

번역자료 2010 06

프랑스의 직업교육과 훈련



한국산업인력공단
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

번역자료 2010 06

프랑스의 직업교육과 훈련

저 자 : CEDEFOP

번역자 : 김 미 경



한국산업인력공단
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

이 번역서의 원본은 아래의 제목으로 유럽직업훈련개발센터(그리스)에서 영어로 출판된 것이다. :

Vocational education and training in France

By the Office for Official Publications of the European Communities

© European Centre for the Development of Vocational Training, [2008]

프랑스의 직업교육과 훈련

© 한국산업인력공단 (2010년)

유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP)의 승인으로 한국산업인력공단이 한국어판 번역 및 출판을 하며, 한국어판 내용과 원본과의 일관성에 대한 책임은 한국산업인력공단에 있다.

Don't reuse the graphs/tables that are contained in this book. It is protected of the right holders.

번역본에서 표나 그래프는 저작권자의 보호를 받으므로 재사용을 금합니다.

이 자료는 2008년도 CEDEFOP에서 발행된 것으로 프랑스의 전반적인
직업훈련 방법 및 혁신적인 실행방안에 관한 보고서입니다. 원문이 필요
하시거나 기타 문의사항이 있으시면 한국산업인력공단 자격동향분석팀
(02-3274-9705)으로 연락하여 주시기 바랍니다.

머 리 말

프랑스에서는 직업훈련이 중세시대부터 중요한 문제로 다루어졌으며 헌법에도 교육과 직업훈련에 권리에 포함되어있습니다. 2000년부터 직업훈련 시스템에 대대적인 개혁이 진행되어왔으며 여기에는 새로 도입된 자격증 등록제와 직업훈련 관련 모든 권한을 지방으로 이전한 것이 포함되며 앞으로 더 많은 개혁이 계획되고 시행을 기다리고 있습니다.

프랑스는 비록 유럽의 끝에 위치하곤 있지만 어느 때 보다 직업훈련을 하나의 정책으로 삼을 의지가 강합니다. 의장국으로 재임하는 기간 동안 평생교육과 훈련의 모든 측면을 검토해 코펜하겐 회의의 주요 목표인: 유럽연합내의 교육과 훈련의 질과 유효성 개선하고 모든 사람들에게 교육 및 훈련시스템 접근을 유용하게 하고 보다 넓은 세계에게 교육 및 훈련시스템을 개방하는 것을 달성할 계획입니다.

프랑스는 개방성 확대란 문제를 다루기 위해 학생들, 직업훈련을 받는 청년들, 젊은 연구인 및 교사의 이동성을 이용해 해결할 계획입니다. 공정성과 관련해서는 요즘 효과적인 평생 교육 및 훈련에 필수 요소인 평생 지도 및 직업안정성에 초점을 맞출 계획입니다. 직업훈련 분야의 유럽의 협력은 자격의 이동성 및 투명성 확대에 도움이 되는 몇 가지 주요한 수단을 개발하게 되었습니다.

본보고서는 프랑스의 주요 측면을 설명함으로써 직업훈련시스템에 관한 이해를 도울 것으로 예상됩니다. Cedefop가 정기적으로 발표하는 국가 직업훈련 및 교육 시스템 관련 보고서의 한 부분을 구성합니다. 본보고서가 프랑스의 직업교육 및 훈련에 대해 이해력을 높이는데 기여하기를 바랍니다.

끝으로 이 자료를 번역하느라 수고하신 번역자와 관계 직원들께 진심으로 감사를 드립니다.

2010. 11.

한국산업인력공단

이사장 유 재 섭

목 차

요약

1. 일반적인 정책의 내용	1
1.1 정치적 그리고 행정적 구조	1
1.2 인구와 인구변화	2
1.3. 경제와 노동시장	4
1.4. 인구의 학업성취도	6
2. 직업훈련 정책의 최근 변화	7
2.1. 자격증 취득 장려	7
2.2. 인구변화의 적응	9
2.3. 직업훈련의 품질 향상	10
3.기관 체제	13
3.1. 행정적 구조	13
3.2. 법적체제	15
3.3. 사회적 파트너	16
4. 초급 직업 교육 및 훈련	19
4.1 개관	19
4.2 중등과정	20
4.3 고등과정	21
4.4 제 3 차 직업 교육	25
5. 평생 직업 훈련	29
5.1 배경	29
5.2 훈련 제공자	30
5.3 구직자 지원 방안	31
5.4 재직자를 위한 평생 훈련	35
6. 훈련 교사 및 트레이너	39
6.1 교사	39

6.2 훈련교사	42
6.3 훈련 조력자	43
7. 기술개발과 혁신적 교육방법	45
7.1 필요기술 예측하기	45
7.2 혁신적인 교육 접근법	46
7.3 정보와 통신 기술	47
8. 학습 검증	49
8.1 정식교육 검증하기	49
8.2 비공식 및 비정규 학습의 검증과 인정	50
9. 지도와 상담	55
9.1 전략	55
9.2 구조	58
9.3 직원	62
10. 인적자원에 투자	63
10.1 개관	63
10.2 초급 직업훈련의 재정	63
10.3 평생 직업훈련 재정	65
11. 유럽과 국제적 관점	71
11.1 유럽 평생직업 훈련 분야의 실현	71
11.2 교육과 훈련 제도의 목표달성을 위한 작업프로그램의 시행	72
 부록 1. E-27의 25-64세 인구의 교육수준(%), 2007년	 77
부록 2. 프랑스 교육단계별 분류와 국제표준교육분류	78
부록 3. 약자와 약어	80
부록 4. 용어해설	84
부록 5. 법률문헌	88
부록 6. 참고 도서	90
부록 7. 주요 기관	98

<표 차례>

표1. 2005년 연령별 인구구조 및 2030년 인구예측	3
표2. 1998년, 2000년, 2005-9년 프랑스와 EU-27의 실질적 GDP 성장률(전년대비 변화률%) ·	4
표3. 1997년-2007년 부분별 고용의 변화 패턴(전체고용률 %)	4
표4. 1995년-2007년 프랑스와 EU의 15-64세 성별 전체 고용률(%)	5
표5. 1995년-2007년 프랑스와 EU의 25세 이하 성별 실업률(%)	5
표6. 2004년-2006년 자격증 단계별 실업률(%)	6
표7. 2007년 프랑스와 EU-27의 25-64세 교육수준(%)	6
표8. 2005년, 졸업생 중 20-24세의 성별 자격/교육수준(%)	7
표9. 과정의 종류에 따른 대학생 수의 변동 2004/05	27
표10. 2006년의 CIF, CBC 및 CVAE 재정지원을 위한 신청	36

<그림 차례>

그림 1. 인구변화(1985-2005)와 인구예측(2010-30)	2
그림 2. 프랑스 교육 시스템	18
그림 3. 학교제도내의 초급 직업훈련의 재정(2005년 117억유로:GDP의 6.9%) ·	64
그림 4. 평생직업훈련의 재정(2004년 240억유로:GDP의 1.46%)	66
그림 5. 재직중인 근로자들을 위한 기업체의 평생직업훈련 기여도	67

【요 약】

1. 개요

본보고서는 Cedefop가 프랑스 직업교육 및 훈련 시스템에 대한 보고서의 요약편이다. 프랑스는 전통적으로 직업훈련이 중요한 문제로 다루어졌으며 헌법에도 교육과 직업훈련에 권리에 포함되어있다. 2000년부터 직업훈련 시스템에 대대적인 개혁이 진행되어왔으며 여기에는 2002년 시행된 자격증 등록제와 2004년 시행된 직업훈련 관련 모든 권한을 지방으로 이전한 것이 포함된다. 보다 많은 개혁이 계획되고 있으며 2009년 시행을 기다리고 있다.

2. 인구변화

프랑스의 인구는 63.5백만 명으로 여기에는 해외 지역에 거주하는 1.8백만 명이 포함된다. 프랑스는 유럽연합의 27개국 중 독일(28.3백만명)에 이어 두 번째로 인구가 많은 국가이기도 하다(영국과 이탈리아가 프랑스를 뒤 따르고 있다). 프랑스의 인구는 유럽연합의 전체 인구 중 13%에 약간 못 미치는 수치다. 비록 프랑스는 다른 유럽 국가보다 높은 출산율을 자랑하지만 앞으로 겪을 급격한 인구고령화에 대한 대처방안을 논의한다.

3. 직업훈련 정책의 변화

프랑스의 직업훈련시스템은 2가지 중요한 과제를 고심해야한다: 자격증 취득을 장려 하는 것과 인구변화에 대한 적응이다. 동시에 품질에 대한 집중도 높여야하는 상황에 처해있다. 1980년과 2000년 사이에 교육계를 떠나는 무자격 청년 수가 절반으로 감소했다. 단, 2005년에는 학교를 졸업한 20-24세 중 여성은 14% 그리고 남성은 19%가 자격증 없이 졸업했다. 학생들이 학위 또는 인증된 자격을 취득하거나 도제제도의 재도입을 위한 실무법안이 통과됨으로서 교육시스템은 새로운 국면에 들게 된다. 새로운 인구변화에 적응하고 직업훈련의 품질을 향상하는데 주 초점을 맞추고 있다.

4. 기관체제

교육부는 학생과 도제제도를 통한 직업훈련의 교육정책을 정하는 책임이 있다. 농업·어업 부는 농업관련 직업훈련의 상응하는 책임이 있다. 경제, 산업, 고용 부는 청년과 성인의 구직자들의 평생직업 훈련과 민간부문의 근로자들에게는 직업훈련을 제공한다(규칙과 규정 및 훈련비용, 등을 정할 수 있다).

1980년대에 시행된 분권화 작업으로 26개 지역으로 나누어졌으며 각 지역은 일반 투표로 선출된 의원들로 구성된 지역의회가 운영하고 있다. 특히 16-25세 청년들과 구직자들의 직업훈련을 일차적으로 책임지고 있는 공공기관이기도 하다. 각 지역은 그들의 임무를 수행하기 위해 직업훈련 위원회, 부서 또는 이사회 형식으로 그들의 행정적 서비스를 담고 있다. 직업훈련 정책과 방안들을 조정하기 위해 지역별 고용과 직업훈련 관련 위원회가 설립되었다.

5. 초급직업 교육 및 훈련

프랑스에서는 6세에서 16세까지의 학교 출석은 의무적이지만 대부분의 아이들은 3살 때 유치원에 다니기 시작한다. 5년 과정인 초등학교를 6세 때 입학한다. 그 이후에, 보통 12세쯤에 모든 학생들이 중학교에 입학한다. 이는 중등학교 교육의 4에서 6년을 관장한다. 대개 15세에 중학교를 졸업하면 일반계 고등학교 및 기술 고등학교에 진학하여 일반 또는 기술 학위를 위해 3년을 수학하거나 직업 교육 고등학교에 진학하여 직업 적성 증서 또는 직업 교육 증서(BEP)를 따기 위해 2년 이상 공부하거나 중등 직업 교육 학위(Bac Pro)를 받기 위해 3년 이상을 수학한다. 이런 과정들은 항상 현장 실습을 포함하며 학생들을 바로 취업시킬 수 있도록 설계된다.

6. 평생 직업훈련

평생 직업훈련 시스템은 1970년대에 도입되었으며 여러 개의 파트너에 의존한다. 국가, 지역, 기업 및 사회 파트너. 평생 직업훈련 시스템에서 단체 교섭은 중요한 역할을 하고 개인 상황(구직자, 고용인)과 그들의 나이(26 이하, 26-45 또는 45세 이상)에 따라 다른 방법으로 훈련에 접근할 수 있다는 그만의 뚜렷한 구조를 갖는다.

평생 직업훈련은 이미 노동력의 일부이거나 고용 착수하는 젊은 층과 나이가 더 많은 층을 겨냥한다. 목표는 취업 또는 재취업, 고용 유지, 기술 개발 그리고 다양한 직업자격증 취득, 수익능력을 높이고 문화 및 사회 상황을 향상 시키는 것을 돕는 것이다.

7. 훈련 교사 및 훈련교사

다른 직업 훈련 진로 및 시스템 내에는 다양한 모집, 훈련 및 직업 구조를 갖는 서로 다른 그룹의 교사와 훈련교사들이 있다. ‘교사’는 초등, 하위 또는 상위 중등 또는 대학 수준 그리고 일반, 기술, 직업 및 특수 교육 등 공식 교육 시스템에서 지도를 하는 사람을 일컫는 일반적인 용어이다. ‘훈련교사’는 평생 교육을 관장하는 사람들을 일컫는 포괄적인 용어이다. 훈련교사는 기업 내외에서 직업훈련을 행하며 일반적으로 민간 시장에서 교육한다. 훈련교사는 학교 또는 대학 시스템을 떠난 청년과 성인의 교사이다.

8. 기술개발과 혁신적 교육방법

경제와 고용사이에 가능한 가장 적합한 조화를 찾기 위한 한 방법으로 정부는 경제적, 사회적 그리고 인구의 변화를 예측하기 위해 노력한다. 이러한 목적을 위해 고용서비스와 협력하여 다양한 방법을 시도하고 있다. 이러한 과정에 협력하는 파트너로는 국가고용기관, 성인직업훈련협회, ASSEDIC 실업보험기금과 지역과 지방 그리고 각 부처, 기업체 단체, 지역 노동시장 부문, 경쟁력 센터와 사회적 파트너들이 포함된다. 정부의 계획안이 기대하는 자격과 기술요건은 2가지 주제로 정리될 수 있다; 한 편은 전향적 연구계약과 다른 한편으로는 고용과 기술개발활동을 의미한다.

9. 학습 검증

프랑스 직업자격 제도에서 대부분의 자격은 정부에서 발급하는 국가자격으로 주요 발급기관은 교육부가 된다. 본 제도를 보다 쉽게 이해하는 도움이 되기 위해 2002년에 국가직업자격명부를 제작했다. 여기에는 자동적으로 등록된 모든 자격(국가학위와 기타 자격) 혹은 해당위원회가 등록을 승인한 자격의 목록이 등재되어있다.

1992년 법안이 통과되어 재직 중 혹은 구직중인 사람들의 경력이 검증받을 수 있게 되었다. 이것은 모든 사람들이 기존 자격에 쉽게 접근하기 위해 목적으로 2002년 1월 17일 개정된 소위 사회적 현대화 법안으로 개인의 경력을 검증받을 권리(VAE)가 인정되었다.

10. 지도와 상담

프랑스 직업지도제도는 오래전부터 운영되어왔지만 비교적 최근에서야 일반교육(중학교과 고등학교 학생들)에도 지도규정과 구조가 보다 더 발전되기 시작했다. 몇 년 동안 노동시장의 특징은 이행(직장이동과 채용과 실업)과 급격한 사회-경제적 및 기술적인 변화로 대변될 수 있다. 결과적으로 재직 중이거나 구직중인 사람들은 직장 생활 전반에 격변과 변화에 적응해야하는 상황에 처해 있다. 이러한 변화를 겪는 사람들을 위한 여러 가지 구조가 설립되어 개인적인 상황에 맞는 규정을 갖고 운영되고 있다. 평생 직업지도가 보다 중요한 주제로 떠올르고 있다. 프랑스가 유럽연합의 의장직을 맡고 있으면서 2008년 9월 개최되는 학술회의를 주최한다는 사실을 볼 때 이것을 정책적 우선순위 두겠다는 의사를 나타내고 있다.

11. 인적자원에 투자

2005년 프랑스는 다음과 같이 투자했다: 학교제도 내 초급직업훈련에 117.9억 유로(GDP의 6.9%)을 투자했다. 주요 투자자는 정부와 지방정부, 특히 지방당국이다. 또한, 평생직업 훈련에 25.9억 유로(GDP의 1.5%)가 투자되었다. 주요 투자자로는 정부, 지역과 기업체가 있다.

12. 유럽과 국제적 관점

유럽연합의 리스본, 코펜하겐과 볼로냐 회의의 주요 목표였던 사회에서의 교육과 훈련의 역할 강화하기를 위해 프랑스는 여러 가지 시행을 단행하고 있다. 대학 시스템을 점진, 대학 학위에 3주기(학사/석사/박사) 구조를 도입, 국가직업자격명부를 설립해 프랑스 자격과 다른 유럽국가와 유럽자격체제와의 투명성을 배가시키고 있다. 평생교육과 훈련프로그램을 시행을 위한 국가기관을 설립해 훈련목적을 위한 이동성과 함께 유로패스의 활용을 적극 장려하고 있다.

프랑스



1. 일반적인 정책의 내용

1.1 정치적 그리고 행정적 구조

프랑스 공화국(제5)은 1958년 10월 4일 설립된 헌법에 따라 보통 선거권으로 대통령을 선출하게 된다. 공화국의 대통령의 임기는 5년이다. 정부는 국무총리를 수반으로 하여 각종 국가의 임무를 수행하고 결정한다. 또한, 577명으로 구성된 국회의 책임도 국무총리에게 있다. 국회와 상원(상원의원 331명으로 구성)이 함께 의회를 결성하고 의회에서는 각종 법안 통과와 정부를 견제하는 역할을 담당한다. 초급직업훈련은 교육부 장관의 소관인 반면, 평생 직업 훈련은 고용부 장관의 소관으로 분리되어있다.

프랑스의 지리학적 면적은 549,000km² . 행정구역을 3가지로 분류할 수 있으며, 각 지역은 2-6개의 자치주(departements/군)로 구성되어있다. 이것은 다시 지방자치제의 시(communes읍/군)로 분류할 수 있다. 정부는 몇 차례 성공적인 분권화를 통해 이러한 행정적 구조를 유지하게 되었으며 총 26개 지방으로 만들어 졌다. 여기에는 해외 지방인(Guadeloupe, Guyane, Martinique, Reunion), 96개 지방과 36,000개 지방자치체가 포함된다. 프랑스는 3개의 해외영토(뉴칼레도니아, 프랑스령 폴리네시아, Wallis와 Futuna)와 2개의 해외공동체사회(Mayotte와 Saint-Pierre-et-Miquelon)로 구성되며 이곳에서는 각 지역별 사회경제적 조건을 반영한 개별적인 제정법을 적용 받고 있으며 여기에는 직업 훈련이 포함된다.

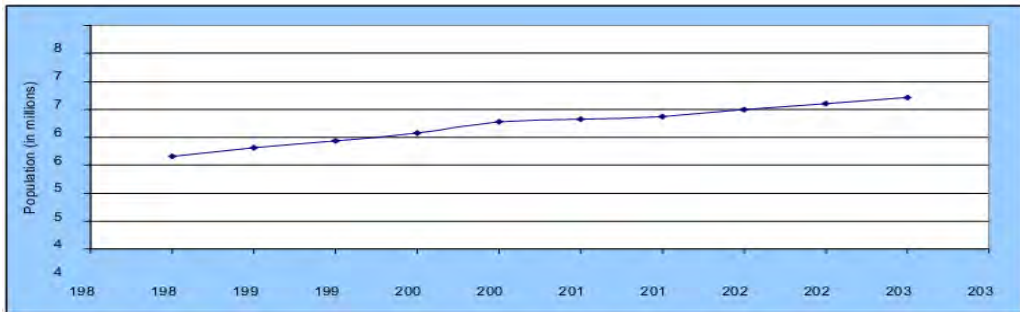
프랑스는 공화국으로 부분 분권화에 기초를 두고 조직되었다. 1982년 3월 2일 통과된 분권화 법안으로 몇몇 주의 책임이 점차 각 지방자치단체로 이루어져왔다(부록5 참조). 지자체는 심의회의 관리를 받으며 지역, 일반 그리고 지자체의원으로 이루어져 있으며 이러한 지방의회의 의원들은 모두 일반투표로 선출된다. 각 지방을 대표하는 의원들은 행정기관의 업무에는 참여하지 않고 자문과 동반자 역할을 한다.

정부는 교육 분야에 교과과정 내용이나, 시험과 지도교사에 관한 책임이 있으며 지방 자치단체는 시설책임, 학교 운영, 비-교사의 채용과 보수에 관한 사항을 담당한다. 직업 훈련에 관해 지방의회는 도제제도와 청년 및 성인 실업자를 위한 직업훈련의 책임이 있다. 정부는 실업자와 직장인을 위한 훈련을 위해 각 지방과 함께 공동기금을 제공하고 있으며 특수 상황의 사람들인 수감자, 문맹자, 장애인과 외국인근로자를 위한 직업훈련을 책임지고 있다

1.2 인구와 인구변화

2007년 프랑스¹⁾의 인구는 63.5백만 명으로 여기에는 해외 지역에 거주하는 1.8백만 명이 포함된다. 프랑스는 유럽연합의 27개국 중 독일(28.3백만 명)에 이어 두 번째로 인구가 많은 국가이기도 하다. 이어 영국과 이탈리아(각각 60.9와 59.1백만 명)가 프랑스를 뒤 따르고 있다. 프랑스의 인구는 유럽연합의 전체 인구 중 13%에 약간 못 미치는 수치다.

그림 1. 인구변화(1985 2005)와 인구예측(2010 30)



자료출처 : INSEE, population figures 2008.

프랑스는 유럽에서 가장 높은 단기간 출생률을 가지고 있다, 2007년에는 유럽 평균이 1.5명일 때 프랑스는 한 여성 당 2명의 자녀를 출산했다. 그러나 출생률²⁾은 인구 1000 명당 13명으로 이민으로 유입되는 수와 합치더라도 앞으로 발생할 인구고령화에 대처하

1) 본보고서의 ‘프랑스’는 별도로 명시된 경우를 제외하곤 프랑스 본토와 해외 Departements를 의미한다

2) 출생률은 해당연도의 전체 인구에 대한 출생 수를 의미한다

기에는 역부족인 상황이다. (아래 표1. 참조)

표1. 2005년 연령별 인구구조 및 2030년 인구예측

	20세 이하		20-59세		60세 이상		80세 이상	
	프랑스	EU-27	프랑스	EU-27	프랑스	EU-27	프랑스	EU-27
2005년	24.9	22.4	54.3	55.8	20.8	21.8	4.5	4.0
2030년	22.6	19.1	48.1	49.3	29.3	31.6	7.2	7.1

전쟁 후 태어난 ‘베이비붐’ 세대, 프랑스에서는 Trente Glorieuses기간(1945-1975)에 태어난 세대가 고령이 되면서 인구고령화는 2030년이 되면 새로운 국면에 도달하게 될 것으로 예상된다.

이것은 두 가지 측면에서 훈련에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

- 은퇴 연령이 높아지고 고용인들은 회사의 경쟁력 유지에 필요한 기술 수준에 부합되는 훈련을 제안 받을 것이다. 이미 정부와 근로자와 고용인으로 구성된 대표단이 여러 가지 방안들을 시행하고 있다(특별 규정을 통해 45세~이상인 근로자를 위해 특별 규정을 제정하였으며, 이에는 기술평가와 전문가과정에 대한 혜택이 포함되어있다), (2.2장 참조).
- 전문성을 유지하기 위한 한 방법으로 멘토 제도를 개발하는 방안도 포함되어있다.

18세기부터 많은 이민자들이 프랑스를 찾았다. 비록 이민자³⁾의 유입수가 다른 유럽국가에 비해 적지만 1994년(119,563명 이민)과 2003년(215,397명 이민) 사이에 이민자 수가 스페인의 1/5, 이탈리아의 1/3, 그리고 영국의 1/2에 달할 만큼 이민자 수가 증가했다. 그 이후로는 감소하기 시작했다.

2007년 프랑스의 총 이민자 수는 71,000명으로 추정되며 100 000에 가깝던 전년도 이민자 수에 비해 많이 감소한 수치다. 이러한 수치는 전체 인구 증가액의 1/5에 해당되며 이러한 결과의 원인은 자연스러운 현상이었다. 대부분의 유럽국가에서는 반대와 경우가 많이 발생하며 인구증가의 주요 원인은 이민자의 유입으로 볼 수 있다.

2005년 3월 프랑스에 거주하는 이민자(해외 태생)의 수는 4,959,000명으로 인구의 8.1%에 해당되는 수치이며 1975년부터 큰 변화가 없는 수치다. 현재 이민자 인구 중에는 여성과 남성의 비율이 동일하다. 대부분의 이민자가 남성이던 기간을 지나 1974년

3) 출처 : Institut national d'etudes demographiques(인구연구국가기관)-INED: Ministry of the Interior & International Migration Office data가 국제적 권고에 따른 프랑스의 연가 유입인구를 산출

이후로는 여성 이민자의 수가 월등히 증가했다(가족 상봉 목적).

1990년과 2005년 사이 이민자의 수가 19%로 증가했다. 이민자의 상당수가 프랑스에 몇 년간 거주 후 국적을 취득하는 것으로 조사되었다. 2005년에는 2백만 명에 가까운 이민자, 즉 이민자 인구의 40% 이상이 이러한 과정을 거친 것으로 조사되었다.

1.3. 경제와 노동시장

프랑스 경제는 3년간(1998, 1999, 2000)의 급성장을 경험한 이후 2001년부터 성장이 둔화되기 시작했다. 2006년과 2007년 성장률이 2.2%대로 안정적이지만 2008년과 2009년도의 성장률 전망은 이 보다 낮을 것으로 예상된다. 부진한 가계지출이 경제에 큰 타격을 입혀 소비자 물가와 연료, 특히 석유와 석유제품의 지속적 가격인상에 따른 반응이라고 볼 수 있다. 인플레이션을 따라가지 못하는 임금도 하나의 원인으로 볼 수 있다. 전반적으로 구매력의 급격한 감소가 있었다고 볼 수 있다. (아래 표2참조).

표2. 1998년, 2000년, 2005 9년 프랑스와 EU 27의 실질적 GDP 성장률(전년대비 변화률%)

	1998	2000	2005	2006	2007	2008	2009
프랑스	3.5	3.9	1.9	2.2	2.2	1.6	1.4
EU-27	2.9	3.9	1.9	3.1	2.9	2.0	1.8

고용은 지난 10년 동안 제3차 산업에 집중되어왔다. 1997년 서비스산업 관련 직업이 전체 직업 중 72.7%였으며 2007년에는 76.4%로 증가했다. 같은 분야에서 가장 크게 성장한 것은 개인서비스분야(표3.참조)였다.

