



COMMISSION EUROPÉENNE

Éducation et Culture

Apprentissage tout au long de la vie : Politiques d'éducation et de formation
Coordination des politiques d'apprentissage tout au long de la vie

Bruxelles, décembre 2005

MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME DE TRAVAIL

“EDUCATION ET FORMATION 2010”

Rapport d'avancement 2005

FRANCE

Personne(s) de contact au niveau national:

Mme Florent Stora (florent.stora@education.gouv.fr)

Personnes de contact au niveau de la Commission européenne:

Mme Luce Pépin (Luce.Pepin@cec.eu.int)
M. Sebastian Volkers (Sebastian.Volkers@cec.eu.int)

**Contribution de la France
au rapport intermédiaire conjoint Conseil/Commission de 2006
sur la mise en œuvre du programme de travail éducation et formation 2010**

1. Introduction : le développement des politiques nationales et l'agenda de Lisbonne

La stratégie de Lisbonne a constitué un facteur de l'évolution générale des politiques publiques en France en matière d'éducation et de formation.

1.1. Les objectifs concrets des systèmes d'éducation et de formation adoptés par le Conseil de Barcelone ont été des références pour la réforme du système éducatif français à travers la loi d'orientation sur l'école adoptée le 24 avril 2005. A travers cette loi, la France entend mettre en application les engagements qu'elle a contractés au niveau européen et s'attache à porter la qualité de l'éducation et de la formation au niveau le plus élevé pour tous, à donner aux personnes qui possèdent des qualifications, des connaissances et des compétences la possibilité de les faire reconnaître effectivement dans toute l'union européenne, à permettre aux citoyens de tous âges d'accéder à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. S'inspirant des réflexions européennes en matière de compétences de base, la loi d'orientation sur l'école définit un socle commun des connaissances et des compétences qui doivent être maîtrisées à l'issue de la scolarité obligatoire, comprenant la maîtrise de la langue française, la connaissance des principaux éléments de mathématiques, une culture humaniste et scientifique, la pratique d'au moins une langue étrangère et la maîtrise des techniques de l'information. La diversification des parcours scolaires, la rénovation de la voie professionnelle et l'accent mis sur une nouvelle approche de l'orientation font écho aux engagements européens en matière de lutte contre les sorties prématurées du systèmes scolaire.

Les objectifs définis dans le cadre du processus de Bologne ont nourri l'évolution des politiques en France en matière d'enseignement supérieur. Dans le cadre des lignes directrices définies par les textes publiés pour l'essentiel en avril 2002, la France a poursuivi son effort volontariste de mise en place de la réforme dite « Licence/Master/Doctorat ». Pour les établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR), grâce à l'outil privilégié que constitue la politique contractuelle engagée entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur, 72% de ces derniers ont adopté aujourd'hui ce dispositif et l'ensemble des mêmes établissements aura entièrement intégré ce modèle à la rentrée 2006, au plus tard au début 2007. Cette réforme dite LMD a ainsi pour ambition de conjuguer la démocratisation de l'enseigneemnt supérieur français avec la recherche de son excellence et de son attractivité.

Afin de s'inscrire dans le cadre des grandes évolutions européennes, la France a engagé une réflexion de fond dans trois domaines jugés prioritaires : la réorganisation des études doctorales, pour lesquelles est déjà sorti un arrêté (6 janvier 2005) modifiant les conditions de fonctionnement des co-tutelles de thèses ; la redéfinition des modalités d'évaluation, accréditation et assurance qualité des formations délivrées par les établissements, des programmes et des enseignants, compte tenu du caractère national des habilitations délivrées par le ministère ; une clarification de son système d'enseignement supérieur par un rapprochement décisif entre universités proprement dites, (« grandes ») écoles et organismes de recherche.

Le processus de Copenhague a par ailleurs été une source d'inspiration pour lancer des initiatives dans le domaine de la formation professionnelle. Le projet pilote européen de « professionnalisation durable » a permis, dès 2002, l'élaboration des premiers référentiels professionnels et objectifs de certification communs de niveau BAC+2 dans les secteurs de la construction automobile et de l'hôtellerie. La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école vient en outre de préciser que la dimension européenne passe également par une politique de reconnaissance mutuelle des qualifications qui débouchera sur la création de diplômes professionnels européens.

De manière plus générale, il convient de se reporter au chapitre 5 en ce qui concerne les politiques menées en France suite à la Déclaration de Copenhague.

Les objectifs nationaux en matière d'investissement dans les ressources humaines : la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École donne, dans son rapport annexé, une place importante à l'accroissement de l'investissement dans les ressources humaines et fixe des objectifs pour les prochaines années dans le domaine du recrutement et de la formation initiale et continue des personnels concourant à l'éducation. Ces objectifs concernent notamment les professeurs des écoles, professeurs du second degré, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation-psychologues : + 30 000 par an en moyenne entre 2006 et 2010, selon une programmation pluriannuelle des recrutements ; Assistants d'éducation : + 6 500 dans les 5 prochaines années ; -dispositifs relais : + 200 par an entre 2006 et 2010. Ces objectifs participent donc à une stratégie générale d'amélioration de l'encadrement des élèves par une augmentation des investissements dans les ressources humaines.

1.2. Les niveaux de référence européens de performance en moyenne européenne dans l'éducation et la formation, instruments clefs de la stratégie de Lisbonne, n'ont pas fait l'objet d'une véritable transposition en objectifs nationaux ou régionaux mais ont cependant été pris en compte dans le cadrage des initiatives nationales. Les grands objectifs de la politique éducative française sont en étroite cohérence avec les 5 critères de référence définis et adoptés durant la session du Conseil de mai 2003 et notamment avec l'objectif de réduire le nombre des sorties prématurées du système scolaire, de développer des politiques de prévention de l'illettrisme et d'augmenter la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. La France a dégagé trois grands objectifs chiffrés qui se rapprochent des critères de référence européens sans s'y confondre: elle se donne comme objectifs de faire en sorte que 100% des élèves quittent le système scolaire avec une qualification, que 80% d'une classe d'âge atteigne le niveau du baccalauréat et que 50% d'une classe d'âge puisse obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

La France a inscrit ses objectifs nationaux en matière de développement de la formation professionnelle continue dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi dès l'élaboration du premier Plan national d'action pour l'emploi en 1998.

Après s'être fixé des objectifs de progression sur la base d'indicateurs nationaux, elle a pris en compte le critère de référence européen de 12,5% adopté par le Conseil de mai 2003 sous réserves cependant que soit mise en œuvre une nouvelle enquête européenne (AES) homogène permettant des comparaisons non contestables; ce qui est prévu pour 2006/07.

Dans l'attente de ces résultats, la France s'est engagée dans son Plan national pour l'emploi 2004 à augmenter de deux points le taux d'accès pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, à partir d'un taux estimé au plan national de 8,5%.

1.3. Une structure interministérielle, le secrétariat général du comité interministériel pour les questions de coopération économique européenne (SGCI) préexistait en France à l'élaboration de la stratégie de Lisbonne et à sa déclinaison dans les domaines de l'éducation et de la formation. Le SGCI joue, entre autre, un rôle de coordination de la mise en œuvre des éléments de la stratégie de Lisbonne relatifs à l'éducation et à la formation.

1.4. La promotion et la visibilité du programme de travail « éducation et formation 2010 » ont été assurées notamment par la diffusion régulière de la production des groupes de travail à l'ensemble des acteurs du système éducatif français, mais aussi par l'information régulière et ciblée de ces acteurs lors de séminaires, table rondes ou débats. Sont organisées par les services du ministère de l'éducation nationale des journées d'information sur les évolutions européennes auprès des délégués académiques aux relations internationales ou auprès des services des relations internationales des établissements d'enseignement supérieur. Les technologies de l'information et de la communication permettent de diffuser des informations à jour sur les évolutions européennes en matière d'éducation et de formation.

2. Accroître le volume et l'efficacité des investissements : cibler les réformes sur les domaines clef

2.1. Identification des priorités nationales pour les réformes et l'investissement

2.1.1. Les domaines hautement prioritaires pour les réformes et la modernisation du système éducatif : la Loi d'orientation pour l'avenir de l'Ecole fixe un nouveau cap à la politique éducative de la Nation pour les années à venir. Cette loi répond aux objectifs assignés au système éducatif lors de différents sommets européens. Elle instaure un socle commun de connaissances et de compétences que doivent maîtriser les élèves à la fin de la scolarité obligatoire, la loi dispose en effet que 50 % des jeunes devront être diplômés de l'enseignement supérieur, élément présenté comme essentiel face aux enjeux de la mondialisation. Elle instaure également des objectifs directement en lien avec la construction européenne (l'apprentissage des langues vivantes ; l'égalité entre filles et garçons ; la maîtrise des techniques de l'information et de la communication). La loi propose pour soutenir les élèves en difficulté un « programme personnalisé de réussite éducative » (PPRE). Ce programme peut-être proposé à tout moment pendant la scolarité obligatoire à un élève qui connaît des difficultés ou manifeste des besoins éducatifs particuliers. Le gouvernement s'est engagé à programmer des financements sur plusieurs années. On peut estimer que l'application de la loi représentera deux milliards d'euros en année pleine.

