

# République Française



«Éducation et formation 2010»

Rapport national France 2009\*

\* *Stratégies et actions des années 2007 et 2008*

## Projet de rapport sur la réalisation du programme de travail «Éducation et formation 2010»

### CHAPITRE 1: INTEGRATION DES COMPETENCES CLES DANS DES STRATEGIES COHERENTES ET COMPLETES POUR L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (ENVIRON 10 PAGES)

#### QUESTION 1

*Sur le plan de l'intégration des compétences clés, quelles mesures concrètes ont été adoptées dans votre pays depuis 2006? Des liens ont-ils été établis avec la stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie? Quels intervenants y ont contribué? Comment ont été utilisés le cadre européen et les travaux du groupement sur les compétences clés (dans la mesure du possible, veuillez fournir des exemples concrets)?*

#### Plan d'intégration des compétences clés.

La réforme du système éducatif français à travers la loi d'orientation sur l'école adoptée le 24 avril 2005 prévoit le plan d'intégration des **compétences clés**.

S'inspirant des réflexions européennes en matière de compétences de base, la loi d'orientation sur l'école a défini un **socle commun des connaissances et des compétences qui doivent être maîtrisées à l'issue de la scolarité obligatoire**. La diversification des parcours scolaires, la rénovation de la voie professionnelle et l'accent mis sur une nouvelle approche de l'orientation font écho aux engagements européens en matière de lutte contre les sorties prématurées du système scolaire.

Aujourd'hui, le processus d'application de cette loi suit son cours, et a fait l'objet de divers textes réglementaires.

Pour les compétences clés, notamment, l'adoption du décret du 11 juillet 2006 sur le socle commun de connaissances et de compétences reprend les priorités préalablement définies.

**Le socle commun des connaissances et des compétences du système français** est constitué de sept compétences dont la sixième, « compétences sociales et civiques », et la septième, « autonomie et esprit d'initiative », sont directement inspirées de la sixième (« Compétences sociales et civiques ») et de la septième (« Esprit d'initiative et d'entreprise ») des huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, recommandées par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne.

Ce socle se définit comme **l'ensemble des connaissances, des capacités et des attitudes qu'un élève doit maîtriser afin d'accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société**. Le socle commun ne se substitue pas aux programmes de l'école primaire et du collège ; il en fonde les objectifs pour définir ce que nul n'est censé ignorer en fin de scolarité obligatoire. **Le socle s'organise en sept grandes compétences**, qui définissent « tout ce qu'il est indispensable de maîtriser en fin de scolarité obligatoire ».

Le socle commun de compétences du système français au regard des compétences clés définies au niveau européen :

Socle commun de compétences - FRANCE	Compétence clé - EUROPE
<p><b>1 - la maîtrise de la langue française</b></p> <p><b>2 - la pratique d'une langue vivante étrangère</b></p> <p><b>3 - les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique</b></p> <p><b>4 - la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication</b></p> <p><b>5 - les compétences sociales et civiques</b></p> <p><b>6 - <u>l'autonomie et l'initiative</u></b></p> <p><b>7 - <u>la culture humaniste</u></b></p>	<p>▶ la communication dans la langue maternelle</p> <p>▶ la communication en langues étrangères</p> <p>▶ la compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies</p> <p>▶ La compétence numérique.</p> <p>▶ Les compétences sociales et civiques.</p> <p>▶ <u>L'esprit d'initiative et d'entreprise.</u></p> <p>▶ <u>Apprendre à apprendre.</u></p> <p>▶ <u>La sensibilité et l'expression culturelles.</u></p>

#### Liens avec les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

« Le socle français s'articule autour de **quatre notions, la compétence comme objectif général d'acquisition, les connaissances, les capacités, les attitudes comme éléments constitutifs de la compétence**. Le document européen définit les compétences comme « un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte ». Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour son épanouissement et son développement personnel, sa citoyenneté civique, son intégration sociale et sa vie professionnelle. Au terme de la période obligatoire d'enseignement ou de formation, les jeunes devraient avoir acquis un niveau de compétences clés leur permettant d'entrer dans la vie adulte. Ils devraient ensuite les développer, les entretenir et les tenir à jour à travers l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les aptitudes européennes correspondent aux capacités françaises. Et dans le décret du socle commun, l'introduction fait explicitement référence aux compétences européennes »<sup>1</sup>.

Dans le cadre de la Présidence française de l'Union Européenne, la résolution sur l'orientation adoptée le 21 novembre 2008<sup>2</sup> insiste à nouveau sur ces compétences clés en installant en 1<sup>er</sup> axe de travail pour la coopération européenne de « favoriser la capacité à s'orienter tout au long de la vie ». La mise en place du parcours de découverte des métiers et des formations<sup>3</sup>, sur volontariat des établissements pour l'année 2008-2009, et qui sera généralisée à la rentrée 2009 à tous les établissements pour tous les niveaux d'enseignement scolaire et pour tous les élèves depuis la classe de 5<sup>ème</sup> jusqu'aux classes terminales des lycées, s'inscrit explicitement dans l'acquisition de la 7<sup>ème</sup> compétence du socle français (autonomie et initiative) en lien avec les compétences clés européennes.

**L'appropriation de ces références communes mobilise, depuis la promulgation de la loi, les réflexions de la communauté éducative et de la recherche dans son ensemble :**

<sup>1</sup> Bernard Desclaux, spécialiste de l'orientation et formateur à l'ÉSEN (École supérieure de l'Éducation nationale), *une nouvelle logique pour l'école*, source [http://crdp.ac-amiens.fr/IMG/pdf/competence\\_et\\_socle\\_30\\_34.pdf](http://crdp.ac-amiens.fr/IMG/pdf/competence_et_socle_30_34.pdf)

<sup>2</sup> [http://media.education.gouv.fr/file/PFUE/59/7/orientation-pfue-2008\\_42597.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/PFUE/59/7/orientation-pfue-2008_42597.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.education.gouv.fr/bo/2008/29/MENE0800552C.htm>

On peut se reporter par exemple aux travaux de l'INRP concernant les « standards, compétences de base et socle commun » de la veille scientifique et technique de l'INRP (institut national de la recherche pédagogique)<sup>4</sup>.

Une recherche est également en cours, conduite par des chercheurs de l'UMR "Éducation & Politiques" (Lyon 2-INRP), qui examine les traductions dont ce projet fait l'objet, des prescripteurs aux acteurs de terrain, ainsi que les mises en œuvre et les dispositifs auxquels il donne lieu. Elle analyse notamment les tensions possibles entre le commun et les particularités individuelles et collectives alors que sont prônées l'individualisation des parcours et la prise en compte de la diversité culturelle (colloque en novembre 2009 « *De la culture commune au socle commun enjeux, tensions, réinterprétations, déplacements* »<sup>5</sup>)

### Intervenants

La conception du socle commun a associé de nombreux experts et le décret constitutif est le résultat d'un processus continu et dynamique valorisé au cœur des administrations pédagogiques<sup>6</sup>.

En ce qui concerne la **formation professionnelle continue**, les mesures concrètes adoptées par la France depuis l'adoption de la recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont les suivantes :

- L'Etat continue de financer directement des actions spécifiques de formation aux compétences clés, à hauteur de plus de 40 millions d'euros par an, en concertation avec les conseils régionaux.
- Le ministère en charge de l'emploi a, par la circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008, redéfini les orientations générales des actions de formation aux compétences clés précitées, afin de prendre en compte la recommandation européenne du 18 décembre 2006.

Ainsi, les dispositifs de l'Etat préexistants relatifs à la **lutte contre l'illettrisme** et au **soutien aux ateliers de pédagogie personnalisée** (qui forment aux savoirs de base dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de base) ont été **remplacés par le programme « Compétences clés »**, qui s'appuie explicitement sur les cinq premières compétences clés énumérées et décrites par la recommandation européenne du 18 décembre 2006 :

1. Communication en langue française ;
2. Communication en langue étrangère ;
3. Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
4. Compétence numérique ;
5. Apprendre à apprendre.

Les trois dernières compétences clés européennes (Compétences sociales et civiques, Esprit d'initiative et d'entreprise, Sensibilité et expression culturelles) sont travaillées à l'occasion de l'apprentissage des cinq premières compétences.

Par ailleurs, il faut noter que dans le cadre de l'accord entre l'Etat et le Comité paritaire national pour la formation professionnelle du 31 mars 2006, le Fonds unique de péréquation (fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation) finance 43 projets de lutte contre l'illettrisme, dont 20 se sont terminés en 2008, et 17 devraient se terminer en 2009.

Les partenaires sociaux ont eux aussi pris en compte la problématique des compétences clés et l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle (cf. détails en question 10) comporte un certain nombre d'avancées qui auront un impact direct sur l'accès des salariés aux compétences clés. En particulier, l'ANI définit un socle de connaissances et de compétences permettant aux individus de s'insérer dans la vie professionnelle, de s'orienter et de se professionnaliser tout au long de la vie : « la formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser

---

<sup>4</sup> <http://www.inrp.fr/vst/Dossiers/Standards/sommaire.htm>

<sup>5</sup> [http://www.univ-lyon2.fr/1224055723530/0/fiche\\_actualite/](http://www.univ-lyon2.fr/1224055723530/0/fiche_actualite/) ou <http://theodile.recherche.univ-lille3.fr/spip.php?article182>

<sup>6</sup> pour exemple, on peut consulter le site académique [http://ien11.ia94.ac-creteil.fr/Circonscription/Animations\\_pedagogiques/Contenus/Socle\\_enseigner\\_maternelle\\_22.03.2008/Socle\\_commun\\_22.03.2008.ppt#267,11,Le\\_socle](http://ien11.ia94.ac-creteil.fr/Circonscription/Animations_pedagogiques/Contenus/Socle_enseigner_maternelle_22.03.2008/Socle_commun_22.03.2008.ppt#267,11,Le_socle).

un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle (...), intégrant (...)  
 :  
 – au-delà du socle commun de connaissances et de compétences qui doit être acquis à l’occasion de la formation initiale et qui relève de la responsabilité de l’Education nationale (...);  
 – les moyens destinés à en favoriser l’actualisation tout au long de la vie professionnelle (...);  
 – l’aptitude à travailler en équipe<sup>7</sup> ».

Le projet de loi relatif à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, présenté lors du Conseil des ministres du 29 avril 2009, insère ainsi les compétences clés au sens de la recommandation européenne dans le code du travail. Ceci incitera les acteurs de la formation professionnelle tout au long de la vie (Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux) à mener des actions en faveur de l’accès aux compétences clés, qui incluent les actions de lutte contre l’illettrisme et d’apprentissage de la langue française, tout en allant au-delà.

## QUESTION 2

*Veillez indiquer brièvement comment chacune des huit compétences clés (langue maternelle; langues étrangères; mathématiques, sciences et technologies; compétence numérique; apprendre à apprendre; compétences sociales et civiques; esprit d’initiative et d’entreprise; et sensibilité et expression culturelles) a été intégrée dans 1) le programme cadre national (ou tout document équivalent, par exemple au niveau régional) pour l’enseignement général, et 2) l’enseignement et la formation professionnels.*

Pour le 1<sup>er</sup> degré comme pour le 2<sup>nd</sup> degré jusqu’à la fin de la scolarité obligatoire, programmes, compétences du socle commun et évaluation de l’acquisition des compétences sont désormais en cohérence.

Compétence clé	Enseignement général (primaire, secondaire – premier et deuxième cycles)	Enseignement et formation professionnels
Langue maternelle	✓	✓
Langues étrangères <sup>8</sup>	✓	✓
Mathématiques, sciences et technologies	✓	✓
Compétence numérique	✓	✓
La culture humaniste (Sensibilité et expression culturelles / thèmes prévus dans la compétence clé : culture humaniste (cf. grille))	✓	✓
Compétences sociales et civiques	✓	✓
Esprit d’initiative et d’entreprise / Autonomie et initiative / (Apprendre à apprendre)	✓	✓

**Pour ce qui concerne le champ de l’enseignement et de la formation professionnels couvert par la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), placée depuis le 31 mai 2007 sous l’autorité du ministre de l’économie, des finances et de l’emploi, le programme « compétences clés » est régi par la circulaire DGEFP n°2008/01 du 3 janvier 2008. Les trois dernières compétences clés sont considérées comme transversales et doivent être acquises à l’occasion de l’acquisition des cinq premières compétences.**

**Pour ce qui concerne le ministère de l’Education nationale, la mise en œuvre du dispositif s’étend sur 3 ans ; l’ensemble est précisé dès la circulaire de rentrée de 2007 avec la publication de textes et grilles complémentaires de base.**

<sup>7</sup> Qui est une composante des compétences sociale et civiques.

<sup>8</sup> la généralisation de l’enseignement d’une langue vivante à l’école primaire sera achevée en 2010 (extrait du PNR).

## SUPPORT

### Rapport référent

*Les livrets de compétences : nouveaux outils pour l'évaluation des acquis* - HOUCHOT Alain, ROBINE Florence, Inspection générale de l'éducation nationale, France, Paris, Ministère de l'Education nationale, 2007. (consultable sur le site de la Documentation française<sup>9</sup>)

## NIVEAUX DE MISE EN OEUVRE

### 1ere étape : dès la rentrée 2007

#### **École**

- Mise en évidence dans les programmes de l'école élémentaire des éléments du socle.
- Apprentissage de la première langue vivante étrangère en CE1.

#### **Collège**

- Application des nouveaux programmes de mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie et de la Terre en classes de 6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>.
- Application des nouveaux programmes de langues vivantes étrangères en seconde année de Palier 1 (classe de 5<sup>e</sup>).

