



Berufsbildung in Frankreich

Kurzbeschreibung



Cedefop

Berufsbildung in Frankreich

Kurzbeschreibung

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

ISBN 978-92-896-0554-0
ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

„Arbeitslose ausbilden, damit sie einen Neuanfang schaffen, Umschulung fördern in einem besonders betroffenen Berufszweig, gegen Analphabetismus innerhalb der Unternehmen kämpfen, ältere Menschen für eine Fortbildung begeistern – ist dies Beschäftigungspolitik oder Berufsbildungspolitik? Wer kann das mit Sicherheit sagen? Was ich jedoch weiß, ist, dass ein effizientes Berufsbildungssystem der Schlüssel für die Schaffung zahlreicher und guter Arbeitsplätze ist.“

Auszug aus der Rede von Nicolas Sarkozy, Staatspräsident Frankreichs,

Melun, 16. Mai 2008

Vorwort

Die Berufsbildung ist in Frankreich ein wichtiges Thema, ihre Ursprünge reichen bis ins Mittelalter zurück. Das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung ist in der Verfassung verankert. Seit Anfang der 2000er Jahre wurde das Berufsbildungssystem umfassend reformiert: dies betraf insbesondere das Verzeichnis von Abschlüssen (2002) und die vollständige Übertragung der Zuständigkeit für Berufsbildung auf die Regionen (2004). Eine neue Reform ist im Gange und soll ab 2009 in Kraft treten.

Zu Beginn des französischen EU-Ratsvorsitzes ist Frankreich an der Seite Europas mehr denn je geneigt, die Berufsbildung zu einem wichtigen Aspekt seiner Zukunftspolitik zu machen. Es hat das erklärte Ziel, sämtliche Dimensionen des lebenslangen Lernens zu berücksichtigen und die Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses weiterzuverfolgen: höhere Qualität und verbesserte Wirkung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU, leichter Zugang zu den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle, Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber Drittstaaten.

Der französische Ratsvorsitz wird die Mobilität von Studenten, jungen Menschen in der Berufsausbildung, jungen Forschern sowie Lehrern thematisieren. Mit Blick auf die Chancengleichheit konzentriert man sich auf lebenslange Beratung und sichere Berufswege, die heute als wesentlich für die Effektivität lebenslangen Lernens erachtet werden.

Durch die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung wurden wichtige Instrumente für die Transparenz der Abschlüsse/Qualifikationen und im Dienste der Mobilität geschaffen. Da sie auf Lernergebnissen fußen und Qualitätssicherungsmechanismen voraussetzen, um gegenseitiges Vertrauen zu ermöglichen, haben sie wichtige Auswirkungen auf die nationalen Berufsbildungssysteme. Der französische Ratsvorsitz will deutlich machen, welche Bedeutung der Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) durch geeignete Methoden und der Kohärenz der verschiedenen Instrumente (EQR, ECVET und Europass) zukommt und welche die Rolle die Hochschulen in der Berufsbildung spielen.

Der vorliegende Bericht bietet einen Überblick über das französische Berufsbildungssystem, indem seine wichtigsten Aspekte beschrieben werden. Er wird während des französischen Ratsvorsitzes der Europäischen Union (zweites Halbjahr 2008) veröffentlicht und fügt sich damit in die Reihe von Berichten ein, die das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) regelmäßig zu den nationalen Berufsbildungssystemen herausgibt ⁽¹⁾.

Wir hoffen, dass dieser Bericht zu einer besseren Kenntnis der Berufsbildung in Frankreich beitragen wird.

Aviana Bulgarelli
Direktorin des Cedefop

⁽¹⁾ Diese Veröffentlichungen können unter folgender Internetadresse heruntergeladen oder bestellt werden: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=22.

Spezielle Zusatzinformationen werden ebenfalls auf den regelmäßig von ReferNet (Europäisches Fachwissen- und Referenznetzwerk des Cedefop) aktualisierten Datenbanken des Cedefop bereitgestellt. Beschreibungen der nationalen Berufsbildungssysteme (Themenzusammenfassungen, Themenanalysen usw.) können ebenfalls auf der Website des Cedefop konsultiert werden: www.cedefop.europa.eu und www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/

Danksagung

Das Cedefop möchte Sylvie Bousquet, der Verantwortlichen für das Projekt „Kurzbeschreibungen“, danken, die diese Veröffentlichung zum französischen Berufsbildungssystem erstellt hat. Sie hat den von den französischen Partnern übermittelten Text kommentiert und editiert.

Das Cedefop dankt außerdem folgenden Personen für ihren wertvollen Beitrag: Valérie Michelet, die den ursprünglichen Text unter Verwendung der für ReferNet France vorbereiteten thematischen Zusammenfassung verfasst hat, ihren Kollegen vom Centre INFFO für ihre dokumentarischen und redaktionellen Arbeiten, Martine Paty, Beauftragte für die Mission Europe (Generaldirektion Schulwesen, nationales Bildungsministerium), und Laurent Balmer, Referent (Generaldirektion Beschäftigung und Berufsbildung, Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung), für die Sachdienlichkeit ihrer Kommentare bei der Relektüre sowie den Vertretern der verschiedenen französischen Ministerien für ihre umfangreiche Zusammenarbeit.

Die Arbeiten wurden von Régis Roussel, vom Centre INFFO ⁽²⁾, dem nationalen Informationszentrum für lebenslanges Lernen, unter der Leitung von Patrick Kessel, koordiniert. Régis Roussel ist Verantwortlicher für die Mission Europe-International und Leiter des Netzwerks ReferNet France.

Unser Dank gilt auch den Kollegen des Cedefop für ihre Zusammenarbeit und ihre nützlichen Anmerkungen, insbesondere Irene Psifidou vom Team eKnowVet, die die thematische Zusammenfassung des französischen Systems editiert hat.

⁽²⁾ Weitere Informationen sind abrufbar unter: www.centre-inffo.fr

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Danksagung.....	3
Inhaltsverzeichnis.....	5
Liste der Tabellen und Abbildungen.....	7
1. Allgemeiner Kontext.....	9
1.1. Politische Struktur und Verwaltung.....	9
1.2. Bevölkerung und demografische Entwicklung.....	10
1.3. Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	11
1.4. Bildungsstand der Bevölkerung.....	14
2. Politische Entwicklungen.....	15
2.1. Den Zugang zu Qualifikation fördern.....	15
2.2. Berücksichtigung der demografischen Veränderung.....	16
2.3. Qualitative Verbesserung der Berufsbildung.....	17
3. Institutioneller Rahmen.....	19
3.1. Administrativer Rahmen.....	19
3.2. Gesetzlicher Rahmen.....	20
3.3. Sozialpartner.....	22
4. Berufliche Erstausbildung.....	25
4.1. Überblick.....	25
4.2. Sekundarstufe (erster Zyklus).....	26
4.3. Sekundarstufe (zweiter Zyklus).....	26
4.4. Berufliche Tertiärbildung.....	30
5. Berufliche Weiterbildung.....	34
5.1. Allgemeiner Kontext.....	34
5.2. Bildungsanbieter.....	34
5.3. Maßnahmen zugunsten Arbeitsuchender.....	35
5.4. Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer in Beschäftigung.....	38
6. Ausbildung der Lehrkräfte und Ausbilder.....	42
6.1. Lehrkräfte.....	42
6.2. Ausbilder.....	44
6.3. Ausbildungsbegleiter.....	46
7. Entwicklung von Kompetenzen und innovative Pädagogik.....	47
7.1. Maßnahmen zur Früherkennung von Qualifikations- und Kompetenzbedarf.....	47
7.2. Innovative pädagogische Konzepte.....	48

7.3. Informations- und Kommunikationstechnologien	49
8. Anrechnung der erworbenen Kenntnisse	51
8.1. Anrechnung des formellen Lernens	51
8.2. Bewertung und Anerkennung des nicht formellen und informellen Lernens	52
9. Berufsberatung	56
9.1. Berufsberatungseinrichtungen.....	56
9.2. Strukturen	59
9.3. Personal	61
10. Investitionen in Humanressourcen	62
10.1. Allgemeiner Kontext.....	62
10.2. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung	62
10.3. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung.....	64
11. Europäische und internationale Dimension.....	69
11.1. Umsetzung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens	69
11.2. Umsetzung des Arbeitsprogramms zur Verfolgung der Ziele der Bildungs- und Fortbildungssysteme.....	70
Anhang 1 Bevölkerungsanteil der 25- bis 64-Jährigen nach Bildungsgrad: EU-27, 2007 (in %)	74
Anhang 2 Französische Klassifizierung der Bildungsstufen und internationale Standardklassifizierung für das Bildungswesen.....	75
Anhang 3 Akronyme und Abkürzungen	76
Anhang 4 Glossar.....	81
Anhang 5 Rechtsvorschriften.....	84
Anhang 6 Literaturhinweise.....	86
Anhang 7 Wichtige Organisationen.....	93

Liste der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1:	Bevölkerungsstruktur nach Alter im Jahr 2005 und Prognosen für 2030 (in %).....	10
Tabelle 2:	Wachstumsrate des realen BIP in Frankreich und im Europa der 27 1998, 2000 und von 2005 bis 2009 (prozentuale Veränderung relativ zum Vorjahr).....	12
Tabelle 3:	Beschäftigungsentwicklung nach Aktivitätssektor von 1997 bis 2007 (prozentual zur gesamten Beschäftigung).....	12
Tabelle 4:	Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren in Frankreich und in der Europäischen Union von 1995 bis 2007 (in %).....	13
Tabelle 5:	Arbeitslosenquote insgesamt, nach Geschlecht und der unter 25-Jährigen in Frankreich und in der Europäischen Union von 1995 bis 2007 (in %).....	13
Tabelle 6:	Arbeitslosenquote nach Qualifikationsgrad des Abschlusses von 2004 bis 2006 (in %).....	14
Tabelle 7:	Bevölkerung der 25- bis 64-Jährigen nach erreichtem Bildungsniveau in Frankreich und in der EU der 27 2007 (in %).....	14
Tabelle 8:	Qualifikationsgrad des Abschlusses/der Ausbildung der 20- bis 24-Jährigen, die das Bildungssystem verlassen haben, nach Geschlecht 2005 (in %).....	15
Tabelle 9:	Quantitative Entwicklung der Studierenden nach Studiengang seit 2004/2005.....	32
Tabelle 10:	Anträge auf Finanzierung (CIF, CBC, CVAE) im Jahr 2006	40

Abbildungen

Abbildung 1:	Bevölkerungsentwicklung (1985-2005) und demografische Prognosen (2010-2030)	10
Abbildung 2:	Das französische Bildungssystem	24
Abbildung 3:	Finanzierung der Erstausbildung im schulischen Rahmen: Aufteilung nach Finanzgebern (117,9 Mrd. € 2005, d. h. 6,9 % des BIP)	63
Abbildung 4:	Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (24 Mrd. € 2004, entspricht 1,46 % des BIP)	65
Abbildung 5:	Beiträge der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten (seit 2005)	66

Frankreich



1. Allgemeiner Kontext

1.1. Politische Struktur und Verwaltung

Die Institutionen der Französischen Republik (Fünfte Republik) werden durch die Verfassung vom 4. Oktober 1958 bestimmt, die die direkte Wahl des Staatspräsidenten durch das Volk eingeführt hat. Der Staatspräsident wird für fünf Jahre gewählt. Der Regierung steht ein Premierminister vor, der die Geschäfte der Nation bestimmt und leitet. Er ist in seiner Funktion gegenüber der Nationalversammlung verantwortlich, die sich aus 577 Abgeordneten zusammensetzt. Nationalversammlung und Senat (331 Senatoren) bilden das Parlament, das die Gesetze verabschiedet und die Regierungsgeschäfte kontrolliert. Der Bildungsminister zählt zu seinen Aufgabenbereichen unter anderem die Erstausbildung; der Minister für Beschäftigung ist für die berufliche Fortbildung zuständig.

Das Staatsgebiet Frankreichs beträgt 549 000 km² und gliedert sich in drei Ebenen: Die Regionen setzen sich aus jeweils 2 bis 6 Departements zusammen, diese wiederum bestehen aus Gemeinden. Auf diese Struktur stützte sich der Staat während der verschiedenen Phasen der Dezentralisierung, um die Gebietskörperschaften zu schaffen, d. h. die 26 Regionen, darunter vier Regionen/Überseedepartements (Guadeloupe, Französisch Guyana, Martinique und La Réunion), 96 Departements und 36 000 Gemeinden. Das französische Staatsgebiet umfasst ebenfalls drei Überseegebiete (Neukaledonien, Französisch-Polynesien, Wallis und Futuna) sowie zwei Gebietskörperschaften in Übersee (Mayotte und Saint-Pierre-et-Miquelon), die eine angepasste Rechtsform, einschließlich im Bereich der Berufsbildung, genießen, um dem jeweiligen sozioökonomischen Umfeld bestmöglich zu entsprechen.

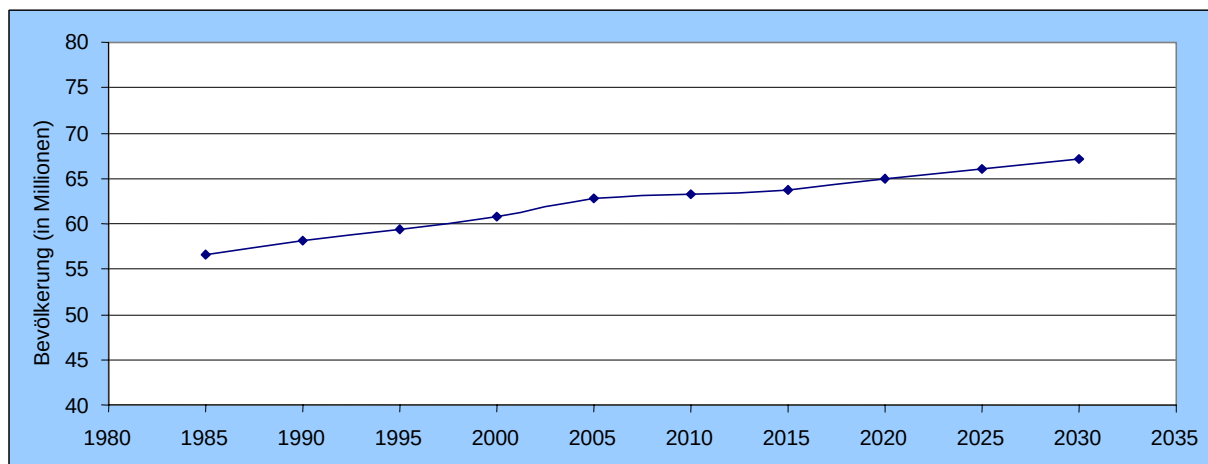
Frankreich ist eine Republik, deren Organisation zum Teil dezentralisiert ist. Seit dem Dezentralisierungsgesetz vom 2. März 1982 wurden einige der Zuständigkeiten des Staates Schritt für Schritt auf die Departements und Regionen übertragen (siehe Anhang 5). Region, Departement und Gemeinde sind autonome Gebietskörperschaften, die jeweils von einer eigenen beratenden Versammlung regiert werden: dem Regionalrat (Region), dem Generalrat (Departement) und dem Gemeinderat (Gemeinde). Diese Gremien setzen sich aus Personen zusammen, die direkt von den französischen Bürgern gewählt werden. Die Vertreter des Staates (Präfekten der Region und des Departements) greifen nicht in ihre Verwaltung ein; sie sind Ansprechpersonen und Partner.

Im Bereich Bildung behält der Staat die Verantwortung für die Bildungsinhalte, Prüfungen und Lehrkörper; die Departements und Regionen sind ihrerseits für Ausstattung und Betrieb der Bildungseinrichtungen sowie für die Einstellung und Bezahlung des nicht unterrichtenden Personals zuständig. Im Bereich Berufsbildung sind die Regionalräte für Ausbildungsverträge und Berufsbildung der arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen zuständig. Der Staat beteiligt sich zusammen mit den Regionen an der Finanzierung von bestimmten Maßnahmen für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer in Unternehmen und behält die Verantwortung für die Berufsbildung besonderer Zielgruppen: Inhaftierte, Analphabeten, Personen mit Behinderung und ausländische Arbeiter (siehe Kapitel 3).

1.2. Bevölkerung und demografische Entwicklung

Im Jahr 2007 zählte Frankreich (³) 63,5 Millionen Einwohner, davon 1,8 Millionen in den Überseedepartements. Frankreich steht damit auf Platz zwei der bevölkerungsreichsten Länder der Europäischen Union der 27, nach Deutschland (82 Millionen Einwohner) und vor dem Vereinigten Königreich und Italien (60,9 Millionen bzw. 59,1 Millionen Einwohnern). Die Bevölkerung Frankreichs macht etwas weniger als 13 % der Bevölkerung der Union aus.

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung (1985-2005) und demografische Prognosen (2010-2030)



Quelle: INSEE, Demografiebilanz, 2008.

Frankreich ist das Land mit der höchsten Fertilitätsrate Europas: zwei Kinder pro Frau 2007 gegenüber einem europäischen Durchschnitt von 1,5 Kindern. Dennoch reichen die Geburtenrate (⁴) von 13 pro 1000 Einwohner und die Einwanderungsströme nicht aus, um die Überalterung der Bevölkerung zu bremsen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Bevölkerungsstruktur nach Alter im Jahr 2005 und Prognosen für 2030 (in %)

	jünger als 20 Jahre		20-59 Jahre		60 Jahre und älter		über 80 Jahre	
	FR	EU-27	FR	EU-27	FR	EU-27	FR	EU-27
2005	24,9	22,4	54,3	55,8	20,8	21,8	4,5	4,0
2030	22,6	19,1	48,1	49,3	29,3	31,6	7,2	7,1

Quelle: INSEE, 2008; Eurostat, demografische Statistiken, 2008.

³) Im gesamten Dokument, mit Ausnahme gegenteiliger Angabe, bezeichnet der Begriff „Frankreich“ sowohl das kontinentale Mutterland als auch die Departements in Übersee.

⁴) Die Geburtenrate ist das Verhältnis der Anzahl Lebendgeburten eines Jahres zur durchschnittlichen Bevölkerung dieses Jahres.

Die Alterung der Bevölkerung wird sich bis 2030 verstärken, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die Generation des Babybooms der Nachkriegszeit, die in den „dreißig glorreichen Jahren“ (1945-1975) geboren wurde, ins hohe Alter kommt.

Diese Tatsache wird im Bereich Bildung zwei Folgen haben:

- Das Renteneintrittsalter wird heraufgesetzt, Bildungsangebote für Erwerbstätige erforderlich werden, damit sie ihre Kompetenzen auf dem geforderten Niveau halten können und das Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt. Es wurden diesbezüglich bereits von Staat (Plan „Senioren“) und Sozialpartnern (Angebote spezifisch für Menschen ab 45: Zugang zu Kompetenzbilanz und zur Professionalisierungsphase ...) Maßnahmen ergriffen (siehe 2.2).
- Entwicklung der Tutorbetreuung, damit Know-how nicht verloren geht.

Seit dem 18. Jahrhundert ist Frankreich ein Einwanderungsland. Dennoch sind heutzutage die Einwanderungsströme geringer als in anderen europäischen Ländern: fünfmal geringer als in Spanien, dreimal geringer als in Italien und zweimal geringer als im Vereinigten Königreich. Die Einwanderungsströme ⁽⁵⁾ stiegen zwischen 1994 (119 563 Einwanderer) und 2003 (215 397 Einwanderer) an und gingen anschließend zurück.

Für 2007 wird der Migrationssaldo in Frankreich auf 71 000 geschätzt und ist somit rückläufig im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren, als er bei jeweils nahezu 100 000 lag. Der Migrationssaldo stellt nur ein Fünftel des gesamten Bevölkerungswachstums dar. In den meisten europäischen Ländern ist das Gegenteil zu beobachten: Wenn die Bevölkerung wächst, so ist dies hauptsächlich auf die Einwanderung zurückzuführen.

Im März 2005 lebten 4 959 000 Einwanderer (Personen, die als Ausländer im Ausland geboren wurden) im französischen Mutterland, das sind 8,1 % der Bevölkerung, ein Anteil, der seit 1975 nahezu konstant ist. In der eingewanderten Bevölkerung sind Männer und Frauen mittlerweile gleich stark vertreten: Der weibliche Anteil geht auf die Welle der Familienzusammenführung zurück, die ab 1974 einsetzte und auf die Einwanderung vorwiegend männlicher Arbeitskräfte folgte.

Zwischen 1990 und 2005 nahm die Zahl der Einwanderer um 19 % zu. Nach einigen Jahren Aufenthalt in Frankreich konnte ein beachtlicher Anteil Einwanderer die französische Staatsbürgerschaft erwerben. Im Jahr 2005 waren dies nahezu 2 Millionen, d. h. über 40 % der Einwanderer.

1.3. Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Nach drei Jahren starken Wachstums (1998, 1999 und 2000) verlangsamte sich die Konjunktur in Frankreich seit 2001. In den letzten beiden Jahren (2006-2007) blieb das Wirtschaftswachstum stabil bei 2,2 %, doch die Prognosen für 2008 und 2009 sind rückläufig. Frankreich litt unter der „Kaufunlust“ der Haushalte durch die hohen Verbraucherpreise und den fortschreitenden Anstieg der Preise für Energie, insbesondere Erdöl und dessen verarbeitete

⁽⁵⁾ Quelle INED: Anzahl jährlicher Einwanderungen in Frankreich ausgehend von den Daten des Innenministeriums und des Büros für internationale Migrationen gemäß den internationalen Empfehlungen.

Produkte. Zudem steigen die Löhne und Gehälter nicht gleich schnell wie die Inflation. Es ist ein starker Rückgang der Kaufkraft festzustellen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Wachstumsrate des realen BIP in Frankreich und im Europa der 27 1998, 2000 und von 2005 bis 2009 (prozentuale Veränderung relativ zum Vorjahr)

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

(*) Prognosen

Quelle: Eurostat, Nationale Angaben, Datenbank Eurostat, 2008.

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

In der Beschäftigung setzt sich die Tertiärisierung der letzten zehn Jahre fort. Die Dienstleistungen machen 76,4 % der Arbeitsplätze im Jahr 2007 aus, gegenüber 72,7 % 1997. Unter den Beschäftigungen im tertiären Sektor sind es die personenbezogenen Dienstleistungen, die am stärksten zunehmen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigungsentwicklung nach Aktivitätssektor von 1997 bis 2007 (prozentual zur gesamten Beschäftigung)

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

Quelle: Eurostat, 2008.

Die Beschäftigungsquote blieb von 2005 bis 2006 stabil. Im Durchschnitt hatten 2006 über 25 Millionen Menschen eine Arbeit (siehe Tabelle 4).

Die Beschäftigungsquote der Männer blieb von 2000 bis 2007 bei ca. 69,2 % stabil. Die Beschäftigungsquote der Frauen hat fortlaufend zugenommen und belief sich 2007 auf 60 %. Diese Situation ergab sich aufgrund mehrerer Faktoren:

- Die zunehmend stärkere Position der tertiären Beschäftigung, die im Wesentlichen von Frauen besetzt ist. Dennoch sind es oft gering qualifizierte Beschäftigungen (Reinigungskräfte ...), prekäre Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge oder Leiharbeit ...) und sehr oft Beschäftigungen zum gesetzlichen Mindestlohn (SMIC – Mindestlohn nach Wirtschaftswachstum);
- Der Renteneintritt der Kinder des Babybooms, im Wesentlichen männliche Beschäftigte, zu Beginn im Industriesektor, der wenig oder gar nicht mehr neu einstellt.

Tabelle 4: Beschäftigungsquote insgesamt und nach Geschlecht der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren in Frankreich und in der Europäischen Union von 1995 bis 2007 (in %)

	Frankreich			Europäische Union*		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1995	52,1	67,2	59,5	49,7	70,5	60,1
2000	55,2	69,2	62,1	54,1	72,8	63,4
2005	58,5	69,3	63,9	56,6	71,4	64,0
2006	58,8	69,0	63,8	57,6	72,1	64,8
2007	60,0	69,3	64,6	58,3	72,5	65,4

(*) Europäische Union = EG6-1972, EG9-1980, EG10-1985, EG12-1994, EU15-2006, EU27-2007

Quelle: Eurostat, europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat-Datenbank, 2008.

Die Arbeitslosenquote ⁽⁶⁾ liegt bei 7,9 % der erwerbstätigen Bevölkerung im französischen Mutterland, ein Prozentsatz nahe dem europäischen Durchschnitt. Er nimmt seit 1995 stetig ab (siehe Tabelle 5).

Die Jugendarbeitslosigkeit der 15- bis 24-Jährigen hat zwar zwischen 1995 und 2007 signifikant abgenommen, bleibt jedoch hoch. Die Anzahl der Stellenangebote liegt zwar noch immer unter derjenigen der Nachfrage, doch ein weiterer Grund ist die Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss: Jedes Jahr brechen 10 % eines Jahrgangs die Erstausbildung ab. Das sind 150 000 Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt ohne Schulabschluss. Auch wenn die Praxis an Bedeutung zunimmt, werden Neueinstellungen doch im Wesentlichen aufgrund der Zeugnisse vorgenommen, die den Fertigkeiten vorgezogen werden.

Tabelle 5: Arbeitslosenquote insgesamt, nach Geschlecht und der unter 25-Jährigen in Frankreich und in der Europäischen Union von 1995 bis 2007 (in %)

	Frankreich				Europäische Union*			
	Frauen	Männer	Gesamt	15-24	Frauen	Männer	Gesamt	15-24
1995	14,1	10,0	11,8	27,1	12,5	9,5	10,7	21,2
2000	12,2	8,5	10,2	20,6	9,9	7,2	8,4	16,1
2005	9,8	8,0	8,8	20,2	9,8	8,3	9,0	18,5
2006	9,6	8,1	8,8	21,3	9,0	7,5	8,2	17,1
2007	8,5	7,4	7,9	18,7	7,8	6,5	7,1	15,5

(*) Europäische Union = EG6-1972, EG9-1980, EG10-1985, EG12-1994, EU15-2004, EU25-2006, EU27-2007

Quelle: Eurostat, europäische Arbeitskräfteerhebung, Eurostat-Datenbank, 2008.

⁽⁶⁾ Die Arbeitslosenquote beziffert den Prozentsatz der erwerbsfähigen Bevölkerung ohne Beschäftigung.

Dies bedeutet ebenfalls, dass die Jugendlichen, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, eine weitere Ausbildung erhalten müssen, um für die Unternehmen einstellbar zu werden. Dies kann nur durch berufliche Weiterbildung erfolgen, die in diesem Zusammenhang oft als „zeitlich verschobene Erstausbildung“ bezeichnet wird.

Insgesamt sind die Schulabbrecher ohne Abschluss die Hauptbetroffenen der Arbeitslosigkeit. So waren im Jahresdurchschnitt 2006 14 % der Erwerbsfähigen ohne oder mit niedrigem Abschluss arbeitslos (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Arbeitslosenquote nach Qualifikationsgrad des Abschlusses von 2004 bis 2006 (in %)

Bildungsgrad	2004	2005	2006
Ohne Abschluss	12,9	13,5	14,0
„Brevet des collèges“, CAP, BEP	8,4	8,5	8,6
„Baccalauréat“	8,5	8,5	8,6
Bac +2	5,7	5,9	5,6
Abschlüsse höher als Bac +2	7,00	6,3	5,9

Quelle: INSEE, Beschäftigungserhebungen vom 1. Quartal 2004 bis zum 4. Quartal 2006.

1.4. Bildungsstand der Bevölkerung

Der Bildungsstand der französischen Bevölkerung liegt im europäischen Schnitt (siehe Anhang 1).

Tabelle 7: Bevölkerung der 25- bis 64-Jährigen nach erreichtem Bildungsniveau in Frankreich und in der EU der 27 2007 (in %)

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

ISCED: Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen

ISCED 0-2: Vorschule, Primarbereich, Sekundarbereich I, einschließlich 3c kurz (berufsvorbereitende und berufliche Bildung unter zwei Jahren)

ISCED 3-4: Sekundarbereich II ohne 3c kurz, postsekundäre nicht tertiäre Bildung

ISCED 5-6: Tertiärbereich

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Online-Datenbank, 2008.

Bedeutende Fortschritte wurden in den letzten zwanzig Jahren erzielt. Im Jahr 2006 hatten 83,2 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren den Bildungsgrad ISCED 3 erreicht, gegenüber 75 % in der EU-15 und 77,9 % der EU-25 (Eurostat, 2007) (siehe Anhang 1 und 2).

2. Politische Entwicklungen

Das französische Berufsbildungssystem ist mit zwei großen Herausforderungen konfrontiert: den Zugang zu Qualifikation zu fördern und den demografischen Veränderungen Rechnung zu tragen. Zudem orientiert es sich zunehmend an einem qualitativen Ansatz.

2.1. Den Zugang zu Qualifikation fördern

Zwischen 1980 und 2000 hat sich die Anzahl Schulabgänger ohne Qualifikation um die Hälfte verringert. Dennoch haben 2005 14 % der Mädchen und 19 % der Jungen im Alter von 20 bis 24 Jahren das Schulsystem ohne Abschluss verlassen.

Tabelle 8: Qualifikationsgrad des Abschlusses/der Ausbildung der 20- bis 24-Jährigen, die das Bildungssystem verlassen haben, nach Geschlecht 2005 (in %)

	Männer			Frauen		
	1996	2000	2005	1996	2000	2005
mit Abschluss (*)	75	80	81	79	83	86
ohne Abschluss, davon Abgänge vor dem Ende des zweiten Zyklus (**)	25 10	20 8	19 9	21 10	17 8	14 7

(*) Abschluss im Tertiärbereich, „baccalauréat“, BEP oder CAP.

(**) Definition RERS: Der zweite Zyklus entspricht den 3 Jahren *lycée* (Oberschule) nach dem *collège*.