Par ailleurs, la récente loi organique relative aux lois de finances (LOLF), qui entrera en vigueur en 2006, va entraîner une profonde modification de la gestion publique : les gestionnaires bénéficieront d'une plus grande liberté dans l'utilisation des moyens qui leur sont alloués et devront en contrepartie mieux rendre compte des résultats obtenus et de la recherche de l'efficacité.

La stratégie ministérielle de réforme (SMR) a pour objectif une meilleure efficacité de l'action administrative. Elle a pour but d'une part d'améliorer l'organisation du système éducatif et d'autre part de développer l'efficacité du système éducatif en rationalisant la carte des formations, en réduisant les surnombres disciplinaires, en améliorant le

rendement du remplacement, en réformant le recrutement des personnels enseignants et non enseignants, en développant le contrôle de gestion, en engageant le ministère dans la mise en œuvre du projet de développement de l'administration électronique, en perfectionnant la gestion des ressources humaines des personnels non enseignants.

Dans l'enseignement scolaire, les éléments de réforme vont dans le sens d'une plus grande prise en compte des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les programmes scolaires, les examens et la formation des enseignants. Un nouveau pas dans ce sens a été fait en France dans le cadre de la nouvelle loi d'orientation et de programmation où « la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication » fait partie du socle de connaissances fondamentales ; l'attestation de compétences technologiques de l'information et de la communication éducative (TICE) dans les Brevets informatiques et internet niveau 2 et 3 (B2I®) sera pris en compte pour la délivrance du Brevet des collèges et du Baccalauréat.

Dans l'enseignement supérieur, le certificat informatique et internet (C2I®) sera obligatoire d'ici à 2007 en fin de premier cycle et débouchera sur des crédits ECTS. Des C2I « professionnels » au niveau « master » sont en cours d'élaboration pour les métiers du droit et les métiers de la santé et déjà en expérimentation pour le métier enseignant. Par ailleurs les investissements se sont progressivement resserrés sur des consortiums plutôt que sur des campus numériques trop disséminés. Ainsi on observe deux mouvements principaux : la mise en place d'un ancrage par bassin avec les universités numériques en région (UNR), et la constitution, par dominante disciplinaire, d'universités numériques thématiques (UNT). Les universités thématiques des sciences médicales, des sciences de l'ingénieur et des métiers du droit fonctionnent déjà, d'autres sont en cours de constitution.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les priorités nationales pour les réformes et les investissements en 2005 sont décrites dans un programme d'action intitulé « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » et pour lequel le FSE apporte un concours de 280 Meuros. Ce programme vise l'atteinte des objectifs d'accroissement global des qualifications et des compétences que se sont fixés les Etats membres à l'horizon de 2010. Il comprend en particulier les actions suivantes : le développement du contrat d'apprentissage, le soutien à la reconnaissance et à la validation des acquis de l'expérience, le soutien à la formation et à l'insertion ou réinsertion professionnelle des personnes sans emploi ou de salariés âgés, l'anticipation des mutations économiques.

2.1.2. La mesure pour laquelle un investissement accru et plus efficace est un facteur clef pour réussir ces réformes. En ce qui concerne les domaines spécifiques pour une utilisation optimale des ressources, il faut citer tout ce qui peut permettre de lutter contre l'échec scolaire. Affecter les moyens aux niveaux les plus pertinents dans la scolarité, au primaire pour que l'élève puisse acquérir les bases, mais ensuite établir des dispositifs pour éviter « la déscolarisation » des élèves et les sorties du système éducatif sans qualification. Il s'agira notamment de continuer la politique de dédoublement des classes préparatoires dans l'enseignement primaire afin de permettre aux élèves d'avoir les bases indispensables pour la poursuite de leurs études.

2.1.3. L'apport des fonds européens à la mise en œuvre de ces réformes. Dans le cadre de la programmation 2000-2006, le FSE constitue l'instrument de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi. Il soutient l'adaptation et la modernisation des politiques d'éducation, de formation et d'emploi. L'intervention du FSE est concentrée au plan national sur la lutte contre l'exclusion scolaire et la déscolarisation, sur l'aide à la

première insertion professionnelle des jeunes, sur des actions conduites dans des secteurs professionnels spécifiques ainsi que sur l'accès à la validation des acquis de l'expérience. Au plan régional, le FSE est mobilisé pour les actions d'apprentissage et la valorisation de ce dispositif, les formations alternées conduites par les Conseils régionaux, l'enseignement professionnel, le développement des dispositifs de formation individualisée, en s'appuyant notamment sur les TIC, ainsi que la synergie des acteurs régionaux sur les questions de validation. Des actions peuvent également être menées par les Départements, au titre de leurs compétences, notamment en matière d'insertion socio-professionnelle. Dans le cadre du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le FSE peut accompagner, en liaison avec les partenaires sociaux, la promotion du contrat de professionnalisation.

Sur l'enveloppe de 4,7 milliards d'euros affectée à la France métropolitaine - les DOM faisant l'objet d'une dotation globale spécifique au titre des quatre fonds - le ministère de l'éducation nationale bénéficie de 286,23 millions d'euros sur la période, soit 40,89 millions d'euros par an. A ce cofinancement (45% du coût global de l'action) doit correspondre la contrepartie nationale de 55%. Les actions du ministère de l'éducation cofinancées par le FSE s'inscrivent dans deux axes du document de programmation national : "Education et formation tout au long de la vie" (axe 3) et « Amélioration de l'accès des femmes au marché du travail » (axe 5). La programmation et la gestion de ces actions relèvent soit du volet national sur un budget délégué par le ministère des affaires sociales sur les chapitres budgétaires du ministère de l'éducation, soit du volet régional sur un budget global délégué par le MASTS aux préfets de région. Le volet national correspond aux dispositifs suivants : "Mission générale d'insertion" pour un cofinancement FSE annuel de 11,433.676 euros, « validation diplômante des acquis de l'expérience » (5,335.716 euros), "égalité des chances entre filles et garçons" (1,039 703 euros). Dans le volet régional, sont susceptibles d'être cofinancés : les dispositifs-relais, des actions concernant l'enseignement professionnel et l'individualisation des parcours en formation d'adultes -GRETA et Universités-. Ces dispositifs relèvent des procédures de sélection régionales.

2.2. Le degré de corrélation entre les domaines prioritaires des Etats membres et les objectifs européens communs.

2.2.1. les réformes dans la structure des institutions d'éducation et de formation.

Les priorités pour la France définies dans la partie précédente répondent également aux objectifs européens communs. En matière de réformes institutionnelles, la France a développé la décentralisation, commencée en 1983. La loi du 13 août 2004 prévoit la décentralisation du recrutement et de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges et les lycées au niveau du département et de la région. Cette loi permet aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale qui en font la demande de prendre en charge la construction, la reconstruction, l'extension et l'équipement des locaux destinés au logement des étudiants. A cette fin, les biens appartenant à l'Etat et affectés au logement des étudiants sont transférés aux communes ou aux établissements publics de coopération intercommunale. La loi sur les responsabilités locales aura également des répercussions sur la gestion des transports des étudiants.

La loi d'orientation présentée dans le paragraphe précédent entraînera des réformes scolaires et notamment la mise en place du programme personnalisé de réussite éducative (PPRE), qui s'adressera plus particulièrement aux élèves en difficulté. Par ailleurs, les moyens mis à disposition des zones d'éducation prioritaire qui accueillent des élèves de

milieux défavorisés seront renforcés par les équipes de réussite éducative créées dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale.

2.2.2. Le développement des mesures incitatives pour accroître l'investissement dans l'éducation et la formation. En matière de mesures incitatives pour accroître l'investissement, il convient de mentionner les mesures prises par le gouvernement pour les entreprises qui accueillent des apprentis. Instauré en 2005 par la loi de programmation sociale, un crédit d'impôt permet de percevoir, sous certaines conditions, 1.600 euros par an et par apprenti embauché. Le crédit d'impôt est majoré à 2.200 euros pour l'emploi d'un apprenti relevant de l'accompagnement personnalisé à l'intention des jeunes en difficulté ainsi qu'aux apprentis reconnus travailleurs handicapés.

L'opération « un micro portable par étudiant » (Mipe) répond aux enjeux d'adoption des TIC dans la formation en introduisant un nouveau partage entre secteur public et privé. Des banques et des constructeurs se sont engagés dans un partenariat auquel ont participé également les sociétés Microsoft et Intel. Autres volets de l'opération : Les universités ont créé des zones d'accès sans fil (*wifi*) sur leur campus, équipé des salles et mis à disposition des ordinateurs pour les étudiants. D'autres contrats sont passés avec les entreprises privées pour l'enseignement supérieur et scolaire.

2.2.3. Les mécanismes de financement pour accroître l'investissement des entreprises. Au titre de l'accroissement de l'investissement privé la loi de programmation pour la cohésion sociale institue une contribution au développement de l'apprentissage (CDA) qui remplace la taxe d'apprentissage et dont le produit est reversé aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues par le calcul de la taxe avec un taux de 0,06 % sur les rémunérations de 2004 (au lieu de 0,05 % pour les années antérieures).

