jusqu'à la fin de la première année universitaire. Consulter <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N59.xhtml>

(⁴⁵) Par la loi du 10 août 2007 sur les libertés et responsabilités des universités.

9.1.2. Formation professionnelle continue

9.1.2.1. Prestations d'orientation

Depuis plusieurs années, différents dispositifs d'orientation ont vu le jour dans le cadre de la FPC, notamment le bilan de compétences pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, les dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi (voir CIVIS, 5.2.2) ou encore l'entretien individuel (salariés du secteur privé ou public).

Le bilan de compétences permet à un salarié ou un demandeur d'emploi de faire le point sur ses compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations. Il a pour but d'aider à la définition d'un projet professionnel ou un projet de formation. Pour un salarié, le bilan peut se dérouler dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou bien de sa propre initiative dans le cadre d'un «congé bilan de compétences», dont il peut bénéficier au bout de cinq ans d'expérience professionnelle. Il est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur et se déroule de manière individuelle.

Depuis 2004, un grand nombre d'entreprises sont tenues d'organiser un entretien professionnel avec leurs salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté. Ce dispositif a été décidé par les partenaires sociaux, mais n'a pas été repris dans la loi. Cet entretien, réalisé tous les deux ans, a pour objectif de permettre au salarié d'exprimer son projet professionnel en fonction de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise. La formation est au cœur des solutions envisagées dans cet échange.

9.1.2.2. Outils d'orientation

Les outils peuvent recouvrir des formes diverses. Ainsi, grâce au développement du numérique, un grand nombre de sites Internet ou de portails sont apparus.

Le plus important (car le seul) portail national est le portail pour l'orientation et la formation tout au long de la vie, ouvert en 2006 à l'initiative de l'État, des partenaires sociaux et des régions à travers l'Association des régions de France. Conçu comme un «guichet unique», le site s'adresse à tous: jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, pour les soutenir dans leur accès à l'orientation professionnelle et à la formation tout au long de la vie⁽⁴⁶⁾. Ce projet, mis en œuvre par Centre INFFO, croise pour la première fois des données de l'ONISEP (voir 9.2), de l'ANPE, des branches professionnelles, des régions, du CNFPT et de Centre INFFO. La création de ce portail répond aux besoins importants d'information sur la formation tout au long de la vie.

⁽⁴⁶⁾ Adresse du site: www.orientation-formation.fr

9.2. Structures

La situation française des services d'information, d'orientation et de conseil se caractérise par une forte hétérogénéité.

L'État assure l'essentiel des activités d'information, d'orientation et de conseil et intervient pour une large part dans leur financement. Deux ministères sont particulièrement concernés: celui chargé de l'éducation et celui chargé de l'emploi.

9.2.1. Structures d'orientation initiale

Les services du ministère de l'éducation nationale ont la responsabilité d'accueillir, d'informer et d'orienter le public en formation initiale. Il s'agit d'abord du réseau des 574 centres d'information et d'orientation (CIO) couvrant tout le territoire, au sein desquels exercent 4300 directeurs et conseillers d'orientation-psychologues en lien étroit avec les établissements de formation, mais aussi avec les acteurs de l'insertion des jeunes. Les actions sont situées dans les établissements d'enseignement ou dans les CIO eux-mêmes. Les CIO accueillent également des adultes.

Le ministère de l'éducation nationale a aussi sous sa tutelle un important organisme de production d'information sur les études et les professions: l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP). Situé auprès de chaque recteur d'académie, l'ONISEP est chargé de recueillir à la source l'information sur les formations mises en place et de diffuser celle-ci gratuitement à chaque famille aux paliers d'orientation.

9.2.2. Structures d'orientation pour les adultes

Les services du ministère chargé de l'emploi ont la compétence du système d'accueil-information-orientation (AIO) du public adulte en recherche d'emploi, de reclassement, de mobilité ou de formation.

Les actions sont situées dans les agences nationales pour l'emploi (ANPE), qui couvrent l'ensemble du territoire, et sont assurées par les conseiller à l'emploi. L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) reçoit des adultes demandeurs d'emploi ou non, salariés ou non.

L'APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Une particularité française: l'offre de services pour les cadres, proposée par l'APEC, association paritaire couvrant tout le territoire (45 centres): conseils, bilan, aide à l'emploi, production d'informations, journal, services en ligne...

Consulter www.apec.fr

En 2005, le ministère de l'emploi a fait de l'amélioration de l'efficacité du service public de l'emploi l'une de ses priorités. Cela passe notamment par l'intégration au sein du Service public de l'emploi de nouveaux acteurs comme les collectivités locales.

L'un des instruments permettant de rendre un meilleur service aux employeurs et aux demandeurs d'emplois est la maison de l'emploi. En 2008, 300 maisons de l'emploi maillent notre territoire. Leur vocation est d'assurer au plus près du terrain une meilleure coopération entre les acteurs (collectivités locales, ANPE, Unedic) autour d'un projet de territoire ⁽⁴⁷⁾.

Le ministère a aussi sous sa tutelle un organisme national d'information sur la formation continue: Centre INFFO. Il a pour mission d'informer l'ensemble des professionnels dans le champ de la formation professionnelle continue au sens large ⁽⁴⁸⁾. Seul organisme public national couvrant ce champ, Centre INFFO s'est vu confier la maîtrise d'œuvre du portail national d'information sur l'orientation et la formation initiale et continue ⁽⁴⁹⁾.

Au niveau régional, les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) sont chargés de diffuser l'information sur la FPC. Les CARIF constituent un réseau d'opérateurs régionaux auprès des professionnels de la formation. Financés par l'État et les régions, ils sont en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs publics et privés de la formation professionnelle et fournissent une information aux professionnels de la formation, notamment aux relais locaux d'accueil, d'orientation et d'information. Les CARIF mettent à jour une documentation sur l'offre régionale de formation. Ils constituent un lieu de rencontre et d'échange pour les formateurs de la région. En 2008, les 23 CARIF ont créé un réseau afin d'échanger sur leurs expériences, de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'information et de gérer des outils communs tels que le métamoteur (base de données sur l'offre de formation continue ⁽⁵⁰⁾).

Les missions locales (ML) et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) se sont développées depuis 1982 par la volonté conjointe des collectivités territoriales et de l'État de coordonner localement leurs interventions pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle. Ces jeunes sont le plus souvent sans qualification ou avec une qualification obsolète.

Ces structures constituent aujourd'hui un réseau sur tout le territoire, dont le rôle et la participation au service public de l'emploi sont désormais officiellement reconnus dans le code du travail. À ce titre, elles sont chargées depuis 2005 de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement des jeunes confrontés à un risque d'exclusion professionnelle, à travers notamment le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) (voir 5.2.2).

⁽⁴⁷⁾ www.travail.gouv.fr ou www.travail.gouv.fr/sous-dossiers.php3?id_rubrique=156&id_mot=379#

⁽⁴⁸⁾ www.centre-inffo.fr

⁽⁴⁹⁾ Voir supra.

⁽⁵⁰⁾ www.intercarif.org

En 2006, 477 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et plus de 1 200 000 ont été en contact avec le réseau des missions locales et PAIO ⁽⁵¹⁾.

D'autres organismes assurent une mission d'orientation et de conseil:

- certains organismes de formation peuvent intégrer les services d'orientation, de conseil, de positionnement. C'est le cas, par exemple, de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dépendant du service public du travail, mais aussi du réseau des Groupements d'établissements de l'Éducation nationale (GRETA) (voir 6.2.1);
- certaines structures paritaires gestionnaires des fonds d'assurance de la formation, en particulier les Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), gèrent une documentation importante, informent leurs adhérents sur leurs droits et les conseillent;
- des chambres consulaires ont créé des structures développant une activité d'orientation;
- des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) pour les salariés et les demandeurs d'emploi en quête de projet professionnel.

La Cité des métiers de Paris

La Cité des métiers est un espace d'information et de conseil, animé par des professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle, de la formation, de l'emploi et de la création d'entreprises (AFPA, ANPE, CIBC, CIO, etc.). Le concept développé à la Cité des métiers de Paris repose sur la notion de réseau, qui, si elle est difficile à mettre en œuvre dans le contexte français étant donné la multiplicité des décideurs et des acteurs, n'en est pas moins efficace et, semble-t-il, plus réaliste que le «guichet unique». C'est pourquoi le concept a été labellisé. Il est possible de retrouver des cités des métiers dans les régions françaises (ex. Limoges, Marseille, etc.) ou à l'étranger (ex. Brésil, Canada, Espagne, Italie, etc.). Consulter www.cite-sciences.fr/francais/ala_cite/metiers/global_fs.htm

9.3. Personnel

Sur les 30 000 personnes chargées du conseil en orientation, 5000 sont des psychologues: les conseillers d'orientation-psychologues et les directeurs de CIO, ainsi que les psychologues du travail de l'AFPA. Les autres professionnels ont reçu des formations variables.

