

# 프랑스의 자격제도 분석

전 현 중 (동서대 교수)

## 목

### I. 머 리 말

### II. 자격제도 운영개요

1. 자격제도의 성립배경 및 의의
2. 자격제도의 체계

### III. 자격제도의 개혁동향

### IV. 직업교육훈련과 자격제도의 연계

### V. 맺 음 말

## I. 머리말

직업교육(formation)과 자격(certification)제도의 연계문제는 여러 나라에서 주요한 관심의 대상으로 등장하였다. 직업교육이나 기업실무에서 얻은 직업능력이 일정한 증서나 자격증을 통해서 가치를 인정받지 못한다에 따른 많은 문제점이 나타난 것이다. 노동자가 초기 및 계속직업교육(formation initiale et continue)을 통해서 획득한 직업능력이 자격제도를 통해 가치를 인정받아서, 노동시장 진입에 유리한 위치에 서고 기업내 인사고과에도 반영될 수 있어야만 지속적인 직업교육 투자가 이루어질 수 있을 것이다.

직업교육과 자격제도의 바람직한 연계체계를 모색하기 위해 선진국이 경험한 관련제도를 연구해 볼 필요가 있다. 특히 프랑스는 높은 실업문제를 해결하기 위해 오랫동안 직업교육(formation)에 관심을 가져왔으며, 직업교육(formation)을 통해 얻은 직업능력(qualification)을 인정하는 방안을 모색해 왔다. 프랑스에서는 직업교육과 자격제도의 개선을 위해서는 정부가 중요한 역할을 해왔다. 기업과 노동조합도 상당한 역할을 해왔지만 특히 자격제도에서 민간이 독자적인 역할을 하게 된 것은 최근의 일이다. 직업교육과 자격제도의 발전을 위해 국가나 민간이 상호보완적인 역할을 잘 해오고 있지만, 아직 논쟁의 대상이 되고 있는 여러 가지 문제를 안고 있는 것이 사실이다. 첫째, 초기직업교육(formation initiale)을 통해서 획득한 수료증(diplômes)이 직업활동을 하는 과정에 얻은 직업상 습득지식을 인정받음으로서 얻는 자격인증(certification)에 비해 우대받고 있다는 점이다. 둘째, 직업교육과정에서 학문적 지식(connaissance académiques)이 더 많은 비중을 차지하고 있다는 점이다. 셋째, 직업활동 가운데 전달되는 지식과는 별도로 직업교육을 통해 얻는 지식에 대한 인정 정도가 지나치게 크다. 넷째, 지난 몇 년동안 실시된 수많은 직업훈련에 대해 효율적으로 통제하기가 매우 어렵다. 특히 취업희망자를 대상으로 정부가 개발한 프로그램의 경우는 효율적인 통제가 더욱 어려웠다. 프랑스는 직업교육과 자격제도가 안고 있는 이러한 문제점을 어떻게 해결하고 있는지를 살펴봄으로서 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

본 연구에서는 자격제도의 운용체계 및 직업교육과의 자격제도의 연계방안 등을 분석하고자 한다. 연구결과를 토대로 우리나라의 직업교육 및 자격제도의 발전에 도움을 주는 시사점을 정리하고자 한다.

## II. 자격제도 운영개요

### 1. 자격제도의 성립배경 및 의의

프랑스에서는 실업문제를 해결하기 위해 직업교육의 학교·기업간 연계를 위한 노력이 꾸준히 있어왔다. 직업교육의 학교와 기업간의 연계를 위해서는 학력, 자격증을 포함하는 자격제도가 마련되어야 한다. 이 과정에서 정부, 기업, 노동조합이 중요한 역할을 하였으며, 이들간의 단체 협상에서 직업교육과 자격제도의 체계가 정비되었다. 자격제도는 직업교육의 큰 틀 안에서 고려되어 왔다.