### Rentrée 2008

#### **École**

Les horaires et les programmes d'enseignement de l'école primaire ont été redéfinis par arrêtés du 9 juin 2008. À l'école élémentaire, ils s'articulent très étroitement avec les sept grandes compétences du socle commun ; les compétences attendues à la fin du cycle des apprentissages fondamentaux (CE1) et du cycle des approfondissements (CM2) correspondent à celles attendues respectivement aux paliers 1 et 2 du socle commun.

#### **Collège**

- Application des nouveaux programmes de mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie et de la Terre en classe de 3<sup>e</sup>.
- Application des nouveaux programmes de langues vivantes étrangères en première année de Palier 2 (classe de 4<sup>e</sup>).
- Application des nouveaux programmes de langues régionales en première année de Palier 1 (classe de 6e).

#### **Voie professionnelle**

- Entrée en vigueur des programmes des enseignements généraux pour les CAP mettant en évidence les éléments du socle.

### Rentrée 2009

#### **Collège**

- Application des nouveaux programmes d'arts plastiques, d'éducation musicale, d'éducation physique et sportive, de mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie et de la Terre et de technologie en classes de 6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>.
- Application des nouveaux programmes de français, d'histoire-géographie-éducation civique en classe de 6<sup>e</sup>.

#### **Voie professionnelle**

- Application des nouveaux programmes d'EPS et de langues vivantes étrangères (niveau A2) pour la première année de CAP.
- 

## METHODOLOGIE D'ENSEMBLE

Cette mise en œuvre conjugue l'action dans plusieurs champs :

#### **Programmes**

École primaire / CAP et BEP : repérer dans les programmes existants les éléments constitutifs du socle

S'agissant des programmes de l'école primaire, le travail d'adaptation aux objectifs du socle commun de connaissances et de compétences s'appuie sur sept groupes de travail correspondant aux compétences du socle commun. Mis en place à la rentrée 2006, ces groupes d'experts identifient les éléments du socle commun et mettent à jour les programmes.

Le travail de révision est en cours pour la voie professionnelle. La déclinaison du socle concerne en effet les programmes de CAP: les élèves admis dans les diverses formations de la voie

---

<sup>9</sup> <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/074000565/somm.shtml>

professionnelle sans avoir préalablement vu valider - en tout ou en partie - leur maîtrise du socle commun peuvent obtenir cette validation au cours de leurs études en lycée professionnel.

#### **Collège : réécriture des programmes**

Pour les collèges, une rénovation en profondeur d'un certain nombre de programmes d'enseignement est entreprise. Elle est achevée pour les programmes de langues vivantes étrangères (paliers 1 et 2) ainsi que pour les disciplines scientifiques. Elle se poursuit avec les autres disciplines dont les programmes intègrent progressivement les éléments du socle commun : arts plastiques, éducation musicale, éducation physique et sportive, français, histoire-géographie-éducation civique, technologie.

- **Mise en œuvre également dans le parcours de découverte des métiers et des formations**

Le parcours de découverte des métiers et des formations, généralisé à la rentrée 2009 (cf. annexe 6), permet de développer l'acquisition de deux compétences-clé « l'esprit d'initiative et d'entreprise » et « apprendre à apprendre »

- **Évaluation** : rénovation des dispositifs d'évaluation voir *infra* question 3 et 7

- **Formation** : voir *infra* question 5 (formation des enseignants)

#### **QUESTION 3**

*Quel soutien (ex.: matériels ou outils pédagogiques) votre pays s'efforce-t-il d'apporter aux établissements et aux enseignants afin de faire en sorte que tous les jeunes quittant l'éducation et la formation initiales (y compris les jeunes désavantagés) aient développé ces compétences clés à un niveau qui leur permette d'être préparés à la vie adulte?*

- **Un livret personnel de compétences pour suivre l'élève de l'école élémentaire (CE1) jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire (cf. annexe 1)**

L'acquisition des compétences du socle commun par les élèves est progressive et s'effectue tout au long de la scolarité obligatoire. Les équipes pédagogiques vérifient puis valident les compétences acquises par les élèves au cours des activités et des évaluations menées dans la pratique ordinaire de la classe, voire au cours d'évaluations spécifiques.

#### **À l'école**

Les attestations de maîtrise des connaissances et compétences à la fin du palier 1 (CE1) et palier 2 (CM2), en référence aux programmes de l'école, sont intégrées dans le livret scolaire dont la composition et les modalités de mise en œuvre sont précisées par la circulaire n°2008-155 du 24 novembre 2008.

La validation de chacune des sept grandes compétences du socle commun de connaissances et de compétences est enregistrée dans le livret personnel de compétences à chacun des trois paliers définis par le décret n°2007-860 du 14 mai 2007 :

- Palier 1 : à la fin du CE1 pour ce qui relève de la maîtrise de la langue, mathématiques et compétences sociales et civiques.
- Palier 2 : à la fin du CM2, pour les sept piliers du socle.
- Palier 3 : à la fin du cycle d'orientation (fin de 3<sup>ème</sup>) ou autre fin de scolarité obligatoire.

Le livret de connaissances et de compétences est renseigné :

- à l'école élémentaire par les enseignants du cycle réunis en conseil des maîtres de cycle ;
- au collège et au lycée professionnel, après consultation de l'équipe pédagogique de la classe, par le professeur principal, et dans les sections d'enseignement général et professionnel adaptées (SEGPA) par l'enseignant de référence de chaque division<sup>10</sup>.

Après l'expérimentation menée en 2007 – 2008 sur deux versions de ce livret (cf. annexe 1), ont été élaborées des attestations de maîtrise de compétences pour chacun des paliers de validation.

---

<sup>10</sup> [Décret N°2007-860 du 14-5-2007, Journal Officiel du 15-5-2007](#) ; [Arrêté du 14-5-2007, Journal Officiel du 15-5-2007](#)

### Au collège

Entre mars et mai 2009, une deuxième expérimentation est menée au collège. La maîtrise des compétences du socle commun des élèves de troisième est évaluée pour tous les élèves d'un échantillon représentatif dans près de 300 établissements.

### MESURES ASSOCIEES

- Equipement renforcé pour les technologies de l'information et de la communication / Couverture à haut débit des lycées, collèges et écoles ;
- Dispositif visant à garantir l'égalité des chances et la réussite scolaire ;
- Matériel de diffusion/communication.

(cf. pour les modalités de ces mesures : annexe 2)

### **QUESTION 4**

*Quels progrès ont été enregistrés dans votre pays en ce qui concerne la possibilité pour tous les adultes de développer et d'actualiser leurs compétences clés?*

- **Le renforcement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

Le processus de réforme de la formation professionnelle est un des chantiers prioritaires que le Président de la République a identifié pour 2008. Il est basé sur le rapport du groupe multipartite réunissant l'État, les régions et les partenaires sociaux, remis au Gouvernement le 10 juillet 2008, qui préconise huit axes principaux de réforme pour simplifier et améliorer l'efficacité du système et le rendre plus équitable : la clarification des compétences entre acteurs, en particulier au niveau régional, les conditions de réalisation d'un « droit à la formation différé », la sécurisation des parcours professionnels, l'évolution du Congé Individuel de Formation (CIF) et du Droit Individuel à la Formation (DIF) afin d'améliorer les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle, les modalités du financement de la formation professionnelle en mettant en place des modalités plus souples, l'évolution du métier des OPCA (organismes collecteurs) et de leur gouvernance, en les faisant évoluer vers des fonctions de prestations de service aux entreprises et aux individus, l'accroissement des capacités d'anticipation, de transparence et d'évaluation du système, l'amélioration de la qualité de l'offre de formation qui doit mieux s'adapter à la demande des prescripteurs et des usagers. L'égal accès de tous à la formation devra être également garanti.

Un document d'orientation a été adressé aux partenaires sociaux par le Gouvernement, précisant les grandes lignes des négociations à tenir au 2<sup>e</sup> semestre 2008.

### **QUESTION 4.a**

*Le cas échéant, quelles sont les catégories d'adultes actuellement considérées comme des groupes cibles et quelles dispositions spécifiques ont été adoptées à leur intention?*

Lors de sa dernière enquête « Information Vie Quotidienne », menée entre 2002 et 2005, l'Agence nationale de **lutte contre l'illettrisme** (ANLCI) a estimé que 3,1 millions de personnes étaient en situation d'illettrisme, dont 57 % étaient en situation d'emploi et 11 % étaient au chômage.

Le programme « Compétences clés » vise à polariser l'action du ministère chargé de l'emploi sur les personnes ayant un **faible niveau de qualification** (chaque organisme de formation doit accueillir dans le cadre du programme Compétences clés au minimum 80 % d'apprenants de **niveaux de formation VI, V bis ou V** – ce qui correspond aux niveaux ISCED 0 à 3) et **dont le projet d'activité professionnelle rend nécessaire la maîtrise des compétences clés**. Il concerne les demandeurs d'emploi mais aussi les salariés qui ne souhaitent pas que leur besoin de formation aux compétences clés soit connu de leur employeur.

Les **détenus** font également l'objet d'actions de formation spécifiques. En effet, le développement de la formation des publics détenus sans qualification est un objectif prioritaire de l'administration pénitentiaire, compte tenu du niveau des publics accueillis par les établissements pénitentiaires.

Enfin, en ce qui concerne les immigrés, l'office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), qui a succédé le 27 mars 2009 à l'agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (décret n° 2009-331 du 25 mars 2009), est responsable de l'intégration des étrangers en situation légale, pendant les cinq années qui suivent leur arrivée en France, notamment « pour la mise en œuvre des dispositifs d'apprentissage de la langue française adaptés à leurs besoins, le cas échéant en partenariat avec d'autres opérateurs » (article L5223-1 du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009).

### Jeunes adultes

#### ▪ **Mobilité européenne des jeunes avec moins d'opportunités**

Le programme communautaire Jeunesse en action est en France sous tutelle du Haut commissaire à la jeunesse et de sa Direction à la jeunesse et à l'éducation populaire (DJEPVA). L'accès et la participation à la mobilité européenne des jeunes en difficulté (JAMO) priorité forte de la Commission européenne a été relayée par l'agence française et les services déconcentrés de la DJEPVA. Le Comité français du programme Jeunesse en action, présidé par la DJEPVA, a adopté en 2007 une stratégie d'inclusion des JAMO, comportant l'identification de groupes cibles et insistant sur l'accès de ces jeunes à toutes les activités du programme communautaire.

L'agence française du programme a identifié comme prioritaires au niveau national, les jeunes des quartiers urbains sensibles d'une part et les jeunes handicapés d'autre part ; certains autres groupes peuvent, en fonction des réalités locales ou régionales, faire l'objet d'un ciblage particulier, à l'initiative des services déconcentrés de la DJEPVA.

La stratégie d'inclusion repose sur la mise en réseau au niveau local, régional ou national, d'organismes (associations loi 1901, services jeunesse de collectivités locales, missions locales, PJJ ...) qui se sont spécialisés dans l'accompagnement à la mobilité de ces jeunes et sont, pour certains depuis de nombreuses années, parties prenantes d'un réseau de partenaires européens.

Plusieurs de ces organisations sont aussi « coordinatrices » de projets de SVE à une échelle régionale, nationale ou transnationale, et peuvent à ce titre répondre efficacement à la nécessité de ce travail en réseau pour le suivi des jeunes avant, pendant et après leur volontariat, qui représente ainsi une étape dans leur parcours d'insertion.

Par ailleurs, le cycle de formation des volontaires SVE est reconduit chaque année et répond aux besoins spécifiques des jeunes suivis et accompagnés par ces ONG. En France, en collaboration avec plusieurs organisations expérimentées, l'AFPEJA met en place ce cycle de formation destiné à tous les jeunes envoyés et accueillis par les réseaux d'ONG précités.

Enfin, depuis juillet 2007 et l'adoption du Youth pass, un effort particulier a été fait pour reconnaître et valoriser les expériences de mobilité des jeunes et des encadrants dans le cadre des actions soutenues par le programme Jeunesse en action.

#### ▪ **Dispositifs et opérations visant à promouvoir les pratiques culturelles et sociales pendant les temps de loisirs des jeunes**

Le Haut commissaire à la jeunesse (Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative – DJEPVA) propose aux jeunes un large éventail de dispositifs et opérations visant à promouvoir les pratiques culturelles et sociales pendant leur temps de loisirs.

Le soutien aux pratiques culturelles : La DJEPVA et les services déconcentrés soutiennent les pratiques culturelles pendant les temps de loisirs des jeunes au travers de divers dispositifs, concours et prix.

Le soutien aux pratiques sociales : La DJEPVA valorise des actions ou dispositifs renforçant la mixité sociale, les loisirs collectifs et les projets alliant démarche éducative et lien social.

La prévention et l'éducation à la santé - La DJEPVA participe dans sa démarche éducative à la mise en œuvre des politiques de prévention et d'éducation à la santé hors temps scolaire.

Le développement durable : La Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) 2003-2008 adoptée le 3 juin 2003 et en cours de révision prend toute sa dimension au sein des politiques jeunesse.

Les politiques éducatives territoriales : Les projets éducatifs locaux initiés par les collectivités locales mis en œuvre par les associations, et soutenus par l'Etat (soutien éventuellement formalisé par un contrat éducatif local -CEL) apportent une solution de proximité aux besoins des enfants et des jeunes dans le domaine des loisirs éducatifs.

#### ▪ **La participation des jeunes : les conseils de la jeunesse**

Lieux d'écoute et d'échanges entre les jeunes et le corps politique, les conseils de la jeunesse permettent aux 16-26 ans d'être associés activement aux décisions publiques qui les concernent. [www.conseilsdelajeunesse.org](http://www.conseilsdelajeunesse.org)

Le Conseil national de la jeunesse

Présidé par le Haut commissaire à la jeunesse, le Conseil national de la jeunesse (CNJ) est composé de 176 membres issus des conseils départementaux de la jeunesse, des sports et de la vie associative (CDJSVA) et de structures associatives, politiques ou syndicales nationales.