표3. 1997년 2007년 부분별 고용의 변화 패턴(전체고용률 %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
서비스	72.7	73.2	73.8	74.1	74.4	74.8	75.2	75.6	75.9	76.1	76.4
산업	22.9	22.5	22.1	21.9	21.8	21.5	21.1	20.8	20.5	20.4	20.3
농업	4.4	4.3	4.1	3.9	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	3.4	3.3

2005년과 2006년의 고용률은 안정적인 모습을 보였다. 2006년 평균적으로 25백만 명이 이상이 고용된 상태였다(표4.참조). 2000년-2007년 남성근로자의 고용률은 69.2%였으며 여성 근로자의 고용률은 꾸준히 증가해서 2007년 60%에 도달했다. 이러한 결과를 설명하는 요인으로 서비스산업분야에서 중요한 직업의 대부분은 여성이 차지하고 있기 때

문이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 직업 중 대부분은 낮은 기술수준을 요하는 경우가 많고(한 예로, 청소작업 등), 불안정 고용상태(임시 혹은 단기 또는 비정규직으로 계약), 또는 법적최저임금을 받는 경우(SMIC 또는 최저임금)라는 점을 주시해야한다.

· ‘베이비붐’ 세대가 은퇴시기를 맞이하다.이 세대의 대부분의 근로자들은 남성으로 지금은 더 이상 일자리가 없거나 채용이 안 된다는 산업분야의 고용이라고 볼 수 있다.

표4. 1995년 2007년 프랑스와 EU의 15 64세 성별 전체 고용률(%)

	프랑스			유럽연합		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
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

프랑스 본토의 실업률⁴⁾은 7.9% 대로 유럽 평균 실업률과 비슷하다. 실업률은 1995년부터 꾸준히 감소하기 시작했다(표5.참조). 비록 청년층인 15-24세 인구의 실업률이 1995년-2007년 사이에 상당히 감소했지만 여전히 높은 수치다. 일자리 수보다 구직자 수가 높다는 점은 사실이지만 높은 실업률은 대부분 무자격증으로 노동시장에 진출하는 청년들 때문인 것으로 조사되었다. 한 해에 학교를 졸업하는 사람들 중 10%, 즉 150,000 청년들이 여기에 해당되는 경우다. 구인방법이 많이 변화하고 있지만 아직도 기술보다는 증명서가 우선순위로 채택되는 것이 사실이다.

표5. 1995년 2007년 프랑스와 EU의 25세 이하 성별 실업률(%)

	프랑스				유럽연합			
	여성	남성	전체	15-24	여성	남성	전체	15-24
1995	14.1	10.0	11.8	27.1	12.5	9.5	10.7	21.2
2000	12.2	8.52	10.2	20.6	9.9	7.2	8.4	16.4
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

4) 실업률은 노동인구 중 실업상태에 있는 사람들의 비율

현재의 경향으로 볼 때 노동시장에 새롭게 진출하는 무자격 청년들이 회사 내에서 근무하기 위해서는 새로운 훈련을 받을 필요가 있다. 이러한 훈련은 간혹 ‘연기된 초급 훈련’이라고 설명되어지기도 하지만 평생 훈련과정으로 교육이 될 것이다. 일반적으로 실업률은 자격이 없는 사람들에게 더 큰 영향을 미칠 수 있다. 2006년에는 노동인구 중 자격증이 적거나 없는 사람들의 14%가 실업 상태인 것으로 조사되었다. (표6.참조)

표6. 2004년 2006년 자격증 단계별 실업률(%)

자격수준	2004	2005	2006
무자격	12.9	13.5	14.0
중등교육과정수료, CAP	8.4	8.5	8.6
Baccalaureate과정	8.5	8.5	8.6
Baccalaureate+2 과정	5.7	5.9	5.6
Baccalaureate보다 높은 자격	7.0	6.3	5.9

1.4. 인구의 학업성취도

프랑스 인구의 교육수준은 유럽평균에 가깝다(부록1.참조)

표7. 2007년 프랑스와 EU 27의 25 64세 교육수준(%)

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
프랑스	31	42	27
EU-27	29	47	23

ISCED : 국제표준교육분류(International standard classification of education)

ISCED 0-2 : 유치원교육, 초등교육과 초기중등교육과정으로 3c 단기과정이 포함된다
(2년 이하의 직업교육준비과정과 직업교육)

ISCED 3-4 : 고등중등교육, 3c 단기과정은 제외, 고등교육-중등후 비고등교육

ISCED 5-6 : 제3차교육

지난 20년 동안 상당한 진전이 있었음을 알 수 있다. 2006년에는 20-24세 인구의 83.2%가 ISCED 3의 자격을 인정받았으며 EU-15와 EU-25와 비교했을 때 각각 75% 와 77.9%로 조사되었다(Eurostat, 2007)(부록1&2.참조)

2. 직업훈련 정책의 최근 변화

프랑스의 직업훈련시스템의 2가지 중요한 과제인 자격증 취득을 장려 하는 것과 인구 변화에 대한 적응을 고심해야한다. 동시에 품질에 대한 집중도 높여야하는 상황에 있다.

2.1. 자격증 취득 장려

1980년과 2000년 사이에 교육계를 떠나는 무자격 청년 수가 절반으로 감소했다. 그러나 2005년에는 학교를 졸업한 20-24세 중 여성은 14% 그리고 남성은 19%가 자격증 없이 졸업했다.

표8. 2005년, 졸업생 중 20-24세의 성별 자격/교육수준(%)

	남성			여성		
	1996	2000	2005	1996	2000	2005
자격증 취득 후 교육 수료	75	80	81	79	83	86
자격증 취득하지 못하고 교육수료 (고등교육 수료 전)	25 10	20 8	19 9	21 10	17 8	14 7

직업교육은 1990년대에 와서 다시 개정되었으며 기술대학입학자격시험과 직업대학입학자격시험이 새롭게 도입되었다. 또한 고등기술과정(Bac+2)과정이 개설되고 제3차 산업 직업관련 학위(Bac+3)가 탄생했다. 2005년에는 미래의 교육을 위한 개요와 실무법안이 통과됨으로서 교육시스템은 다음과 같은 목표를 달성하게 된다:

- 교육과정을 이수하면서 학생들 100%가 학위 혹은 인증된 자격을 취득한다
- 같은 해의 학생들 중 80%가 대학입학자격시험을 지원할 수 있는 단계에 도달한다.
- 같은 학년의 학생들 중 50%가 고등교육 학위를 취득한다.

5) 2005년 4월 23일 법령(부록 5 참조)

또한 정부는 도제제도를 재도입하기로 했으며 도제제도를 통해 인증된 직업자격증을 취득하는 청년들의 수를 5년 내에 크게 증가시킬 것을 목표로 하고 있다. 2005년 채택된 사회융합프로그램은 2009년까지 500,000명의 청년들이 도제제도를 활용할 것으로 목표를 정했다. (4.3.2.장 참조)

고용주와 청년들이 이러한 도제제도의 활용을 장려하기 위해 사회융합법안이 통과되었다. 여기에는 도제의 지위개선과 현대화된 도제제도의 개발이 일반적으로 포함되어있다⁶⁾.

근무경력을 공식적으로 인정받을 권리를 제도적으로 보장받는 VAE(*validation des acquis de l'expérience*)제도의 설립으로 2002년 자격증 취득은 크게 장려되었다. 이러한 보장 제도를 통해 모든 근로자는 본인의 근무경력과 업무 Know-how를 학위취득 과정 또는 국가직업자격명부(*Repertoire national des certifications professionnelles/ RNCP*)에 명시된 자격을 인정받을 때 활용할 수 있게 되었다(8.1장 참조). 국가직업자격명부는 자격과 관련 유럽연합의 투명성 요건을 만족시키고 있으며 기술에 대한 강조나 학습단위별로 자격증을 분류하는 것이 고등교육의 3주기 구조(학사, 석사, 박사)와 새롭게 개발된 과정 제3차 산업분야 직업 학위의 개혁을 위한 유럽학점인정시스템(ECTS)의 시행을 반영한 것이다.

균등한 훈련 기회를 장려하기 위해 파트너의 활용과 훈련에 개인자격을 부여(*droit individuel a la formation/DIF*) 하는 방안들이 채택되었다. 이러한 방법을 통해 2004부터 민간부문의 고용인은 훈련-시간(근무기간 연간20시간, 최대 6년) 동안 자격을 취득할 수 있게 되었다. 2007년에는 공공부문 근로자들에게 확대되었다. 고용인이 주체가 되어 훈련을 받는 이러한 제도는 훈련의 종류를 선택할 때 고용주의 동의를 받아야 한다.(5.3.3 장 참조)

6) 2005년 1월 18일 법령(부록 5 참조)

2.2. 인구변화의 적응

1970년에서 2000년까지 3백만 명이상 증가한 프랑스의 고령인구⁷⁾는 2030년까지 7백만 명 이상이 증가할 것으로 예상된다. 이와 동시에 프랑스의 50세 이상 인구의 고용률은 유럽연합 국가 중 최하위에 해당된다.

그러나, 2000년도에 기획하여 2001년 3월 스톡홀름 유럽이사회가 승인한 리스본 계획은 2010년까지 55-64세 목표 고용률을 야심차게 50%로 정했다. 프랑스는 사회화합 측면과 성장과 사회보호제도의 실행가능성에 따라 고령인구의 고용을 늘리는 것은 큰 과제가 아닐 수 없다. 관계당국과 사회협력업체들은 이 과제에 대한 많은 노력을 투자하고 있으며 민간부문에서의 조기은퇴자 기준 강화, 2003년 은퇴관련 법규를 개정, 국가적 수준에서 산업체간 계약 체결⁸⁾, 평생훈련법안과 2005-2009년 직장에서의 건강계획안 등에 이러한 사실을 반영하고 있다(부록5. 참조).

2006년 6월 고령인구를 다시 일터로 나오게 하는 과제를 해결하기 위해 정부에서는 고령시민들을 위한 5개년 고용계획서를 채택했다. 계획서에는 현재의 정책에 대한 설명과 활용방안, 사회협력업체들이 제안한 모든 새로운 방법의 실행과 노년에 일터로 돌아오는 분들을 위한 추가 지원책도 제공되어있다. 또한 리스본 계획서의 목표에 따라 2006년-2010년까지 55-64세 인구의 고용율을 매년 2% 증가하는 것을 우선적인 목표로 삼고 있다.

2003년 9월에 사회협력업체에서 시작하여 현재 진행되고 있는 평생직업 훈련 제도는 인구 고령화로 인해 개혁을 주춤하게 하고 있다. 45세 이상이고 20년 이상 경력을 지닌 사람들이 쉽게 직업훈련을 쉽게 접할 수 있는 방안을 소개하고 있다.

이 조건에 해당되는 자들은 그들의 기술을 공식적으로 평가받을 수 있는 기회가 제공되는데, 단 현재 재직 중인 회사에서 최소 1년 이상 근무한 경우에만 해당된다.

종신계약을 한 근로자들에게는 전문가 과정의 형태로 새로운 규정이 도입되었으며,

7) 60세 혹은 그 이상 인구(INSEE)

8) 2003년 12월 5일 평생 직업훈련에 관한 국가적 산업별 계약

이의 목표는 다음의 활동을 보장함으로써 근로자들이 근무를 계속할 수 있도록 하는 것이다.

- 학위 또는 직업관련 증명서, 관련분야의 국가연합고용위원회(*Commission paritaire nationale pour l'emploi/CPNE*)가 정한 직업자격증 취득, 또는 산업체 전체의 공동계약서로 인정받은 직업자격증의 취득(3장 참조).
- 관련분야의 CPNE가 인정한 직업적 목적 달성을 위한 훈련에 참여

이러한 방안에 필요한 자금조달의 책임은 지속적인 직업훈련을 개발하고자 자율적인 기업체의 성금을 모금하는 기관에 있다(10장 참조).

2.3. 직업훈련의 품질 향상

최근 프랑스는 직업 교육 및 훈련 시스템에 ‘품질’이라는 기준을 소개하기 위해 각종 계획안 채택했다.

국가적 단계에서 2001년 8월에 채택된 Outline Financial Legislation Act(*LOLF*)를 통해 ‘결과의 문화와 지혜로운 지출을 통해 공공 계획을 보다 효과적으로 시행하기’란 개념을 소개했다. 종전의 부서별로 지급되던 전체적인 국가 예산은 형식이 아닌 각 임무, 프로그램, 그리고 방안별로 나누어 시행되므로 실적 수치로 작성이 가능하다.

또한 고용부의 연구, 조사 및 통계개발 부처(*DARES*)와 교육과 고등교육 및 연구부의 평가, 예측과 실행 부처(*DEPP*) 그리고 자격증연구와 조사 센터(*CEREO*)에서는 정책의 시행에 따른 효과를 연구하기 위해 각종 통계를 종합하여 조사를 실시한다.

각 지역별 단계에서는 도제제도와 청년과 성인의 직업훈련을 담당하는 지방의회에서 ‘품질 선언문’을 채택했다. 이러한 문서는 각 분야를 대표하는 관련 기관들 또는 각 지방의 계약된 훈련기관이 공동으로 서명한다.

훈련의 여러 측면을 다루고 있는 예로:

- 도제제도의 규정 개선, 구직자들에게 일자리를 찾아주기, 특정 분야별 자격증
- 훈련기관이 제공하는 서비스의 품질 강화, 여기에는 훈련생들이 실무연수과정에 어떠한 취급을 받는지 그리고 훈련방법, 일자리를 찾을 때까지의 후속 조치와 지원

훈련제공자 입장에서 훈련기관과 훈련교사의 품질을 보증하기 위한 방안으로 많은 품질 라벨이 1990년대 초에 프랑스에 소개되었다.

직업교육 교사의 훈련, 교육방법 그리고 훈련이 제공되는 다양한 과정 등은 훈련 직무의 일부 면제 제도와 새로운 정보와 통신 기술을 통해 상당히 정비되고 현대화 되었다.

연구와 고등교육평가 기관 설립

법적 연구계약의 조건⁹⁾에 따라 프랑스는 평가 시스템을 완벽하게 최신버전으로 바꾸는 절차를 밟아왔다. 이것은 프랑스의 시스템을 유럽과 국제적인 환경에 적응시켜 투명성과 일관성 있는 기준으로 고등교육과 연구를 동시에 평가할 수 있는 단일의 독립적인 기구로 만들기 위한 목표로 개발하고 있다. 이 시스템은 각종 연구와 함께 고등교육 기관(Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur 또는 AERES)의 업무뿐만 아니라 고등교육 훈련과정과 학위, 연구기관의 교사평가 절차 등을 평가하게 된다.

9) 2006년 4월 18일 연구시행법령

3. 기관 체제

3.1. 행정적 구조

3.1.1. 국가적 단계

교육부는 학생과 도제제도를 통한 직업훈련의 교육정책을 결정하는 책임이 있다. 농업·어업 부는 농업과 관련된 직업훈련에 상응하는 책임이 있다. 경제, 산업, 고용 부는 청년과 성인 구직자들에게 평생직업 훈련을 제공하고 민간부문의 근로자들에게는 직업 훈련을 제공한다(규칙과 규정 및 훈련비용, 등을 정할 수 있다). 정부의 다른 부처, 즉 청소년과 체육부에서는 이와 관련 있는 분야의 훈련과 직업학위를 책임지고 있다.

2004년에 설립된 국가평생직업 훈련위원회¹⁰⁾(*Conseil national de al formation professionnelle tout au long de la vie* 또는 CNFPTLV)의 주요 임무로는:

- 국가적 단계에서 관련 있는 기관과의 유기적인 협력관계 장려
- 평생 직업훈련과 도제제도에 관한 제정법 및 규정에 관한 조언
- 도제제도와 평생 직업훈련의 지역별 정책 파악
- 평생 직업훈련과 도제제도에 배정된 재원의 활용에 관한 연간보고서를 작성해 의회에 보고

정부의 고용 서비스

최근에 실업자들에게 구직과 상담을 지원하는 기관이 개혁되었다. 정부의 고용서비스는 구직자들에게 관련시설을 소개하고 상담과 훈련을 제공하고 일자리를 찾아주는 것이다. 국가 고용기관(*National Employment Agency/ANPE*)과 산업·상업 분야의 고용을 위한 국가연합(*National Union for Employment in Industry & Commerce/UNEDIC*)이 2008년 말에 합병할 예정이다. 명칭은 정해지지 않았지만 합병을 통해 새로운 기관으로 탄생할 예정이다, 'France Emploi'라는 명칭이 제안되기도 했다. 이 기관은 2009년부터 실업자들의 등록 및 상담, 그리고 실업수당을 지급하는 업무를 담당하게 될 것이다¹¹⁾.

10) 2004년 5월 4일 법령과 CNFPTLV가 포함된 시행령 2005-479

3.1.2. 지역적 단계

1980년대에 시행된 분권화 작업으로 26개 지역으로 나누어졌으며 각 지역은 일반투표로 선출된 의원들로 구성된 지역의회를 운영하고 있다. 지역의회는 특히 16-25세 청년들과 구직자들의 직업훈련을 일차적으로 책임지고 있는 공공기관이기도 하다. 각 지역은 직업훈련 위원회, 부서 또는 이사회를 구성하여 행정적 서비스를 한다.

직업훈련 정책과 방안들을 조정하기 위해 지역별 고용과 직업훈련 관련 위원회가 설립되었다(*Comites regionaux de l'emploi et de la formation professionnelle/CCREFPs*¹²⁾). 위원회는 정부의 지역대표와 노동조합과 고용주 단체, 지역별 농업, 상업, 산업 그리고 무역의회로 구성되었다. 주요 임무는 직업훈련에 관여하는 다른 기관들 간 협력을 도모하며, 직업 훈련과 고용 정책의 국가적 단계에서 보다 협력하기 위해 노력한다. 업무는 정책 분석, 연구, 감독과 평가가 포함된다.

마지막으로, 지역 경제와 사회위원회는 지역의 정책담당자들에게는 자문기관 역할을 하고 있다. 직업훈련의 개발계획서 작성 준비과정에 그들의 자문을 구하기도 한다.

각 지역은 평생 직업훈련에 관한 자체적인 정책을 수립한다. 직업훈련 규정의 여러 갈래, 즉 청년들과 구직자들을 위한 초급과 평생훈련을 조정하기 위해 직업훈련개발 계획서(*Plan regional de developpement des formations professionnelles/PRDFP*)를 각 지역별로 작성한다. 그들의 계획은 관련자; 정부, 고용주와 노동조합 단체, 교육-정부 주요 관리자 (*recteurs d'academie*)와 *UNEDIC/ASSEDIC*와 같은 고용보험기관들 모두가 활발하게 협력에 기초를 두고 있다. 지역 직업훈련 개발계획서는 현장에서 발생하는 주요한 고용과 훈련 문제와 앞으로의 진행 상황들을 사전 분석한 자료를 근거로 작성된다. 특정 지역의 내용을 고려하기 때문에 지역적 단계에서 발생하는 직업 훈련문제에 대비한 다양한 해결책을 마련하고 있다. 필요한 분석을 진행하기 위해서는 지역 고용 및 훈련연구소 (*Observatoires regionaux emploi formation/OREF*)에 의존하는 경향이 있다.

11) 공공부문 고용서비스 구조 개혁에 관한 2008년 2월 13일 법령

12) 2002년 1월 17일 법령(부록 5 참조)

3.2. 법적체제

3.2.1. 교육과 초급 직업훈련

2000년 6월 교육과 관련된 모든 제정법은 교육법규로 통합되었고 모든 교육관련 법규를 대체하게 된다.

2005년 4월 23일 개정된 미래 교육관 관련되는 개요와 시행법은 프랑스 청년들의 교육과 훈련의 수준을 높이기 위한 몇 가지 우선순위를 두고 있다(부록5 참조). 국가교육 시스템을 현대화하여 3가지 목표에 중점을 두고 있는데, 이는 공화국의 가치에 대한 보다 큰 존경, 학교와 교육의 효과적인 조직, 보다 잘 관리된 교육 시스템이다.

3.2.2. 평생 직업훈련

지난 38년 동안 이것은 노동법의 분명한 중심 주제가 되었다. 관련 법칙과 규정에 관한 문서는 프랑스 노동법규의 한 부분('book'이라고 함)에서 찾을 수 있다.

2008년 개정된 본 문서는 법규의 6번째 장을 구성하고 있으며 '평생 직업훈련'이란 제목으로 도제제도의 개정법 규정 또한 포함되어있다.

평생 직업훈련의 특정 절차를 적용 하는 데는 몇 가지 규칙이 있다; 첫째, 사회적 협력업체가 다양한 분야의 국가 산업 계약서(*accord national interprofessionnel/ANI*)를 체결하는데 협상한다. 그런 다음 의회는 일부 계약서 또는 모든 계약서를 종합하여 제정법으로 개정한다. 가장 최근의 평생 직업훈련에 관한 ANI는 2003년 12월 5일에 체결되었다. 주요 혁신 사항은 다음과 같다:

- 훈련에 대한 개인 권리 인정(*droit individuel a la formation/DIF*)
- 고용 중인 근로자들에게 근무시간 외에 훈련을 받을 수 있는 기회확대
- 전문성 계약서의 소개, 단수 계약서(*contrat de professionnalisation*)로 청년층(16-25)과 성인들의 고용이 훈련과 연계
- 전문화 과정에 대한 개인권리 인정, 재직 중인 근로자들에게 새로운 기술을 배울 수

있는 기간 제공

- 평생 직업훈련 개발에 대한 회사의 기여도의 급상승

2004년 5월 4일 개정된 평생 직업훈련법규는 국가적 산업체간 계약서의 규정이 대부분 포함되어있다(부록 5. 참조). 국가 단계에서의 평생 직업훈련과 도제제도의 정책적 취지를 결정하기 전에 정부는 관심 있는 파트너들의 자문을 구한다, 특히 국가평생훈련 위원회의 대표자들도 포함된다(3.1.1장 참조).

1984년부터 국가적 산업간 계약서의 조항에 의거해 다양한 분야의 근로자 및 고용주 대표들이 3년마다 초청되어 직업훈련관련 목표와 배분된 재원에 대한 협상에 참여한다. 2006년에는 186개 특정 분야별 직업훈련 관련 계약서가 체결되었다¹³⁾. 다루어지는 주제 들은 도제제도, 자격증, 예상 관리센터, 무역과 자격을 위한 연구소, 직업기술의 보유, 직업훈련을 위한 재무, 훈련계획, 전문화계약서와 과정, 개인별 훈련권리(DIF)와 규정에 관한 조언이 포함된다.

3.3. 사회적 파트너

3.3.1. 초급 직업훈련

사회적 파트너들과 공동으로 일하는 위원회는 다음과 같다:

- 기술적 및 직업적 교육의 학위와 증명서 설립을 주관하는 다양한 부과 연결된 직업적 자문위원회
- Baccalaureate+2년 과정의 제3차 산업 기술대학 증명서 설립을 추진하는 국가교육학위원회
- Baccalaureate+3년 과정의 전문직업학위(*licences professionnelles*)를 발급하는 국가전문가위원회
- 모든 고등교육 학위를 책임지고 있는 전국고등교육 및 연구위원회

직업훈련관련 자문위원회(예. 교육, 고용, 청소년과 체육, 농업)를 구성한 정부 부처는 그들의 자문을 구하고 새로운 학위 또는 증명서, 기존 학위의 수정에 관한 사항을 제안 할 수 있다.

13) 모든 계약서는 온라인으로 확인이 가능하다: www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/recherche.phtml

도제제도와 관련 있는 사회적 파트너는 도제훈련센터(*centres de formation d'apprentis/CFA*) 이사회에 포함되어있다. 또한 도제제도의 비용을 징수하는 기관들은 노동조합과 고용인 단체 대표들로 구성된 위원회를 의무적으로 설립해야한다(10장 참조).

3.3.2. 재직 중인 근로자들을 위한 평생훈련

평생 직업훈련 제도에 있어 사회적 파트너들은 주요한 역할을 담당하고 있다. 그들의 의사결정 능력 외(3.2.2장 참조)에도 자문 역할과 재정 관리업무에도 참여하고 있다.

사회적 파트너들은 공동으로 조정과 관리하는 2개의 기관을 만들었다.

- 직업훈련을 위한 공동위원회(*Comite paritaire national pour la formation professionnell/CPNFP*)는 직업훈련 시스템의 원활한 운영을 책임지고 있으며 평생 직업훈련의 관련 계약서의 조건이 산업 양 측면에서 잘 이행되고 있는지도 확인 한다;
- 인증된 공동 징수기관(*OPCAs*)이 재정적 흑자를 보일 경우 적자를 기록한 기관들에 수익을 재분배하는 역할 주요 업무로 하는 Single Equalisation Fund(*Fonds unique de perequation/FUP*)(10장 참조).