단체협상에서의 직업교육에 대한 논의는 여러단계를 거쳐 이루어졌다. 첫 단계는 1936년도 산업별 단체협약의 체결과 함께 시작하였는데 초기직업교육훈련(formation initiale)으로 획득할 수 있는 직업분류표(grilles de classification) 상의 직업자격증(diplômes professionnels)의 인정에 관한 것이 있다.<sup>1)2)</sup> 두 번째 단계는 단체협상영역에 계속직업교육훈련(formation continue)을 규정한 1971년도의 직업교육훈련법에 관한 것이다. 세 번째 단계는 1980년 초에 시작하였는데 직업교육을 위한 부서의 설치와 청소년의 노동시장진입(insertion)에 관한 것이다. 마지막으로 1991년도의 직업간 협정(accord interprofessionnel)은 직업교육에 개입하는 주체들 각자의 역할을 전문화하면서 직업교육 체제 구축에서 의견일치를 보장하려는 것이다. 이는 지난 수년간 산업구조 조정과정에서 차지한 교육훈련의 중요성을 설명하는데, 이 과정에서 산업별로 다양한 형태의 직업교육 및 자격제도가 마련되었다. 각 산업은 노동시장, 산업특성의 변화 등에 따라 관련주체들 간의 다양한 조정방법을 도입하였다.

#### 가. 산업별 정책목표와 자격

교육제도의 변동, 생산체계 및 기업업무의 변화 그리고 높은 실업률의 지속(특히, 청소년층에

- 
- 1) A. Jobert et al. (1993), "Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle", les conventions collectives de branche, déclin ou renouveau, Céreq, collection Etudes n°65.
  - 2) A. Jobert et al. (1995), "Diplômes et certification de branches dans les conventions collectives", Formation Emploi, n°52, La documentation française.

큰 영향을 준)은 산업별 관련주체들이 새로운 직업훈련 정책을 마련하는 과정에서 주요한 고려 대상이 되었다. 이 정책은 교육제도 자격체계 및 고용체계의 변화에 중요한 영향을 미쳤다.

우선 직업훈련수준이 상승하였는데, 그 원인은 직업능력수준 V<sup>3)</sup> (특히, CAP[직업적성증서]와 BEP[직업교육수료증])가 크게 줄어들었는데 있었다. 이러한 변화는 청소년 80%가 bac 수준(대학입학자격 수준)의 학력을 갖도록 하는 목적을 실현하는 과정에서 생긴 것이며, CAP가 상당수 감소하고 실업대학입학자격(bac professionnel)을 취득하는데 유리하도록 전공부문(filières)을 재구성함으로써 비롯되었다. 이러한 변화는 직업능력 수준 V에 해당하는 직업분류표상의 1차수준직종 근로자의 채용이 점점 줄어들고 실제로 이동할 수 있는 직무영역을 줄이는 결과를 가져왔다.

둘째, 고학력 청소년의 다수가 노동시장에 진입함으로써 청소년 실업이 증가하게 되었는데, 이는 고학력자들 간의 경쟁을 고조시켰으며, 고용주로 하여금 상당한 학력인증(titres)을 “평가절하(dévalorisation)” 하도록 하는 원인이 되었다. 사회주체들의 어려움은 초기직업교육(formation initiale) 수준이 보다 낮은 경제활동인구의 “양(stock)” (경제활동인구의 약 70%가 직업능력수준 V 이하임)을 무시하지 않고 학력평가절하 현상에 대해 알맞은 조치를 취해야 하는데 있다.

셋째, 견습직업훈련(apprentissage)[1994년도 250,000명], 직업능력계약(Contrats de qualification) [1994년도 143,000명], 적응교육계약(Contrats d'adaptation)[1994년도 45,000명] 등 다양한 형태의 직업교육을 선택할 수 있는 가능성이 증가함으로써 말미암아 직업교육형태와 청소년 취업형태가 크게 변화하는 결과를 가져왔다. 청소년 실업을 감소시킬 목적으로 국가가 추진한 이러한 정책들은 기업들이 청소년들의 직업교육을 자신들에게 유리하도록 하게 하려는 의도를 반영한 것이다. 즉, 청소년 직업훈련은 직업교육에 대해 기업이 원하는 요구를 보다 잘 충족시키고 있다고 할 수 있다. 계속직업교육을 장려하지 않는 직업교육체계속에 기업이 참여하는 것은 초기직업교육(formation initiale)과 계속직업교육(formation continue) 간의 경계를 혼란스럽게 하는데, 이는 계속직업교육의 자격에 대한 주의를 더욱 강화하였다.