Les jeunes au sein des CDJSVA

Jeunes engagés dans la vie publique, acteurs publics, partenaires associatifs, syndicats et diverses autres organismes impliqués dans les politiques de jeunesse mises en œuvre par l'Etat au niveau départemental se rencontrent et co-décident dans les conseils départementaux de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

▪ **Les initiatives et l'engagement des jeunes : le programme "Envie d'Agir !"**

Afin de répondre à la diversité des attentes des jeunes en matière d'engagement et de prise d'initiative, le Haut commissaire à la jeunesse regroupe au sein du programme « Envie d'agir » différents dispositifs complémentaires d'aides aux projets.

**QUESTION 4.b**

*Quelles sont les données nationales disponibles en ce qui concerne la participation des adultes (et de toute catégorie d'adultes considérée comme un groupe cible prioritaire) à des dispositifs leur permettant de développer leurs compétences clés?*

Selon l'un des cinq critères de référence chiffrés de Lisbonne, « formation des adultes 2007 » la France enregistre une participation de 7,4 %<sup>11</sup>. La participation des adultes à un cours ou à une formation vise, entre 25 et 64 ans, la poursuite d'enseignement ou formation « formels », c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou titre reconnu, ainsi que la participation à des cours, séminaires, conférences ou ateliers « non formels », c'est-à-dire organisés avec des formateurs ou moniteurs mais sans niveau hiérarchisable, quel qu'en soit le but (professionnel, développement personnel, etc.).

Pour le ministère en charge de l'emploi, les seules données nationales disponibles sont les statistiques relatives aux ateliers de pédagogie personnalisée (qui forment aux savoirs de base dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de base) figurant en annexe 9 (en pièce jointe). Un extranet visant à combler cette carence en couvrant le programme « Compétences clés » est en cours de construction par le ministère chargé de l'emploi.

**QUESTION 4.c**

*Dans la conception des mesures à l'intention des adultes, quel type de collaboration avec les responsables des autres politiques les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes a été instauré?*

**Services publics centraux**

La formation, la validation des acquis, le parcours professionnels impliquent autant les politiques des ministères en charge de l'éducation et de l'enseignement supérieur, que celles en charge des politiques de l'emploi, de la culture, de la jeunesse. Des passerelles ou interactions peuvent, selon les politiques développées, être aussi établies avec l'environnement, la justice, l'agriculture, les affaires étrangères, etc. (cf. annexe 3)

Au-delà des échanges formels (réunions, point de concertation, points d'étape) que chaque service peut construire avec les partenaires il existe une coordination interministérielle avec le **conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.**

**Services publics déconcentrés**

Les dynamiques et les lois relatives à la décentralisation, avec notamment un rôle accru des collectivités territoriales, constituent également un élément essentiel de la stratégie générale de l'éducation et formation tout au long de la vie. L'action des différents services déconcentrés de l'Etat et des collectivités territoriales permet de répondre aux besoins éducatifs à tous les niveaux.

**Partenaires sociaux**

Une Loi de modernisation du dialogue social a été votée le 31 janvier 2007. Cette Loi prévoit que chaque année, les orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que le calendrier envisagé pour leur mise en œuvre seront présentés aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel. Celles-ci présenteront, pour leur part, l'état d'avancement et le calendrier des négociations interprofessionnelles en cours. Elles feront savoir au gouvernement si

<sup>11</sup> Source RERS 2008, page 271

elles ont l'intention de négocier sur les orientations présentées, et d'indiquer le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire une telle négociation. (extrait du PNR 2008-2009, cf. annexe 4)

### **La participation des milieux professionnels et les partenaires sociaux à la construction et à la rénovation des diplômes et des formations**

- Pour l'enseignement et la formation professionnels initiale ou continue, différentes structures spécialisées sont chargées de veiller à l'adaptation constante à l'environnement économique des formations et diplômes :

- le Haut Comité éducation économie emploi qui a essentiellement un rôle d'analyse et de synthèse en relation avec les autres ministères et institutions en charge de la formation, l'économie ou l'emploi ;
- les 14 Commissions professionnelles consultatives (CPC), correspondant aux grands champs d'activité économique.

Instances quadripartites (salariés, employeurs, pouvoirs publics, personnalités qualifiées), elles sont directement en charge de l'élaboration des programmes et des diplômes et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS. La loi de modernisation sociale de 2002 a imposé la mise en place de CPC à l'ensemble des ministères certificateurs (7 CPC pour les titres de l'AFPA).

Par ailleurs, il convient de signaler que, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, toute personne engagée depuis au moins trois ans dans la vie active peut également obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle.

Enfin, les milieux professionnels participent également aux jurys qui décernent les diplômes ou à différents niveaux, en partenariat avec l'État.

- Les commissions pédagogiques nationales (Arrêté du 4 juin 1992) sont instituées auprès du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour chaque spécialité ou groupe de spécialités enseignées dans les instituts universitaires de technologie (IUT). Elles formulent des propositions sur les programmes conduisant à la délivrance du diplôme universitaire de technologie (DUT) et leurs modifications et émettent des avis sur les projets de développement des enseignements. Chacune d'elles est composée de 5 enseignants-chercheurs, 5 représentants des employeurs, 5 représentants des salariés, 5 représentants des étudiants et 5 personnalités qualifiées ;
- Les licences professionnelles (créées en 1999) sont mises en place en partenariat avec les entreprises et les branches professionnelles et font l'objet d'une évaluation de la commission nationale d'expertise (CNE), composée à parité d'universitaires et de représentants du monde professionnel ;
- Les formations générales de niveau master se dotent de plus en plus souvent d'un conseil de perfectionnement qui permet aux représentants des employeurs de se prononcer sur la pertinence des enseignements au regard de l'employabilité des étudiants ;
- Les diplômes d'ingénieur, évalués par la Commission des titres d'ingénieur (CTI) composée à parité de représentants du monde académique et du monde professionnel, se caractérisent par leur interaction avec le monde de l'entreprise et leur adaptation à l'évolution des besoins des employeurs.

- Pour l'ensemble des certifications et des formations nationales

- La commission nationale de la certification professionnelle instituée par la Loi de modernisation sociale (LMS) du 17 janvier 2002 gère le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ce Répertoire décrit l'ensemble des certifications ayant fait l'objet d'une consultation multipartite (Etat, régions, partenaires sociaux, chambres consulaires et personnes qualifiées) lors de leur conception.

La Commission comprend notamment 5 représentants des employeurs, 5 représentants des salariés, 3 représentants des assemblées permanentes et 3 des régions.

### **Lutter contre l'illettrisme**

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a mis en place dès 2004 le **Forum Permanent des Pratiques** (FPP), un espace internet qui propose de découvrir les pratiques de lutte contre l'illettrisme qui réussissent, dans tous les domaines de la vie, pour tous ceux qui sont concernés (les enfants, les familles, les salariés...), au niveau national et dans toutes les régions : <http://fpp.anlci.fr/>

Les objectifs prioritaires du FPP pour 2008-2010 sont l'insertion, la prévention, et l'évolution professionnelle.

Les dépenses de fonctionnement des conseils régionaux (hors Guyane, PACA et Languedoc-Roussillon) relatives à la maîtrise des savoirs de base et à la lutte contre l'illettrisme s'élevaient en 2007 à 9,9 millions d'euros. Les crédits de l'Etat consacrés à la lutte contre l'illettrisme s'élevaient en 2007 à 24,3 millions d'euros, dont 7,3 millions d'euros au titre du fonds social européen (FSE). Quant aux ateliers de pédagogie personnalisée, qui forment aux savoirs de base dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de

base, leur budget total s'élevait en 2006 à 84 millions d'euros<sup>12</sup>. Les financements susceptibles d'être mobilisés au profit de l'acquisition de ce socle de compétences par les salariés et les demandeurs d'emploi les moins qualifiés devraient augmenter grâce notamment à la création du Fonds national de sécurisation des parcours professionnels (cf. éléments sur la réforme en cours en question 10).

### **QUESTION 5**

*De quelle manière les programmes, la description des compétences requises pour les enseignants ou d'autres lignes directrices équivalentes, dans les domaines a) de la formation initiale et b) de la formation continue des enseignants ont-ils été modifiés pour faire en sorte que les enseignants soient mieux en mesure d'adopter une démarche centrée sur les compétences (par ex.: enseignant, co-constructeur ou animateur de l'apprentissage; co-enseignement; collaboration entre enseignants et parents; participation au développement scolaire; techniques d'évaluation formative, développement professionnel autonome)? Des mesures particulières ont-elles été prises à l'intention des enseignants et des formateurs dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels?*

### **La formation des enseignants**

La formation initiale et continue des enseignants intègre les objectifs du socle commun au niveau national comme au niveau académique<sup>13</sup>.

La formation des maîtres a été renouvelée depuis la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école. Les impératifs de cohérence éducative sont fixés par un ensemble de textes de cadrage dans lesquels sont mis en évidence des principes communs auxquels les enseignants doivent se référer tout au long de leur carrière : continuité des apprentissages entre les degrés, approche interdisciplinaire des savoirs, caractère progressif de la formation, évaluation par compétences.

Un référentiel des compétences requises des enseignants à quelque moment que ce soit de leur carrière sert de base à la formation. L'évaluation des élèves, la prise en compte de leur diversité et le travail en équipe figurent parmi les dix compétences essentielles à développer pour tout enseignant. Au regard de ce référentiel, la formation continue a pour mission non seulement d'accompagner les nouveaux professeurs mais aussi d'approfondir la formation des enseignants en poste. (Pour le dispositif en cours, se reporter à l'annexe 5)

S'agissant de la **formation professionnelle continue des adultes**, les organismes de formation évoluent dans un contexte de liberté d'établissement qui rend difficile la mise en place de lignes directrices en matière de compétences des formateurs.

Chaque organisme de formation est ainsi autonome dans l'élaboration des règles dictant la formation de ses formateurs. Néanmoins, il existe des référentiels de compétences, définis par la convention collective nationale des organismes privés de formation, qui permettent de classer les compétences des emplois des formateurs en 3 ensembles décrivant l'acte pédagogique, son environnement et les délégations attribuées au formateur.

Pour exemple, l'AFPA, qui est l'un des principaux fournisseurs de formation continue pour les adultes, a mis en place une politique de recrutement et de formation adaptée aux exigences de ses formations. Ainsi, le processus de recrutement des formateurs AFPA est fondé sur le principe de l'évaluation de l'ensemble des pré-requis nécessaires à l'exercice du métier de formateur (potentialités pédagogiques, compétences professionnelles, capacités à évoluer dans et à partir du métier) préalablement à toute embauche, et une évaluation de leur potentiel pédagogique est réalisée, afin d'identifier leur envie et capacité de transmettre leur savoir faire. Une fois recrutés, la professionnalisation des formateurs de l'AFPA résulte d'une démarche continue tout au long de la carrière.

---

<sup>12</sup> Le budget des APP se répartissait en 2007 entre les financeurs suivants : ministère en charge de l'emploi 33,8 %, FSE 17,3 %, conseils régionaux 23 %, conseils généraux 4 %, communes et intercommunalités 2,5 %, ASSEDIC 0,5 %, employeurs (FAF/OPCA FONGECIF) 9,3 %, particuliers 2,1 %, autres 7 %

<sup>13</sup> Cahier des charges de la formation des maîtres en institut universitaire des maîtres ; Arrêté du 19/12/2006 (JO du 28-12-2006) - BO n°1 du 04/01/2007 – Mise en œuvre du cahier des charges de la formation des maîtres ; Circulaire n°2007-045 du 23/02/2007 (BO n°09 du 01/03/2007) – Dispositif national d'évaluation diagnostique année 2006-2007, Circulaire DEPP/DGESCO n°2006-095 du 9 juin 2006.

Au sein du dispositif de formation continue de l'Education nationale, les enseignants affectés à la formation des adultes bénéficient des programmes du Plan académique de formation et du Centre académique de formation continue (CAFOC). Ces programmes renouvelés annuellement leur permettent de développer et d'entretenir des compétences adaptées à la spécificité des publics qu'ils ont à former.

Par ailleurs, l'Etat s'attache à améliorer la **qualité de la formation** en soutenant des initiatives telles que celle de l'office professionnel de qualification des organismes de formation (OPQF), qui peut délivrer une qualification certifiant la qualité des équipes de formation. Cette qualification est basée sur des attestations de tiers, les *curriculum vitae* des formateurs et l'ancienneté de l'organisme (au moins 2 ans). En effet, les normes et labels visent l'amélioration des pratiques et procédures et créent en outre une dynamique au sein des organismes de formation, en favorisant une formalisation du travail des formateurs ainsi que des processus de pilotage et d'organisation. En France, 70 organismes sont certifiés NF, 400 organismes étaient certifiés ISO en 2004 et 800 organismes sont labellisés OPQF.

Le ministère de l'Education nationale développe depuis de nombreuses années des démarches qualité en formation d'adultes. Il a notamment créé le label GretaPlus pour certifier le sur-mesure en formation. Afin d'améliorer le dispositif, un référentiel de bonnes pratiques, centré sur les engagements à l'égard des clients, a été élaboré avec l'AFNOR. Il sera utilisé par les Greta (Groupements d'Etablissements scolaires qui dispensent des formations pour adultes) dès 2010.

Enfin, dans le cadre de la réforme en cours de la formation professionnelle, le gouvernement français souhaite promouvoir les démarches qualité sous diverses formes en développant notamment la visibilité pour les acheteurs (entreprises, services publics de l'emploi...) et les individus des certifications et labels détenus par les formations et les organismes de formation.