Quelle: DEPP-INSEE, RERS 2007

Eine Aufwertung der Berufsbildung hat seit den 1990er Jahren eingesetzt, dank der Schaffung des technisch-fachlichen und des beruflichen „baccalauréat“ (Abitur), der Entwicklung des Ausbildungszweigs der höheren technischen Fachwirte (Bac +2) und der Schaffung der beruflichen „licences“ (Bac +3). 2005 hat das Rahmengesetz für die Zukunft der Schule ⁽⁷⁾ dem Bildungssystem das Ziel gesetzt zu gewährleisten, dass:

- 100 % der Schüler am Ende ihrer Schulbildung einen Abschluss oder eine anerkannte Qualifikation besitzen;
- 80 % eines Schuljahrgangs Hochschulreife erreichen;
- 50 % eines Schuljahrgangs einen Hochschulabschluss erreichen.

Der Staat hat zudem beschlossen, die Berufslehre aufzuwerten, d. h. innerhalb von fünf Jahren die Anzahl der Jugendlichen, die eine Berufslehre mit Abschluss absolvieren, deutlich zu erhöhen. Der Plan für sozialen Zusammenhalt, der 2005 verabschiedet wurde, sieht vor, im Jahr 2009 die Gesamtzahl von 500 000 Auszubildenden zu erreichen (siehe 4.3.2.).

⁽⁷⁾ Gesetz vom 23. April 2005, siehe Anhang 5.

Um gleichzeitig die Arbeitgeber und die Jugendlichen zu ermutigen, dieses Angebot viel zahlreicher wahrzunehmen, sieht das Rahmengesetz für den sozialen Zusammenhalt insbesondere vor, den Status des Auszubildenden zu verbessern und allgemein die Berufslehre weiterzuentwickeln und zu modernisieren. ⁽⁸⁾

Der Zugang zum Berufsabschluss wird auch durch die gesetzliche Verankerung des Anspruchs auf Anerkennung der Berufserfahrung im Jahr 2002 gefördert: die so genannte Anrechnung der beruflichen Erfahrung (VAE). Dank dieser Maßnahme hat jede erwerbstätige Person das Recht, sich ihre Berufserfahrung anrechnen zu lassen, um einen Abschluss oder eine anerkannte Qualifikation zu erlangen, die in einem nationalen Register der Berufszertifikate (RNCP) erfasst sind (siehe 8.1). Dieses Register steht ebenfalls im Zeichen der von der EU angeregten Transparenz der Qualifikationen, dank eines Ansatzes nach Kompetenzen und einer Aufteilung der Abschlüsse in Unterrichtseinheiten (Umsetzung des LMD [„*licence-master-doctorat*“ – Bachelor-Master-Doktor] und Schaffung von Abschlüssen – darunter die berufliche „*licence*“ – im ECTS).

Und um schließlich die Gleichberechtigung im Zugang zu Bildung zu fördern, wurde auf Initiative der Sozialpartner ein individuelles Recht auf Bildung (DIF) geschaffen. Dieses Recht ermöglicht auch den Arbeitnehmern des Privatsektors (seit 2004) und des öffentlichen Sektors (seit 2007), eine Anzahl Bildungsstunden geltend zu machen (20 Stunden pro Jahr für einen Arbeitnehmer in Vollzeit, kumulierbar auf sechs Jahre). Dieses Recht wird auf Initiative des Arbeitnehmers, mit der Zustimmung seines Arbeitgebers zur Wahl der Bildungsmaßnahme, umgesetzt (siehe 5.3.3).

2.2. Berücksichtigung der demografischen Veränderung

Die Anzahl älterer Menschen ⁽⁹⁾, die zwischen 1970 und 2000 um 3 Millionen zugenommen hat, wird bis zum Jahr 2030 um über 7 Millionen ansteigen. Gleichzeitig weist Frankreich eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten der über 50-Jährigen in der Europäischen Union auf.

Die Strategie von Lissabon, die 2000 festgelegt und auf dem Europäischen Rat von Stockholm im März 2001 bekräftigt wurde, gibt ein ehrgeiziges Ziel vor: bis zum Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 % zu erreichen.

Die Verbesserung der Beschäftigungsquote älterer Menschen ist für Frankreich ein wichtiges Ziel im Rahmen des sozialen Zusammenhalts, des Wirtschaftswachstums und der Zukunftsfähigkeit der Sozialschutzsysteme. Die öffentliche Hand und die Sozialpartner haben in dieser Richtung bereits viel bewirkt: Verringerung der Angebote für Vorruhestand, Rentenreform 2003, nationale berufsübergreifende Vereinbarung ⁽¹⁰⁾, Gesetz zum lebenslangen Lernen und Plan für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2005-2009 (siehe Anhang 5).

⁽⁸⁾ Gesetz vom 18. Januar 2005, siehe Anhang 5.

⁽⁹⁾ 60 Jahre und älter (INSEE)

⁽¹⁰⁾ Nationale berufsübergreifende Vereinbarung vom 5. Dezember 2003 über die lebenslange Berufsbildung.

Um der Herausforderung der Beschäftigung älterer Menschen gerecht zu werden, hat der Staat im Juni 2006 einen nationalen Aktionsplan zur Beschäftigung älterer Menschen (für fünf Jahre) mit dem Ziel verabschiedet, den diesbezüglichen politischen Maßnahmen größere Transparenz und stärkere Impulse zu verleihen, sämtliche von den Sozialpartnern vorgesehenen Fortschritte umzusetzen und mehr Mittel für die Rückkehr älterer Menschen in Beschäftigung einzusetzen. Dieser Plan hat als vorrangiges Ziel, in der Zeitspanne von 2006-2010 die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen um ca. zwei Prozentpunkte pro Jahr zu erhöhen, um so die Zielvorgabe der Strategie von Lissabon zu erfüllen.

Die Reform des beruflichen Fortbildungssystems, die von den Sozialpartnern im September 2003 lanciert wurde, berücksichtigt ebenfalls die Alterung der Bevölkerung, indem sie Maßnahmen einführt, um den Personen, die 20 Jahre Berufstätigkeit oder das 45. Lebensjahr vollendet haben, Zugang zu Fortbildung zu verschaffen.

Diese Arbeitnehmer haben das Recht auf Erstellung einer Bilanz ihrer Kompetenzen (Qualifikationsprofil), unter der Bedingung, dass sie bereits mindestens ein Jahr im jeweiligen Unternehmen beschäftigt sind.

Außerdem wird den Arbeitnehmern in unbefristetem Arbeitsverhältnis (CDI) eine neue Maßnahme angeboten: die Professionalisierungsphase. Ihr Ziel ist es, diese Erwerbstätigen in Arbeit zu halten, indem ihnen Folgendes ermöglicht wird:

- Erlangung eines Diploms oder eines Abschlusses mit beruflicher Orientierung, einer beruflichen Qualifikation, die von der Nationalen paritätischen Kommission für Beschäftigung (CPNE), die für die Branche dieses Unternehmens zuständig ist, eingeführt wurde, oder eines Berufsabschlusses, der in den Klassifizierungen eines Tarifvertrags der betreffenden Branche anerkannt ist (siehe Kapitel 3);
- Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme, deren Ziel der beruflichen Weiterbildung durch die CPNE des betreffenden Unternehmens festgelegt ist.

Diese Maßnahmen werden finanziell von den Einrichtungen getragen, die die Unternehmerpflichtbeiträge zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung einziehen (siehe Kapitel 10).

2.3. Qualitative Verbesserung der Berufsbildung

Verschiedene Initiativen wurden von Frankreich ergriffen, um das System für berufliche Bildung und Ausbildung mit „Qualitätskriterien“ zu versehen.

Auf nationaler Ebene hat das Rahmengesetz vom 1. August 2001 über die Finanzgesetze (LOLF) eine „Ergebniskultur, eine Kultur des vernünftigeren Einsatzes der Mittel und der Verbesserung der Effizienz der öffentlichen Maßnahmen“ eingeführt. Der Gesamthaushalt des Staates ist nunmehr in Missionen, Programme und Aktionen aufgeteilt, und nicht mehr nach Ministerien; dies ermöglicht die Bestimmung von Leistungsindikatoren.

Außerdem erstellen die Direktion für Darstellung der Forschung, der Studien und Statistiken (DARES) des zuständigen Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit, die Direktion für Bewertung, Vorausschau und Leistung des zuständigen Ministeriums für Bildung, Hochschul-

bildung und Forschung sowie das CEREQ (Zentrum für Studien und Forschung im Bereich der Qualifikationen) Statistiken und Studien, die eine Bewertung der Wirksamkeit der umgesetzten Politiken ermöglichen.

Auf regionaler Ebene haben die Regionalräte, die nunmehr für den Bereich Ausbildung und Berufsbildung von Jugendlichen und Erwachsenen zuständig sind, so genannte „Qualitätschartas“ eingeführt. Diese Chartas werden mit den Berufsverbänden besonderer Branchen oder mit den Bildungseinrichtungen, die mit der Region im Vertrag stehen, abgeschlossen.

Sie beziehen sich auf verschiedene Aspekte der Ausbildung, zum Beispiel:

- Verbesserung der Betreuung der Auszubildenden, die berufliche Einführung und die Qualifizierung in einem spezifischen Bereich,
- qualitative Verbesserung des Angebots der Bildungseinrichtungen: Betreuung von Praktikanten, pädagogische Methoden, Einführung und Begleitung in Beschäftigung.

Auf Ebene der Bildungsträger wurden zu Beginn der 1990er Jahre in Frankreich verschiedene Qualitätszeichen eingeführt, um die Qualität der Bildungseinrichtungen oder der Ausbilder selbst zu bewerten.

Die Ausbildung der Ausbilder der Berufsbildung sowie die Pädagogik und die Lehrgänge der Schüler wurden überarbeitet und modernisiert, insbesondere durch die Entwicklung der alternierenden (dualen) beruflichen Bildung und die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (siehe 7.3).

Gründung der Agentur für Bewertung von Forschung und Hochschulwesen

Im Rahmen des Forschungspaktes ⁽¹¹⁾ beabsichtigte Frankreich, sein Bewertungssystem grundlegend zu erneuern, dem europäischen und internationalen Kontext anzupassen und eine einzige, unabhängige Behörde zu schaffen, die auf der Basis von transparenten und einheitlichen Kriterien für die Bewertung von Forschung und Hochschulwesen zuständig ist. Es wurde eine Agentur für die Bewertung von Forschung und Hochschulwesen (AERES) geschaffen. Sie ist für die Bewertung folgender Bereiche zuständig: Einrichtungen der Forschung und Hochschulbildung, deren Aktivitäten, die Ausbildungen und Abschlüsse der Hochschulbildung und die Bewertungsverfahren des Personals von Hochschuleinrichtungen.

⁽¹¹⁾ Rahmengesetz für die Forschung vom 18. April 2006.

3. Institutioneller Rahmen

3.1. Administrativer Rahmen

3.1.1. Nationale Ebene

Das Ministerium für das staatliche Bildungswesen ist verantwortlich für die Bildungspolitik im Rahmen der beruflichen Bildung im schulischen Bereich und für die Berufslehren. Das Ministerium für Landwirtschaft und Fischerei ist im selben Rahmen für die landwirtschaftliche berufliche Bildung verantwortlich. Das Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung ist für den Bereich der beruflichen Fortbildung von jugendlichen und erwachsenen Arbeitsuchenden sowie für die Fortbildung der Beschäftigten im Privatsektor (gesetzgebende Macht, Autorität zur Bestimmung der Ausbildungsabgaben etc.) zuständig. Weitere Ministerien sind für Ausbildung und Berufsabschlüsse verantwortlich, die ihren Zuständigkeitsbereich betreffen: Ministerium für Jugend und Sport, für Landwirtschaft etc.

Im Jahr 2004 wurde der Nationale Rat für lebenslange berufliche Bildung (CNFPTLV) ⁽¹²⁾ geschaffen. Dieses Gremium hat folgende Aufgaben:

- auf nationaler Ebene die Abstimmung zwischen den verschiedenen Akteuren fördern;
- eine eigene Stellungnahme zur geltenden Gesetzgebung und Reglementierung der lebenslangen beruflichen Bildung und Berufslehre abgeben;
- die regionalen Politiken für den Bereich Berufslehre und berufliche Fortbildung prüfen;
- für das Parlament einen Jahresbericht über den Einsatz der finanziellen Mittel für die lebenslange berufliche Bildung und Berufslehre erstellen.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung

Die Institutionen der Arbeitsvermittlung und Begleitung von Arbeitsuchenden waren unlängst Gegenstand einer Reform. Die öffentliche Arbeitsvermittlung hat zur Aufgabe: Betreuung, Information, Ausbildung und Integration.

Die Nationale Arbeitsagentur (ANPE) und die Unedic werden sich Ende 2008 zusammenschließen und in einer neuen Struktur aufgehen. Diese neue Behörde hat noch keinen Namen; im Gespräch ist die Bezeichnung „France Emploi“ („Beschäftigung Frankreich“). Sie wird sich ab 2009 darum kümmern, die Arbeitsuchenden zu erfassen, zu beraten und ihnen ihre Beiträge auszuzahlen. ⁽¹³⁾

⁽¹²⁾ Gesetz vom 4. Mai 2004 und Erlass Nr. 2005-479 vom 17. Mai 2005 über die Zusammensetzung des CNFPTLV.

⁽¹³⁾ Gesetz vom 13. Februar 2008 über die Reform der Organisation der staatlichen Arbeitsvermittlung.

3.1.2. Regionale Ebene

Der Dezentralisierungsprozess, der in den 1980er Jahren einsetzte, hat aus den 26 Regionen mit jeweils einem Regionalrat an der Spitze, der sich aus direkt von den Bürgern gewählten Politikern zusammensetzt, die wichtigsten staatlichen Akteure der Berufsbildung gemacht, insbesondere für die Jugendlichen zwischen 16 und 25 Jahren und für die Arbeitsuchenden. Um diese Aufgabe zu erfüllen, haben die Regionen eigene Verwaltungsdienste geschaffen: Kommission, Abteilung oder Direktion für Berufsbildung.

Mit dem Ziel, die politischen Maßnahmen und Aktionen im Bereich der Berufsbildung stärker zu koordinieren, wurden die regionalen Koordinierungskomitees für Beschäftigung und Berufsbildung (CCREFP) ⁽¹⁴⁾ geschaffen. Diese Komitees, die sich aus regionalen Vertretern des Staates, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der regionalen Landwirtschafts-, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern zusammensetzen, haben zur Aufgabe, die Abstimmung zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsbildung zu fördern. Sie gewährleisten eine bessere Koordinierung der Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik auf nationaler Ebene. Sie sind mit der Bestandsaufnahme, Prüfung, Begleitung und Bewertung dieser Politiken beauftragt.

Und schließlich hat der regionale Wirtschafts- und Sozialrat eine beratende Funktion bei den politischen Instanzen der Region. Er wird in Bezug auf den regionalen Plan zur Entwicklung der Berufsausbildungen konsultiert.

Die Region erarbeitet ihre eigene Politik für berufliche Fortbildung. Jede Region erstellt einen regionalen Plan zur Entwicklung der Berufsausbildungen (PRDFP), um die unterschiedlichen Bereiche der Berufsbildung für Jugendliche – Erstausbildung und Weiterbildung – und der Arbeitsuchenden zu koordinieren. Der Plan beruht auf einer aktiven Partnerschaft sämtlicher Akteure: Staat, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Berufsakademievorsteher, Unedic/ Assedic etc. Der PRDFP wird auf der Grundlage einer Erstbestandsaufnahme der Hauptprobleme im Bereich Beschäftigung und Berufsbildung der Region sowie deren Entwicklungsaussichten erstellt. Die Berücksichtigung der regionalen Besonderheit erklärt die Vielfalt der Reaktionen, die auf regionaler Ebene auf die Fragen der Berufsbildung erfolgen. Um diese Bestandsaufnahme zu erstellen, bedienen sich die Regionen insbesondere der Arbeiten der regionalen Beobachtungsstellen für Beschäftigung und Bildung (OREF).

3.2. Gesetzlicher Rahmen

(Zu den wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen siehe Anhang 5.)

3.2.1. Bildung und berufliche Erstausbildung

Die Gesamtheit der Gesetze für den Bereich der Bildung ist seit Juni 2000 im Bildungsgesetzbuch zusammengefasst, das im Wesentlichen die vorherigen Gesetze zur Bildung ersetzt.

⁽¹⁴⁾ Gesetz vom 17. Januar 2002; siehe Anhang 5.

Das Rahmengesetz zur Zukunft der Schule vom 23. April 2005 setzt eine Reihe von Prioritäten mit dem Ziel um, das Bildungsniveau der jungen Franzosen zu erhöhen (siehe Anhang 5). Das Gesetz setzt für die Modernisierung der nationalen Bildung drei Schwerpunkte: die Werte der Republik besser respektieren, Einrichtungen und Unterricht besser organisieren und das Bildungssystem besser verwalten.

3.2.2. Berufliche Weiterbildung

Sie stellt seit 38 Jahren einen eigenständigen Zweig des Arbeitsrechts dar. Die diesbezüglichen Gesetzestexte und Reglementierungen bilden einen Unterteil, ein so genanntes Buch, des französischen Arbeitsgesetzbuchs.

Seit dem 1. Mai 2008 wurde dieses Buch umgegliedert. Es bildet nun den sechsten Teil des Gesetzbuchs unter dem Titel „Lebenslange berufliche Bildung“ und beinhaltet ebenfalls die Bestimmungen bezüglich der Berufslehre.

Das Verfahren zur Verabschiedung der Regelungen bezüglich der beruflichen Weiterbildung (FPC) ist ein besonderes: Die Sozialpartner handeln zunächst auf nationaler branchenübergreifender Ebene einen Text aus (branchenübergreifende nationale Vereinbarung, ANI); anschließend gießt der Gesetzgeber Teile oder die Gesamtheit dieses Textes in ein Gesetz. Die neueste ANI im Bereich der FPC wurde am 5. Dezember 2003 geschlossen. Dieser Text, der sich auf die lebenslange berufliche Bildung konzentriert, ändert und ersetzt die vorherige Vereinbarung über die FPC vom 3. Juli 1991. Die wichtigsten Neuerungen dabei sind folgende:

- Schaffung eines individuellen Rechts auf Bildung (DIF),
- Entwicklung der Möglichkeit für Arbeitnehmer, sich außerhalb der Arbeitszeit zu bilden;
- Schaffung des Professionalisierungsvertrags, Vertrag zur einmaligen Eingliederung in die alternierende berufliche Ausbildung für Jugendliche (16 bis 25 Jahre) und Erwachsene;
- Schaffung der Professionalisierungsphase, Bildungsphase für Arbeitnehmer in Beschäftigung, die zusätzliche neue Kompetenzen erwerben müssen;
- signifikante Anhebung des Beitragssatzes der Unternehmen zugunsten der Entwicklung der FPC.

Das Gesetz zur lebenslangen beruflichen Bildung vom 4. Mai 2004 hat die Mehrheit der Bestimmungen dieser nationalen branchenübergreifenden Vereinbarungen übernommen (siehe Anhang 5).

Wenn der Staat die Ausrichtungen seiner Politik im Bereich der beruflichen Weiterbildung und der Berufslehre auf nationaler Ebene festlegt, konsultiert er im Vorfeld seine Partner, darunter die Sozialpartner, die im Nationalen Rat für lebenslange berufliche Bildung vertreten sind (siehe 3.1.1).

Seit 1984 sind die Vertreter der verschiedenen Berufsverbände (branchenspezifische Sozialpartner) durch das Gesetz und die nationale branchenübergreifende Vereinbarung aufge-

fordert, alle drei Jahre die Ziele und Mittel der Berufsbildung neu auszuhandeln. Im Jahr 2006 wurden 186 brancheneigene Vereinbarungen über die Berufsbildung geschlossen ⁽¹⁵⁾. Sämtliche Aspekte werden behandelt, insbesondere die Berufslehre, die Qualifikationen, die Beobachtungsstellen für Vorausschau des Handwerks und der Qualifikationen, das Einstellungsgespräch, die Finanzierung der Berufsbildung, der Ausbildungsplan, die Verträge und Zeiträume der Professionalisierung (Weiterbildung), das individuelle Recht auf Ausbildung sowie die Tutorbetreuung.

3.3. Sozialpartner

3.3.1. Berufliche Erstausbildung

Die Sozialpartner sind in folgenden Gremien vertreten:

- beratende Berufskommissionen der verschiedenen Ministerien, die die Abschlüsse und Titel der technisch-fachlichen und beruflichen Bildung festlegen;
- Nationale Pädagogikkommission für die Schaffung der Abschlüsse der technischen Hochschulen (Niveau Bac +2);
- Nationale Expertenkommission für die fachliche „licence“ (Niveau Bac +3);
- Nationaler Rat für Hochschulwesen und Forschung für sämtliche Abschlüsse der Tertiärbildung.

Sie haben die Möglichkeit, den verschiedenen Ministerien, die beratende Berufskommissionen eingeführt haben (staatliches Bildungswesen, Beschäftigung, Jugend und Sport, Landwirtschaft), Vorschläge (beratende Stellungnahmen) zur Schaffung oder Änderung von Ausbildungsprogrammen, Abschlüssen oder Bezeichnungen zu unterbreiten.

Im Bereich der Berufslehre sind die Sozialpartner in den Verwaltungsräten der Lehrlingsausbildungszentren (CFA) vertreten. Zudem wird obligatorisch eine Kommission aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände innerhalb der Organe, die die Lehrlingsabgabe einziehen, eingesetzt (siehe Kapitel 10).

3.3.2. Weiterbildung der Arbeitnehmer in Beschäftigung

Die Sozialpartner nehmen eine vorrangige Stellung im System der beruflichen Weiterbildung ein. Neben ihren Befugnissen als Entscheidungsträger (siehe 3.2.2) haben sie auch eine beratende Rolle und Mitbestimmung im finanziellen Bereich.

Zwei paritätische Koordinierungs- und Regulierungsinstanzen wurden von den Sozialpartnern geschaffen:

- das Nationale paritätische Komitee für berufliche Bildung (CPNFP), das den Auftrag hat, die allgemeine Einheitlichkeit der Berufsbildung zu gewährleisten und die korrekte

⁽¹⁵⁾ Alle Vereinbarungen sind online einsehbar unter: www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/recherche.phtml

Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen, die die Sozialpartner im Rahmen der Vereinbarungen über die berufliche Weiterbildung festgelegt haben, zu überwachen;

- der einheitliche Ausgleichsfonds (FUP), dessen wesentliche Aufgabe ist, die Finanzüberschüsse der anerkannten paritätischen Ausbildungskassen (OPCA) zu verteilen, insbesondere zugunsten der defizitären Einrichtungen (siehe Kapitel 10).

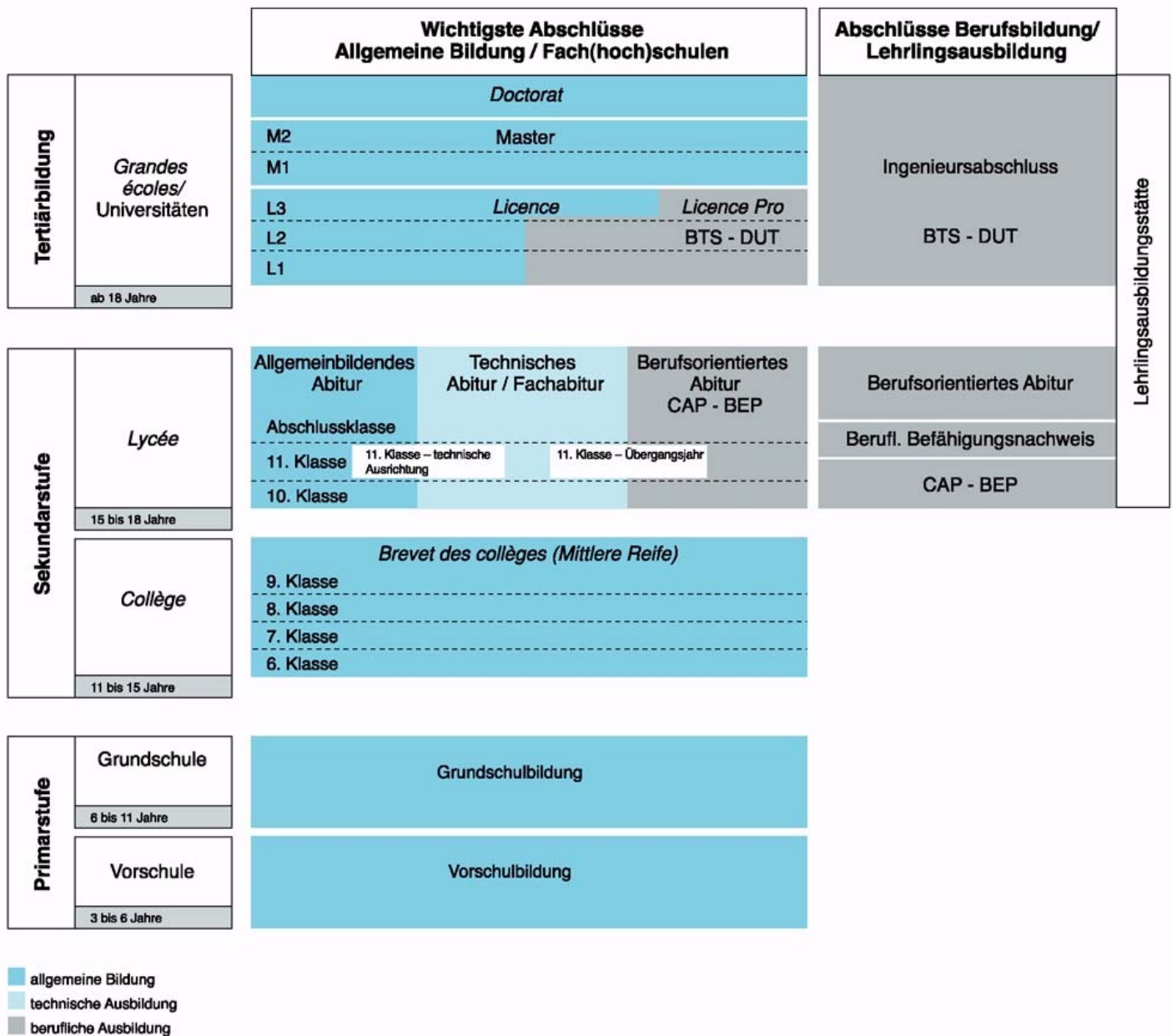
Weitere paritätische Instanzen, die sich aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmergewerkschaften zusammensetzen, tragen zur Berücksichtigung der Bildungsaspekte in der Bestimmung der Beschäftigungspolitik bei:

- die Nationale paritätische Kommission für Beschäftigung (CPNE), auf nationaler, berufsspezifischer oder berufsübergreifender Ebene;
- die regionale paritätische berufsübergreifende Kommission für Beschäftigung (COPIRE), auf regionaler und berufsübergreifender Ebene.

Die Mitwirkung der Sozialpartner bei der Finanzierung der FPC erfolgt in zwei Schwerpunktbereichen:

- Sie bilden und verwalten die staatlich anerkannten paritätischen Ausbildungskassen (OPCA). Diese sind mit der Einziehung, Zusammenführung und Zuteilung der Gelder beauftragt, die die Unternehmen als Pflichtabgabe zu Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zahlen (siehe Kapitel 10).
- Sie verwalten den Anteil der Gelder der Arbeitslosenversicherung (Arbeitnehmerbeiträge), der nicht für die Auszahlung an Arbeitslose, sondern für die Beschäftigungs- und Bildungspolitik, so wie sie von den Sozialpartnern festgelegt wurde, bestimmt ist. Diese Gelder werden von den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, auf nationaler Ebene von der Unedic und auf lokaler Ebene von den Assedic (siehe 5.2) paritätisch verwaltet.

Abbildung 2: Das französische Bildungssystem



Bac Pro: Berufsorientiertes Abitur
 CAP: Berufsbefähigungszeugnis
 BEP: Berufsbildungszeugnis
 BTS: Höherer Technikerbrief mit schulischer Ausbildung
 DUT: Höherer Technikerbrief mit universitärer Ausbildung

4. Berufliche Erstausbildung

4.1. Überblick

(Siehe Abbildung 2)

In Frankreich besteht Schulpflicht vom 6. bis zum 16. Lebensjahr, doch die meisten Kinder besuchen bereits ab 3 Jahre die Vorschule (*école maternelle*). Mit sechs Jahren treten die Kinder in die Grundschule (*école primaire*) ein, die fünf Jahre dauert. Anschließend, im Allgemeinen im Alter von etwa 12 Jahren, treten alle Schüler in das *collège* (Sekundarstufe) über. Die Schulzeit im *collège* dauert vier Jahre und entspricht der 6., 5., 4. und 3. Klasse. Der Unterricht gliedert sich in drei Zyklen:

- der Zyklus der Beobachtung und Anpassung an die Sekundarstufe, der die 6. Klasse umfasst;
- der Hauptzyklus, der die 5. und 4. Klasse umfasst;
- der Zyklus der Berufswahl, der der 3. Klasse entspricht.

Am Ende der 3. Klasse erhalten die Schüler einen nationalen Abschluss, den „*collège*-Abschluss“, je nach erzielten Noten während des letzten Schuljahres (3. Klasse) und bei den Arbeiten einer nationalen Prüfung.

Nach Abschluss des *collège* wählen die Schüler, die im Allgemeinen 15 Jahre alt sind, zwischen einer allgemeinbildenden oder technisch-fachlichen Oberschule (*lycée*), um sich in drei Jahren auf ein allgemeinbildendes oder technisches Abitur („*baccalauréat*“) vorzubereiten; oder sie entscheiden sich für eine berufsorientierte Oberschule, um in zwei Jahren ein Berufsbefähigungszeugnis („*Certificat d'aptitude professionnelle*“, CAP) oder ein Berufsbildungszeugnis („*Brevet d'études professionnelles*“, BEP) oder in drei Jahren das berufsorientierte Abitur (Bac Pro) zu erlangen. Die Vorbereitung dieser Abschlüsse umfasst immer auch ein Praktikum in einem Unternehmen. Diese Abschlüsse sind so konzipiert, dass sie den direkten Zugang ins Erwerbsleben ermöglichen. Diejenigen Schüler, die beschlossen haben, ihr Studium nach dem berufsorientierten Weg des *collège* wieder aufzunehmen, können dies im Rahmen der Berufsausbildung tun.