Une trentaine de partenariats ont été signés avec les principaux acteurs d'internet, les constructeurs et les sociétés éditrices de logiciels. Ces accords permettent de négocier des tarifs préférentiels, expérimenter des produits, mener des formations ou des actions de sensibilisation. Il faut cependant noter une plus forte implication des entreprises dans le financement de l'enseignement supérieur par le biais de créations de « chaires » notamment en Sciences Economiques.

Le système français de formation professionnelle continue a été profondément rénové suite à la signature le 20 septembre 2003 par les partenaires sociaux d'un accord national inter-professionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et par le fait que les principales dispositions de cet Accord ont été reprises par la Loi du 4 mai 2004.

Ainsi suite à l'accord, la Loi porte, dès 2004, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de 10 salariés et plus, de 1,5% à 1,6% du montant des rémunérations brutes versées pendant l'année en cours. Pour les entreprises de moins de 10 salariés la contribution passe de 0,25% à 0,40% au 1er janvier 2004, puis à 0,55% au 1er janvier 2005.

Le nouvel environnement juridique prévoit plusieurs mesures qui visent à développer l'investissement dans les ressources humaines en articulant les efforts de l'Etat et des entreprises avec une implication accrue des salariés. On citera les trois mesures les plus significatives :

- la création d'un droit individuel à la formation de 20H par an pour chaque salarié cumulables sur 6 ans. Cette formation se déroule en dehors du temps de travail (sauf accord de branche particulier). Elle donne lieu au versement par l'employeur, en sus des frais de formation, d'une allocation de formation égale à 50% du salaire, non assujettie aux charges sociales ;
- la création du contrat de professionnalisation, dispositif unique remplaçant les anciens contrats de formation en alternance. Ce contrat est ouvert aux jeunes cherchant à s'insérer dans la vie active et aux adultes demandeurs d'emploi. L'Etat accorde une exonération de cotisations sociales patronales pour les contrats conclus avec les jeunes 16-25 ans et les adultes âgés de 45 ans et plus ;
- L'Etat verse une aide forfaitaire aux entreprises de moins de 50 salariés en compensation du salaire des salariés recrutés pour assurer le remplacement de leurs salariés partis en formation (système du « *job rotation* »).

2.3. Le contrôle et l'évaluation des politiques éducatives. La LOLF prévoit l'obligation pour les gestionnaires de s'engager sur des objectifs et de rendre compte de leurs résultats. Deux documents seront produits tous les ans, pour chaque programme : un projet annuel de performances qui comprendra : 1/ une description des engagements du ministre concerné, orientée vers une évaluation pluriannuelle et réalisée à partir des éléments constitutifs du programme (présentation des actions du programme, de leurs coûts, de leurs objectifs et de leurs résultats) ; 2/ un rapport annuel de performances qui donnera un compte rendu de la performance du programme (rappel des objectifs, des résultats attendus, des indicateurs choisis et des coûts prévus et présentation des résultats obtenus et des coûts effectifs). De plus, trois catégories de critères de performance ont été définies : l'efficacité socio-économique ou l'impact final des actions sur l'environnement économique ou social ; la qualité du service rendu à l'utilisateur ; l'efficacité de la gestion des ressources. A chaque objectif doit être associé un nombre restreint d'indicateurs de résultats pertinents et fiables.

Le ministère possède, sur le plan de l'évaluation de la performance, une expérience ancienne et reconnue y compris sur le plan international. Le ministère dispose de travaux permettant l'évaluation du système éducatif, de ses modalités de fonctionnement et des facteurs qui contribuent à son efficacité d'ensemble et à celle de ses diverses composantes, comme par exemple l'évaluation de la politique portant sur la réduction des effectifs de classes préparatoires.

Le ministère réalise depuis de nombreuses années des évaluations des compétences des élèves. Il évalue également les établissements, fournit aux responsables du système éducatif des indicateurs de résultats sur les acquis des élèves ; il analyse les disparités entre les établissements et aide les établissements dans le pilotage et la prise de décision, il évalue le coût du système éducatif. Les indicateurs de résultats sont présentés dans des publications annuelles telles que « l'Etat de l'Ecole » ou « Géographie de l'Ecole » qui sont internationalement reconnues.

D'importants travaux d'évaluation des politiques de formation sont menés régulièrement en France, par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère de l'Emploi) et l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). (www.travail.gouv.fr ; www.insee.fr ; www.cereq.fr)

Par ailleurs, la Loi du 4 mai 2004 a créé un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie qui comprend deux commissions spécialisées :

- une commission des comptes, chargée d'établir un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières affectées à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue ;
- une commission de l'évaluation, chargée d'établir, tous les trois ans, un rapport d'évaluation des politiques d'apprentissage et de formation professionnelle continue en liaison avec les travaux d'évaluation conduits par les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

3. La mise en place de stratégie d'éducation tout au long de la vie réellement cohérentes et globales

3.1. Les principales mesures prises en ce domaine

3.1.1. La conception et la mise en oeuvre en France d'une stratégie d'éducation tout au long de la vie. L'Etat et les partenaires sociaux ont été les principaux moteurs du développement de ces stratégies qui ont visé à prendre en compte l'ensemble des aspects et des publics concernés. La conception d'une stratégie d'éducation tout au long de la vie a reposé sur un constat interne et sur l'impulsion donnée par les travaux au sein de l'union européenne.

Le diagnostic interne a permis de relever l'existence de nombreuses inégalités d'accès à la formation (âge, niveau de qualification, taille d'entreprise, secteur professionnel, statut d'emploi ...) et disparités territoriales, le manque de lisibilité, le cloisonnement, la complexité du système, l'enchevêtrement institutionnel des responsabilités, la stagnation des dépenses depuis plusieurs années, le manque d'évaluation des performances, de manière générale, un manque de crédibilité de la formation continue comme moyen pour acquérir une qualification alternative à celle acquise au cours de la formation initiale.

Des travaux sur les évolutions démographiques et les perspectives des métiers et des qualifications, menés en particulier dans le cadre du Commissariat général au Plan, ont accompagné l'ensemble des réflexions des acteurs (www.plan.gouv.fr).

Le développement de la stratégie européenne pour l'emploi depuis novembre 1997, qui a dès le début accordé une large place au développement des ressources humaines, et la consultation organisée en France durant tout le premier semestre 2001 sur le *Memorandum* de la Commission européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie ont été des facteurs dynamiques stimulant la réflexion en France sur l'élaboration d'une stratégie globale et cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie

Ce diagnostic a conduit à la nécessité de réformer, voire de refonder le système français de formation continue et de l'orienter vers un système d'éducation et de formation tout au long de la vie pour répondre aux attentes des individus et de l'économie.

3.1.2. Les principes qui ont guidé ces réformes. Il s'est agi d'encourager le partenariat à tous les niveaux : national, régional, local, entre acteurs (Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux, branches professionnelles, entreprises, individus), de mieux articuler les systèmes de formation professionnelle initiale et continue avec l'économie et les besoins du marché du travail, et d'améliorer la formation et l'insertion professionnelles des jeunes, en s'appuyant notamment sur l'apprentissage. Les objectifs sont de sécuriser

les trajectoires professionnelles, de permettre aux individus de mieux maîtriser leurs mobilités professionnelles au cours de leur vie active, et de conduire enfin des actions volontaristes et ciblées pour des publics en difficultés : jeunes sans qualification, salariés en deuxième partie de carrière, demandeurs d'emplois, personnes en situation d'illettrisme. La réforme vise par ailleurs à accroître les possibilités d'accès à la formation pour ceux qui en ont le plus besoin et qui en sont le plus éloignés, à améliorer la qualité de la formation professionnelle et à se doter des instruments d'évaluation et de contrôle, dans le cadre national, comme dans le cadre européen.

3.1.3. Les principales politiques et mesures prises. La politique mise en oeuvre s'appuie principalement depuis 2000 sur la construction progressive d'un cadre législatif et normatif.

La Loi du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, économique et culturel établit un contrat de qualification pour tout adulte demandeur d'emploi et améliore l'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi, en liaison avec l'action de l'Etat.

La Loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale porte la création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience, de la Commission nationale de la certification professionnelle, d'un Répertoire national des certifications professionnelles, de Comités régionaux de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle.

La Loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité institue un Plan régional des développements des formations des jeunes et des adultes élaboré par le Conseil régional en concertation avec l'Etat et les organisations d'employeurs et de salariés, accroît le rôle de pilotage des formations par l'apprentissage des Conseils régionaux.