#### **QUESTION 6**

*Quelles stratégies (y compris de nouvelles organisations de l'apprentissage) votre pays a-t-il adoptées pour favoriser l'acquisition des compétences clés transversales dans l'enseignement général (primaire et secondaire – premier et deuxième cycles), dans l'enseignement et la formation professionnels, dans l'éducation et la formation des adultes et dans la formation des enseignants (notamment apprendre à apprendre; compétences sociales et civiques; esprit d'initiative et d'entreprise; et sensibilité et expression culturelles)? Le cas échéant, veuillez renvoyer à votre réponse à la question 2 concernant les programmes.*

*Concernant les compétences clés, voir infra question 2 (notamment pour les compétences 5, 6 et 7)*

Par ailleurs, la France s'inscrit dans les dynamiques européennes Education-formation 2010 de la façon suivante :

- une influence plus marquée de l'Europe dans le contenu même des réformes adoptées : socle commun, réforme des langues sur le système CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues), le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), le LMD (Licence-Master-Doctorat).
- une ouverture des systèmes d'enseignement et de formation vers d'autres acteurs :
  - > le dialogue avec les familles (réseaux ambition réussite, participation à la vie des établissements),
  - > le dialogue avec l'entreprise,
  - > les partenaires sociaux acteurs de la VAE et de la formation professionnelle.
- l'orientation une thématique qui s'impose de l'école à l'université,
- le renforcement des mesures en faveur des publics fragiles,
- une décentralisation progressive de la décision : droit à l'expérimentation, implémentation de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) avec les BOP locaux (budgets opérationnels de programmes académiques)
  - > les collectivités territoriales qui sont devenues des acteurs à part entière des systèmes éducatifs.

#### **QUESTION 7**

*Comment l'évaluation sommative et l'évaluation formative des apprenants<sup>14</sup> sont-elles mises à profit pour aider les élèves/étudiants à acquérir les compétences clés, y compris les compétences transversales? Veuillez fournir une description de votre stratégie actuelle en la matière<sup>15</sup>.*

### **Rénovation des dispositifs d'évaluation**

Le décret relatif au socle commun de connaissances et de compétences fait de l'évaluation un enjeu : il s'agit d'accompagner l'acquisition progressive des connaissances et des compétences en se donnant les moyens d'apprécier le type d'aide nécessaire aux élèves qui éprouvent des difficultés. Il s'agit aussi de reconnaître, à différentes étapes de la scolarité obligatoire, la maîtrise du socle.

### **Socle commun et évaluation**

Les modalités ; Une architecture à plusieurs étages :

- Evaluation de début d'année : un indispensable diagnostic ;
- Evaluation de fin d'année. Des paliers intermédiaires, adaptés aux rythmes d'apprentissage, sont déterminés dans la maîtrise du socle : CE1 (au printemps), CM2 (en janvier), 6<sup>ème</sup> (en début d'année) et le palier final en fin de 3<sup>ème</sup> : le Diplôme national du Brevet ;
- Evaluer les compétences : le livret de compétences.

### **À l'école**

La réorganisation des modalités de l'évaluation permet de suivre les acquisitions des élèves en référence aux programmes correspondant aux paliers 1 et 2 du socle commun et de fournir des indicateurs pour le pilotage à tous les niveaux du système éducatif.

Deux outils nouveaux sont disponibles dans le courant de l'année scolaire 2008-2009 :

- les protocoles d'évaluation nationale en français et en mathématiques au CE1 et au CM2 ;
- les attestations de maîtrise des connaissances et compétences telles qu'elles figurent dans le livret scolaire publié par la circulaire n° 2008-155 du 24 novembre 2008.

### **Au collège**

*Examens, diplômes et compétences-clés*

A l'horizon 2010, il est prévu que la rénovation des examens organisés au collège prenne complètement en compte la maîtrise des sept compétences du socle commun.

**Le certificat de formation générale (CFG)** sera délivré au vu de la maîtrise des compétences définies par un référentiel CFG adossé au palier 2 du socle commun de connaissances et de compétences et de la réussite à une épreuve orale pour les candidats scolarisés ou jeunes adultes en formation ; pour les candidats individuels, la validation du socle commun au palier 2 se fera à travers des épreuves (à l'écrit et à l'oral) qui s'appuieront sur le référentiel sus-désigné.

#### ▪ **Le diplôme national du brevet**

Depuis la session 2007, la note de vie scolaire est exigée pour l'obtention du diplôme : ainsi certaines des compétences sociales et civiques sont prises en compte dans l'évaluation des élèves.

Depuis la session 2008, **deux des compétences clés sont exigées pour l'obtention du brevet**

- **le brevet informatique et internet (B2i)** niveau collège, qui correspond à « la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication », soit la compétence numérique ;
- le niveau A2 dans une **langue vivante étrangère** qui correspond à la deuxième compétence-clé.

A terme, le diplôme national du brevet (DNB) sera attribué au vu de la maîtrise au palier 3 du socle commun de connaissances et de compétences et de la note moyenne obtenue à des épreuves qui prendraient en compte l'ensemble des compétences et du contrôle continu selon certaines modalités.

---

<sup>14</sup> L'évaluation sommative est généralement effectuée au terme d'un chapitre particulier d'un cours ou de l'ensemble d'un cours. Elle permet de dresser un bilan du développement des apprenants à un moment donné. L'évaluation sommative est aussi appelée «évaluation de l'apprentissage». L'évaluation formative correspond à l'évaluation régulière des progrès des apprenants au fur et à mesure du cycle d'étude. Son principal objectif est de déterminer les besoins d'apprentissage et d'y adapter l'enseignement et la formation. L'évaluation formative est aussi appelée «évaluation pour l'apprentissage».

<sup>15</sup> Veuillez noter qu'Eurydice collecte actuellement des informations aux fins d'une étude sur «l'évaluation nationale des élèves des niveaux CITE 1 et CITE 2 en Europe» par l'intermédiaire des unités nationales Eurydice: <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/ContactUs> Votre réponse à la question 7 doit donc se concentrer sur la stratégie nationale en la matière et renvoyer, le cas échéant, aux informations déjà transmises à Eurydice.

L'une des épreuves s'appuierait en particulier sur le parcours de découverte des métiers et des formations, une autre sur l'histoire des arts : deux moments privilégiés pour valider à travers elles des compétences transversales.

### **Suivi et évaluation**

Afin d'évaluer la maîtrise progressive du socle commun par les élèves, trois paliers sont prévus :

- le premier, en fin de CE1, correspond notamment à l'acquisition de la lecture courante et de l'écriture ;
- le deuxième, au terme de l'école primaire, mesure en particulier l'acquisition des règles fondamentales de la grammaire, du calcul élémentaire et des quatre opérations ;
- enfin, le brevet des collèges atteste de la maîtrise des sept compétences du socle.

La rénovation du dispositif national d'évaluation diagnostique en place a commencé à la rentrée 2006 par la généralisation du protocole d'évaluation des difficultés d'apprentissage en CE1 pour permettre l'établissement du Programme Personnalisé de Réussite Educative (PPRE). L'adaptation des programmes de l'enseignement obligatoire à ce socle commun a été prévue en 2007 et 2008.

La loi prescrit une évaluation tous les trois ans de sa mise en œuvre : « Le Gouvernement présente tous les trois ans au Parlement un rapport sur la manière dont les programmes prennent en compte le socle commun et sur la maîtrise de celui-ci par les élèves au cours de leur scolarité obligatoire. »

### **QUESTION 8**

*De quelle manière les résultats des systèmes d'éducation et de formation sur le plan des compétences clés sont-ils évalués dans votre pays – au niveau national et/ou régional et local? Comment ces résultats sont-ils pris en compte dans l'élaboration des politiques?*

### **L'intégration de la mesure de la maîtrise des compétences dans les indicateurs de performance de l'enseignement scolaire**

Chaque année, l'Éducation nationale rend compte au Parlement national du nombre d'élèves maîtrisant le socle à chacun des paliers. Ces indicateurs donnent la proportion d'élèves maîtrisant le socle commun et chacune des compétences. Les indicateurs « maîtrise de la langue française » et « éléments de mathématiques » sont obtenus depuis 2007 par des évaluations sur échantillon représentatif d'élèves de troisième à partir d'une évaluation des compétences de base en mathématiques et en français.

Les indicateurs concernant « la maîtrise d'une langue vivante étrangère » et « la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication » sont obtenus depuis 2008 par les remontées des attestations nécessaires à l'obtention du diplôme national du brevet.

En 2009, à titre expérimental, l'ensemble des indicateurs seront obtenus à partir de la mesure des acquis d'un échantillon représentatif d'élèves. Cette évaluation permettra de quantifier la proportion d'élèves maîtrisant le socle commun et la proportion d'élèves maîtrisant chacune des compétences.

Les résultats ainsi obtenus ainsi que les résultats aux évaluations décrites en question 7 (pour l'évaluation primaire/collège/lycée) sont pris en compte pour l'élaboration de dispositifs de remédiation, tels les dispositifs décrits en question 3.

**L'indicateur de performance utilisé par le ministère en charge de l'emploi** dans le cadre de la loi de finances (budget annuel de l'Etat) est le taux d'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante à l'issue d'une formation aux compétences clés. D'autres indicateurs sont à l'étude.

---

## **CHAPITRE 2: ASPECTS TRANSVERSAUX RELATIFS A L'EDUCATION ET A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (ENVIRON 4 PAGES)**

### **QUESTION 9**

*Quels progrès ont été réalisés dans votre pays concernant l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie cohérente et complète pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (y compris la mise au point de*

### **Systèmes de validation de l'éducation formelle, non formelle et informelle, et démarches centrées sur les acquis de l'enseignement**

La France a mis en œuvre tous les éléments d'une stratégie cohérente et complète pour l'éducation et la formation tout au long de la vie :

- des diplômes professionnels en unités permettant la certification des apprentissages formels (scolaires et adultes) et informels (VAE ; cf. question 11) ;
- une commission nationale de la certification professionnelle qui labellise différentes certifications tout au long de la vie y compris pour le supérieur et les certifications de qualifications professionnelles (CQP) des partenaires sociaux ;
- un conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie qui rassemble toutes les parties prenantes ; partenaires sociaux, collectivités territoriales, et administrations (agriculture, santé, social, éducation, enseignement supérieur,...) ;
- Ce dispositif est décliné au niveau régional, notamment avec les programmes régionaux de formation professionnelle (PRDF) ;
- Par ailleurs, un système d'orientation tout au long de la vie (inclus dans stratégie EFTLV) est en cours sous l'égide d'un délégué interministériel à l'orientation ;
- Les programmes d'enseignement scolaire, notamment au travers du socle des compétences et des connaissances assurent les bases d'une formation tout au long de la vie.

Pour mémoire, le système français de formation professionnelle est caractérisé par des responsabilités partagées, et parfois conjointes, entre les trois principaux acteurs : Etat (plusieurs ministères), partenaires sociaux (branches et niveau interprofessionnel) et régions. En conséquence des différentes lois de décentralisation, **les régions ont désormais la compétence principale dans le domaine de la formation professionnelle continue**, l'Etat ne restant compétent que pour la formation de certains publics spécifiques (travailleurs étrangers, illettrés, détenus, travailleurs handicapés...). Le pilotage de la formation se définit donc au plus près des besoins des publics et des bassins d'emploi et permet de répondre plus efficacement aux besoins du marché du travail et à la variété des profils. A cette fin, la région élabore un « **plan régional de développement des formations professionnelles** », qui vise à favoriser un développement cohérent des actions de formation professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes. Cependant, les modalités d'établissement de ce plan régional, qui est élaboré en concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, ne permettent pas une coordination régionale optimale.

C'est pourquoi, afin d'améliorer la cohérence du système de formation professionnelle et son pilotage, la réforme en cours de la formation continue (cf détails en question 10), qui va bientôt être discutée au Parlement français, se propose de renforcer la coordination entre l'Etat, (tous les ministères impliqués dans la formation professionnelle), les régions et les partenaires sociaux pour la conception des politiques de formation professionnelle en élargissant, notamment, les signataires du plan régional de développement de la formation professionnelle.

### **Systèmes de validation de l'éducation formelle, non formelle et informelle, et démarches centrées sur les acquis de l'enseignement**

Afin de donner de la lisibilité à l'ensemble des certifications professionnelles existantes, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a été instituée par la loi du 17 janvier 2002 créant le droit à la validation des acquis de l'expérience en vue notamment de créer un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce répertoire est consultable sur le portail de la CNCP depuis mai 2004 et est en alimenté en continu par des fiches descriptives des certifications, établies de manière homogène : conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les diplômes et les titres sont classés par domaine d'activité et par niveau, les certifications de branche (CQP) par domaine d'activité.

Ces certifications professionnelles sont organisées en unités centrées sur les acquis de l'apprentissage permettent la validation des acquis issus d'apprentissages formels mais aussi informels au moyen de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parmi les développements les plus récents relatifs à la VAE, il convient de noter que **la fonction d'information-conseil en VAE est devenue effective** et a été confiée depuis janvier 2006 aux Conseils Régionaux, l'Etat restant compétent pour les missions régaliennes relatives à l'accès des candidats à la certification publique, notamment pour l'examen de la recevabilité, l'organisation des épreuves et la délivrance des certifications. L'année 2007 a par ailleurs vu **l'expérimentation d'une fonction de « référent unique de parcours VAE »**, qui assure une présence continue et une relance des personnes tout au long de la démarche y compris dans l'hypothèse d'une obtention partielle de la certification. Le recours à un interlocuteur unique permet de limiter les abandons en cours de parcours et de faciliter l'accès de certains publics à la VAE. Ce dispositif montre que 70 % des personnes en ayant bénéficié ont acquis une certification, ce qui est nettement supérieur aux candidatures individuelles. 83% des demandeurs d'emploi impliqués dans ces actions ont retrouvé un emploi, majoritairement en CDI, et correspondant aux certifications visées. La mention « VAE en cours » sur les CV des candidats s'est révélé un marqueur positif pour les entreprises.