Das Nachsitzen

In Frankreich ist das Nachsitzen, das in der Vorschule, Grundschule und Sekundarstufe möglich ist, im Laufe der Jahre rückläufig, insbesondere dank der Einführung der „Zyklen“. So belief sich der Anteil der zurückversetzten Schüler zum Schulende 2000 auf 19,5 % gegenüber 37,3 % im Jahr 1980 ⁽¹⁶⁾. Trotz dieses Rückgangs bleibt das Nachsitzen massive Praxis und gibt regelmäßig Anlass zur Diskussion.

⁽¹⁶⁾ *Dix-huit questions sur le système éducatif (Achtzehn Fragen zum Bildungssystem)*, Educations et formations, Nr. 66, MEN, Juli/Dezember 2003. Im Internet unter: media.education.gouv.fr/file/27/1/5271.pdf.

Die Tertiärbildung bietet allgemeinbildende, technische und berufsorientierte Möglichkeiten an den Universitäten und den „grandes écoles“, Exzellenzeinrichtungen, die von verschiedenen Ministerien betrieben werden.

Schüler mit besonderen erzieherischen Bedürfnissen besuchen im Allgemeinen die gewöhnlichen Schulen (*écoles ordinaires*).

Einschulung von Kindern mit Behinderung

In Frankreich schreibt der Gesetzgeber seit kurzer Zeit vor, dass Schüler mit einer Behinderung so oft als möglich eine normale Schule besuchen sollen (Gesetz vom 11. Februar 2005). Jede Schule hat somit die Aufgabe, Schüler mit Behinderung aufzunehmen: Ein individueller Einschulungsplan wird ihnen vorgelegt, mit Begleitmaßnahmen, die eine Ad-hoc-Kommission, die Kommission für Rechte und Autonomie der Menschen mit Behinderung, bestimmt.

83 % der Jugendlichen im Alter von 20 bis 24 Jahren haben 2005 einen Abschluss des zweiten Zyklus der Sekundarstufe erreicht. Lediglich 6 % der Jugendlichen, die 2005 zwischen 20 und 24 Jahren alt waren, haben bestenfalls eine Klasse des ersten Zyklus der Sekundarstufe oder das erste Jahr eines CAP oder BEP ⁽¹⁷⁾ erreicht.

4.2. Sekundarstufe (erster Zyklus)

Der Bildungsgang der Sekundarstufe setzt sich aus Pflichtfächern und Wahlfächern zusammen, darunter auch die Entdeckung der Berufswelt.

Im *collège* ist keine berufliche Bildung vorgesehen; aber mehrere Lehrpläne haben zum Ziel, die Schüler ab der 5. Klasse die Berufswelt entdecken zu lassen. Zudem ermöglichen ab der 4. Klasse duale Maßnahmen (Schule – Betrieb) den Schülern mit Schwierigkeiten, eine konkrete Annäherung an die Berufswelt zu erfahren und Handwerksberufe zu entdecken.

Schüler, die besondere Anpassungsschwierigkeiten aufweisen, können in gesonderten Abteilungen des allgemeinen und beruflichen Unterrichts innerhalb des *collège* aufgenommen werden.

4.3. Sekundarstufe (zweiter Zyklus)

Nach Abschluss des *collège* hat der Schüler die Wahl zwischen allgemeiner, technisch-fachlicher oder beruflicher Bildung. Jeder dieser drei Wege hat sein bestimmtes Ziel und seine Besonderheiten. Ziel des allgemeinbildenden Weges ist, die große Mehrheit der Schüler, die das Abitur schaffen, auf längere Studiengänge vorzubereiten.

⁽¹⁷⁾ *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007* (Angaben und Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Forschung, Ausgabe 2007): [RERS 2007] Ministerium für das staatliche Bildungswesen und Ministerium für Hochschulbildung und Forschung; im Internet unter: www.education.gouv.fr/stateval

Der technisch-fachliche Weg, eine französische Besonderheit, bereitet die Schüler je nach ihrer beruflichen Eignung darauf vor, zwei Jahre oder mehr eine technisch-fachliche Hochschulbildung zu absolvieren: Abteilungen für höhere technische Bildung, technische Hochschulinstitute, spezialisierte Schulen etc. (siehe 4.4.2). Der berufliche Weg ermöglicht den Schülern, Wissen und Kenntnisse eines beruflichen Bereichs innerhalb einer Fachoberschule des Bildungs- oder Landwirtschaftsministeriums oder in einem Lehrlingsausbildungszentrum zu erwerben. Diese Bildungsgänge werden mit einem CAP, einem BEP oder einem Bac Pro abgeschlossen. In den vergangenen Jahren haben sich ca. 37 % der Schüler der 3. Klasse des *collège* für den beruflichen Weg (BEP und CAP) entschieden, davon 26,5 % in Fachoberschulen, 3,7 % in landwirtschaftlichen Fachoberschulen und 6,7 % in Berufslehre; die anderen setzen ihre Studien fort.

Die berufliche Erstausbildung stellt die erste Etappe der lebenslangen beruflichen Bildung dar. Sie kann auf zwei Arten erfolgen:

- im „berufsorientierten Unterricht“ im schulischen Rahmen, der an einer Fachoberschule, einer landwirtschaftlichen Fachoberschule oder in einer Abteilung für beruflichen Unterricht innerhalb einer allgemeinbildenden, technischen oder gemischten Oberschule stattfindet;
- als Berufslehre, während der der Lehrling, der durch einen Vertrag an das Unternehmen gebunden ist, eine duale Ausbildung, sowohl im Unternehmen als auch in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA), absolviert.

2006/2007 haben über 1 100 000 Jugendliche eine berufliche Erstausbildung der Stufen V und IV (siehe Anhang 2) absolviert. Diese Zahl teilt sich ungefähr auf wie folgt:

- 720 000 Schüler in den 1700 Fachoberschulen oder 750 berufsorientierten Abteilungen innerhalb der Oberschulen;
- 300 000 Lehrlinge in den CFA (ca. 1500) oder den Abteilungen für Berufslehre unter der Führung des Bildungs- bzw. Landwirtschaftsministeriums;
- 90 000 Schüler in den Ausbildungseinrichtungen mit landwirtschaftlicher Ausrichtung.

4.3.1 Berufsorientierter Unterricht im schulischen Rahmen

Die Besonderheiten der beruflichen Ausbildungen sind folgende:

- Sie vereinen mit der Allgemeinbildung ein hohes Niveau von spezialisierten technischen Fachkenntnissen. Maßgeblich auf die Ausübung eines Berufs ausgerichtet, ermöglichen sie auch, eine weitere Ausbildung anzuschließen.
- Sie führen auf einen nationalen Abschluss hin, der eine berufliche Befähigung der Stufen V und IV (siehe Anhang 2) attestiert, vornehmlich das Berufsbefähigungszeugnis CAP, das Berufsbildungszeugnis BEP oder das berufsorientierte Abitur Bac Pro.
- Sie umfassen obligatorische Ausbildungsphasen im beruflichen Umfeld, deren Dauer 3 bis 10 Wochen pro Jahr beträgt, je nach Abschluss und Spezialisierung.

- Es gibt Übergangsmöglichkeiten zu den anderen Bildungswegen: Übergang von allgemeinbildenden und technischen Ausrichtung in die berufsorientierte Ausbildung und Übergang von der berufsorientierten Ausrichtung in die allgemeinbildende bzw. technische.

Bestimmte Fachoberschulen können die Bezeichnung „Handwerksoberschule“ erlangen, die für eine Dauer von fünf Jahren verliehen wird ⁽¹⁸⁾. Die Handwerksoberschulen sind Einrichtungen, die technische und berufsorientierte Ausbildungen anbieten (vom CAP bis zu den Abschlüssen der Tertiärbildung), deren Zusammenstellung sich nach einer bestimmten Berufsgruppe ausrichtet. Sie richten sich an ein unterschiedliches Zielpublikum: Schüler, Erwachsene in Fortbildung, Lehrlinge und Studenten. Sie knüpfen enge Beziehungen mit der Berufswelt und den Sozialpartnern und stellen somit einen Exzellenzweg bis zur Stufe Bac +3 (ISCED 5a) dar. Im Jahr 2007 galten 372 Oberschulen als „Handwerksoberschulen“; es dürften im Jahr 2010 ca. 800 sein.

Der Weg der landwirtschaftlichen Bildung

Die landwirtschaftliche Bildung untersteht dem Ministerium für Landwirtschaft und Fischerei. Die Berufe, die durch die landwirtschaftliche Bildung erlernt werden, gibt es als Erstausbildung (im schulischen Rahmen oder als Lehrling) oder als Fortbildung. Die Ausbildungswege können, je nach Eignung der Schüler, zum Ingenieursabschluss, zum Veterinär oder zum Forscher („doctorat“) führen.

Dieses Ausbildungssystem stützt sich auf 879 technische und berufsorientierte Bildungseinrichtungen; 26 Hochschulen mit Spezialisierung auf Landwirtschaft, Agronomie, agroalimentärer Bereich, Veterinärbereich, Landschaftsgestaltung, 163 Lehrlingsausbildungszentren und 471 Einrichtungen für berufliche Weiterbildung. Die Jugendlichen können sich außerdem für ein „Maison familiale rurale“ entscheiden.

Die „Maisons familiales rurales“

Die Maisons familiales rurales wurden im Jahr 1937 gegründet. Es handelt sich um Schulen oder Lehrlingsausbildungszentren (CFA), die Ausbildungen auf allen Stufen der beruflichen Bildung (4., 3. Klasse, CAP, BEP, berufsorientiertes oder technisches Abitur, BTS etc.) in zahlreichen Berufen (hauptsächlich im landwirtschaftlichen Bereich) anbieten.

Sie sind darauf ausgerichtet, Jugendliche oder Erwachsene auszubilden, sie bei der erfolgreichen sozialen und beruflichen Eingliederung zu begleiten und dadurch die nachhaltige Entwicklung ihrer Herkunftsregion zu fördern. Von Verbänden geführt zeichnen sich diese Institutionen dadurch aus, dass sie einen besonderen erzieherischen Ansatz verfolgen, der allgemeine mit berufsorientierter Bildung vereint, in enger Verbindung zu den Gegebenheiten vor Ort, durch die Betreuung im Internat und in kleinen Gruppen, individuelle Betreuung der Schüler, Mitwirkung der Eltern und Unternehmen, die Verwirklichung des individuellen Bildungsplans ... Sie bilden jedes Jahr über 70 000 Personen aus (darunter 9000 Erwachsene).

⁽¹⁸⁾ Siehe Rundschreiben des Ministerium für das staatliche Bildungswesen Nr. 2005-204 vom 29. November 2005, *Amtsblatt*, Nr. 45 vom 8. Dezember 2005

4.3.2. Berufslehre

Die Berufslehre erfolgt nach dualem Schema: Sie verbindet die Ausbildung beim Arbeitgeber mit dem Unterricht in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA).

Als Erstausbildung bereitet die Berufslehre auf sämtliche Abschlüsse der Sekundarstufe (CAP, BEP, Bac Pro etc.) oder der Tertiärstufe (BTS, DUT, Ingenieursabschluss, Höhere Handelsschule...) oder auf Abschlüsse mit beruflicher Ausrichtung vor, die im Nationalen Register der Berufszertifikate (www.cncp.gouv.fr) erfasst sind.

Die Branchen, die traditionsgemäß diesen Weg wählen, sind hauptsächlich die Handwerksberufe.

Die Berufslehre erfolgt im Rahmen eines Arbeitsvertrags zwischen einem Jugendlichen im Alter von 16 bis 25 Jahren (Lehrling) und einem Arbeitgeber. Ihre Finanzierung wird von allen Arbeitgebern privaten Rechts (ausgenommen die liberalen und landwirtschaftlichen Berufe) über die Lehrlingsabgabe, vom Staat und den Regionen sichergestellt (siehe Kapitel 10).

Der Ausbildungsvertrag: Hauptmerkmale

Anwärter: Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren, die ihrer Schulpflicht nachgekommen sind.

Arbeitgeber: sämtliche Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Handel oder Industrie sowie sämtliche Arbeitgeber des nicht industriellen und nicht kommerziellen öffentlichen Sektors.

Art des Vertrags: Arbeitsvertrag:

- *befristet auf 1 bis 3 Jahre (im Allgemeinen 2 Jahre), je nach Beruf und angestrebtem Qualifikationsgrad;*
- *in dualer Form mit theoretischem Unterricht im Lehrlingsausbildungszentrum (CFA) und praktischer Ausbildung beim Arbeitgeber.*

Entlohnung: Prozentsatz des SMIC (gesetzlicher Mindestlohn) oder übliches Mindestgehalt

Ausbildungsform: vollständige Berufsausbildung, in alternierender Form ausgeführt:

- *Sie umfasst einen theoretischen Teil von mindestens 400 bis 750 Stunden jährlich (je nach vorzubereitendem Abschluss) in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA); der Arbeitgeber ist gehalten, die praktische Ausbildung des Lehrlings zu gewährleisten, indem er diesem Aufgaben anvertraut, die die Ausführung von Arbeiten mit jährlich steigenden Anspruch gemäß den Absprachen mit der CFA ermöglichen. Ein Teil der praktischen Ausbildung kann jedoch auch in einem anderen Betrieb stattfinden.*
- *Sie führt zu einer Qualifikation, die durch einen Abschluss anerkannt ist.*
- *Betreuung durch einen erfahrenen Lehrmeister im Betrieb.*

Im Jahr 2006 wurden 385 859 Lehrlinge erfasst. Im Rahmen des Plans für sozialen Zusammenhalt von 2005 drückte der Staat den Wunsch aus, die Zahl der Jugendlichen, die eine berufliche Qualifikation mit anerkanntem Abschluss über den Weg der Berufslehre erwerben, massiv zu erhöhen. So ist vorgesehen, im Jahr 2009 das Ziel von 500 000 Lehrlingen zu erreichen; die provisorischen Schätzungen gehen von 480 000 Lehrlingen für 2008 aus. Ziel

dieser Politik ist es, vor allem diesen Berufsweg aufzuwerten, da er allgemein nicht als erste Wahl, sondern als Notlösung gilt.

Im Jahr 2006 bereiteten sich nahezu 60 % der Lehrlinge auf einen Abschluss der ersten Qualifikationsstufe (CAP und BEP) vor. Im Tertiärbereich wurden 70.600 Lehrlinge registriert, wovon die Hälfte ein BTS oder ein BTSA (ein landwirtschaftliches BTS) vorbereitete. Die Zahl der Lehrlinge im Tertiärbereich, ausgenommen BTS und BTSA, wurde innerhalb von elf Jahren, zwischen 1995 und 2005 ⁽¹⁹⁾ um das 4,7-Fache erhöht. Diese Steigerung ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass ab 2000 auch berufliche „licence“ und Ingenieursabschlüsse vorbereitet werden konnten. Mädchen stellen in der Berufslehre nach wie vor eine eklatante Minderheit dar, sie machen lediglich 30 % der Auszubildenden aus.

Nahezu 66 % der Lehrlinge, die einen Abschluss der Stufe V (CAP, BEP) haben, sind in Beschäftigung. Die Inhaber eines BTS weisen eine Beschäftigungsquote von 81 % auf.

4.4. Berufliche Tertiärbildung

Die Einführung der Reform „licence-master-doctorat“ (LMD), die das französische Hochschulsystem mit seinen europäischen Entsprechungen harmonisiert, indem es drei Bildungsniveaus anbietet, bringt eine neue Strukturierung der Bildungsgrade und Abschlüsse im Hochschulbereich mit sich:

- Abschlüsse nach zwei Jahren Bildung nach dem Abitur, 120 europäischen Credits (ECTS) entsprechend, darunter der höhere Technikerbrief mit universitärer Ausbildung (DUT), der höhere Technikerbrief mit schulischer Ausbildung (BTS) und der allgemeine Studienabschluss (DEUG) (verschwindet allmählich);
- Abschlüsse nach drei Jahren Bildung nach dem Abitur, entsprechend 180 Credits (ECTS), darunter „licence“ (Bachelor) und berufliche „licence“;
- „maîtrise“, Abschluss der Zwischenstufe, nach vier Jahren Studium nach dem Abitur, entsprechend 240 Credits (ECTS) (verschwindet allmählich);
- Master, Abschluss nach fünf Jahren Studium nach dem Abitur, entsprechend 300 ECTS: es gibt einen beruflichen Master (der den Fachstudienabschluss, DESS, ersetzt hat), der auf das Erwerbsleben ausgerichtet ist, und einen forschungsorientierten Master (der den vertieften Studienabschluss, DEA, ersetzt hat), der die Voraussetzung für die normalerweise dreijährige Vorbereitung eines „doctorat“ bildet;
- „doctorat“ (Doktor) als Post-Master-Abschluss, 480 Credits (ECTS) entsprechend.

⁽¹⁹⁾ Dito.

4.4.1. Postsekundäre nicht universitäre Ausbildung

Zahlreiche Abiturienten entscheiden sich für die Abteilungen des höheren Technikerbriefs (BTS). Diese Abteilungen innerhalb der Oberschulen bereiten in zwei Jahren auf den BTS vor, konzipiert für den direkten Weg ins Erwerbsleben.

Bei den Prüfungen 2006 haben 155 340 Kandidaten als Anwärter auf den BTS teilgenommen. 102 150 dieser Abschlüsse wurden vom Ministerium für das staatliche Bildungswesen, Hochschulbildung und Forschung ausgestellt. Mädchen waren zahlreicher vertreten als Jungen und bilden auch die Mehrheit im Bereich der Dienstleistungen: in „Handel und Verwaltung“ und „Kommunikation und Information“. Der Bereich der Produktion (23 % der Kandidaten) umfasst nahezu zur Hälfte Kandidaten in „Mechanik, Elektrizität und Elektronik“.

Die Hochschulinstitute für Technologie, als Bestandteile der Universitäten, führen für ihre Anwärter Auswahlverfahren durch und bereiten sie in zwei Jahren auf den höheren Technikerbrief mit universitärer Ausbildung (DUT) vor, konzipiert für den direkten Weg ins Erwerbsleben.

2004/2005 wurden in Frankreich (Festland und Überseedepartements) 45 799 Technikerbriefe (DUT) ausgestellt, davon 27 562 im tertiären Sektor (60,2 %) und 18 237 im sekundären Sektor (39,8 %). Der Anteil Frauen unter den Diplomierten betrug 2004/2005 42,0 %.

Die Diplomierten haben nach Erlangen ihres BTS oder DUT die Möglichkeit, eine berufsorientierte „*licence*“ vorzubereiten (siehe 4.4.2.).

4.4.2. Universitäre Bildung

Der Unterricht erfolgt an den Universitäten oder an den privaten oder staatlichen Hochschulen, wovon einige so genannte „*grandes écoles*“ sind.

Die technischen Hochschulen und Universitäten nehmen, mit Ausnahme der Fakultäten für Medizin, Zahnheilkunde und Pharmazeutik, ohne Auswahlverfahren Studienanwärter mit Abitur oder gleichwertigem Abschluss auf.

Zu Beginn des Studienjahres 2006 waren sämtliche Universitäten mit nahezu allen Fakultäten in das System LMD integriert ⁽²⁰⁾.

⁽²⁰⁾ *La mise en place du LMD, Rapport* (Die Einführung von LMD, ein Bericht). Ministerium für das staatliche Bildungswesen, Hochschulbildung und Forschung, Nr. 2005-031, Juni 2005.

Tabelle 9: Quantitative Entwicklung der Studierenden nach Studiengang seit 2004/2005

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

Quelle: *La mise en place du LMD, Rapport* (Die Einführung von LMD, ein Bericht). Ministerium für das staatliche Bildungswesen, Hochschulbildung und Forschung, Nr. 2005-031, Juni 2005.

Die berufliche „licence“

In Anwendung der Politik zur Schaffung eines europäischen Hochschulraums (Erklärung von Bologna) wurde dieser Abschluss der Stufe Bac +3 im Jahr 1999 geschaffen und ermöglicht den Studierenden, in kurzer Zeit eine berufliche Qualifikation zu erwerben, die auf klar definierte Bedürfnisse und Berufe zugeschnitten ist. Die Einzigartigkeit dieses Hochschulabschlusses liegt in dem Zusammenspiel von theoretischem und praktischem Unterricht, einem Praktikum in der Berufswelt (12 bis 16 Wochen) und der Durchführung eines Projekts unter Betreuung eines Tutors.

1438 verschiedene berufsorientierte „licences“ einer breiten Palette von Berufszweigen wurden in den Universitäten geschaffen. Seit ihrer Einführung ist die Zahl der Studienabgänger mit diesem berufsorientierten Abschluss stetig angestiegen, von 3620 bei den Prüfungen 2001 auf 23 874 bei den Prüfungen 2005.

Die Immatrikulationsgebühren an den Universitäten sind niedrig, und bestimmte Studenten können auch finanzielle Unterstützung beantragen: in Form von Stipendien nach sozialen Kriterien, Stipendien nach studienabhängigen Kriterien (zur Vorbereitung eines Masters oder bestimmter Auswahlverfahren) oder als zinsfreie Studiendarlehen.

Der nicht universitäre Sektor umfasst die staatlichen oder privaten Schulen und Institute, die den verschiedenen Ministerien unterstellt sind, Auswahlverfahren bei der Aufnahme praktizieren und Hochschulbildung mit beruflicher Ausrichtung anbieten. Diese Einrichtungen bieten lange Bildungswege auf hohem Niveau an: Institute für politische Studien, Ingenieurschulen, Handels- und Verwaltungsschulen, Veterinärschulen etc. Der Zugang zu den renommiertesten, so genannten „grandes écoles“ erfolgt über Wettbewerbe, die in zweijährigen Vorbereitungsklassen an den „grandes écoles“ vorbereitet werden. Die Bezeichnung „grandes écoles“ umfasst Ingenieurschulen, Schulen für Handel und Verwaltung und die Schulen für Hochschullehrer. Zum Ende des Studienjahres 2005 wurden 27 600 Ingenieurabschlüsse und 26 100 Abschlüsse und Titel von den Schulen für Handel und Verwaltung ausgestellt. Diese Zahlen steigen seit fünf Jahren stetig an ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Ministerium für das staatliche Bildungswesen und Ministerium für Hochschulbildung und Forschung, 2007 (siehe Anlage 6).

Die Erfahrung der „virtuellen Universitäten“

VITRA: Fünf Partner aus vier verschiedenen Ländern (Frankreich, Schweden, Italien, Tschechische Republik) haben das europäische Projekt VITRA geschaffen (Pilotprojekt Sokrates Leonardo da Vinci) für Bewahrung, Austausch und Lehre der Glaskunst der großen traditionsreichen Glasproduktionsstandorte Europas. Die mehrsprachige Ausbildungs-Website VITRA (VIRtual TRaining in glass art) bietet zurzeit 12 seltene europäische Techniken an ⁽²²⁾.

Die Handwerksuniversität: Sie wurde vom Verband der Handwerksgenossen des Bauwesens von Limoges, dem IUT des Limousin (Abteilung Hoch- und Tiefbau), der Universität Limoges, dem Institut für Bauwesen Gaudì in Barcelona und der Berufsschule für Bauwesen Florenz gegründet. Im Wesentlichen auf Erhaltung und Restaurierung ausgerichtet, soll diese Partnerschaft die Nachwuchsgewinnung in den Berufen des Bauwesens fördern, insbesondere durch die Schaffung einer beruflichen „licence“ in Renovierung.

⁽²²⁾ www.idverre.net/vitra/

5. Berufliche Weiterbildung

5.1. Allgemeiner Kontext

Die berufliche Weiterbildung (FPC) wurde Anfang der 1970er Jahre eingeführt und mobilisiert zahlreiche Akteure: Staat, Regionen, Unternehmen und Sozialpartner. Sie zeichnet sich durch einen besonderen Aufbau aus, der den Tarifverhandlungen eine wichtige Stellung einräumt, und bietet verschiedene Zugangsmöglichkeiten, je nach Status der Anwärtler (Arbeitsuchende, Personen in Beschäftigung) und ihrem Alter (jünger als 26 Jahre, zwischen 26 und 45 Jahren, über 45 Jahre).

Die berufliche Weiterbildung betrifft Personen, die bereit erwerbstätig sind, junge Menschen wie Erwachsene, oder sich darauf zu bewegen. Sie zielt darauf ab, ihre berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung zu fördern, sie in Beschäftigung zu halten, die Entwicklung ihrer Kompetenzen und den Zugang zu den verschiedenen beruflichen Qualifikationsstufen zu fördern, zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung und zur sozialen Förderung der Individuen beizutragen.

Die Sozialpartner und der Staat haben verschiedene Angebote entwickelt und umgesetzt, die sich in zwei Gruppen unterteilen lassen: Bildung von Arbeitsuchenden und Bildung von Personen in Beschäftigung (Arbeitnehmer des Privatsektors, Beamte des öffentlichen Dienstes, Selbstständige).

Die Regierung hat im Februar 2008 einen Reformprozess der Weiterbildung für die Arbeitnehmer des Privatsektors und Arbeitsuchende lanciert. Zahlreiche Überlegungen dazu wurden formuliert, die sich im Wesentlichen um eine große Richtung gliedern: die berufliche Laufbahn der Individuen sichern, damit sie rasch eine Arbeit finden oder wieder finden; die Finanzierungsmechanismen der Weiterbildung für Arbeitnehmer überarbeiten (Verringerung der Anzahl einzugsberechtigter Organismen (siehe Kapitel 10), Schaffung eines übertragbaren Bildungskontos, ausgehend vom individuellen Recht auf Ausbildung (DIF) etc.

Die Übertragbarkeit des DIF

Der Arbeitnehmer hat jederzeit die Möglichkeit, über eine Dauer von sechs Jahren virtuell Bildungsstunden zu sammeln (siehe 2.1). Die Reform soll dem Arbeitnehmer das Recht verschaffen, diese angesammelten Stunden während seines ganzen Berufslebens zu nutzen, einschließlich wenn er das Unternehmen wechselt. Dieses Guthaben wäre somit an die Person gebunden und nicht mehr einzig an den Status des Arbeitnehmers eines Unternehmens (siehe Vereinbarung der Sozialpartner vom 11. Januar 2008).

5.2. Bildungsanbieter

Um eine Aktivität der beruflichen Weiterbildung zu betreiben, das heißt, die diesbezüglichen Gelder (Unternehmerbeiträge, öffentliche Finanzierung; siehe Kapitel 10) einzusetzen, müssen sich die Bildungsinstitutionen bei den staatlichen Behörden (DRTEFP) registrieren lassen. Mit Ausnahme dieser Formalität steht dieser Markt im freien Wettbewerb.

Über 45 000 Fortbildungseinrichtungen sind registriert, jedoch nur 7 500 von ihnen bieten diese Dienstleistung als ihre Haupttätigkeit an.

Die staatlichen und halbstaatlichen Fortbildungseinrichtungen sind folgende:

- Einrichtungen, die dem nationalen Bildungsministerium unterstellt sind: die Zusammenschlüsse von Einrichtungen (GRETA) und das Nationale Zentrum für Fernunterricht (CNED);
- Einrichtungen, die anderen Ministerien unterstellt sind: die Zentren für landwirtschaftliche Fortbildung und Förderung, die dem Ministerium für Landwirtschaft zugeordnet sind, und die Handelskammern (Landwirtschafts-, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern);
- Organismen, die den Regionen unterstellt sind: der Nationale Verband für Berufsbildung für Erwachsene (AFPA). Die Verwaltung des AFPA durch die Regionen wurde per Gesetz vom 13. August 2004 ⁽²³⁾ vorübergehend auf freiwilliger Basis lanciert. Die vollständige (und endgültige) Übertragung wird ab dem 1. Januar 2009 vollzogen sein.

Die privaten Anbieter sind: gemeinnützige Organisationen (nach Gesetz von 1901); private gewinnorientierte Organisationen; freiberufliche Ausbilder.

Alle diese Einrichtungen stehen sämtlichen Interessenten der beruflichen Weiterbildung offen: Arbeitsuchende, Arbeitnehmer in Beschäftigung, Selbstständige, Privatpersonen.

Das Nationale Zentrum für territoriale öffentliche Verwaltung (CNFPT) organisiert einen Teil der Wettbewerbe der öffentlichen Verwaltung auf regionaler Ebene (ergänzend zu den Verwaltungszentren), gewährleistet die Erstausbildung, die Fortbildung und die Vorbereitung auf Auswahlverfahren für die Beamten auf regionaler Ebene, die aus den Gemeinden, interkommunalen Strukturen, Departements oder der Region stammen. Es erleichtert ebenfalls die regionale Mobilität der Beamten auf regionaler Ebene, vor allem durch eine regionale Jobbörse im Internet ⁽²⁴⁾.

5.3. Maßnahmen zugunsten Arbeitsuchender

Für die berufliche Weiterbildung der Arbeitsuchenden sind drei Akteure zuständig: Staat, Regionen und Assedic (Organisationen, die den Sozialpartnern unterstellt sind und den Auftrag haben, die Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung an die Arbeitsuchenden auszuzahlen, siehe 3.3.2).

Als Folge der verschiedenen Dezentralisierungsbewegungen in Frankreich seit 1982 sind die Regionen zur wichtigsten Finanzierungsquelle der FPC zugunsten der Arbeitsuchenden geworden. Sie haben dadurch mehr als die Hälfte der Fortbildungen bezahlt, die im Jahr 2005 begonnen wurden ⁽²⁵⁾.

⁽²³⁾ Siehe Anhang 5.