À ces interventions de personnels spécialisés dans le conseil en orientation s'ajoutent des prestations de personnes dont ce n'est pas le métier principal: professeurs, animateurs socioculturels, éducateurs spécialisés... Ces personnels n'ont généralement pas reçu de formation spécifique. Toutefois, s'agissant des professeurs, le nouveau cahier des charges pour leur formation initiale la prévoit et de nombreuses formations sont proposées pour les professeurs principaux.

⁽⁵¹⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

10. Investissement dans les ressources humaines

10.1. Contexte général

En 2005, la France a investi:

- 117,9 milliards d'euros (6,9 % du PIB) ⁽⁵²⁾ en formation professionnelle initiale sous statut scolaire ⁽⁵³⁾. Les principaux financeurs sont l'État et les collectivités territoriales, notamment les régions (pour les dépenses d'investissement relatives aux lycées, lycées professionnels compris);
- 25,9 milliards d'euros (1,5 % du PIB) en FPC ⁽⁵⁴⁾. L'État (financement de la formation des publics spécifiques – voir 5.2.3 –, aides aux entreprises, etc.), les régions (formation des demandeurs d'emploi) et les entreprises (formation des salariés) sont les principaux financeurs.

10.2. Financement de la formation professionnelle initiale

10.2.1. Formation professionnelle initiale sous statut scolaire

La décentralisation a profondément modifié le champ des attributions respectives de l'État et des collectivités territoriales. Si l'État reste garant du bon fonctionnement du service public et de la cohérence de l'enseignement, les lois de décentralisation ⁽⁵⁵⁾ ont accru le rôle des collectivités territoriales.

L'État assure la plus grande part du financement de la FPI sous statut scolaire, notamment par le versement de la rémunération des enseignants, des conseillers d'éducation et des personnels d'orientation, les collectivités territoriales ayant la charge des investissements et du fonctionnement, ainsi que du recrutement et de la rémunération des autres agents (voir graphique 3).

Les régions ont ainsi la charge de la construction, de la reconstruction, de l'extension, des grosses réparations, de l'équipement et du fonctionnement des lycées publics, lycées agricoles, établissements d'éducation spéciale, écoles maritimes et aquacoles établis sur leur

⁽⁵²⁾ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007: [RERS 2007] / Ministère de l'éducation nationale et ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche; Téléchargeable sur www.education.gouv.fr/stateval

⁽⁵³⁾ Les agrégats financiers français ne distinguent pas entre formation initiale générale et professionnelle.

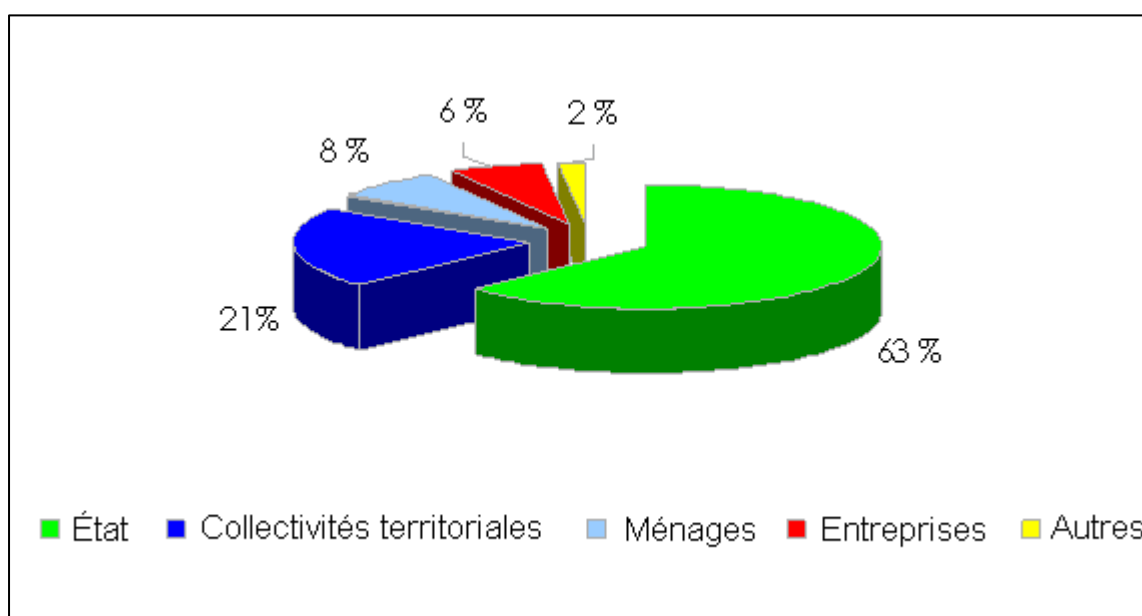
⁽⁵⁴⁾ Ce chiffre inclut aussi l'apprentissage. Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

⁽⁵⁵⁾ Notamment les lois du 2 mars 1982 et 7 janvier 1983 et la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

territoire. Elles peuvent aussi accorder des aides à l'investissement en faveur de l'enseignement technique privé (lycées technologiques et lycées professionnels).

Pour mettre en œuvre les compétences qui leur ont été transférées par l'État, les collectivités territoriales reçoivent des dotations spécifiques, dites dotations de décentralisation. Les mécanismes de redistribution de ces ressources par les collectivités territoriales aux établissements sont fixés par la loi.

Graphique 3: Financement de la formation initiale sous statut scolaire: répartition par financeurs (117,9 Md € en 2005, soit 6,9 % du PIB)



Source: Ministère de l'éducation nationale.

10.2.2. Formation professionnelle initiale sous contrat de travail

10.2.2.1. Apprentissage

Les trois principaux financeurs de l'apprentissage sont les entreprises (46 %), les régions (23 %) et l'État (22 %). La dépense de ces trois acteurs se concentre sur des segments spécifiques de l'apprentissage:

- 69 % de la contribution des entreprises finance les rémunérations des apprentis. Les entreprises acquittent en outre une Taxe d'apprentissage (23 % de leur contribution), principalement destinée au financement des centres de formation d'apprentis (CFA);
- 63 % de la dépense des régions concerne des aides aux centres de formation d'apprentis (CFA);

- 80 % des dépenses de l'État portent sur les exonérations de charges sociales pour les employeurs d'apprentis ⁽⁵⁶⁾.

10.2.2.2. Contrat et période de professionnalisation

Le financement des formations en alternance est assuré par une contribution spécifique due par toutes les entreprises. Le montant de cette contribution varie en fonction de l'effectif de celles-ci. Pour une entreprise de moins de dix salariés, la contribution est de 0,15 % de la masse salariale. Pour une entreprise de 10 salariés et plus, elle est de 0,50 % de la masse salariale. L'entreprise doit s'acquitter de cette contribution en versant les sommes à un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

En 2006, 1840 M€ ont été collectés par les OPCA (toutes entreprises confondues) au titre de la professionnalisation ⁽⁵⁷⁾. Les fonds ainsi collectés font l'objet d'une mutualisation sur un compte spécifique (voir infra).

Les contributions versées par les entreprises permettent notamment à l'OPCA de financer:

- le départ en formation des jeunes embauchés par les entreprises sous contrat de professionnalisation,
- la formation des tuteurs chargés d'encadrer ces jeunes,
- les dépenses liées à l'exercice des fonctions de tuteur,
- les dépenses d'information sur l'alternance,
- les frais de fonctionnement des CFA.

10.3. Financement de la formation professionnelle continue

Les entreprises sont le premier financeur de la formation continue des salariés. En 2006, elles ont dépensé ⁽⁵⁸⁾ 8,6 milliards d'euros à ce titre. L'État et les régions viennent au second rang, avec cependant une modification dans le classement. En 2005, les dépenses de l'État pour la formation professionnelle, hors formation des agents publics, représentaient 4,4 milliards d'euros, soit 3 % de moins qu'en 2004. En revanche, les régions, qui ont consacré à la formation professionnelle près de 4 milliards d'euros, ont vu leurs dépenses augmenter de 17 % par rapport à 2004 ⁽⁵⁹⁾. Cette croissance des interventions des régions depuis 2004 est due notamment à la poursuite de la décentralisation en matière de FP.