Par ailleurs, en 2007, l'enjeu principal des acteurs du service public de l'emploi a été le développement **de la VAE en lien avec la gestion des compétences en entreprise**. Cette ambition s'est concrétisée aussi bien au niveau national (signature par le ministère de l'emploi d'accords avec des groupes pour décliner un service homogène en VAE à partir d'objectifs ciblés et d'une ingénierie des parcours identifiée - inauguration d'une banque ressource d'actions exemplaires conduites en entreprise), régional (constitutions de plans d'action de développement de la VAE en fonction de diagnostics territoriaux) et local (engagement des entreprises dans la VAE à la suite d'accords conclus en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences).

Les développements futurs seront consécutifs à l'utilisation de la VAE comme outil de gestion des ressources humaines en entreprise et sur les territoires. Les facteurs de succès résident notamment sur la capacité des acteurs à déployer une ingénierie adaptée aux actions collectives.

### **Développement CEC/ECVET**

La France a participé à toutes les étapes de construction des recommandations relatives au CEC et à ECVET.

Pour ce qui concerne le CEC, dont la recommandation du 23 avril 2008 établissant le prévoit que les Etats établissent des correspondances entre leurs systèmes de certification et le cadre européen des certifications d'ici 2010, les réflexions sont en cours. Il s'agit, pour la France, de faire correspondre les niveaux de la nomenclature dite de 1969 (de V à I), utilisée pour classer les certifications inscrites au répertoire national des certifications (RNCP) avec le CEC à 8 niveaux issu de la recommandation du 23 avril 2008.

Cet exercice doit par ailleurs se conjuguer, pour la France, à la mission de réécriture de cette nomenclature, confiée par la loi en 2002 à la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). Malgré ce double exercice, les réflexions avancent et des modèles de correspondance entre la nomenclature française et le CEC sont actuellement à l'étude, ce qui devrait permettre de respecter le calendrier fixé par la recommandation.

### **Le 1er Forum mondial de l'éducation et de la formation tout au long de la vie**

Sous le Haut patronage du Président de la République française, et dans le cadre de la Présidence française de l'Union européenne, s'est tenu les 28 et 29 octobre 2008 le **1er Forum mondial de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, Paris (Unesco)**

Ce premier Forum a été retenu par l'Unesco en tant que réunion internationale préparatoire à CONFINTEA VI, sixième Conférence intergouvernementale de l'UNESCO sur l'éducation des adultes accueillie par le Brésil, en mai 2009.

Ce Forum a pour objectif **d'interroger les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et de valoriser les pratiques innovantes dans différentes régions du monde, alors que les enjeux de la compétence sont au cœur des logiques concurrentielles entre les continents.**

Ce forum s'est adressé aux élus, responsables d'administration, chefs d'entreprises, formateurs, enseignants et chercheurs. Il a bénéficié de nombreux soutiens dont ceux de M. Ján FIGEL, Commissaire européen pour l'éducation, la formation, la culture et la jeunesse, et de M. Jacques DELORS, Président de la Commission internationale de l'Unesco sur l'éducation pour le XXIème siècle.

---

## CHAPITRE 3: ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELS (ENVIRON 3 PAGES)

### **QUESTION 10**

*Quels progrès ont été enregistrés dans votre pays sur le plan de l'amélioration de l'attractivité des programmes d'enseignement et de formation professionnels et de leur adéquation au marché du travail?*

#### **Pour rappel**

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a institué :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) chargée de coordonner toutes les certifications délivrées, quel que soit le système dans lequel la formation est dispensée ;
- un répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) qui recense l'ensemble des diplômes, titres et certificats, classés par niveaux de formation. Cette loi a constitué une étape décisive dans la mise en place d'une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Dans ce prolongement, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a institué notamment le droit individuel à la formation.

**Pendant la Présidence du Conseil de l'Union européenne, au deuxième semestre 2008, la France a fait évoluer et a développé cette dynamique au niveau européen.** En témoigne particulièrement le Communiqué des ministres européens de l'éducation et de la formation professionnels, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne réunis à Bordeaux le 26 novembre 2008 pour revoir les priorités et les stratégies du processus de Copenhague.

✓ **Dans le cadre des travaux des ministères en charge de l'éducation et de l'enseignement supérieur**, cette dynamique s'appuie sur le développement des **processus d'orientation actifs et de la notion de parcours professionnel**, du lycée des métiers, de la refonte du bac professionnel en 3 ans au lieu de 4, des éléments de passerelles ou d'articulation des baccalauréats professionnels aux Brevets de techniciens supérieurs. Le lien avec l'emploi est également dynamisé par un travail sur les référentiels de diplômes actualisés tous les 3 ans. Cet ensemble de composants contribue à une plus grande attractivité des filières professionnelles.

#### ▪ **Le parcours de découverte des métiers et des formations**

Le « parcours de découverte des métiers et des formations » pour tous les élèves de la 5<sup>e</sup> à la terminale, dont la généralisation est prévue pour la rentrée 2009, vise à permettre à chaque élève de découvrir successivement les métiers, les entreprises et les lieux de formation. Des entretiens personnalisés d'orientation seront conduits par les professeurs principaux avec participation des familles, en 3<sup>e</sup>, 1<sup>e</sup> et terminale, ainsi qu'à l'accueil en 1<sup>e</sup> année de lycée professionnel. (cf. annexe 6)

#### ▪ **La valorisation de la voie professionnelle**

La rénovation de la voie professionnelle, qui accueille aujourd'hui un tiers des sortants de 3<sup>ème</sup>, vise l'élévation du niveau de qualification des jeunes, l'amélioration de leur insertion professionnelle, leur poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et la réduction du nombre de sortants sans diplôme. Elle comprend trois axes principaux :

• **la refondation de l'offre des diplômes et de la certification** : La durée du cursus d'accès au baccalauréat professionnel est réduite de 4 à 3 ans. Généralisé dès la rentrée 2009, ce cursus est préparé après la 3<sup>ème</sup>, sous statut scolaire ou par l'apprentissage. Sa mise en œuvre s'accompagne de nouveaux programmes d'enseignement général et de nouvelles modalités d'organisation en lycée (nouveaux horaires, nouveau dispositif d'accompagnement personnalisé, champs professionnels en seconde). Le parcours en 3 ans offre ainsi la possibilité de suivre un cursus continu jusqu'au bac dans le même établissement.

Le cursus spécifique de CAP en 2 ans est maintenu, mais celui du BEP est supprimé. Un diplôme de niveau V (BEP ou CAP) est passé en cours du cursus en 3 ans du baccalauréat professionnel. Pour cette certification intermédiaire les modalités d'évaluation par contrôle en cours de formation sont étendues.

Pour répondre à la diversité des publics, des parcours plus souples sont possibles. Ainsi, les passerelles sont facilitées :

- entre la voie professionnelle et la voie générale et technologique, dans les 2 sens ;
- entre les 2 cycles de la voie professionnelle, CAP et bac pro ;
- entre la formation sous statut scolaire et l'apprentissage.

Pour ceux qui ont choisi d'obtenir un CAP, le parcours en 4 ans vers le baccalauréat professionnel reste possible.

- **le renforcement du pilotage par objectifs de la carte des formations professionnelles visant à améliorer la programmation pluriannuelle entre l'État et les régions**, à optimiser l'offre de formation et le besoin en enseignants, à mieux articuler les liens entre les formations dispensées et l'emploi disponible et enfin à développer le baccalauréat professionnel en 3 ans.

- **le développement du « lycée des métiers »**, sur la base du partenariat avec les collectivités territoriales et les employeurs et d'une démarche qualité, l'objectif étant que 800 lycées soient ainsi labellisés d'ici 2010.

Par ailleurs, la valorisation de l'enseignement et la formation professionnels passe par une **démocratisation de l'accès à la mobilité européenne**. Un effort soutenu de mutualisation des demandes de bourses Leonardo par les réseaux consulaires rendra les procédures plus efficaces et créera un effet mobilisateur pour les établissements de formation, les jeunes et les entreprises. Une convention-type fixant les droits et devoirs des différents acteurs lors d'une mobilité effectuée dans une entreprise d'un autre État membre est à l'étude.

#### ▪ **Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie**

La formation professionnelle tout au long de la vie active doit permettre d'accompagner les évolutions des métiers, favorisant ainsi le maintien en emploi. Elle constitue tout particulièrement une réponse aux difficultés des bassins menacés par les délocalisations. En 2005, 26 milliards d'euros ont été consacrés à la formation professionnelle. Les résultats sont mitigés et l'organisation institutionnelle est complexe. La formation professionnelle doit pouvoir bénéficier à ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi, les salariés peu qualifiés, les territoires en reconversion industrielle.

Le marché du travail français place les formations diplômantes au cœur de son processus de sélection. Les universités, par leur capacité à former et à délivrer des diplômes reconnus, ont donc un rôle important à jouer dans la formation professionnelle.

Plusieurs dispositifs permettent de mieux intégrer les salariés à la formation professionnelle par l'aménagement des cursus, par le renforcement de l'enseignement à distance, par la poursuite du développement de la professionnalisation dans les universités (notamment sur la base de conventions et d'accords cadre avec les entreprises) avec l'extension des contrats de professionnalisation, la mise en place de formations qualifiantes, diplômantes ou non, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés et par le développement des modules de formation de 20 heures ou multiples de 20 heures afin de faciliter l'accès à la formation dans le cadre du DIF.

La mise en place du système LMD (« licence, master, doctorat ») de même que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ont été conçus dans le cadre d'une démarche intégrant l'activité de formation continue afin que l'université devienne à terme une véritable « université de la formation tout au long de la vie ».

✓ **Dans le cadre de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, placé sous l'autorité du ministre de l'économie, des finances et de l'emploi**, les travaux récents<sup>16</sup> sur la formation tout au long de la vie établissent un diagnostic largement partagé autour des limites du système de formation professionnelle continue, nonobstant les avancées rendues possibles par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social<sup>17</sup> transposant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Ce diagnostic montre que le système actuel de formation professionnelle reste marqué par son cloisonnement et sa complexité, et démontre une efficacité insuffisante eu égard aux financements consacrés à ce secteur d'activité. Le lien entre emploi et formation reste insuffisant au regard des dépenses consacrées à ce secteur (27,1 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et à l'apprentissage en 2006), et les travailleurs les plus éloignés du marché du travail ou les moins qualifiés sont ceux qui bénéficient le moins d'actions de formation.

<sup>16</sup> cf. onze rapports thématiques d'experts désignés au sein des institutions (voir annexe 7)

<sup>17</sup> Cette loi a introduit en particulier le droit individuel à la formation (DIF) pour les travailleurs salariés, et institué le contrat et la période de professionnalisation dans le cadre de la formation en alternance.

Dans son rapport du 10 juillet 2008, le groupe de travail multipartite constitué à la demande du ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, sous la présidence de Monsieur Pierre Ferracci a distingué trois grandes orientations stratégiques axées sur l'efficacité, le caractère équitable et la simplification du système de formation professionnelle continue.

Afin d'engager la phase de concertation préalable à ce projet de réforme, un document d'orientation a été adressé aux partenaires sociaux par le Gouvernement.

Les négociations conduites entre les partenaires sociaux entre octobre 2008 et janvier 2009 ont abouti à la conclusion le 7 janvier 2009 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels (annexe 8).

▪ **Les programmes d'enseignement et de formation professionnels et les besoins du marché du travail**

Plusieurs outils permettent actuellement d'améliorer la prospective en termes de métiers et de qualifications, et donc l'élaboration des priorités en matière d'éducation formation professionnels :

- Le groupe « **prospective des métiers et des qualifications** », constitué au sein du Centre d'analyse stratégique, et qui réunit tous les producteurs et utilisateurs de statistiques dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'éducation, a publié en janvier 2007 un rapport « Les métiers en 2015<sup>18</sup> » portant sur les perspectives d'évolution des ressources en main d'œuvre tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Ses réflexions se poursuivent, avec la préparation d'un second rapport prévu en 2011, concernant la prospective à l'horizon 2020. Afin de répondre à une demande croissante des utilisateurs, des fiches annuelles seront également produites. Elles synthétiseront, secteur par secteur, certaines données conjoncturelles essentielles pour le pilotage des politiques de formation professionnelle : métiers en déclin, métiers en expansion, métiers en tension, perspectives d'embauche.
- **Les observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF)** ont pour objectif d'améliorer le pilotage régional de la formation professionnelle, indispensable dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique décentralisée. Ainsi, les OREF ont notamment pour mission de mener des études prospectives sur les besoins en qualifications professionnelles des entreprises ainsi que des analyses du marché du travail afin de permettre aux décideurs d'orienter leur politique de formation et de contribuer au diagnostic préalable.
- **Observatoires de branche** : L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, prévoit la généralisation à toutes les branches de la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, dans le but d'« accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. » Ils ont pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives aussi précise et fiable que possible.

Par ailleurs, la réforme de la formation professionnelle se propose d'améliorer les dispositifs d'orientation tournés **vers le grand public**, en parallèle des orientations issues de la résolution du Conseil de l'UE du 21 novembre 2008 sur l'orientation tout au long de la vie. En effet, à ce jour, le morcellement des structures d'information sur la formation et l'orientation professionnelle ne facilite pas leur usage par le citoyen, malgré la création du **portail internet orientation-formation.fr** lancé en 2006, qui centralise toutes les informations utiles à l'orientation en matière de formation professionnelle, mais reste encore peu connu. Ainsi, le projet de loi permettrait la mise en place de normes pour les organismes chargés de la mission d'intérêt général d'information et d'orientation professionnelle.