⁽²⁴⁾ www.cnfpt.fr

⁽²⁵⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

Der Staat bleibt für bestimmte Zielgruppen mit Schwierigkeiten zuständig, deren Ausgrenzung sozialen oder physischen Ursprungs ist, insbesondere Menschen mit Behinderung, ausländische Arbeitnehmer, Analphabeten und Inhaftierte.

Die Assedic kaufen auch Fortbildungen zugunsten der Arbeitsuchenden, die Arbeitslosengeld beziehen.

Die FPC der Arbeitsuchenden erfolgt hauptsächlich auf zwei Arten: Praktika (finanziert hauptsächlich durch die Regionen) und besondere Arbeitsverträge, die einen Bildungsanteil beinhalten.

5.3.1. Weiterbildungspraktika

Die Situation des Arbeitsuchenden in Bezug auf berufliche Weiterbildung hängt von seinem Status ab: ob er Empfänger von Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung ist oder nicht.

Arbeitsuchende, die in den vergangenen 22 Monaten mindestens 6 Monate lang eine bezahlte Tätigkeit ausgeübt haben, sind vom System der Arbeitslosenversicherung abgedeckt. Sie erhalten also über einen befristeten Zeitraum eine Entschädigung: die Beihilfe zur Rückkehr in Beschäftigung (ARE).

Während der gesamten Bezugsdauer dieser Entschädigung aus der Arbeitslosenversicherung können Arbeitsuchende Weiterbildungsangebote wahrnehmen, die von den Assedic finanziert werden. Die Arbeitsuchenden verpflichten sich dabei, an Maßnahmen teilzunehmen, die ihre berufliche Wiedereingliederung fördern. Diese Maßnahmen werden in einem individuellen Plan zur Wiederbeschäftigung (PPAE) festgehalten. Unter diesen Maßnahmen nimmt die Fortbildung (mit oder ohne Abschluss) eine vorrangige Stellung ein.

Wenn Arbeitsuchende eine Fortbildung in diesem Rahmen absolvieren, erhalten sie die Beihilfe zur Rückkehr in Arbeit und Bildung (AREF), die von den Assedic ausgezahlt wird und während der gesamten Dauer der Fortbildung die ARE ersetzt.

Wenn Arbeitsuchende nicht durch die Arbeitslosenversicherung gedeckt sind, können sie trotzdem berufliche Fortbildungsmaßnahmen besuchen und unter bestimmten Bedingungen während der Dauer dieser Kurse von Region oder Staat entschädigt werden.

5.3.2. Besondere Arbeitsverträge

Zu Beginn der 1980er Jahre haben die aufeinanderfolgenden Regierungen als Reaktion auf die staatliche Beschäftigungspolitik so genannte besondere Arbeitsverträge geschaffen.

Heute noch sind mehrere dieser Verträge in Kraft: die Zugangswege zu regionalen Laufbahnen, der Krankenhäuser und des Staates (PACTE), der Vertrag für Zugang zu Arbeit (CAE), der Vertrag für Begleitung in der Beschäftigung, der Zukunftsvertrag und der Vertrag zur Eingliederung zum Mindestbeschäftigungslohn (CI-RMA) ⁽²⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Siehe unter: www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/

Zwei Verträge werden von den Unternehmen am allermeisten genutzt: der Berufslehrvertrag (siehe 4.3.2) und der Professionalisierungsvertrag. Obwohl sich diese Verträge an junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren richten, gehört nach französischem Recht ersterer zur Erstausbildung und der zweite zur Weiterbildung.

Noch ein weiterer Vertrag wird Arbeitsuchenden angeboten. Es ist kein Arbeitsvertrag, sondern eine Begleitmaßnahme: der Vertrag zur Eingliederung ins Sozialleben (CIVIS).

5.3.2.1. Professionalisierungsvertrag

Dieser Vertrag existiert in zwei Formen, je nach Alter des Arbeitsuchenden, der diese Maßnahme nutzen will: Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren oder Erwachsene ab 26 Jahren. Ziel ist es, durch eine duale Bildungsform und mit individueller Begleitung eine Qualifikation zu erlangen.

Dies kann mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag durchgeführt werden, mit einer Phase die „Professionalisierungsaktivität“ genannt wird, und sechs bis zwölf Monate dauert. Die Bildungsmaßnahme macht 15 % bis 25 % der gesamten Vertragsdauer, mit einem Minimum von 150 Stunden, aus.

5.3.2.2. Vertrag zur Eingliederung ins Sozialleben

Der Vertrag zur Eingliederung ins Sozialleben (CIVIS) richtet sich an Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren, die besondere Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung haben und über ein Qualifikationsniveau verfügen, das dem allgemeinen, technischen oder beruflichen Abitur entspricht oder darunter liegt. Der Vertrag steht auch Personen offen, die in den vergangenen 18 Monaten seit mehr als zwölf Monaten als Arbeitsuchende registriert sind.

Der CIVIS zielt darauf ab, die notwendigen Aktionen für die Eingliederung in eine dauerhafte Beschäftigung oder die Aufnahme einer unbezahlten Tätigkeit einzuleiten. Er kann Maßnahmen der Berufswahl, Qualifizierung oder beruflichen Erfahrungsgewinnung umfassen und z. B. Aufenthalte in Unternehmen, verstärkte Unterstützung bei der Stellensuche oder bei der Existenzgründung beinhalten.

5.3.3. Maßnahmen zugunsten besonderer Zielgruppen

Beim Dezentralisierungsprozess der FPC für junge Menschen und Arbeitsuchende auf die Regionen hat der Staat die Zuständigkeit für die Weiterbildung bestimmter Zielgruppen in Schwierigkeiten sozialen oder physischen Ursprungs beibehalten. Alle diese Zielgruppen haben Zugang zu sämtlichen Bildungsmaßnahmen des gemeinen Rechts, hinzukommen Interventionen des Staats ⁽²⁷⁾.

- Menschen mit Behinderung

⁽²⁷⁾ Sämtliche Zahlenangaben in diesem Abschnitt entstammen dem Finanzgesetzentwurf für 2008 (DARES, PLF 2008).

Spezielle Bildungsmaßnahmen können Menschen mit Behinderung angeboten werden (Bildungsmaßnahmen in einem Zentrum für berufliche Rehabilitation, Vertrag zur beruflichen Rehabilitation etc.). Der Verband zur Verwaltung der Mittel für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung (Agefiph) unterstützt diese Bildungspolitik ⁽²⁸⁾. 2006 hat der Staat 10 678 Bildungsaktionen im Rahmen der Zentren für berufliche Rehabilitation organisiert und Agefiph seinerseits 12 253 Bildungsaktionen finanziert.

- Ausländische Arbeitnehmer

Wenn ausländische Arbeitnehmer die Bedingungen für Einreise und Aufenthalt in Frankreich erfüllen, genießen sie dieselben Rechte wie französische Arbeitnehmer. Der Staat finanziert ebenfalls Bildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Integration ausländischer Arbeitnehmer (Landeskunde, französischer Sprachunterricht etc.) Dabei stützt er sich auf die Nationale Agentur für sozialen Zusammenhalt und Chancengleichheit (Acsé) ⁽²⁹⁾.

- Analphabeten

In Frankreich gelten aktuell über drei Millionen Erwachsene als Analphabeten (davon sind 57 % in Beschäftigung und 11 % sind Arbeitsuchende). Seit 2002 läuft ein Programm zur Bekämpfung des Analphabetismus, finanziert durch den Staat: Eingliederung, Wiedereingliederung, Bekämpfung des Analphabetismus (Irill). Es richtet sich vornehmlich an Personen, die geringe oder gar keine Qualifikation haben und die grundlegendsten Schlüsselkompetenzen nicht aufweisen. 2006 hatten 200 000 Personen Zugang zu einem Nachholkurs in Allgemeinbildung und Erlernen von technischen Grundkenntnissen. 28 000 Personen konnten einen Kurs im Bereich des Grundwissens besuchen.

- Inhaftierte

Die Bildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe konzentrieren sich insbesondere auf die Bekämpfung des Analphabetismus. 2006 betrafen die durchgeführten Aktionen in diesem Bereich ca. 10 700 Teilnehmer.

5.4. Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer in Beschäftigung

Der Zugang zu Fortbildung für Arbeitnehmer des Privatsektors ist seit 1970 gesetzlich geregelt; die zwei wichtigsten Maßnahmen dabei sind der Ausbildungsplan und der Bildungsurlaub. Trotzdem wurde das System im Jahr 2004 tiefgreifend renoviert, und das Gesetz vom 4. Mai 2004 hat zwei wichtige Neuerungen gebracht: das individuelle Recht auf Ausbildung (DIF) und die Professionalisierungsphase. Eine weitere Reform im Jahr 2007 ⁽³⁰⁾ hat das diesbezügliche Recht der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst demjenigen der Arbeitnehmer des Privatsektors angenähert.

Es gibt drei Hauptwege für den Zugang zu beruflicher Fortbildung:

⁽²⁸⁾ www.agefiph.fr

⁽²⁹⁾ www.lacse.fr

⁽³⁰⁾ Gesetz vom 2. Februar 2007 zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes (siehe Anhang 5).

- Bildung auf Initiative des Arbeitgebers im Rahmen eines Fortbildungsplans, den er vorgibt;
- Bildung auf Initiative des Arbeitnehmers im Rahmen eines der Bildungsurlaube, die ihm zustehen: individueller Bildungsurlaub (CIF), Urlaub zur Anrechnung und Aneignung von Berufserfahrung (CVAE) und Urlaub zur Bestandsaufnahme der Kompetenzen (CBC);
- Bildung auf Initiative des Arbeitnehmers mit der Zustimmung des Arbeitgebers im Rahmen des DIF.

Die Weiterbildungsphase kann entweder auf Initiative des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers genutzt werden.

5.4.1. Ausbildungsplan

Der Begriff des Ausbildungsplans ist nicht genau definiert. Es ist einzig gesetzlich vorgegeben, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, durch einen obligatorischen finanziellen Beitrag zur Entwicklung der Fortbildung beizutragen (siehe Kapitel 10). Dem Arbeitgeber ist freigestellt, eine Reihe von Fortbildungsaktionen zugunsten seiner Arbeitnehmer durchzuführen.

Im Jahr 2006 haben ca. 40 % der Arbeitnehmer an einer Aktion im Rahmen des Fortbildungsplans teilgenommen (durchschnittliche Dauer: ca. 30 Stunden).

5.4.2. Bildungsurlaub

Dem Arbeitnehmer steht per Gesetz ein Recht auf Fortbildung zu: Er kann dafür Urlaub beantragen (Abwesenheitserlaubnis), um eine Bildungsaktion seiner Wahl zu absolvieren, unabhängig von seiner Teilnahme an Kursen des Fortbildungsplans seines Unternehmens.

Dieser Urlaub kann verschiedene Ziel haben: individueller Bildungsurlaub, Urlaub zur Bestandsaufnahme der Kompetenzen, Urlaub zur Anrechnung von Erfahrung (VAE). Dieser Urlaub steht sowohl dem Arbeitnehmer in unbefristetem Arbeitsverhältnis (CDI) als auch dem Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag (CDD) zu, der diesen Urlaub während oder nach seiner Beschäftigungszeit nutzen kann.

Im Privatsektor wird die Finanzierung der Bildungsurlaube durch eine obligatorische finanzielle Abgabe der Arbeitgeber gesichert. Diese Beiträge werden von besonderen Organisationen eingezogen: den OPACIF (zugelassene paritätische Organe für individuellen Bildungsurlaub), die die Finanzierung der Urlaube übernehmen, insbesondere den Lohnausfall (ganz oder teilweise).

Die Finanzierung der CBC und der CVAE nimmt seit 2005 zu. Die Besonderheiten der in Anspruch genommenen Maßnahmen sind folgende (siehe Tabelle 10):

- 30 % der Fortbildungen dauern länger als 200 Stunden;
- 68 % der Fortbildungen können mit einem staatlichen Abschluss oder einem Titel, der im Nationalen Register der Berufszertifikate erfasst ist, abgeschlossen werden;
- 10 % der Fortbildungen führen zu einer Qualifikation, die von den Branchen anerkannt ist.

Tabelle 10: Anträge auf Finanzierung (CIF, CBC, CVAE) im Jahr 2006

Gegenstand des Finanzierungsantrags	Gesamt	Genehmigt
Individueller Bildungsurlaub (CIF)	62 591	70 %
<i>davon CIF mit befristetem Arbeitsvertrag</i>	9 097	83 %
Individueller Urlaub zur Bestandsaufnahme der Kompetenzen (CBC)	29 005	98 %
<i>davon CBC mit befristetem Arbeitsvertrag</i>	642	97,5 %
Urlaub zur Anrechnung von Berufserfahrung (CVAE)	7 998	96,5 %
<i>davon CVAE mit befristetem Arbeitsvertrag</i>	452	95 %

Quelle: DGEFP, provisorische Daten 2006.

5.4.3. Individuelles Recht auf Ausbildung (DIF)

Jeder Arbeitnehmer, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat ⁽³¹⁾ und mindestens seit einem Jahr in einem Unternehmen arbeitet, genießt das individuelle Recht auf 20 Stunden Fortbildung pro Jahr. Dieser Anspruch kann über einen Zeitraum von sechs Jahren kumuliert werden. Am Ende dieser Frist wird der nicht oder nur teilweise genutzte Anspruch auf Fortbildung auf 120 Stunden begrenzt.

Im Gegensatz zu anderen Bildungsauszeiten wird das DIF auf Initiative des Arbeitnehmers, jedoch mit der Zustimmung des Arbeitgebers umgesetzt. Dies erfordert eine vorherige Verhandlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die die Festlegung auf einen gemeinsamen Ausbildungsplan ermöglichen soll. Die Aktionen im Rahmen des DIF werden vom Arbeitgeber finanziert.

Der Arbeitnehmer kann verlangen, sein Guthaben an angesammelten Stunden im Rahmen des DIF bei Kündigung seines Arbeitsvertrags zu nutzen. Aktuell laufen Verhandlungen, die dem Arbeitnehmer ermöglichen sollen, seine erworbenen Ansprüche auch im Fall eines Arbeitgeberwechsels zu nutzen. Das DIF wäre somit „übertragbar“ (siehe 5.1).

2006 haben 166 054 Arbeitnehmer des Privatsektors ⁽³²⁾ vom DIF Gebrauch gemacht; das entspricht nahezu 4 % der Arbeitnehmer insgesamt. Die Nutzung des DIF nimmt sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Unternehmen zu; nahezu 14 % der Unternehmen haben vom DIF Gebrauch gemacht, gegenüber weniger als 6 % 2005.

5.4.4. Professionalisierungsphase

Die Professionalisierungsphase hat zum Ziel, ihrem Nutznießer den Erwerb einer anerkannten Qualifikation zu ermöglichen.

Sie richtet sich an die fünf folgenden Kategorien von Arbeitnehmern:

⁽³¹⁾ Im öffentlichen Dienst: Beamter oder Vertragsbediensteter.

⁽³²⁾ Da die Reform, die das DIF für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einführt, erst mit Erscheinen der Anwendungstexte im Oktober 2007 in Kraft trat, liegen noch keine Zahlen vor.

- Arbeitnehmer, deren Qualifikation im Hinblick auf die Entwicklung der Technologien und der Arbeitsorganisation ungenügend ist;
- Arbeitnehmer, die 20 Jahre Berufstätigkeit aufweisen oder mindestens 45 Jahre alt sind und mindestens ein Jahr im aktuellen Unternehmen beschäftigt sind;
- Arbeitnehmer, die eine Existenzgründung oder Betriebsübernahme beabsichtigen;
- Frauen, die nach einem Mutterschaftsurlaub, oder Männer und Frauen, die nach einer Elternauszeit wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen;
- Personen, die eine Einstellungsgarantie haben, insbesondere Menschen mit Behinderung.

Die Professionalisierungsphase verbindet allgemeine, berufsspezifische und technische Bildung mit dem Erwerb von Kenntnissen durch praktisches Ausüben im Unternehmen für den Bereich einer oder mehrerer Berufstätigkeiten in Verbindung mit den angestrebten Qualifikationen.

Im Privatsektor wird die Finanzierung dieser Weiterbildungsphasen durch einen obligatorischen finanziellen Beitrag der Arbeitgeber sichergestellt (siehe Kapitel 10).

400 038 Weiterbildungsphasen wurden von den staatlich anerkannten paritätischen Organisationen im Jahr 2006 durchgeführt ⁽³³⁾. Es handelt sich im Wesentlichen um Fortbildungsaktionen von kurzer Dauer (64 % davon unter 40 Stunden); in 4 % der Fälle jedoch dauern sie länger als 400 Stunden. Die Arbeitnehmer kommen zu über 47 % aus Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ⁽³⁴⁾.

Selbstständige Berufe

Nicht abhängige Beschäftigte (Handwerker, Landwirte, Freiberufler, Händler, Selbstständige) haben ebenfalls Zugang zu Fortbildung. Sie beteiligen sich obligatorisch an der Finanzierung ihrer Fortbildung über die Entrichtung eines besonderen Pauschalbetrags.

⁽³³⁾ Da die Reform, die die Weiterbildungsphase für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einführt, erst mit Erscheinen der Anwendungstexte im Oktober 2007 in Kraft trat, liegen noch keine Zahlen vor.

⁽³⁴⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

6. Ausbildung der Lehrkräfte und Ausbilder

Den unterschiedlichen Berufsbildungswegen und -systemen entsprechen verschiedene Gruppen von Lehrkräften und Ausbildern, deren Einstellung, Ausbildung und berufliche Laufbahn unterschiedlichen Logiken folgen.

„Lehrkraft“ ist der allgemeine Begriff für sämtliche Pädagogen, die ihre Tätigkeit in einem System der formellen Bildung ausüben, sei dies an einer Schule, am *collège*, an der Oberschule oder an einer Universität, im allgemeinen, technischen, berufsorientierten oder fachspezifischen Unterricht.

„Ausbilder“ ist der allgemeine Begriff für sämtliche Akteure der Fortbildung. Die Ausbilder üben ihre Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung im Unternehmen oder außerhalb und, im Allgemeineren, auf dem Privatmarkt der Bildung aus. Der Ausbilder ist ein Pädagoge, der Jugendliche und Erwachsene nach Austritt aus dem schulischen oder universitären Bildungssystem unterrichtet.

Schließlich gibt es noch Personen, die in der Berufsbildung als „Bildungsvermittler“ agieren. Es handelt sich dabei um Menschen, für die das Ausbilden nicht den Beruf, sondern eine Nebentätigkeit darstellt: Zum Beispiel sind ein „Tutor“ oder ein „Berufslehrbegleiter“⁽³⁵⁾ im Unternehmen Arbeitnehmer, die die Aufgabe haben, einen Jugendlichen zusätzlich zu ihrer Arbeit (und in Verbindung mit dem Lehrlingsausbildungszentrum) auszubilden.

6.1. Lehrkräfte

6.1.1. Erstausbildung

Die Neueinstellung von Lehrkräften des öffentlichen Sektors ist durch die Satzung der öffentlichen Hand und durch die besonderen Satzungen der Lehrkörper geregelt. Wie für alle Staatsbeamten stellt das Auswahlverfahren die gängige Form der Einstellung von Lehrern der ersten und zweiten Stufe dar. Es garantiert den Anwärtern eine Anstellung nach ihrer Verbeamtung.

Die Kandidaten für das Auswahlverfahren müssen obligatorisch Inhaber einer „licence“ (oder eines Abschlusses der Stufe Bac +3) in der Disziplin sein, die sie unterrichten möchten. Anschließend müssen sie eines der Unterrichtsauswahlverfahren des staatlichen Bildungsministeriums, des Hochschulbildungsministeriums oder - für landwirtschaftlichen Unterricht - des Landwirtschaftsministeriums bestehen.

Die Mehrheit der Anwärter auf den Lehrerberuf wird in den Hochschulinstituten für Lehrerausbildung (IUFM) ausgebildet. Die IUFM wurden in den Jahren 1990/91 geschaffen und sind mit der Ausbildung von Lehrkräften der Schulen, *collèges* und Oberschulen im allgemeinen, technischen, berufsorientierten oder fachspezifischen Unterricht beauftragt. Frankreich zählt zurzeit 30 IUFM, das entspricht einem Institut pro Akademie (einschließlich der fünf Akademien in Übersee).

⁽³⁵⁾ Siehe Glossar.

Die Erstausbildung dauert zwei Jahre: Das erste Jahr ist der Vorbereitung auf das Auswahlverfahren zur Einstellung (siehe Kasten), das zweite der dualen Ausbildung der Absolventen dieses Auswahlverfahrens gewidmet.

Zum Ende des zweiten Jahres ist der Lehrer bereits verbeamtet, muss jedoch eine sechswöchige Ausbildung im Laufe seiner ersten zwei Berufsjahre absolvieren.

Die Auswahlverfahren zur Einstellung von Lehrkräften des beruflichen und technischen Unterrichts

Das Bestehen des Auswahlverfahrens zur Einstellung von technischen Lehrern wird mit dem Eignungsnachweis als Lehrkraft des technischen Unterrichts (CAPET) abgeschlossen. Der Nachweis CAER-CAPET ist den Lehrkräften der privaten Bildungseinrichtungen vorbehalten.

Das Bestehen des Auswahlverfahrens zur Einstellung von Lehrern an Fachoberschulen wird mit dem Eignungsnachweis als Lehrkraft für Fachoberschulen (CAPLP) abgeschlossen. Der Nachweis CAER-CAPLP ist den Lehrkräften der privaten Bildungseinrichtungen, mit einfachem Vertrag oder im Verband, vorbehalten.

Die Programme der verschiedenen Wahlmöglichkeiten werden im Amtsblatt der nationalen Bildung veröffentlicht:

Ausgabe Nr. 42 vom 23. November 2000: www.education.gouv.fr/bo/2000/42/default.htm

Das Rahmengesetz zur Zukunft der Schule (³⁶) erneuert die Erstausbildung der Lehrer. Es werden theoretische Ansätze, praktische Erfahrungen im Beruf und die Öffnung gegenüber wirtschaftlichem und sozialem Umfeld gemischt. Die Ausbildung gestaltet sich fortlaufend, vom Eintritt in die Universität bis zu den ersten zwei Jahren Berufspraxis. Gemäß den nationalen Auflagen für Lehrerausbildung von 2007 müssen die Lehrkräfte zehn Kompetenzen erwerben, die in einer Referenzliste definiert sind (³⁷).

Das Programm „Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien im Unterricht“

Ziel ist, die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Unterricht auf allen Stufen (Primarstufe, Sekundarstufe, Tertiärbildung) zu fördern. Verschiedene Aktionen werden durchgeführt, um Umsetzung, Strukturierung, Zusammenführung der Unterrichtspraxis, Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Forschung und Begleitung der Unterrichtsveränderungen mittels IKT anzuregen, die Lehrkräfte durch die Bereitstellung von Praxis-Datenbanken zu sensibilisieren und zu motivieren, die Auswirkungen der IKT auf die Tätigkeit der Schüler, die Klasse und die neuen Beziehungen zwischen Schülern und Lehrern zu analysieren.

Die Lehrkräfte des universitären Tertiärbereichs sind entweder verbeamtete Lehrer, Universitätsprofessoren und Dozenten, die mittels nationalen oder internen Auswahlverfahrens

⁽³⁶⁾ Gesetz vom 23. April 2005 (siehe Anlage 5).

⁽³⁷⁾ Beschluss vom 19. Dezember 2006 – Amtsblatt für das staatliche Bildungswesen Nr. 1 vom 4. Januar 2007.

eingestellt wurden, oder nicht verbeamtete Lehrer, deren Einstellung grundsätzlich zeitlich befristet ist und die direkt durch die Einrichtungen eingestellt werden. Dieser zweite Fall ist in den Abteilungen der beruflichen Bildung sehr verbreitet: Der Unterrichtende ist ein Praktiker (Notar, Personalverantwortlicher ...), der dank eines besonderen Arbeitsvertrags, des so genannten Dienstzeitvertrags, eingestellt wurde.

Lehrkräfte der Lehrlingsausbildungszentren (CFA)

Die Einstellung der Lehrkräfte der CFA erfolgt gemäß eigener Regeln der Satzungen der Einrichtungen, die die Lehrlinge aufnehmen: Handelskammern, Berufsverbände. Lehrer des technischen Unterrichts mit IUFM-Ausbildung oder Fachwirte, die in den beruflichen Unterricht einsteigen möchten, können in den CFA unterrichten.

Die Regionen, die für die Berufslehre verantwortlich sind, stellen die Lehrpläne der CFA-Lehrkräfte zur Verfügung und finanzieren sie. Die Lehrpläne sind regional verschieden, je nach Ausrichtung und Prioritäten, die von den einzelnen Regionen festgelegt werden.

6.1.2. Weiterbildung

Im Laufe ihrer Karriere kommen die Lehrkräfte in den Genuss von Fortbildung, die für Primar- und Sekundarstufe auf Ebene der Akademien organisiert und den IUFM und Universitäten übertragen wird.

Die Lehrkräfte des staatlichen Bildungswesens können an Sommerakademien (Seminare von ein oder zwei Wochen), die auf nationaler Ebene vom Ministerium organisiert werden, oder an Fortbildungen, die in jeder Akademie vom IUFM und den MAFPEN (akademische Stellen für die Fortbildung des Personals des staatlichen Bildungswesens) organisiert werden, teilnehmen.

6.2. Ausbilder

Die Ausbilder stellen keine einheitliche Gruppe dar. Man unterscheidet zwischen den hauptberuflichen Ausbildern (ca. 100 000) und den gelegentlichen Ausbildern, die diese Tätigkeit (aufgrund ihres Fachwissens aus ihrer hauptberuflichen Tätigkeit) in Teilzeit im Unternehmen oder in den Bildungseinrichtungen ausüben (über eine Million).

Ihr Status variiert je nach Bildungseinrichtung, in der sie tätig sind:

- GRETA, die Zusammenschlüsse des staatlichen Bildungswesens mit Weiterbildungsangebot;
- AFPA (Verband für Berufsbildung für Erwachsene), der den Regionen unterstellt ist;
- Privateinrichtungen.

6.2.1. Ausbilder in staatlichen Bildungseinrichtungen

6.2.1.1 Ausbilder der GRETA

Unter der Bezeichnung „Ausbilder“ der GRETA finden sich sämtliche Personen, die eine pädagogische Funktion wahrnehmen: Ausbilder im allgemeinen oder beruflichen Unterricht, Animatoren in Ressourcenzentren, Bildungskoordinatoren, Begleiter für Fernbildung ...

Dennoch lassen sich die Ausbilder nach zwei Kriterien unterscheiden:

- die Ausbilder mit Beamtenstatus, deren Gehalt aus den eigenen Mitteln der GRETA bezahlt wird. Die ständigen Ausbilder sind entweder Lehrkräfte der Primar- bzw. Sekundarstufe oder Personen, die keinen Beamtenstatus haben und nach Profil eingestellt wurden;
- Ausbilder unter Vertrag (nicht verbeamtet) oder unter Dienstzeitvertrag (nach Bedarf) unterschiedlicher Herkunft: Arbeitnehmer, die einen anderen Hauptarbeitgeber unterstellt sind als den GRETA, Selbstständige, unter Umständen auch Rentner des öffentlichen Dienstes oder des Privatsektors ...

Was die Weiterbildung in den GRETA betrifft, so nehmen die Ausbilder an den Weiterbildungen teil, die von den akademischen Zentren für Weiterbildung (CAFOC) in jeder Akademie organisiert werden. Jedes CAFOC erstellt alljährlich einen Ausbildungsplan für die Beschäftigten der GRETA, unabhängig von deren Status (Beamte oder Angestellte).

6.2.1.2. Ausbilder der AFPA

Die Ausbilder der AFPA absolvieren eine Erstausbildung von 16 Wochen, das heißt 80 Tagen und eine pädagogische Fortbildung während ihrer ganzen Berufslaufbahn. Der Unterricht ist ihre Hauptaufgabe, sie beteiligen sich jedoch auch an der Auswahl und Bewertung der Kursteilnehmer, erarbeiten Kursprogramme etc. Sie leisten ebenfalls ergänzende Aufgaben im Bereich Pädagogik und Beziehungen zur Umwelt.

Ihnen steht ein ständiges nationales Fortbildungsangebot zur Verfügung, das vom Nationalen Institut für Ausbildungsberufe (www.inmf.afpa.fr), das fester Bestandteil der Direktion für Ingenieurswesen (DI) der AFPA ist, organisiert und durchgeführt wird.

6.2.2. Ausbilder in privaten Bildungseinrichtungen

Da es keinen eigentlichen Status des Ausbilders gibt, existiert auch keine spezifische Erstausbildung für Ausbilder in der Fortbildung. Es gibt kein obligatorisches Programm zur Erstausbildung.

Für den Zugang zur Funktion des Ausbilders im Rahmen der Fortbildung in einer Bildungseinrichtung oder im Unternehmen gibt es keinen formellen Bildungsweg. Ausbilder werden durch Kooptation aufgrund ihrer besonderen Kompetenz(en) eingestellt. Sie sind oder waren Arbeitnehmer, Selbstständige, unter Umständen Rentner des öffentlichen Dienstes oder des Privatsektors. Falls notwendig, können sie anschließend Weiterbildungen nutzen, um die erforderlichen pädagogischen Kompetenzen zu erwerben.

Die Weiterbildung des Ausbilders ist von seinem Status, Arbeitnehmer oder Selbstständiger, abhängig (siehe 5.3).

6.3. Ausbildungsbegleiter

Für Tutoren in Betrieben oder Lehrmeister gibt es keine obligatorische Erstausbildung, außer

- in drei Departements im Osten Frankreichs (Niederrhein, Oberrhein und Mosel)
- im landwirtschaftlichen Sektor, für die Lehrmeister, die die Ausbildung Junger auf die landwirtschaftliche Hofübernahme begleiten.