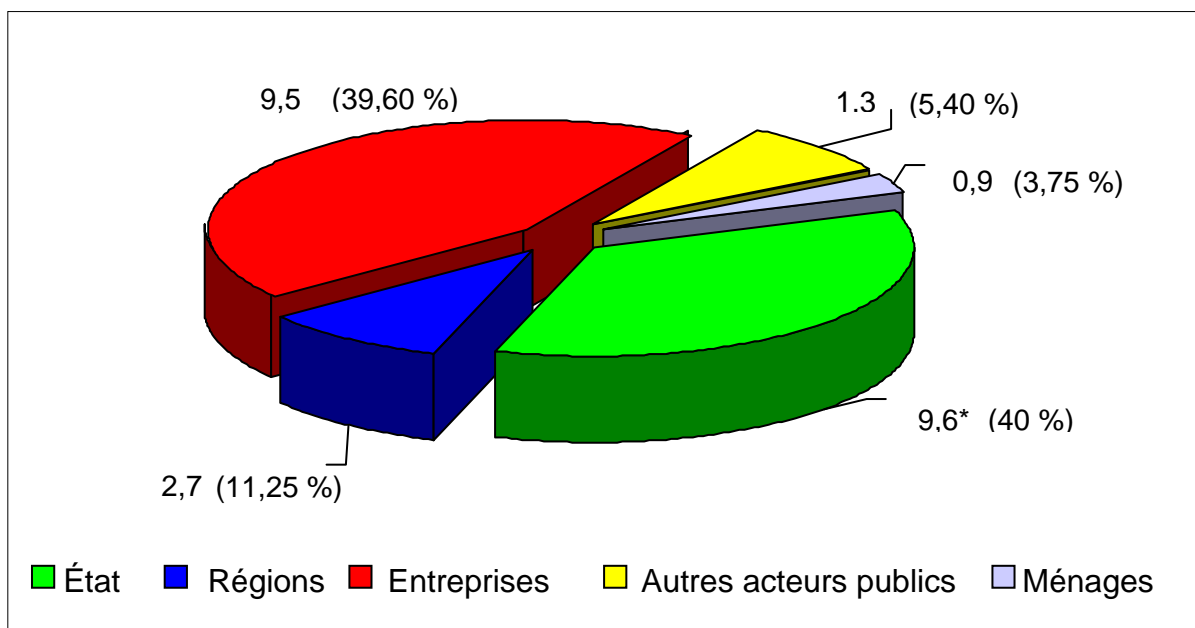
⁽⁵⁶⁾ CNFPTLV, Une première approche du financement et des effectifs de l'apprentissage en France, données 2004, décembre 2007. Téléchargeable sur www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm.

⁽⁵⁷⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

⁽⁵⁸⁾ Hors apprentissage.

⁽⁵⁹⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

Graphique 4: Financement de la formation professionnelle continue (24 Md € en 2004, soit 1,46 % du PIB)



* dont 5,1 milliards pour la formation des agents publics.

Source: DARES, PLF 2008.

10.3.1. Financement de la FPC des personnes en emploi

10.3.1.1. Financement par les entreprises

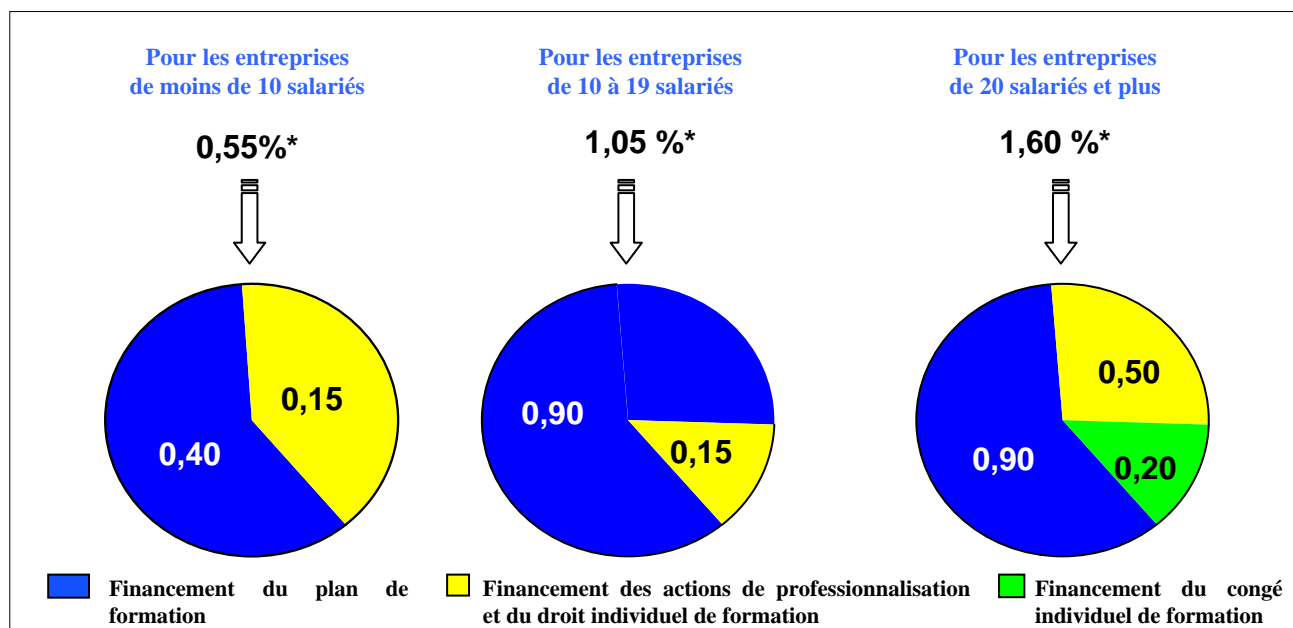
La spécificité du système français de financement de la FPC réside dans l'existence de contributions obligatoires. Leur institution répond à la volonté du législateur d'inciter les entreprises à former leur personnel. Ainsi, toutes les entreprises, qu'elles soient du secteur privé ou du secteur public, concourent au développement de la FPC.

Pour les entreprises du secteur privé, le montant et le calcul de cette participation varient selon l'effectif de l'entreprise.

L'obligation légale de participer au développement de la FPC est égale à :

- 1,6 % de la masse salariale des entreprises de 20 salariés et plus,
- 1,05 % de la masse salariale des entreprises de 10 à 19 salariés,
- 0,55 % de la masse salariale des entreprises de moins de dix salariés.

Graphique 5 : Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés



* Pourcentage de la masse salariale annuelle de l'entreprise

Source: DARES, PLF 2008.

Les contributions des entreprises privées sont en partie collectées par des organismes créés par voie d'accords collectifs, agréés par les pouvoirs publics: les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés). Les sommes collectées par les OPCA sont mutualisées: le droit de créance d'une entreprise n'est pas lié au montant des sommes acquittées. L'entreprise qui a versé sa contribution à un OPCA peut donc, en retour, obtenir de cet organisme une aide financière supérieure à la contribution versée.

10.3.1.2. Financement par l'État

Formation des agents publics

Pour la formation des agents de la fonction publique d'État (voir 5.3), l'État doit consacrer chaque année au financement de la formation continue:

- une contribution égale à 3,8 % de la masse salariale, au titre du plan de formation,
- une contribution égale à 0,20 % de la masse salariale, pour le congé de formation professionnelle.

Pour la formation de leurs agents, les collectivités territoriales sont tenues à une cotisation d'un minimum de 1 % de la masse salariale. Cette cotisation est versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Les établissements hospitaliers doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale au plan de formation et, depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, verser 0,20 % de cette même masse salariale au Comité de gestion du congé de formation professionnelle.

En outre, une contribution additionnelle des établissements publics de santé a été créée ⁽⁶⁰⁾ pour le financement des études relevant de la promotion professionnelle de leurs personnels. Le taux de cette contribution a été fixé à 0,20 % de la masse salariale en 2007, 0,40 % en 2008 et 0,60 % en 2009.

Aides aux entreprises

Depuis 2006, avec la création des Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), l'État mène une politique contractuelle «emploi-compétences» visant à contribuer à l'anticipation et à l'accompagnement des conséquences sur l'emploi des mutations économiques, sociales et démographiques.

Les EDEC constituent un des dispositifs d'incitation dont dispose l'État pour aider les branches et les entreprises (en particulier les petites et moyennes entreprises) à s'engager dans des démarches d'anticipation des mutations et de prévention des risques d'inadaptation des salariés à l'emploi (en particulier les moins qualifiés et les plus âgés d'entre eux).

Le dispositif des EDEC comporte un volet prospectif (les Contrats d'études prospectives (CEP) et un volet opérationnel (les Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Pour 2007, 51,8 M€⁽⁶¹⁾ ont été affectés à la politique contractuelle emploi-compétences.

10.3.2. Financement de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi

Le financement de la formation des demandeurs d'emploi en France est essentiellement le fait de trois acteurs: l'État, les régions, les partenaires sociaux (au sein de l'Unedic).

10.3.2.1. Intervention de l'État

L'intervention de l'État apparaît comme une intervention «ciblée». Des publics, notamment ceux en très grande difficulté d'insertion, en raison de handicaps sociaux comme l'illettrisme par exemple, sont identifiés et des programmes sont mis en place pour apporter une réponse en termes de formation lorsque cela est jugé utile. On peut parler d'intervention «catégorielle». L'intervention de l'État est centrée sur le chômage d'exclusion (demandeurs d'emploi de très longue durée, âgés ou handicapés, socialement ou physiquement).

En 2005, l'État a dépensé 4,4 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé.

⁽⁶⁰⁾ Ordonnance n°2005-406 du 2 mai 2005.

⁽⁶¹⁾ Source: DARES, projet de loi de finances 2008.

10.3.2.2. Intervention des régions

Les régions interviennent, notamment par le biais des agréments de stages, au titre de la rémunération des stagiaires. L'action de la région porte avant tout sur la formation, outil d'insertion et de réinsertion pour les demandeurs d'emploi (primo-demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi dont la qualification est insuffisante ou inadaptée, etc.).