### Décentralisation et actions au niveau régional

Le dernier facteur important de la refonte du système français de ces dernières années est relatif à la décentralisation et à l'échelle de territoire et de population privilégiée.

L'élaboration du **Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)** relève en effet de la compétence des Régions. Il constitue un outil de définition de la politique à moyen terme de la formation professionnelle, de la mise en cohérence et de la coordination des filières de formation professionnelle mises en œuvre par les différents acteurs.

Pour l'élaboration de ce plan, la Région a défini une méthodologie générale qui associe l'ensemble des partenaires éducatifs, économiques et sociaux.

<sup>18</sup> « Les métiers en 2015 », rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications », Olivier Chardon, Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques, et Marc-Antoine Estrade, Centre d'analyse stratégique, Collection « Qualifications & prospective ».

**Le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP)<sup>19</sup>**  
(article L 214-13 du code de l'éducation, modifié par la loi du 13 août 2004)

I. - La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en oeuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.

Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national ainsi que les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail.

---

## CHAPITRE 4: ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (ENVIRON 3 PAGES)

### QUESTION 11

Concernant la modernisation de l'enseignement supérieur, quels progrès ont été réalisés dans votre pays aux niveaux:

- des programmes/mesures de diversification du financement des établissements d'enseignement supérieur?

- des programmes/mesures incitatives visant à favoriser l'ouverture des établissements d'enseignement supérieur à l'éducation et à la formation tout au long de la vie?

#### A - Programmes/mesures de diversification du financement des établissements

##### La loi « Liberté et responsabilité des universités »

La loi « Liberté et responsabilité des universités » (LRU) du 10 août 2007 rénove la gouvernance des universités sur une période de cinq ans par la redéfinition des rôles des différents conseils d'administration, des études et de la vie étudiante et du conseil scientifique, par un renforcement des compétences du président de l'université qui a vocation à devenir le porteur du projet d'établissement. Le but est de permettre aux universités d'obtenir la maîtrise pleine et entière de leur budget et de leurs ressources humaines pour affronter la concurrence internationale.

En 2008, toutes les universités ont modifié leur statut, ont procédé aux élections des nouveaux conseils d'administration et bénéficieront au plus tard en 2012 des compétences et responsabilités élargies prévues par la loi.

Une cinquantaine d'établissements voulant bénéficier plus rapidement des compétences élargies ont fait l'objet d'un audit en 2008 et 20 universités disposent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 des compétences élargies.

##### L'autonomie accrue des établissements

La loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités adoptée en 2007 vise à renforcer les marges de manœuvres des établissements en les dotant d'un budget global incluant les rémunérations de personnel jusqu'ici versées par l'Etat, en assouplissant les modalités de recrutement et de gestion des personnels et en facilitant les partenariats (fondation, mécénat). Les établissements, au plus près des réalités du terrain, auront ainsi tous les leviers pour conduire les stratégies les plus adaptées à leur contexte afin d'améliorer leurs performances. La loi a par ailleurs renforcé la gouvernance des établissements afin de mettre leurs responsables en situation de tirer pleinement profit de ces marges de manœuvre.

*Extrait de la présentation du cadre stratégique du projet annuel de performance (PAP)*

#### B - Programme/mesures favorisant l'ouverture des établissements à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

Dans ce contexte, la formation tout au long de la vie est réaffirmée comme un objectif essentiel de l'enseignement supérieur. Lors de la présidence française de l'Union européenne en 2008, sur l'impulsion du Premier ministre, une Charte européenne pour l'université ouverte tout au long de la vie a été élaborée par l'EUA, en vue d'inciter les universités à un rôle spécifique d'institutions de formation tout au long de la vie. La charte comporte une série d'engagements auxquels les universités sont invitées à souscrire et qui se retrouvent dans les objectifs fixés au plan national dans le programme annuel de performance.

---

<sup>19</sup> [ftp://portail.carif.org/ftpcarif/D\\_prdf/prdf/Loi\\_8aout04.pdf](ftp://portail.carif.org/ftpcarif/D_prdf/prdf/Loi_8aout04.pdf)

### **Faire de l'enseignement supérieur un outil performant de formation tout au long de la vie**

La formation tout au long de la vie répond à plusieurs objectifs : assurer l'adaptation à l'emploi, aider à la réinsertion des demandeurs d'emploi, permettre la promotion sociale, participer au développement culturel et lutter contre les inégalités.

Aujourd'hui, l'ensemble des universités sont en mesure d'offrir un ensemble de formations adaptées à ces différents objectifs. Ce résultat a été rendu possible grâce à leur ouverture au monde de l'entreprise, la professionnalisation de leurs formations ainsi que la définition de leurs diplômes en compétences.

L'objectif est maintenant d'améliorer l'accès des usagers à la formation tout au long de la vie, notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience. Dans cette perspective, les universités doivent développer encore leur offre de formation, mettre en place des parcours modulaires, aménager les horaires aux publics salariés, développer l'enseignement à distance et étendre leurs activités d'orientation et d'accompagnement aux adultes.

L'évolution de la formation tout au long de la vie au sein des universités sera mesurée par la part des diplômes délivrés au titre de la formation continue et le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) dans les universités et au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers).

*Extrait du PAP, objectif n°4*

L'EFTLV devient ainsi un des facteurs importants de la transformation des établissements d'enseignement supérieur français. Il serait d'ailleurs plus exact de parler d'intégration de cette dimension plutôt que d'ouverture dans la mesure où il s'agit non seulement d'ouvrir l'université à des publics non étudiants comme le permet la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience mais encore de rendre constamment possible le lien entre la formation et l'emploi, entre les expériences personnelles et professionnelles et les diplômes, ce qui incite les universités à revoir non seulement leur organisation mais encore la conception de leurs formations.

## **I – Les dispositifs qui contribuent à l'ouverture des établissements sur le monde économique**

### **1 - Le renforcement de l'offre de formation continue et de certification des universités**

Les formations diplômantes jouent un rôle considérable au regard du marché de l'emploi français. Les universités, par leur capacité à former et à délivrer des diplômes reconnus, ont donc un rôle important à jouer dans la formation professionnelle.

Plusieurs dispositifs permettent de mieux intégrer les salariés à la formation professionnelle : l'aménagement des cursus, en particulier la modularisation des formations, le développement de l'enseignement à distance, le développement des contrats de professionnalisation (notamment sur la base de conventions et d'accords cadre avec les entreprises), la mise en place de formations qualifiantes, diplômantes ou non, en interaction avec les besoins des entreprises et des salariés et le développement des modules de formation de 20 heures ou multiples de 20 heures afin de faciliter l'accès de la formation dans le cadre du DIF (droit individuel à la formation).

La mise en place du système LMD (« licence, master, doctorat ») de même que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été conçus dans le cadre d'une démarche intégrant l'activité de formation continue afin que l'université devienne à terme une véritable « université de la formation tout au long de la vie ».

Par ailleurs, deux diplômes en matière de maîtrise de l'économie numérique et des langues étrangères (Brevet Informatique et Internet (B2i adultes) et diplôme de compétences en langue (DCL) ont fait l'objet d'expérimentations sur l'année 2007/2008 et seront mis en œuvre de manière effective à compter de 2009.

Ainsi, les chiffres les plus récents disponibles sur l'activité de formation continue (2006) dans l'enseignement supérieur font apparaître que le nombre de stagiaires est passé de 318 000 en 2001 à 434 000 en 2006 et que le chiffre d'affaires produit par la formation continue a évolué sur la même période de 200 à 318 millions d'euros. La formation continue représente un budget de 316,4 millions d'euros provenant des entreprises (25 %), des organismes collecteurs de fonds (10 %) , des stagiaires (26 %), des pouvoirs publics, Etat et collectivités territoriales (32 %).

Les objectifs suivants, à atteindre d'ici 2010, ont été fixés :

- augmenter le nombre d'inscrits en formation continue : de 333 000 stagiaires en 2005<sup>20</sup>, passer à 400 000 en 2010 ;
- augmenter la part des demandeurs d'emploi au sein des stagiaires de la formation continue de 10 % en 2005 à 12 % en 2010 en favorisant notamment l'accueil des seniors et des jeunes chômeurs.

### **2- La validation des acquis de l'expérience**

<sup>20</sup> Source : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'éducation nationale.

Dans l'enseignement supérieur, la VAE continue de progresser : 4200 validations ont été délivrées en 2007 contre 3705, en 2006. Depuis la mise en application de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), le nombre de VAE réalisées par année a été choisi par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche comme l'un des indicateurs pour mesurer la performance des établissements dans le domaine de la formation tout au long de la vie. La VAE est ainsi devenue un des enjeux importants de la politique des établissements. Le nombre de diplômes complets obtenus par cette voie, 2154, soit plus de la moitié du nombre total de validations obtenues, révèle à la fois une meilleure adhésion des établissements au principe même de validation d'acquis issus d'une expérience professionnelle et personnelle et une plus grande qualité des procédures de validation.

La stratégie du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière de VAE s'est appuyée sur les travaux du Comité interministériel pour le développement de la VAE auquel il participe, qu'il s'agisse de l'amélioration de la procédure, de l'organisation des certificateurs dans les régions ou de conventions conclues au plan national avec de grandes entreprises et destinées à être déclinées au plan local.

La qualité de la VAE a ainsi été renforcée par l'appropriation par les établissements des diverses chartes (charte de l'accompagnement, charte de déontologie des membres de jurys VAE) élaborées au plan national par le Comité interministériel. Si peu d'établissements se sont engagés dans une démarche de qualité en vue d'une certification ISO 9001, beaucoup ont entrepris une analyse de leur procédure qui les a conduits à en revoir et améliorer sensiblement toutes les étapes. L'organisation par les établissements d'un plus grand nombre de jurys par année universitaire et un accompagnement mieux ciblé des candidats ont eu un effet sensible sur la qualité d'ensemble de la procédure.

Le saut quantitatif important constaté en 2007 dans certains établissements, qui font plus que doubler le nombre de validations effectuées, s'explique par des partenariats conclus sur le plan local avec les Régions et par des conventions passées avec des entreprises et des grands groupes. La politique incitative menée par le ministère de l'enseignement supérieur auprès des établissements afin qu'ils répondent de manière coordonnée aux demandes des entreprises a contribué à l'augmentation du nombre de VAE.

Par ailleurs, les difficultés économiques que connaissent certains secteurs particulièrement touchés par la crise comme le secteur bancaire, les assurances ou l'immobilier, font que les salariés peu diplômés se tournent plus volontiers vers la VAE afin d'obtenir un diplôme du supérieur et de mieux faire face à un changement éventuel d'emploi. La participation des universités aux structures chargées de coordonner les actions de VAE au plan régional a renforcé leur positionnement en tant que certificateurs et acteurs à part entière de la VAE aux yeux des entreprises.

## **II - Les mesures en faveur de la professionnalisation et de l'insertion professionnelle**

La commission du débat université-emploi, mise en place en avril 2006 et présidée par le recteur Hetzel, actuel directeur de la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, a cristallisé de nombreuses réflexions sur le thème de l'insertion professionnelle et a donné lieu à un rapport formulant différentes propositions qui trouvent actuellement leur prolongement dans les politiques mises en œuvre.

L'insertion professionnelle des étudiants est devenue avec la loi du 10 août 2007 sur les libertés et responsabilités des universités une mission essentielle du service public de l'enseignement supérieur (article L.123-3 du code de l'éducation).

### **1 - Les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle et les stages en entreprise**

Cette orientation s'est traduite par la création, au sein des universités, d'une structure dédiée à l'insertion professionnelle : le bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP). Ce bureau est chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée, en lien avec les formations dispensées par l'université et d'assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi.

Le développement des stages en entreprise permet aux étudiants placés en situation professionnelle de mobiliser les compétences et connaissances qu'ils ont acquises au cours de leur formation théorique et pratique et de les compléter.

Tous les cursus des diplômes à finalité professionnelle marquée (brevet de technicien supérieur, diplôme universitaire de technologie, licence professionnelle, master professionnel...) comportent un stage pratique d'une durée variable. Afin de réaffirmer leur finalité pédagogique et éviter qu'ils ne donnent lieu à des tâches peu qualifiées, une charte des stages a été élaborée sous l'impulsion du ministère chargé de l'enseignement supérieur et du ministère chargé de l'emploi. La charte prévoit que l'établissement prescripteur, l'entreprise d'accueil et l'étudiant définissent en commun la mission qui sera confiée à ce dernier, ses conditions d'exercice en milieu professionnel et les modalités de

suivi et d'évaluation de cette expérience, tant par l'entreprise que par l'enseignant responsable du stage.

De plus, un comité des stages et de la professionnalisation des **cursums universitaires** a été installé le 10 septembre 2007 par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et par le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité. Il réunit des organisations d'employeurs, les organisations étudiantes et les pouvoirs publics afin d'étudier les problèmes que pose la mise en œuvre des stages et, dans la mesure du possible, d'y remédier.

### **Pour les grandes écoles**

De façon traditionnelle, les « grandes écoles » (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce) se caractérisent par l'importance de la participation des milieux professionnels, tant au niveau des enseignements et des stages que par leur présence aux différents conseils (conseil d'administration, conseil scientifique, conseil de perfectionnement). Elles mettent ainsi en œuvre des enseignements en interaction avec la demande économique et sociale en veillant à leur caractère scientifique et professionnel, dans le but d'une insertion immédiate dans le monde du travail.

## **2 – L'apprentissage**

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur représente un dispositif passerelle entre les différents niveaux et types de formation, à même de dynamiser les parcours professionnels.