6.3.1. Lehrmeister

Die Lehrmeister sind Beschäftigte eines Unternehmens oder Unternehmer selbst. In Verbindung mit den Lehrlingsausbildungszentren (CFA) hat der Lehrmeister die Aufgabe, den Lehrling im Unternehmen beim Erwerb der Kompetenzen zu unterstützen, die seiner angestrebten Qualifikation oder vorzubereitenden Titel bzw. Abschluss entsprechen. Er ist direkt verantwortlich für die Ausbildung des Lehrlings.

Der Lehrmeister wird auf Freiwilligenbasis unter den qualifizierten Beschäftigten des Unternehmens je nach Abschluss, Berufserfahrung (mindestens drei Jahre) und Qualifikationsgrad ausgesucht; letzterer muss mindestens dem angestrebten Abschluss des Lehrlings gleichwertig sein.

Diese Funktion ist derjenigen des Tutors gleich. Einzig die Bezeichnung ist anders. So kann der Lehrmeister Fortbildung im gleichen Rahmen absolvieren wie der Tutor (siehe 6.3.2).

6.3.2. Tutor im Betrieb

Die Funktion des „Tutors“ entspricht keinem Status, und die Ausübung erfordert weder Ausbildung noch Nachweis.

Es handelt sich um eine Aufgabe, die am Rande der eigentlichen Haupttätigkeit von einem Beschäftigten, der vom Arbeitgeber ausgewählt wurde, ausgeübt wird. Er wird auf Freiwilligenbasis unter den qualifizierten Beschäftigten des Betriebes je nach Abschluss, Berufserfahrung und Qualifikationsgrad ausgewählt; letzterer muss mindestens dem angestrebten Abschluss des Lehrlings gleichwertig sein.

Die Behörden fordern die Arbeitgeber nachdrücklich auf, die Tutoren in Fortbildung zu schicken: Diese Fortbildung kann so von den öffentlichen Behörden (Staat/Region) bezahlt oder aus Geldern der Berufsbranchen finanziert werden, bis zu einer jährlichen Obergrenze von 40 Stunden. Die Fortbildung besteht meist darin, die Reglemente kennenzulernen, die die duale Ausbildung bestimmen, und die Grundlagen des pädagogischen Lernaufbaus und die Bewertungssysteme zu verstehen.

7. Entwicklung von Kompetenzen und innovative Pädagogik

7.1. Maßnahmen zur Früherkennung von Qualifikations- und Kompetenzbedarf

Mit dem Ziel, Wirtschaft und Beschäftigung bestmöglich in Einklang zu bringen, bemüht sich der Staat, wirtschaftliche, soziale und demografische Veränderungen vorherzusehen.

Dazu werden in Abstimmung mit den staatlichen Behörden für Beschäftigung, darunter insbesondere die ANPE (Nationale Arbeitsagentur), der AFPA (Verband für Berufsbildung für Erwachsene), die Assedic (Arbeitslosenversicherung) und, auf regionaler Ebene, die Gebietskörperschaften (Regionen, Departements), die Unternehmenszusammenschlüsse, Arbeitsmarktgebiete, Kompetenzzentren und Sozialpartner, verschiedene Aktionen umgesetzt.

Verschiedene Maßnahmen werden so durch den Staat umgesetzt, um den Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen vorherzusehen: einerseits die Verträge über Zukunftsstudien, andererseits die Aktionen zur Entwicklung der Beschäftigung und der Kompetenzen.

7.1.1. Verträge über Zukunftsstudien

Die Einführung der Verträge über Zukunftsstudien (CEP) ermöglicht dem Staat und den Sozialpartnern, gemeinsam eine Bestandsaufnahme eines Sektors und der möglichen Maßnahmen zu erstellen. Die Kosten dafür werden unter den verschiedenen Partnern aufgeteilt.

Die CEP beruhen auf zwei Prinzipien:

- ein Vertrag, der die Sozialpartner und den Staat bindet; letzterer übernimmt dabei im Durchschnitt 50 % der Ausgaben,
- die Auftragnehmer werden gemeinsam von den Sozialpartnern und dem Staat ausgewählt.

2006 konzentrierten sich die CEP hauptsächlich auf folgende Berufssektoren: Zusatzversicherungswesen, Gebäudewachpersonal, Apotheken, Bauwesen, chemische Industrie, Kulturbetrieb, Kundenbetreuungszentren, Großformen des Handels ⁽³⁸⁾.

7.1.2. Aktionen zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen

Die Aktionen zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen (ADEC) sollen den Beschäftigten in Arbeit (Angestellte oder Selbstständige) ermöglichen, innerhalb oder außerhalb des Unternehmens, oder des Sektors, in dem sie beschäftigt sind, ihre Kompetenzen anzupassen, auszubauen und zu bewerten und ihre Einstellbarkeit zu erhöhen. Erste Adressaten dieser Aktionen sind gefährdete Beschäftigte im Hinblick auf die Entwicklungen der Beschäftigungssituation: Arbeitnehmer der ersten Qualifikationsstufe (Arbeiter und Angestellte), erfahrene Beschäftigte in der zweiten Hälfte der beruflichen Laufbahn (45 Jahre

⁽³⁸⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

und älter), Angestellte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, insbesondere der ganz kleinen Unternehmen.

Zu diesem Zweck führen die ADEC verschiedene Aktionen durch: Begleitung der Mobilität innerhalb und außerhalb des Unternehmens und des Tätigkeitssektors, Unterstützung bei der Übergabe und Übernahme von Betrieben, Selbstbeurteilung Arbeitsplatz-Kompetenzen (Kompetenzbilanz/Qualifikationsprofil), Anrechnung der gesammelten Berufserfahrung ...

Der finanzielle Beitrag des Staates betrifft die Ausgaben für die Planung (Konzept und Versuch), Begleitung (Information und Kommunikation) und die Umsetzung dieser Aktionen, ausnahmsweise auch die Bezahlung der Adressaten.

2006 erfolgten ADEC in verschiedenen Sektoren: industrielle Sektoren in Schwierigkeiten (Textilwaren-Kleidung-Lederwaren oder bestimmte Bereiche der Metallindustrie), Sektoren mit Berufen mit unsicherer Beschäftigungssituation (Bauwesen oder personenbezogene Dienstleistungen) oder mit Beschäftigten in der zweiten Hälfte der beruflichen Laufbahn (Informatikdienste oder Dienstleistungen für Automobile), Sektoren mit Dienstleistungen in der Entwicklung und Professionalisierung (Reinigung und dazugehörige Dienste).

7.1.3. Praxisbeobachtungsstellen

Die regionalen Beobachtungsstellen für Beschäftigung und Ausbildung (OREF) wurden ab 1989 durch die Planverträge mit den Regionen eingeführt. Sie vereinen verschiedene Behörden einer Region: Regionalrat, staatliche Dienststellen, Dienststellen des Nationalen Instituts für Statistik und Wirtschaftsstudien, Dienststellen des staatlichen Bildungsministeriums, teilweise auch Handelskammern und Sozialpartner. Ihre Rolle ist es, die verfügbaren Daten im Bereich Beschäftigung und Ausbildung im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Analyse der Berufe und Qualifikationen auf Ebene der jeweiligen Region zu sammeln.

Das Gesetz vom 4. Mai 2004 verpflichtet die Branchen, prospektive Beobachtungsstellen für Berufe und Qualifikationen mit nationaler, regionaler oder territorialer Kompetenz einzusetzen, um den Unternehmen bei der Erarbeitung ihrer Bildungspolitik und den Arbeitnehmern bei der Erstellung ihres Berufsplanung zu helfen.

7.2. Innovative pädagogische Konzepte

7.2.1. Erstausbildung

Die Bezugsrahmen für Zertifizierung und die Ausbildungsprogramme legen für jeden Berufsabschluss die zu erwerbenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse fest. Die Definition der dazugehörigen Pädagogik obliegt den Lehrkräften

Die Bezugsrahmen und Lehrpläne sind mit pädagogischen Empfehlungen versehen. Sie befürworten aktive Methoden, zielorientierte Pädagogik, Projektunterricht, pädagogische Differenzierung, den Begriff Ziel-Hindernis, den Begriff Situation-Rätsel (oder Situation-Problem), den Begriff Interessenszentrum. Diese Formen der Pädagogik fördern den Lernprozess.

7.2.2. Weiterbildung

7.2.2.1. Spielerischer Ansatz

Spielerische Ansätze werden in der beruflichen Fortbildung für Erwachsene mehr und mehr eingesetzt. Sie ermöglichen, Blockadesituationen zu überwinden, Abstand zu gewinnen, um eine Situation anders zu betrachten und eine Lösung zu finden.

Spielerische Elemente, die sich auf „Szenennachbildung“ stützen (Geschichten aus dem Alltag, Schilderung des beruflichen Werdegangs im Rahmen der Wiedererkennung von Erfahrungen aus der Berufslehre, Theater und Rollenspiele) werden immer öfter eingesetzt.

7.2.2.2. Offene Fortbildung, Fernbildung und E-Learning

Die Neuerungen im Rahmen der offenen Bildung und Fernbildung (FOAD) und des E-Learning vereinen alle beteiligten Akteure in einer konstruktiven, auf den Lernenden konzentrierten Partnerschaft zur Entwicklung neuer Kompetenzen, indem sie unter einem neuen Blickwinkel ihre traditionellen Aktivitäten analysieren. Die Wissensvermittlung, vormals vertikal, erfolgt nunmehr transversal. Der Ausbilder oder Lehrer wird zum Begleiter, Betreuer oder Tutor.

7.3. Informations- und Kommunikationstechnologien

7.3.1. Erstausbildung

Das staatliche Bildungswesen fördert das Vorhaben der Informationsgesellschaft für alle. Seine Rolle ist es, die Bürger zu vernünftigen Nutzern der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auszubilden.

Auf nationaler Ebene werden mehrere Programme zur Entwicklung der IKT in Erziehung und Bildung durchgeführt:

- Das Programm „Infrastruktur und Dienstleistung“ stellt dem Erziehungsbereich die entsprechende Infrastruktur und Dienstleistungen für die Entwicklung der digitalen Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung. Es agiert dabei in einem Kompetenzfeld, das mit zahlreichen Partnern geteilt wird, für die schulische Bildung insbesondere mit den Gebietskörperschaften. Die durchgeführten Aktionen lassen sich in drei große Projektkategorien unterteilen: Infrastruktur, digitale Nutzungsmöglichkeiten (digitale Arbeitsumgebung), Betreuung der Nutzer.
- Das Programm „digitale Ressourcen“ stellt Schülern, Studierenden und Lehrkräften hochwertige digitale Lerninhalte zur Verfügung, die ihren Bedürfnissen entsprechen.
- Das Programm „IKT-Ausbildung und Begleitung“ zielt darauf ab, die Bildungs- und Betreuungsaktionen mit IKT auf die gesamte Bildungsgemeinschaft auszudehnen und zu etablieren: bei Ausbildern, Lehr- und Betreuungspersonal. Die Aktionen richten sich mit der allgemeinen Einführung des Befähigungsnachweises Internet und Informatik (B2I) in der schulischen Ausbildung und eines Zertifikats Internet und Kommunikation (C2I) im

Tertiärbildungsbereich auch an Jugendliche. Das Ziel dabei ist eine wirkliche Integration der IKT in den Disziplinen und pädagogischen Aktivitäten, was die Beherrschung dieses Instruments und der Erwerb von spezifischen Kompetenzen im Zusammenhang mit den neuen beruflichen Tätigkeiten erfordert. Ein weiteres Ziel dieses Programms sind Experimente mit neuen Ausbildungsumgebungen und deren Förderung.

7.3.2. Fortbildung

2002 legte die Regierung einen Schwerpunkt auf die Schaffung und Entwicklung von Zugangspunkten zur Fernbildung (P@T) ⁽³⁹⁾, die so ausgestattet sind, dass ein Nutzer Fernbildungskurse absolvieren kann, die von einer Bildungseinrichtung erteilt werden, bei der er sich zuvor registriert hat.

2003 wurden 258 P@T anerkannt, hauptsächlich in den kleinen ländlichen Gemeinden oder in den schwierigen Vierteln großer Stadtzentren. Sie registrierten insgesamt knapp 10 500 Nutzer, die 325 000 Lernstunden absolvierten. 2005 bildeten die Arbeitsuchenden die Mehrheit: nämlich 57,2 % gegenüber geringen 1,2 % der Beschäftigten.

⁽³⁹⁾ www.espace-pat.org

8. Anrechnung der erworbenen Kenntnisse

8.1. Anrechnung des formellen Lernens

Das französische System der beruflichen Zertifizierung zeichnet sich durch eine Vorherrschaft der nationalen Abschlüsse, die vom Staat ausgestellt werden, hauptsächlich denen des staatlichen Bildungswesens, aus.

Der Prozess der Schaffung oder Erneuerung eines Berufsabschlusses umfasst im Wesentlichen:

- eine Phase der Zweckmäßigkeit, während der das Interesse abgeschätzt wird, einen neuen Berufsabschluss zu schaffen oder nicht (im Hinblick auf Beschäftigungsaussichten und Einstellungsformen);
- Erarbeitung eines „Bezugsrahmens der beruflichen Tätigkeiten“, der einen Ausblick auf die großen Tätigkeiten darstellt, die die Beschäftigungsfelder der zukünftigen Inhaber des Abschlusses abdecken soll;
- Erarbeitung eines „Bezugsrahmens der Zertifizierung“, der die abschließenden beruflichen Kompetenzen und die damit verbundenen Kenntnisse beschreibt. Er definiert die erwarteten Leistungen und die Bedingungen, unter denen die Kompetenzen bewertet werden sollen.

Die Berufsabschlüsse werden in Zertifizierungseinheiten unterteilt. Jeder Prüfung entsprechen eine oder mehrere Einheiten, die zusammengerechnet werden können.

Andere Ministerien (Landwirtschaft, Gesundheit, Kultur, Arbeit) haben in ihren jeweiligen Bereichen oder für den Bedarf besonderer Zielgruppen, insbesondere Arbeitsuchende oder Arbeitnehmer in Umschulung, ebenfalls Abschlüsse und Titel geschaffen. Die Prüfungsexperten setzen sich in den meisten Fällen aus Lehrkräften und Fachleuten zusammen.

Titel und Zertifikate können auch von den Berufsverbänden/Kammern und bestimmten privaten Organisationen und den Sozialpartnern der betreffenden Berufszweige geschaffen werden.

Um dieses System transparenter zu machen, wurde 2002 das Nationale Register der Berufszertifikate (RNCP) geschaffen. Es umfasst sämtliche Zertifizierungen, die entweder rechtmäßig eingetragen sind (Titel und Abschlüsse, die im Namen des Staates vergeben werden) oder die nach Prüfung eines Dossiers durch eine Ad-hoc-Kommission darin aufgenommen wurden ⁽⁴⁰⁾.

Seit seiner Schaffung wird das Register ständig mit Berufsbezeichnungsprofilen erweitert, die nach einheitlichem Verfahren erstellt werden: Die Abschlüsse und Titel sind nach Tätigkeitsgebiet und Qualifikationsstufen gegliedert, die beruflichen Fähigkeitszertifikate (CQP) der Branchen nach Tätigkeitsbereich. Das RNCP umfasst derzeit 4121 Profile ⁽⁴¹⁾.

⁽⁴⁰⁾ Nationale Kommission der Berufszertifizierungen: www.cncp.fr

⁽⁴¹⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

Dieses Register entspricht auch folgenden Forderungen der EU:

- Entwicklung eines europäischen Kreditpunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET), um die Hindernisse des freien Verkehrs von Personen, Kompetenzen und Unternehmen zu verringern;
- Erleichterung der Erstellung eines europäischen Qualifizierungsrahmens (EQR).

Reglementierte Berufe

In Frankreich sind bestimmte Berufe reglementiert.

Neben den sieben Berufen, die durch die europäischen Richtlinien von 1975 und 2005 ⁽⁴²⁾ erfasst sind (Arzt, Krankenpfleger, Tierarzt, Zahnarzt, Hebamme, Apotheker und Architekt) und ein System der automatischen Anerkennung eingeführt haben, ist der Zugang zu bestimmten reglementierten Berufen in Frankreich nur Inhabern eines spezifischen Abschlusses erlaubt.

Dies gilt für juristische Berufe (Anwalt, Gerichtsvollzieher, Notar ...), Berufe des paramedizinischen Bereichs (Orthopäde, Fußpflege, Brillen-Optiker ...), bestimmte technische Berufe (Fachgeometer, Krankenwagenfahrer, Schiffskapitän ...) oder Berufe des soziokulturellen Bereichs (Lehrer, Professor, Reiseleiter ...).

8.2. Bewertung und Anerkennung des nicht formellen und informellen Lernens

8.2.1. Anerkennung des Erlernten

Die Anerkennung des Erlernten versteht sich als die Gesamtheit der Praktiken und Verfahren, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben eines Individuums (Beginn der Ausbildung, Eintritt ins Erwerbsleben, berufliche Mobilität) dazu beitragen, seine Kenntnisse, sein Wissen und seine Potentiale zu berücksichtigen, sie auszudrücken, formell zu erfassen, teilweise zum Zweck einer Bewertung.

Im Gegensatz zur Bewertung des Erlernten ist die Anerkennung des Erlernten kein offizielles Verfahren. Ein Instrument kann jedoch dazu beitragen, diese Anerkennung zu ermöglichen: die Bilanz der Kompetenzen (Qualifikationsprofil).

Jedes Individuum kann eine Kompetenzbilanz erstellen. Von spezialisierten Organisationen durchgeführt, die bestimmte Regeln, wie Vertraulichkeit der Informationen, einhalten müssen, hat diese Bilanz zum Ziel, Beschäftigten oder Arbeitsuchenden ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen, ihre Eignungen und ihre Motivationen zu analysieren, um einen Berufsplan und gegebenenfalls einen Ausbildungsplan zu erstellen.

⁽⁴²⁾ Richtlinie 2005/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen: <http://eur-lex.europa.eu>

Eine Dreiparteienvereinbarung (Standardvereinbarung) muss zwischen dem betreffenden Arbeitnehmer, der Organisation, die die Kompetenzbilanz erstellt und dem Arbeitgeber oder der Organisation, die sie finanziert, geschlossen werden.

Die Kompetenzbilanz wird auf Initiative des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers erstellt; im zweiten Fall ist jedoch die Zustimmung des Arbeitnehmers unerlässlich.

Die Kompetenzbilanz wird immer in drei Phasen durch einen externen Beauftragten erstellt:

- eine Vorbereitungsphase, in der der Arbeitnehmer in seiner Absicht bestärkt und über den Ablauf der Bilanz und der angewandten Verfahren informiert wird;
- eine Phase der Untersuchung, die dazu dient, die Motivationen, die beruflichen und persönlichen Interessen des Betreffenden zu analysieren, seine Kompetenzen und beruflichen und persönlichen Eignungen zu erfassen und seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu definieren;
- eine Phase der Schlussfolgerung in Form von Einzelgesprächen. So kann der Arbeitnehmer die detaillierten Ergebnisse der Phase zur Kenntnis nehmen. Diese Phase endet mit der Aushändigung eines zusammenfassenden Dokuments. Der Arbeitnehmer ist einziger Adressat der Ergebnisse und des zusammenfassenden Dokuments, das nur mit seiner Zustimmung an den Arbeitgeber weitergegeben werden darf.

8.2.2. Bewertung des Erlernten

Die Verfahren zur Bewertung des Erlernten haben die Vergabe von offiziell anerkannten Abschlüssen, Titeln oder Zertifikaten durch eine zuständige Behörde (hauptsächlich den Staat) zum Ziel. Neben dem Gesetz vom 26. Januar 1984, das die Bedingungen für die Bewertung von Studien, Berufserfahrungen oder persönlichem Erlerntem im Hinblick auf den Zugang zu verschiedenen Stufen der Tertiärbildung (siehe Kasten) festlegt, besteht die Bewertung des Erlernten im Wesentlichen darin, das Erlernte zu bewerten, um eine Zertifizierung zu erlangen.

Die Bewertung von Erlerntem zum Studienzugang

Das Gesetz vom 26. Januar 1984 über die Tertiärbildung hat zum Ziel, Personen, die weder Abitur noch einen anderen üblicherweise verlangten Abschluss haben, die Aufnahme eines Studiums an der Universität zu ermöglichen. Personen, die eine berufliche oder persönliche Erfahrung von mindestens zwei Jahren vorweisen, können direkt nach Prüfung ihres Dossiers durch ein Gremium, das sich aus Lehrkräften und Fachleuten zusammensetzt, in die verschiedenen Stufen der Tertiärbildung einsteigen. Siehe dazu Erlass Nr. 85-906 vom 23. August 1985.

1992 wurde die Bewertung der beruflichen Kenntnisse für Beschäftigte oder Arbeitsuchende per Gesetz eingeführt. Das so genannte „Gesetz der sozialen Modernisierung“ vom 17. Januar 2002 hat ein individuelles Recht auf Anrechnung der beruflichen Erfahrung (VAE)

geschaffen, das zum Ziel hat, den Zugang aller Personen zu den verschiedenen bestehenden Zertifizierungen zu fördern.

Vier wichtige Änderungen im Bezug auf die VAP von 1985 sind dabei erfolgt:

- die Öffnung des Zugangs für sämtliche beruflichen Zertifizierungen (Titel, Abschlüsse, CQP);
- die Möglichkeit, die gesamte Zertifizierung zu erlangen;
- die Verringerung der Dauer der erforderlichen Erfahrung, um den Antrag auf Bewertung der Erfahrung zu stellen, von fünf auf drei Jahre, aufeinanderfolgend oder mit Unterbrechung;
- die Ausdehnung des Begriffs des Erlernten von „beruflich Erlerntem“ auf den Begriff der „Erfahrung“, was Ehrenamtlichen oder Ehepartnern von Handwerkern oder Bauern, die zu deren Berufstätigkeit beigetragen haben, ermöglicht, dieses Bewertungsverfahren zu beantragen.

Das Recht auf Anrechnung der Erfahrung steht allen Personen zu: Arbeitnehmern (in befristetem oder unbefristetem Beschäftigungsverhältnis, Leiharbeitern...), Selbstständige, Arbeitsuchenden, ehrenamtlich Tätigen, Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ungeachtet ihrer bereits erlangten Abschlüsse oder Qualifikationsgrade, die berufliche Erfahrung vorweisen können, die in inhaltlichem Zusammenhang mit der angestrebten Zertifizierung (Abschluss, Titel etc.) steht.

Jede Person, die aktiv im Erwerbsleben tätig ist, hat demnach das Recht, ihre Berufserfahrung anrechnen zu lassen, um eine der folgenden Zertifizierungen zu erlangen:

- Berufsabschluss oder Titel, der im Namen des Staates vergeben wird,
- Titel von Bildungseinrichtungen oder Handelskammern (z. B. Industrie- und Handelskammern),
- Bescheinigungen, die von den Berufsverbänden ausgestellt werden (Zertifikate der beruflichen Qualifikation, CQP).

Alle diese Zertifizierungen sind im Nationalen Register der Berufszertifikate (RNCP) erfasst (siehe 8.1).

Die Bewertung der Berufserfahrung ist kostenpflichtig. Die Kosten dafür variieren je nach Ministerium und angestrebtem Abschluss. Eine Finanzierung durch eine anerkannte einzugsberechtigte Organisation im Rahmen des CIF ist möglich.

Die VAE kann im Rahmen des Ausbildungsplans, des individuellen Rechts auf Ausbildung (DIF) oder eines Sonderurlaubs erfolgen, des so genannten Urlaubs zur Bewertung der Berufserfahrung (CVAE).

Die Bewertung erfolgt in folgenden Etappen:

- Information, Beratung und Orientierung: Es wird geprüft, ob die Anrechnung der Erfahrungen ist in Bezug auf die Berufsplanung des Kandidaten zielführend. Eine erste Sichtung der unterschiedlichen Zertifizierungen wird vorgenommen. Konkret muss sich der Bewertungskandidat bei einer Beratungsstelle (PRC) erkundigen, um sich seiner

Rechte zu versichern und die Zertifizierung zu wählen, die seiner Berufsplanung am besten entspricht.

- Zulässigkeit des Antrags: Der Kandidat reicht bei der betreffenden Zertifizierungsbehörde ein erstes Dossier ein, diese prüft die Gültigkeit des Antrags;
- Betreuung: Wenn der Antrag des Kandidaten von der Zertifizierungsbehörde als „zulässig“ beurteilt wird, kann der Kandidat die Nachweise zur Bewertung vorbereiten (Erstellung eines vollständigen Dossiers zur Darlegung der Erfahrung oder Einordnung der beruflichen Situation, gegebenenfalls ergänzt durch ein Gespräch), möglicherweise mit Betreuung.
- Bewertung durch die Jury: Die Jury kontrolliert die beruflichen Kompetenzen des Kandidaten und wertet sie gemäß den vorgesehenen Bewertungsverfahren aus. Ein Gespräch kann auf Antrag der Jury oder des Kandidaten geführt werden.
- Betreuung nach Prüfung durch die Jury: Im Falle einer Ablehnung der Anrechnung oder einer teilweisen Anrechnung wird dem Kandidaten eine Betreuung angeboten, um seine Berufsplanung neu auszurichten oder ihm zu helfen, eine Alternativmöglichkeit zu finden, um die fehlenden Einheiten zu erlangen.

Die Regierung hat im Juni 2006 einen Plan zur Entwicklung der VAE mit dem Ziel von 60 000 erteilten Zertifizierungen lanciert. Insgesamt haben seit der Schaffung dieser Bewertungsmöglichkeit 67 000 Kandidaten dadurch eine Zertifizierung erlangt ⁽⁴³⁾.

2006 haben 26 000 Kandidaten eine Zertifizierung erlangt (alle Stufen zusammengerechnet). Dabei wurden sämtliche Ministerien, die Zertifizierungen vornehmen, zusammengefasst: staatliches Bildungswesen (Schul- und Tertiärbildung), Landwirtschaft, Gesundheit und Soziales, Arbeit, Jugend und Sport, Marine und Verteidigung).

Dabei ist 2006 eine Steigerung um 16 % gegenüber 2005 festzustellen, verglichen mit einer Steigerung um 24 % zwischen 2004 und 2005 bzw. 65 % zwischen 2003 und 2004.

⁽⁴³⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

9. Berufsberatung

Das französische Berufsberatungssystem existiert bereits seit vielen Jahren, auch wenn lange Zeit die Maßnahmen und Strukturen der Berufsberatung eher auf die Erstausbildung (Schüler am *collège* bzw. Oberschule und Studenten) ausgerichtet waren.

Seit einigen Jahren ist der Arbeitsmarkt durch immer zahlreicher werdende Veränderungen (Arbeit/Arbeit, Arbeit/Arbeitsuche etc.) und durch eine rasche sozioökonomische und technologische Entwicklung gekennzeichnet. Diese Veränderungen erfordern von Beschäftigten und Arbeitsuchenden, sich an Brüche und Veränderungen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn anzupassen. Zahlreiche Strukturen wurden geschaffen, um diese Übergänge zu begleiten, meist in Abhängigkeit vom Status der Betroffenen. Man spricht mittlerweile von der lebenslangen Berufsberatung.

Mit einer Konferenz zu diesem Thema, die im Rahmen der französischen Präsidentschaft der Europäischen Union im September 2008 organisiert wird, bekräftigt Frankreich seinen Willen, aus diesem Thema eine politische Priorität zu machen.

9.1. Berufsberatungseinrichtungen

9.1.1. Berufliche Erstausbildung

2006 wurde ein interministerieller Delegierter für Berufsberatung ernannt. Er ist den Ministern für das staatliche Bildungswesen, Hochschulbildung und berufliche Eingliederung der Jugendlichen zugeordnet. Sein Einsatz gilt dem Bedarf an schulischer und universitärer Berufsberatung Jugendlicher und der Notwendigkeit, diese auf Beschäftigung und Eingliederung vorzubereiten.

Der interministerielle Delegierte für Berufsberatung hat im März 2007 ein nationales Konzept für Berufsberatung und berufliche Eingliederung, mit dem Ziel vorgelegt, die Aktionen des Staates, insbesondere im Bereich der Information über die Berufe, mit denen der Berufsberatung an Schulen und Universitäten zu koordinieren. Das Konzept weist vier Schwerpunkte auf:

- eine ständige und individuelle Berufsberatung, um alle Jugendlichen zu qualifizieren;
- eine aktive Berufsberatung auf tertiärer Unterrichtsstufe zur Vorbereitung auf Beschäftigung;
- eine starke nationale, regionale und lokale Koordinierung in den Bereichen Information, Berufsberatung und Eingliederung;
- die Beteiligung sämtlicher Akteure.

Folgende Maßnahmen wurden durch die betroffenen Minister ab Schuljahresbeginn 2007 bereits eingeführt:

- auf Stufe des *collège* individuelles Berufsberatungsgespräch für jeden Schüler der 9. Klasse und Ausweitung der Option „Berufe entdecken“ auf alle *collèges* (drei Wochenstunden in der 9. Klasse);

- auf Stufe des *lycée* individuelles Berufsberatungsgespräch für jeden Schüler der 11. Klasse der allgemeinen, technischen oder beruflichen Ausrichtung. Diese Gespräch wird vom Klassenlehrer in Zusammenarbeit mit dem Berufsberatungspsychologen geführt und soll den Schüler für die verschiedenen Wege sensibilisieren, die sich ihm zu Beginn dieser neuen Phase der Berufsberatung bieten, und ihm helfen, seine Wahl vorzubereiten, die er in der Abschlussklasse zu treffen haben wird. Auf dieser letzten Stufe werden mehrere Maßnahmen durchgeführt:
 - ein Klassenberater für Berufsberatung nimmt die Berufsabsichten jedes einzelnen Schülers auf und formuliert eine Stellungnahme und Ratschläge in Form eines Dialog-Dokuments, das er dem Schüler in der Phase der Voranmeldung aushändigt;
 - die allgemeine Voranmeldung ermöglicht es, von der nachfolgend beschriebenen aktiven Berufsberatung zu profitieren ⁽⁴⁴⁾;
 - die aktive Berufsberatung: sämtliche Universitäten bieten den Jugendlichen, die beabsichtigen zu studieren, eine individuelle Hilfe bei der Studienwahl;
 - die Schaffung, und ab 2009 allgemeine Einführung, eines einzigen Dossiers für den Zugang zur Tertiärbildung, das die Koordinierung und Harmonisierung der Anmeldefristen ermöglicht.