네 번째 목표는 개념의 모호함에도 불구하고 기업내에서 역량관리(gestion des compétences)가 불러 일으키는 관심과 관련된 것이다.<sup>4)</sup> 고용의 예측관리와 결합된 다양한 역량관리 는 직업분류표(grilles de classification)가 하는 집단적 직업능력평가 도구의 역할을 방해한다. 두 개념은 완전히 정반대이다. 직업분류체계(système de classification)는 주로 산업차원

3) II 장을 참조할 것

4) F. Ropé et al. (1994), *Savoir et Compétences*, Paris, L'Harmattan.

에 전개되는 단체협상의 대상이 되는 반면, 역량관리(*gestion des compétences*)는 거의 협상 절차를 거치지 않은채 개별기업차원에서 정해진다.<sup>5)</sup> 직업분류표는 직종집단과 직무영역(*catégories d'emploi*)을 분류할 수 있는 도구인데 역량은 개인의 특성과 경력 및 조직체계내에서의 변화에 따른 직업교육 이수정보에 따라 평가된다.

다섯 번째 목표는 기업을 생산하는 공간으로 인식하는 것이다. 이러한 인식은 80년대 중반 이후 프랑스에서 시도된 “직업상 습득지식의 인정(*validation des acquis professionnels*)” 과정에서 생겨났다. 이는 1992년도에 제정된 관련법에 의해 직업경력 5년이 인정되는 사람들은 자격시험을 면제 받도록 한 것이다. 역량(*compétences*)에 대해서 처럼 습득지식의 인정 과정은 인사고과 반영과 인식문제를 중시하고 있다.<sup>6)</sup>

이러한 현상에 직면하여, 각 업종(*branches professionnelles*)별로 직업교육과 직업분류에 대한 활발한 논의가 이루어졌다. 결국, 산업별로 관련기관들이 자격인증(*certification*)을 정의하고 직업분류표를 작성하였다.

#### 나. 직업분류표(*grilles de classification*)와 국가수료증(*diplômes*)

1936년 사실상의 단체협약체계가 만들어진 뒤부터, 초기직업교육(*formation professionnelle initiale*)을 인정하는 국가수료증(*diplômes*) 체계가 직무(*emploi*)를 정의하고 분류하기 위해 고안되어졌다. 이 고안은 매우 다양한 방법으로 이루어졌다. 직업분류표가 대상으로 하는 분류는 1차 대분류를 적용하였다. 2차대전후 채택되어, 세부적인 직업 및 직무 리스트를 제안하고 있는 “파로디(*Parodi*)” 직업분류표내에서는 기능공(*ouvrier*)과 고용인(*employé*) [CAP와 BEP]의 직업능력을 증명하는 국가수료증(*diplômes*)이 중점적으로 마련되었으며, 기타 국가수료증(*diplômes*) 체계도 마련되었다. 70년대 대산업내에서 협의된 “분류기준(*critères classants*)”에 따라 완성된 직업분류표를 기준으로 국가수료증(*diplômes*) 체계가 거의 완성되었는데 “습득지식수준”이 종사직무(*emploi retenus*) 순위를 결정하는 4-5개 대기준중의 하나가 되었다. 하지만, 직업분류표 형태와 관계없이 국가수료증(*diplômes*)이 없는 경우는 언제나 “동등한 직무경험(*expérience équivalente*)”으로 대체되어질 수 있었다. 결국 Parodi 직업분류표 내에서 국가수료증(*diplômes*)이 분류기준에 의한 직업분류표 상에서 “이 사람은 ... 자격

5) F. Koguk-Kubiak et al. (1996), “L’individualisation des carrières et des compétences: un objet de négociation”, Céreq, *Bref*, n°121, juin.