En vue d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes, un plan gouvernemental de développement de l'apprentissage a été engagé en 2005, visant une hausse des effectifs de 350 000 à 500 000 apprentis dans les cinq ans. S'agissant de l'enseignement supérieur, l'objectif est de doubler le nombre des apprentis dans les établissements (hors BTS) d'ici à 2010, pour parvenir à plus de 60 000 apprentis.

### **Définition des structures juridiques des CFA du supérieur**

Pour la plupart des formations autres que le BTS, des CFA ont été créés, avec différents types de structures :

- soit l'université est seul organisme gestionnaire ;
- soit l'organisme gestionnaire est une association-loi 1901 où coopèrent des établissements d'enseignement supérieur et des organismes professionnels ou des entreprises ;
- soit une branche professionnelle, une entreprise ou une chambre consulaire passe une convention avec une université à laquelle elle sous traite tout ou partie de la formation assurée dans le CFA qu'elle gère.

En 2006-2007, 80 467 jeunes ont préparé un diplôme d'enseignement supérieur par la voie de l'apprentissage, soit une hausse de près de 13,9% par rapport à l'année précédente. Le BTS (brevet de technicien supérieur) occupe toujours une place prépondérante puisqu'il regroupe 50,5 % des apprentis du supérieur. Les préparations au DUT poursuivent la tendance de croissance de leurs effectifs amorcée l'année précédente. On relève encore peu d'apprentis (35 292) dans les formations d'un niveau supérieur au BTS, bien que leurs effectifs aient tout de même été multipliés par 4,7 entre 1996 et 2007, l'augmentation étant essentiellement le fait des licences professionnelles.

Il est noté que les formations de niveaux I et II augmentent de façon significative leurs effectifs (19,4 % de plus entre 2005-2006 et 2006-2007).

Si elles restent largement minoritaires dans l'ensemble (30 % des effectifs), les filles représentent 42 % des apprentis préparant un diplôme de niveau III,

50 % au niveau du niveau II et 26 % au niveau I. On les retrouve principalement dans les domaines disciplinaires des matériaux souples, les échanges et gestion, et des services aux personnes.

L'évolution du nombre d'apprentis tient en partie aux diverses mesures qui ont été préconisées dans le bilan d'étape de la Commission du débat national université-emploi (juin 2006), à savoir l'expérimentation de l'apprentissage pour les licences générales dans les domaines du droit, des lettres et des sciences humaines et l'aide apportée par l'Etat aux universités qui souhaitent créer un centre de formation d'apprentis.

## **3 -La professionnalisation des formations**

### **Le plan pluriannuel pour la réussite en licence**

Le Plan « Réussite en licence » a pour objet de revaloriser le cursus et participe de l'objectif de porter en 2012 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur.

Ce plan mis en œuvre à partir de février 2008 se traduit par la généralisation de l'orientation active, un renforcement de l'encadrement pédagogique permettant d'assurer un suivi personnalisé des étudiants, en particulier des étudiants en difficulté, par la mise en œuvre de passerelles et de dispositifs de réorientation entre les filières, la professionnalisation par la mise en place d'enseignements des langues vivantes et des technologies de l'information ainsi que d'unités d'enseignements à caractère professionnel (stages, savoirs pratiques), la dynamisation des filières des instituts universitaires de technologie (IUT) et des sections de techniciens supérieurs (STS).

Le Plan « réussite en licence » prévoit une montée en puissance à compter de 2008, en prenant en compte les effectifs de première, puis de deuxième, puis de troisième année. Les moyens correspondants représentent l'équivalent de 5 heures hebdomadaires supplémentaires d'enseignement ou de suivi individualisé pour chaque étudiant. L'effort budgétaire cumulé sur la période 2008-2012 s'élève à 730 millions d'euros, dont 35 en 2008, 103 en 2009, 170 en 2010, 211 en 2011 et en 2012.

**L'amélioration de l'orientation et des taux de succès des étudiants  
en cursus licence constitue un enjeu majeur**

Le plan pluriannuel pour la réussite de la licence (2008-2012) se traduit dans les contrats par un effort cumulé de 730 millions d'euros sur la période 2008-2012. Ces moyens supplémentaires attribués aux établissements seront modulés en fonction de la qualité des projets et de l'évaluation des résultats obtenus dans la mise en œuvre de ce plan. Il prévoit la mise en œuvre conjointe de plusieurs actions :

- Le développement de l'orientation active, associée à la généralisation du dossier unique d'accès à l'enseignement supérieur, afin de favoriser une meilleure adéquation entre les aspirations et les capacités de lycéens et les formations leur offrant les plus grandes chances de réussite. A cet égard, le décret n°2007-540 qui dispose que l'admission des bacheliers technologiques dans une section de technicien supérieur fait l'objet d'un examen prioritaire y contribue ainsi que l'attribution de moyens supplémentaires aux IUT en proportion du nombre de bacheliers technologiques accueillis ;
- Le développement de la pluridisciplinarité, couplée à l'apprentissage de la méthodologie de travail universitaire, notamment au début du cycle licence, afin de permettre aux nouveaux étudiants de choisir leur mention en connaissance de cause et, le cas échéant, de se réorienter ;
- Le renforcement de l'encadrement pédagogique avec la désignation d'enseignants référents assurant un suivi personnalisé des étudiants, l'augmentation des horaires d'enseignement et la mise en œuvre de dispositifs de soutien aux étudiants en difficulté ;
- L'organisation, au sein de chaque licence, d'un nombre limité de parcours, dans la mesure où cela constitue une des conditions de la mise en place d'équipes pédagogiques homogènes assurant un accompagnement suivi des étudiants ;
- Un renouvellement des méthodes pédagogiques, se traduisant par la généralisation des groupes de petite taille, un suivi individualisé du travail personnel et par le développement du contrôle continu qui favorise la progression de l'étudiant.

*Extrait du Plan annuel de performance*

Jusqu'alors, la licence générale était le plus souvent qualifiante pour la poursuite d'études mais ne suffisait pas pour une insertion professionnelle à l'exception de quelques filières comme les langues étrangères appliquées ou encore les sciences et techniques des activités physiques et sportives. C'est sur la base de ce constat et dans l'objectif de limiter les sorties du système sans diplôme que l'un des volets du plan « Réussite en licence » se propose de rendre ce diplôme pleinement qualifiant pour l'insertion professionnelle en introduisant notamment dans les cursus des unités d'enseignement de professionnalisation qui permettent d'acquérir des savoirs mis en situation ou « contextualisés » (savoirs pratiques, savoir-faire) et des compétences transversales susceptibles d'être réinvesties dans un métier. Tous les enseignements, y compris dans le domaine des lettres et sciences humaines, doivent être conçus en fonction du double objectif de faire acquérir et maîtriser des connaissances scientifiques et des compétences susceptibles d'être réinvesties dans des fonctions et des métiers.

La professionnalisation touche également les masters et les doctorats.

L'offre de masters professionnels ne cesse de croître. Diplôme à forte vocation professionnelle, il repose sur double finalité : donner une double compétence à la personne non spécialiste de la discipline, ou sanctionner une spécialisation très pointue. Très axé sur la pratique, il vise une insertion rapide dans l'entreprise et de ce fait attire de plus en plus d'étudiants.

Au niveau du doctorat, les années 2007 et 2008 se sont caractérisées par la poursuite de la politique active de rénovation de la formation menée depuis 2006 afin d'accentuer son caractère « professionnalisant » et d'ouvrir des perspectives d'insertion des docteurs tant vers le service public que vers les autres secteurs, de l'économie.

**4 - Cette dimension de professionnalisation est renforcée par l'inscription des diplômes de l'enseignement supérieur au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**

dans la mesure où pour figurer dans le répertoire, les diplômes doivent être déclinés en termes de compétences et faire état des fonctions ou des métiers auxquels ils préparent. Au cours de l'année 2007 et 2008, toutes les licences professionnelles ont été enregistrées au répertoire ; les masters sont actuellement en cours d'enregistrement. L'élaboration des fiches répertoire a été l'occasion d'instaurer un travail collaboratif entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la Commission nationale de la certification professionnelle, la Conférence des présidents d'université, l'Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur, les experts de Bologne et

les représentants des Conseils des études et de la vie étudiante. Tous ces acteurs se sont associés pour aider les équipes pédagogiques des universités, à l'occasion de réunions organisées à l'initiative du ministère chargé de l'enseignement supérieur. Cette collaboration, peu courante, a permis aux universitaires de mieux appréhender l'approche par les compétences, nouvelle pour beaucoup d'entre eux.

---

## Annexe 1

### Un livret de connaissances et de compétences pour suivre l'élève de l'école élémentaire (CE1) jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire.

Deux versions de ce livret font l'objet d'une expérimentation au cours de l'année scolaire 2007 - 2008. L'expérimentation est mise en œuvre dans un ensemble territorial par académie, comprenant toutes les écoles - publiques et privées sous contrat - d'une circonscription (dans le 94, circonscription de Choisy-Orly, IEN M. Dejoux), les collèges correspondants ainsi que - le cas échéant - les lycées professionnels accueillant des élèves en classe de troisième.

Pour valider le livret de compétences, quatre paliers sont retenus :

- Palier 1 : à la fin du CE1 pour ce qui relève de la maîtrise de la langue, mathématiques et compétences sociales et civiques ;
- Palier 2, à la fin du CM2, pour les sept piliers du socle ;
- Palier 3 à la fin du cycle d'adaptation (classe de 6<sup>ème</sup>) ;
- Palier 4 : à la fin du cycle d'orientation (fin de 3<sup>ème</sup>) ou autre fin de scolarité obligatoire.

Le livret inclut également les attestations suivantes :

- les premier et deuxième niveaux de sécurité routière (ASSR 1, attestation scolaire de sécurité routière + BSR, Brevet de sécurité routière) ;
- le certificat de compétences de citoyen de sécurité civile « PSC 1, (ex AFPS depuis le 1<sup>er</sup> août 2007) prévention et secours civiques de niveau 1" ;
- le brevet informatique et internet (B2i) pour les niveaux "école" et "collège" ;
- les connaissances et compétences acquises en langues vivantes étrangères (niveau A2).

Le livret de connaissances et de compétences sera renseigné :

- à l'école élémentaire par les enseignants du cycle réunis en conseil des maîtres de cycle ;
- au collège et au lycée professionnel, après consultation de l'équipe pédagogique de la classe, par le professeur principal, et dans les sections d'enseignement général et professionnel adaptées par l'enseignant de référence de chaque division.

### Expérimentation des livrets : les grilles de référence

Des grilles de référence sont mises à la disposition des enseignants pour les aider à concevoir les évaluations nécessaires qui leur permettront de renseigner le livret de chaque élève. Ces grilles ne sont pas définitives, des modifications et des ajouts pourront y être apportés au cours de l'expérimentation.

Ces grilles sont téléchargeables sur les sites référents des enseignants en France.

Elles définissent les acquisitions attendues pour chaque thème. Elles sont consultables sur

[http://eduscol.education.fr/D0231/experimentation\\_livret.htm](http://eduscol.education.fr/D0231/experimentation_livret.htm)

- [la maîtrise de la langue française](#) (406,12 ko)
- [la pratique d'une langue étrangère](#) (324,53 ko)
- [les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique](#) (214,02 ko)
- [la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication](#) (215,96 ko)
- [la culture humaniste](#) (132,81 ko)
- [les compétences sociales et civiques](#) (88,26 ko)
- [l'autonomie et l'initiative](#) (87,49 ko)

## Annexe 2

### Mesures associées à la mise en place du socle

#### ▪ Equipement renforcé pour les technologies de l'information et de la communication

##### Couverture à haut débit des lycées, collèges et écoles :

Au premier trimestre 2008, la majeure partie des établissements de l'enseignement secondaire – collèges et lycées – (de l'ordre de 95 %) et des écoles – maternelles et élémentaires – (de l'ordre de 60 %) est connectée à un débit supérieur ou égal à 512 kbit/s. Pour des débits supérieurs ou égaux à 1024 kbit/s, les chiffres sont respectivement de 70 % et de 20 %. Ces chiffres sont en constante

progression et l'objectif de parvenir à 100 % de couverture est traité dans le plan global de couverture de la population française en haut débit.

Pour développer l'usage des technologies de l'information, des portails de services, appelés « Espaces Numériques de Travail » (ENT), ont par ailleurs été mis en place. Ils sont destinés à offrir à chacun des membres de la communauté éducative un accès simple et sécurisé à l'ensemble des contenus et services adaptés à ses besoins mais aussi à des ressources numériques (ressources acquises spécifiquement ou non) et à des services de communication et de travail collaboratif (collaboration au sein de la classe, entre plusieurs classes,...).

La généralisation des ENT est accompagnée à partir de 2010 de l'obligation pour les établissements du second degré d'utiliser un cahier de texte électronique et d'un objectif « zéro papier » pour les échanges internes à l'établissement scolaire.

D'autre part, de nombreux projets en cours nécessitent un accès haut débit. C'est le cas par exemple du projet de dispositif de visioconférence pour s'appuyer, pour l'apprentissage des langues, sur des locuteurs natifs. Cette opération, intitulée « 1000 visioconférences pour l'apprentissage des langues en primaire », débutée en 2008 et qui sera évaluée en 2009, est destinée à dégager les éléments permettant de faciliter la généralisation des usages d'apprentissage des langues et de collaboration avec des établissements et autres dispositifs de ressources publics ou privés par visioconférence.