Weitere Maßnahmen sind für den Schuljahresbeginn 2008 in Vorbereitung, insbesondere:

- die Einführung eines Entdeckungslaufs der Berufe und Ausbildungen für alle Schüler ab der 7. Klasse, der „Berufsetappen“ und „Höhepunkte“ auf allen Schulstufen bieten und auch die individuelle Begleitung vertiefen wird;
- die Einführung des gemeinsamen Grundstocks an Kenntnissen und Kompetenzen (siehe 11.2.), der ein bewertetes Erlernen der Berufswahlkompetenz (7. Kompetenz) einführt;
- die Umsetzung des Plans „erfolgreiche licence“, der die individuelle Begleitung durch die Bestimmung einer Bezugslehrkraft ab der 11. Klasse verstärkt.

Das vereinheitlichte Anmeldeverfahren für Tertiärbildung

In Form eines Online-Verfahrens (einheitliches Webportal) zielt diese Anmeldung darauf ab, jeden Studienanwärter zu informieren, alle seine Bewerbungen zu erfassen, ihm die Aufnahme mitzuteilen, seine definitive Immatrikulation zu verfolgen oder auch seine möglichen Pläne der Neuorientierung bis zum Ende des ersten Studienjahres zu begleiten.

Weitere Informationen unter: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N59.xhtml>

⁽⁴⁴⁾ Durch das Gesetz vom 10. August 2007 über die Freiheiten und Pflichten der Universitäten.

9.1.2. Berufliche Weiterbildung

9.1.2.1. *Berufsberatungsangebote*

In den letzten Jahren sind verschiedene Beratungsangebote im Rahmen der beruflichen Weiterbildung (FPC) entstanden, insbesondere die Kompetenzbilanz für Arbeitnehmer oder Arbeitsuchende, Begleitmaßnahmen für Arbeitsuchende (siehe CIVIS, 5.2.2) oder auch das Einzelgespräch (Arbeitnehmer des Privatsektors oder des öffentlichen Diensts).

Die Kompetenzbilanz (Qualifikationsprofil) ermöglicht einem Arbeitnehmer oder Arbeitsuchenden, eine Bestandsaufnahme seiner beruflichen Kompetenzen, seiner Eignungen und Motivationen zu erstellen. Ziel ist, die Erarbeitung eines Berufsplans oder eines Ausbildungsplans zu erleichtern. Für einen Beschäftigten kann diese Bilanzierung im Rahmen des Bildungsplans des Unternehmens oder auf seine Eigeninitiative im Rahmen eines „Urlaubs für Kompetenzbilanz“, der ihm nach fünf Jahren Berufserfahrung zusteht, erfolgen. Diese Bestandsaufnahme muss von einem externen Beauftragten durchgeführt werden und erfolgt individuell.

Seit 2004 ist eine große Anzahl Unternehmen verpflichtet, mit ihren Beschäftigten, die mindestens seit zwei Jahren im Betrieb sind, Karrieregespräche zu führen. Diese Maßnahme wurde von den Sozialpartnern beschlossen, jedoch nicht ins Gesetz aufgenommen. Dieses Gespräch wird alle zwei Jahre durchgeführt und hat zum Ziel, dem Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, seine Berufsplanung in Zusammenhang mit seinen Entwicklungswünschen, seinen Eignungen und den Anforderungen des Unternehmens zu formulieren. Die Fortbildung steht im Zentrum der angestrebten Ergebnisse dieses Austauschs.

9.1.2.2. *Instrumente der Berufsberatung*

Die Instrumente können unterschiedliche Formen annehmen. So sind beispielsweise dank der digitalen Entwicklung zahlreiche Websites oder Internetportale entstanden.

Das wichtigste (weil das einzige) nationale Portal ist das Portal für Berufsberatung und lebenslanges Lernen, das 2006 auf Initiative des Staats, der Sozialpartner und der Regionen über den Verband der Regionen Frankreichs eröffnet wurde. Konzipiert als „zentrale Anlaufstelle“, richtet sich diese Website an alle: Jugendliche, Arbeitnehmer, Arbeitsuchende, um sie beim Zugang zu Berufsberatung und lebenslangem Lernen zu unterstützen⁽⁴⁵⁾. Dieses Projekt, das vom Centre INFFO realisiert wurde, vereint zum ersten Mal die Daten von ONISEP (siehe 9.2), der ANPE, der Berufsverbände, Regionen, des CNFPT und des Centre INFFO. Die Schaffung dieses Portals ist eine Reaktion auf den großen Bedarf an Informationen über lebenslanges Lernen.

⁽⁴⁵⁾ Internetadresse: www.orientation-formation.fr

9.2. Strukturen

Das französische Angebot an Informations-, Berufswahl- und Beratungsdiensten ist äußerst heterogen.

Der Staat stellt den wesentlichen Anteil des Informations- Berufswahl- und Beratungsangebots zur Verfügung und finanziert auch den größten Teil davon. Zwei Ministerien sind besonders betroffen: die Ministerien für Bildung und für Arbeit.

9.2.1. Strukturen der Erstberufsberatung

Die Dienststellen des Ministeriums für das staatliche Bildungswesen sind die verantwortlichen Ansprechpartner für Information und Beratung der Öffentlichkeit in Bezug auf Erstausbildung. Es handelt sich dabei in erster Linie um das Netz von 574 Informations- und Beratungszentren (CIO), die das gesamte Staatsgebiet abdecken und in denen 4300 Direktoren und Berufsberatungspsychologen in engem Kontakt mit den Bildungseinrichtungen, aber auch den Akteuren der Eingliederung für Jugendliche tätig sind. Die Aktivitäten werden in den Bildungseinrichtungen oder in den CIO selbst durchgeführt. Die CIO stehen auch Erwachsenen offen.

Dem Bildungsministerium ist auch eine wichtige Behörde für Information über Studium und Berufe unterstellt: das Nationale Amt für Information über Studium und Berufe (ONISEP). Das ONISEP ist bei jedem Akademiedirektor angesiedelt und hat die Aufgabe, direkt an der Quelle die Informationen über die angebotenen Ausbildungen zu sammeln und diese kostenlos allen Familien zu den Zeitpunkten der Berufswahletappen zukommen zu lassen.

9.2.2. Berufsberatungsstrukturen für Erwachsene

Die Dienststellen des Arbeitsministeriums sind zuständig für das System Aufnahme-Information-Beratung (AIO) für die Zielgruppe der Erwachsenen, die Arbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, eine Neueinstellung oder Ausbildungsmöglichkeiten suchen.

Die Aktionen erfolgen in den Nationalen Arbeitsagenturen (ANPE), die das gesamte Staatsgebiet abdecken, und werden von den Beschäftigungsberatern durchgeführt. Die Nationale Arbeitsagentur (ANPE) steht Erwachsenen, die Arbeit suchen oder nicht, Arbeitnehmern wie Selbstständigen, offen.

Der APEC (Verband für Beschäftigung von Führungskräften)

Eine französische Besonderheit: Das Dienstleistungsangebot für Führungskräfte wird durch den APEC betrieben, ein paritätischer Verband, der das gesamte Staatsgebiet abdeckt (45 Zentren): Beratung, Bilanz, Stellenvermittlung, Informationsbereitstellung, Zeitung, Online-Dienste ...

Weitere Informationen: www.apec.fr

2005 hat das Arbeitsministerium die Effizienzsteigerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu einer seiner Prioritäten erklärt. Eine Folge davon ist die Miteinbeziehung neuer Akteure in der öffentlichen Arbeitsvermittlung, wie beispielsweise die Gebietskörperschaften.

Eines der Instrumente zur Verbesserung der Dienstleistungen für Beschäftigte und Arbeitsuchende ist das „Haus der Arbeit“. 2008 gibt es 300 „Häuser der Arbeit“, verteilt auf ganz Frankreich. Ihre Aufgabe ist, so nahe wie möglich vor Ort eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Akteuren (Gebietskörperschaften, ANPE, Unedic) für ein gemeinsames regionales Projekt zu gewährleisten⁽⁴⁶⁾.

Dem Ministerium ist ebenfalls eine nationale Behörde für Information unterstellt: Centre INFFO. Sie hat den Auftrag, alle Berufstätigen über die berufliche Weiterbildung im weitesten Sinn zu informieren⁽⁴⁷⁾. Als einzige öffentliche Behörde auf diesem Gebiet hatte Centre INFFO den Auftrag, das nationale Internetportal für Information über Berufswahl, Erstausbildung und Fortbildung aufzubauen⁽⁴⁸⁾.

Auf regionaler Ebene sind die Animations-, Ressourcen- und Informationszentren für Ausbildung (CARIF) für die Verbreitung von Information über die berufliche Weiterbildung zuständig. Die CARIF sind ein Netz von regionalen Akteuren bei den Verantwortlichen für Ausbildung. Sie werden vom Staat und den Regionen finanziert, stehen in Verbindung mit den Sozialpartnern und öffentlichen und privaten Akteuren der Berufsbildung und liefern den Verantwortlichen für Bildung, insbesondere den lokalen Anlaufstellen für Information und Beratung, Informationen. Die CARIF erstellen und aktualisieren Dokumentation über das regionale Bildungsangebot. Sie stellen einen Ort der Begegnung und des Austauschs für die Ausbilder der Region dar. 2008 haben die 23 CARIF ein Netz geschaffen, um ihre Erfahrungen auszutauschen, zur Verbesserung der Informationsqualität beizutragen und gemeinsame Instrumente zu betreiben, wie zum Beispiel der „Métamoteur“ (Datenbank zum Weiterbildungsangebot)⁽⁴⁹⁾.

Die lokalen Anlaufstellen (ML) und die Anlaufstellen für Information und Beratung (PAIO) wurden seit 1982 durch den gemeinsamen Willen der Gebietskörperschaften und des Staates entwickelt, auf lokaler Ebene ihre jeweiligen Aktionen zu koordinieren. Die Aktionen zielen darauf ab, Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren bei der Überwindung der Schwierigkeiten zu unterstützen, die ihre soziale und berufliche Eingliederung verhindern. Diese jungen Menschen weisen meistens keine oder eine überholte Qualifikation auf.

Diese Einrichtungen bilden heutzutage ein landesweites Netz, dessen Rolle und Mitwirkung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung mittlerweile offiziell im Arbeitsrecht anerkannt sind. Diesbezüglich sind sie seit 2005 beauftragt, das Recht auf Betreuung für Jugendliche mit beruflichem Ausgrenzungsrisiko umzusetzen, insbesondere durch den Vertrag zur Eingliederung ins Sozialleben (CIVIS) (siehe 5.2.2).

⁽⁴⁶⁾ www.travail.gouv.fr/sous-dossiers.php3?id_rubrique=156&id_mot=379

⁽⁴⁷⁾ www.centre-inffo.fr

⁽⁴⁸⁾ Siehe weiter oben.

⁽⁴⁹⁾ www.intercarif.org

2006 wurden 477 000 Jugendliche zum ersten Mal betreut, und über 1 200 000 standen in Kontakt mit dem Netz der lokalen Anlaufstellen und PAIO (⁵⁰).

Weitere Institutionen üben Beratungstätigkeiten aus:

- Bestimmte Bildungseinrichtungen können Beratungs- und Bewertungsdienste in ihr Angebot aufnehmen. Dies gilt zum Beispiel für den Nationalen Verband für Berufsbildung für Erwachsene (AFPA), der der öffentlichen Arbeitsvermittlung zugeordnet ist, aber auch für das Netz der Einrichtungszusammenschlüsse des staatlichen Bildungswesens (GRETA) (siehe 6.2.1).
- Bestimmte paritätische Organisationen, die die Versicherungsfonds für Ausbildung, insbesondere die Fonds für den individuellen Bildungsurlaub (FONGECIF), verwalten. Sie bieten wichtige Dokumentation an, informieren ihre Mitglieder über deren Rechte und beraten sie.
- Die Handelskammern haben Einrichtungen geschaffen, die eine Beratungstätigkeit ausüben.
- Die interinstitutionellen Zentren für Kompetenzbilanzen (CIBC) für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende, die eine Berufsplanung erarbeiten wollen.

Die „Stadt der Berufe“ von Paris

Die „Stadt der Berufe“ von Paris ist ein Ort der Information und Beratung, der von Fachpersonal der schulischen und beruflichen Beratung, der Bildung, Beschäftigung und Existenzgründung (AFPA, ANPE, CIBC, CIO etc.) betrieben wird. Das Konzept der Stadt der Berufe in Paris beruht auf der Idee des Netzwerks, die zwar im französischen Kontext aufgrund der zahlreichen Entscheidungsträger und Akteure schwierig umzusetzen ist, jedoch nicht weniger effizient und viel realistischer zu sein scheint als die Idee der „zentralen Anlaufstelle“. Deshalb wurde das Konzept zertifiziert. So finden sich Städte der Berufe auch in den Regionen Frankreichs (z. B. Limoges, Marseille etc.) oder im Ausland (z. B. Brasilien, Kanada, Spanien, Italien etc.).

Für mehr Information: www.cite-sciences.fr/francais/ala_cite/metiers/global_fs.htm

9.3. Personal

Von den 30 000 im Bereich der Berufsberatung Tätigen sind 5 000 Psychologen: die Berufsberatungspsychologen und Direktoren der CIO sowie die Arbeitspsychologen der AFPA. Das übrige Personal hat einen unterschiedlichen Bildungshintergrund.

Zur Tätigkeit der Spezialisten in Berufsberatung kommen Leistungen von Personen hinzu, die diese Tätigkeit nicht hauptberuflich ausüben: Lehrer, soziokulturelle Animatoren, spezialisierte Erzieher ... Diese Personen haben im Allgemeinen keine Fachbildung erhalten. Dennoch sehen die neuesten Vorgaben für die Erstausbildung der Lehrer eine solche vor; und für die Klassenlehrer gibt es zahlreiche Fortbildungsangebote.

(⁵⁰) Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

10. Investitionen in Humanressourcen

10.1. Allgemeiner Kontext

Folgende Investitionen wurden im Jahr 2005 in Frankreich getätigt:

- 117,9 Milliarden Euro (6,9 % des BIP) ⁽⁵¹⁾ in berufliche Erstausbildung in schulischem Rahmen ⁽⁵²⁾. Die wichtigsten Finanzgeber sind der Staat und die Gebietskörperschaften, insbesondere die Regionen (für Investitionsausgaben in Bezug auf Oberschulen, einschließlich Fachoberschulen).
- 25,9 Milliarden Euro (1,5 % des BIP) in berufliche Fortbildung ⁽⁵³⁾. Die wichtigsten Finanzgeber sind der Staat (Finanzierung der Fortbildung besonderer Zielgruppen – siehe 5.2.3. – Unterstützung von Unternehmen etc.), die Regionen (Fortbildung von Arbeitslosen) und die Unternehmen (Fortbildung der Beschäftigten).

10.2. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung

10.2.1. Berufliche Erstausbildung im schulischen Rahmen

Die Dezentralisierung hat die Aufteilung der Zuständigkeiten von Staat und Gebietskörperschaften tiefgreifend verändert. Der Staat bleibt zwar Garant für einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst und die Kohärenz des Bildungswesens, doch die Dezentralisierungsgesetze ⁽⁵⁴⁾ haben die Rolle der Gebietskörperschaften gestärkt.

Der Staat finanziert den Großteil der beruflichen Erstausbildung im schulischen Rahmen, insbesondere durch die Gehälter der Lehrer, Erziehungsberater und des Berufsberatungspersonals. Die Gebietskörperschaften sind für Investitionen und Betrieb sowie für Einstellungen und Gehälter des übrigen Personals zuständig (siehe Abbildung 3).

Die Regionen sind somit für Bau, Wiederaufbau, Ausbau, Großinstandsetzungen, Infrastruktur und Betrieb der öffentlichen und landwirtschaftlichen Oberschulen, der Einrichtungen für Sonderunterricht sowie der Marine- und Seeschulen auf ihrem Gebiet verantwortlich.

Sie können auch Investitionshilfen zugunsten der privaten Fachbildung erteilen (technische und berufliche Oberschulen).

Um die vom Staat übertragenen Kompetenzen umzusetzen, erhalten die Gebietskörperschaften bestimmte Mittelzuweisungen, die so genannten Dezentralisierungsmittelzuweisungen.

⁽⁵¹⁾ *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche: édition 2007* (Angaben und Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Forschung, Ausgabe 2007): [RERS 2007] Ministerium für das staatliche Bildungswesen und Ministerium für Hochschulbildung und Forschung; im Internet unter: www.education.gouv.fr/stateval

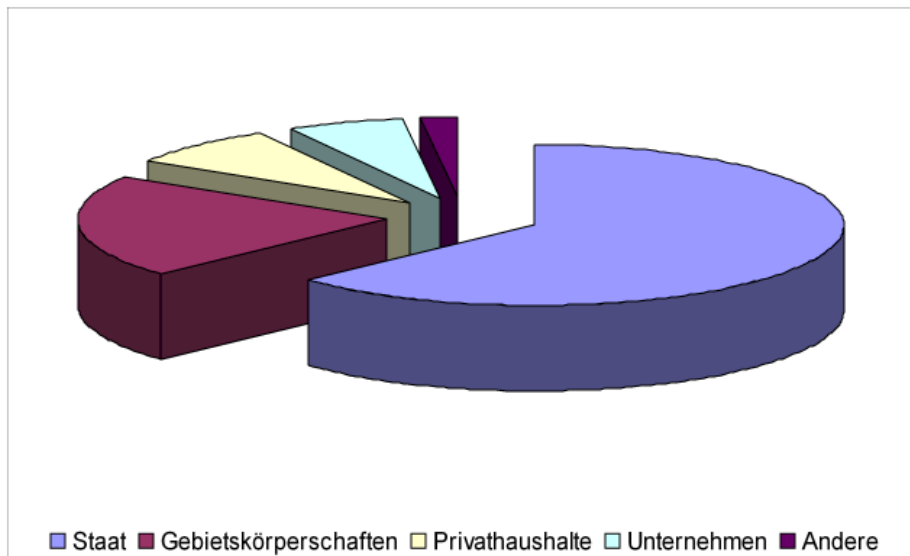
⁽⁵²⁾ Bei den französischen Gesamtgrößen der Finanzierungskonten wird nicht zwischen allgemeiner und berufsorientierter Erstausbildung unterschieden.

⁽⁵³⁾ Diese Zahl umfasst auch die Berufslehre. Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

⁽⁵⁴⁾ Insbesondere die Gesetze vom 2. März 1982 und 7. Januar 1983 und das Gesetz vom 13. August 2004 über die Freiheiten und Pflichten auf lokaler Ebene.

Die Verteilerschlüssel, nach denen diese Ressourcen durch die Gebietskörperschaften auf die Einrichtungen verteilt werden, sind gesetzlich vorgegeben.

Abbildung 3: Finanzierung der Erstausbildung im schulischen Rahmen: Aufteilung nach Finanzgebern (117,9 Mrd. € 2005, d. h. 6,9 % des BIP)



Quelle: Ministerium für das staatliche Bildungswesen.

10.2.2. Berufliche Erstausbildung mit Arbeitsvertrag

10.2.2.1. Berufslehre

Die drei Hauptfinanzgeber der Berufslehre sind die Unternehmen (46 %), die Regionen (23 %) und der Staat (22 %). Die Ausgaben dieser drei Akteure konzentrieren sich auf spezifische Segmente der Berufslehre:

- 69 % der Beiträge der Unternehmen finanzieren die Löhne der Lehrlinge. Die Unternehmen entrichten zudem eine Lehrlingsabgabe (23 % ihres Beitrags), die im Wesentlichen der Finanzierung der Lehrlingsausbildungszentren (CFA) dient;
- 63 % der Ausgaben der Regionen betreffen Finanzhilfen für die Lehrlingsausbildungszentren (CFA);
- 80 % der Ausgaben des Staates betreffen Befreiungen von Sozialabgaben für Unternehmer, die Lehrlinge beschäftigen⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵⁵⁾ CNPTLV, Une première approche du financement et des effectifs de l'apprentissage en France, données 2004, décembre 2007 (Erste Angaben zu Finanzierung und Personal der Berufslehre in Frankreich, Daten von 2004, Dezember 2007) www.cnptlv.gouv.fr/publ/index.htm

10.2.2.2. *Professionalisierungsvertrag und Professionalisierungsphase*

Die Finanzierung der dualen Ausbildung wird durch eine spezifische Abgabe aller Unternehmen gewährleistet. Die Höhe dieses Beitrags variiert je nach Anzahl Beschäftigter eines Unternehmens. Für einen Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten beträgt die Abgabe 0,15 % der Lohnsumme. Für ein Unternehmen mit zehn Beschäftigten oder mehr beträgt die Abgabe 0,50 % der Lohnsumme. Das Unternehmen entrichtet diese Abgabe durch Überweisung der Beträge an eine staatlich anerkannte paritätische Ausbildungskasse (OPCA).

2006 wurden von den OPCA 1,840 Mrd. € (sämtliche Unternehmen zusammengerechnet) zugunsten der Professionalisierung eingenommen ⁽⁵⁶⁾. Die eingezogenen Beträge werden auf ein spezifisches Umverteilungskonto eingezahlt (siehe weiter unten).

Die Unternehmerbeiträge ermöglichen der OPCA folgende Bereiche zu finanzieren:

- Bildungsurlaube für junge Mitarbeiter durch einen Professionalisierungsvertrag,
- Ausbildung von Tutoren, die die Jugendlichen betreuen,
- Ausgaben in Zusammenhang mit der Ausübung der Tutorbetreuung,
- Ausgaben für Information über die duale Ausbildung,
- Betriebskosten der CFA.

10.3. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

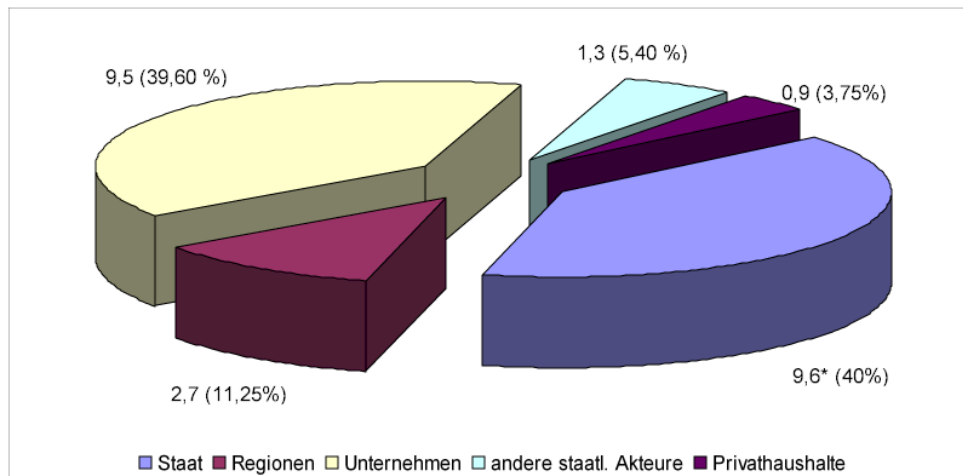
Die Unternehmen sind die wichtigsten Finanzgeber der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. 2006 haben sie dafür 8,6 Milliarden Euro ⁽⁵⁷⁾ ausgegeben. Der Staat und die Regionen stehen an zweiter Stelle, jedoch mit einer Änderung der Reihenfolge. 2005 betrugen die Ausgaben des Staates für die Berufsbildung, ausgenommen Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, 4,4 Milliarden Euro; das sind 3 % weniger als 2004. Die Regionen hingegen, die für die Berufsbildung nahezu 4 Milliarden Euro aufgewandt haben, steigerten ihre Ausgaben um 17 % im Vergleich zum Vorjahr ⁽⁵⁸⁾. Diese Steigerung der Investitionen durch die Regionen seit 2004 ist auf die Fortsetzung der Dezentralisierung im Bereich der Berufsbildung zurückzuführen.

⁽⁵⁶⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

⁽⁵⁷⁾ Ohne Berufslehre.

⁽⁵⁸⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

Abbildung 4: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (24 Mrd. € 2004, entspricht 1,46 % des BIP)



* davon 5,1 Milliarden für die Fortbildung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

10.3.1. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung (FPC) von Beschäftigten

10.3.1.1. Finanzierung durch die Unternehmen

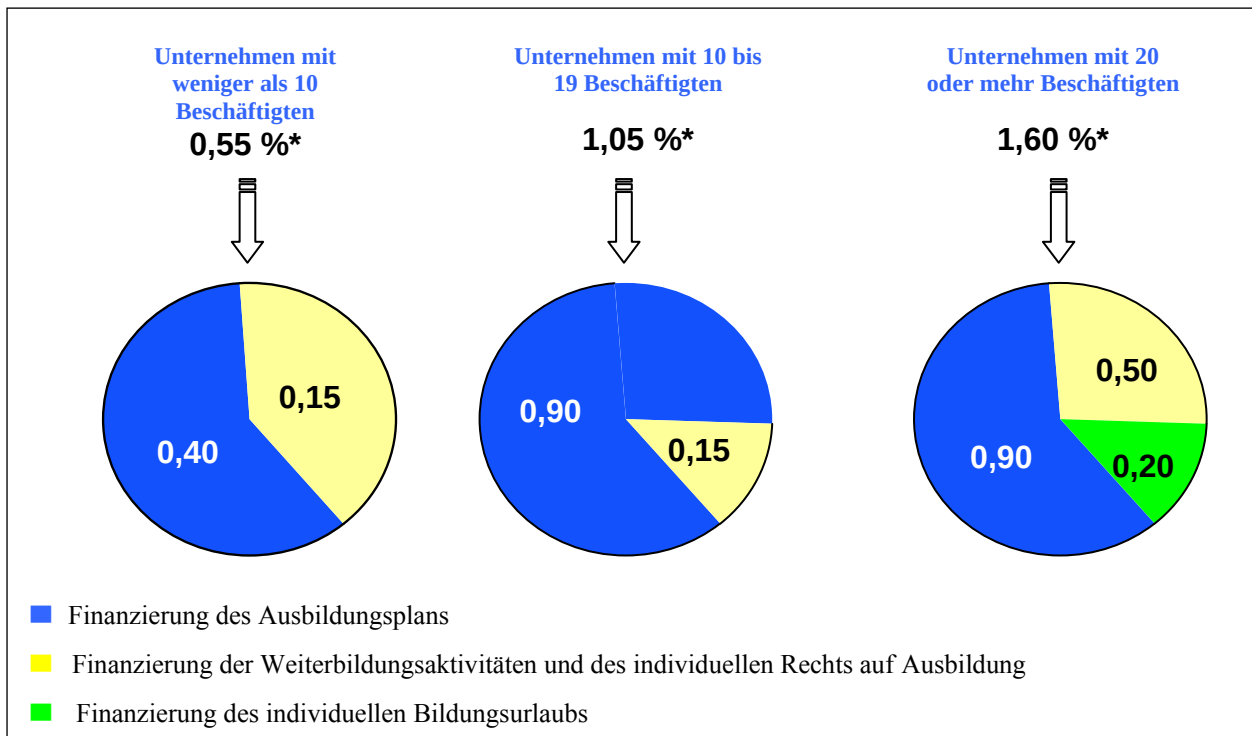
Die Besonderheit des französischen Finanzierungssystems der FPC sind die obligatorischen Beiträge. Ihre Einführung geht auf den Willen des Gesetzgebers zurück, die Unternehmer zur Fortbildung ihrer Beschäftigten anzuregen. So tragen alle Unternehmen, des öffentlichen und des privaten Sektors, zur Entwicklung der FPC bei.

Für die Unternehmen des Privatsektors variieren Berechnung und Höhe dieses Beitrags je nach Anzahl Beschäftigter im Unternehmen.

Der gesetzliche Pflichtbeitrag zur Entwicklung der FPC wird folgendermaßen berechnet:

- 1,6 % der Lohnsumme für Unternehmen mit 20 Beschäftigten oder mehr,
- 1,05 % der Lohnsumme für Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten,
- 0,55 % der Lohnsumme für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Abbildung 5: Beiträge der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten (seit 2005)



* Prozentsatz der jährlichen Lohnsumme des Unternehmens

Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

Die Beiträge der Privatunternehmen werden teilweise von Organisationen eingezogen, die durch Tarifverträge geschaffen wurden und von den öffentlichen Behörden anerkannt sind: die OPCA (staatlich anerkannte paritätische Ausbildungskassen). Die durch die OPCA eingezogenen Beiträge werden gleichberechtigt umverteilt: Die Höhe des Anspruchs eines Unternehmens ist nicht an die Höhe seiner entrichteten Beiträge gebunden. Ein Unternehmen, das seinen Beitrag an die OPCA gezahlt hat, kann demnach von dieser Organisation eine Finanzhilfe erhalten, die höher ist als der gezahlte Beitrag.

10.3.1.2. Finanzierung durch den Staat

Fortbildung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Für die Fortbildung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes muss der Staat alljährlich zur Finanzierung der Fortbildung beitragen:

- einen Beitrag in Höhe von 3,8 % der Lohnsumme im Rahmen des Fortbildungsplans,
- einen Beitrag in Höhe von 0,20 % der Lohnsumme für den Weiterbildungsurlaub.

Für die Fortbildung ihrer Beschäftigten müssen die Gebietskörperschaften einen Mindestbeitrag von 1 % der Lohnsumme entrichten. Dieser Beitrag wird an das Nationale Zentrum für territoriale öffentliche Verwaltung (CNFPT) gezahlt.