La région met en œuvre la politique de FPC qu'elle a arrêtée en concertation avec les différents acteurs territoriaux définie dans un plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) (voir 3.1.2).

Elle peut dans ce cadre développer des dispositifs originaux favorisant l'accès à la qualification, dont certains, bien que n'ayant aucune assise juridique, se sont généralisés. On peut à ce titre nommer les Emplois-tremplins et les chéquiers formation.

Emplois-tremplins

Les «Emplois-tremplins» prennent la forme d'une aide de la région aux employeurs du milieu associatif pour la rémunération et pour la formation de personnel recruté en contrat à durée indéterminée. La personne recrutée doit faire partie d'un public «cible», généralement des personnes en grande difficulté d'insertion. Il peut s'agir de jeunes sans emploi de 16 à 26 ans, sans qualification professionnelle ou faiblement qualifiés, de demandeurs d'emplois de 45 ans et plus, de personnes handicapées.

Chéquiers formation

Le chèque formation est un moyen de paiement. La région achète une formation à un organisme de formation puis la met gratuitement, grâce aux chéquiers, à la disposition des stagiaires potentiels. Ces chèques vont leur permettre de choisir le thème et le jour de leur formation parmi celles qui leurs sont ainsi proposées.

Les caractéristiques de ce dispositif varient selon les régions et leur appellation: chéquier formation, chéquier langues, chéquier deuxième chance... La région finance via ces chéquiers des frais de formation, des accompagnements VAE, des équipements informatiques...

L'objectif des chéquiers est triple: faciliter l'accès à des formations ou à un dispositif d'accompagnement, permettre une individualisation de parcours et favoriser l'apprentissage des langues ou des nouvelles technologies.

10.3.2.3. Unedic

Le régime d'assurance chômage intervient aussi sur le volet formation en permettant aux demandeurs d'emploi indemnisés de bénéficier du versement de leurs allocations durant leur période de formation et également en prenant en charge des frais de formation et des frais annexes. L'Unedic a consacré 1167 millions d'euros de dépenses de formation en 2005.

11. Dimension européenne et internationale

La France contribue à la réalisation des recommandations et politiques de l'UE et utilise les différents programmes et dispositifs proposés par l'UE.

Ainsi, elle procède à la mise en œuvre des processus européens de Lisbonne, Copenhague et Bologne, visant à renforcer le rôle de l'éducation et de la formation: refonte du système universitaire et des diplômes délivrés par les universités selon les grades LMD, mise en place d'un répertoire national des certifications ⁽⁶²⁾ pour plus de transparence entre les certifications françaises et celles des autres pays européens ou encore cadre européen des certifications.

Elle a mis en place une agence nationale pour la mise en œuvre du programme Education formation tout au long de la vie ⁽⁶³⁾, facilitant ainsi la mobilité des apprenants (lycéens, apprentis, salariés et demandeurs d'emploi, formateurs, etc.), l'utilisation de l'Europass-formation, etc.

Enfin la France bénéficie des fonds européens, des cofinancements du FSE et du Feder, puisque les quatre régions d'outre-mer continuent à bénéficier de l'objectif «convergence» (anciennement objectif 1).

11.1. Réalisation d'un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont au cœur des priorités des lois récentes adoptées en France tant dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle initiale (loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école d'avril 2005) que de la formation continue (loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 et loi relative aux libertés et responsabilités locales d'août 2004, qui prévoit des transferts de compétences de l'État vers les régions en matière de formation professionnelle continue) ⁽⁶⁴⁾.

Les objectifs concrets adoptés par le Conseil de Lisbonne ont été des références pour la réforme du système éducatif français à travers la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

À travers cette loi, la France entend mettre en application les engagements qu'elle a contractés au niveau européen et s'attache à porter la qualité de l'éducation et de la formation au niveau le plus élevé pour tous, à favoriser la reconnaissance des savoirs et des

⁽⁶²⁾ www.cncp.fr

⁽⁶³⁾ Agence Europe Éducation Formation France (agence 2e2f) www.europe-education-formation.fr

⁽⁶⁴⁾ Voir annexe 5.

compétences dans toute l'Union européenne, à permettre aux citoyens de tous âges d'accéder à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

S'inspirant des réflexions européennes en matière de compétences de base, qui ont abouti depuis lors à l'adoption du Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC), la loi d'orientation sur l'école définit un socle commun de connaissances et de compétences qui doivent être maîtrisées à l'issue de la scolarité obligatoire. La diversification des parcours scolaires, la rénovation de la voie professionnelle et l'accent mis sur une nouvelle approche de l'orientation font écho aux engagements européens en matière de lutte contre les sorties prématurées du système scolaire.

La sécurisation des parcours professionnels est aussi un enjeu fort des politiques de formation professionnelle continue. Elle répond à une attente nationale de réduire le taux de chômage, principalement pour les plus vulnérables (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée), mais également aux objectifs de Lisbonne (plein emploi, réduction des périodes de chômage, validation des acquis, etc.). Ainsi, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnaît à chaque individu un droit à la formation professionnelle (DIF) et la possibilité de suivre une période de professionnalisation (voir 5.3).

11.2. Mise en œuvre du programme de travail sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation

La France poursuit la mise en œuvre du programme de travail sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation dans le cadre du processus de Lisbonne ⁽⁶⁵⁾.

11.2.1. Améliorer l'enseignement des langues (objectif 3-3)

La loi pour l'avenir de l'école (2005) inscrit l'enseignement des langues dans un cadre européen:

- conformément aux recommandations européennes, l'enseignement d'une langue étrangère est généralisé à l'école élémentaire;
- en mai 2006, un plan de rénovation de l'enseignement des langues vivantes a été mis en œuvre. Il répond à l'objectif européen de maîtriser deux langues outre sa langue maternelle. L'apprentissage de deux langues est appliqué de la classe de 6^e à celle de 3^e pour tous les élèves ainsi que de la classe de 2^{de} à celle de terminale «générale et technologique». Pour les élèves qui, après la classe de 3^e suivent la filière professionnelle, visant à l'obtention du BEP, CAP ou Bac Pro, dans les lycées professionnels ou les centres

⁽⁶⁵⁾ Mise en œuvre du programme de travail Éducation et Formation 2010. Rapports d'avancement français jusque 2008: ec.europa.eu/education/policies/2010/nationalreport_en.html

de formation d'apprentis (CFA), l'apprentissage d'une seule langue étrangère est obligatoire, bien souvent l'anglais;

- les objectifs à atteindre sont définis à partir de l'échelle de niveaux fournie par le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL);
- le diplôme d'études en langue française (DELF) scolaire, proposé depuis 2005 aux élèves étrangers non francophones, prend appui sur le CECRL (voir encadré 11.2.2).

11.2.2. Développer les compétences de base (objectif 1-2)

La loi pour l'avenir de l'école de 2005 définit le socle commun de connaissances et de compétences, dont deux éléments, les «compétences sociales et civiques» et l'«autonomie et esprit d'initiative» correspondent aux «Compétences sociales et civiques» et à l'«Esprit d'initiative et d'entreprise», deux des huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie recommandées par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ⁽⁶⁶⁾.

La loi prescrit une évaluation tous les trois ans de la manière dont les programmes prennent en compte le socle commun et de sa maîtrise par les élèves au cours de leur scolarité obligatoire.

Le gouvernement veille à garantir l'accès de chaque personne handicapée à un parcours de formation optimal, de la maternelle à l'université, jusqu'à l'insertion professionnelle (voir 5.2.3).

La politique d'éducation prioritaire mise en œuvre en France s'adresse à tous les élèves qui, en raison de difficultés essentiellement sociales et souvent culturelles, présentent une plus grande vulnérabilité à l'échec scolaire (près d'un élève sur cinq). L'objectif central est de prévenir les difficultés et d'améliorer les résultats scolaires.

Entre 2005 et 2006, un plan de relance de l'éducation prioritaire a été mis en œuvre. Il énonce un même principe de réussite pour tous les élèves qui relèvent de l'éducation prioritaire et un même niveau d'exigence pour tous les élèves de l'École de la République (www.educationprioritaire.education.fr).

À la rentrée 2006, l'action a été ciblée sur 249 réseaux «ambition réussite», composés de 249 collèges et des 1714 écoles élémentaires et maternelles. Afin de conforter le principe d'égalité des chances, leurs équipes éducatives ont été renforcées par 1000 enseignants supplémentaires et 3000 assistants pédagogiques; un principal adjoint et une infirmière scolaire ont été affectés à chaque établissement.

⁽⁶⁶⁾ Proposition de recommandation du Parlement européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, novembre 2005. Voir annexe 6.