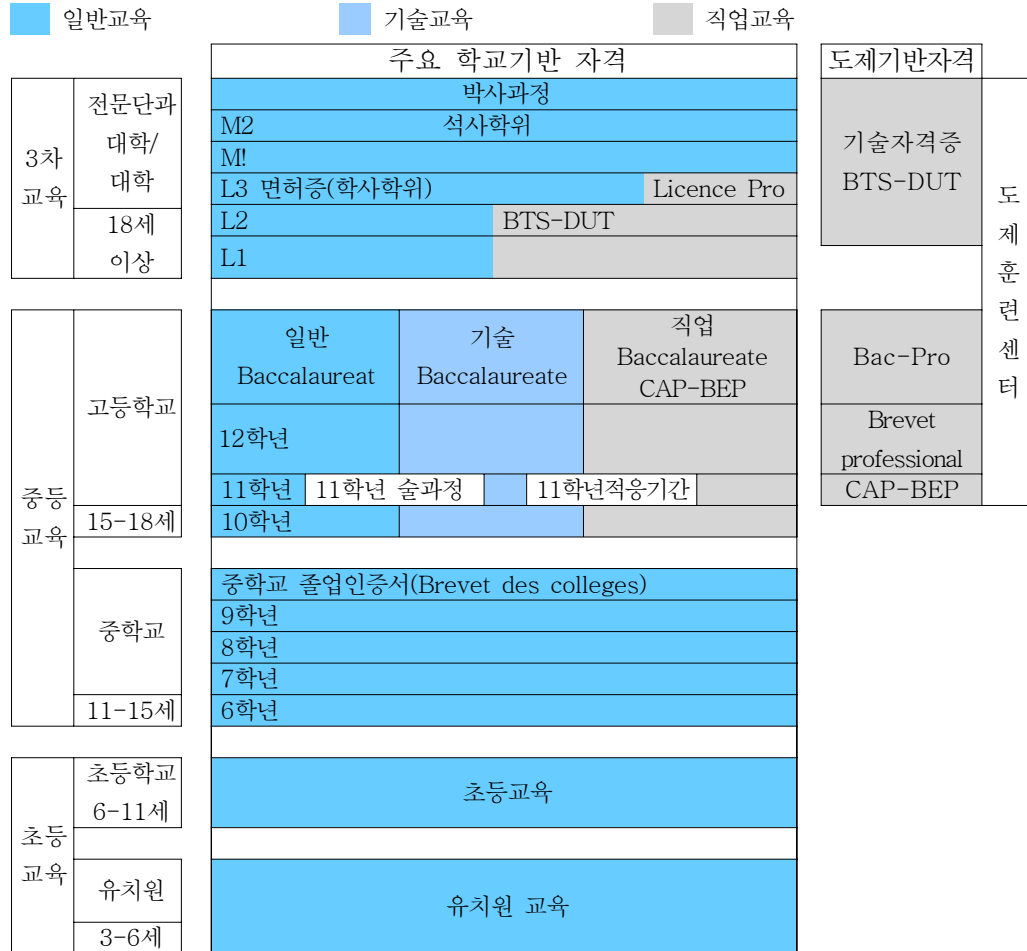
고용주와 노동조합 대표들로 구성된 기타 공동기관들은 고용정책의 정의에 직업훈련이 항상 고려될 수 있도록 한다. 여기에는:

- 전국, 전 산업분야 또는 여러 분야에서 설립된 전국연합고용위원회(*Commission paritaire nationale pour l'emploi/CPNE*)
- 지역, 여러 분야에서 설립된 지역연합직업간고용위원회(*Commission paritaire interprofessionnelle regionale de l'emploi/COPIRE*)

사회적 파트너들은 평생 직업훈련의 재정업무에 2가지 방법으로 참여하고 있다:

- 공동으로 승인된 징수기관(*OPCAs*)을 설립하고 운영해 기업체가 의무적으로 기부하는 기부금 수금, 공유 그리고 분배하여 평생 직업훈련의 재정으로 활용한다(10장 참조).
- 고용보험기금 중 일부(고용인이 납부하는 부분)는 구직자들을 위한 보조금으로 활용하는 것이 아니라 사회적 파트너들이 정한 고용과 훈련정책의 재정으로 활용되고 있다. 이러한 기금은 고용주와 근로자 대표단이 관리하여 정부단계에서는 *UNEDIC* 그리고 지역단계에서는 *ASSEDICs*가 관리를 담당하고 있다(5.2장 참조)

그림2. 프랑스 교육 시스템



Bac Pro (= Baccalauréat professionnel)

Baccalauréat général

Baccalauréat technique

Baccalauréat professionnel

EEP

Brevet professionnel

BTS

CAP

DUT

Licence Pro

중등교육과정 직업증명서

고등학교 증명서 일반

고등학교 증명서 기술

고등학교 증명서 직업

직업교육자격

직업자격

고등기술인증서

직업적성자격

3차기술인증서

직업자격증/인증서

4. 초급 직업 교육 및 훈련

4.1 개관

(그림 2. 참조)

프랑스에서는 6세에서 16세까지의 학교 출석은 의무적이지만 대부분의 아이들은 3살 때 유치원에 다니기 시작한다. 5년 과정인 초등학교를 6세 때 입학한다. 이후에, 보통 12세쯤에 모든 학생들이 중학교 (*collège*)에 입학한다. 이는 중등학교 교육의 4에서 6년을 관장한다 — 역순으로 하면, 6, 5, 4 그리고 3학년이다. 이 4년 내에 3개의 교육 사이클이 있다.

- 첫 학년 ('6학년') 중에 중등 단계에 대한 관찰 및 적응
- 핵심 2 년 ('5학년' 및 '4학년');
- '3학년' 중에 교육/훈련 오리엔테이션

'3학년' 말에, 학생들은 해당 학년 동안에 받은 점수와 국가시험 성적을 기반으로 국가 학위를 받는다. 대개 15세에 중학교를 졸업하면 일반계 고등학교 및 기술 고등학교에 진학하여 일반 또는 기술 학위를 위해 3년을 수학하거나 직업 교육 고등학교에 진학하여 직업 적성 증서 (*CAP*) 또는 직업 교육 증서(*BEP*)를 취득하고자 2년 이상 공부하거나 중등 직업 교육 학위(*Bac Pro*)를 받기 위해 3년 이상을 수학한다. 이런 과정들은 항상 현장 실습을 포함하며 학생들을 바로 취업시킬 수 있도록 설계된다. 중학교 이후에 직업 관련 진로를 택하는 학생들은 또한 견습의 틀 내에서 그들의 학업을 계속 이어나갈 수 있다.

일 년 유급

한 학년을 유급하는 관행은 유치원, 초등학교 또는 중등 수준에서 행해질 수 있으며, 교육 사이클의 정책의 도입 이후에 프랑스에서는 현저히 줄어들고 있다. 이와 같이 2000년에는 학교를 늦게 수료하는 학생의 비율이 1980년의 37.3%에서 19.5%로 떨어졌다¹⁴⁾. 이런 감소에도 불구하고 반복적으로 발생하는 정도는 여전히 매우 높으며 빈번하게 논란의 대상이 되고 있다.

제 3차 교육 단계에서, 다양한 정부 부처들이 관리하고 있는 탁월한 교육 센터들인 대학 또는 grandes écoles에서 일반 과정과 기술 및 직업 훈련 과정 모두를 선택할 수 있다. 특별 교육을 필요로 하는 학생들은 대개 일반 학교를 다닌다.

장애 아동을 위한 교육

프랑스에서는 최근 장애 아동들이 일반 학교에서 최대한으로 교육을 받을 수 있도록 하는 것이 법제화되었다(2005년 2월 11일 법령). 그렇기 때문에, 개인 교육 계획이 준비되고 지원 이용이 가능한 장애 아동들에게 교육을 제공하는 것이 학교들의 역할 중 일부가 되었다. 이는 장애인의 권리 및 독립성을 위한 특별 위원회(Commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée)에서 결정되는 것이다.

2005년, 20에서 24세의 젊은이들의 83%는 상위 중등 단계의 증서를 취득했다. 6%만이 하위 중등 단계 이상 혹은 CAP나 BEP 과정에서 1년 이상을 넘지 못했다¹⁴⁾.

4.2 중등과정

중등학교 과정은 의무 및 선택 과목으로 구성되어있으며 직업관련 선택사항들의 탐구를 포함한다.

이런 직업 교육은 하위 중등 과정 (collège)에서 공급되지는 않지만 '5학년' 이후에 학생들에게 직업의 세계를 소개하는 것에 초점을 둔 여러 개의 과정들이 있다. 직무의 일부 면제 제도와 직업 및 학교 계획이 '4학년'이후부터 활용 가능하여 학교에서 어려움을

14) Dix-huit questions sur le système éducatif, Éducatons et formations, No 66, MEN, 2003년 7월 -12월. 인터넷을 통해 이용 가능: media.education.gouv.fr/file/27/1/5271.pdf

(15) Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007: [RERS2007] / 프랑수아 교육부 및 고등 교육 및 연구부, www.education.gouv.fr/stateval 에서 다운로드가 가능하다.

젊은 학생들에게 업무 환경과 다른 직종으로 입문하는데 대한 실습 경력을 제공한다.

특정한 적응력 문제를 갖는 학생들은 중학교내의 일반 및 직업 분야 교육을 받을 수 있다.

4.3 고등과정

중학교를 졸업하면서, 학생들은 일반, 기술 또는 직업 관련 진로 중 하나를 선택할 수 있다. 각 각은 특정한 목표 및 특성을 갖는다. 일반적인 진로는 그 이상의 교육을 위한 고등학교 학위를 획득하는 다수의 학생을 준비시키는 것을 목표로 한다.

구체적으로 프랑스어로 표현된 기술 진로는 최소 2년의 기간 동안 더 높은 단계의 기술 과정을 위한 직업 관련 적성을 기반으로 학생들을 준비시킨다. 예를 들어, 고급 기술 단위, 대학 또는 기술 혹은 전문화된 대학(4.4.2장 참조) 등이다. 직업관련 진로는 학생들이 교육부 또는 농업부 혹은 훈련 연수 센터의 직업 고등학교의 업무 지향적인 환경 기술 및 노하우를 획득하게 한다. 이런 연구들은 전문 적성 증서 (CAP), 직업 교육 증서 (BEP) 또는 중등 직업 학위(Bac Pro)로 연결될 수 있다. 최근 몇 년간, 중학교의 최고 학년생의 약 37%의 학생이 (BEP 또는 CAP를 목표로 하는) 직업 진로를 선택한다.이중 26.5%는 직업 고등학교로 진학, 3.7%는 농업 고등학교 그리고 6.7은 견습 과정을 선택 하는 반면 다른 학생들은 계속해서 일반 교육을 선택한다.

초급 직업 교육 및 훈련은 평생 직업 훈련의 첫 단계에서 두 가지 형태를 갖는다.

- 학교 시스템 내의 '직업 교육' - 직업 또는 농업 고등학교 혹은 일반 및 기술 또는 다목적 고등학교 (*lycée polyvalent*) 내의 직업 훈련 단위에서 교육이 제공된다.
- 견습 기간 - 기업과 고용 계약을 맺은 견습생이 현장 및 견습생 훈련 센터에서 교대로 훈련을 받는다.

2006/07년에는, 1,100,000 명 이상의 청년들이 초급 직업 과정 V단계와 IV단계를 수강(부록 2 참조)으며, 상세 내역은 대략 다음과 같다.

- 1,700 개의 직업고등학교 또는 다른 학교 내의 750개의 직업훈련 단위의 720,000 학생들
- (약 1,500 정도의)견습 훈련 센터 또는 교육부 혹은 농업부가 관리하는 견습 기간

단위의 300,000 명의 견습생

- 농업 교육 시설의 90,000 학생들

4.3.1 학교 시스템 내의 직업 교육

직업 과정에서 갖는 특정한 특성들은 다음과 같다.

- 일반 교육을 높은 수준의 전문화된 기술 지식과 배합한다. 목표는 학생들을 한 직종에 훈련시켜 그들이 그 이상의 학업을 추구할 수 있도록 준비시키는 것을 주목표로 한다.
- 과정들은 기술 자격 V단계와 IV단계(부록 2 참조)를 입증하는 국가 학위 특히 전문 적성증서 (CAP), 직업교육증서 (BEP) 및 중등 직업 학위 (Bac Pro) 수여로 이어진다.
- 과정들은 학위 및 전공에 따라 연간 3~10주간의 의무적인 현장 연수를 포함한다.
- 학생들은 진로를 바꿀 수 있다: 그들은 일반 및 기술 교육에서 직업 연수로 갈 수 있으며 직업연수에서 기술 학문으로 변경할 수 있다.

특정 직업 고등학교들은 5년 과정으로 '직종 고등학교'라고 명명될 수 있다¹⁶⁾. 이런 교육 기관들은 특정 훈련 분야들에 대한 기술 및 직업 훈련을 제공한다(CAP에서부터 3 차 수준까지). 이 과정들은 다양한 종류의 학습자들을 아우른다. 청소년 학생, 평생 교육에 중인 성인, 견습생 및 학생. 이 과정들은 산업계 및 사회적 파트너와의 긴밀한 관계를 갖으며 학생들을 ISCED 5a 단계 (Bac +3)까지 도달할 수 있도록 하는 고품질 훈련을 제공한다. 2007년에는, 372개의 '직종 고등학교'가 지명되었고 2010년까지 약 800개가 지정될 것으로 기대된다.

(16) 교육부 2005년 11월 29일의 2005-204 커리큘럼 참조, Bulletin officiel, No, 45, 2005년 12월 8일

농업 교육

농업 교육은 농수산부의 관리 하에 있다. 학생들은 (학교에서 또는 견습 기간) 초급 훈련 이후, 또는 연이어 농업관련 분야의 직종에 입학할 수 있다. 학생의 능력에 따라, 제공되는 과정들은 (박사학위 수준의) 농공학, 수의학, 또는 연구 분야의 자격증으로 이어질 수 있다. 농업 교육은 879개의 기술 및 직업 교육 기관에서 행해지고 있으며 26개의 농업, 농경제 또는 농식품, 수의학 또는 조경 고등전문학교에서, 163개의 견습 연수 센터 그리고 471개의 평생 직업 훈련 센터에서 행해지고 있다. 또한 청년들이 *Maison familiale rurale* (농촌 가족 센터)에서 공부하는 것을 선택할 수 있다.

Maisons familiales rurales

*Maisons familiales rurales*는 1937년에 도입되었으며 교육적 또는 견습-훈련 센터로 폭넓은 범위의 직종에 대한 모든 단계('4학년', '3학년', CAP, BEP, 중등 직업 또는 기술 학위, 선진 기술 학위 등)의 직업 훈련 과정을 제공하며 주로 종업 분야의 과정을 제공한다. 주요 목적은 청년 및 성인을 훈련시켜 직업 및 직업 생활에 성공적으로 통합되고 소재지에 대한 지속가능한 개발을 향상시키는 것을 목표로 하고 있다. 협회의 관리를 받으며 주어진 현실에 일반 학업과 직업 훈련이 밀접하게 연관시키는 뚜렷한 교육 접근법을 지닌다; 학생들은 기숙을 하며 소그룹으로 나뉘어진다; 학생들은 개인 감독 및 지도를 받는다; 학부모 및 기업들도 참여한다; 그리고 개인은 스스로의 직업 계획을 개발하도록 격려를 받는다. 이런 교육기관들은 (9,000 명의 성인을 포함해) 매년 70,000명 이상을 훈련시킨다.

4.3.2 견습

견습은 견습 훈련 센터 (CFA)에서 행해지는 것으로 고용주의 전제 및 지시사항의 혼합적인 훈련과 관련이 되어있다.

초급 훈련의 형태로 여겨지기 때문에 과정은 모든 중등 단계 증서 (CAP, BEP, Bac Pro, 등) 3차 등급 자격증 (고급 및 3차 기술, 공학 및 상업 대학 학위를 포함) 또는 국가기술증명서 대장(www.cncp.gouv.fr)에 명시된 기술 자격증 취득을 위해 훈련생을 교육할 수 있다.

전통적으로, 이런 형태의 훈련을 가장 효율적으로 활용하는 분야는 공예 기반의 분야

들이다.

견습의 틀은 16-25세 청년(견습생)과 고용주 사이의 고용계약이다. 견습 시스템은 (전문 및 농장 부문을 제외하고) 민간 부문의 고용주들이 내는 견습 세금 그리고 국가 및 지역의 기부로 충당된다. (10장 참조).

견습 계약의 주요 특징

대상: 의무 교육을 완료한 16-26세 청년

고용주: 공예, 상업 또는 산업 관련 기업 또는 비산업 및 비상업 민간 부문의 기업

계약의 성격: 고용 계약:

- 직종과 겨냥 자격 수준에 따라 1-3년이라는 고정 기간 (2년을 규정으로 한다).
- 고용주의 전제를 기반으로 견습 훈련 센터 및 직업 훈련에서 이론-기반 혼합 학습을 제공한다.

급여: 국가 최소 급여 비율 또는 단체 협약에 명시된 최소금액

훈련: 종합적인 직업 훈련은 직무의 일부 면제 제도를 기반으로 공급된다.

- 매년 400에서 750 시간의 이론 기반의 학습은 (자격에 따라) 견습 훈련 센터 (CFA)에서 진행되는 한편, 고용주는 견습생이 견습 훈련 센터와의 협정에 규정된 연간 업무를 수행할 수 있도록 하는 (다른 기업에서도 수행할 수도 있는) 직무를 포함하는 견습 실습 훈련을 제공할 것을 요구 받는다;

-자격증 수여로 이어질 수 있다;

-기업 내에 경험 있는 견습 교사의 감독을 받는다.

2006년 프랑스에는 385 859명의 견습생이 등록되어있었다. 2005년 사회 화합 계획 조규의 따라, 정부는 견습을 통한 기술 자격증을 획득하는 청년의 수를 크게 증대시키는 것을 꾀했다. 2008년의 임시 수치가 480 000인 반면 2009년의 목표 수치는 500 000 명의 견습생이다. 정책의 주목표는 청년들이 선택하지 않는 진로로 여겨지는 견습의 상황

을 향상시키는 것이다.

2006년에는 견습생의 거의 60%가 자격의 첫 단계 (CAP 또는 BEP)를 목표로 하고 있다. 70,600 견습생이 더 높은 단계의 과정을 이수하고 있으며 이중 절반은 고급 기술 학위 (BTS) 또는 고급 농업 수학 학위(BTSA)를 위해 노력을 하고 있다. BTS 및 BTSA 이외의 더욱 높은 단계의 교육을 받는 견습생의 수는 1995년에서 2005년 사이 11년 동안 4.7로 인상되었다¹⁷⁾. 이런 향상은 2000년에 도입된 3단계 직업교육학위(licences professionnelles)와 공학 학위 과정의 유치가 큰 역할을 했다. 여성들은 아직도 소수이며 견습생의 30%이다.

V단계 자격증(CAP 또는 BEP)을 소지한 견습생의 거의 66%가 고용되었다. BTS 자격증 소지자의 고용율은 81%에 육박한다.

4.4 제 3차 직업 교육

제 3차 단계의 성적 및 학위 구조는 LMD ('자격증/석사/박사') 개혁 실행 이후에 변화하고 있다. 이로써 프랑스 대학 시스템을 3 사이클 시스템 (학사/석사/박사) 기반으로 하는 여타 유럽 국가들과 동등하게 해준다. 자격증의 종류는 다음과 같다:

- ECTS 120학점과 동등한 대학입학자격시험 이후 2년간의 학업 후에 취득하는 학위는 제3차 기술 학위 (DUT), 고급 기술 학위(BTS) 및 일반 대학 학위이다. 이 학위들은 폐지 경향을 보이고 있다.
- 학사 학위 및 제3차 직업 학위를 포함하는 ECTS 180학점과 동등한 대학입학자격시험 이후 3년간의 학업 후에 취득되는 학위
- 폐지되고 있는 경향을 보이는 ECTS 240학점과 동등한 대학입학자격시험 이후 4년간의 학업 후에 취득되는 중급 학위(maîtrise).
- ECTS 300 학점과 동등한 대학입학자격시험 이후 5년간의 학업 후에 취득되는 학위인 '석사': 새로운 직업 석사 학위 과정(제 3차 전문화된 학업 학위 또는 DESS)은 학생들이 바로 현장에 투입될 수 있도록 훈련하며 (DEA 대학원 학위를 대체하는)

(17) 이하 동일

연구 석사 학위 과정은 보통 3년 PhD 과정으로 이어진다.

- ECTS 480학점과 동등한 석사 과정 후 자격증인 박사과정

4.4.1 대학 과정 이외의 포스트 2차 훈련

대학입학자격시험을 합격한 많은 학생들은 '고급 기술 학위 (BTS) 단위'에서 학업을 계속할 것을 선택한다. 이런 단위들은 고등학교를 전제로 BTS로 이어지는 2년 과정을 제공하며 이는 학생이 현장에 바로 투입될 수 있도록 준비시킨다.

2006년에는 155 340 명의 응시생들이 BTS 시험에 응시했으며 교육, 고등 교육 및 연구부는 102 150의 학위를 발행했다. 남성보다 여성의 시험 응시율이 높았으며 대부분은 서비스 부문의 과목에 응시했다. 특히 '무역 및 관리' 그리고 '커뮤니케이션 및 정보'에 응시했다. 제조업 분야 과목의 경우, 응시생의 23%를 유치했으며 이중 절반 이상이 '기계, 전기 및 전자 공학'에 응시했다.

대학 시스템의 일부인 제3 단계 기술 대학은 학생을 선발하며 그들에게 2년 과정을 제공함으로 현장에 바로 투입될 수 있도록 설계된 제3 단계 기술 학위(DUT)를 수여한다.

2004/05년 프랑스 본토와 해외 départements에는 45 799개의 제3차 기술 학위가 수여되었으며 이중 27,562 (또는 60.2%)개는 서비스 부문 과목이었으며 18 237(또는 39.8%)개는 제조업 부문 과목이었다. DUT 여성 수여자의 비율은 2004/05에 42%이었다.

BTS 또는 DUT를 완수한 청년들은 제 3차 직업 학위 수여를 위해 수학할 것을 결정할 수 있다. (4.4.2장 참조).

4.4.1 대학 과정 이외의 포스트 2차 훈련

이 부분은 grandes écoles로 알려진 대학 및 공공 또는 민간 제 3차 단계 대학에서

다루는 교육을 제공한다.

대학들은 고등학교 학위 (대학입학자격시험)를 소지하는 학생 또는 그와 동등한 자격을 갖는 학생을 받는다. 선발은 의학, 치의학 및 약학 연구 그리고 대학과 동등한 기술 대학 이외에 행해진다.

2006년 초에 모든 프랑스 대학들은 사실상 모든 학과목에서 3-사이클 시스템 (학사/석사/박사)을 운영한다¹⁸⁾.

표9. 과정의 종류에 따른 대학생 수의 변동 2004/05

	학사	석사	박사	총계
2004/05	897,069	460,426	67,041	1,424,536
2005/06	900,196	453,333	68,190	1,421,719
2006/07	878,053	452,886	68,238	1,399,177

출처: La mise en place du LMD, Rapport, [LMD 실행 보고서], 교육, 고등교육 및 연구부 No

2005-031 2005년 6월

제 3차 직업 학위 (*license professionnelle*)

본 학위는 대학입학자격시험 이후 3년의 학업을 필요로 하며 유럽 고등 교육 부문 창출 정책의 일부로 1999년에 도입되었다. 이는 학생들에게 특정 니즈 및 특정 직종에 대한 반응하는 기술 자격증을 신속하게 취득하는 방안을 제공한다. 대학 수준의 학위의 특별 특징은 이론 기반의 학업과 현장 실습 경험(12에서 16주)을 혼합하는 방법이며 멘토 프로젝트의 완결이다.

1,438 학위들은 광범위한 직업 분야에 걸쳐 프랑스 대학으로부터 도입되었다. 자격증이 도입된 이후, 제3 단계 학위를 취득하는 학생의 수는 꾸준히 증가했다- 2001년 3,620에서부터 2005년 23,874로 증가했다.

(18) La mise en place du LMD, Rapport, [LMD 실행 보고서], 교육, 고등교육 및 연구부 No 2005-031, 2005년 6월.

대학 학비는 비싸지 않으며 재정적 도움이 필요한 학생들은 자산 조사 결과에 따라 지급하는 보조금, 학업 기준(논문 준비 또는 몇 몇 경우에는 경쟁의 보상)을 기반으로 하는 학비 보조금 또는 무이자 신용대출을 활용할 수 있다.

대학 이외에 학생을 선발하고 직업을 목표로 하는 고등 교육을 제공하는 다양한 부처의 후원을 받는 공공 및 민간 제3 단계 대학 및 교육 기관들이 있다. 장기, 고급 단계 코스를 제공하는 대학들은 정치 연구 기관, 공학 대학, 상업 대학 그리고 관리 및 수의학 대학과 같은 기관들을 포함한다. 보통 grandes écoles로 알려진 가장 명성 높은 제3 단계 대학은 2년 동안 특별 수업에서의 준비를 요하는 경쟁적인 시험을 통해 접근 가능하다. grandes écoles라는 용어는 공업 대학, 상업 및 경영 대학 그리고 교사-훈련 대학(Écoles normales supérieures)을 다룬다. 2005년 27,600개의 공학 학위가 수여되었고 상업 및 관리 대학들은 26,100 개의 학위 그리고 다른 자격증을 발행했다. 이런 수치들은 지난 5년간 꾸준히 증가세를 보이고 있다¹⁹⁾.

‘가상 대학’ 경험

VITRA: 4개국(프랑스, 스웨덴, 이태리 및 체코)의 5 파트너는 주요 유럽 전통 유리 제조 센터의 노하우와 탁월함을 보호, 공유 그리고 전하기 위해 유럽의 VITRA 프로젝트(소크라테스 레오나르도 다 빈치 파일럿 프로젝트)를 개발했다. VITRA의 다국어 훈련 웹사이트 (유리 제조 가상훈련)는 현재 12개의 희귀한 유럽 기술을 제공한다²⁰⁾.

직업 대학[Université des métiers]은 리모주의 직종 개발 연합[Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment], 리무쟁종(토목공학과)의 기술 기관[IUT], 리모주 대학, 바르셀로나의 가우디 건축연구소 및 프로렌스의 건축 직업 대학에서 시작되었다. 보존과 재건을 중점으로 파트너십은 건축 직종의 모집 향상을 목표로 하였으며, 재건 및 수 수리에 관한 3차 직업 학위를 마련했다.

(19) Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 교육부와 고등 교육 및 연구부, 2007(부록 6참조)

(20) www.idverre.net/vitra/

5. 평생 직업 훈련

5.1 배경

평생 직업훈련 시스템은 1970년대에 도입되었으며 여러 개의 파트너와 협력한다. 국가, 지역, 기업 및 사회 파트너. 평생 직업훈련 시스템에서 단체 교섭은 중요한 역할을 하고 개인 상황(구직자, 고용인)과 나이(26 이하, 26-45 또는 45세 이상)에 따라 다른 방법으로 훈련에 접근할 수 있다는 뚜렷한 구조를 갖는다.

평생 직업훈련은 이미 노동력의 일부이거나 고용에 진입하는 젊은 층과 나이가 더 많은 층을 겨냥한다. 목표는 취업 또는 재취업, 고용 유지, 기술 개발 그리고 다양한 직업 자격증 취득, 수익능력을 높이고 문화 및 사회 상황을 향상 시키는 것을 돕는 것이다.

사회 파트너들과 국가는 두 가지 범주인 구직자를 위한 훈련 및 재직자 훈련 (민간 및 공공 부문 고용인 그리고 자영업자)에 해당하는 다양한 계획을 개발하고 실행했다.

2008년 2월에 정부는 민간 부문 고용인과 구직자를 위한 직업훈련 개혁 과정을 시작했다. 구체적인 핵심 목표에 초점을 두어 시스템의 다양한 측면이 검토된 부분은 다음과 같다. 개인에게 더욱 안정적인 전망을 내놓고, 그들이 빠른 시일 내에 취업을 하거나 일자리로 돌아갈 수 있게 해주는 것; 재직자 훈련의 자금 조달을 점검하는 것 (모금 기관의 수 감소- 10단원 참조); (DIF라고 알려진) 현재 전환 가능한 훈련에 대한 개인 재정지원 혜택 훈련 '저축' 도입

DIF의 전환 가능성

고용인들은 6년 동안 훈련 자격의 시간을 축적할 권리를 유지한다(2.1 부문 참조). 개혁은 고용주가 바뀌더라도 고용 기간 동안 축적된 자격을 사용할 권리를 부여한다. 자격은 개인에게 부여되며 더 이상 기업의 고용인의 상황에만 더 이상 연관되지 않을 것이다.

2008년 1월 11일 사회 파트너 협정 참조.

5.2 훈련 제공자

평생 직업훈련을 제공 즉 훈련을 위해 배정된 자금(기업 기부 및 공공 자금 조달의 혼합, 10단원 참조)을 활용하기 위해서, 훈련 기관들은 해당 정부 행정 기관 (DRTEFP)에 등록을 해야 한다. 이러한 형식적인 절차와 별도로, 훈련 공급 시장은 개방되어 있으며 또한 경쟁력이 있다.