6) D. Colardyn (1996), *La gestion des compétences*, Paris, PUF.

중 소지자”라는 형식에 따라 특정 개인과 직접관련되는 한 직업분류표는 직위(poste de travail)를 확인하고 근로자에게 간접적으로 적용하는데 기여한다. 예를 들어, 개인을 특정 직무에 배치할 경우 “실무기초지식이 대학입학자격(bac) 취득수준에 해당함”과 같은 형태의 양식에 따른다.<sup>7)</sup>

분류기준에 따른 직업분류표는 “취업선(seuils d’acceuil)”이라는 용어를 도입하였는데, 취업선은 직업분류표내의 전문국가수료증(diplômes spécifiques) 중의 하나를 취득한 청소년의 최저 채용비율(coefficient d’embauche minimum)과 경력 초기에 최소한의 승진을 보장하는 기준을 의미한다. 이러한 보장은 근로자는 소지하고 있는 특정 국가수료증(diplômes)의 가치를 인정받기를 원했기 때문이다. 이는 부족한 bac(대학졸업자격)+2 수준<sup>8)</sup>의 중견기술자(techniciens)들을 기업안으로 유인하는 수단이 되었다. 원래, 취업선에 의한 취업보장은 근로자가 취업전에 획득한 국가수료증(diplômes)에만 적용되었으며, 취업후 취득한 diplôme에는 적용되지 않았다. 경영자(patronat)는 이러한 제한을 정당화하였는데, 그 이유는 기업의 변화에 적응할 수 있기 위해서는 계속직업교육을 받을 필요가 있다는 사실 때문이다. 또 경영자는 근로자들과 이들로 구성된 노동조합의 요구에도 불구하고 직업교육훈련의 결과(하나의 diplômes)로 인정받는지 여부에 관계없이)를 자동적으로 경력과 임금에 반영하지 않았다.

상품시장에서 요구하는 일정수준의 품질을 유지하기 위해 근로자들을 재교육시킬 필요성을 갖고 있는 여러산업에서는 최근 계속직업교육(formation continue)에서 획득한 국가수료증(diplômes)을 승진과 임금에 반영하는 등 취업상의 보장을 확대하였다.<sup>9)</sup>

#### 다. 산업별 자격인증(certification) 체계의 성립배경

80년대 중반까지, 단체협약(convention collective)에서 논의된 국가수료증(diplômes) 문제는 대부분 교육부가 발부하는 diplômes에 관한 것이다. 직업능력 수준이 가장 낮은 청소년이 가장 크게 영향을 받는 청소년 실업문제에 직면하여, 정부(pouvoirs publics)는 청소년 실업자들이 직업능력을 향상시키고 노동시장진입(insertion)을 촉진시킬 수 있는 diplôme의 취득경로를 다양화하려는 사고를 옹호하였다. 한편, 경영자와 노동조합은 보다 전문적이며, 동업자

7) A. Jobert et al. (1997), "Politique de formation et de cerification des branches professionnelles en France", in M. Möbus et al. (ed.), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*, Paris, L’Harmattan, pp.79-80.

8) 우리나라의 전문대학 졸업수준

9) A. Jobert et al. (1997), p.80.

조직에 의해 통제되고, 한시적으로 시행되는 자격을 취득하는 새로운 경로를 마련하는 것이 이러한 목표에 도달하는 것이라고 생각하였다. 결국, 경영자와 노조의 의견이 정부의 안보다 우세하여, 민간직업능력자격증(CQP: certificats de qualification professionnelle)제도가 금속 산업 및 자동차서비스 산업 등 20여개 산업내에서 우선 신설되기에 이르렀다.

새로운 자격제도의 구성방법을 분석한 결과에 따르면, 기업의 수요를 반영하려고 하는 산업(금속산업 등), 중기에 걸쳐 업종의 실제요구를 반영하는 자격의 신설을 유리하게 통제하려는 산업(자동차 수리업 등), 마지막으로 가능한 범위내에서 기업의 전문적인 위치(place spécifique)와 산업의 주도적 역할(rôle directeur)을 결합하려고 하는 산업(플라스틱 산업 등)들 간에 상이한 점이 발생하는 것을 알 수 있다.