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social transposant l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : porte la création d'un droit individuel à la formation (20 heures par an capitalisable sur 6 ans), d'un contrat de professionnalisation (remplaçant tous les anciens contrats de formation en alternance), de « périodes de professionnalisation », permettant à des salariés fragilisés (peu qualifiés, en deuxième partie de carrière...) de se former et d'acquérir une qualification. Elle prévoit l'augmentation de la contribution légale des entreprises, un effort financier significatif de l'Etat pour la mise en oeuvre des dispositions de cette Loi à travers des exonérations de charges sociales patronales, le non assujettissement de certaines allocations de formation ou encore le versement d'une aide financière aux PME destinée à assurer le remplacement de leurs salariés partis en formation, l'institution d'un entretien professionnel tous les deux ans et à partir de 45 ans l'accès prioritaire à un bilan de compétences et/ou validation des acquis de l'expérience, pour faciliter la mobilité du salarié (interne ou externe), la création d'un « Passeport-Formation », récapitulant ses certifications, connaissances et compétences professionnelles, la création par chaque branche professionnelle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales transfère aux régions la compétence générale en matière de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dans son volet Mobilisation sur l'emploi décide de l'amélioration de l'information et de l'orientation

professionnelle des jeunes comme des adultes demandeurs d'emploi, avec la création de Maisons de l'Emploi, l'amélioration et la valorisation du statut de l'apprenti : (création d'une « carte d'apprenti » donnant droit à des réductions), l'amélioration de la formation, du système de financement ; la création d'un crédit d'impôt pour les entreprises embauchant des apprentis, pour développer l'apprentissage en général, la possibilité pour l'Etat, les régions, les organismes consulaires et les organisations représentatives des milieux socio-professionnels de conclure des contrats d'objectifs et de moyens pour rénover et adapter l'offre de formation, favoriser le déroulement de séquences de formation dans un autre Etat membre. Elle permet la création de contrats de travail de type particulier pour les demandeurs d'emploi prévoyant des actions de formations et de validation des acquis de l'expérience, les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école d'avril 2005 vise à rendre l'école plus juste, plus ouverte et plus efficace en vue d'atteindre les objectifs partagés par les pays membres de l'Union dans le domaine de l'éducation. Afin d'assurer des bases solides pour les apprentissages ultérieurs, la loi prévoit diverses dispositions relatives à la période de la scolarité obligatoire :

- la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences considérées comme indispensables pour la fin de la scolarité obligatoire, le système éducatif s'engageant à garantir les moyens pour chaque jeune de parvenir à la maîtrise de ces éléments fondamentaux ; des paliers vers la maîtrise de ce socle commun seront précisés pour que les parcours scolaires s'organisent dans la cohérence et la continuité ;

- la mise en place d'un « programme personnalisé de réussite éducative » pour tout élève qui rencontrera des difficultés et serait susceptible de ne pas parvenir à atteindre les objectifs qui correspondent au cycle où il se trouve ; il s'agit là d'un dispositif particulier de soutien organisé à raison de trois heures hebdomadaires. Un document, signé par les parents de l'élève, le directeur d'école ou le chef d'établissement, le maître ou le professeur principal de la classe (et, au collège, par l'élève lui-même) précisera les modalités du soutien mis en œuvre pendant le temps scolaire ainsi que, le cas échéant, celles qui seront proposées à la famille en dehors du temps scolaire ; il définira le projet individualisé qui devra permettre d'évaluer régulièrement la progression de l'élève ;

- la régulation annuelle des parcours scolaires, qui oblige les équipes pédagogiques à examiner la situation de chaque élève et à trouver pour lui la solution optimale tous les ans et non seulement en fin de cycle : accéder à la classe supérieure, être dispensé de cette classe pour entrer dans la classe suivante si la réussite est exceptionnelle, redoubler l'année si les difficultés restent trop importantes ; le redoublement, considéré comme une solution ultime, doit être accompagné d'un programme personnalisé de réussite éducative pour une meilleure efficacité pédagogique.

Pour la période antérieure à la scolarité obligatoire, la loi conforte la mission de l'école maternelle qui remplit une mission éducative et contribue, par une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes enfants, à la formation de leur personnalité et à une première structuration du langage. Elle permet le repérage des déficiences, troubles et handicaps pour favoriser une prise en charge précoce en tant que de besoin. Les élèves de grande section (dernière année d'école maternelle) s'y préparent aux premiers apprentissages fondamentaux de l'école élémentaire.

Ce dispositif législatif s'articule autour de quelques grands axes :

- fixer comme première priorité la maîtrise de la langue et élaborer un plan de prévention de l'illettrisme pour assurer les bases pendant les trois années du cycle des apprentissages fondamentaux (5 à 8 ans). Les programmes familiaux locaux, programmes inter-ministériels, sont expérimentés en 2004-2005 dans une quinzaine de départements sur des sites concentrant un public potentiellement exposé à rencontrer des difficultés scolaires. Ils ont pour objectif de travailler avec les parents pour créer un environnement propice à la réussite des apprentissages des enfants. Ils constituent aussi une offre de formation pour les parents eux-mêmes qui peuvent s'engager, si nécessaire, dans une démarche de formation de base pour se perfectionner dans la maîtrise de la langue écrite, voire pour (ré)apprendre à lire et à écrire ;

- favoriser une offre de formation et un suivi des parcours tout au long de la vie. La formation professionnelle initiale (jeunes de 16 à 25 ans) a pour finalité de permettre l'acquisition d'un premier niveau de qualification reconnu. Elle offre à des publics variés, à tout moment de leur parcours personnel et professionnel, la possibilité d'accéder à ce premier niveau de qualification. Les « lycées des métiers », actuellement au nombre de 195, offrent des voies de formation variées à plusieurs niveaux de diplômes (du niveau V au niveau supérieur) autour d'un ensemble cohérent de métiers. Les principes du label « lycée des métiers » figurent dans la Loi d'orientation et de programme votée par le Parlement en mars 2005. Le baccalauréat professionnel présent dans une cinquantaine de spécialités offre une large palette de formations accessibles sous statut scolaire ou en apprentissage.

En formation professionnelle des adultes, le ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à travers le réseau des 259 Greta, des centres de bilans éducation nationale (CBEN) et des centres inter institutionnels de bilans de compétences (CIBC), soutient l'orientation tout au long de la vie en développant sur tout le territoire des prestations d'orientation, de conseil, de positionnement, de diagnostic et de repérage des expériences et des qualifications et en réalisant des bilans de compétences et des bilans professionnels visant à favoriser la mobilité au sein des entreprises. La politique Qualité de l'Education nationale en matière de formation des adultes continue de se développer. GretaPlus est le label qui garantit une prestation individualisée au stagiaire. Ce label est attribué à un Greta pour tout ou partie de ses prestations, à la suite d'un audit sur site. Il s'agit réellement pour le stagiaire d'une prestation "sur mesure". Les services déconcentrés du ministère de l'Education nationale, participeront ainsi à la mise en oeuvre des "maisons de l'emploi", notamment en vue d'une articulation emploi-formation. Les Greta s'inscriront dans la logique d'une meilleure efficacité du service rendu aux entreprises et aux demandeurs d'emploi et d'une amélioration de l'ancrage territorial du service public de l'emploi ;

- privilégier le développement de parcours éducatifs diversifiés et d'environnements d'apprentissage ouvert. C'est une orientation majeure de notre système éducatif à ses différents niveaux, tant au collège pour favoriser la réussite du plus grand nombre qu'au lycée pour prendre en compte la diversité des profils et des débouchés. Les durées variables de préparation au baccalauréat professionnel sont un exemple de parcours diversifié adapté à la demande de publics différents. Le recours à des modalités pédagogiques diversifiées se développe: tous les jeunes en formation professionnelle bénéficient obligatoirement de 6 à 8 semaines annuelles de formation en entreprise, prises en compte pour la délivrance des diplômes ; l'usage des technologies de l'information et de la communication s'est généralisé, notamment pour faciliter l'individualisation des formations, et la maîtrise des compétences qu'elles requièrent est validée par un « Brevet informatique et internet » possédant plusieurs niveaux ;

l'ouverture vers les pays étrangers, qui s'intensifie, en particulier grâce aux programmes européens, fait l'objet d'une reconnaissance sous la forme de l'attestation « Europro » qui peut être jointe à tous les diplômes professionnels.

- apporter un soutien renforcé aux groupes défavorisés. En matière de formation professionnelle initiale, quatre mesures sont mises en oeuvre en faveur des publics les plus fragiles : rénovation en profondeur des actions mises en place par la Mission générale d'insertion de l'Education nationale en faveur des jeunes de plus de 16 ans en risque ou en voie de sortie sans qualification du système éducatif ; parrainage, par des membres des entreprises, des élèves ayant des difficultés pour trouver une entreprise qui les accueille pour un stage de formation ou pour leur insertion professionnelle ; actions de remédiation pour les jeunes signalés en grande difficulté de lecture lors des Journées d'appel de préparation à la défense ; accueil des jeunes étrangers de plus de 16 ans nouvellement arrivés sur le territoire national pour leur permettre une première intégration sociale et scolaire. Pour la formation des adultes, l'Education nationale fait porter ses efforts sur les demandeurs d'emploi, en tant que groupe défavorisé, qui représentaient, en 2003, 46 % des stagiaires accueillis dans les Greta et 56 % des heures-stagiaires et bénéficient des formations les plus longues. Dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, l'Education nationale offre des dispositifs d'accueil souples et adaptés aux adultes ou jeunes adultes, actifs ou non, qui ont des difficultés de maîtrise de la langue française. Les Greta proposent des solutions individualisées dans le cadre d'actions d'alphabétisation, d'acquisition des savoirs de base, de français langue étrangère ou de formations visant l'intégration sociale et professionnelle.