등록된 훈련기관은 45,000개 이상이지만 7,500개 기관만이 훈련을 주된 업무로 실시한다.

공공 및 반관반민 훈련 기관들은 다음과 같다.

- 교육부가 관리하는 시설: 시설 그룹(GRETA) 및 국립 원격교육 센터 (*Centre national d'enseignement à distance* 또는 CNED).
- 다른 부처가 관리하는 기관들: 농업부가 관리하는 농업 훈련, 향상 센터 그리고 농업, 상업, 산업 및 다양한 직종들의 회의소.
- 지역에서 운영되는 기관들: 국립 성인 직업 훈련 협회 (*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes* 또는 AFPA). AFPA는 2004년 8월 13일의 법령에 의해 참여를 희망하는 지역을 위해 임시적으로 지역 경영제도를 도입하였다²¹⁾. 권한 이양은 2009년 1월에 최종적으로 마무리 될 것이다.

민간훈련 기관은 민간 영리 기업 및 자영업 교육자, 비영리 협회(1901 법령에 정의된)를 포함한다.

이런 모든 기관들은 평생 직업 훈련을 요하는 모든 단체를 훈련할 수 있다: 구직자, 재직자, 자영업자 및 기타 개인.

관내에서 경쟁력 있는 특정 시험을 운영하는 국립 지방자치 공공 서비스 관리 센터 (CNFPT)는 또한 시, *département* [국가] 및 지역 수준의 공무원들에게 초급 및 평생 훈련 그리고 시험 준비를 제공한다. 게다가 특히, 웹 기반의 고용 교환을 통해 관내의 유동성을 장려한다²²⁾.

(21) 부록 5 참조

(22) www.cnfpt.fr

5.3 구직자 지원 방안

구직자를 위한 직업 훈련 책임은 국가, 지역 그리고 (사회 파트너들이 관리하는 기관들과 고용보험이 포함하는 구직자에게 지불되는 보조금이라는 과제를 갖는(3.3.2장 참조) ASSEDIC가 공유한다.

프랑스의 성공적인 지방분권 움직임의 결과로, 1982년부터 지역들은 구직자를 위한 평생 직업훈련의 주요 기부자가 되었다. 이렇게 하여 2005년부터 훈련과정의 절반 이상에 대한 책임을 지고 있다²³⁾.

국가는 사회 또는 물리적인 요소로 인해 구직 시장에서 제외되는 특정 어려움을 갖는 사람들을 훈련하는 책임을 유지해왔다. 특히, 장애인, 외국인 근로자, 문맹자 그리고 감옥 수감자.

ASSEDIC는 실업 보험이 지불되는 구직자들을 위한 훈련을 제공한다.

구직자를 위한 평생 직업훈련은 주요 두 가지 형태를 취한다. (지역이 재정 지원하는) 훈련 과정 및 훈련 요소를 갖는 개인 고용 계약이 그것이다.

5.3.1 훈련 과정

직업 훈련과 관련된 구직자들은 실업 보험 시스템에 포함여부에 따라 상황이 달라진다.

지난 22개월 중 최소 6개월 동안 임금을 받는 일을 했다면, 구직자들은 실업 보험 시스템 하에 있게 된다. 이들은 일정한 기간 동안 재취업 수당 (*allocation de retour à l'emploi* 또는 ARE)이라는 보조금을 받는다.

이런 보조금을 지급 받을 수 있는 자격이 있는 동안, 구직자들은 ASSEDIC이 재정 지

(23) 출처: Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007 [국가 예산 계획 2008].

원하는 훈련 과정을 시작할 수 있다. 사실, 보험에 가입한 구직자들은 새로운 일자리를 찾는 것을 도울 방안에 참여할 것을 동의한다. 논의되고 있는 방안들은 맞춤 업무 접근 계획(*projet personnalisé d'accès à l'emploi* 또는 *PPAE*)에 공식적으로 열거되었다. (자격 증으로 이어지거나 이어지지 않는) 훈련 과정은 계획의 중대한 요소이다.

본 시스템 하의 훈련 중에는, 구직자들이 - ARE 대신에- 훈련 기간 중에 ASSEDIC가 지불하는 재취업 훈련 수당(*allocation de retour à l'emploi-formation* 또는 *AREF*)을 받는다.

실업 보험이 포함하지 않는 구직자들은 직업훈련을 착수한다 하더라도 특정한 상황에서는 훈련 과정 기간 동안에 지역 또는 국가의 재정 지원을 받을 수 있다.

5.3.2 개별 고용 계약

1980년대 초에, 연이은 정부들이 국가 고용 정책의 명확한 초점을 반영하기 때문에 '명확한' 계약이라고 알려지게 된 고용 계약의 종류들을 확립했다.

이런 계약의 상당수는 오늘 날에도 쓰인다. '지역에서의 직업, 병원 및 정부 서비스 계약' (*PACTE*), '업무 계약으로의 접근' (*CAE*), '업무 계약 지원', '미래 계약' 그리고 '통합/최소 급여 계약' (*CI-RMA*)²⁴).

기업들이 특히 활용하려는 경향을 보이는 두 가지 계약은 견습 계약 (4.3.2 부분 참조) 과 전문화 계약이다. 이 두 계약 모두 16-25세의 청년들이 사용하는 계약이지만, 프랑스의 법에서는 전자가 초급 훈련 공급의 일부이며 후자는 평생 훈련과 연관이 있다.

구직자들에게 제공될 수 있는 다른 계약의 형태는 '사회로의 통합 계약' (*CIVIS*) 고용 계약이 아니라 지원 방안이다.

5.3.2.1 전문화 계약

(24) www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/ 참조

본 계약은 대상 구직자의 나이에 따라 두 가지 형태로 가능하다. 16-25세 또는 25세 이상인 자에게 업무 경험과 훈련 및 전문화 지원 혼합을 통해 자격증을 취득할 기회를 제공한다.

계약은 정해진 기간 또는 제한을 두지 않은 것일 수 있으며 6-12개월간의 '직업 훈련 활동'을 포함할 것이다. 최소 150 시간의 훈련 시간은 계약의 15-25%로 간주될 것이다.

5.3.2.2 사회로의 통합 계약 (CIVIS)

'사회로의 통합 계약' (CIVIS)은 구직 활동에 있어 어려움을 겪고 있고 일반, 기술 또는 직업 대학입학자격 시험 자격 수준을 넘지 않는 수준의 16-25세 청년들을 겨냥하고 있다. 또한 지난 18개월 중 12개월 이상 구직자로 등록되어있는 사람들에게 개방되어있다.

CIVIS의 목표는 해당 인이 지속가능한 고용을 위해 또는 창업을 하거나 사업을 인수하기 위해 밟아야하는 절차를 구조화하는 것이다. 이는 자격증 또는 업무 경력을 획득하기 위한 안내 제공을 포함할 수도 있다. 예를 들어, 회사 내에서의 경력 및 직업모색을 위한 추가 도움 또는 창업의 절차를 포함하는 직업 훈련 과정은 제안될 수 있다.

5.3.3 구체적인 훈련 니즈를 갖는 사람들을 위한 방안

청년을 위한 평생 직업 훈련 및 구직자들에 대한 책임은 지역에 분권화되고 있는 동안에, 국가는 사회 또는 물리적인 요인으로 어려움을 겪고 있는 사람들의 특정 그룹을 훈련하는 과제를 유지하고 있었다. 이 모든 그룹들은 그들의 경우 국가의 특정 방안²⁵⁾으로 인해 보충되는 전 범위의 일반 훈련 공급의 도움을 받을 수 있다.

- 장애인

(25) 본 문장에 시사된 모든 수치들은 Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007 [국가 예산 계획 2008]에서 나온 것이다.

명확한 형태의 훈련 조항은 장애인에게 제공될 수 있다(직업 재교육 센터에서의 과정, 또는 직업-재교육 계약이 그 예이다). 장애인들의 직업 통합에 대한 자금 지원을 관리하는 협회(AGEFIPH)는 본 훈련 정책을 지원한다.²⁶⁾ 2006년에, 국가는 직업 재교육 센터에서 교육 받는 10,678 명의 수강료를 지불하는 한편 AGEFIPH는 12,253 명의 연수생을 재정 지원했다.

- 외국인 근로자

프랑스 입국 및 영주 조건에 부합하는 외국인 근로자들은 프랑스 근로자들과 같은 자격을 갖는다. 게다가, 국가는 외국인 근로자들이 통합할 수 있도록 훈련에 대한 재정 지원을 한다(시민 교육 및 프랑스어 과정이 그 예이다). 이런 방안들은 국립 화합 및 기회 평등 기구(ACSE)²⁷⁾를 통해 제공된다.

- 성인 문맹자

오늘날 프랑스에는 3백만 이상의 성인들이 문맹이다 (57%가 재직자이며 11%가 구직자이다). 문맹 퇴치를 위한 국가 지원 프로그램은 2002년부터 운영되고 있다. *IRILL - 'insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme'* [통합, 재통합 및 문맹 퇴치] 의 약자이다. 그리고 주로 빈곤층 또는 자격이 없고 기초 기술이 부족한 사람들을 주 타깃으로 하고 있다. 2006년에는 200,000 명이 일반 교육 따라잡기 및 기본 기술 과정을 수강했으며 28,000명이 기초 기술을 연마했다.

- 감옥 수감자

문맹 퇴치는 수감자들을 위한 훈련 공급의 주요 초점이다. 2006년에는 10,700 명의 학습자를 위한 과정이 제공되었다.

(26) www.agefiph.fr

(27) www.lacse.fr

5.4 재직자를 위한 평생 훈련

민간 부문의 재직자를 위한 훈련 제공에 대한 제정법은 1970년에 이루어졌으며 2가지 주요 방안은 훈련 계획 및 훈련 휴가이다. 그러나 2004년, 시스템의 면밀한 점검을 받았으며 같은 해 5월 4일에 통과된 법령에서 훈련에 대한 개인 자격 (DIF) 및 전문화 과정이란 두 가지 새로운 형태로 도입되었다. 2007년 공공 부문 근로자들과 민간 부문의 근로자들의 자격을 조화시킨 개혁²⁸⁾이 단행되었다.

근로자들이 평생 직업 훈련에 접근할 수 있는 방법은 세 가지이다:

- 고용인에 의해 준비된 훈련 계획 하에 고용인의 계획
- 개인 훈련 휴가(*congé individuel de formation* 또는 CIF), 경력 평가를 위한 휴가(*congé de validation des acquis de l'expérience* 또는 CVAE) 그리고 기술 평가 휴가(*congé de bilan de compétences* 또는 CBC) 중 활용 가능한 훈련 휴가의 하나를 사용하는 본인의 계획
- DIF 하에, 고용인의 동의를 얻어 본인의 계획

근로자 또는 고용인 둘 중 하나가 전문화 과정의 활용을 개시되게 할 수 있다.

5.4.1 훈련 계획

관련 규정들은 훈련 계획에 대한 정확한 정의를 포함하지 않으며 의무적인 재정 기부금을 조성함으로써 훈련 개발을 돕는 의무가 있다는 것을 명기한다(10장 참조). 고용주들은 그들의 고용인을 위해 독점적으로 광범위한 훈련 방안을 도입하기 위한 자유가 있다.

2006년, 대략 40% 정도의 재직자가 훈련 계획 하에 훈련(평균 30 시간정도)을 받았다.

5.4.2 훈련 휴가

근로자들은 훈련에 대한 법으로 정한 권리를 갖고 있으며 자신이 선택한 훈련 형태를 받기

(28) 2007년 2월 2일 공공 부문의 현대화 법령 (부록 5 참조).

위해 휴가를 신청할 수 있으며 기업의 훈련 계획의 일부로 제공되는 훈련 과정의 참여와 관련 없을 수 있다.

다른 이유로 휴가를 낼 수 있다. 개인 훈련 휴가 또는 기술 평가 또는 경력 검정. 무기한 및 기간이 정해진 계약 근로자 모두에게 활용 가능한 휴가이며 후자는 고용 중에 또는 계약이 완료된 이후에 낼 수 있다.

민간 부문의 훈련 휴가는 고용주들의 의무 기부금으로 지원된다. 기부금은 계획 하에 낸 휴가를 자금 지원(전액 또는 일부 지급)하는 책임을 갖는 합동 인증기관- *organismes paritaires agréés au titre 여 conge individuel de formation* 또는 OPACIF-에 의해 수집된다.

기술 평가 휴가 자금 지원(CBC) 또는 경력 검정 휴가(CVAE)는 2005년부터 증가했다. 이런 종류의 휴가 중에 행해지는 훈련의 특징은 아래에 묘사된다. (표 10 참조)

- 과정의 30%는 1,200 시간 이상
- 과정의 68%는 국립 학위를 수여하거나 국립 직업 증서 대장에 열거된 자격증으로 연결된다.
- 과정의 10%는 특정 직업 분야가 인정하는 자격증으로 연결된다.

표 10 2006년의 CIF, CBC 및 CVAE 재정지원을 위한 신청

신청 목적	총계	수용
개인 훈련 휴가 (CIF)	62 591	70%
고정 계약 근로자	9 097	83%
기술 평가 휴가(CBC)	29 005	98%
고정 계약 근로자	642	97.5%
경력 검정 휴가 (CVAE)	7 998	96.5%
고정 계약 근로자	452	95%

출처: DGEFP, 2006년 공급 수치

5.4.3 개인 훈련 자격 (DIF)

현재 고용된 기업에서 최소 1년 동안 근무한 무기한 계약의 모든 근로자들²⁹⁾은 연간 20시간의 개별 훈련을 받아야한다. 연간 자격은 6년까지 축적될 수 있다. 6년 말에, 자격이 전부 또는 일부 사용되지 않는다면, 120 시간 이상으로 증가되지 않을 것이다.

훈련을 위한 다른 종류의 휴가와는 달리, DIF는 고용주의 동의를 얻어 근로자의 계획대로 행해진다. 그러므로 합동 훈련 계획의 결과로 두 종류 사이에 사전 협상이 있을 것이다. DIF 계획 하에 훈련 과정은 고용주에 의해 자금 조달된다.

고용주의 계약이 완료될 경우, 무기한 계약의 모든 근로자들이 DIF 하에 축적된 시간의 잔액을 활용할 수 있다. 근로자들이 다른 고용주에게로 옮겨가더라도 축적된 자격을 사용할 수 있도록 하는 협상이 현재 진행 중이다. 그러므로 DIF는 ‘이전 가능’하다. (5.1 장 참조)

2006년, DIF 계획 하에 166,054명의 민간 부문 근로자³⁰⁾들이 훈련을 받았다- 즉 고용된 인력의 거의 4%이다. 계획에 포함되어있는 근로자들과 기업 모두의 수는 증가하고 있다. 2006년에는 기업의 14%가 사용했으며 이는 2005년과 비교해 6%이다.

5.4.4 전문화 과정

전문화 과정의 목적은 인증된 자격증을 취득할 수 있도록 하는 것이다.

본 계획은 다음의 5 영역의 근로자들에게 열려있다.

(29) 시민 서비스에서는 공무원과 계약직 근로자들 모두에게 적용된다.

(30) 공공 부문에대한 수치는 입수할 수 없다. 그 이유는 공공 부문 근로자에게까지 확장되는 DIF 계획이 입법 실행이 2007년 10월에 도입되기 까지 효력이 없었기 때문이다.

- 기술 및 업무 기관의 변화에 보조를 맞춰 실력을 키워나가야 하는 근로자
- 20년간 근무한 근로자 또는 45세 이하일 경우, 마지막으로 고용된 기업에서 최소 일 년 간 근무한 근로자
- 창업 또는 사업 인수를 계획 중인 근로자
- 출산 휴가 후 복귀하는 여성 또는 육아 휴가 이후 돌아오는 여성과 남성
- 고용 한도 규정 혜택을 받는 사람 특히 장애가 있는 근로자.

전문화 과정은 일반, 직업 및 기술 학습을 요구되는 자격과 연관시켜 한 가지 또는 그 이상의 업무를 기업 내에서 경험을 통해 기술을 획득하는 것과 배합한다.

민간 부문에서의 전문화 과정은 고용주들의 의무적인 기부로 지원된다. (10단원 참조)

관련 합동 인증기관들은 2006년 400,038 명의 전문화 과정을 지원했다³¹⁾. 대부분은 단기(64%가 40시간 훈련 시간 이하를 수반) 과정이었지만 4%의 경우 300 시간 이상이 포함되었다. 전문화 과정을 수강하는 근로자의 47% 이상이 기업에서 500³²⁾시간 이상 근무했다.

자영업

자영업자들에게도 훈련 접근이 가능하다(공예가, 농민, 직업의 회원들, 직종 종사자 및 프리랜서). 그들은 훈련비용에 대한 기부는 일괄 기부금 형태로 지불된다.

(31) 전문화 과정 확장을 공공 부문 근로자들에게로 확장하는 개혁이 2007년 10월 입법 실행되기 까지 효력이 없었기 때문에 공공 부문에 대한 수치는 입수할 수 없었다.

(32) 출처: Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007 [2008국가 예산 계획].

6. 훈련 교사 및 트레이너

다른 직업 훈련 진로 및 시스템 내에는 다양한 모집, 훈련 및 직업 구조를 갖는 서로 다른 그룹의 교사와 훈련교사들이 있다.

‘교사’는 초등, 하위 또는 상위 중등 또는 대학 수준 그리고 일반, 기술, 직업 및 특수 교육 등 공식 교육 시스템에서 지도를 하는 사람을 일컫는 일반적인 용어이다.

‘훈련교사’는 평생 교육을 관장하는 사람들을 일컫는 포괄적인 용어이다. 훈련교사는 기업 내외에서 직업훈련을 행하며 일반적으로 민간 시장에서 교육한다. 훈련교사는 학교 또는 대학 시스템을 떠난 청년과 성인의 교사이다.

특정한 개인도 직업 훈련의 ‘조력자’에 포함된다. 이런 사람들에게는 훈련은 직업이라기보다는 주변적인 직무이며 이는 그들의 업무 외에 추가적으로 (훈련센터와 협력 관계를 갖는) 젊은 학습자들을 훈련하는 책임을 갖는 멘토와 기업 내 견습 교사³³⁾를 포함한다.

6.1 교사

6.1.1 기초 훈련

공공 부문의 교사 모집은 공무원 규정 및 본 직업의 다양한 분야의 구체적인 직원 규정에 의해 관리된다. 초등 및 중등 단계의 교사의 일반적인 모집 시스템은-모든 공공 근로자와 마찬가지로- 경쟁시험을 통해 이루어진다. 성공한 응시자들은 학업 완료 후 고용이 보장된다.

응시자들은 가르치고자하는 과목의 학사 학위 (또는 *Bac* + 3 단계의 학위)를 소지해야 한다. 그 이후에 교육, 고등 교육 또는 (농업 교육 분야에서 가르치고 싶다면)농업을 관장하는 부처에서 시행하는 경쟁적인 교사 임용 시험을 통과해야한다.

(33) 해설 목록 참조

대부분의 예비 교사들은 교사 양성 대학(*instituts universitaires de formation des maîtres* 또는 *IUFM*)에서 훈련을 받는다. 1990-1991년에 설립된 *IUFM*은 일반, 기술, 직업 및 특수 교육을 제공하는 초등 그리고 하위 및 상위 중등 단계 교사 양성을 책임지고 있다. 현재 30개의 *IUFM*이 프랑스에 존재하고 있다. 각 교육 당국(*académie*)마다 한 개씩 있다 (5개의 해외 지역 포함).

초급 훈련은 2년 걸린다. 첫 해에는 경쟁적인 모집 시험을 준비하는데 사용되고 (삽입 부분 참조) 두 번째 해에는 시험을 통과하는 이들을 위해 직무의 일부 면제 제도 훈련에 도움을 준다.

신임 교사들은 두 번째 해 말에 자격을 갖추지만 업무에 착수하는 첫 두해 동안 6주의 추가 훈련을 받아야한다.

직업 및 기술 과목 교사 모집을 위한 경쟁시험

기술 과목의 교사의 경쟁적인 모집 자격은 기술 교육 적성 증서(*certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique* 또는 *CAPET*)이다. *CAER-CAPET*는 사립 교육 부분의 교사에게만 부여되는 증서이다.

직업 고등학교의 교사의 경쟁적인 모집 자격은 직업 고등학교 적성 증서이다 (*certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel* 또는 *CAPLP*). *CAER-CAPLP*는 개별 또는 기업 계약의 사립학교 교사에게만 해당한다.

다양한 선택사항을 위한 요구 사항은 *Bulletin officiel de l'éducation nationale* No 42, 2000년 11월 23일 에 게재되었다.

www.education.gouv.fr/bo/2000/42/default.htm

미래 교육에 대한 개요 및 권능 부여 법³⁴⁾은 현재 이론 기반의 접근, 실습 작업 경험 및 경제 개론 및 사회 요소를 혼합하는 기초 교사 양성 점검을 가져왔다. 훈련은 대학 입학부터 근무 첫 두해의 말까지의 연속체처럼 보인다. 2007년의 교사 훈련에 대한 내용에 대한 국가 규정에 따라, 교사들은 정의된 10개의 영역³⁵⁾에서 전문성을 획득해야

(34) 2005년 4월 23일 법령 (부록 5 참조)

할 필요가 있다.

교육 프로그램에서의 ICT 활용

본 프로그램은 교육 시스템(초등, 중등 및 제3차)에 모든 단계에서 ICT 활용 개발을 목표로 한다. 이는 교육 시나리오 생산, 목록 작성 및 공유, 연구의 영향력을 반영, ICT 활용과 관련된 교육 변화를 용이하게 하는 것, 실용적인 출처의 활용을 통해 교사의 경각심을 높이고 동기 부여하는 것, 그리고 ICT가 학생들의 작업 및 수업에 미치는 영향을 분석하는 것, 또한 학생과 교사 간의 새로운 관계를 장려하는 일련의 방안을 포함한다.

대학 수준의 교직원들은 국립 또는 대학 기반의 경쟁시험을 통해 모집된 자격 있는 교사, 강연자 또는 부교수이거나 대부분 계약직 및 해당 대학에서 직접 모집된 자격증이 없는 교사들이다. 후자의 모집 방법은 직업 훈련 단위에서 널리 사용되는 것이며 명확한 고용 계약을 통해 모집되는 교사들은 관련 분야에 종사하는 이들이며 시간 당 수당을 받는다.

전습 훈련 센터의 교사

전습 훈련 센터의 교사 모집 (CFA)은 전습을 주최하는 상업 또는 직종 회의소, 또는 관련 분야에 의해 관리되는 기관 등 특정 기관의 규정으로 관리된다. IUFM에서 훈련 받은 기술 과목의 교사들 또는 직업 훈련으로 바꾸고자 하는 현장 기술인들은 CFA에서 가르칠 수 있다.

지역은 전습을 책임지는 관리들처럼, CFA 교사의 훈련 계획을 실행하고 재정 지원한다. 이런 계획들은 지역 수준에서 설계되며 정책의 목표와 지역에서 결정하는 우선권은 지역마다 다르다.

6.1.2 평생 훈련

교사들은 평생 훈련을 받는데 초등 및 중등 단계는 지역 교육 당국에서 조직하고 IUFM 및 대학이 제공한다.

공립 교육 시스템의 교사들은 교육부가 국가적으로 조직하는 여름 계절 학교(1~2주

동안의 세미나)에 참여하며 각 지역 교육 당국 내에서 공립 교육 교직원들의 연수는 IUFM과 지역 단위로 운영한다.

6.2 훈련교사

훈련교사들은 하나의 범주에만 해당하지 않는다. 어떤 교사에게는 훈련이 주된 직업이지만 다른 교사(백만 명 이상)는 기업 내에서 또는 그들이 주요 직업에서 취득한 기술을 사용하는 훈련 기관에서 파트타임으로 행해지기도 한다.

또한 훈련교사들의 상황은 그들이 근무하는 기관의 종류에 따라 달라진다. 즉,

- GRETA는 평생 훈련 서비스를 제공하는 공립 교육 시스템 내의 시설의 모임이다.
- 지역에 관리를 받는 국가 성인 직업 훈련 협회 (AFPA)
- 또는 민간 기관

6.2.1 공공 기관에서 근무하는 훈련교사

6.2.1.1 GRETA 훈련교사

GRETA에서는, 일반 또는 직업관련 과목, 자원-센터 직원, 훈련 코디네이터 및 원격 교육 지원 직원을 포함하는 가르치는 역할을 하는 모든 직원을 ‘훈련교사’라고 부른다.

그러나 총괄적인 범주 안에 두 그룹이 존재한다.

- GRETA의 자체 예산에서 급여가 나오는 공무원 신분인 자격을 갖춘 전임 교사. 정규 고용된 훈련교사들은 초등 또는 중등 단계 교사 또는 자격증과 경력을 기반으로 모집된 공공 서비스 밖의 인사로 구분된다.
- (전임이 아닌)계약직 훈련교사들 또는 배경이 다양할 수 있는 (간혹) 대체 교사. 그들은 주요 고용이 GRETA 밖에 있는 경우, 자영업자 또는 공공 또는 민간 부문의 직위에서 퇴임한 사람들일 가능성이 있다.

GRETA 내에서의 평생 훈련은 각 지역의 교육 당국의 평생 훈련 센터(CAFOC)들이

준비한 과정의 형태를 취한다. 각 센터는 정규직이든 계약직이든 모든 GRETA 직원들이 연간 훈련 계획을 준비한다.

6.2.1.2 AFPA 훈련교사

AFPA 훈련교사들은 현직에 있는 동안 교사 기초 훈련과 추가적인 교수법 향상을 16 주 또는 80일 동안 받는다. 훈련은 그들의 주 업무이지만 모집과 훈련생 평가, 훈련 계획 준비 등의 업무에도 관여한다. 또한 교육 자문 및 대외적으로 관계된 다른 관련 기능도 있다.

그들은 AFPA의 자문 부서의 일종인 국립 직종 훈련 기관이 준비하고 제공한 국가적인 평생 훈련 과정 운영으로 접근한다.

6.2.2 민간 훈련 기관의 훈련교사

훈련교사가 공식 지위가 없기 때문에, 평생 훈련 훈련교사들을 위한 특정한 기초 훈련은 없다. 의무적인 초급 훈련 과정이 존재하지 않는다.