La scolarisation des élèves étrangers défavorisés

Un plan coordonné d'actions a été mis en œuvre par plusieurs ministères et un comité interministériel à l'intégration (CII) a été créé pour définir un programme annuel d'actions, dont certaines complètent le plan de relance de l'éducation prioritaire. Elles visent à:

- améliorer l'accueil et l'orientation des enfants nouvellement arrivés en France;*
- développer les bourses au mérite pour les collégiens s'étant distingués par la qualité de leurs résultats ou de leurs efforts scolaires en troisième;*
- faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des élèves scolarisés dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire. L'opération «100 000 étudiants pour 100 000 élèves de l'éducation prioritaire», dans laquelle des étudiants accompagnent ces élèves dans leurs études, s'inscrit pleinement dans cette logique;*
- par ailleurs, afin de faciliter l'intégration des élèves étrangers, une version scolaire du Diplôme d'études en langue française (DELFF) est proposée depuis 2005 aux adolescents étrangers scolarisés dans un établissement, privé ou public. Cette version, qui ne modifie ni le contenu ni le niveau du DELF, et qui, comme lui, est alignée sur le Cadre européen commun de référence pour les langues, est un outil productif d'intégration dans un cadre européen.*

11.2.3. Renforcer les liens avec le monde du travail – Renforcer la qualité de l'enseignement professionnel (objectif 3-1)

La mise en place des «lycées des métiers» répond à ce double objectif. Regroupant filières et formations autour d'un métier ou de métiers connexes, du CAP à l'enseignement supérieur, ils accueillent tous les publics, scolaires, apprentis, jeunes/adultes en contrat d'alternance et en formation continue. Une démarche qualité a été lancée dans le cadre d'une procédure de labellisation répondant à un cahier des charges rigoureux (voir 4.3.1).

11.2.4. Permettre à tous d'avoir accès aux TIC (objectif 1-3)

Les infrastructures ont été développées et les technologies de l'information et de la communication ont été progressivement introduites dans les nouveaux programmes du primaire et du secondaire.

Le Brevet Informatique et Internet (B2I) a été créé pour le public scolaire et le public adulte: il atteste que l'élève utilise de manière autonome et raisonnée les TIC pour lire et produire des documents, rechercher des informations et communiquer par messagerie.

La France a renforcé son offre d'enseignement supérieur ouvert et à distance en créant dix campus numériques accessibles, depuis la rentrée universitaire 2001, aux étudiants en formation initiale ou continue et en soutenant la création d'entreprises de multimédia éducatif.

Un catalogue des formations à distance des établissements d'enseignement supérieur français. présente plus de 2500 fiches descriptives réparties dans plus de 300 domaines. (www.formasup.education.fr/). Ce catalogue est géré par le centre CERIMES, qui dépend du

ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il regroupe les formations tutorées, c'est à dire encadrées par les établissements publics de l'enseignement supérieur dans toutes les académies: universités (dont celles du réseau de la Fédération interuniversitaire de l'enseignement à distance FIED), écoles ou instituts, le Cned (Centre national d'enseignement à distance) et le CNAM (Conservatoire national des arts et métiers).

11.2.5. Développement de la mobilité

Le développement de la mobilité dans l'enseignement supérieur passe par l'harmonisation européenne des cursus universitaires fondée sur l'architecture commune des diplômes (licence-master-doctorat) dans le cadre du processus de Bologne, lancé par la France en 1998. Le redécoupage des diplômes de l'enseignement supérieur en unités d'enseignement (ECTS) contribue également à la convergence des systèmes d'enseignement supérieur en Europe.

La France a créé les licences professionnelles (voir 4.4.2) et le diplôme de master. Elle poursuit son effort d'adaptation de l'enseignement supérieur au système LMD (licence-master-doctorat). À la rentrée d'octobre 2006, la réforme du LMD a été effective pour toutes les universités françaises, ainsi que dans la grande majorité des établissements d'enseignement supérieur. D'ici à 2010, elle devrait s'appliquer progressivement à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

Le programme Leonardo Mobilité bénéficie avant tout aux apprentis. Il est en effet peu utilisé par les salariés ou demandeurs d'emploi.

Le dispositif Europass mobilité enregistre en France un succès grandissant avec 3835 délivrances en 2005, 4441 en 2006 et 8182 en 2007 (deuxième pays pour le nombre d'Europass mobilité délivrés). La France est le premier pays à avoir mis en place un système d'authentification des documents et la délivrance automatisée pour les bénéficiaires des programmes Leonardo et Erasmus) ⁽⁶⁷⁾.

Il existe en France plusieurs dispositifs régionaux ou nationaux en faveur de la mobilité européenne.

Ces dispositifs se traduisent par des bourses et des aides individuelles diverses, financées par des fonds publics, qu'il s'agisse de bourses financées par l'État (notamment les «compléments Erasmus» offerts à tous les étudiants Erasmus et les «bourses de mobilité» du ministère de l'éducation offertes aux étudiants boursiers sur critères sociaux) ou de bourses financées par les conseils régionaux.

Le mécanisme d'octroi de bourses favorise l'accès à la mobilité de jeunes issus de milieux modestes et contribue ainsi à la démocratisation de la mobilité des élèves, des apprentis ou encore des salariés ou demandeurs d'emploi.

⁽⁶⁷⁾ Voir le rapport détaillé d'Europass Mobilité 2007 sur le site de l'agence Europe Education Formation France: www.europe-education-formation.fr/europass.php

Annexe 1 Niveau d'éducation atteint par la population de 25-64 ans dans l'UE-27 en 2007 (en %)

	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6		CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6
UE-27	29	47	23	Lituanie	11	60	29
Belgique	32	36	32	Luxembourg	34	40	26
Bulgarie	23	55	22	Hongrie	21	61	18
République tchèque	9	77	14	Malte	73	14	13
Danemark	24	42	31	Pays-Bas	27	42	30
Allemagne	16	60	24	Autriche	20	63	18
Estonie	11	56	33	Pologne	14	68	19
Irlande	31	34	31	Portugal	73	14	14
Grèce	40	38	22	Roumanie	25	63	12
Espagne	50	21	29	Slovénie	18	60	22
France	31	42	27	Slovaquie	11	75	14
Italie	48	39	14	Finlande	20	45	36
Chypre	28	39	33	Suède	15	53	31
Lettonie	15	62	23	Royaume-Uni	25	40	30

CITE: Classification internationale type de l'éducation

CITE 0-2: Éducation préprimaire, enseignement primaire, premier cycle de l'enseignement secondaire, y compris le niveau 3C court (enseignement préprofessionnel et professionnel de moins de deux ans)

CITE 3-4: Second cycle de l'enseignement secondaire, excepté le niveau 3C court, et enseignement postsecondaire non supérieur

CITE 5-6: Enseignement supérieur

Source: Eurostat, Population et conditions sociales, base de données en ligne, 2008.

Annexe 2 Classification française des niveaux d'éducation et Classification internationale type de l'éducation

Nomenclature nationale des niveaux fixée par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale

Niveau VI: sorties du premier cycle du second degré (6^e, 5^e, 4^e) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN, et CPA).

Niveau V bis: sorties de 3^e générale, de 4^e et 3^e technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau V: sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau IV: sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III: sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...)

Niveaux II et I: sorties avec un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de Grande école.

Classification internationale type de l'éducation (CITE; anglais: ISCED)

CITE 1: enseignement primaire

CITE 2: premier cycle de l'enseignement secondaire

CITE 3: second cycle de l'enseignement secondaire

CITE 4: enseignement postsecondaire non supérieur (quasiment inexistant en France)

CITE 5: enseignement supérieur de premier et deuxième cycles

CITE 6: enseignement supérieur de troisième cycle (doctorat de recherche)

Conçue par l'UNESCO au début des années 1970, cette classification a été révisée et approuvée en 1997, à l'issue de larges consultations internationales. Elle est un outil permettant de produire pour l'ensemble des pays des statistiques comparables sur l'enseignement et la formation, et de répartir les effectifs scolarisés, les flux de diplômés, les ressources humaines et financières selon une échelle commune de niveaux d'enseignement. Elle sert également à répartir la population par niveau d'études. Les études prises en compte sont celles couronnées de succès et sanctionnées par un diplôme: les personnes ayant au moins le niveau **CITE 3** possèdent ainsi en France au moins un CAP, un BEP ou un baccalauréat.

Source: *L'État de l'école*, p. 76, disponible sur Internet à: <http://media.education.gouv.fr/file/05/5/7055.pdf> (existe également en anglais et en espagnol).

Annexe 3 Sigles et acronymes

ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
ANFH	Association nationale pour la formation hospitalière
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi-formation
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
B2I	Brevet informatique et Internet
Bac	Baccalauréat
Bac Pro	Baccalauréat professionnel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAFOC	Centre académique de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CBC	Congé de bilan de compétences
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Cadre européen des certifications (voir EQF)
CECRL	Cadre européen commun de référence pour les langues
CEP	Contrats d'études prospectives
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESR	Conseil économique et social régional

CFA	Centre de formation d'apprentis
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CIF	Congé individuel de formation
CIF-CDD	Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée
CII	Comité interministériel à l'intégration
CIO	Centre d'information et d'orientation
CITE	Classification internationale type de l'éducation (voir ISCED)
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CVAE	Congé de validation des acquis de l'expérience
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEA	Diplômes d'études approfondies
DELF	Diplôme d'études en langue française
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> (Système européen de transfert d'unités)
ECVET	<i>European Credit Transfer System in Vocational Education and Training</i> (Système
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences

ENS	École normale supérieure
EQF	<i>European Qualifications Framework</i> (voir CEC)
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle initiale
FUP	Fonds unique de péréquation
GRETA	Groupement d'établissements de l'Éducation nationale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i> (voir CITE)
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire technologique
LMD	Licence-master-doctorat
MAFPEN	Mission académique pour la formation du personnel de l'Éducation nationale
MEN	Ministère de l'éducation nationale
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PIB	Produit intérieur brut
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
TA	Taxe d'apprentissage
UE	Union européenne
Unedic	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexe 4 Glossaire

Académie: circonscription administrative dépendant du ministère de l'éducation nationale. Le territoire couvert par une académie correspond à un ou plusieurs départements. Depuis le décret n° 96-1141 du 26 décembre 1996, il y a en France 30 académies (Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 3, du 16 janvier 1997).