Le « Parcours d'accès aux carrières hospitalières, territoriales et de l'Etat » ou « PACTE », nouvelle voie de formation par alternance, permettra d'intégrer la fonction publique par le biais d'un examen professionnel à l'issue d'une période de formation. Le «PACTE» sera ouvert aux jeunes sortis sans diplôme du système scolaire et universitaire, et aux chômeurs de longue durée. Les Greta pourront, sur la base de l'expérience acquise, s'investir dans la mise en oeuvre du "PACTE" dont le démarrage est prévu pour fin 2005. La "mesure 37" du comité interministériel à l'intégration (CII) qui consiste à informer les jeunes demandeurs d'emploi des zones urbaines sensibles sur les métiers de la fonction publique, puis à les aider à préparer des concours prépare la mise en oeuvre du « PACTE ». Au total, sur l'année 2004, 300 jeunes auront suivi les formations les préparant aux concours.

- rénover le système de certification professionnelle avec trois mesures phares : le développement d'un droit à la validation des acquis de l'expérience, la création d'une Commission nationale de la certification professionnelle, la création d'un Répertoire national de la certification professionnelle ;

- poursuivre l'approfondissement de la décentralisation de la formation professionnelle avec deux critères d'action : le souci de rapprocher la prise de décision du niveau le plus pertinent et opportun, le souci de mettre à disposition des outils de coordination et de contractualisation entre acteurs (contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage, la création de comités régionaux de coordination...) ;

- valoriser, développer et moderniser l'apprentissage avec deux axes principaux de réforme : l'amélioration du système de financement ; l'amélioration des conditions de la formation des jeunes ;

- engager la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie en deux étapes avec la signature unanime d'un Accord national interprofessionnel entre partenaires sociaux, la reprise de l'Accord dans une Loi, des décisions spécifiques aux partenaires sociaux, des soutiens financiers de l'Etat et des mesures complémentaires.

3.2. Obstacles et domaines pour les progrès futurs. Les réformes réalisées dans le domaine de la formation professionnelle depuis ces cinq dernières années sont très importantes. Elles concernent la majorité des dispositifs et des publics. Certaines sont applicables immédiatement mais d'autres exigent encore des négociations. Leur mise en œuvre effective et leur réussite reposent principalement sur une information adéquate favorisant leur appropriation par chacun des acteurs concernés, notamment par les personnes les plus défavorisées, et sur un suivi suffisant pour pouvoir opérer des réajustements éventuels.

4. Réformer l'enseignement supérieur

4.1. Les principales politiques et mesures engagées.

4.1.1. La réforme L.M.D a permis de préciser les objectifs distinctifs du L, du M et du D en considérant que les 3 niveaux L.M.D étaient les trois grands niveaux qualifiants de sortie vers la vie active, qu'ils n'excluaient pas la délivrance de diplômes au niveau intermédiaire, notamment à finalité professionnelle lorsque des besoins particuliers existaient et que les diplômés à chaque niveau pouvaient comporter une dimension professionnelle forte.

Le cursus universitaire de licence vise, par des parcours de formation différenciés, à assurer la meilleure réussite des étudiants. A cette fin a été créé en 1999 dans la suite de Bologne, un nouveau diplôme de licence professionnelle. A la rentrée 2004, 1000 filières de ce type sont mises en place associant les universités, des établissements de formation technologiques et professionnels et les professions elles-mêmes.

Le master a été créé en France avec quatre caractéristiques principales : les programmes doivent viser l'insertion professionnelle (master professionnel) ou la poursuite en doctorat (master recherche) ; dans les deux cas, le haut niveau des programmes doit être garanti par des équipes de formation en contact avec l'avancée la plus récente des connaissances; sur un site géographique donné, il faut rassembler les forces scientifiques entre les divers établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche pour accroître la puissance, la qualité et l'attractivité des masters ; l'offre de masters doit le plus possible comporter une dimension européenne et internationale. Cette « doctrine des masters » est mise en œuvre pour l'ensemble de l'enseignement supérieur français : universités et écoles supérieures. Pour la première fois en France, le master est un « objet » commun aux universités et aux grandes écoles, contribuant ainsi à un rapprochement important, rendu nécessaire par les enjeux européens et internationaux.

L'ensemble de la démarche s'accompagne de la généralisation de la délivrance de l'annexe descriptive au diplôme « diploma supplement » et du dispositif des crédits européens ECTS qui, outre sa vocation d'aide à la mobilité, sert de levier majeur à l'organisation de parcours plus flexibles de formation prenant en compte la diversité des objectifs poursuivis par les étudiants et la validation des acquis.

4.1.2. L'accroissement de la compétitivité et de l'attractivité de l'enseignement supérieur européen. Une large gamme de bourses est destinée aux étudiants étrangers

venus étudier en France ; 91,5 millions d'euros sont consacrés par le ministère des affaires étrangères aux quelque 23 000 bénéficiaires par an, outre les droits d'inscription peu onéreux exigés en université. Afin d'améliorer l'accueil de ces étudiants étrangers, un Conseil national chargé d'étudier l'existant et de formuler toute proposition pour l'avenir a été créé. D'ores et déjà, l'Etat incite au développement de "guichets uniques" afin d'éviter les démarches multiples aux étudiants étrangers, à l'amélioration de l'accueil de cette catégorie d'étudiants en université en soutenant des initiatives innovantes dans le cadre des contrats quadriennaux ; les conditions d'entrée et de séjour en France des étudiants et personnes en formation provenant d'un Etat qui n'est pas membre de la Communauté européenne ont été récemment assouplies.

La stratégie développée passe aussi par la mise en place d'une véritable politique d'information sur l'offre de formation, au plan national avec l'Agence Edufrance qui vient notamment de mettre au point un catalogue de l'offre de formation française appelé « e-France » et accessible via Internet et par le développement dans les établissements d'une offre de formation *ad hoc* destinée aux étudiants étrangers.

4.1.3. Promouvoir un haut niveau d'études et d'innovation. La France s'est engagée dans une politique visant à promouvoir un haut niveau d'étude et d'innovation en s'efforçant, par l'intermédiaire d'une politique de site de favoriser l'émergence de pôles d'excellence et en développant les liaisons organiques universités-organismes de recherche et la généralisation des unités mixtes de recherche associant enseignants-chercheurs et chercheurs. Un accent nouveau pourra être porté dans le futur sur les doctorats et sur les coopérations européennes afin de stimuler le développement de la qualité. La France vient d'instituer le principe des cotutelles internationales de thèse. Dorénavant, un doctorat dirigé en cotutelle sera reconnu au même titre que celui dirigé au sein d'un établissement français d'enseignement supérieur avec pour seule condition que la convention conclue entre les deux établissements garantisse la reconnaissance dans le pays partenaire. Nous avons depuis engagé une démarche visant à généraliser aux grades de licence et de master la possibilité de création de diplômes conjoints. Cette initiative pourra nourrir notre réflexion commune pour le futur.

La France s'est engagée dans la voie de structures universitaires rationalisées et aptes à innover en partenariat avec les entreprises et les collectivités locales avec la constitution des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) offrant la possibilité aux différents acteurs (universités, organismes nationaux de recherche, laboratoires, centres hospitaliers universitaires, entreprises) de travailler ensemble et de conjuguer leurs forces. Le programme ARCUS (actions en régions de la coopération universitaire et scientifique) fondé sur un partenariat avec les régions consiste à fédérer, dans une offre de formation à la recherche et de recherche vers un pays émergent, le plus grand nombre d'acteurs scientifiques regroupés en consortium (universités, grandes écoles, organismes de recherche, recherche privée, entreprises). ARCUS est innovant en ce qu'il propose aux régions de nouveaux moyens de s'associer à l'Etat pour de nouveaux projets académiques et scientifiques tournés vers l'international.

- Les mesures destinées à retenir ou attirer des personnes de haut niveau : la France a récemment adopté une batterie de nouvelles mesures pour attirer les meilleurs étudiants étrangers et les meilleurs chercheurs internationaux, ainsi que pour stimuler les coopérations avec les entreprises. Elles reposent sur des solutions pratiques pour faciliter l'installation en France des étudiants en mobilité internationale, adapter l'offre française de formation aux exigences induites par la mobilité internationale des étudiants. La procédure d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur français sera simplifiée pour les titulaires du baccalauréat français obtenu à l'étranger. Elles

comprennent aussi le développement de programmes et cursus en langues étrangères, le renforcement des bourses d'études pour les étudiants étrangers afin d'en faire un outil de sélection et d'orientation des meilleurs candidats vers les filières stratégiques, une amélioration des procédures administratives d'entrée et de séjour des étudiants étrangers, une meilleure coopération recherche publique-entreprises, l'encouragement à la localisation en France des activités stratégiques, notamment un aménagement de la fiscalité des activités stratégiques.