훈련 기관 또는 기업 내에서 훈련 제공자로서 근무하기 위해 필요한 공식 훈련 배경은 필요하지 않다. 훈련교사들은 주로 그들의 전문화된 기술을 기반으로 자리를 채우기 위해 선임된다. 그들은 현재 또는 과거에 근로자였거나 자영업자, 공공 혹은 민간 부문의 직위에서부터 퇴임한 사람들일 수 있다. 만약 필요하다면, 교수법을 개발하기 위해 모집 이후에 평생 훈련을 받을 수 있다.

고용 여부 또는 자영업 종사자인지의 여부에 따라 받을 수 있는 평생 훈련이 다를 수 있다.(5.3장 참조)

6.3 훈련 조력자

기업 내의 멘토 또는 견습 교사를 위한 의무적인 기초 훈련 요건은 다음을 제외하고는 존재하지 않는다.

- 프랑스 동부의 세 개의 départements (Bas-Rhin, Haut-Rhin 및 Moselle),

- 농업 분야에는 농장에서 훈련을 받는 청년들의 감독.

6.3.1 견습 교사

견습 교사는 근로자이거나 기업의 임원이다. 견습 훈련 센터와 결합하여 근무할 경우, 그들의 업무는 견습생이 기업 내에서 필요한 기술을 익힐 수 있도록 도와 특정 수준의 자격증, 증서 또는 학위를 받을 있도록 하는 것이다. 견습 교사는 견습생의 훈련에 대한 직접적인 책임을 갖는다.

자원해서 역할을 맡는 견습 교사들은 기업의 적격 근로자 중에 인정되는 자격증을 소지하고 근무 경력(최소 3년)이 있으며 견습생의 목표하고 있는 능력 수준과 최소한 동등한 수준을 기반으로 선발된다.

견습 교사의 역할은 멘토의 역할과 같다. 단지 이름이 다를 뿐이다. 그러므로 견습 교사는 멘토들과 동일한 기반으로 평생 훈련을 받을 수 있다.(6.3.2 부분 참조).

6.3.2 회사 내 멘토

‘멘토’는 공식적인 직위가 아니며 훈련 또는 증서 없이 행할 수 있다.

멘토링은 고용주가 선발한 직원이 그의 정규업무 이외에 수행된다. 자발적으로 역할을 수행하는 멘토는 인증된 자격증을 기반으로 회사에서 자격이 있는 직원 가운데 선발한다. 멘토들의 업무 경력 및 능력 수준은 최소한 멘토링을 받는 훈련생이 취득하고자 하는 수준과는 최소한 동등해야한다.

당국에서는 고용주에게 훈련과정에 멘토들을 보낼 것을 권장한다. 이런 훈련과정은 공적자금(정부 및/또는 지역에서부터) 유치 혹은 관심 있는 직업분야에서 연간 40시간 이상 훈련과정에 합동으로 재정지원이 되는 곳이다. 대부분 공통적으로 이러한 훈련은 직무의 일부를 면제하는 훈련과 관련이 있는 규정에 익숙하거나, 학습 프로그램을 계획하고 평가하는 방법을 이해하는 것과 주로 관련이 있다.

7. 기술개발과 혁신적 교육방법

7.1 필요기술 예측하기

경제와 고용사이에 가능한 가장 적합한 조화를 찾기 위한 한 방법으로 정부는 경제적, 사회적 그리고 인구의 변화를 예측하기 위해 노력한다.

이러한 목적을 위해 고용서비스와 협력하여 다양한 방법을 시도하고 있다. 이러한 과정에 협력하는 파트너로는 국가고용기관(ANPE), 성인직업훈련협회(AFPA), ASSEDIC 실업보험기금과 지역과 지방 그리고 각 부처, 기업체 단체, 지역 노동시장 부문, 경쟁력 센터와 사회적 파트너들이 포함된다.

정부의 계획안에서 기대되는 자격과 기술요건은 2가지 주제로 정리될 수 있다; 한 편은 전향적 연구계약과 다른 한편으로는 고용과 기술개발활동을 의미한다.

7.1.1 전향적 연구계약

전향적 연구계약(*contract d'études prospectives/CEP*) 계획을 통해 정부와 사회적 파트너들은 정해진 부문에서 공동으로 분석하고 그 상황에서 취할 수 있는 조치를 분석한다. 이러한 계획의 비용은 공동으로 부담한다.

2가지 원칙이 CEP 계획을 뒷받침 한다:

- 사회적 파트너와 정부를 연결하는 계약서가 있으며 이것으로 발생하는 비용의 평균 50%를 부담하게 된다.
- 사회적 파트너와 정부가 공동으로 참여하는 운영자를 선정한다.

2006년 전향적 연구 계약은 공제회, 보호활동, 조제약사, 건설, 화학 산업, 연예, 콜센터와 도매유통 같은 분야에서 체결되었다³⁶⁾

7.1.2 고용과 기술개발 활동

고용과 기술개발활동은(*actions de développement de l'emploi et des compétences/ADEC*)

36) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획 2008]

채직근로자(고용근로자 또는 자영업자)에게 기술을 적용시키고 확대해 그 기술을 인정 받을 수 있는데 도움을 주고자 계획되었다. 더 나아가 채직자들이 근무하는 기업체와 부문에서 또는 그 이상에서 고용경쟁력을 갖출 수 있도록 하기 위해 만들어졌다. 고용 형태의 변화에 따라 취약해진 근로자들이 주 수혜자들과라고 할 수 있다; 기술수준이 낮은 블루칼라와 화이트칼라 근로자, 직업생활 후반기에 접어든 경력 근로자(45세 이상), 250명 이하 고용된 기업체, 특히 아주 소규모 업체.

고용과 기술개발 활동은 다양한 형태로 진행된다; 예를 들자면, 특정 기업체나 고용부문 내/외 이동성 지원, 사업체의 인수, 인계업무 지원, 직업과 기술 연결(기술평가를 통해), 직업적 경력을 공식적으로 인정받기.

정부는 자문(기술개발 활동 구상과 시험)활동, 관련 업무(정보와 통신 형태), 활동의 시행과 관련하여 발생하는 부분의 비용을 부담한다, 예외적으로 참가자들에게 지불하는 경우도 있다.

2006년에는 다양한 분야에서 고용과 기술개발 활동의 혜택을 받게 되었다; 고전하던 산업분야(섬유, 의류와 가죽 그리고 몇 가지 금속가공 산업 포함), 압박을 받고 있는 몇 가지 직종이 포함된 산업분야(건설과 공공업무, 개인서비스분야) 또는 고령근로자를 고용한 분야(IT와 자동차 관리 및 보수), 개발 또는 전문화 과정에 처해있는 서비스산업.

7.1.3 실행을 감독하기 위한 연구소

1989년 이후로 추진 계약서가 체결된 지역에서는 지역고용훈련연구소(*Observatoires regionaux emploi-information/OREF*)가 설립되었다. 특정 지역의 다양한 서비스, 즉, 지방 의회, 정부 관공서, 정부 통계 및 경제연구서, 교육부와 간혹 상공회의소와 고용과 훈련에 관한 자료를 수집해 지방차원에서 직종과 자격에 관한 전향적 분석이 가능하도록 자료수집이 주요 역할인 사회적 파트너가 참여하고 있다.

2004년 5월 4일 시행법령아래 기업체가 훈련정책 방향을 잡고 근로자들은 경력계획을 세우는데 도움이 될 수 있도록 정부, 지역 또는 지방차원에서의 직종과 자격에 관한 전향적 연구소 설립이 의무화 되고 있다.

7.2 혁신적인 교육 접근법

7.2.1 초급 훈련

학생들에게 요구되는 기술, 능력 그리고 지식은 각 직업기술학위와 과정프로그램의 자격요건에 규정되어있다. 훈련방법을 결정하는 것은 훈련교사에게 달려있다.

자격요건과 과정프로그램에는 교육적 접근법에 관한 권고사항이 포함되어있다. 여기에는 교육방법, 대상중심과 과제중심 교육, 차별화, 목표와 장애에 대한 개념, 문제 상황과 관심사 등이 포함된다. 전반적인 초점은 학습과정에 있다고 할 수 있다.

7.2.2 평생훈련

7.2.2.1 놀이중심 접근법

놀이중심 접근법은 성인들을 위한 평생직업 훈련에 사용되는 경우가 점점 더 증가하고 있다. 여기에 참여하는 사람들은 다양한 장애물을 극복하고 상황을 보다 새로운 관점에서 대처해 해결책을 찾도록 하고 있다.

특히 시나리오 중심 놀이인 인생이야기, 학습을 인증하기 위한 직업묘사, 극화와 역할 놀이가 큰 인기를 얻고 있다.

7.2.2.2 공개 및 원거리 훈련과 e-학습

공개 및 원거리 훈련과 e-학습법의 혁신은 모든 참여자들이 건설적인 학습자 중심 파트너 협력관계에서 새로운 기술을 개발하고 다양한 관점에서 참여자에게 친근한 활동을 분석할 것을 권장하는 형태로 진행된다. 지식 전달은 상하 전달 과정이라기보다 수평적으로 전달되는 것을 의미하며 훈련교사나 교사는 조연자, 조력인 또는 멘토 역할을 담당하게 된다.

7.3 정보와 통신 기술

7.3.1 초급 훈련

정부의 교육시스템은 모든 사람들이 정보사회를 구현하는데 있어 많은 역할을 수행하게 하는 것이다. 담당할 역할은 사람들이 ICT를 지적으로 사용하도록 훈련하는데 있다.

교육과 훈련에 ICT의 개발을 조성하기 위한 정부의 다양한 프로그램이 있다:

- ‘사회간접자본과 서비스’ 프로그램은 교육계에 디지털화를 확대하고자 사회간접자본과 서비스를 지원한다. 이러한 프로그램은 다양한 파트너, 여기에는 학교의 교육, 지역과 지방 정부관계도 포함되어 공동으로 책임지고 있는 분야를 다루고 있다. 사회간접자본 분야, 디지털 서비스 분야(전산화 된 작업환경), 사용자 지원 분야에 3가지 주요 프로젝트가 시행되고 있다.
- ‘디지털 자원’ 프로그램은 학생, 교육생 그리고 교육자들에게 그들의 기대에 맞춘 고품질 디지털화된 학습내용을 제공한다.
- ‘ICT 훈련 및 지원’ 프로그램은 교육계, 일반적으로 훈련교사, 교사와 행정직원들을 위한 ICT 훈련과 지원 규정을 확대하고 구상하기 위한 목적을 가지고 있다. 특히 젊은 사람들에게 초점을 맞춘 조치로는 정보와 인터넷 자격(B21)과 전문학교 수준의 정보와 인터넷 자격(C21)의 보급을 들 수 있다. 이러한 조치로 기대되는 효과는 다른 분야의 학습과 교육활동으로 ICT가 완전히 통합되는 것으로 사람들은 이것을 한 수단으로 만들기 위해 배우거나 직업의 새로운 측면에서 필요로 하는 기술로 개발이 가능하게 만드는 것이다.

7.3.2 평생훈련

2002년 정부는 사용자들이 사전에 등록한 훈련기관을 통해 원거리 훈련과정을 이수하는데 도움이 되는 ‘teletraining access points’(points d’aces a la teleformation/P@T)³⁷⁾를 구축하고 개발하기 위한 업무에 착수했다.

2003년에는 주로 소도시 공동체 또는 주요 광역도시권의 민감한 지역을 대상으로 한 258P@Ts가 공식적으로 운영되기 시작했다. 이러한 지점을 사용한 사람들은 전체 325,000 훈련시간 중 10,500명에 달했다. 2005년에는 사용자 중 과반수(57.2%)가 구직자로 구성되었으며 재직 중인 사용자는 12%에 불과했다.

37) www.espace-pat.org

8. 학습 검증

8.1 정식교육 검증하기

프랑스 직업자격 제도에서 대부분의 자격은 정부에서 발급하는 국가자격으로 주요 발급기관은 교육부가 된다.

자격을 새롭게 발급받거나 갱신하는 단계별 과정은 다음과 같다.

- 평가단계로 자격의 활용도를 평가(고용전망과 채용방법 등 고려) 또는 새로운 자격 만들기를 목표로 한다
- 직업 활동의 기준 계획표를 마련 한다- 해당자격을 취득할 사람들이 주로 취업할 직업의 주요 요소에 대한 목록을 만든다.
- 자격요건의 계획표를 작성해 해당 자격에 필요한 직업기술과 지식을 설명한다. 주어진 기술을 평가하는데 필요한 수행능력 등급과 방식이 규명되어있다.

직업교육 학위는 자격단위로 나누어질 수 있다. 각 단계의 시험은 한 단위 혹은 그 이상의 단위를 나타내며 학생들은 시간이 지나면서 단위들을 쌓아갈 수 있다.

다른 부서(농산, 보건, 문화와 고용) 또한 각 부서의 특성에 맞거나 또는 특정 그룹의 훈련생, 소위 구직자 또는 재훈련이 필요한 근로자 그룹을 위한 자격과 학위를 만들었다. 검정위원회는 원칙적으로 교육/훈련 직원과 담당분야에 재직 중인 사람들로 구성되어있다.

본 제도를 보다 쉽게 이해하는 도움이 되기 위해 2002년에 국가직업자격명부(RNCP)를 제작했다. 여기에는 자동적으로 등록된 모든 자격(국가학위와 기타 자격) 혹은 해당 위원회가 등록을 승인한 자격의 목록이 등재되어있다³⁸⁾.

이러한 명부는 제작된 이후로 자격의 기준에 대한 설명이 계속 추가되는 관계로 지속적으로 확대되어왔다. 학위와 유사자격은 활동분야와 등급에 따라 분류되며 부문별 자격(certificats de qualification professionnelles/CQP)은 활동분야별로 분류된다. 현재는 4,121개가 등재되어 있다³⁹⁾.

명부는 또한 다음과 유럽연합의 목표에 대응하는 것이기도 하다:

- 유럽의 직업교육과 훈련의 학점인정제도(ECVET)를 사람, 기술과 기업의 자유로운 이동을 보장하는 수단으로 개발하기
- 유럽자격체제(EGF) 구축을 가능하게 하기

규제되는 직업

프랑스에서는 몇 가지 직업이 규제의 대상이 된다.

1975년에서 2005년⁴⁰⁾ 사이 도입된 유럽의 자동인증 제도로 지시된 7가지 직업(의사, 간호사, 수의사, 치과 의사, 조산사, 약사와 건축사) 이외의 직업은 프랑스에서 행사하기 위해서는 특정 자격을 소지해야 된다.

여기에 포함되는 직업은 법 관련 직업(예; 법정변호사, 권리원, 공증인), 준-의료 활동분야(언어치료사, 발병전문의, 안경사, 등), 특정 기술 직업(예; 감독관, 구급차기사, 배의 선장) 그리고 사회적·문화적 직업(예; 초등 및 중등과정 학교 교사와 여행사 직원)

8.2 비공식 및 비정규 학습의 검증과 인정

8.2.1 기술과 경력 인정

기술과 경력을 인정한다는 한 개인이 살면서 여러 단계(특히 훈련을 시작하거나 고용되거나 이직할 경우)에서 획득한 모든 관행이나 과정이 현재의 지식, 전문성 그리고 잠

38) National Vocational Certification Committee: www.cncp.fr

39) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획 2008]

40) 2005년 9월 7일의 Directive 2005/36 전문자격 인증에 관한 European Parliament & Council: <http://eur-lex.europa.eu>

재력을 만들거나 현재의 모습을 대표하는 검증에 대한 관점까지 포함해 모든 경우에 해당되는 것을 의미한다.

기술과 경력의 검증과는 달리, 인정이란 공식적인 절차라고 할 수 없다. 그러나 인정을 가능하게 해주는 방법이 있으며 그것을 달리 말하면 기술 평가라는 것이다.

어느 누구나 기술평가의 절차를 밟을 수 있다. 이러한 평가의 목적은 재직 중이거나 구직중인 사람들에게 그들의 개인적 혹은 업무관련 기술을 분석하고 적성과 동기수준 그리고 직업계획, 필요할 경우에는 훈련계획까지 작성할 수 있도록 돕는데 있으며 다양한 규정, 특히 취득한 정보에 대한 비밀보장 규정을 지키는 전문기관에서 실시된다.

여기에는 평가의 혜택을 받는 고용인과 평가를 실시하는 기관과 재정을 담당하는 고용주 혹은 다른 기관 사이에 3방향 표준 합의가 포함되어야한다.

기술평가는 고용인이나 고용주가 희망할 경우 실시될 수 있으며 고용주가 희망할 경우 반드시 고용인의 동의가 필요하다.

기술평가는 항상 외부 평가자에 의해 실시되며 다음과 3단계에 걸쳐 실시된다.

- 초급 단계로 평가절차에 대한 고용주의 확신이 확인되고 평가 대상인 사람들은 평가절차에 대한 설명과 함께 평가방법과 사용될 기술에 대한 설명을 전달받는다.
- 조사 단계로 개인의 직업관련 혹은 개인적 동기와 관심사에 대한 분석이 진행되고 직업관련 또는 개인적 기술과 적성이 확인되고 직업적 개발에 필요한 선택사항 또한 확인된다.
- 결론단계는 개인 인터뷰로 진행되며 고용인에게 결과에 대한 세부사항이 전달되는 형태로 진행된다. 최종적으로 평가 대상자는 요약된 문서를 받게 된다. 이러한 결과와 문서는 본인에게 직접 전달되며 고용인의 허락 없이 고용주에게 사본이 제공될 수 없다.

8.2.2 기술과 경력 검증

기술과 경력 검증절차의 목적은 관할기관(대부분의 경우 정부)이 공식적으로 인정한 학위, 자격증 또는 면허증을 발급할 수 있도록 하는데 있다. 1984년 1월 26일 시행된 법안에 포함된 경우를 제외하곤 고등교육, 기술, 경력 검증을 위한 기술 검증으로 주로 이루어지며 면허증으로 연결되는 조건으로 학업, 직업경력 또는 개인적 전문성을 평가하기 위한 조건을 제시한다.

학업수행을 위한 기술과 경력 검증

1984년 1월 26일 시행된 고등교육법안의 목표는 일반적으로 필요한 자격 등급인 대학입학자격시험**baccalaureate** 소지자 외의 사람들에게 대학교육으로 진학 할 수 있는 기회를 확대하는데 있다. 관련분야에서 최소한 2년 경력을 가진 사람들은 바로 다양한 고등교육 과정으로 진학이 가능하며 그들의 지원서는 교사와 전문인으로 구성된 위원회의 심사를 받을 수 있는 대상이 된다.

1992년 법안이 통과되어 재직 중 혹은 구직중인 사람들의 경력이 검증받을 수 있게 되었다. 이것은 모든 사람들이 기존 자격에 쉽게 접근하기 위해 목적으로 2002년 1월 17일 개정된 소위 사회적 현대화 법안으로 개인의 경력을 검증받을 권리(VAE)가 인정되었다.

1985년 법안과 2002년 규정을 구분할 수 있는 4가지 사항이 있다.

- 모든 형태의 자격 면허증(자격증, 학위, *CQP*)으로 접근이 확대 되었다.
- 신청자들은 완전면허증 취득이 가능해졌다.
- 경력 검증 신청에 필요한 경력 기간(지속 혹은 지속적 경력이 아니더라도)이 기존 5년에서 3년으로 축소되었다.
- ‘직업적 경력’에서 ‘경력’으로 개념이 확대되었으며 자원봉사자와 공예가 배우자 또는 농업인과 같이 파트너의 업무에 기여한 사람들로 기회가 확대되었다.

검증은 기존에 취득한 자격과 등급에 상관없이 그들이 원하는 분야에서 자격(학위 또는 기타 자격) 내용에 관련된 경험을 증명할 수 있다면 모든 사람들, 고용인(개방, 기한부 고용계약, 임시와 기타 고용계약), 자영업, 구직자, 자원봉사자, 국가공무원들에게 인정되는 공식적인 자격이다.

그러므로 재직 중인 모든 사람들은 국가직업자격명부(RNCP)(8.1장 참조)에 등록되어 있다면 다음과 같은 자격을 취득하기 위해 그들의 경력을 검증받을 수 있게 되었다.

- 정부를 대신하여 발급되는 학위 또는 직업자격
- 훈련기관 또는 동업조합(예로 상공회의소 또는 산업)에서 발급하는 자격
- 특정 직업부문에서 창설된 자격(직업자격면허 또는 CQP)

경력을 검증받는 데는 비용이 든다. 이러한 비용은 관련 부처와 해당 자격에 따라 달라진다. 개인 학습휴가제(*conge individuel de formation/CIF*)에 따라 개인분담금을 모으는 인증된 기관이 부담을 하는 경우도 있다.

경력검증은 개인의 훈련권리(DIF) 또는 이러한 목적을 위한 특별 휴가(*conge de validation des acquis de l'expérience/CVAE*)의 맥락에 따라 훈련계획의 일환으로 실시되는 경우도 있다.

여기에는 몇 가지 단계가 있다:

- 초급 정보, 자문 그리고 지도 단계에서는 검증 대상자의 경력계획안에 따라 경력 검증이 필요하다는 점을 인식한다. 희망하는 자격 또한 확인된다. 실용적인 측면에서 대상자는 조언제공지점(*point relais conseil/PRC*)에서 본인에게 주어지는 권리에 대해 정보를 얻고 가장 유용할 자격을 선택하는 방법 등에 조언을 구한다.
- 검증 가능여부 : 이 단계에서는 대상자들은 관련 인증기관에 일차 접수 서류를 제출함으로써 신청서가 검토되기 시작한다.
- 준비 지도 : 인증기관에서 신청서의 접수가 가능하다고 하면 대상자는 검증 평가(프

레제테이션 파일 준비, 경력 또는 직업상황 설명, 가능하다면 인터뷰)를 필요하다면 지도를 받아 준비한다.

- 조사위원회에서 검증 : 위원회는 정해진 검증 방법을 이용해 검증대상자의 직업적 기술을 확인하고 평가한다. 위원회 혹은 대상자의 요청에 따라 인터뷰가 실시될 수도 있다.
- 평가 후 조치 : 검증이 철회되거나 부분 검증만 이루어진 경우 대상자는 직업계획을 수정하는데 도움을 받게 되거나 누락된 학점을 취득하는데 필요한 방법 등을 제공 받는다.

2006년 6월에 정부는 검증제도를 발전시킬 새로운 계획을 발표했으며 60,000 자격증을 발급하는 목표를 세웠다. 이 제도가 도입된 이후로 67,000명의 신청자가 성공적으로 자격을 취득했다⁴¹⁾.

2006년 전 등급의 자격과 모든 관련 부처, 즉 교육과 평생교육, 농업, 보건과 사회, 고용, 청소년과 스포츠, 해양과 국방의 자격을 취득한 사람들의 수가 26,000명에 달했다.

이 제도의 2005년-2006년 성장률은 16%로 2004년-2005년, 2003년-2004년 성장률은 각각 28%와 65%로 나타났다.

41) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획2008]

9. 지도와 상담

프랑스 직업지도제도는 오래전부터 운영되어왔지만 비교적 최근에서야 일반교육(중학교와 고등학교 학생들)에도 지도규정과 구조가 보다 더 발전되기 시작했다.

몇 년 동안 노동시장의 특징은 이행(직장이동과 채용과 실업)과 급격한 사회-경제적 및 기술적인 변화로 대변될 수 있다. 결과적으로 재직 중이거나 구직중인 사람들은 직장생활 전반에 격변과 변화에 적응해야하는 상황에 처해 있다. 이러한 변화를 겪는 사람들을 위한 여러 가지 구조가 설립되어 개인적인 상황에 맞는 규정을 갖고 운영되며, 평생 직업지도가 보다 중요한 주제로 대두되고 있다.

프랑스가 유럽연합의 의장직을 맡고 있으면서 2008년 9월 개최되는 학술회의를 주최한다는 사실을 볼 때 이것을 정책적 우선순위 두겠다는 의사를 나타내고 있다.

9.1 전략

9.1.1 초급 직업훈련

2006년에는 지도와 상담을 담당하는 부처 간 책임자가 임명되었으며 교육, 고등교육과 청년 직업통합을 담당하는 부로 보고하는 체제를 갖추게 되었다. 이러한 임명의 목표는 학교와 대학교육에 대한 지도와 상담을 원하는 청년들의 필요에 대응하기 위함이었으며 그들의 직업준비에도 도움이 되기 위해서였다.

2007년 3월 정부 부처 간 책임자는 국가직업 지도와 통합계획을 발표하고 직종에 대한 정보 분야에서 정부의 규정과 학교와 전문학교 교육과 훈련의 지도에 협력하도록 구상되었다. 여기에는 4가지 목표가 있다:

- 청년들이 자격을 취득할 수 있도록 현재진행형 개인 맞춤형 지도 제공
- 취업을 준비하는 과정으로 고등교육으로 사람들을 활발하게 지도
- 국가적, 지방과 지역적으로 정보, 지도, 통합조치에 협력
- 관련된 모든 기관에 신선한 자극제 역할

결과적으로 관련된 부에서는 2007/08 학년의 시작에 다음과 같은 규정을 발표했다.

- 중학교 단계에서 '3학년'에 개인적인 지도 인터뷰를 하나의 과목으로 정하고 모든 중학교로 확대하고 '3학년'에 직업을 위한 3시간 선택과목으로 운영된다. 고등학교 단계에서는 개인 지도 인터뷰가 일반적으로 '1학년'(penultimate year) 전체학생을 대상으로 기술과 직업 편성 반에서 운영된다. 담임선생님과 학생 상담사가 진행하는 이러한 인터뷰의 목적은 학생들이 새로운 예비교육단계를 들어갈 때 선택할 수 있는 여러 가지 경로에 대한 설명과 그들의 학교 마지막 학년에서 내릴 결정들을 미리 확고히 할 수 있도록 돕는데 있다. 이 마지막 단계에서는 여러 가지 단계를 거친다.
 - 직업지도란 주제로 학급 상담이 개최되고 진학할 교육과 훈련과정에 등록할 모든 학생들의 의사가 확인되며 학급상담을 통해 얻어진 의견과 조언들은 학생들에게 '대화 문서'라는 형식으로 등록하기 전에 전달된다.
 - 일반적인 등록 전 단계에서는 학생들은 다음과 같이 설명된 활발할 지도를 받게 된다⁴²⁾.
 - 활발할 지도단계에서는 모든 대학에서는 예비대학생들에게 그들의 학업과 직업을 계획할 수 있도록 개별적인 지도를 제공한다.
 - 2009년에는 Single higher education access pack 단일 고등교육 팩을 만들어 전국적으로 도입될 계획이며 등록일정에 합동과 조화가 가능하도록 한다.