Apprentissage: dispositif de formation initiale en alternance, destiné aux jeunes travailleurs de 16 à 25 ans pour leur permettre d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. L'apprentissage suivi alterne un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis et la mise en pratique d'un métier chez un employeur.

Baccalauréat: Certification accessible à la fin de l'enseignement secondaire (sortie du lycée). Il couvre trois filières: baccalauréat général, technologique ou professionnel (voir graphique 4). Cette certification permet l'accès à l'enseignement supérieur. Seul le baccalauréat professionnel facilite réellement l'entrée sur le marché du travail. En 2007, 621 532 candidats se sont présentés à l'examen et le taux de réussite a été de 83,3 % (taux de réussite par filière: séries générales: 87,6 %; séries technologiques: 79,5 %; séries professionnelles: 77,9 %). 65 % d'une génération est ainsi titulaire du baccalauréat.

Branche professionnelle: une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Certification: processus qui inclut la vérification d'une maîtrise professionnelle et son résultat. L'acte de certifier correspond à une évaluation des connaissances et compétences d'une personne pour exercer une activité professionnelle précise. Le résultat est le diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle obtenu (voir Qualification).

Compétences: combinaison d'aptitudes, connaissances et savoir-faire mobilisés par un individu dans la réalisation concrète d'une activité, en particulier professionnelle. Dans le milieu professionnel, on distingue: les compétences techniques liées au cœur de métier, les compétences transversales utiles dans différentes activités, les compétences relationnelles ou managériales.

Contrat de professionnalisation: destine aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ce contrat de travail permet d'acquérir en 6 à 12 mois une qualification professionnelle en alternance rémunérée et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Diplômes et titres: certifications attestant qu'une personne peut exercer une activité professionnelle précise avec un niveau de responsabilité et d'autonomie donné. Elles garantissent que le titulaire possède les connaissances et compétences nécessaires.

Ce sont des documents écrits qui établissent des droits pour l'accès à certaines professions, formations ou concours, à la poursuite d'études...

DIF (Droit individuel à la formation): instaurée par la réforme de 2004, cette nouvelle modalité d'accès à la formation s'ajoute à celle du plan de formation et du congé individuel de formation. C'est un projet de formation commun négocié entre le salarié et l'employeur. Les actions de formation sont rémunérées ou indemnisées, et réalisées dans ou hors temps de travail

Entretien professionnel: créé en 2003 par les partenaires sociaux, il est un espace d'échanges entre le salarié et l'employeur sur ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et sur ses besoins de formation. Il a lieu tous les 2 ans.

Illettrisme: concept qui décrit les difficultés d'une personne à lire et à écrire. Les personnes en situation d'illettrisme ont suivi, dans le passé, un apprentissage de la lecture et de l'écriture, mais il n'a pas conduit à leur maîtrise ou celle-ci a été perdue. Est qualifié d'«illettré» quelqu'un qui est capable de déchiffrer un texte mais est incapable d'en saisir le sens.

Maître d'apprentissage: terme spécifique au dispositif de l'apprentissage, il désigne le responsable de la formation pratique de l'apprenti; il l'aide à acquérir les compétences nécessaires pour l'obtention de la certification préparée, en relation avec le centre de formation d'apprentis concerné (fonction équivalente à celle du tuteur) (voir Introduction Chapitre 6).

Organismes de formation: acteurs économiques, publics ou privés, dispensant des prestations de formation. Ils interviennent dans le champ de la formation initiale, de l'apprentissage, de l'insertion des jeunes ou de la formation professionnelle continue.

Orientation professionnelle: ensemble d'activités et de services visant à aider chaque citoyen, à tout âge et à tout moment de sa vie, à prendre des décisions conscientes et réalistes en matière d'éducation, de formation et d'emploi. L'orientation professionnelle optimise la gestion des parcours de vie personnelle et professionnelle. Elle est envisagée, aujourd'hui, comme un processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie, pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet professionnel et personnel. Elle les aide à clarifier leurs aspirations et à mettre en valeur leurs compétences.

Partenaires sociaux: organisations syndicales représentatives soit des employeurs, soit des salariés. Ces organisations syndicales, qui défendent des intérêts différents, deviennent des partenaires sociaux lorsqu'elles négocient des accords collectifs, par exemple, ou qu'elles gèrent des organismes paritaires (Assedic, OPCA...).

Professionalisation: ensemble d'actions visant à organiser une activité professionnelle ou à améliorer la performance professionnelle d'une personne ou d'une organisation. Il existe plusieurs approches de la professionnalisation, jugée indispensable à la construction de l'identité professionnelle.

Qualification: reconnaissance de la maîtrise des compétences nécessaires pour exercer un métier ou occuper un poste de travail.

La qualification peut être reconnue de manière individuelle. Dans ce cas, une évaluation est organisée pour vérifier que le candidat possède l'ensemble des connaissances, savoir-faire et compétences relationnelles requis par le poste visé. Cette évaluation peut être mise en œuvre à l'issue d'une action de formation professionnelle continue ou dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

La reconnaissance de la qualification se traduit par l'obtention d'une certification professionnelle: les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle. Cette reconnaissance a une valeur sur le marché du travail qui est garantie si la certification est inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

La qualification peut aussi être reconnue au niveau collectif. Cela se traduit par l'organisation des différentes qualifications dans une grille de classification. Cette grille est élaborée dans le cadre d'une convention collective de branche professionnelle. Ce type de reconnaissance a une valeur sociale, valable pour l'ensemble des entreprises d'un secteur d'activités, voire d'autres secteurs.

Socle commun de connaissances et de compétences: il fixe les repères culturels et civiques qui constituent le contenu de l'enseignement obligatoire. Il définit les sept compétences que les élèves doivent maîtriser à l'issue de la scolarité obligatoire. Le socle est la disposition majeure de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

Tuteur: professionnel(le) expert(e) qui transfère ses connaissances et ses compétences à un jeune ou à un collaborateur et qui assure le suivi de sa formation (voir Introduction Chapitre 6).

VAE: dispositif permettant à toute personne (salarié, demandeur d'emploi, non-salarié, agent public...) de faire valider son expérience en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle (diplôme, titre...).

Annexe 5 Références législatives

Toutes les références législatives peuvent être consultées sur le site des Journaux officiels français: www.legifrance.gouv.fr

Loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

Loi du 10 août 2007 sur les libertés et responsabilités des universités.

Loi du 2 février 2007 portant modernisation du secteur public.

Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes; pour accélérer l'accès des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et à l'apprentissage, elle incite les partenaires du secteur à promouvoir la mixité.

Loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école: elle met en œuvre des priorités pour élever le niveau de formation des jeunes Français: faire réussir tous les élèves, redresser la situation de l'enseignement des langues, mieux garantir l'égalité des chances et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'emploi.

Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées: elle renforce les droits des personnes atteintes d'un handicap, notamment leur accès à l'école et à la formation professionnelle.

Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale: elle réforme la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage, ainsi que l'apprentissage (statut de l'apprenti notamment).

Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales: elle prévoit des transferts de compétences de l'État vers les régions en matière de formation professionnelle continue.

Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie: elle crée le droit individuel à la formation, le contrat et la période de professionnalisation; elle fait obligation aux branches professionnelles de mettre en place des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications à compétence nationale, régionale ou territoriale.

Loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité: elle prévoit des transferts de compétences de l'État vers les régions en matière d'apprentissage.

Loi du 17 janvier 2002 dite «loi de modernisation sociale»: elle contient plusieurs dispositions relatives à la formation professionnelle, créant notamment un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui a pour objectif de favoriser l'accès des actifs aux différentes certifications existantes, afin d'alléger les parcours de formation, de rendre lisible et transférable l'expérience acquise et d'encourager la promotion sociale.

Loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Loi du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale.

Loi du 26 janvier 1984, dite «loi Savary», relative à l'enseignement supérieur.

Loi de décentralisation du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements et les régions de l'État.

Loi de décentralisation du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions.