4.1.4. Promouvoir des changements structurels dans les universités. C'est en matière de gouvernance, d'organisation et de réglementation administrative et financière que des évolutions sont souhaitables. Afin d'accompagner dans la durée ce mouvement et de résoudre ce qui apparaît à première vue comme une contradiction entre autonomie des établissements et politique nationale de l'enseignement supérieur, depuis 15 ans, les liens entre l'Etat et les établissements relèvent de contrats quadriennaux. L'université ou l'établissement définit librement son projet, c'est-à-dire les lignes stratégiques et les priorités de sa politique pour 4 ans dans tous les secteurs de son action : formations et diplômes, recherche, politique internationale, vie étudiante, gestion.

De plus en plus, le système est régulé par l'évaluation et le contrat. Cette approche définie pour l'enseignement supérieur sera considérablement renforcée dans les prochaines années par la loi organique pour les lois de finances (LOLF) qui va conduire toutes les administrations de l'Etat à articuler l'attribution de fonds publics à des indicateurs de résultats, c'est-à-dire à la performance.

4.1.5. Promouvoir l'assurance de la qualité. En matière d'évaluation de la qualité, il convient de distinguer : l'évaluation des établissements, assurée essentiellement par le Comité national d'évaluation, (CNE), autorité indépendante ; l'évaluation des programmes de formation et diplômes et l'évaluation des programmes de recherche ; l'évaluation des personnes. L'évaluation des programmes de recherche mise en oeuvre par les établissements d'enseignement supérieur est assurée soit par les organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRA...) soit par une Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) lorsque l'unité de recherche ne relève que de l'établissement d'enseignement supérieur. L'évaluation des personnes (enseignants-chercheurs et chercheurs) est assurée par un organisme indépendant — le Conseil national des Universités — pour les universitaires et par les comités d'évaluation des organismes de recherche pour les chercheurs.

Au total, le système français d'enseignement supérieur et de recherche comporte de nombreuses instances d'évaluation de la qualité reflétant la diversité des niveaux d'évaluation, des types d'établissements, des secteurs de formation et de recherche. Dans le cadre des réflexions en cours sur l'élaboration d'une loi sur la recherche, il est recherché une meilleure organisation du dispositif, plus simple et mieux adaptée au contexte international. Dans le schéma L-M-D, la régulation s'opère exclusivement par l'évaluation périodique : tous les 4 ans pour les formations universitaires, tous les 6 ans pour les formations d'ingénieurs et de gestion. L'évaluation en France est conçue comme une appréciation de la qualité du contenu des formations. En ce sens, la conception de l'évaluation en France est différente d'une conception strictement « contrôle-qualité » ou « assurance qualité », où la garantie repose sur l'assurance que le processus a été contrôlé sans qu'aucune appréciation ne soit portée sur les contenus et les niveaux.

4.1.6. Rendre l'enseignement supérieur plus attentif aux besoins des apprenants de l'éducation tout au long de la vie et des étudiants non traditionnels. Les TICE

facilitent la modularité des formations pouvant être organisées en « présentiel » ou à distance ou de façon mixte (*blended learning*). L'accueil des étudiants, l'information sur les services de vie scolaire, les formations, la prise en compte et la validation des acquis sont mis en place grâce aux TIC via le portail des universités. La mise en place de tutorats est un élément à développer compte tenu des succès observés. La validation des acquis de l'expérience se développe fortement.

4.2. Les obstacles et les domaines pour les progrès futurs. Les principes de Bologne ont à l'origine mis le système français à la fois "sous tension" et en "léger déséquilibre". Cette situation a eu pour avantage d'induire une dynamique qui s'alimente de l'appétence des acteurs eux-mêmes (établissements et étudiants) permettant au processus de s'élargir en concernant progressivement de nouveaux secteurs de l'enseignement supérieur français ; de s'approfondir autour de la réflexion sur le contenu et les objectifs des trois grands niveaux (Licence, Master, Doctorat) et sur les critères de qualité. La stratégie française consiste à s'appuyer sur la volonté des acteurs pour faire progresser le débat national en l'alimentant, à chaque fois que cela apparaît mûr, de propositions d'action.

Les principaux défis à relever concernent - la poursuite de la mise en oeuvre du L-M-D dans l'ensemble de l'enseignement supérieur français, - la mise en oeuvre corrélative d'une politique de sites permettant de mieux organiser l'offre française dans ses diverses localisations et de mieux fédérer universités et grandes écoles ; - le renforcement de la dimension internationale de l'offre, - le développement de la place des études doctorales dans la construction de l'espace européen ; - l'évolution vers les standards internationaux du dispositif d'évaluation de la qualité.

5. Accroître la qualité et l'attractivité de l'éducation et de la formation professionnelle

5.1 Principales politiques et mesures prises

5.1.1. La mise en œuvre au niveau national des outils développés dans le cadre du processus de Copenhague. De manière générale, les politiques nationales sur cet ensemble de sujets ont connu des évolutions parallèles à celles menées au niveau européen ; elles se sont renforcées mutuellement. Deux initiatives européennes ont cependant nourri explicitement les politiques nationales :

La Loi du 17 janvier 2002 qui a créé le droit à la validation des acquis de l'expérience, une Commission nationale de la Certification professionnelle et un Répertoire national des certifications professionnelles a inclus une référence européenne directement issue des travaux sur la transparence des qualifications professionnelles. La CNCP qui doit notamment établir et actualiser le Répertoire national des certifications professionnelles, a aussi reçu en effet la mission « de signaler les correspondances entre les certifications nationales et des certifications européennes ».

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle signé par les partenaires sociaux en septembre 2003 a créé pour chaque salarié qui le souhaite, la possibilité d'établir un « Passeport-Formation ». Ce document récapitulera ses connaissances et compétences professionnelles. L'Accord précise que la « définition des conditions de mise en œuvre de ce Passeport-Formation doivent tenir compte des initiatives européennes prises en la matière ». Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité affirmer leur intérêt pour les initiatives européennes favorisant la mobilité professionnelle, dont la création d'Europass.

Profitant de l'expérience acquise par l'agence Socrates-Leonardo da Vinci en matière de délivrance d'attestations Europass-Formation sur une très grande échelle (10 527 attestations délivrées entre 1999/2000 et août 2004, dont 2988 délivrées au cours des 12 derniers mois), et dans le domaine de la gestion intégrée des programmes européens, la France, dans un souci de cohérence avec l'existant et les choix que les Européens sont sur le point de faire quant à l'avenir des programmes, a immédiatement envisagé de confier à son agence nationale la mission de coordonner, au plan national, la gestion du cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences Europass. C'est ainsi que le 6 janvier 2005, soit trois semaines seulement après la Décision du Parlement européen et du Conseil (15/12/2004), la France désignait son Centre national Europass (CNE) qui n'est autre, par conséquent, que l'agence Socrates-Leonardo da Vinci. L'implication de celle-ci dans le développement de l'Europass-Formation et du réseau des CNROP-Euroguidance, et, plus généralement, sa connaissance des structures avec lesquelles elle sera amenée à travailler pour promouvoir les outils de la transparence des qualifications et des compétences la rendent apte à jouer pleinement et efficacement son rôle de coordinateur.

5.1.2. Les besoins des groupes défavorisés et à faible niveau de compétence. Le ministère français de l'emploi met en œuvre des actions de formation pour des publics dits spécifiques : personnes en situation d'illettrisme, publics migrants, détenus, réfugiés.

Le programme Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme (IRILL) vise à accompagner les bénéficiaires dans une démarche d'insertion durable et à favoriser l'adaptation et la progression professionnelle. Il comporte deux volets qui ont pour objectifs de développer :

- la maîtrise des apprentissages fondamentaux ;
- les capacités de réinsertion professionnelle des détenus.

Ces formations revêtent différentes formes pédagogiques (entrées-sorties permanentes, formations intensives à plein temps, formations en alternance ou sous forme de chantiers-école). Elles s'appuient sur les acquis et l'expérience du public adulte, notamment à travers des situations de la vie quotidienne (code de la route, préparation à l'euro, démarches administratives, documents professionnels...) et de mises en situation de travail, pour introduire l'apprentissage dans une dynamique valorisante pour l'apprenant.

Sur le champ de l'illettrisme, 25 000 stagiaires ont bénéficié du programme IRILL en 2003. Le public bénéficiaire est majoritairement féminin (60%). La part des moins de 25 ans représente 30% des stagiaires. La grande majorité des personnes concernées sont des demandeurs d'emploi (80%), 10% sont inactifs et 10% environ occupent un emploi.

Sur le champ des détenus, les actions, d'une durée moyenne de 250 heures, ont concerné 9600 stagiaires (un peu plus de 5% de femmes seulement, 35 à 40% ont moins de 25 ans), dans un contexte d'augmentation massive de la population pénale et de stabilisation de la durée moyenne des peines (8 mois).

La politique d'alphabétisation est principalement menée par le FASILD, sous la tutelle de la direction de la population et des migrations (DPM). Dans le cadre de la mise en œuvre du contrat d'accueil et d'intégration en 2003, l'intervention du FASILD s'oriente davantage sur l'intégration des publics migrants en ciblant particulièrement les primo-arrivants (arrivés sur le territoire depuis moins de trois ans), les candidats à la naturalisation et les réfugiés.