본보고서 작성 시 2008/09학년에 시행될 몇 가지 진행 중인 조치들이 있었다, 그 중:

42) 2007년 8월 10일 대학의 자율과 책임에 관한 법령

- ‘5학년’부터 그 이후로 모든 중등과정 학생들에게 다양한 직업과 훈련의 형태에 대한 설명을 제공하는 계획의 추진이다. 여기에는 학교의 전 학년을 대상으로 ‘Trade master time’과 ‘focus time’을 포함시켜 개인적 직업지도를 보다 의미 있게 진행한다.
- 공통된 지식과 기술(11.2장 참조)의 소개, 여기에는 개인적 계획(유럽의 8대 평생학습의 주요기술 중 7번째)의 기술로 평가된 학습이 포함된다.
- ‘대학에서 성공하기’ 계획서 소개로 대학1학년부터 시작해 학생들에게 교육직원을 조연자로 임명하는 것으로 차원이 높아진 개인화된 지원을 의미한다.

Single higher-education pack

온라인 접속(단인 portal를 통해)이 가능한 registration pack 시스템은 모든 전문 학교 예비입학생들에게 입학에 필요한 사항과 전공과정에 입학하는데 최종 결정에 대해 알리고 최종등록을 통해 지원하기 위해 운영된다-중간에 경로를 변경하는 일이 발생하더라도 대학 1년을 마칠 때까지 지원한다.

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N59.xhtml> 참조

9.1.2 평생직업 훈련

9.1.2.1 지도 서비스

최근 몇 년 동안 평생직업 훈련을 위한 다양한 지도 계획이 도입된 것을 볼 수 있으며 여기에는 재직 중이거나 구직중인 사람들을 위한 기술평가 절차, 구직자들을 위한 지원계획(CIVIS, 5.2.2장참조)과 개인 인터뷰(민간과 공공부문 근로자)를 들 수 있다.

기술평가는 고용인 또는 구직자가 자신의 직업기술, 적성 그리고 동기에 대한 재고조사를 실시하는 과정이라고 할 수 있다. 사람들이 본인들의 직업 혹은 훈련 계획서를 작성하는데 도움을 주기 위해 구상되었다. 고용주인 경우, 기업의 훈련계획의 일환으로 평가를 실시하거나 고용주의 개인적인 의사에 따라 실시되며 여기에는 평가를 위해 재직

5년 후부터 특별휴가제에 대한 규정과 함께 실시된다. 평가는 외부 평가자에 의해 개별적으로 실시된다.

2004년부터 많은 기업체에서는 2년 이상 근무한 직원들을 대상으로 직업인터뷰를 실시할 것을 요구하고 있다. 이러한 계획은 사회적 파트너들의 결정으로 도입되기 시작했지만 법으로 제정된 것은 아니다. 2년에 한 번씩 실시되는 직업인터뷰의 목적은 고용인들의 미래의 희망에 비추어 자신들의 직업 계획, 적성과 회사의 요구 등을 검토하기 위함이다. 이러한 인터뷰로 등장하는 해결책의 가장 핵심 요소는 훈련이 된다.

9.1.2.2 지도 수단

지도의 수단으로는 여러 가지 형태가 있으며 디지털화 개발로 다양한 관련 인터넷 사이트와 포털 등이 만들어졌다.

가장 중요(유일)한 정부 포털은 평생훈련 지도 포털 사이트로 2006년 정부, 사회적 파트너와 지역-프랑스 지역협회의 추진으로 제작되었다. ‘원스톱 샵’으로 구상된 이 사이트는 직업적 지도와 평생학습에 대한 정보를 쉽게 접할 수 있도록 모든 사람들 -청년, 재직 중, 구직자를 위해 제작되었다⁴³⁾. *Centre INFO*가 시행한 본 프로젝트는 *ONISEP*(9.2장 참조), *ANPE*, 다양한 직업분야와 지역, *CNEPT*와 *Center INFO*의 자체의 정보를 최초로 한 곳으로 모았다. 이 포털 사이트는 평생 교육과 훈련에 대한 정보의 요청에 대한 대응차원에서 운영되기 시작했다.

9.2 구조

프랑스 정보, 지도와 상담 서비스 구조는 매우 혼합된 형태를 나타내고 있다.

43) 인터넷 주소 : www.orientation-formation.fr

정부는 대부분의 서비스를 제공하고 이들 서비스의 자금조달의 주요 역할을 담당하기도 한다. 가장 크게 참여하는 2부서는 교육과 고용부라고 할 수 있다.

9.2.1 초급 지도구조

교육부는 초급훈련 과정에 있는 사람들의 각종 질문에 답변하고 정보와 자문을 제공하는 책임을 지고 있다. 이러한 업무는 주로 전국적으로 운영되고 있는 574 정보와 지원센터(*Centres d'information et d'orientation/CIO*)를 통해 실시되고 있다. 이곳에서는 4,300명 관리자와 상담사들이 훈련기관과 긴밀하게 협조하며 청년들의 구직활동을 지원하고 있다. 성인을 위한 지원활동도 포함되는 이러한 업무는 주로 학교와 전문대학 또는 센터에서 직접 진행된다.

교육부의 또 다른 임무는 교육과정과 직업의 정보를 제공하는 것이 주 업무인 국가교육훈련과 직업정보성(*Office national d'information sur les enseignements et les professions/ONISEP*)의 운영을 들 수 있다. 각 교육당국의 본사와 연결된 분과를 설립해 제공되고 있는 훈련의 종류에 대한 정보를 수집하고 직업적 지도가 적절한 다양한 단계에 있는 모든 가족에게 무상으로 배포된다.

9.2.2 성인을 위한 지도 구조

고용부는 구직 중, 재훈련, 이직 또는 추가 기술을 배우고 싶은 성인들을 위한 질문/정보/지도 시스템 운영을 담당하고 있다.

이러한 규정은 전국적인 네트워크가 되어있는 국가고용기관(*agences nationales pour l'emploi/ANPE*)의 고용상담사들을 통해 전달된다. ANPE는 재직, 구직, 임금근로자 또는 자영업과 상관없이 모든 성인들에게 서비스를 제공하고 있다.

경영자고용협회(APEC)

프랑스 제도의 특유한 특성은 APEC이 경영고용주를 위해 제공하는 서비스를 들 수 있다. 전국적인 연합회(45개 센터)가 공동으로 운영하고 지도, 평가, 구직활동 업무를 보조하고 정보와 학술지를 제작하고 온라인 서비스도 제공한다.

참조:www.apec.fr.

2005년 고용부는 정부의 고용 서비스의 유효성을 개선하는 것을 우선순위로 정했다. 여기에는 서비스에 새로운 파트너, 지방당국 들을 영입하는 것이 포함된다.

고용주와 구직자들에게 보다 향상된 서비스를 전달하기 위한 하나의 메커니즘으로는 고용센터의 네트워크를 들 수 있다. 2008년 전국적으로 300개의 센터가 운영되고 있다. 이러한 센터는 관련된 다양한 기관(지방당국, ANPE, UNEDIC)이 주어진 분야에서 보다 긴밀한 협조를 도모하기 위한 목적으로 운영된다⁴⁴⁾.

같은 부의 또 다른 기관으로는 평생훈련을 위한 국가정보센터, *Centre INFO*가 있다. 이 기관의 목적은 넓은 의미에서 평생직업 훈련 분야에서 근무하는 모든 사람들에게 정보를 제공하는데 있다⁴⁵⁾. 이 분야에서 운영되고 있는 유일한 정부기관으로 *Centre INFO*는 직업지도와 초급 및 평생훈련에 관한 국가 포털의 운영을 담당하고 있다⁴⁶⁾.

지역 차원에서는 평생직업 훈련에 관한 정보는 훈련조치, 자원 그리고 정보센터 (*centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation/CARIF*)를 통해 제공되고 있다. 훈련 전문가들의 지역 연락지점을 연결하는 네트워크로 구성되어있다. 정부와 지방이 공동으로 재정을 분담하고 있으며 사회적 파트너와 직업훈련과 연관된 공공·민간기관과 연계되어있으며 훈련분야에 재직 중인 사람들, 특히 지역 질의/정보/지도

44) www.travail.gouv.fr 또는

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

45) www.centre-info.fr

46) 위 참조

지점에 정보를 제공한다. CARIF는 지역 차원에서 훈련규정에 관한 최신 문서를 관리하고 있다. 특정 지역 내에서 훈련교사들이 만나 아이디어를 교환 등 할 수 있는 포럼을 개최한다. 2008년에는 23 CARIF 센터가 네트워크를 구축해 경험을 서로 교환해 정보의 질을 개선하는 도움을 주고 *metamoteur*과 같은 공유하는 수단을 관리하게 되었다(평생 직업 훈련 규정에 대한 데이터베이스)⁴⁷⁾.

1982년부터 지방정부와 정부가 16-25세 연령대의 청년들에게 사회적·직업적 통합을 저해하는 요소들을 극복하는데 도움을 주기 위한 노력으로 지역사무소(*missions locales/ML*)와 질의/정보/지도지점(*permanences d'accueil, d'information et d'orientation/PAIO*)을 설립해 운영되고 있다. 도움이 필요한 대부분의 경우는 자격이 없거나 자격의 유효기간이 지난 사람들이다.

현재 이러한 구조는 전국적 네트워크 구성으로 노동법으로 인정된 정부고용서비스에서 특정 역할과 기능을 담당하게 되었다. 따라서 2005년부터는 노동인구에서 제외될 위험에 처해진 청년들을 지원하는 권리를 '사회로 통합계약서'를 활용해 시행해왔다(*CIVIS*)(5.2.2참조).

2006년 *ML*와 *PAIO*는 477,000명의 청년들이 처음으로 등록되었으며 1,200,000명 이상이 지원하게 되었다⁴⁸⁾.

직업지도와 상담을 제공하는 기타 기관은 다음과 같다:

- 몇몇 훈련기관은 업무의 일부로 지도, 상담과 배치서비스를 제공한다. 이러한 기관 중 하나가 국가성인직업훈련협회(*Association nationale pour la formation des adultes/AFPA*)로 정부고용서비스 뿐만 아니라 *GRETA*(설립 단체) 네트워크에도 보고하는 체제로 운영된다(6.2.1장 참조).
- 훈련-보험기금을 운영하는 특정 단체- 주로 개인휴가제관리기금(*Fonds de gestion du*

47) www.intercarif.org

48) 출처 : *Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle*, 2007[국가 예산 계획2008]

conge individuel de formation/FONGECIF)가 문서화 작업의 대부분을 담당하고 회원들에게 권리를 설명하고 상담을 제공한다.

- 동업 조합에서는 지도업무를 개발하기 위한 구조를 만들었다.
- 기관 간 기술평가 센터(CIBC)가 직업계획을 세울 필요가 있는 모든 고용인과 구직자에게 서비스를 제공한다.

Paris Cite des metiers

Cite des metiers는 교육적·직업적 지도, 훈련, 고용과 직업개발 경력을 갖추고 있는 전문가들이 정보와 상담을 제공하기 위해 운영하는 포럼이다(AFPA, ANPE, COBC, CIO내). Cite des metiers의 개념은 네트워크화 원칙에 그 근거를 두고 있으며 프랑스에서는 다중 의사결정과 대상자가 있어 시행이 어려웠지만 'one-stop shop'보다는 현실적인 모습으로 더 효과적인 것으로 나타났다. 이 명칭은 하나의 '트레이드마크'가 되었으며 Cites des metiers 프랑스의 여러 지역(Limoges와 Marseille)과 다른 국가(예로 브라질, 캐나다, 스페인, 이태리)에서 발견될 수 있다.

[www.cite-sciences.fr/francais/ala_cite/metiers/global fs.htm](http://www.cite-sciences.fr/francais/ala_cite/metiers/global_fs.htm) 참조

9.3 직원

직업지도 분야에 종사하는 30,000명 중 5,000명은 CIO 상담사 및 관리자와 AFPA의 직업적 심리학자이다. 다른 직원들은 다양한 전공분야에서 훈련을 받은 사람들이다.

서비스는 이런 직업지도 전문가들이 제공하는 것이 아니라 다른 분야에서 근무하는 사람, 교사, 사회문화적 조련사, 전문사회복지사 등이 제공하는 경우도 있다. 대부분의 이런 직원은 직업지도에 대한 특별한 훈련을 받지 않았다. 그러나 교사와 같은 경우에는 직업지도가 기초교사훈련 과정에 새롭게 규명되었으며 교장들을 위한 여러 가지 훈련과정도 제공되고 있다.

10. 인적자원에 투자

10.1 개관

2005년 프랑스는 다음과 같이 투자했다.

- 학교제도 내 초급직업훈련에 117.9억 유로(GDP의 6.9%)⁴⁹⁾을 투자했다⁵⁰⁾. 주요 투자자는 정부와 지방정부, 특히 지방당국(직업고등학교 포함해 고등학교에 주로 집중됨)이 있다.
- 평생직업 훈련에 25.9억 유로(GDP의 1.5%)가 투자되었다⁵¹⁾. 주요 투자자로는 정부(5.2.3장에 설명된 것처럼 특정 그룹의 사람들을 위한 훈련과 기업체 지원, 등), 지역(구직자를 위한 훈련재원마련)과 기업체(고용인을 위한 훈련 지원)가 있다.

10.2 초급 직업훈련의 재정

10.2.1 학교제도 내의 초급 직업훈련

분권화가 정부와 지역정부의 역할에 급격한 변화를 가져왔다. 정부가 공공서비스의 원활한 기능과 교육제도의 일관성 있는 운영을 위해 책임이 유지되는 반면 분권화로 인해 지역정부의 역할도 커지게 되었다⁵²⁾.

정부는 학교제도내의 초급 직업훈련에 들어가는 대부분의 재정을 담당하고 있으며 주로 교사들, 학교상담원, 지도교사의 임금작업이며 지역정부는 투자와 그 업무, 채용과

49) Reperes et references statistiques sur les enseignements, la formation et al recherche, 2007, [RERS 2007]/교육부와 고등교육과 연구부, www.education.gouv.fr/stateval를 통해 다운로드 가능하다

50) 프랑스 예산체제는 일반과 직업기초 교육과 훈련에 관한 구분이 없다

51) 도제제도가 포함된 수치를 의미한다. 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획2008]

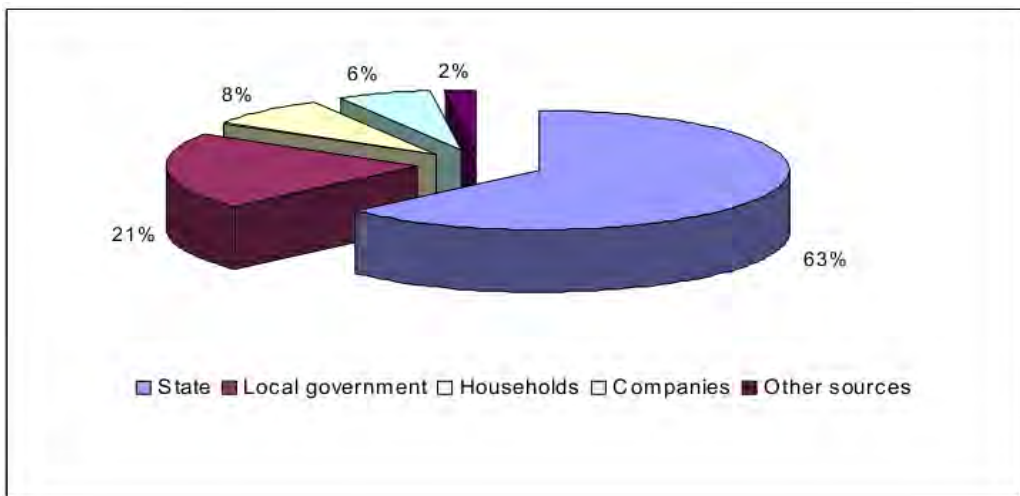
52) 1982년 3월 2일과 1983년 1월 7일 법령과 2004년 8월 13일 지역자율과 책임에 관한 법령

다른 직원들의 임금작업이 포함된다(그림 3참조).

공립 고등학교, 농업전문대학, 특수학교, 해양학습과 해양문화 학교의 건설과 해체, 확장과 주요 보수 그리고 학습도구와 운영에 필요한 비용을 지역에서 부담한다. 그들은 사립 기술전문대학(기술과 직업 고등학교)에 보조금도 제공하고 있다.

중앙정부가 이임한 책임을 이행하기 위해 지방과 지역당국은 특별 기금, ‘decentralisation appropriations’을 받는다. 이 기금은 학교에 재분배하는 근거는 법적으로 명시되어 있다.

그림3. 학교제도내의 초급 직업훈련의 재정(2005년117억 유로, 또는 GDP의 6.9%)



자료출처 : 교육부(Ministry of Education)

10.2.2 고용계약 아래의 초급 직업훈련

10.2.2.1 도제제도

도제제도를 위한 재정지원은 주로 기업체(46%), 지역(23%) 그리고 정부(22%)로 이루어진다. 각 파트너들의 재정적 기여는 도제제도의 특정한 측면에 목표를 두고 있다.

- 기업체가 제공한 전체금액 중 59%가 도제들에게 주어진다. 기업체는 도제제도 비용(금액의 23%), 또한 지불하고 있으며 대부분은 도제훈련센터(CFA)를 위해 지불된다.
- 지역의 지출액 중 63%가 CFA의 보조금으로 활용되고 있다.
- 정부의 지출액 80%가 도제를 채용하는 기업체의 사회보장 기금의 면제 금액을 충당하기 위해 사용된다⁵³⁾.

10.2.2.2 전문화 계약과 과정

직무의 일부면제제도(Block release) 훈련은 모든 기업체가 제공하는 기금으로 운영된다. 기여금의 등급은 기업체의 고용인원의 규모에 따라 차등된다. 10명 이하 고용업체는 전체 수당 0.15%, 10명 이상인 고용업체는 0.50%를 기부한다. 기업체는 승인된 공동 수금기관(*organisme paritaire collecteur agréé/OPCA*)에 기금을 위탁한다.

2006년, OPCA는 훈련을 지원하기 위해 EUR 1,840million을 모금했다(모든 기부 기업체)⁵⁴⁾. 모금된 금액은 특별한 계좌에서 관리된다(아래 참조)

기업체 기부금을 토대로 OPCA는 다음과 같은 활동에 재정을 지원한다.

- 전문화 계약으로 채용된 청년들의 훈련으로 결근할 경우
- 청년들을 담당하는 멘토들의 훈련
- 멘토링 기능에 관련된 비용
- Block release 훈련에 관한 정보 제공에 드는 비용
- 도제훈련센터 운영비용

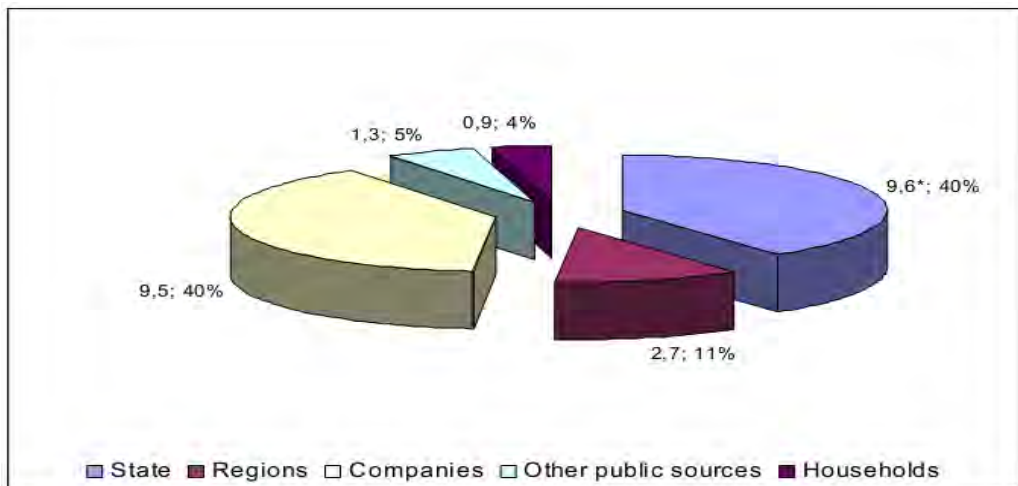
10.3 평생 직업훈련 재정

53) CNFPTLV, Une premiere approche du financement et des effectifs de l'apprentissage en France, donnees 2004, decembre 2007 www.cnfptlv.gouv.fr/publ/index.htm를 통해 다운로드 가능하다

54) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획2008]

재직 중인 근로자들의 평생직업 훈련비용은 대부분 기업체에서 부담한다. 2006년 기업체가 이 분야에서 지출한 금액이 8.6억 유로에 달한다⁵⁵⁾. 비록 약간의 기부금에 차이가 발생하고 있지만 정부와 지역이 2위 자리를 차지했다. 2005년 정부가 직업훈련, 국가 공무원 훈련비용을 제외하고 지출한 비용이 4.4억 유로로 2004년에 비해 3%가량 감소한 금액이다. 반대로 지역 지출은 4억 유로를 약간 밑돌고 있지만 이것은 2004년 대비 17% 증가한 금액이다⁵⁶⁾. 지역의 지출이 2004년부터 증가한 것은 진행 중인 직업훈련의 분권화가 반영된 것이라고 할 수 있다.

그림 4. 평생직업훈련의 재정(2004년도 기준 240억 유로:국내총생산의 1.46%)



*공공부문 노동자 훈련비용 51억 유로 포함

자료출처 : Projet de loi de finances 2008

10.3.1 재직 중인 사람들을 위한 평생직업 훈련의 재정

10.3.1.1 기업체의 재정마련

프랑스 평생훈련을 위한 자금조달 제도의 특성은 기업체의 고용인 훈련을 장려하기

55) 도제제도와 별도

56) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계획2008]

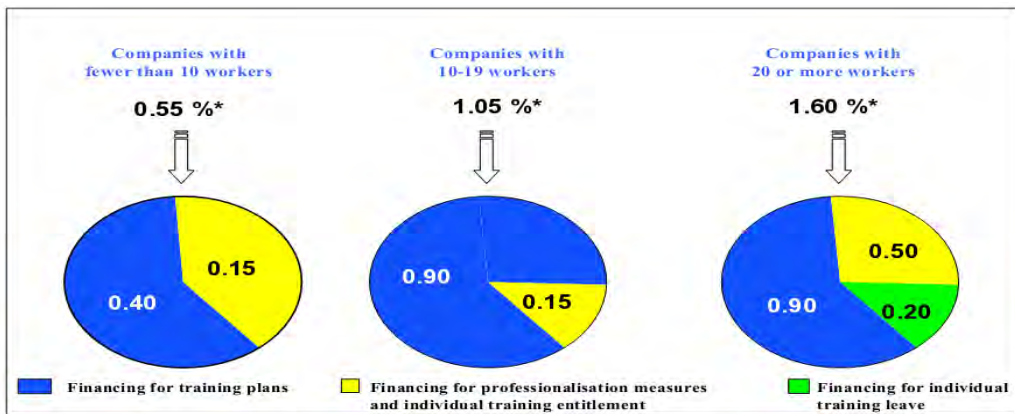
위한 법적 의지를 반영하는 의무적인 기부금 제도의 존재라고 할 수 있다. 그러므로 모든 민간-공공부문 기업체가 평생직업 훈련 개발에 도움을 주고 있는 것이다.

민간부문 기업체의 경우, 기부금의 크기와 산출방법은 기업체의 고용인의 규모에 따라 차등된다.

평생직업 훈련을 위해 법적으로 요구되는 기부금은 다음과 같다:

- 20인 이상 기업체는 임금총액의 1.6%
- 10-19인 기업체는 임금총액의 1.05%
- 10인 이하 기업체는 임금총액의 0.55%

그림 5. 재직중인 근로자들을 위한 기업체의 평생 직업훈련의 기여도



*기업체의 총 연간 급여 중 차지하는 비율임

자료출처 : 평생직업훈련에 관한 2004년 5월 4일 법령

민간부문 기업체의 기부금은 어떤 경우에는 단체협약 하에 설립되고 정부당국이 승인한 기관에서 모금을 담당한다. OPCA가 여기에 해당된다(승인된 공동 모금기관). OPCA가 모금한 기부금은 공동으로 관리되며 기업체의 기부금액에 따른 대출 권리가 인정되지 않는다. OPCA에 기부금을 납부한 기업체는 기부금을 월등하게 넘는 재정적인 지원을 받는 것으로 대신한다.

10.3.1.2 정부의 재정마련

공무원 훈련

매년 정부는 다음과 같은 금액을 정부 고용인을 위한 훈련비용으로 배정한다:

- 전체 고용인의 임금의 3.8%에 해당되는 금액을 훈련계획을 위한 재정마련으로 활용
- 전체 고용인의 임금의 0.20%를 직업훈련 휴가제 기금으로 활용

지방정부 고용인을 위한 훈련 자금조달을 위해 지역과 지방 당국은 그들의 임금총액의 최소한 1%에 해당되는 금액을 기부금으로 납부한다. 이러한 기부금은 National Centre for the Management of Territorial Public Service(CNFPT)에 납부한다.

병원들도 임금총액의 2.1%에 해당되는 금액을 훈련계획을 위해 기부하며 2002년 1월 사회현대화 법안이 통과되었기 때문에 임금총액의 0.20%에 해당되는 기부금을 직업훈련 휴가제 권리위원회에 납부한다⁵⁷⁾. 직원들의 직업개발을 위해 공공보건기관은 추가로 기부금을 납부해야한다. 기부금은 2007년에 임금총액의 0.20%, 2008년과 2009년에는 각각 0.40%와 0.60%로 정해졌다.

기업체 지원

2006년부터 'Commitment to employment & skills development'(Engagement de developemtn de l'emploi et des competences/EDEC)의 도입으로 경제적, 사회적, 인구 변화가 고용에 미칠 영향을 미리 예상하고 그 결과를 관리하기 위해 고용정부는 계약중심 고용과 기술 정책을 추구해왔다.

EDEC 계획은 기업체와 회사(특히 중소기업도 사업장)들이 변화를 미리 예측하고 새로운 업무에 적응하기 힘든 고용인(특히 기술수준이 낮거나 고령인 경우)들의 위험을 줄이기 위한 방법을 취하도록 만드는 가장 인센티브 있는 수단으로 정부가 활용하고 있다.

EDEC는 많은 연구적인 측면(전향적 연구 또는 CEP)과 고용과 기술개발활동과 관련 있는 운영적인 측면을 동시에 갖고 있다(Actions dedeveloppement de l'emploi et des competences/ADEC).

2007년에는 계약중심 고용과 기술 정책에 EUR 51.8million이 책정되었다⁵⁸⁾.

57) 2005년 5월 2일 2005-406시행령

58) 출처 : Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle, 2007[국가 예산 계

10.3.2 구직자들을 위한 평생직업 훈련의 자금조달

프랑스에서 구직자들을 위한 평생직업 훈련의 자금조달은 3가지 조달원 즉 정부, 지역과 사회적 파트너(*UNEDIC*를 통해)가 있다.