Krankenhäuser müssen mindestens 2,1 % ihrer Lohnsumme für den Fortbildungsplan aufwenden und, seit dem Gesetz zur sozialen Modernisierung von Januar 2002, zusätzlich 0,20 % der Lohnsumme an den Ausschuss zur Verwaltung der Fortbildungsurlaube überweisen. Außerdem wurde eine zusätzliche Abgabe der öffentlichen Gesundheitseinrichtungen ⁽⁵⁹⁾ zur Finanzierung der Studien im Rahmen der beruflichen Beförderung ihres Personals geschaffen. Der Anteil dieser Abgabe wurde für 2007 auf 0,20 % der festgelegt, auf für 2008 0,40 % und für 2009 auf 0,60 %.

Beihilfen für Unternehmen

Mit den Verpflichtungen zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen (EDEC) verfolgt der Staat seit 2006 eine Vertragspolitik unter dem Motto „Beschäftigung und Kompetenzen“. Ziel ist, zur Früherkennung und Abfederung der Folgen der wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Veränderungen für den Bereich Beschäftigung beizutragen.

Die EDEC stellen eines der staatlichen Anreizinstrumente dar, um Branchen und Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen) dabei zu unterstützen, sich in der Früherkennung von Veränderungen und Prävention von Risiken der Unzulänglichkeit der Beschäftigten bezüglich ihres Arbeitsplatzes (vor allem der weniger Qualifizierten und Älteren unter ihnen) zu engagieren.

Die Maßnahmen der EDEC umfassen einen prospektiven Teil (die Verträge über Zukunftsstudien, CEP) und einen aktiven Teil (die Aktionen zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen, ADEC).

2007 wurden 51,8 Mio. € ⁽⁶⁰⁾ für die Vertragspolitik „Beschäftigung-Kompetenzen“ bereitgestellt.

10.3.2. Finanzierung der beruflichen Fortbildung der Arbeitsuchenden

Die Finanzierung der Fortbildung der Arbeitsuchenden in Frankreich ist die Aufgabe dreier Akteure: Staat, Regionen und Sozialpartner (innerhalb der Unedic).

10.3.2.1. Interventionen des Staates

Die Intervention des Staates erfolgt sehr zielgerichtet. Zielgruppen, insbesondere diejenigen mit großen Eingliederungsschwierigkeiten aufgrund sozialer Schwächen, wie zum Beispiel Analphabetismus, werden definiert. Anschließend werden Programme geschaffen, um eine Lösung in Form von Bildung zu erzielen, wenn dies als zielführend erachtet wird. Es handelt sich um Interventionen nach Zielgruppen. Die staatlichen Maßnahmen konzentrieren sich auf Arbeitslosigkeit durch Ausgrenzung (Langzeitarbeitslose, Ältere, Menschen mit sozialer oder physischer Behinderung).

2005 gab der Staat 4,4 Milliarden Euro für die berufliche Weiterbildung von Jugendlichen, Arbeitslosen und Arbeitnehmern des Privatsektors aus.

⁽⁵⁹⁾ Beschluss Nr. 2005-406 vom 2. Mai 2005.

⁽⁶⁰⁾ Quelle: DARES, Finanzgesetzentwurf 2008.

10.3.2.2. *Interventionen der Regionen*

Die Regionen intervenieren vor allem über die Ermöglichung von Praktika, indem sie die Entlohnung der Praktikanten finanzieren. Die Aktivitäten der Region konzentrieren sich in erster Linie auf Bildung als Instrument der Eingliederung und Wiedereingliederung für Arbeitsuchende (Erstarbeitsuchende, Arbeitsuchende mit ungenügender oder nicht zutreffender Qualifikation etc.).

Die Region setzt die Politik der beruflichen Weiterbildung um, die sie in Abstimmung mit den verschiedenen regionalen Akteuren beschlossen und in einem regionalen Plan zur Entwicklung der Berufsbildungswege (PRDFP) definiert hat (siehe 3.1.2).

Sie kann innerhalb dieses Rahmens auch originelle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zu Qualifikation entwickeln, von denen sich einige, obwohl sie keinerlei rechtliche Grundlagen aufweisen, weiter verbreitet haben. Beispiele dafür sind die Sprungbrett-Beschäftigungen und die Bildungsschecks.

Sprungbrett-Beschäftigungen

Die „Sprungbrett-Beschäftigungen“ sind eine Form der Unterstützung der Region zugunsten der Arbeitgeber der Verbände für die Gehälter und Fortbildungen von Arbeitnehmern, die mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellt werden. Die eingestellte Person muss zu einer bestimmten Zielgruppe gehören; im Allgemeinen sind dies Personen mit großen Eingliederungsschwierigkeiten. Es kann sich dabei um Jugendliche zwischen 16 und 26 Jahren handeln, ohne Berufsqualifikation oder nur gering qualifiziert, um Arbeitsuchende, die älter sind als 45 Jahre, oder um Menschen mit Behinderung.

Bildungsschecks

Der Bildungsscheck ist eine Zahlungsform. Die Region kauft bei einer Fortbildungseinrichtung eine Bildungsmaßnahme und stellt diese anschließend kostenlos, dank der Scheckhefte, den potentiellen Teilnehmern zur Verfügung. Diese Schecks ermöglichen ihnen, die Thematik und den Tag ihrer Fortbildung aus der ihnen gebotenen Auswahl zu wählen.

Die Besonderheiten dieser Maßnahme variieren je nach Region und Bezeichnung: Bildungsscheckheft, Sprachenscheckheft, Scheckheft zweite Chance ... Die Region finanziert über die Scheckhefte die Fortbildungskosten, Begleitung mit VAE, Computerausstattungen ...

Die Scheckhefte verfolgen drei Ziele: den Zugang zu Fortbildung oder zu einer Betreuungsmaßnahme zu erleichtern, eine persönliche Ausbildungsplanung zu ermöglichen und das Erlernen von Fremdsprachen oder neuer Technologien zu fördern.

10.3.2.3. *Unedic*

Das System der Arbeitslosenversicherung interveniert auch im Bereich der Fortbildung, indem es bezugsberechtigten Arbeitsuchenden ermöglicht, während ihrer Fortbildungsphase trotzdem Arbeitslosengeld zu beziehen, und gleichzeitig die Fortbildungs- und Nebenkosten übernommen werden. Die Unedic hat 2005 insgesamt 1,167 Milliarden Euro für Fortbildung ausgegeben.

11. Europäische und internationale Dimension

Frankreich setzt die Strategien von Lissabon, Kopenhagen und Bologna mit dem Ziel um, die Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung zu stärken: Reform des Hochschulsystems und der Abschlüsse, die von den Universitäten nach den Graden LMD ausgestellt werden, Schaffung eines nationalen Registers der Qualifikationen ⁽⁶¹⁾ für mehr Transparenz zwischen den französischen Qualifikationen und denen anderer europäischer Länder oder auch der europäische Qualifikationsrahmen.

Frankreich hat eine nationale Agentur für die Umsetzung des Programms „Lebenslanges Lernen“ eingesetzt ⁽⁶²⁾ und erleichtert dadurch die Mobilität der Lernenden (Oberschüler, Lehrlinge, Arbeitnehmer und Arbeitsuchende, Ausbilder etc.) und die Nutzung des Europass-Ausbildung etc.

Schließlich profitiert Frankreich auch von den europäischen Fonds, den Finanzhilfen des ESF und des EFRE, da die vier Regionen in Übersee weiterhin unter die Zielgruppe „Konvergenz“ (früher Ziel 1) fallen.

11.1. Umsetzung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens

Lebenslange Bildung und Fortbildung stehen zuoberst auf der Prioritätenliste der neuesten Gesetze, die in Frankreich sowohl im Bereich der Bildung und der beruflichen Erstausbildung (Rahmengesetz zur Zukunft der Schule, April 2005) als auch im Bereich der Fortbildung (Gesetz zur lebenslangen Berufsbildung vom 4. Mai 2004 bzw. Gesetz über Freiheiten und Zuständigkeiten auf lokaler Ebene vom August 2004, das die Übertragung von Kompetenzen des Staats im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf die Regionen vorsieht) verabschiedet wurden ⁽⁶³⁾.

Die konkreten Ziele, die vom Europäischen Rat in Lissabon verabschiedet worden waren, bildeten Orientierungspunkte für das französische Bildungssystem in Form des Rahmengesetzes zur Zukunft der Schule vom 23. April 2005.

Mit diesem Gesetz beabsichtigt Frankreich, die Qualität der Bildung und Fortbildung für alle auf das höchstmögliche Niveau anzuheben, die Anerkennung von Wissen und Kompetenzen in der gesamten europäischen Union zu fördern und den Bürgern aller Altersstufen Zugang zu Bildung und zu lebenslanger Fortbildung zu ermöglichen.

Auf der Grundlage der europäischen Überlegungen im Bereich der Schlüsselkompetenzen, die zur Verabschiedung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) geführt haben, definiert das Gesetz zur Zukunft der Schule einen allgemeinen Grundstock an Wissen und Kernkompetenzen, die zum Ende der obligatorischen Schulzeit beherrscht werden müssen. Die Vielfalt der Schulbildungswege, die Erneuerung des Berufsweges und der Schwerpunkt auf einem neuen Ansatz der Berufsberatung sind die Reaktion auf die

⁽⁶¹⁾ www.cncp.fr

⁽⁶²⁾ Agence Europe Education France (agence 2e2f) www.europe-education-formation.fr

⁽⁶³⁾ Siehe Anhang 5.

europäischen Verpflichtungen im Bereich der Bekämpfung des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Schulsystem.

Die Absicherung der beruflichen Laufbahnen ist ebenfalls ein wichtiges Anliegen der Politik im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Sie stellt eine Antwort auf die nationale Forderung, die Arbeitslosenquote, hauptsächlich bei den anfälligsten Gruppen (Jugendliche ohne Qualifikation, Langzeitarbeitslose), zu verringern, aber auch auf die Ziele von Lissabon (Vollbeschäftigung, Verringerung der Dauer der Arbeitslosigkeit, Anrechnung der Erfahrungen etc.) dar. So stehen durch das Gesetz vom 4. Mai 2004 über die lebenslange Berufsbildung jedem Individuum das Recht auf Ausbildung (DIF) und die Möglichkeit einer Weiterbildungsphase zu (siehe 5.3).

11.2. Umsetzung des Arbeitsprogramms zur Verfolgung der Ziele der Bildungs- und Fortbildungssysteme

Frankreich setzt das Arbeitsprogramm zur Verfolgung der Ziele in den Bildungs- und Fortbildungssystemen im Rahmen des Lissabon-Prozess um ⁽⁶⁴⁾.

11.2.1. Verbesserung des Fremdsprachenunterrichts (Ziel 3-3)

Das Gesetz zur Zukunft der Schule (2005) stellt den Fremdsprachenunterricht in einen europäischen Rahmen:

- Der Unterricht einer Fremdsprache wird in der gesamten Grundschule eingeführt.
- Im Mai 2006 wurde als Reaktion auf die europäische Zielvorgabe, neben der Muttersprache zwei Fremdsprachen zu beherrschen, ein Reformplan für den Unterricht der lebenden Sprachen umgesetzt. Das Erlernen von zwei Fremdsprachen wird von der 6. Klasse bis zur 9. Klasse für sämtliche Schüler und bis zur 10. Klasse für die Schüler der Ausrichtungen „allgemeinbildend und technisch“ eingeführt. Für die Schüler, die nach der 9. Klasse die berufliche Ausrichtung mit dem Ziel eines BEP, CAP oder Bac Pro in den Fachoberschulen oder Lehrlingsausbildungszentren (CFA) wählen, ist der Unterricht in lediglich einer Fremdsprache obligatorisch, meistens Englisch.
- Der Schulabschluss in französischer Sprache (DELFI), der seit 2005 nicht frankophonen ausländischen Schülern angeboten wird, stützt sich auf den gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GERS) (siehe Kasten unter 11.2.2).

11.2.2. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen (Ziel 1-2)

Das Gesetz zur Zukunft der Schule von 2005 definiert den allgemeinen Grundstock an Wissen und Schlüsselkompetenzen, von denen zwei Elemente, nämlich „soziale und Bürgerkompetenz“ bzw. „Selbstständigkeit und Initiativgeist“, zwei der acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, die vom Europäischen Parlament und dem Ministerrat

⁽⁶⁴⁾ Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Französische Fortschrittsberichte bis 2008: ec.europa.eu/education/policies/2010/nationalreport_en.html

empfohlen werden, nämlich „soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz“ bzw. „unternehmerische Kompetenz“⁽⁶⁵⁾, entsprechen.

Das Gesetz schreibt eine dreijährige Evaluierung darüber vor, wie die Lehrpläne die Grundfertigkeiten und ihre Beherrschung durch die Schüler im Laufe ihrer obligatorischen Schulpflicht berücksichtigen.

Die Regierung gewährleistet jeder Person mit Behinderung Zugang zu einem optimalen Bildungsweg, von der Vorschule über die Universität bis zur beruflichen Eingliederung (siehe 5.2.3).

Die prioritäre Bildungspolitik, die in Frankreich umgesetzt wird, richtet sich an alle Schüler, die aufgrund von Schwierigkeiten meist sozialer und oft kultureller Art ein größeres Risiko in der Schule zu scheitern aufweisen (fast jeder fünfte Schüler). Das Hauptziel dabei ist, den Schwierigkeiten vorzubeugen und die schulischen Leistungen zu verbessern.

Zwischen 2005 und 2006 wurde ein Plan zum Neustart der prioritären Bildung lanciert. Es gelten der gleiche Grundsatz des schulischen Erfolgs für alle Schüler, die unter prioritäre Bildung fallen, und ein gleiches Leistungsniveau für sämtliche Schüler des nationalen Bildungssystems (www.educationprioritaire.education.fr).

Zum Schuljahresbeginn 2006 konzentrierten sich die Aktionen auf 249 Netzwerke „Zielvorgabe: Erfolg“, die sich aus 249 *collèges* und 1 714 Vor- und Grundschulen zusammensetzten. Um das Prinzip der Chancengleichheit zu bekräftigen, wurden ihre Lehrkörper um 1 000 zusätzliche Lehrkräfte und 3 000 pädagogische Assistenten verstärkt; ferner wurden jeder Einrichtung ein Hauptstellvertreter und eine Schulkrankenschwester zugeteilt.

Die Einschulung benachteiligter ausländischer Schüler

Ein koordinierter Aktionsplan wurde von mehreren Ministerien entwickelt und ein interministerielles Komitee für Integration (CII) geschaffen, um ein jährliches Programm von Aktionen zu definieren, von denen einige den Plan zum Neustart der prioritären Bildung ergänzen. Sie verfolgen folgende Ziele:

- Verbesserung der Betreuung und Beratung neu in Frankreich eingewanderter Kinder;*
- Entwicklung von leistungsabhängigen Stipendien für collège-Schüler, die sich durch die Qualität ihrer Ergebnisse oder schulischen Leistungen während der 9. Klasse besonders ausgezeichnet haben;*
- Erleichterung des Zugangs zur Tertiärbildung für Schüler aus Einrichtungen der prioritären Bildung;*
- zur Erleichterung der Integration ausländischer Schüler wird ausländischen Jugendlichen in privaten oder öffentlichen Schulen seit 2005 eine Schulversion des DELF (Abschlusszeugnis in französischer Sprache) angeboten. Diese Version, die wie der DELF dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen angepasst ist, ist ein Instrument zur aktiven Integration in den europäischen Rahmen.*

⁽⁶⁵⁾ Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, November 2005. Siehe Anhang 6.

11.2.3. Stärkung der Beziehungen zur Arbeitswelt – Steigerung der Qualität der Berufsbildung (Ziel 3-1)

Die Einführung der „Fachoberschulen“ verfolgt diese beiden Ziele. Durch das Zusammenbringen von Branchen und Ausbildungswegen eines bestimmten Berufs oder verwandter Berufe, vom CAP bis zur Tertiärstufe, stehen Fachoberschulen allen Zielgruppen offen: Schüler, Lehrlinge, Jugendliche/Erwachsenen in dualer Ausbildung oder in Weiterbildung. Zur Qualitätssteigerung wurde eine Zertifizierungskampagne lanciert, die strenge Auflagen vorsieht (siehe 4.3.1).

11.2.4. Zugang zu IKT für alle (Ziel 1-3)

Mit der Weiterentwicklung der Infrastruktur haben Informations- und Kommunikationstechnologien nach und nach Einzug in die neuen Lehrpläne der Primar- und Sekundarstufe gehalten.

Der Befähigungsschein Informatik und Internet (B2I) wurde für Schüler und Erwachsene geschaffen: Er bescheinigt, dass der betreffende Schüler selbstständig und vernünftig die IKT nutzt, um Dokumente zu lesen bzw. zu schreiben, Informationen zu suchen und per E-Mail zu kommunizieren.

Frankreich hat sein Angebot an offener und Fernbildung im Tertiärbereich vergrößert, einerseits durch die Schaffung von zehn digitalen Fernuniversitäten, die seit Beginn des akademischen Jahrs 2001 Studierenden in Erstausbildung oder Fortbildung zugänglich sind, und andererseits durch die Unterstützung von Existenzgründungen im Bereich der Bildungsmedien.

Ein Verzeichnis der Fernbildungsangebote der französischen Bildungsträger des Tertiärbereichs enthält über 2500 beschreibende Einträge in über 300 Bereichen (www.formasup.education.fr). Dieses Verzeichnis wird vom Zentrum CERIMES verwaltet, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Es umfasst Bildungsmöglichkeiten mit Tutorbetreuung, d. h. begleitet durch die öffentlichen Bildungsträger im Hochschulbereich an sämtlichen Akademien: Universitäten (darunter auch diejenigen des Netzes FIED, Interuniversitärer Verband für Fernbildung), Schulen und Institute, das CNED (Nationales Zentrum für Fernunterricht) und das CNAM (Nationales Konservatorium für Kunst und Handwerk).

11.2.5. Entwicklung der Mobilität

Die Entwicklung der Mobilität im Hochschulbereich erfolgt durch die europäische Harmonisierung der Studiengänge, basierend auf dem gemeinsamen System der Abschlüsse (LMD – „*licence-master-doctorat*“) im Rahmen des Bologna-Prozesses, der von Frankreich 1998 lanciert wurde. Die Neuaufteilung der Hochschulabschlüsse in Unterrichtseinheiten (ECTS) trägt ebenfalls zur Angleichung der Hochschulsysteme in Europa bei.

Frankreich hat die beruflichen „*licences*“ (siehe 4.4.2.) und den Master-Abschluss eingeführt. Mit dem Beginn des akademischen Jahres 2006 im Oktober wurde die LMD-Reform für alle französischen Universitäten sowie für die große Mehrheit der sonstigen Hochschul-

einrichtungen wirksam. Bis 2010 soll sie schrittweise auf den gesamten Tertiärbildungsbereich ausgedehnt werden.

Das Programm Leonardo Mobilität richtet sich hauptsächlich an Lehrlinge. Es wird kaum von Arbeitnehmern oder Arbeitsuchenden in Anspruch genommen.

Europass Mobilität verzeichnet in Frankreich mit 3 835 Ausstellungen 2005, 4 441 2006 und 8 182 2007 einen wachsenden Erfolg (nach der Anzahl ausgestellter Europass Mobilität steht Frankreich an zweiter Stelle). Frankreich ist das erste Land mit einem Authentifizierungssystem für Dokumente und automatisierter Ausstellung für Teilnehmer der Programme Leonardo und Erasmus ⁽⁶⁶⁾ .

Es existieren in Frankreich verschiedene regionale oder nationale Maßnahmen zugunsten der europäischen Mobilität.

Es handelt sich dabei um Stipendien und verschiedene Formen der individuellen Unterstützung, die durch öffentliche Gelder finanziert werden, zum Beispiel staatlich finanzierte Stipendien (insbesondere die „Erasmus-Ergänzungen“, die allen Erasmus-Studenten zustehen, und die „Stipendien für Mobilität“ des Bildungsministeriums, die Stipendiaten nach sozialen Kriterien zustehen) oder Stipendien, die von den Regionalräten finanziert werden.

Das Vergabesystem der Stipendien fördert den Zugang Jugendlicher aus bescheidenen Verhältnissen zu Mobilität und trägt dadurch zur Demokratisierung der Mobilität von Schülern, Lehrlingen oder auch Beschäftigten und Arbeitsuchenden bei.

⁽⁶⁶⁾ Siehe den detaillierten Bericht Europass-Mobilität 2007 auf der Website der „Agence Europe Education Formation France“: www.europe-education-formation.fr/europass.php

Anhang 1 Bevölkerungsanteil der 25- bis 64-Jährigen nach Bildungsstand: EU-27, 2007 (in %)

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
EU-27	29	47	23
Belgien	32	36	32
Bulgarien	23	55	22
Tschechische Republik	9	77	14
Dänemark	24	42	31
Deutschland	16	60	24
Estland	11	56	33
Irland	31	34	31
Griechenland	40	38	22
Spanien	50	21	29
Frankreich	31	42	27
Italien	48	39	14
Zypern	28	39	33
Lettland	15	62	23

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
Litauen	11	60	29
Luxemburg	34	40	26
Ungarn	21	61	18
Malta	73	14	13
Niederlande	27	42	30
Österreich	20	63	18
Polen	14	68	19
Portugal	73	14	14
Rumänien	25	63	12
Slowenien	18	60	22
Slowakei	11	75	14
Finnland	20	45	36
Schweden	15	53	31
Vereinigtes Königreich	25	40	30

ISCED: Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen

ISCED 0-2: Vorschule, Primarbereich, Sekundarbereich I, einschließlich 3c kurz
(berufsvorbereitende und berufliche Bildung unter zwei Jahren)

ISCED 3-4: Sekundarbereich II ohne 3c kurz, postsekundäre nichttertiäre Bildung

ISCED 5-6: Tertiärbereich

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Online-Datenbank, 2008.

Anhang 2 Französische Klassifizierung der Bildungsstufen und internationale Standardklassifizierung für das Bildungswesen

Nationale Bezeichnungen der Bildungsebenen, festgelegt durch die Nationale Statistikkommission für Berufsbildung und soziale Förderung

Niveau VI: Abgänger des ersten Zyklus der Sekundarstufe (6., 7. und 8. Klasse) und der Bildungsgänge der beruflichen Vorbereitung in einem Jahr (CEP, CPPN und CPA)

Niveau V a: Abgänger der 9. Klasse in allgemeinbildender bzw. der 8. und 9. Klasse in technischer Ausrichtung und der Klassen der kurzen Sekundarstufe vor dem letzten Jahr

Niveau V: Abgänger des letzten Jahres der kurzen beruflichen Zyklen und Schulabbrecher des zweiten langen Zyklus vor der letzten Klasse

Niveau IV: Abgänger des letzten Jahres der langen Sekundarstufe und Abbrecher der postabituriellen Ausbildungen vor Erreichung des Niveau III

Niveau III: Abgänger mit einem Abschluss der Stufe Bac + 2 Jahre (DUT, BTS, DEUG, Schulen für Pflege- und Sozialberufe ...)

Niveau II und I: Abgänger mit einem Abschluss des zweiten oder dritten Hochschulzyklus oder einer „grande école“

Internationale Standardklassifizierung für das Bildungswesen (ISCED)

ISCED 1: Grundbildung

ISCED 2: Sekundarbildung Unterstufe

ISCED 3: Sekundarbildung Oberstufe

ISCED 4: postsekundäre Bildung, nicht tertiär (in Frankreich kaum vorhanden)

ISCED 5: erste Stufe der tertiären Bildung

ISCED 6: tertiäre Bildung (Forschungsqualifikation)

Diese Klassifizierung wurde zu Beginn der 1970er Jahre von der UNESCO erstellt, im Jahr 1997 überarbeitet und nach langen internationalen Konsultationen verabschiedet. Sie dient dazu, für die Gesamtheit der Länder vergleichbare Statistiken zu Bildung und Ausbildung zu erstellen sowie die Anzahl der Schüler, die Ströme der Abschlussinhaber und die personellen und finanziellen Ressourcen gemäß einer gemeinsamen Klassifizierung der Bildungsebenen zu verteilen. Sie dient ebenfalls dazu, die Schüleranzahl nach Bildungsstufe zu verteilen. Die erfassten Bildungswege sind diejenigen, die erfolgreich mit einem Abschluss beendet wurden: Die Personen mit einem Niveau ISCED 3 haben somit in Frankreich mindestens ein CAP, ein BEP oder Abitur.

Quelle: *L'Etat de l'école*, S. 76, im Internet unter: <http://media.education.gouv.fr/file/05/5/7055.pdf> (auch in Englisch und Spanisch)

Anhang 3 Akronyme und Abkürzungen

ADEC	<i>Action de développement de l'emploi et des compétences</i> Aktionen zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen
AFPA	<i>Association nationale pour la formation professionnelle des adultes</i> Nationaler Verband für Berufsbildung für Erwachsene
ANFH	<i>Association nationale pour la formation hospitalière</i> Nationaler Verband für Ausbildung in Pflegeberufen
ANI	<i>Accord national interprofessionnel</i> Nationale berufsübergreifende Vereinbarung
ANPE	<i>Agence nationale pour l'emploi</i> Nationale Arbeitsagentur
APEC	<i>Association pour l'emploi des cadres</i> Verband für Beschäftigung von Führungskräften
ARE	<i>Allocation d'aide au retour à l'emploi</i> Beihilfe zur Rückkehr in Beschäftigung
AREF	<i>Allocation d'aide au retour à l'emploi-formation</i> Beihilfe zur Rückkehr in Arbeit und Bildung
ASSEDIC	<i>Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i> Verband für Beschäftigung in Industrie und Handel
B2I	Befähigungsnachweis Informatik und Internet
Bac	<i>Baccalauréat</i> Hochschulreife / Abitur
Bac Pro	<i>Baccalauréat professionnel</i> Berufsorientiertes Abitur
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BEP	<i>Brevet d'études professionnelles</i> Berufsbildungszeugnis
BTS	<i>Brevet de technicien supérieur</i> Höherer Technikerbrief mit schulischer Ausbildung
BTSA	<i>Brevet de technicien supérieur agricole</i> Höherer Technikerbrief mit landwirtschaftlicher Ausrichtung
CAFOC	<i>Centre académique de formation continue</i> Akademisches Zentrum für Fortbildung

CAP	<i>Certificat d'aptitude professionnelle</i> Berufsbefähigungszeugnis
CARIF	<i>Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation</i> Animations-, Ressourcen- und Informationszentrum für Ausbildung
CBC	<i>Congé de bilan de compétences</i> Urlaub zur Bestandsaufnahme von Kompetenzen
CCREFP	<i>Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle</i> Regionales Koordinierungskomitee für Beschäftigung und Berufsbildung
CDD	<i>Contrat à durée déterminée</i> Befristeter Arbeitsvertrag
CDI	<i>Contrat à durée indéterminée</i> Unbefristeter Arbeitsvertrag
CEP	<i>Contrats d'études prospectives</i> Vertrag über Zukunftsstudien
CEREQ	<i>Centre d'études et de recherches sur les qualifications</i> Zentrum für Studien und Forschung im Bereich der Qualifikationen
CFA	<i>Centre de formation d'apprentis</i> Lehrlingsausbildungszentrum
CIBC	<i>Centre interinstitutionnel de bilan de compétences</i> Interinstitutionelles Zentrum für Kompetenzbilanzen
CIF	<i>Congé individuel de formation</i> Individueller Bildungsurlaub
CIF-CDD	<i>Congé individuel de formation des contrats à durée déterminée</i> Individueller Bildungsurlaub in befristetem Arbeitsverhältnis
CII	<i>Comité interministériel à l'intégration</i> Interministerielles Komitee für Integration
CIO	<i>Centre d'information et d'orientation</i> Informations- und Berufsberatungszentrum
CIVIS	<i>Contrat d'insertion dans la vie sociale</i> Vertrag zur Eingliederung ins Sozialleben
CNAM	<i>Conservatoire national des arts et métiers</i> Nationales Konservatorium für Kunst und Handwerk
CNED	<i>Centre national d'enseignement à distance</i> Nationales Zentrum für Fernunterricht

CNFPT	<i>Centre national de la fonction publique territoriale</i> Nationales Zentrum für territoriale öffentliche Verwaltung
CNFPTLV	<i>Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie</i> Nationaler Rat für lebenslange berufliche Bildung
COM	<i>Contrat d'objectifs et de moyens</i> Vertrag über Ziele und Mittel
COPIRE	<i>Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi</i> Regionale paritätische berufsübergreifende Kommission für Beschäftigung
CPNE	<i>Commission paritaire nationale pour l'emploi</i> Nationale paritätische Kommission für Beschäftigung
CQP	<i>Certificat de qualification professionnelle</i> Berufliches Fähigkeitszertifikat
CVAE	<i>Congé de validation des acquis de l'expérience</i> Urlaub zur Anrechnung von beruflicher Erfahrung
DARES	<i>Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques</i> Direktion für die Darstellung von Forschung, Studien und Statistiken
DEA	<i>Diplômes d'études approfondies</i> Diplom über weiterführende (postgraduale) Studien
DELF	<i>Diplôme d'études en langue française</i> Abschlusszeugnis in französischer Sprache
DEPP	<i>Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance</i> Direktion für Evaluierung, Vorausschau und Leistung
DESS	<i>Diplôme d'études supérieures spécialisées</i> Fachstudienabschluss
DEUG	<i>Diplôme d'études universitaires générales</i> Allgemeiner Studienabschluss
DGEFP	<i>Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle</i> Hauptvertretung für Beschäftigung und Berufsbildung
DGT	<i>Direction générale du travail</i> Generaldirektion Arbeit
DIF	<i>Droit individuel à la formation</i> Individuelles Recht auf Ausbildung
DUT	<i>Diplôme universitaire de technologie</i> Höherer Technikerbrief mit universitärer Ausbildung

ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen
ECVET	<i>European Credit Transfer System in Vocational Education and Training</i> Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Leistungspunkten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
EDEC	<i>Engagement de développement de l'emploi et des compétences</i> Verpflichtung zur Entwicklung von Beschäftigung und Kompetenzen
ENS	<i>École normale supérieure</i> (Ausbildungsstätte für Lehrende im gymnasialen und universitären Bereich)
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
FONGECIF	<i>Fonds de gestion du congé individuel de formation</i> Verwaltungsfonds für individuellen Bildungsurlaub
FUP	<i>Fonds unique de péréquation</i> Einheitlicher Ausgleichsfonds
GERS	Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GRETA	<i>Groupement d'établissements de l'Éducation nationale</i> Zusammenschluss von Einrichtungen des staatlichen Bildungswesens mit Fortbildungsangebot
INSEE	<i>Institut national de la statistique et des études économiques</i> Nationales Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien
ISCED	Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen
IUFM	<i>Institut universitaire de formation des maîtres</i> Hochschulinstitut für Lehrerbildung
IUT	<i>Institut universitaire technologique</i> Technisches Hochschulinstitut
LMD	<i>Licence-master-doctorat</i> „licence-master-doctorat“ (Bachelor-Master-Doktor)
MAFPEM	<i>Mission académique pour la formation du personnel de l'Éducation nationale</i> Akademische Stellen für die Fortbildung des Personal des staatlichen Bildungswesens
MEN	<i>Ministère de l'éducation nationale</i> Ministerium für das staatliche Bildungswesen
OPACIF	<i>Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation</i> Paritätische Stelle zur Verwaltung des individuellen Bildungsurlaubs

OPCA	<i>Organisme paritaire collecteur agréé</i> Staatlich anerkannte paritätische Ausbildungskasse
OREF	<i>Observatoire régional de l'emploi et de la formation</i> Regionale Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Ausbildung
PAIO	<i>Permanence d'accueil, d'information et d'orientation</i> Stelle für Information und Berufsberatung
PPAE	<i>Projet personnalisé d'accès à l'emploi</i> Individueller Plan für Zugang zu Beschäftigung
RNCP	<i>Répertoire national des certifications professionnelles</i> Nationales Register für Berufszertifikate
UNEDIC	<i>Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i> Nationaler Verband für Beschäftigung in Industrie und Handel
VAE	<i>Validation des acquis de l'expérience</i> Anrechnung der beruflichen Erfahrung

Anhang 4 Glossar

Abschlüsse und Titel: Zertifizierungen, die bescheinigen, dass eine Person eine bestimmte berufliche Tätigkeit mit einem bestimmten Grad an Verantwortung und Selbstständigkeit ausüben kann. Sie garantieren, dass der Inhaber über die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen verfügt.