Annexe 6 Références bibliographiques

- Afriat, C. et al. *Quelle prospective pour les métiers de demain? L'apport des observatoires de branche*. Paris: Commissariat général du Plan, 2005. Disponible sur Internet: <http://www.plan.gouv.fr/intranet/upload/actualite/RapportPrometheeV2.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Balmay, D. (dir.); Arrighi, J.J. (coord.). *La géographie de la formation professionnelle*, 2007. Paris: CNFPTLV, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Bouder, A.; Kirsch, J.-L. *La construction de l'Europe de la compétence: réflexions à partir de l'expérience française*. Marseille: Céreq, septembre 2007 (Bref CEREQ, n° 244). Disponible sur Internet: <http://www.cereq.fr/pdf/b244.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Cedefop. *Future skill needs in Europe: Medium-term forecast: Synthesis report*. Luxembourg: Publications Office, 2008. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf [cité le 15.6.2008].
- Cedefop. *Indicateurs de qualité dans l'enseignement et la formation professionnels afin de renforcer la coopération européenne*. Luxembourg: Office des publications, 2007 (Cedefop Panorama series; 146). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/469/5167_fr.pdf [cité le 15.6.2008].
- Cedefop. National VET systems (database). Thessaloniki: Cedefop, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/ [cité le 15.6.2008].
- Cedefop. *Quatre ans après – maintenir le cap: processus de modernisation de la formation et de l'enseignement professionnels*. Luxembourg: Office des publications, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/444/8020_fr.pdf [cité le 15.6.2008].
- Cedefop. *Reconnaissance et validation des acquis non formels et informels des enseignants et formateurs de la FEP dans les États membres de l'UE*. Luxembourg: Office des publications, 2008 (à paraître). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_fr.pdf.
- Cedefop; Le Mouillour, Isabelle. *Approches européennes des systèmes (de transfert) d'unités capitalisables pour la FEP: Évaluation de l'applicabilité des systèmes d'unités capitalisables existants à un système européen (de transfert) d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (système ECVET)*. Luxembourg: Office des publications, 2005. (Cedefop Dossier; 16). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014_fr.pdf [cité le 15.6.2008].

- Cedefop; Lipinska, Patrycja; et al. *Perspective 2010: réévaluer l'enseignement et la formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications, 2008 (à paraître). Disponible en anglais sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060_en.pdf [cité le 15.6.2008].
- Cedefop; ReferNet France. *France: overview of the vocational education and training system in 2006*. Thessaloniki: Cedefop, 2006 (eKnowVet thematic overviews, 2006). Disponible sur Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2006_TO_FR.pdf [cité le 26.5.2008].
- Cedefop; Tissot, Philippe. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Publications office, 2004. (Cedefop publication, 4030). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=369 [cité le 15.6.2008].
- Cedefop; Zukersteinova, Alena; Strietska-Ilina, Olga (dir.) *Towards European skill needs forecasting*. Luxembourg: Publications Office, 2007 (Cedefop Panorama series; 137). Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/472/5165_en.pdf [cité le 15.6.2008].
- Centre INFFO; Dax-Boyer, F. (dir.) *Guide des métiers de la formation*. Paris: Dunod, 2006.
- Chirache, S.; Sauvageot, C. *Prospective emploi-formation 2015: une nouvelle approche*. Paris: DEPP, 2006. Disponible sur Internet: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/dossiers/dossier175/dossier175.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Commission européenne. *Proposition de recommandation du Parlement Européen et du Conseil établissant le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)*. Luxembourg: Office des publications, 2008. (COM(2008) 180 final). Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/com180_fr.pdf [cité le 15.6.2008].
- Commission européenne. *Proposition de recommandation du Parlement Européen et du Conseil relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels*. Luxembourg: Office des publications, 2008. (COM(2008) 179 final). Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:FR:PDF> [cité le 15.6.2008].
- Commission européenne. *Proposition de recommandation du Parlement Européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*. Luxembourg : Office des publications, 2005. (COM(2005)548 final). Disponible sur Internet : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0548:FIN:FR:PDF> [cite le 23.07.2008].

Commission européenne. *Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil abrogeant la décision 85/368/CEE du Conseil concernant la correspondance des qualifications de formation professionnelle entre États membres des Communautés européennes*. Luxembourg: Office des publications, 2007. (COM(2007) 680 final). Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0680fr01.pdf [cité le 15.6.2008].

Commission européenne. *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société*. Luxembourg: Office des publications, 2007. (COM(2007) 498 final). Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:FR:PDF> [cité le 15.6.2008].

Commission européenne. *Communiqué d'Helsinki sur la coopération européenne renforcée pour l'enseignement et la formation professionnels: Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelles, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, réunis à Helsinki le 5 décembre 2006 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague*. Bruxelles: Commission européenne, 2006. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_fr.pdf [cité le 15.6.2008].

Commission européenne. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report 2006*. Brussels: Commission européenne, 2006. (SEC(2006) 639). Disponible sur Internet: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [cité le 15.6.2008].

Conseil de l'Union européenne. Résolution du Conseil du 15 novembre 2007 sur l'éducation et la formation comme moteur essentiel de la stratégie de Lisbonne. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 300, 12 décembre 2007, p. 1-2. Luxembourg: Office des publications, 2007. Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2007/c_300/c_30020071212fr0+0010002.pdf [cité le 15.6.2008].

Conseil de l'Union européenne. Résolution du Conseil du 15 novembre 2007 sur les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 290, 4 décembre 2007, p. 1-3. Luxembourg: Office des publications, 2007. Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2007/c_290/c_29020071204fr00010003.pdf [cité le 15.6.2008].

Conseil de l'Union européenne. Programme de travail détaillé sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe. *Journal officiel des Communautés européennes*, C 142, p. 1-22. Luxembourg: Office des publications, 2002. Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/pri/fr/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614fr00010022.pdf [cité le 15.6.2008].

Danvers, F. (dir.) *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*. Villeneuve d'Asq: Presses universitaires du Septentrion, 2006.

- Dayan, J.-L. *Le régime français de formation professionnelle continue: enjeux, acquis, voies de réforme: document pour le Groupe de travail «Formation professionnelle» du Conseil d'orientation de l'emploi sur la formation*. Paris: CAS, 2008. Disponible sur Internet: http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/CAS_0802_-_Formation_pro.pdf [cité le 26.5.2008].
- Dumont, J.-F. (coord.); Le Douaron, P. (dir.). *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle*. Paris: DGEFP, 2006. Disponible sur Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000888/0000.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Éducation et formation 2010: Rapport national France 2007: Stratégies et actions des années 2005 et 2006*. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport07/fr_fr.pdf [cité le 26.5.2008].
- Eurydice. *Eurybase: la base de données sur les systèmes éducatifs en Europe – France 2006/07: le réseau d'information sur l'éducation en Europe*. Présentations en anglais ou en français. Bruxelles, Eurydice, 2008. Disponible sur Internet: <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryCountry> [cité le 26.5.2008].
- Eurydice. *Fiche nationale de synthèse des systèmes d'enseignement en Europe et des réformes en cours: France 2007*. Bruxelles: Eurydice, 2007. Disponible sur Internet: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_FR.pdf [cité le 15.6.2008].
- Évaluation ex ante du programme opérationnel FSE «Compétitivité régionale et emploi» 2007-2013: Rapport final d'évaluation*. Paris: AMNYOS, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.travail.gouv.fr/FSE/pdf/EvaluationexanteduPOFSE.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Fiches pratiques de la formation continue 2008*. Saint-Denis-La-Plaine: Centre INFFO, 2008.
- Gautier-Moulin, P. Les chiffres clés de la formation professionnelle. *INFFO Flash*, supplément au n° 716, 16-31 janvier 2008.
- Goulard, F. (dir.). *L'enseignement supérieur en France: état des lieux et propositions*. Paris: Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2007. Disponible sur Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/09/2/7092.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Jeljoul, M. *Le coût de l'éducation en 2006: évaluation provisoire du compte*. Paris: DEPP, décembre 2007. (Note d'information de la DEPP, n° 07.41). Disponible sur Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/97/1/20971.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Jouhette, S.; Romans, F. *Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne: principaux résultats 2005*. Luxembourg: Office des publications, 2006. (Statistiques en bref: population et conditions sociales, 13/2006). Disponible sur Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/FR/KS-NK-06-013-FR.PDF [cité le 15.6.2008].

- Le contrôle de la formation professionnelle en 2003 et 2004*. Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Paris: La Documentation Française, 2006. Disponible sur Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000480/0000.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Leney et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. Brussels: European Commission, 2004. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [cité le 15.6.2008].
- Lunel, P. *Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle: pour un nouveau pacte avec la jeunesse*. Paris: Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche; Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2007. Disponible sur Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000262/0000.pdf> [cité le 26.5.2008].
- Mainaud, T. *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2005: premiers effets de la réforme de 2004*. Paris: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), novembre 2007. (Premières informations et premières synthèses, n° 45.3). Disponible sur Internet: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2007.11-45.3.pdf> [cité le 26.5.2008].
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques. *Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE 2007*. Paris: OCDE, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/16/51/39308942.pdf> [cité le 26.5.2008].
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques. *Synthèses: Étude économique de la France, 2007*. Paris: OCDE, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/61/50/38840751.pdf> [cité le 15.6.2008].
- Orientation & Formation: portail de l'État, des régions et des partenaires sociaux*. [website]. Centre INFFO. Disponible sur Internet: <http://www.orientation-formation.fr/> [cité le 26.5.2008].
- Parlement Européen; Conseil de l'Union européenne. Recommandations du Parlement Européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. *Journal officiel de l'Union européenne*, C 111, p. 1-7. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:FR:PDF> [cité le 15.6.2008].
- Parlement européen; Conseil de l'Union européenne. Décision n° 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. *Journal officiel des Communautés européennes*, L 327, p. 45-68. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:FR:PDF> [cité le 15.6.2008].