10.3.2.1 정부의 참여도

정부가 이 분야에 지출하는 것은 목표로 한 개입 형태로 이루어진다. 훈련이 필요한 사람들의 그룹을 우선 확인한다 - 사회적 장애(예로 문맹)로 구직활동에 어려움을 겪고 있는 사람들이 대부분이다. 이들의 훈련 요구에 맞게 그리고 유용할 것이라고 판단되는 프로그램을 운영한다. 이러한 조치는 ‘항목집중’된 경우라고 할 수 있다. 정부의 중재는 실업이 사회적 배제로 이어지는 것을 방지하기 위해 이루어진다(예로 장기 구직자와 사회적·신체적 장애를 가진 사람들).

2005년 정부는 청년층, 구직자, 민간부문 근로자들의 평생직업 훈련을 위해 4.4억 유로를 지출했다.

10.3.2.2 지역의 참여도

지역 당국은 주로 승인된 과정에 참여하고 있는 훈련생들의 수당과 관련 있다. 우선적으로 지역은 구직자들의 통합과 재통합의 매개로 훈련을 생각하고 있다(첫 직장을 구직중이거나 자격미달 혹은 부적절한 자격으로 구직에 어려움을 겪고 있는 사람들).

각 지역은 지역차원에서 그리고 지역 직업훈련 개발 계획안에 명시되어 있는 관련 기관의 협력으로 설립된 평생직업 훈련 정책을 시행하고 있다(*Plan regional de developement des formations professionnelles/PRDFP*)(3.1.2장 참조).

이러한 체제 안에서 각 지역은 각자 자격에 접근하는 방법과 접근을 장려하는 방법을 개발할 수 있다. 비록 법적으로 근거가 부족하거나 널리 확대되고 있는 추세에 있다. 예로 ‘springboard’ 직업과 훈련-상품권(바우처) 계획을 들 수 있다.

'Springboard' job

'Springboard job' 계획에서는 자원봉사 부문의 고용주에게 기금을 제공해 opened 계약으로 직원을 채용하고 수당과 훈련비용을 지불하게 한다. 채용은 '목표그룹'-구직에 어려움을 겪고 있는 사람들을 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 여기에는 16-26세 청년실업자로 자격미달이거나 자격수준이 낮은 사람과 45세 이상 구직자로 장애인이 포함된다.

훈련 상품권

훈련 상품권은 훈련과정을 위한 지불방법의 한 형태를 의미한다. 지역은 훈련 기관에서 훈련을 구매한 후 잠재적 훈련생들에게 상품권 형태로 무상으로 제공한다. 상품권 계획은 훈련생들이 원하는 훈련과정과 훈련받을 기간을 자유롭게 선택할 수 있게 된다.

지역마다 여러 형태의 계획이 다른 명칭으로 시행되고 있다: 훈련 상품권, 언어상품권, 제2의 인생 상품권, 등. 이러한 상품권 시행을 통해 지역은 훈련의 비용, 경력의 검증과 IT 재원의 활용 비용을 분담한다.

훈련 상품권은 3가지 목표를 가지고 있다: 훈련 또는 지원계획에 접근 가능, 개인의 요구에 맞는 맞춤 훈련 가능, 언어와 새로운 기술에서 훈련을 장려하기라고 할 수 있다.

10.3.2.3 UNEDIC

실업보험 제도는 보험에 가입된 구직자들이 훈련 중에 보험 혜택을 받을 수 있게 되고 훈련비용과 관련비용도 함께 혜택을 받을 수 있게 해주기 때문에 훈련에 있어 한 역할을 담당한다고 할 수 있다. UNEDIC는 2005년 EUR 1,167million을 훈련에 지출했다.

11. 유럽과 국제적 관점

유럽연합의 리스본, 코펜하겐과 볼로냐 회의의 주요 목표였던 사회에서의 교육과 훈련의 역할 강화하기 위해 프랑스는 여러 가지 시행을 단행하고 있다: 대학 시스템을 점검, 대학 학위에 3주기(학사/석사/박사) 구조를 도입, 국가직업자격명부를 설립해⁵⁹⁾ 프랑스 자격과 다른 유럽국가와 유럽자격체제와의 투명성을 배가시키고 있다.

평생교육과 훈련프로그램⁶⁰⁾을 시행을 위한 국가기관을 설립해 훈련목적(예로 고등학교 학생, 도제, 근로자, 구직자와 훈련교사)을 위한 이동성과 함께 유로패스의 활용을 적극 장려하고 있다.

프랑스는 유럽사회기금과 지역개발기금을 통한 유럽연합의 공동 재정 지원을 받고 있으며 4개의 해외영토(예전의 목표 1지역)에서도 집합된 기준의 요건을 충족시켜 지속적인 지원을 받고 있다.

11.1 유럽 평생직업 훈련 분야의 실현

평생 교육과 훈련은 최근 프랑스에서 법적으로 제정(2005년 4월 통과된 미래 학교의 시행령과 법안)과 평생훈련(2004년 5월 4일 제정된 평생직업 훈련과 평생 직업훈련 분야의 책임이 정부에서 지역으로 이전될 수 있도록 한 2004년 8월 제정된 Local Freedoms & Responsibilities 법안)의 가장 핵심이 되는 우선순위로 인정된다⁶¹⁾.

리스본의 유럽이사회의 실용적인 목적은 2005년 4월 23일 제정된 미래학교의 시행령과 법안으로 진행된 프랑스교육제도의 개혁에 있어 기준으로 활용되었다.

이러한 법률은 모든 교육과 훈련의 품질을 가능한 최대한 수준까지 올리는데 수단으

59) www.cncp.fr

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

61) 부록 5 참조

로 활용되었으며 유럽연합 전역의 학습과 기술 인정을 장려하면서 모든 연령대의 사람들에게 평생 교육과 훈련을 접하는 것을 가능하게 해주었다.

평생 학습에 유럽자격체제(EQF)를 도입하는데 큰 역할을 한 주요 기술에 대한 유럽의 생각은 의무교육이 끝나는 시점에 학습되어야 하는 일반적인 지식과 기술이라는 시행령으로 이어질 수 있었다.

학교과정과 선택에 대한 다양성으로 인해 직업적 경로가 업그레이드되고 직업지도에 관한 새로운 접근방법에 초점이 맞추어져 조기 학교이탈자를 막기 위한 유럽의 의지를 보여주고 있다.

직업관련 정책의 가장 큰 과제는 사람들에게 직업적 안정을 갖는데 도움을 주는 것이다. 이러한 목표는 자격미달 청년과 장기실업자 등과 같이 사회의 취약계층의 낮은 실업률을 반영하기 위한 국가적인 기대일 뿐만 아니라 리스본 회의(완전고용, 실업기간의 단축과 기술과 경력 검증)의 목표 달성을 위해서도 중요하다. 2004년 5월 4일 제정된 평생직업 훈련 법안은 직업 훈련(DIF)과 전문화 과정(5.3장 참조)을 받을 수 있는 개인의 권리를 인정하고 있다.

11.2 교육과 훈련 제도의 목표달성을 위한 작업프로그램의 시행

프랑스는 리스본 회의의 배경에 따라 유럽의 교육과 훈련 제도의 목표를 달성하기 위해 교육과 직업 제도를 위한 작업프로그램을 지속적으로 시행해오고 있다⁶²⁾.

11.2.1 언어교육 개선(목표 3.3)

미래 학교의 시행령과 법안(2005)에는 유럽적인 접근법의 일부로 언어학습에 대한 규명이 포함되어 있다:

62) Mise en oeuvre du programme de travail Education et Formation 2010. 2010-2008년까지 작업프로그램 시행에 관한 프랑스 국가 보고서:
ec.europa.eu/education/policies/2010/nationalreport_en.html

- 모든 초등학교에서 외국어를 가르친다.
- 2006년 5월에 현대 언어 교육법이 전면적인 검토에 들어갔다. 학생들은 모국어 이외에 2개의 언어를 완벽하게 구사해야한다는 유럽연합의 목표를 반영한 것이다. 모든 학생들은 '6학년'(중등학교 1학년 단계)와 '3학년(4년차)'까지 2개의 외국어를 교육받게 되며 일반과 기술계통의 학생들은 중등과정 최종학년까지 지속적으로 2개의 외국어를 공부하게 된다. '3학년'과정 이후에 직업적 경로를 선택하는 학생들(직업고등학교와 도제훈련 센터에서 BEP, CAP 또는 Bac-Pro과정)은 1개의 외국어만 의무적으로 교육한다(일반적으로 영어).
- 비-프랑스어권 학생들을 위한 프랑스어 학위(*diplome d'etudes en langue francaise/DELF*)가 2005년부터 발급되어있어 Common European Framework of Reference for Languages(CEFRL)에 보다 더 접근할 수 있게 되었다.

11.2.2 주요 기술 개발하기(목표 1.2)

미래학교 시행령과 법안(2005)은 공동의 지식과 기술의 2가지 측면에 대한 정의를 내린다, '사회와 시민의 기술'과 '계획안의 자주성과 정신'은 '대인 관계적, 문화적, 사회적 기술과 시민의 능력'과 '기업가정신'에 상응하고 유럽의회와 유럽연합 이사회가 권장한 평생학습의 8개의 주요기술 중 2가지에 해당된다⁶³⁾.

법안을 공동지식과 기술이 하나의 교과과정으로 통합되는 것을 3년 단위로 평가하고 학생들이 의무교육 과정 이러한 통합으로 인해 어떠한 성과를 거두는지 평가된다.

정부는 장애를 가진 모든 사람들이 유치원에서 대학교 그리고 그들이 취업을 하는 단계까지 가능한 가장 우수한 교육과 훈련을 받을 수 있도록 하는데 강한 의지를 나타내고 있다(5.2.3장 참조).

'우선순위 교육' 정책은 전국적으로 사회적(혹은 문화적) 어려움으로 인해 학교생활을 원활하게 하기 힘든 학생들을 위해 시행 된다; 이러한 분류에 속하는 학생은 대략 5명 중 1명에 달한다. 주요 목적은 문제를 미리 예상하고 예방해 결과를 향상시키는데 있다.

63) 평생학습의 주요 기술에 관한 유럽의회와 이사회에 관한 권고제안, 2005년 11월. 부록 6 참조

취약한 외국 어린이들을 위한 교육

취약한 외국 어린이들을 공동 작용할 수 있는 실행 안이 여러 정부부처와 공동으로 시행되고 있다. 또한 통합을 위한 부처 간 위원회(CII)가 설립되어 우선순위 교육의 실행법안의 재시행을 보완하는 연도별 실천계획을 세우게 되었다. 주요 목적은 다음과 같다:

- 프랑스에 새로 입국하게 된 어린이들을 위한 규정과 지도 개선
- 중등교육과정 최종 학년에서 학업결과나 진도 면에 뛰어난 성과를 보여주는 학생들에게 성과위주로 장학금을 제공하는 제도 개발
- 우선순위 교육 학교의 학생들에게 고등교육의 기회 제공
- 외국학생들의 통합을 위해 정부 또는 공립학교를 다니는 비-프랑스어권 학생들에게 2005년부터 시행된 프랑스어 학위(diplome d'etude en langue francaise /DELF)의 한 가지가 주어진다. 주 DELF가 Common European Framework of Reference for Languages에 기초한 것처럼, 이 학위 또한 유럽적인 측면에서 볼 때 효과적인 통합의 수단으로 활용이 가능하다.

2005년과 2006년 사이에 우선순위 교육의 재시행 계획이 시행되었다. 공통적인 목적을 우선순위 교육의 대상이 되는 학생들의 성공과 국가 교육제도의 모든 학생들의 공통된 예상 수준을 세우는데 있다(www.educationprioritaire.fr).

2006/07학기 초에 같은 수의 중등학교와 1714 초등학교와 유치원으로 구성된 249 '성공목표' 네트워크에 노력이 집중되었다. 기회 평등의 원칙에 따라 1,000명의 교사와 3,000명의 보조교사가 추가로 채용되어 해당 학교의 학급당 교사수를 높였고 교장과 보건교사도 각 학교에 임명되었다.

11.2.3 작업세계의 연결 강화하기 - 직업교육의 품질 개선(목표 3.1)

이 2가지 목적에 대응하기 위해 실업계 고등학교(*lycees des metiers*)가 설립되었다. CAP에서 특정분야 또는 직업과 관련된 전문학교 수준의 다양한 기술과 직업훈련과정이 학생들에게 제공된다. 이러한 학교는 모든 학습자들을 위해 개방되었다: 청소년 학생, 도제, block release course 또는 평생훈련 과정에 있는 청년과 성인. 학교는 품질혁신의 대상이 되어왔으며 엄격한 기준을 통해 지명 절차를 밟는다(4.3.1장 참조).

11.2.4 ICT의 세계적인 접근 가능하게 만들기(목표 1.3)

ICT 사회간접자본은 계속 개발되고 다양한 기술들이 새로운 기초와 2차 교과과정으로 점차 도입되고 있는 추세다.

정보학과 인터넷 자격(B21)은 학교 학생들과 성인 모두를 위한 자격으로; 자격소지자는 문서를 읽고 작성하고 정보를 검색하고 e-메일을 통해 소통할 수 있게 ICT를 독립적으로 그리고 지적으로 사용할 수 있게 된다.

프랑스는 10개의 디지털 캠퍼스 설립과 교육적 멀티-미디어 기업체를 지원하면서 전문학교 단계에서 공개-학습법과 원거리-학습법 규정을 확대해오고 있다. 이러한 혜택은 2001/02학년 초에 초급과 평생교육과 훈련 과정 학생들에게 제공되어 왔다.

프랑스 전문대학교 수준에서 제공되는 원거리-학습 과정의 목록에는 300개가 넘는 전공과목에 2,500개가 넘는 과정이 포함되어 있다(www.formasup.education.fr/ 참조). 이러한 목록은 CERIMES 센터가 관리하며 고등교육과 연구 부에 보고를 올린다. 여기에는 지도교사가 있는 과정, 즉 모든 교육당국분야, 대학, 대학 간 원거리 학습연합(FIED), 전문대학과 기관, 국가 원거리 학습센터(Centre national d'enseignement a distance/CNED)와 National Conservatory of Arts & Trades(Conservatoire national des arts et metiers/CNAM)의 공립 고등교육기관의 직원이 운영하는 것을 의미하는 모든 과정이 등재되어 있다.

11.2.5 이동성 개발

볼로냐 회의의 기본 틀을 이루는 고등교육에서의 이동성 개발을 프랑스는 1998년부터 시행함으로 유럽 대학과정 일반적인 3주기 시스템, 학사/석사/박사에 기초한 구조와의 조화를 이루게 되었다. 전문학교 단계의 자격을 단위별로 나누는 것(유럽의 학점인정제도에 맞춤) 또한 유럽의 고등교육 규정 통합에 기여하는 것이라고 할 수 있다.

프랑스는 전문학교 단계에서 직업학위(*licences professionnelles*)과 석사학위를 만들었다(4.4.2장 참조). 2006/07학년 초부터 개정된 학사/석사/박사학위 구조가 모든 프랑스 대학과 대부분의 전문학교 수준의 전문대학에서 적용되어 시행되기 시작했다. 2010년까지 전체 고등교육제도에도 확대 시행될 예정이다.

레오나르도 이동성 프로그램의 수혜자들은 도제들이다. 재직 중이거나 구직자들의 이용률은 미미하다.

유로패스 이동성 계획은 프랑스에서 성공을 크게 거두고 있는 것으로 증명되었다. 3,835건의 유로패스 이동성 기록이 2005년에 발급되었으며 2006년과 2007년에는 각각 4,441건과 8,182건을 기록하게 되었다(유럽에서는 2번째로 높은 국가). 레오나르도와 에라스무스(*Erasmus Programme*: 유럽연합교환학생) 프로그램을 위해 동화된 문서인증장치와 문서발급시스템을 최초로 도입한 국가도 프랑스다⁶⁴).

프랑스에서는 유럽 내의 이동성을 장려하는 몇 가지 지역적 그리고 국가적 계획안이 시행되고 있다.

이러한 계획안은 공공기금을 다양한 보조금으로 지급하거나 개인적 지원금으로 활용되면서 운영되고 있다. 이러한 보조금은 정부의 자금으로 조달된 학비보조금, 즉 *complements Erasmus*로 모든 에라스무스 학생들에게 제공되며 교육부의 'France mobility awards'이라는 보조금은 사회적 기준에 따라 필요한 학생들에게 보조되며 여행보조금은 지역위원회가 자금을 조달하여 전달된다.

이러한 보조금 지급 시스템은 불우한 배경을 가진 청소년들에게 이동성을 장려하고 학생과 도제, 그리고 재직 중 혹은 구직 중인 사람들 모두에게 이동성을 일반화하는데 크게 기여하고 있다.

64) Agence Europe Education Formation France의 2007년 유로패스 이동성에 관한 보고서 참조.
www.europe-education-formation.fr/europass.php

부록 1. E-27의 25-64세 인구의 교육수준(%), 2007년

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
EU-27	29	47	23
벨기에	32	36	32
불가리아	23	55	22
체코공화국	9	77	14
덴마크	24	42	31
독일	16	60	24
에스토니아	11	56	33
아일랜드	31	34	31
그리스	40	38	22
스페인	50	21	29
프랑스	31	42	27
이탈리	48	39	14
키프로스	28	39	33
라트비아	15	62	23
리투아니아	11	60	29
룩셈부르크	34	40	26
헝가리	21	61	18
몰타	73	14	13
네덜란드	27	42	30
오스트리아	20	63	18
폴란드	14	68	19
포르투갈	73	14	14
루마니아	25	63	12
슬로베니아	18	60	22
슬로바키아	11	75	14
핀란드	20	45	36
스웨덴	15	53	31
영국	25	40	30

ISCED : 국제표준교육분류(International standard classification of education)

ISCED 0-2 : 유치원교육, 초등교육과 초기중등교육과정으로 3c 단기과정이 포함된다
(2년 이하의 직업교육준비과정과 직업교육)

ISCED 3-4 : 고등중등교육, 3c 단기과정은 제외, 고등교육-중등후 비고등교육

ISCED 5-6 : 제3차교육

Source : Eurostat, 인구조와 사회조건, 온라인 데이터베이스, 2008

부록 2. 프랑스 교육단계별 분류와 국제표준교육분류

직업교육과 사회발전 통계를 위한 국가위원회가 규정한 국가교육기준의 분류라고 할 수 있다.

Level VI : 초기 중등교육과정 수료 후(즉, 중등교육과정 3년 후) 교육을 마치거나 초기 직업교육과정 1년 수료(CET, CPNN 또는 CPA)

Level V bis : 일반중등교육과정 4년 수료 또는 기술관련 분야에서에서 3-4년 또는 단기 고등중등교육과정 마지막 학기 이전에 교육을 마침

Level V : 단기 직업훈련 마지막 학기 이전에 교육을 마치거나 장기 고등중등교육과정의 마지막 학기를 남기고 교육을 마침

Level IV : 장기 고등중등과정의 마지막 학기 이후에 교육을 마치거나 Level III 도달 이전에 대학입학자격시험 과정을 중퇴

Level III : 대학입학자격시험 +2년 과정(즉, DUT, BTS, DEUG 또는 보건과 사회복지 과정을)을 학위를 취득하고 마침

Level II & I : 2년 또는 3년 대학과정 또는 전문단과 대학(*grande ecole*)을 학위를 취득하고 마침

국제표준교육분류(ISCED)

ISCED 1 : 취학 전 유치원 교육

ISCED 2 : 초기중등교육

ISCED 3 : 고등중등교육

ISCED 4 : 고등교육-중등 후 비 고등 교육(사실상 프랑스에서는 존재하지 않는다)

ISCED 5 : 제3차 교육의 1 & 2단계

ISCED 6 : 제3차 교육의 3단계(연구학위)

UNESCO가 1997년 초에 제안한 국제교육표준분류(ISCED)는 1997년에 개정되고 채택된 이래 광범위한 국제적인 협의를 이루하고 있다. 모든 국가에서 자국의 교육과 훈련

통계를 비교할 수 있게 되었으며 이러한 교육수준의 공통된 기준에 따라 교원, 자격수여, 인적과 자원의 분류를 가능하게 되었다. 또한 인구에 대한 교육표준을 분류할 수 있게 되었다. 본 제도의 목적에 따라 실시된 여러 연구는 성공적으로 마무리되었으며 자격을 인정받았다; 즉 프랑스인들은 ISCED 3단계 또는 그 이상으로 최소한 CAP, a BEP 또는 대학입학자격시험의 자격을 갖고 있는 것으로 조사되었다.

Source *L'Etat de l'école*, p. 76, 프랑스어로 온라인으로 제공되고 있다.

<http://media.education.gouv.fr/file/05/5/7055.pdf>(영어와 스페인어로도 제공되고 있다)

부록 3. 약자와 약어

ADEC	고용과 기술개발활동/ <i>Action de developpement de l'emploi et des competences</i>
AFPA	전국성인 직업훈련협회/ <i>Association nationale pour la formation professionnelle des adultes</i>
AGEFIPH	장애인직업통합:기금관리협회/ <i>Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapes</i>
ANFH	전국병원훈련협회/ <i>Association nationale pour la formation hospitaliere</i>
ANI	전국다종산업협약/ <i>Accord national interprofessionnel</i>
APEC	경영고용협회/ <i>Agence nationale pour l'emploi</i>
ARE	직장복귀기금/ <i>Allocation d'aide au retour a l'emploi</i>
AREF	직장복귀훈련기금/ <i>Allocation d'aide au retour a l'emploi-formation</i>
ASSEDIC	산업과 상업고용협회/ <i>Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i>
B21	정보와 인터넷 면허/ <i>Informatics & Internet certificate</i>
Bac	대학입학자격시험-고등학교졸업장/ <i>Baccalaureat</i>
Bac Pro	고등학교 졸업장-직업교육/ <i>Baccalaureat professionnel</i>
BEP	직업교육증명서/ <i>Brevet d'etudes professionnelles</i>
BTS	고등기술증명서/ <i>Brevet de technicien superieur</i>
BTSA	고등농업교육증명서/ <i>Brevet de technicien superieur agricole</i>
CAFOC	교육기관의 평생훈련센터/ <i>Centre academique de formation continue</i>
CAP	직업적성증명서/ <i>Certificat d'aptitude professionnelle</i>
CARIF	훈련실천, 자원과 정보 센터/ <i>Centre d'animation et de resources de l'information sur la formation</i>
CBS	기술평가휴가/ <i>Conge de bilan de competences</i>

CCREFP	지역고용과 직업훈련협력위원회/ <i>Comite de coordination regional de l'emploi et de la formation professionnelle</i>
CEFRL	공동유럽언어표준체제/ <i>Common European Framework of Reference for Languages</i>
CEP	전향적 연구협약/ <i>Contrats d'etudes prospectives</i>
CEREQ	자격연구와 조사센터/ <i>Centre d'etudes et de recherches sur les qualifications</i>
CESR	지역경제와 사회위원회/ <i>Conseil economique et social regional</i>
CFA	도제훈련센터/ <i>Centre de formation d'apprentis</i>
CIBC	기구 간 기술평가센터/ <i>Centre interinstitutionnel de bilan de competences</i>
CIF	개인훈련휴가/ <i>Conge indiciduel de formation</i>
CII	통합을 위한 부서간위원회/ <i>Comite interministeriel a l'integration</i>
CIO	정보와 상담센터/ <i>Centre d'information et d'orientation</i>
CIVIS	사회통합협약/ <i>Contrat d'insertion dans la vie sociale</i>
CNAM	국가예술과 무역학교/ <i>Conservatoire nationale des arts et metiers</i>
CNED	국가장거리학습센터/ <i>Centre national d'enseignement a distance</i>
CNFPT	국가지역공공서비스 관리센터/ <i>Centre national de al foncion publique territoriale</i>
CNFPTLV	국가평생훈련위원회/ <i>Conseil national de al formation professionnelle regionale pour l'emploi</i>
COPIRE	지역공동 직업 간 고용위원회/ <i>Commission paritaire interprofessionnelle regionale pour l'emploi</i>
CPNE	전국공동고용위원회/ <i>Commission paritaire nationale pour l'emploi</i>
CQP	직업자격증명서/ <i>Certificat de qualification professionnelle</i>
CVAE	경력인증 휴가/ <i>Conge de validation des acquis de l'experience</i>
DARES	연구, 조사와 통계개발부/ <i>Direction de l'animation de la resherche, des etudes et des statistiques</i>
DEA	석사학위 취득 후 이수하는 교육 과정/ <i>Diplomes d'etudes approfondies</i>

DELFI	프랑스어 학위/ <i>Diplome d'etudes en langue française</i>
DEPP	평가, 예측분석과 성과부/ <i>Direction de l'évaluation, de la prospective de la performance</i>
DESS	제3차 전문과정 학위/ <i>Diplome d'etudes supérieures spécialisées</i>
DEUG	일반대학학위/ <i>Diplome d'etudes universitaires générales</i>
DGEFP	고용과 직업훈련부/ <i>Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle</i>
DGT	노동부/ <i>Direction générale du travail</i>
DIF	개인의 훈련받을 권리/ <i>Droit individuel à la formation</i>
DUT	제3차 기술교육학위/ <i>Diplome universitaire de technologie</i>
ECTS	유럽학점인정제도/ <i>European Credit Transfer System</i>
ECVET	유럽의 직업교육과 훈련의 학점인정제도/ <i>European Credit Transfer System in Vocational Education & Training</i>
EDEC	고용과 기술개발약속/ <i>Engagement de développement de l'emploi et des compétences</i>
ENS	전국교사훈련대학/ <i>Ecole normale supérieure</i>
EQF	유럽자격체제/ <i>European Qualifications Framework</i>
ESC	경제와 사회위원회/ <i>Economic & Social Council</i>
EU	유럽연합/ <i>European Union</i>
FNDMA	도제제도개발과 현대화를 위한 국가기금/ <i>Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage</i>
FONGECIF	개인훈련휴가관리기금/ <i>Fonds de gestion du conge individuel de formation</i>
FUP	단일평준화기금/ <i>Fonds unique de perequation</i>
GDP	국민총생산/ <i>Gross domestic product</i>
GRETA	단체설립(공공교육제도내)/ <i>Groupement d'établissements de l'Education nationale</i>
INSEE	통계와 경제연구의 국가기관/ <i>Institut national de la statistique et des études économiques</i>
ISCED	국제표준교육분류/ <i>International Standard Classification of Education</i>

IUFM	교사훈련대학/ <i>Institut universitaire de formation des maitres</i>
IUT	제3차 기술교육기관/ <i>Institut universitaire technologique</i>
LMD	학위/석사/박사(대학교육의 3단계)/ <i>Licence-master-doctorat</i>
MAFPEN	공공부분의 교직원들 훈련을 위한 교육기관/ <i>Mission academique pour la formation duing personnel de l'Education nationale</i>
MEN	교육부/ <i>Ministere de l'education nationale</i>
OCTA	도제비용 관리기관/ <i>Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage</i>
OPACIF	개인훈련휴가 관리합동기관/ <i>Organisme paritaire de gestion du conge individuel de formation</i>
OPCA	인증된 공동기부금모금기관/ <i>Organisme paritaire collectuer agree</i>
OREF	지역고용과 훈련교육기관/ <i>Observatoire regional de l'emploi et de la formation</i>
PAIO	질의/정보/상담소/ <i>Permanence d'accueil, d'information et d'orientation</i>
PPAE	개인적 근무접근 계획/ <i>Project personnalise d'accès a l'emploi</i>
RNCP	국가직업자격등록명부/ <i>Repertoire national des certifications professionnelles</i>
UNEDIC	전국상공업고용협회연합회/ <i>Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i>
VAE	경력인증/ <i>Validation des acquis de l'experience</i>

부록 4. 용어해설

Academie : 교육부의 행정부(이하 교육기관). 한 교육기관은 1 혹은 그 이상 행정구역의 지방(*department*)을 관리한다. 1996년 12월 26일 통과된 법안 96-1141에 따라 프랑스는 현재 30개의 교육기관이 있다(*Bulletin officiel de l'Educaiton nationale*, No 3, 1997년 1월 16일)

Apprentice master : 도제제도에서 사용되는 용어로 도제의 실습 훈련을 담당하는 사람을 의미한다. 도제 마스터는 도제훈련 센터와 연계해서 멘토로서 효과적으로 활동하며 도제가 희망하는 자격을 취득하는데 필요한 지원을 한다(제6장 참조)

Apprenticeship : 도제제도는 16-25세 청년근로자들을 위한 초기 훈련의 직무 일부 면제 제도이며 그들에게 직업 또는 기술 학위, 기술사자격, 국가직업자격등록명부에 등재된 자격을 취득할 수 있도록 지원하는 제도다. 도제제도는 도제훈련센터에서의 이론 중심학습과 고용주와의 직업경력을 함께 취득이 가능하게 한다.