#### ▪ **Un dispositif visant à garantir l'égalité des chances et la réussite scolaire**

À la rentrée 2008, avec la nouvelle organisation pour l'école, deux nouveaux dispositifs sont venus directement accroître la personnalisation des parcours des élèves et la prise en charge de la difficulté scolaire au sein même de la classe :

- la durée de la semaine scolaire a été ramenée à 24 heures d'enseignement pour tous les élèves par la suppression des cours du samedi matin ; les deux heures ainsi libérées sont mobilisées au bénéfice des élèves rencontrant des difficultés. Ces mesures nouvelles trouvent leur place dans le cadre des programmes personnalisés de réussite éducative (PPRE) et sont articulées avec les dispositifs d'aide spécialisée des RASED ;
- à partir de la classe de CM1, une aide complémentaire peut être proposée aux élèves sous forme de stages de remise à niveau d'une semaine, se déroulant durant les vacances scolaires de printemps et d'été.

#### ▪ **Matériel de diffusion/communication**

Une large diffusion de flyers et de fiches de présentation du socle commun de connaissances et de compétences a été réalisée :

- une brochure de 32 pages tirée à 3000 exemplaires et un dépliant en deux volets, tirés à 1000 exemplaires, diffusés sur le salon de l'Education en 2007 ;
- un mini dépliant diffusé à l'occasion des vœux de fin 2007 du ministre et du ministère, à environ 40 000 exemplaires ;
- un outil de diffusion a été conçu par le Sceren/Cndp, traduit en 3 langues européennes.

Parmi les ouvrages parus :

« Le socle commun des connaissances et des compétences », Edité par le CNDP/Hachette en 2008, « Qu'apprend-on à l'école maternelle et à l'école primaire », édité par le Sceren/Cndp et l'éditeur XO, préfacé par le ministre et envoyé avec lettre d'accompagnement à tous les chefs d'établissement, et, en cours de parution, « Travail par compétences et socle commun », édité par le CRDP d'Amiens. La démarche est, de plus, largement accessible par le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr) (27 millions de visites en 2007).

### **Annexe 3**

Parmi les **services centraux** pour l'éducation et la formation des adultes, avec les services des ministères en charge de l'Education, de l'enseignement supérieur et de la Recherche :

- **La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**, placée depuis le 31 mai 2007 sous l'autorité du ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle assure la gestion des programmes soutenus par le Fonds social européen en France. Ces politiques sont relayées et mises en œuvre sur le territoire national par l'action du Service public de l'emploi : les directions départementales et directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'ANPE, l'AFPA, l'Unédic et le réseau des Assédic, les missions locales et permanences d'accueil, information et orientation (PAIO). D'autres partenaires, tels que les collectivités territoriales (régions, départements, communes) et leurs groupements, y participent. (principal maître d'œuvre )

- Le ministère de la culture et de la communication et notamment la **Délégation au développement et aux affaires internationales (DDAI)** et le département de l'éducation, des formations, des enseignements et des métiers qui conçoit, impulse, coordonne et évalue, en relation avec les services du ministère et les établissements publics, ainsi que les départements ministériels concernés, notamment les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, la politique du ministère chargé de la culture en matière :
  - d'enseignement artistique et culturel, supérieur et spécialisé, de formations qualifiantes, initiales ou continues ;
  - d'éducation artistique et culturelle ;
  - d'analyse de l'évolution des métiers et d'appui au processus de professionnalisation avec un maillage territorial s'appuyant sur les directions régionales des affaires culturelles.
- **Le Haut commissaire à la jeunesse avec la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA)** intervient dans les domaines péri et hors scolaires, sur l'ingénierie d'éducation et d'animation et sur les réseaux d'aide de proximité dans des missions éducatives et culturelles complémentaires à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie. Il dispose de 105 services déconcentrés et 31 établissements publics nationaux à caractère administratif sur l'ensemble du territoire français.
- **La direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche** exerce les compétences relatives à la formation scolaire initiale, par apprentissage et continue, à la recherche et au développement. Elle a la responsabilité des orientations pédagogiques et de l'activité éducatrice de tous les établissements, centres ou organismes de formation et d'enseignement supérieur et technique. Les établissements d'enseignement agricole sont chargés de remplir cinq missions confiées par la loi : la formation initiale et continue, le développement et l'expérimentation, l'animation et le développement des territoires, la coopération internationale, l'insertion scolaire, sociale et professionnelle. Toutes les formations de l'enseignement agricole public sont accessibles par différentes voies : la formation scolaire, l'apprentissage, la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la formation ouverte et à distance.

#### **Annexe 4**

##### **« Moderniser le dialogue social » extrait du PNR 2008-2010**

Une stratégie ambitieuse de réforme se doit de rechercher la concertation avec l'ensemble des acteurs du changement pour réussir. Un dialogue social de qualité entre État, organisations syndicales et patronales est/serait donc au fondement de la politique de réforme en cours. La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, dont l'objet est de donner un cadre clair et organisé au dialogue social, introduit dans le code du travail de nouvelles procédures de concertation, consultation et information, en partie inspirées de celles applicables au niveau de l'Union européenne :

**La concertation** : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail – à savoir les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle –, il doit tout d'abord se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives aux niveaux national et interprofessionnel. Cette concertation se fait sur la base d'un document d'orientation, à charge pour les organisations syndicales et professionnelles de dire si elles envisagent ou non de négocier, dans un délai qu'elles indiquent, un accord interprofessionnel (art. L. 1 du code du travail).

**La consultation** : les textes législatifs et réglementaires, élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation, devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social que sont la Commission nationale de la négociation collective, le Comité supérieur de l'emploi et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (art. L. 2 du code du travail).

**L'information** : il est prévu un rendez-vous annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la Commission nationale de la négociation collective au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations (art. L. 3 du code du travail).

C'est dans ce cadre qu'ont été engagées les dernières grandes négociations interprofessionnelles sur la modernisation du marché du travail<sup>21</sup> et sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme (position commune du 10 avril 2008).

---

<sup>21</sup> cf. section *Assurer la mobilité des travailleurs, sécuriser les parcours professionnels*

## **Représentativité, dialogue social et financement des syndicats**

Sur la base de négociations interprofessionnelles (position commune du 10 avril 2008), la loi sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail du 20 août 2008 refondent les règles de la négociation collective, en conférant plus de légitimité aux partenaires sociaux et en confortant la légitimité et le champ d'intervention des accords collectifs.

La logique et les critères de la représentativité syndicale sont renouvelés : un critère d'audience de chaque organisation mesurée sur la base du résultat des élections professionnelles sera désormais utilisé.

De nouvelles règles de validité des accords sont prévues : ceux-ci devront être signés par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages et ne s'appliqueront qu'en l'absence d'opposition d'organisations représentatives ayant recueilli elles-mêmes au moins 50 % des voix.

## **Annexe 5**

### **Formation continue des enseignants : un dispositif en cours**

Le programme national de pilotage (PNP) pour la formation des enseignants, harmonisé avec le PNP pour la formation des cadres, a fait l'objet d'une publication au Bulletin officiel\* qui présente, pour l'année 2009, les priorités de la politique éducative en matière d'accompagnement des réformes par la formation.

Des opérations nationales et inter académiques sont mises en place, à destination des corps d'inspection, académiques et pédagogiques, et des personnels de direction, des professeurs formateurs et des partenaires de l'Education nationale, selon les priorités et les degrés d'enseignement concernés.

En concordance avec le socle commun de connaissances et de compétences, et avec le cahier des charges de la formation des maîtres de décembre 2006, l'accent est mis sur les compétences tant au niveau de l'enseignement, de l'apprentissage que de l'évaluation. Les 10 priorités de la formation continue pour 2009 sont les suivantes : l'évaluation des acquis des élèves, l'aide personnalisée, les nouveaux programmes du collège l'accompagnement éducatif au collège, l'évaluation par compétences au collège, la rénovation de la voie professionnelle, l'enseignement de l'histoire des arts, l'orientation et la prévention du décrochage scolaire l'aide à la scolarisation des élèves handicapés, la lutte contre les discriminations

Les grandes orientations ont pour vocation d'être déclinées dans le cadre des plans académiques de formation.

*« Présentation des priorités du programme national de pilotage de la direction générale de l'enseignement scolaire » (\*circulaire n° 2009-004 du 8-1-2009, MEN - DGESCO A1-5, parue au Bulletin officiel du 3 janvier 2009)*

## **Annexe 6**

### **Du parcours des métiers et des formations, par niveaux**

Initiée par la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École, avec la labellisation « lycée des métiers », exposée publiquement dès la rentrée 2007, précisée dans la circulaire de la rentrée suivante, la « rénovation de la voie professionnelle » prendra toute son ampleur à partir de septembre 2009.

Ce qui a déjà cours et doit être généralisé...

#### **- au collège**

- L'enseignement de l'option facultative (trois heures hebdomadaires) ou du module (six heures) de découverte professionnelle en classe de troisième ; compétences visées : découvrir des métiers et des activités professionnelles, des organisations, des lieux distinctifs, les principales voies de formation (option), et participer (module) à la réalisation de biens ou de services, en lycée professionnel ou en entreprise ;
- le parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage junior, pour des jeunes volontaires à partir de 14 ans « qui désirent apprendre autrement et manifestent de l'intérêt pour les stages en entreprise », ou « qui ont un projet personnel et professionnel déterminé et souhaitent pouvoir entrer rapidement dans une formation préparatoire à la formation en alternance » ;
- la mise en place d'un entretien d'orientation au bénéfice de tous les élèves de troisième : celui-ci « mettra à profit toutes les expériences vécues, par exemple à l'occasion de l'enseignement de découverte professionnelle ou de la séquence d'observation en milieu professionnel si elle a déjà été réalisée ».

#### **- de la cinquième à la classe terminale**

Le parcours de découverte des métiers et des formations est jalonné d'« étapes - métiers » à partir de la cinquième (visites d'information in situ, rencontres avec des professionnels, carrefours métiers,

séquences d'observation en milieu professionnel – lycées d'enseignement général et technologique, lycées professionnels, enseignement agricole, lycées militaires, maritimes, CFA, etc.). Il doit permettre à chaque élève tout au long de sa scolarité :

- « d'appréhender des métiers différents à tous les niveaux de qualification, relevant de plusieurs champs professionnels, en dehors de tout préjugé sexué ;
- de découvrir les différentes fonctions des entreprises et des administrations ;
- de connaître l'ensemble des voies de formations que lui offre le système éducatif. »

À l'issue du collège, un élève aura passé au moins 10 jours dans une entreprise ou en relation avec des acteurs du monde professionnel (dont 5 jours pour la séquence d'observation de troisième).

**L'objectif du lycée doit intégrer la préparation de l'après-bac via le processus d' « orientation active » et la présentation des filières supérieures** notamment. Il inclut :

- une journée effectuée par chaque lycéen de première dans une université, un IUT, une STS ou une CPGE ;
- des entretiens personnalisés d'orientation, en première et classe terminale, ainsi qu'en première année de CAP/BEP/bac pro - 3 ans ;
- un accompagnement personnalisé (2 h 30 par semaine en moyenne) pour tout élève qui le souhaite, afin de mieux se préparer à l'insertion professionnelle, en coopération avec le service public de l'emploi.

## Annexe 7

### Rapports référents de la DGEFP

- Rapport d'information de M. Jean-Claude CARLE, au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle du Sénat, juillet 2007.
- Rapport de Mme Françoise GUEGOT, commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Assemblée Nationale, n°1298, en conclusion des travaux de la mission sur la formation tout au long de la vie, décembre 2008.
- Rapport d'information de M. Didier MIGAUD, commission des finances, de l'économie générale et du plan, Assemblée Nationale, relatif au droit individuel à la formation, n°1129, septembre 2008.
- Rapport présenté par Mme Edith ARNOULT-BRILL, « La sécurisation des parcours professionnels », Conseil économique et social, 2007.
- Rapport public thématique de la Cour des Comptes, « La formation tout au long de la vie », octobre 2008.
- Rapport public de la Cour des Comptes, chapitre relatif aux dispositifs de formation à l'initiative des salariés, 2009.
- Rapport de la Cour des Comptes relatif à la collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.
- Rapport de l'inspection générale des affaires sociales relatif à l'évaluation du service rendu par les OPCA, OPACIF et FAF, mars 2008.
- Rapport de M. BESSON, Secrétariat d'Etat à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques et au développement de l'économie numérique, septembre 2008.
- Rapport de M. Vincent MERLE, groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience, décembre 2008.
- Rapport de Michel THERY et Jean-Philippe CEPEDÉ, au nom du groupe de travail sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation mis en place par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, présidé par Charlotte DUDA, 2009.

## Annexe 8

***L'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.***

Cet accord distingue quatre axes prioritaires :

- l'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre ;
- le renforcement du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;
- le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi ;
- le dépassement de la logique de statuts dans une logique de projets et de parcours professionnels.

Les parties signataires de l'accord sont convenues de développer ***l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle***, dans le cadre des dispositifs issus de la loi de 2004 (en particulier plan de formation de l'entreprise, le congé

individuel de formation (CIF), le droit individuel à la formation (DIF), le contrat et la période de professionnalisation). Elles ont également procédé à une évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003

Les partenaires sociaux ont également convenu d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi. Une meilleure information, le renforcement de la lisibilité de la certification professionnelle et le développement de la validation des acquis de l'expérience sont également mentionnés.

Le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle et transposant cet accord **a été déposé fin avril sur le bureau de l'Assemblée Nationale**. Il s'articule autour des cinq objectifs suivants:

- mieux orienter les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés, par la création d'un fonds paritaire national de sécurisation des parcours professionnels ;
- développer la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- insérer les jeunes sur le marché du travail, en s'appuyant notamment sur les contrats en alternance ;
- améliorer la transparence et les circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle ;
- simplifier, mieux informer, mieux orienter et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi.

#### **Annexe 9**

**DGEFP - Chiffres clés 2008 des ateliers de pédagogie personnalisée (APP). (voir le document – 10 pages de tableaux – en pièce jointe)**

\*\*\*