Es handelt sich um schriftliche Dokumente, die die Rechte auf Zugang zu bestimmten Berufen, Ausbildungen, Prüfungen oder Studiengängen usw. bescheinigen.

Akademie (Académie): Verwaltungsbezirk, der dem Ministerium für das staatliche Bildungswesen angehört. Die Fläche, die von einer Akademie abgedeckt wird, entspricht einem oder mehreren Departements. Seit dem Erlass Nr. 96-1141 vom 26. Dezember 1996 gibt es in Frankreich 30 Akademien (Amtsblatt der nationalen Bildung Nr. 3 vom 16. Januar 1997).

Analphabetismus: Beschreibt die Schwierigkeiten einer Person beim Lesen und Schreiben. Von Analphabetismus Betroffene haben in ihrer Vergangenheit Unterricht in Lesen und Schreiben erfahren, die Fähigkeit dazu jedoch nicht erworben oder wieder verloren. Als Analphabet gilt, wer einen Text entziffern, jedoch nicht dessen Sinn erfassen kann.

„Baccalauréat“: Abschluss (Hochschulreife) am Ende der Sekundarstufe (für Abgänger des *lycée*, Oberschule). Existiert in drei Versionen: allgemeinbildend, technisch-fachlich oder beruflich (siehe Abbildung 4). Dieser Abschluss ermöglicht den Zugang zum Tertiärbereich. Einzig das „baccalauréat“ mit beruflicher Ausrichtung bereitet auf den direkten Übergang ins Erwerbsleben vor. Im Jahr 2007 betrug die Anzahl Prüfungskandidaten insgesamt 621 532, und die Erfolgsquote lag bei 83,3 % (aufgeteilt nach Ausrichtungen: 87,6 % für allgemeinbildend, 79,5 % für technisch-fachlich, 77,9 % für beruflich). Somit haben 65 % einer Generation Hochschulreife erreicht.

Berufsberatung: Aktivitäten und Dienstleistungen, die darauf abzielen, jedem Bürger jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt seines Lebens zu helfen, bewusste und realistische Entscheidungen im Bereich der Bildung, der Ausbildung und der Beschäftigung zu treffen. Die Berufsberatung optimiert die Steuerung der persönlichen und beruflichen Lebenswege. Sie erfolgt heutzutage als kontinuierlicher lebenslanger Prozess der Unterstützung der Menschen, damit diese ihre Lebens- und Berufsplanung erarbeiten und umsetzen. Sie unterstützt sie dabei, ihre Ziele zu definieren und ihre Kompetenzen einzusetzen.

Berufslehre: Erstausbildung in dualer Form, für jugendliche Arbeitnehmer von 16 bis 25 Jahren bestimmt, zur Erlangung einer Berufsqualifikation mit einem Abschluss in beruflicher bzw. technisch-fachlicher Bildung, einem Ingenieurstitel oder einem im Berufsverzeichnis registrierten Titel. Die duale Berufslehre beinhaltet sowohl theoretischen Unterricht im Lehrlingsausbildungszentrum als auch praktische Ausbildung beim Arbeitgeber im Betrieb.

Bildungsträger: Wirtschaftliche, staatliche oder private Akteure, die Bildungsleistungen erbringen. Diese erfolgen im Bereich der Erstausbildung, der Berufslehre, der Eingliederung Jugendlicher oder der beruflichen Weiterbildung.

Branche: Eine Branche umfasst die Unternehmen des gleichen Tätigkeitsgebiets, verbunden durch eine Vereinbarung oder einen Tarifvertrag.

Gemeinsamer Grundstock an Kenntnissen und Kompetenzen: Er definiert die kulturellen und staatsbürgerlichen Vorgaben, die den Inhalt des obligatorischen Unterrichts bilden. Er legt die sieben Kompetenzen fest, die die Schüler am Ende der obligatorischen Schulpflicht beherrschen müssen. Der Grundstock bildet die wichtigste Bestimmung des Rahmengesetzes zur Zukunft der Schule vom 23. April 2005.

Individuelles Recht auf Ausbildung (DIF): Diese neue Form des Zugangs zu Bildung wurde durch die Reform von 2004 zusätzlich zum Ausbildungsplan und zum individuellen Bildungsurlaub eingeführt. Es handelt sich um ein gemeinsames Bildungsprojekt, das zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ausgehandelt wird. Die Bildungsmaßnahmen werden bezahlt oder erstattet und finden außerhalb der Arbeitszeit statt.

Karrieregespräch / Mitarbeitergespräch: Im Jahr 2003 durch die Sozialpartner geschaffen, findet dieses Gespräch alle zwei Jahre statt. Es bietet Raum zum Austausch zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten über seine Entwicklungswünsche im Unternehmen und sein Bedürfnis an Fortbildung.

Kompetenzen: Kombination von Eignungen, Kenntnissen und Können, die von einem Individuum bei der konkreten Umsetzung einer Aktivität, insbesondere einer beruflichen, mobilisiert werden. Im beruflichen Bereich unterscheidet man zwischen den Fachkompetenzen in Verbindung mit dem Beruf, den Querschnittkompetenzen, die bei verschiedenen Tätigkeiten nützlich sind und den Beziehungs- bzw. Managerkompetenzen.

Lehrmeister: Als spezifischer Ausdruck im Bereich der Berufslehre bezeichnet Lehrmeister (gleiche Funktion wie der Tutor) den für die praktische Ausbildung des Lehrlings Verantwortlichen. Er hilft diesem, die notwendigen Kompetenzen für die angestrebte Zertifizierung zu erwerben, in Verbindung mit dem entsprechenden Lehrlingsausbildungszentrum (siehe Einleitung zu Kapitel 6).

Professionalisierung: Verschiedene Aktionen, die darauf abzielen, eine berufliche Tätigkeit zu organisieren oder die berufliche Leistung einer Person oder Organisation zu verbessern. Es existieren mehrere Ansätze der Professionalisierung, die als unerlässlich zum Aufbau der beruflichen Identität gilt.

Professionalisierungsvertrag: Jugendlichen im Alter von 16 bis 25 Jahren und Arbeitssuchenden, die mindestens 26 Jahre alt sind, ermöglicht dieser Arbeitsvertrag in 6 bis 12 Monaten eine bezahlte berufliche Qualifizierung in dualer Form mit dem Ziel, die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung zu erreichen.

Qualifikation: Anerkennung der Beherrschung der Kompetenzen, die zur Ausübung eines Berufs oder Besetzung eines Arbeitsplatzes notwendig sind.

Die Qualifikation kann individuell anerkannt werden. In diesem Fall wird eine Bewertung organisiert, um zu prüfen, ob der Kandidat das gesamte Spektrum an Kenntnissen, Fachwissen und damit verbundenen Kompetenzen besitzt, das für den angestrebten Arbeitsplatz erforderlich ist. Diese Prüfung kann am Ende einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme oder im Rahmen eines Verfahrens zur Bewertung der Berufserfahrung erfolgen.

Die Anerkennung der Qualifikation führt zur Ausstellung eines beruflichen Zertifikats: die Abschlüsse, Titel oder Zertifikate der beruflichen Qualifikation. Diese Anerkennung hat auf dem Arbeitsmarkt ihren Wert, der garantiert ist, wenn das Zertifikat im nationalen Register der Berufszertifikate erfasst ist.

Die Qualifikation kann auch im Kollektiv anerkannt werden. Dies erfolgt durch die Organisation verschiedener Qualifikationen innerhalb einer Klassifizierungsskala. Diese Skala wird im Rahmen eines Tarifvertrags einer Branche erarbeitet. Diese Form der Anerkennung hat einen sozialen Wert, der für die Gesamtheit der Unternehmen dieses Aktivitätssektors oder gar anderer Sektoren gilt.

Sozialpartner: Organisationen, die entweder die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer (Gewerkschaften) vertreten. Diese Organisationen, die unterschiedliche Interessen vertreten, werden zu Sozialpartnern, wenn sie zum Beispiel Tarifverträge aushandeln oder gemeinsame paritätische Organisationen verwalten (Assedic, OPCA ...).

Tutor: Berufserfahrene Person (Mann oder Frau), die ihre Kenntnisse und Kompetenzen an einen Jugendlichen oder anderen Mitarbeiter weitergibt und dessen Ausbildung begleitet (siehe Einführung zu Kapitel 6).

VAE: Maßnahme, die jeder Person (Beschäftigter, Arbeitsuchender, Selbstständiger, Beamter ...) ermöglicht, ihre berufliche Erfahrung im Hinblick auf die Erlangung eines beruflichen Zertifikats (Abschluss, Titel ...) bewerten/anrechnen zu lassen.

Zertifizierung: Prozess, der die Überprüfung einer beruflichen Fertigkeit und ihr Ergebnis umfasst. Der Vorgang der Zertifizierung entspricht einer Bewertung der Kenntnisse und Kompetenzen einer Person, um eine bestimmte Berufstätigkeit auszuüben. Das Ergebnis ist ein Abschluss, Titel oder Zertifikat der erreichten beruflichen Qualifikation (siehe Qualifikation).

Anhang 5 Rechtsvorschriften

Sämtliche Gesetzestexte können auf der Website der offiziellen französischen Amtsblätter konsultiert werden: www.legifrance.gouv.fr

Gesetz vom 13. Februar 2008 über die Reform der staatlichen Arbeitsvermittlung.

Gesetz vom 10. August 2007 über die Freiheiten und Pflichten der Universitäten.

Gesetz vom 2. Februar 2007 zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes.

Gesetz vom 23. März 2006 über gleiche Gehälter von Frauen und Männern. Zur Beschleunigung des Zugangs von Frauen und Mädchen zu Berufsbildung und Berufslehre fordert das Gesetz die Akteure des Sektors auf, die Geschlechtergleichheit zu fördern.

Rahmengesetz vom 23. April 2005 zur Zukunft der Schule: Es führt Prioritäten zur Anhebung des Bildungsniveaus der französischen Jugend ein: alle Schüler zum schulischen Erfolg bringen, die Situation im Fremdsprachenunterricht verbessern, Chancengleichheit besser garantieren, die berufliche Eingliederung der Jugendlichen und Beschäftigung fördern.

Gesetz vom 11. Februar 2005 über die Chancengleichheit, die Teilhabe und die Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung: Es stärkt die Rechte von Menschen mit Behinderung, insbesondere ihren Zugang zu Schule und Berufsbildung.

Rahmengesetz vom 18. Januar 2005 über den sozialen Zusammenhalt: Es reformiert den Einzug und die Verteilung der Lehrlingsabgabe sowie die Berufslehre (insbesondere den Status des Lehrlings).

Gesetz vom 13. August 2004 über die Freiheiten und Verantwortlichkeiten auf lokaler Ebene: Es sieht die Übertragung von Zuständigkeiten des Staates im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf die Regionen vor.

Gesetz vom 4. Mai 2004 über die lebenslange Berufsbildung: Es schafft das individuelle Recht auf Ausbildung, den Vertrag und die Auszeit zur Professionalisierung; es verpflichtet die Branchen, prospektive Beobachtungsstellen der Berufe und Qualifikationen mit nationaler, regionaler oder territorialer Kompetenz zu schaffen.

Gesetz vom 27. Februar 2002 über die Demokratie der Nähe: Es sieht die Übertragung von Zuständigkeiten vom Staat auf die Regionen im Bereich der Berufslehre vor.

Gesetz vom 17. Januar 2002, das so genannte „Gesetz der sozialen Modernisierung“: Es enthält mehrere Bestimmungen zur Berufsbildung, indem es insbesondere ein individuelles Recht auf die Anrechnung der beruflichen Erfahrung (VAE) schafft, das zum Ziel hat, den Zugang Erwerbstätiger zu verschiedenen Zertifikaten zu fördern, um Ausbildungswege zu verschlanken, die erworbene Berufserfahrung erkennbar und übertragbar zu machen und die soziale Förderung zu stärken.

Fünfjahresgesetz vom 20. Dezember 1993 über Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung.

Gesetz vom 20. Juli 1992 über die Bewertung der beruflichen Erfahrung zur Ausstellung von Abschlüssen und mit verschiedenen Bestimmungen zum staatlichen Bildungswesen.

Gesetz vom 26. Januar 1984, das so genannte „Savary-Gesetz“, über die Tertiärbildung.

Dezentralisierungsgesetz vom 7. Januar 1983 über die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen Gemeinden, Departements und Regionen des Staates.

Dezentralisierungsgesetz vom 2. März 1982 über die Rechte und Freiheiten der Gemeinden, Departements und Regionen.

Anhang 6 Literaturhinweise

- Afriat, C. et al. *Quelle prospective pour les métiers de demain? L'apport des observatoires de branche*. Paris: Commissariat général du Plan, 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.plan.gouv.fr/intranet/upload/actualite/RapportPrometheeV2.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Balmory, D. (Koord.); Arrighi, J.J. (Hg.) *La géographie de la formation professionnelle*, 2007. Paris: CNFPTLV, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Bouder, A.; Kirsch, J.-L. *La construction de l'Europe de la compétence: réflexions à partir de l'expérience française*. Marseille: Céreq, septembre 2007 (Bref CEREQ, n° 244). Im Internet verfügbar: <http://www.cereq.fr/pdf/b244.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop. *Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop. *Future skill needs in Europe: Medium-term forecast: Synthesis report*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop. *Indicators for quality in VET. To enhance European cooperation*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007 (Cedefop Panorama series; 146). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/469/5167_en.pdf [Stand vom 15.6.2008].
- Cedefop. *National VET systems (database)*. Thessaloniki: Cedefop, 2006. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/ [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop. *Vier Jahre danach – am Ball bleiben Von Kopenhagen bis Helsinki: Fortschritte in der Modernisierung der Berufsbildung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2006. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/444/8020_de.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop; Le Mouillour, Isabelle. *Europäische Ansätze zu Credit-Systemen in der Berufsbildung (Systeme für die Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung*

- von Lernleistungen) *Eine Bewertung der Anwendbarkeit bestehender Credit-Konzepte für die Entwicklung eines europäischen Credit-Systems im Bereich der Berufsbildung (European credit (transfer) system for vocational education and training – ECVET)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2005. (Cedefop Dossier; 16). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014_de.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop; Lipińska, Patrycja; et al. 2010 *im Blickpunkt. Neubewertung der Berufsbildung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060_de.pdf [Stand vom 14.7.2008].
- Cedefop; ReferNet France. *France: overview of the vocational education and training system in 2006*. Thessaloniki: Cedefop, 2006 (eKnowVet thematic overviews, 2006). Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2006_TO_FR.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop; Tissot, Philippe. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2004. (Cedefop publication, 4030). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=369 [Stand vom 26.5.2008].
- Cedefop; Zukersteinova, Alena; Strietska-Ilina, Olga (Hg.) *Towards European skill needs forecasting*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007 (Cedefop Panorama series; 137). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/472/5165_en.pdf [Stand vom 26.5.2008].
- Centre INFFO; Dax-Boyer, F. (Hg.) *Guide des métiers de la formation*. Paris: Dunod, 2006.
- Chirache, S.; Sauvageot, C. *Prospective emploi-formation 2015: une nouvelle approche*. Paris: DEPP, 2006. Im Internet verfügbar: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/dossiers/dossier175/dossier175.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Danvers, F. (Hg.) *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*. Villeneuve d'Asq: Presses universitaires du Septentrion, 2006.
- Dayan, J.-L. *Le régime français de formation professionnelle continue: enjeux, acquis, voies de réforme: document pour le Groupe de travail «Formation professionnelle» du Conseil d'orientation de l'emploi sur la formation*. Paris:

CAS, 2008. Im Internet verfügbar: http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/CAS_0802_-_Formation_pro.pdf [Stand vom 26.5.2008].

Dumont, J.-F. (Koord.); Le Douaron, P. (Hg.). *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle*. Paris: DGEFP, 2006. Im Internet verfügbar: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000888/0000.pdf> [Stand vom 26.5.2008].

Éducation et formation 2010: Rapport national France 2007: Stratégies et actions des années 2005 et 2006. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport07/fr_fr.pdf [Stand vom 26.5.2008].

Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. (COM(2008) 180 endg.). Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/com180_de.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. (COM(2008) 179 endg.). Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:FR:PDF> [Stand vom 15.6.2008].

Europäische Kommission. *Vorschlag für eine Entscheidung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Aufhebung der Entscheidung 85/368/EWG des Rates über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007. (COM(2007) 680 endg.). Im Internet verfügbar: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2007/com2007_0680de01.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Europäische Kommission. *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Förderung der umfassenden Beteiligung junger Menschen an Bildung, Beschäftigung und Gesellschaft*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007. (COM(2007) 498 final). Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:DE:PDF> [Stand vom 15.6.2008].

Europäische Kommission. *Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung: Kommuniqué der für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der*

Europäischen Kommission – Überprüfung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagen-Prozesses in Helsinki am 5. Dezember 2006. Brüssel: Europäische Kommission, 2006. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_de.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Europäische Kommission. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report 2006*. Brussels: European Commission, 2006. (SEC(2006) 639). Im Internet verfügbar: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [Stand vom 15.6.2008].

Europäisches Parlament; Rat der EU. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 111, p. 1-7. Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> [Stand vom 15.6.2008].

Europäisches Parlament; Rat der EU. Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, L 327, p. 45-68. Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:DE:PDF> [Stand vom 15.6.2008].

Europäisches Parlament; Rat der EU. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, L 255, p. 22-142. Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF> [Stand vom 15.6.2008].

Eurydice. *Eurybase: la base de données sur les systèmes éducatifs en Europe – France 2006/07: le réseau d'information sur l'éducation en Europe*. In englischer oder französischer Sprache. Brüssel, Eurydice, 2008. Im Internet verfügbar: <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryCountry> [Stand vom 26.5.2008].

Eurydice. *Fiche nationale de synthèse des systèmes d'enseignement en Europe et des réformes en cours: France 2007*. Brüssel: Eurydice, 2007. Im Internet verfügbar: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_FR.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Évaluation ex ante du programme opérationnel FSE «Compétitivité régionale et emploi» 2007-2013: Rapport final d'évaluation. Paris: AMNYOS, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.travail.gouv.fr/FSE/pdf/EvaluationexanteduPOFSE.pdf> [Stand vom 26.5.2008].

- Fiches pratiques de la formation continue 2008*. Saint-Denis-La-Plaine: Centre INFFO, 2008.
- Gautier-Moulin, P. Les chiffres clés de la formation professionnelle. *INFFO Flash*, supplément au n° 716, 16-31 January 2008.
- Goulard, F. (Hg.). *L'enseignement supérieur en France: état des lieux et propositions*. Paris: Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2007. Im Internet verfügbar: <http://media.education.gouv.fr/file/09/2/7092.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Jeljoul, M. *Le coût de l'éducation en 2006: évaluation provisoire du compte*. Paris: DEPP, Dez. 2007. (Note d'information de la DEPP, n° 07.41). Im Internet verfügbar: <http://media.education.gouv.fr/file/97/1/20971.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Jouhette, S.; Romans, F. *EU-Arbeitskräfteerhebung: Hauptergebnisse für 2005*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2006. (Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen, 13/2006). Im Internet verfügbar: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/DE/KS-NK-06-013-DE.PDF [Stand vom 15.6.2008].
- Le contrôle de la formation professionnelle en 2003 et 2004*. Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Paris: La Documentation Française, 2006. Im Internet verfügbar: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000480/0000.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Leney et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. Brüssel: Europäische Kommission, 2004. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [Stand vom 15.6.2008].
- Lunel, P. *Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle: pour un nouveau pacte avec la jeunesse*. Paris: Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche; Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2007. Im Internet verfügbar: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000262/0000.pdf> [Stand vom 26.5.2008].
- Mainaud, T. *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2005: premiers effets de la réforme de 2004*. Paris: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), novembre 2007. (Premières informations et premières synthèses, n° 45.3). Im Internet

verfügbar: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2007.11-45.3.pdf>
[Stand vom 26.5.2008].

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. *Education at a glance 2007: OECD indicators*. Paris: OECD, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/5/39290975.pdf> [Stand vom 26.5.2008].

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. *Policy brief: economic survey of France, 2007*. Paris: OECD, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/61/50/38840751.pdf> [Stand vom 15.6.2008].

Orientation & Formation: portail de l'État, des Régions et des partenaires sociaux. [Website]. Centre INFO. Im Internet verfügbar: <http://www.orientation-formation.fr/> [Stand vom 26.5.2008].

Portail national de la validation des acquis de l'expérience. [Website], Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi; Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 2008. Im Internet verfügbar: <http://www.vae.gouv.fr> [Stand vom 26.5.2008].

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

Rapport de suivi 2007 du Programme national de réforme 2005-2008. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/FR_nrp_fr.pdf
[Stand vom 26.5.2008].

Rat der EU. Entschließung des Rates vom 15. November 2007 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als wesentliche treibende Kraft der Lissabonner Strategie. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, C 300, 12 Dezember 2007, p. 1-2. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007. Im Internet verfügbar: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2007/c_300/c_30020071212de00010002.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Rat der EU. Entschließung des Rates vom 15. November 2007 zu den neuen Kompetenzen für neue Beschäftigungen. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, C 290, 4 Dezember 2007, p. 1-3. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007. Im Internet verfügbar: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2007/c_290/c_29020071204de00010003.pdf [Stand vom 15.6.2008].

Rat der EU. Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. *Amtsblatt der Europäischen*

Gemeinschaften, C 142, p. 1-22. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2002. Im Internet verfügbar: http://eur-lex.europa.eu/pri/de/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614de00010022.pdf [Stand vom 15.6.2008].

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

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

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

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

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

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

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

Anhang 7 Wichtige Organisationen

Ministerien

Ministerium für Landwirtschaft und Fischerei:
Ministère de l'agriculture et de la pêche
78, rue de Varenne
FR-75349 Paris SP
Tel. (33) 1 49 55 49 55
www.agriculture.gouv.fr

Ministerium für Wirtschaft, Industrie und Arbeit:
Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
139, rue de Bercy
FR-75572 Paris
Tel. (33) 1 40 04 04 04
www.minefe.gouv.fr

Ministerium für das staatliche Bildungswesen:
Ministère de l'éducation nationale
110, rue de Grenelle
FR-75007 Paris Cedex
Tel. (33) 1 49 55 10 10
www.education.gouv.fr

Ministerium für Hochschulbildung und Forschung:
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
21, rue Descartes
FR-75005 Paris
Tel. (33) 1 55 55 10 10
www.recherche.gouv.fr

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

Berufs- und Handelskammern

Verband der französischen Industrie und Handelskammern (informiert über alle Bildungseinrichtungen, die von den Industrie- und Handelskammern betrieben werden):
Association des chambres françaises de commerce et d'industrie
46, avenue de la grande Armée
FR-75017 Paris
Tel. (33) 1.40.69.37.00
Fax: (33) 1.47.20.61.28
www.acfci.cci.fr

Ständige Versammlung der Landwirtschaftskammern (APCA) (informiert über die Ausbildungen im landwirtschaftlichen Bereich):
Assemblée permanente des chambres d'agriculture
9, avenue George V
FR-75008 Paris
Tel. (33) 1 53 57 10 10
Fax: (33) 1 53 57 10 05
paris.apca.chambagri.fr/apca/default.htm

Ständige Versammlung der Handwerkskammern (informiert über die Ausbildungen im Bereich Handwerk):
Assemblée permanente des chambres des métiers
12, avenue Marceau
FR-75008 Paris
Tel. (33) 1.44.43.10.00
www.apcm.com

Staatliche Bildungseinrichtungen und Organisationen

Nationaler Verband für Berufsbildung für Erwachsene (AFPA) (bietet Berufsbildungen mit Abschluss – 400 Titel):

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
13, place du Général de Gaulle
FR-93108-Montreuil Cedex
Tel. (33) 1.48.70.50.00
www.afpa.fr

Nationales Zentrum für Fernunterricht (CNED):

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

Nationales Konservatorium für Kunst und Handwerk (CNAM) (staatliche Einrichtung für Hochschulbildung – 500 Ausbildungsgänge mit Abschluss oder Qualifikation im industriellen und Tertiärbereich):

Conservatoire national des arts et métiers
292, rue Saint-Martin
FR-75003 Paris
Tel. (33) 1 40 27 23 30
www.cnam.fr

Zusammenschluss der staatlichen Bildungseinrichtungen (GRETA) (bereitet auf die 700 Abschlüsse für technischen und beruflichen Unterricht des Ministeriums für das staatliche Bildungswesen vor):

Groupeement d'établissements de l'Éducation nationale
www.eduscol.education.fr

Information und Beratung

Zentrum für Entwicklung und Information der Berufsbildung (Centre INFFO):

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

Regionale Animations-, Ressourcen- und Informationszentren für Ausbildung (CARIF):

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

Nationale Informationsstelle über Unterricht und Ausbildungen (ONISEP):

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

Nationales Internetportal Berufsberatung für Erstausbildung und Weiterbildung:

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

Sozialpartner (wichtige nationale und berufsübergreifend anerkannte Verbände)

1. Arbeitgeberverbände

Hauptverband der kleinen und mittleren Unternehmen (CGPME):

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

Nationaler Bund der Landwirteverbände (FNSEA):

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

Französischer Unternehmerverband (MEDEF):
Mouvement des entreprises de France
55, avenue Bosquet
FR-75330 Paris Cedex 07
Tel. (33) 1 53 59 19 19
www.medef.fr

Berufsverband des Handwerks (UPA):
Union professionnelle artisanale
53, rue Ampère
FR-75017 Paris
Tel. (33) 1 47 63 31 31
www.upa.fr

2. Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften)

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

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

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

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

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

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Berufsbildung in Frankreich. Kurzbeschreibung

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – VI, 95 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-896-0554-0

Kat.-Nr.: TI-AF-08-004-DE-C

Kostenlos – 5190 DE –

Berufsbildung in Frankreich

Kurzbeschreibung

Lebenslanges Lernen ist traditionell eine der zentralen Prioritäten Frankreichs. Das System der beruflichen Weiterbildung, das Anfang der 1970er Jahre eingeführt wurde, lehnte sich an bereits bestehende Praktiken der Erwachsenenbildung an.

Die Verwaltungsgrundsätze der Berufsbildung sind heute festgelegt. Sie verleihen den Regionen eine zentrale Rolle, sowohl bei der beruflichen Erstausbildung als auch der beruflichen Weiterbildung. Die hiermit geschaffenen kurzen Wege bei der Beschlussfassung garantieren eine Berufsbildung, die sich sehr eng an den Realitäten und Erfordernissen der Wirtschaft und der Menschen orientiert. Die Stellung der Sozialpartner ist ebenfalls eine Besonderheit des französischen Systems: Aufgrund ihrer Präsenz im Rahmen der Erstausbildung und der Weiterbildung sind sie unumgängliche Berufsbildungsakteure.

Auch wenn der Abschluss noch immer einen wichtigen Platz im System der allgemeinen und beruflichen Bildung einnimmt, wird die Berufsbildung immer mehr zu einem Qualifikationssystem auf der Grundlage von Kompetenzen. Der zunehmende Erfolg des Professionalisierungsvertrags, eines neuen Instruments zur beruflichen Eingliederung arbeitssuchender Jugendlicher oder Erwachsener, ist ein Beispiel hierfür.

Diese Veröffentlichung, die eine zusammenfassende Darstellung des Berufsbildungssystems bietet, beleuchtet die wichtigsten Instrumente und innovativen Verfahren.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

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



5190 DE – Kostenlos
Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

ISBN 978-92-896-0554-0