Baccalaureate : 중등교육과정 이후에 취득하는 대학입학자격시험(즉, 고등학교 졸업)이다. 3가지 baccalaureate가 있다 : 일반, 기술과 직업(그림 4. 참조). 이 자격을 취득함으로써 학생은 다음 단계로 진학이 가능해진다. 직업 baccalaureate만이 유일하게 노동시장으로 바로 진출하는데 많이 활용되고 있다. 2007년 621 532명이 응시해 83.3%가 통과했다(일반: 87.6%, 기술: 79.5%, 직업: 77.9%). 청년인구 중 65%가 baccalaureate를 취득한다.

Certification : 직업기술과 지식을 취득했다는 것을 의미하며 인증과정을 거쳤다는 것을 함께 의미한다. 인증과정은 주어진 작업에서 개인의 능력을 평가한다. 이러한 평가의 결과로 학위, 증명서 또는 기타 직업자격을 취득하게 된다.

Common body of knowledge and skills : 의무교육의 내용을 위한 문화적 시민적 기

준을 의미하며 의무교육과정을 이수한 학생들이 갖추어야한 기술을 7단계로 분류했다. 지식과 기술의 공동기준은 2005년 4월 23일 통과된 미래의 학교의 법안의 주요 혁신사항이라고 할 수 있다.

DIF(*Droit individuel a la formation* 또는 개인훈련 자격) : 훈련을 받을 수 있는 또 다른 형태로 훈련계획과 개인훈련휴가 계획에 추가로 2004년 개정된 법안으로 소개되었다. 고용인과 고용주 사이에 협의된 공동 훈련계획이라고 볼 수 있다. 유급 훈련 또는 수당이 제공되는 훈련은 작업장 내에서 또는 근무시간 외에 실시될 수 있다.

Diplomas and certificates : 특정한 직업에서 책임감과 자율성을 가지고 업무를 처리할 수 있는 능력을 갖추었다는 것을 증명하는 증명서 형태를 의미한다. 이러한 증명서나 학위를 취득한 사람은 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다는 것을 보증한다.

서류상으로 명시된 형태로 취득자는 특정 직업, 훈련과정으로 진출이 가능하며 특정 시험이나 그들의 학습을 추구하는 것을 가능하게 한다.

Illiteracy : 문서를 읽거나 글을 쓰는데 어려움을 겪는 사람들을 의미한다. 대부분의 문맹인 사람들은 이전에 독서와 글쓰기 과정을 이수했지만 완벽하게 익히지 못했거나 그 기술을 잃어버린 경우가 많다. 문서상 단어를 확인하는 능력은 있지만 그 의미를 알지 못 할 경우 문맹으로 분류한다.

Mentor : 기술을 가진 전문가로 알고 있는 지식과 전문기술을 젊은 사람들, 훈련 동료에게 전달하는 사람을 의미하며 훈련이 계획대로 진행되고 있는 것도 함께 확인한다 (제6장 참조).

Professionalisation : 직업관련 활동을 위한 구조와 개인 혹은 조직의 실적을 개선하기 위한 일련의 조치들을 의미한다. 전문화에 대한 다양한 접근법이 전문적 정체성을 확립하는데 필수적인 요소로 간주되고 있다.

Professionalisation contract(*Contrat de professionnalisation*) : 전문화 계약으로 16-25세 청년과 26세 이상 구직자들에게 직무의 일부 면제 제도를 통한 6-12개월 유급훈련을 제공해 직업자격을 취득하게 지원하고 그들에게 취업과 함께 복직업무를 지원한다.

Qualification : 직무 또는 작업을 실시하는데 필요한 기술의 취득을 인정한다.

직무에 필요한 지식, 전문기술과 대인관계 기술을 모두 갖추고 있다는 것을 인증하는 평가과정을 후보가 개인적으로 비용을 부담하여 진행할 수 있다. 이러한 평가과정은 평생직업 훈련 과정 이수 후 또는 경력인증 과정으로 실시될 수 있다.

자격은 직업자격을 증명서 또는 기타 직업 면허증 형태로 전달된다. 이러한 인증이 국가직업자격등록명부에 포함된 증명서 형태로 보증되는 것이므로 노동시장에서 그 가치를 높이 평가받고 있다.

자격은 총괄적으로 인증될 수 있다. 이러한 경우에 다양한 단계로 자격이 표로 분류될 수 있다. 이러한 표는 특정 직업분야의 총괄적인 협약과 연관된다. 이러한 형태의 인증은 사회적 가치를 갖고 있으며 주어진 부문의 기업체에 적용될 수 있다, 간혹 여러 부문에서 활용이 될 수도 있다.

Skills : 개인이 직업과 관련된 실무적인 활동에서 적성, 지식과 전문기술을 복합적으로 나타내는 것을 의미한다. 작업환경에서는 특정한 핵심적 기술 기능을 분류할 수 있으며 다양한 활동과 대인관계 또는 경영기술에 유용하게 활용될 수 있는 대조적인 기술을 의미하기도 한다.

Social partners : 고용주와 근로자들을 대표하는 단체(노동조합 포함)를 의미한다. 다양한 관심사를 갖고 있는 이러한 단체는 사회적인 협력단체가 된다, 한 예로 종합적인 협약을 협상하거나 공동단체를 관리하기도 한다(ASSEDIC, OPCA, 등)

Training bodies : 훈련을 제공하는 민간 또는 공공부문 훈련기관. 구직중인 청년인구와 평생직업 훈련 과정에 있는 사람들을 위한 초기 훈련 또는 도제제도를 제공하는 업무를 담당할 수 있다.

VAE(*Validation des acquis de l'expérience*) : 누구나(재직 중 또는 구직중이거나 자영업 또는 공공부문 고용인) 본인의 경력을 인증 받아 직업 자격(학위 또는 기타 자격 형태)을 취득하게 하게 하는 제도를 의미한다.

Vocational guidance : 모든 연령대와 직업을 갖고 있는 사람들에게 그들의 정보, 교육, 훈련과 업무에 대한 현실적인 결정을 할 수 있도록 다양한 활동을 제공하는 서비스를 의미한다. 직업적인 자문을 통해 사람들은 그들의 개인적인 생활과 직업생활을 보다 잘 관리할 수 있게 된다. 현재에는 개인의 평생 동한 상담을 제공해 그들에게 개인적이고 직업관련 계획을 구상하고 실행할 수 있게 지원하고 있다. 개인에게는 그들의 열정을 확인하고 그들의 기술을 활용할 수 있게 도움을 제공하고 있다.

Vocational interview : 직업 인터뷰는 2003년 사회적 협력업체에서 도입되었으며 근로자들에게 그들의 직업적 야망과 고용주에게는 훈련의 필요성에 대한 대화를 가능하게 하고 있다. 이러한 인터뷰는 2년에 1회 실시된다.

부록 5. 법률문헌

모든 법률문헌은 France Official Journal 사이트인 www.legifrance.gouv.fr를 통해 확인할 수 있다.

2008년 2월 13일 법안 : 공공부문 고용서비스의 조직을 개혁

2007년 8월 10일 법안 : 대학의 자유와 책임

2007년 2월 2일 법안 : 공공부문의 현대화

2006년 3월 23일 법안 : 남녀 임금의 평등. 여성과 소녀들을 직업훈련과 도제제도의 참여율을 높이기 위한 본 법안은 산업의 양측 면에서 남녀의 참여를 장려할 것을 권장

2005년 4월 23일 미래 교육의 온라인과 합법화 법안 : 이 법안은 프랑스의 젊은 인구의 교육수준을 높이기 위한 우선순위를 시행하는데 목적을 두고 있다. 주로, 모든 학생들의 수료를 보증, 젊은 인구의 직장고용으로 통합되는 것을 장려한다

2005년 2월 11일 법안 : 장애를 가진 사람들의 권리와 기회, 참여와 시민권의 평등을 장려한다. 본 법안은 장애인들의 권익보호 특히 교육과 직업훈련과 관련된 기회를 강화한다.

2005년 1월 18일 법안 : 사회적 통합을 장려. 본 법안은 도제제도의 비용을 모금하여 그 기금을 배분하고 관리하는 제도의 개혁을 장려하며 도제제도 자체의 개혁을 함께 장려(특히 도제의 신분)

2004년 8월 13일 법안 : 지역의 자유와 책임. 본 법안은 특히 평생 직업훈련 분야에서의 중앙정부에서 각 지역으로 권한이전을 의미한다.

2004년 5월 4일 법안 : 평생 직업훈련 관련 법안. 본 법안은 개인의 훈련받을 권리와 함께 전문화 계약과 전문화 과정에 대한 내용이 포함된다. 다양한 산업과 상업분야가 업계와 자격의 경향을 예측해 전국, 지역 그리고 지방교육기관의 설립을 요구한다.

2002년 2월 27일 법안 : 민주주의 양도. 본 법안은 도제제도 분야에서의 책임을 정부에서 각 지방으로 이전을 의미한다.

2002년 1월 17일 법안 : 사회적 현대화로 알려진 법안으로 다양한 직업훈련 규정이 포함되어 있다. 개인의 경력 인증(VAE)을 받을 수 있는 권리가 명시되어 모든 노동시장

참여자들이 기존의 다양한 자격을 취득할 수 있게 지원하는데 초점을 맞추어 훈련과정 활용이 가능해져 사람들의 경력을 증명하고 인정받아 그들 본인을 개발할 수 있게 한다.

1993년 12월 20일 5개년 법안 : 일자리, 고용과 직업훈련에 관한 법안

1992년 7월 20일 법안 : 학위발급을 위한 직업기술과 경력 인증에 관한 법안으로 다양한 공공교육의 규정이 포함되어있다.

1984년 1월 26일 법안 : 고등교육의 Savary 법안

1983년 1월 7일 지방분권 법안 : 정부의 지방자치제, 행정구역의 지방, 지역으로 책임의 분배

1982년 3월 2일 지방분권 법안 : 지방자치, 행정구역의 지방과 지역의 특권과 자유

부록 6. 참고 도서

2005-2008년 국가 개혁프로그램에 대한 결과보고서. 인터넷 :

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/FR_nrp_en.pdf [2008.5.26인용].

Afriat, C. et al. Quelle prospective pour les métiers de demain? L'apport des observatoires de branche. Paris: Commissariat général du Plan, 2005. Available from Internet: <http://www.plan.gouv.fr/intranet/upload/actualite/RapportPrometheeV2.pdf> [2008.5.26인용]

Balmory, D. (coord.); Arrighi, J.J. (ed.) La géographie de la formation professionnelle, 2007. Paris: CNFPTLV, 2007. Available from Internet:

<http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf> [2008.5.26인용].

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). Available from Internet: <http://www.cereq.fr/pdf/b244.pdf> [2008.5.26인용].

Cedefop. Four years on - stay focused from Copenhagen to Helsinki: progress in modernising vocational education and training. Luxembourg: Publications Office, 2006. Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information resources/Bookshop/444/8020_en.pdf [2008.5.26인용].

Cedefop. Future skill needs in Europe: Medium-term forecast: Synthesis report. Luxembourg: Publications Office, 2008. Available from Internet:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information resources/Bookshop/485/4078_en.pdf [2008.5.26인용].

Cedefop. Indicators for quality in VET to enhance European cooperation. Luxembourg: Publications Office, 2007 (Cedefop Panorama series; 146). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information resources/Bookshop/469/5167_fr.pdf [2008.5.26인용].

Cedefop. National VET systems (database). Thessaloniki: Cedefop, 2006. Available from Internet: <http://www.trainingvillage.gr/etv/Information resources/NationalVet/> [2008.5.26인용].

Cedefop. Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office, 2008. Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information resources/Bookshop/480/5174_en.pdf [2008.5.26인용].

Cedefop; Le Mouillour, Isabelle. European approaches to credit (transfer) systems in VET: an assessment of the applicability of existing credit systems to a European credit (transfer) system for vocational education and training (ECVET). Luxembourg: Publications Office, 2005. (Cedefop Dossier; 16). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014fr.pdf[2008.5.26인용].

Cedefop; Lipinska, Patrycja; et al. Zooming in on 2010: reassessing vocational education and training. Luxembourg: Publications Office, 2008. Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060en.pdf [2008.5.26인용].

Cedefop; ReferNet France. France: overview of the vocational education and training system in 2006. Thessaloniki: Cedefop, 2006 (eKnowVet thematic overviews, 2006). Available from Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2006_TO_FR.pdf[2008.5.26인용].

Cedefop; Tissot, Philippe. Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004. (Cedefop publication, 4030). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=369[2008.5.26인용]

Cedefop; Zukersteinova, Alena; Strietska-Ilina, Olga (ed.) Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: Publications Office, 2007 (Cedefop Panorama series; 137). Available from Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/472/5165en.pdf[2008.5.26인용].

Centre INFFO; Dax-Boyer, F. (ed.) Guide des métiers de la formation. Paris: Dunod, 2006.

Chirache, S.; Sauvageot, C. Prospective emploi-formation 2015: une nouvelle approche. Paris: DEPP, 2006. Available from Internet: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/dossiers/dossier175/dossier175.pdf> [2008.5.26인용].

Council of the EU. Council resolution of 15 November 2007 on education and training as a key driver of the Lisbon Strategy. Official Journal of the European

Communities, C 300, 12 December 2007, p. 1-2. Luxembourg: Publications Office, 2007. Available from Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/c_300/c_30020071212en00010002.pdf [2008.5.26인용].

Council of the EU. Council resolution of 15 November 2007 on the new skills for new jobs. Official Journal of the European Communities, C 290, 4 December 2007, p. 1-3. Luxembourg: Publications Office, 2007. Available from Internet: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/c_290/c_29020071204en00010003.pdf [2008.5.26인용]

Council of the EU. Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe. Official Journal of the European Communities, C 142, p. 1-22. Luxembourg: Publications Office, 2002. Available from Internet: http://eurlex.europa.eu/pri/fr/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614fr00010022.pdf [2008.5.26인용].

Danvers, F. (ed.) 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. Available from Internet: http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/CAS_0802_-_Formation_pro.pdf [2008.5.26인용]

Dumont, J.-F. (coord.); Le Douaron, P. (ed.). Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle. Paris: DGEFP, 2006. Available from Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000888/0000.pdf> [2008.5.26인용].

Éducation et formation 2010: Rapport national France 2007: Stratégies et actions des années 2005 et 2006. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport07/fr_fr.pdf [2008.5.26인용].

European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Promoting young people's full participation in education, employment and society. Luxembourg: Publications Office, 2007. (COM(2007) 498 final). Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:EN:PDF> [2008.6.15인용]

European Commission. The Helsinki communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training: Communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process. Brussels: European Commission, 2006. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf [2008.6.15인용].

European Commission. Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report 2006. Brussels: European Commission, 2006. (SEC(2006) 639). Available from Internet: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [2008.6.15인용].

European Commission. Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). Luxembourg: Publications Office, 2008. (COM(2008) 180 final). Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/com180_en.pdf [2008.6.15인용].

European Commission. Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Luxembourg: Publications Office, 2008. (COM(2008) 179 final). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:FR:PDF> [2008.6.15인용].

European Commission. Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning. Luxembourg: Publications Office, 2005. (COM(2005)548 final). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0548:FIN:EN:PDF> [2008.7.23인용].

European Commission. Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council repealing Council Decision 85/368/EEC on the comparability of vocational training qualifications between the Member States of the European Community. Luxembourg: Publications Office, 2007. (COM(2007) 680 final). Available from Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0680en01.pdf [2008.6.15인용].

European Parliament; Council of the EU. Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning. Official Journal of the European Union, L 327, p. 45-68. Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:EN:PDF> [2008.6.15인용].

European Parliament; Council of the EU. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. Official Journal of the European Union, L 255, p. 22-142. Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:EN:PDF> [2008.6.15인용].

European Parliament; Council of the EU. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Official Journal of the European Union, C 111, p. 1-7. Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [2008.6.15인용].

Eurydice. Eurybase: database on education systems in Europe - France 2006/07: the information network on education in Europe. Presentation in English or French. Brussels, Eurydice, 2008. Available from Internet: <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryCountry> [2008.5.26인용].

Eurydice. National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms: France 2007. Brussels: Eurydice, 2007. Available from Internet: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_EN.pdf [2008.6.15인용].

Évaluation ex ante du programme opérationnel FSE «Compétitivité régionale et emploi» 2007-2013: Rapport final d'évaluation. Paris: AMNYS, 2007. Available from Internet: <http://www.travail.gouv.fr/FSE/pdf/EvaluationexanteduPOFSE.pdf> [2008.5.26인용].

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 January 2008.

Goulard, F. (ed.). L'enseignement supérieur en France: état des lieux et propositions. Paris: Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2007. Available from Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/09/2/7092.pdf> [2008.5.26인용].

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). Available from Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/97/1/20971.pdf> [2008.5.26인용].

Jouhette, S.; Romans, F. EU labour force survey: principal results 2005. Luxembourg: Publications Office, 2006. (Statistics in focus: population and social conditions, 13/2006). Available from Internet: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY OFFPUB/KS-NK-06-013/EN/KS-NK-06-013-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/EN/KS-NK-06-013-EN.PDF) [2008.6.15인용].

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. Available from Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000480/0000.pdf> [2008.5.26인용].

Leney, T. et al. Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission. Brussels: European Commission, 2004. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [2008.6.15인용].

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. Available from Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000262/0000.pdf> [2008.5.26인용].

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). Available from Internet: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2007.11-45.3.pdf> [2008.5.26인용].

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. Education at a glance 2007: OECD indicators. Paris: OECD, 2007.

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. Policy brief: economic survey of France, 2007. Paris: OECD, 2007. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/61/50/38840751.pdf> [2008.6.15인용].

Orientation & Formation: portail de l'État, des Régions et des partenaires sociaux. [website]. Centre INFFO. Available from Internet: <http://www.orientation-formation.fr/> [2008.5.26인용].

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. Available from Internet: <http://www.vae.gouv.fr> [2008.5.26인용].

Projet de loi de finances 2008: annexe formation professionnelle. Paris: Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, DARES, 2007. Available from Internet: <http://www.performancepublique.gouv.fr/farandole/2008/pap/pdf/jaune2008formationprof.pdf> [2008.5.26인용].

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. Available from Internet: <http://media.education.gouv.fr/file/61/2/6612.pdf> [2008.5.26인용].

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

Schulle, J. et al. Global perspectives on teacher learning: improving policy and practice. Paris: UNESCO-IIEP, 2007. (Fundamentals of educational planning, 84). Available from Internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150261e.pdf> [2008.5.26인용].

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. Available from Internet: <http://www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-1-notice.html> [2008.5.26인용].

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

Une première approche du financement et des effectifs de l'apprentissage en France: données 2004. Paris: CNFPTLV, 2007. Available from Internet: http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/premiere_approche.pdf [2008.5.26인용].

Vilchien, D. et al. Validation des acquis de l'expérience: du droit individuel à l'atout collectif. Paris: IGAS, 2005. Available from Internet: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000482/0000.pdf> [2008.5.26인용].

부록 7. 주요 기관

정부기관

Ministère de l'agriculture et de la pêche [농어업부]

78, rue de Varenne

FR-75349 Paris SP

Tel.: (33) 1 49 55 49 55

www.agriculture.gouv.fr

Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi [경제, 산업 및 고용부]

139, rue de Bercy

FR-75572 Paris

Tel.: (33) 1 40 04 04 04

www.minefe.gouv.fr

Ministère de l'éducation nationale[교육부]

110, rue de Grenelle

FR-75007 Paris Cedex

Tel.: (33) 1 49 55 10 10

www.education.gouv.fr

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche[고등교육 및 연구부]

21, rue Descartes

FR-75005 Paris

Tel.: (33) 1 55 55 10 10

www.recherche.gouv.fr

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) [고용과
직업훈련부]

7, square Max-Hymans

FR-75741 Paris Cedex 15

Tel.: (33) 1 44 38 38 38

www.travail.gouv.fr

업계협회 네트워크

Association des chambres françaises de commerce et d'industrie [프랑스 상공회의소]
(상공회의소의 네트워크에서 운영되는 모든 대학 정보가 제공된다)

46, avenue de la Grande Armée

FR-75017 Paris

Tel.: (33) 1.40.69.37.00

Fax: (33) 1.47.20.61.28

www.acfci.cci.fr

Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) [농업상임상공회의소]
(농업관련 직업 훈련 정보를 제공한다)

9, avenue George V

FR-75008 Paris

Tel.: (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 [공예업상임상공회의소]
(공예중심 직업 훈련정보를 제공한다)

12, avenue Marceau

FR-75008 Paris

Tel.: (33) 1.44.43.10.00

www.apcm.com

공공부문 훈련 시설과 훈련기관

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes(AFPA)
[전국성인직업훈련협회] (400개의 인증된 직업과정을 제공한다)

13, place du Général de Gaulle

FR-93108-Montreuil Cedex

Tel.: (33) 1.48.70.50.00

www.afpa.fr

Centre national d'enseignement à distance (CNED) [국가원거리학습센터]

BP 60200 - 86980

Futuroscope Chasseneuil Cedex

Tel.: (33) 5 49 49 94 94

www.cned.fr

Conservatoire national des arts et metiers(CNAM) [전국 예술과 직업학교]
(공공 고등교육 단과대학과정으로 500개의 과정이 제공되어 학위 또는 전공이 public higher-education college 산업과 기타 3단계 자격으로 연계된다)
292, rue Saint-Martin
FR-75003 Paris
Tel.: (33) 1 40 27 23 30
www.cnam.fr

Groupeement d'établissements de l'Éducation nationale (GRETA) [공공교육제도내 단체설립](교육부가 수여하는 700여개의 기술과 직업 학위를 취득할 수 있도록 학생들을 지원)
www.eduscol.education.fr

질의, 상담과 정보 서비스

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

Centres régionaux d'animation et de ressources d'information sur la formation (CARIF) [지역 훈련시행, 자원과 정보센터]
www.intercarif.org

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

National portal for guidance on initial and continuing training[국가포털 초기와 평생훈련에 대한 상담제공]
www.orientation-formation.fr

사회적 협력파트너(전국과 직업 간 단계에서 인정받은 각 대표기관)

1. 사용자 단체의 조직

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) [중소기업의
총연합회]

10, Terrasse Bellini
FR-92806 Puteaux Cedex
Tel.: (33) 1 47 62 73 73
www.cgpme.org

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) [전국농업인
노동조합 연합]

11, rue de La Baume
FR-75008 Paris
Tel.: (33) 1 53 83 47 47
www.fnsea.fr

MEDEF (mouvement des entreprises de France)[프랑스 상업인 총연합회]

55, avenue Bosquet
FR-75330 Paris Cedex 07
Tel.: (33) 1 53 59 19 19
www.medef.fr

Union professionnelle artisanale (UPA)[전문공예노동조합]

53, rue Ampère
FR-75017 Paris
Tel.: (33) 1 47 63 31 31
www.upa.fr

2. 노동조합 조직

Confédération française de l'encadrement -Confédération générale des cadres

(CFE-CGC) [프랑스 경영자 총연합회 - 경영진 총연합회]

59, rue du Rocher

FR-75008 Paris

Tel.: (33) 1 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Confédération française démocratique du travail(CFDT) [프랑스 민주노동 총연합회]

4, boulevard de la Villette

FR-75019 Paris

<https://www.cfdt.fr>

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) [프랑스 기독교인 근로자 총연합회]

13, rue des Écluses-St-Martin

FR-75483 Paris Cedex 10

Tel.: (33) 1 44 52 49 00

www.cftc.fr

Confédération générale du travail (CGT) [노동총연합회]

263, rue de Paris

FR-93516 Montreuil Cedex

Tel.: (33) 1 48 18 80 00

www.cgt.fr

Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO) [노동총연맹-노동자의 힘]

141, avenue du Maine

FR-75680 Paris Cedex 14

Tel.: (33) 1 40 52 82 00

www.force-ouvriere.fr

번역자 : 김 미 경

전문 번역가

책임검토자 : 정 병 한

한국산업인력공단 자격동향분석팀

bhjung@hrdkorea.or.kr

검 토 자 : 김 동 자

한국산업인력공단 자격동향분석팀

fast1019@hrdkorea.or.kr

프랑스의 직업교육과 훈련

2010년 11월 일 인 쇄

2010년 11월 일 발 행

발 행 처 : 한국산업인력공단

발 행 인 : 유 재 섭

주 소 : 서울시 마포구 공덕동 370-4

전 화 : (02) 3274-9705

인 쇄 : (02)

ISBN 978-89-5923-457-8 93370

[비매품]