5.1.3. L'image et l'attractivité de la formation professionnelle. Une politique active a été mise en place pour renforcer l'attractivité de la voie professionnelle, qu'elle s'effectue sous statut scolaire ou par apprentissage.

- Sous statut scolaire, l'amélioration du processus d'orientation vers la voie professionnelle est nécessaire pour éviter une orientation négative. Dans ce but, une information sur les métiers, sur les débouchés et sur les formations qui y conduisent sera apportée aux jeunes en fin de collège : à partir de la rentrée 2005, les élèves de 3ème pourront suivre une option de « découverte professionnelle » de trois heures hebdomadaires. Des dispositifs sont mis en place pour l'accueil des jeunes scolairement fragiles afin de les préparer à une orientation positive vers l'enseignement professionnel, tels les dispositifs d'alternance en 4ème et le module de découverte professionnelle en 3ème à partir de l'année scolaire 2005/2006. Le développement de l'accès au baccalauréat professionnel constitue un objectif majeur pour le système éducatif. 89 000 jeunes ont obtenu ce diplôme en 2004, soit 11,5% d'une génération. Les formations conduisant au BEP, si elles permettent encore dans certains secteurs professionnels, l'accès direct à l'emploi, sont de plus en plus orientées vers la poursuite d'études vers le niveau IV. Le développement des lycées des métiers (195 à ce jour) qui rend l'offre de formation plus lisible et favorise la fluidité des parcours de formation : ces établissements offrent, autour d'un ensemble cohérent de métiers, plusieurs voies de formation (professionnelle, technologique, éventuellement générale), plusieurs niveaux de diplômes (du niveau V -CAP ou BEP-, au niveau supérieur) et plusieurs statuts pour les publics accueillis (scolaires, titulaires de contrats d'apprentissage, stagiaires de la formation continue). L'importance accordée à cette démarche est confirmée par la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école.

- Sous statut d'apprenti, les lycées professionnels forment d'ores et déjà environ 20 000 apprentis, soit 7% du total des apprentis. Dans le cadre du plan de développement de l'apprentissage impulsé par la Loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école prévoit un accroissement de 50% du nombre d'apprentis en formation dans les lycées à l'horizon 2010. Cette loi a prévu une augmentation de la rémunération du statut des apprentis afin d'améliorer l'image de cette voie de formation et de la rendre plus attractive.

5.1.4. L'établissement de corrélations entre l'éducation/formation professionnelle et les besoins du marché du travail. Chaque année une cinquantaine de diplômes professionnels (CAP, BEP, BAC PRO, BTS) sont créés, rénovés ou supprimés par les Commissions professionnelles consultatives qui rassemblent représentants des pouvoirs publics, partenaires sociaux et experts et assurent une veille stratégique sur les évolutions technologiques et organisationnelles qui affectent les entreprises et les emplois. Un programme d'études est spécifiquement consacré à cette veille, et des travaux interministériels sont menés chaque année pour élaborer une prospective des métiers et des qualifications. Grâce aux rénovations entreprises, une part de plus en plus importante est donnée dans les diplômes à la polyvalence, à l'adaptabilité et à l'autonomie, compétences transversales désormais requises par le système productif à tous les niveaux de qualification.

De nombreuses conventions de partenariat passées avec les branches professionnelles ou les entreprises permettent de rapprocher les instances institutionnelles et le monde économique. Elles ont pour objectifs de favoriser l'accueil des jeunes en stage, de promouvoir de nouveaux diplômes et filières de formation ou d'organiser des forums

d'information pour améliorer la connaissance qu'ont les jeunes et leur famille des différentes possibilités qui leur sont offertes pour se former et acquérir un diplôme.

5.1.5. Le développement des compétences des travailleurs les plus âgés pour promouvoir le vieillissement actif. La France s'est engagée depuis plusieurs années dans le développement d'une stratégie globale de vieillissement actif. Une étape marquante en est l'Accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux le 5 septembre 2003 et retranscrit dans la Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Les partenaires sociaux ont fixé des priorités en ce qui concerne les travailleurs âgés : bilans de compétences rendu obligatoire après 20 ans de carrière et à partir de 45 ans, priorités d'accès à la VAE, possibilité d'être recruté avec un « contrat de professionnalisation » (contrat de travail prévoyant une formation en alternance) ou de suivre des « périodes de professionnalisation ». L'Etat apporte son appui en exonérant de charges sociales les contrats offerts aux chômeurs de plus de 45 ans. L'Accord inter-professionnel prévoit que les salariés âgés font désormais partie des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche. Par ailleurs, c'est dans le cadre des branches également mais aussi d'entreprises que l'Etat propose des outils pour éviter la déqualification des travailleurs âgés (aide au conseil pour les PME en vue de l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, engagements de développements de la formation, contrat d'études prospectives.). Le FSE et le programme Equal offrent des possibilités de co-financement sur ces questions de formation des salariés âgés.

5.1.6. La réduction des barrières entre l'éducation/formation professionnelle et l'éducation générale et l'augmentation de la progression dans l'enseignement supérieur. L'ambition d'amener 80% des jeunes au niveau du baccalauréat a coïncidé avec la rénovation des diplômes professionnels et la création du baccalauréat professionnel, qui ont été les éléments décisifs ayant fait progresser très fortement la fréquentation des filières professionnelles et la réussite au baccalauréat. Ainsi, l'enseignement professionnel contribue de manière importante à l'élévation du niveau de qualification. Ce rôle est confirmé et accentué par la Loi d'orientation pour l'avenir de l'école récemment adoptée par le Parlement, qui prévoit l'accès automatique aux sections de techniciens supérieurs pour tous les titulaires d'un baccalauréat professionnel obtenu avec mention qui en feront la demande. Par ailleurs, l'existence de deux voies de formation conduisant à des qualifications dans l'enseignement secondaire supérieur est un facteur important d'élévation des niveaux de qualification : - la voie professionnelle (CAP, BEP, bac. professionnel) débouchant sur un métier et - la voie technologique, qui associe une formation générale à une formation couvrant un champ technologique, permettant la poursuite d'études dans les filières à caractère professionnel de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, licence professionnelle). Le lycée des métiers, déjà évoqué, facilite le passage d'une voie à une autre, de même que la reconnaissance, dans les diplômes professionnels, des unités déjà acquises dans un diplôme d'une autre voie de formation.

5.1.7. Les besoins de formation et le nouveau rôle des enseignants et des formateurs. La Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école de 2005 consacre une partie importante de son rapport annexé à la formation initiale et continue des enseignants et à l'évolution de leur rôle. Elle vise notamment à améliorer l'accès à la formation continue et le suivi de celle-ci, mais aussi à améliorer les conditions de travail des enseignants, particulièrement de ceux qui débutent.

5.1.8. Identification précoce des besoins en compétences et planification de l'offre d'éducation/ formation professionnelle. Au niveau national, l'offre de formation professionnelle initiale, qui se traduit par des diplômes nationaux, est définie à partir des besoins en compétences exprimés par les partenaires sociaux dans les Commissions professionnelles consultatives et dans le Comité interprofessionnel consultatif. Elle repose aussi sur la participation du ministère de l'éducation aux comités de pilotage des contrats d'études prospectives cofinancés par les branches professionnelles et le ministère du Travail, ainsi que sur une étroite coopération avec le Commissariat général du Plan. La carte des formations professionnelles, c'est-à-dire l'ouverture ou la fermeture de sections préparant à un diplôme professionnel, est mise en œuvre au niveau de chaque académie, dans le cadre du plan régional de développement des formations professionnelles établi par la Région. Elle prend en compte l'évolution des besoins de qualifications au niveau national et local.

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, deux initiatives doivent être soulignées : le ministère de l'emploi apporte son soutien à l'amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois en co-finançant avec les branches professionnelles des études prospectives sur l'emploi et les qualifications professionnelles ; une décision a été prise par les partenaires sociaux dans leur Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 de demander à toutes les branches d'avoir mis en œuvre un observatoire prospectifs des métiers et des qualifications avant la fin 2004.

5.2. Les obstacles et les domaines pour les progrès futurs. Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact des mesures prises en faveur du vieillissement actif et notamment si le taux de participation des plus de 45 ans à la formation professionnelle s'élèvera de façon significative. C'est au niveau des entreprises que s'opéreront les véritables changements. L'appropriation par tous les acteurs concernés des priorités et des outils de développement de la « gestion des âges » ainsi que leur mobilisation autour d'une sécurisation des trajectoires professionnelles, et du maintien et du développement des compétences « tout au long de la vie » constitue un défi majeur. Au delà de ces mesures, un Plan d'action concerté sur l'emploi des seniors devrait être élaboré par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux à l'issue de leur négociation entamée en mai 2005. Une des clés de la réussite du futur plan d'action sera dans l'articulation et la coordination de l'ensemble des mesures entre elles.