Parlement européen; Conseil de l'Union européenne. Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. *Journal officiel des Communautés européennes*, L 255, p. 22-142. Disponible sur Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:FR:PDF> [cité le 15.6.2008].

Portail national de la validation des acquis de l'expérience. [website] Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi; Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 2008. Disponible sur Internet: <http://www.vae.gouv.fr> [cité le 26.5.2008].

Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle. Paris: Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, 2007. Disponible sur Internet: <http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2008/pap/pdf/jaune2008formationprof.pdf> [cité le 26.5.2008].

Rapport de suivi 2007 du Programme national de réforme 2005-2008. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/FR_nrp_fr.pdf [cité le 26.5.2008].

Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007: [RERS 2007] / Ministère de l'éducation nationale et ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche; Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Paris: DEPP, 2007. Disponible sur Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/61/2/6612.pdf> [cité le 26.5.2008].

Santelmann, P. *La formation professionnelle continue*. Paris: La Documentation française, 2006.

Schwille, J. et al. *Former les enseignants: politiques et pratiques*. Paris: UNESCO-IIEP, 2007. (Principes de la planification de l'éducation, 84). Disponible sur Internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150261f.pdf> [cité le 26.5.2008].

Sénat; CARLE Jean-Claude (président); SEILLIER Bernard (rapporteur). *Formation professionnelle: le droit de savoir: rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle*. Rapport d'information du Sénat, n° 365, juillet 2007, 344 p. + 541 p. Disponible sur Internet: <http://www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-1-notice.html> [cité le 26.5.2008].

Simon-Zarca, G. et al. *Formation et emploi en région: outils, méthodes, enjeux*. Marseille: CEREP, 2006.

Une première approche du financement et des effectifs de l'apprentissage en France: données 2004. Paris: CNFPTLV, 2007. Disponible sur Internet: http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/premiere_approche.pdf [cité le 26.5.2008].

Vilchien, D. et al. *Validation des acquis de l'expérience: du droit individuel à l'atout collectif*. Paris: IGAS, 2005. Disponible sur Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000482/0000.pdf> [cité le 26.5.2008].

Annexe 7 Principales organisations

Ministères

Ministère de l'agriculture et de la pêche
78, rue de Varenne
FR-75349 Paris SP
Tél. (33) 1 49 55 49 55
www.agriculture.gouv.fr

Ministère de l'économie, de l'industrie et de
l'emploi
139, rue de Bercy
FR-75572 Paris
Tél. (33) 1 40 04 04 04
www.minefe.gouv.fr

Ministère de l'éducation nationale
110, rue de Grenelle
FR-75007 Paris Cedex
Tél. (33) 1 49 55 10 10
www.education.gouv.fr

Ministère de l'enseignement supérieur et de la
recherche
21, rue Descartes
FR-75005 Paris
Tél. (33) 1 55 55 10 10
www.recherche.gouv.fr

Délégation générale à l'emploi et à la formation
professionnelle (DGEFP)
7, square Max-Hymans
FR-75741 Paris Cedex 15
Tél. (33) 1 44 38 38 38
www.travail.gouv.fr

Réseaux consulaires

Association des chambres françaises de
commerce et d'industrie (informe sur
l'ensemble des écoles gérées par son réseau des
chambres de commerce et d'industrie)
46, avenue de la Grande Armée
FR-75017 Paris
Tél. (33) 1.40.69.37.00
Fax: (33) 1.47.20.61.28
www.acfci.cci.fr

Assemblée permanente des chambres
d'agriculture (l'APCA informe sur les formations
aux métiers de l'agriculture)
9, avenue George V
FR-75008 Paris
Tél. (33) 1 53 57 10 10
Fax: (33) 1 53 57 10 05
paris.apca.chambagri.fr/apca/default.htm

Assemblée permanente des chambres des
métiers (informe sur les formations aux métiers
de l'artisanat)
12, avenue Marceau
FR-75008 Paris
Tél. (33) 1.44.43.10.00
www.apcm.com

Établissements et organismes de formation publics

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) (propose des formations professionnelles diplômantes – 400 titres)
13, place du Général de Gaulle
FR-93108-Montreuil Cedex
Tél. (33) 1.48.70.50.00
www.afpa.fr

Centre national d'enseignement à distance (CNED)
BP 60200 - 86980
Futuroscope Chasseneuil Cedex
Tél. (33) 5 49 49 94 94
www.cned.fr

Conservatoire national des arts et métiers (CNAM – établissement public d'enseignement supérieur – 500 formations diplômantes ou qualifiantes industrielles et tertiaires)
292, rue Saint-Martin
FR-75003 Paris
Tél. (33) 1 40 27 23 30
www.cnam.fr

Groupement d'établissements de l'Éducation nationale (GRETA) (prépare notamment aux 700 diplômes de l'enseignement technologique et professionnel du ministère de l'éducation nationale)
www.eduscol.education.fr

Accueil, conseils et information

Centre de développement de l'information sur la formation professionnelle (Centre INFFO)
4, av. du Stade de France
FR-93218 Saint-Denis-La Plaine Cedex
Tél. (33) 1 55 93 91 91
www.centre-inffo.fr

Centres régionaux d'animation et de ressources d'information sur la formation (CARIF)
www.intercarif.org

Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)
12, mail Barthélémy Thimonnier
FR-77437 Marne la Vallée Cedex 2
Tél. (33) 1 64 80 35 00
www.onisep.fr

Portail national sur l'orientation-formation initiale et continue
www.orientation-formation.fr

Partenaires sociaux (principales organisations syndicales reconnues au niveau national et interprofessionnel)

1. Organisations patronales

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
10, Terrasse Bellini
FR-92806 Puteaux Cedex
Tél. (33) 1 47 62 73 73
www.cgpme.org

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
11, rue de La Baume
FR-75008 Paris
Tél. (33) 1 53 83 47 47
www.fnsea.fr

MEDEF (mouvement des entreprises de France)
55, avenue Bosquet
FR-75330 Paris Cedex 07
Tél. (33) 1 53 59 19 19
www.medef.fr

Union professionnelle artisanale (UPA)
53, rue Ampère
FR-75017 Paris
Tél. (33) 1 47 63 31 31
www.upa.fr

2. Syndicats de salariés

Confédération française de l'encadrement –
Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
59, rue du Rocher
FR-75008 Paris
Tél. (33) 1 55 30 12 12
www.cfecgc.org

Confédération française démocratique du travail (CFDT).
4, boulevard de la Villette
FR-75019 Paris
<https://www.cfdt.fr>

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
13, rue des Écluses-St-Martin
FR-75483 Paris Cedex 10
Tél. (33) 1 44 52 49 00
www.cftc.fr

Confédération générale du travail (CGT)
263, rue de Paris
FR-93516 Montreuil Cedex
Tél. (33) 1 48 18 80 00
www.cgt.fr

Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO)
141, avenue du Maine
FR-75680 Paris Cedex 14
Tél. (33) 1 40 52 82 00
www.force-ouvriere.fr

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

Formation et enseignement professionnels en France: Une brève description

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2008 – IV, 96 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-896-0556-4

N° cat.: TI-AF-08-004-FR-C

Gratuit – 5190 FR –

Formation et enseignement professionnels en **France**

Une brève description

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont, par tradition, au cœur des priorités de la France. Le système de formation professionnelle continue, qui a vu le jour au début des années 1970, s'inspirait déjà de pratiques de formation des adultes préexistantes.

Les principes de gouvernance de la formation professionnelle sont aujourd'hui stabilisés, donnant aux Régions un rôle central, tant en matière de formation professionnelle initiale que continue. Cette proximité dans la prise de décision garantit une formation professionnelle au plus près des réalités et des besoins de l'économie et des individus. La place des partenaires sociaux est elle aussi une particularité du système français: présents tant dans le cadre de la formation initiale que continue, ils sont des acteurs incontournables de la formation professionnelle.

Si le diplôme occupe toujours une place importante dans le dispositif d'éducation et de formation, la formation professionnelle s'oriente vers un système de qualifications basées sur les compétences. Le contrat de professionnalisation, nouveau dispositif d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, dont le succès est grandissant, en est un exemple.

En proposant une présentation synthétique du système de formation professionnelle, cette publication fournit des éclairages sur les principaux dispositifs, ainsi que sur les pratiques innovantes.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement
de la formation professionnelle

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
PO Box 22427, GR 551 02 Thessaloniki
Tél. (+30) 23 10 49 01 11, Fax (+30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu



5190 FR – Gratuit
Disponible sur demande adressée au Cedefop

ISBN 978-92-896-0556-4



9 789289 605564