6. La consolidation de la dimension européenne dans l'éducation et la formation

6.1. Accroître la mobilité par la suppression des obstacles auxquels elle se heurte et par sa promotion active

6.1.1. Les obstacles administratifs et législatifs à la mobilité. L'obstacle majeur à la mobilité étudiante est davantage structurel que financier, même si les difficultés liées au surcoût que représente une période d'études à l'étranger peuvent être réelles pour certains étudiants. L'obstacle culturel et linguistique n'est pas non plus négligeable pour certains étudiants peu enclins à s'expatrier en Europe. Toutefois, la création du Conseil National pour le Développement de la Mobilité Internationale des Étudiants en octobre 2003, et son travail dans le cadre du plan d'attractivité de la France défini par le premier ministre, ont déclenché une prise de conscience aiguë de ces difficultés et suscité déjà un certain nombre de mesures incitatives destinées à lever ces obstacles.

6.1.2. Les mesures prise pour améliorer la qualité de la mobilité et développer la mobilité virtuelle. La Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole d'avril

2005 revient sur la nécessité d'initiatives visant à encourager la mobilité des élèves, notamment grâce à une meilleure reconnaissance des qualifications.

Le Conseil National pour le Développement de la Mobilité Internationale des Étudiants, après avoir dressé un bilan de la mobilité internationale des étudiants vers la France et de la France vers l'étranger, a émis un certain nombre de propositions qui visent notamment à adapter l'offre française de formation supérieure aux nouvelles exigences induites par la mobilité internationale des étudiants, à améliorer les structures pédagogiques et administratives d'appui à la mobilité internationale, notamment en matière de gestion des bourses et de réponses à la demande de logement des étudiants.

Il existe en France une multiplicité de dispositifs incitatifs en faveur de la mobilité étudiante. Ces dispositifs se traduisent par des bourses et des aides individuelles diverses, financées par des fonds publics, qu'il s'agisse de bourses financées par l'Etat (notamment les « compléments Erasmus » et les "bourses de mobilité" du ministère de l'éducation offertes aux étudiants boursiers sur critères sociaux), ou de bourses financées par les Conseils Régionaux. La logique de cumul à l'intention des étudiants désavantagés qui préside au système de bourses induit par l'existence de ces divers dispositifs permet de favoriser davantage l'accès à la mobilité de jeunes issus de milieux modestes et contribue ainsi à la démocratisation de la mobilité étudiante. La portabilité de ces bourses, au regard de la législation française, permet d'accroître auprès des étudiants l'intérêt d'une mobilité d'étude à l'étranger. La nouvelle organisation de l'offre de formation selon les principes du « Processus de Bologne » œuvre également en faveur de la convergence des systèmes d'enseignement supérieur en Europe qui est un élément décisif pour le développement de la mobilité en Europe.

Dans le cadre de la réforme de la validation des acquis intervenue en 2002, a été retenu le principe élargi de validation des études au profit d'études accomplies notamment à l'étranger, dans un établissement ou un organisme de formation ressortissant au secteur public ou au secteur privé, et quelles qu'en aient été les modalités et la durée – cf. décret du 16 avril 2002-L'adoption de ce principe juridique conçu pour optimiser les parcours de formation en France et à l'étranger est un élément facilitateur pour la reconnaissance des périodes de mobilité d'autant plus que le déficit de reconnaissance constitue l'un des obstacles majeurs à la mobilité des étudiants.

Les possibilités de préparer un doctorat dans le cadre de « co-tutelles internationales de thèse » ont été élargies par l'arrêté du 6 janvier 2005 qui permet aux établissements d'enseignement supérieur français de délivrer un diplôme conjoint ou un double diplôme suite à la préparation par un étudiant d'une thèse, sous la responsabilité conjointe de deux établissements d'enseignement supérieur de deux pays différents dans le cadre d'une convention. Ce dispositif visant à favoriser les partenariats internationaux et la délivrance de diplômes conjoints en vue d'une meilleure reconnaissance a été conforté par la publication du décret n°2005-450 du 1 mai 2005 intéressant les autres niveaux de diplômes.

- le développement de la mobilité virtuelle dans les écoles primaires et les établissements secondaires. L'initiative européenne « jumelage en ligne » (*eTwinning*) a été officiellement lancée en France en avril 2005. Cette action est confiée en France au Centre national de documentation pédagogique qui assure un rôle d'assistance technique et qui a reçu 418 000 euros de la Commission pour la première année du programme. Une centaine de projets de jumelage sont actuellement en cours de réalisation.

6.1.3. Les politiques visant à accroître la mobilité des enseignants et des formateurs.

Les principaux facteurs qui déterminent la mobilité des personnels enseignants sont moins financiers que statutaires, compte tenu des impératifs liés à l'exercice de leur fonction et l'insuffisante prise en compte de la mobilité internationale au plan de leur carrière. D'ores et déjà cependant, dans le cadre d'une convention entre universités, il est possible de régler la majorité des problèmes sur la base d'un échange réciproque. Les possibilités offertes par les statuts des personnels enseignants et administratifs ont récemment été élargies, notamment en matière de détachement à l'étranger. Le souci de valoriser la mobilité pour la carrière des enseignants a conduit à retenir le principe de bonification d'ancienneté, à hauteur d'un an, au profit des enseignants-chercheurs et maîtres de conférences ayant effectué une mobilité dans un organisme d'enseignement supérieur et de recherche d'un État de la Communauté européenne, notamment. Par ailleurs, plusieurs établissements d'enseignement supérieur ont choisi, sur leurs propres budgets de fonctionnement, de permettre à leurs équipes administratives de bénéficier d'un échange d'expérience à l'international, soit dans le cadre des programmes communautaires européens, soit dans le cadre plus général de leur politique internationale d'établissement par les conventions qu'ils ont pu signer avec des établissements homologues étrangers.

6.1.4. La promotion de la mobilité des personnes dans l'éducation et la formation professionnelle.

La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit que l'Etat, les collectivités territoriales, les chambres consulaires ainsi que les organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage. Parmi les objectifs éligibles de ces contrats que retient la Loi figure celui « de faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans des Etats membres de l'Union européenne ». Par ailleurs, une étude du Ministère de l'Emploi a été lancée pour évaluer l'apport d'une séquence de formation à l'étranger en termes de développement des compétences et de reprise d'activité, d'autre part, pour étudier les conditions de mise en place d'une politique pérenne de mobilité transnationale organisée par l'ANPE au bénéfice de demandeurs d'emploi ayant un projet professionnel lié à une parcours de formation à l'étranger.

6.2. Consolider la dimension européenne de l'éducation

6.2.1. Les mesures prises ces dernières années s'efforcent de mieux prendre compte la dimension européenne dans le système éducatif français.

Les enseignements scolaires, et notamment, mais sans exclusive, ceux d'histoire, de géographie et d'éducation civique, juridique et sociale, sont le cadre privilégié de l'information des élèves sur les grandes questions européennes. Les programmes offrent de nombreuses occasions d'aborder divers aspects de l'Europe et de la citoyenneté européenne. Un des éléments du socle commun qui concerne la maîtrise d'une culture humaniste et scientifique pourra comporter des aspects touchant aux grandes évolutions et aux grands principes de l'Union européenne.

Par ailleurs, la récente loi d'orientation sur l'école fixe un double objectif : favoriser la poursuite d'étude supérieures dans un pays européen et faciliter la recherche d'emploi sur les marchés français et européens, ce qui passe par la maîtrise des langues étrangères. Dans la scolarité obligatoire, chaque élève suivra un enseignement de deux langues vivantes autres que la langue nationale. L'enseignement des langues comporte nécessairement une ouverture sur la civilisation et la société des pays concernés. Les sections européennes et internationales seront développées au collège notamment en zones d'éducation prioritaires, et en lycée professionnel. Les titres et diplômes

professionnels pourront comporter une mention attestant la dimension européenne ou internationale de la formation y conduisant.

Des initiatives seront prises pour encourager la mobilité des élèves et la communication entre jeunes européens notamment par l'utilisation du réseau des lycées français à l'étranger pour des séjours linguistiques et culturels, le jumelage d'établissements avec échanges d'élèves, la désignation systématique d'un correspondant étranger pour chaque collégien. Un appui continuera d'être apporté aux établissements pour organiser des projets dans le cadre des programmes européens d'éducation et de formation.

6.2.2. Des mesures seront prises dans le domaine de la formation des enseignants. Le concours de recrutement de professeur des écoles comprendra une épreuve obligatoire orale de langue vivante dès la session 2006. Les professeurs du second degré des disciplines non linguistiques seront encouragés à obtenir une certification complémentaire permettant d'enseigner leur discipline dans une autre langue. Les universités développeront des modules de langues dans tous les parcours de licence. La dimension européenne et interculturelle peut être aussi être comprise dans les programmes de formation continue des enseignants.

6.2.3. La France comme ses partenaires européens s'efforce de combler le déficit d'information sur l'Europe et ses enjeux, ainsi que de remédier à l'appropriation partielle des thématiques européennes par les acteurs de l'éducation. A cette fin, une mission a été confiée par le gouvernement au député Michel Herbillon lui demandant de conduire un travail de réflexion aboutissant à un ensemble de recommandations permettant de renforcer durablement l'information des citoyens français sur l'Europe et concernant notamment la place de l'Europe dans les programmes de l'éducation nationale et la formation initiale et continue des professions appelées à jouer un rôle important en matière d'information européenne comme les enseignants et les journalistes./.