산업별 민간자격인증제도는 아직 제한된 인원에게만 적용되고 있지만, 국가수료증(diplômes)과 민간자격인증(certification)제도의 영역에서 지난 10년간 이루어져온 심도있는 변화를 반영하고 있다. 산업별 주체의 출현과 이들에 의한 자격제도 제안이 정당성을 얻으면서 자격체계분야에서 국가독점문제는 재고되기에 이르렀다.

## 2. 자격제도의 체계

프랑스의 자격제도는 국가주도적으로 발전되어 왔다. 즉, 각종 수료증(diplômes)과 자격증(certificats)은 국가, 교육기관, 노동부 등 정부가 해당자의 직업능력(qualification)에 따라 제공해 왔다. 기업과 노동조합도 직업교육훈련 및 자격체계정비에 적지 않은 역할을 해 왔지만, 본격적으로 민간에게 자격제도와 관련된 상당한 권한이 이양된 것은 80년대에 들어와서라고 할 수 있다. 즉, 민간직업능력자격증(CQP)제도가 도입되면서, 자격제도에 대한 기업과 노동조합의 역할이 커졌다고 할 수 있다. 따라서, 프랑스의 자격제도를 이해하기 위해서는, 국가교육기관이 발행하는 국가수료증(diplômes)체계와 국가감독하에 민간이 운영하는 직업능력자격증(CQP) 체제를 함께 살펴볼 필요가 있다.

### 가. 개관

프랑스의 현행자격제도는 주로 서로 보완적인 다음 네가지 항목으로 나누어 볼 수 있다.<sup>10)</sup>

10) V. Merle (1997), "L'évolution des systèmes de validation et de certification: Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France?", *projet d'article pour la revue du CEDEFOP, CEREQ*.

첫째, 국가교육기관(Education nationale)의 직업교육수료증(diplômes professionnels), 둘째, 기술인정위원회(CTH: Commission technique d'homologation)가 인정하는 자격증(titres). 셋째, 노동부(ministère du Travail)의 자격증(titres)(프랑스의 주요 계속직업교육기관인 AFPA 관할하에서 대부분 준비되며, 공적인 신뢰를 가짐). 넷째, 업종(산업)별 노사합동고용위원회의 관할하의 사회적 파트너들이 설치한 직업능력 자격증(CQP) 등이다.

국가교육기관(Education nationale)의 수료증(diplôme)은 주로 초기직업교육(formation initiale)의 관점에서 인식되고 있다. 국가교육기관 수료증은 청소년의 자기계발과 사회진출(insertion sociale)에 필요한 지식관리를 위해 발전을 계속해왔으며 한 직업(métier)에 대한 직업적 기초를 다지도록 한다. diplômes은 대개 단계(filières)별로 운영되며 [예를 들어 CAP(수준V)에서 BTC(수준 III)까지], 정규교육과정이나 견습직업훈련(apprentissage)을 통해서 얻을 수 있을 뿐 아니라 계속직업교육(formation continue)을 통해서도 준비할 수 있다.

노동부 발행 자격증서(titres)는 계속직업교육(formation continue)의 관점에서 인식된다. 이 자격증은 자격획득자가 기술지식(connaissances techniques)과 직업상 노우-하우(savoir-faire professionnels)를 갖도록 하며 자격 수준별로 분류된다.

일부 자격증은 사회적 파트너 [노사합동자문위원회(CPC)]와 협력하여 결정하는 직무 또는 경제활동 체계에 따른다. 일반적으로 일정 직업교육과정을 거치며, 자격인정은 교사와 전문가로 구성되는 심사위원 앞에서 최종시험을 치른 뒤에 이루어진다. “직업상 습득지식의 인정(validation des acquis professionnels)”에 관해 1992년도에 제정된 관련법과 “직업상 습득지식과 역량 평가(évolution des compétences et acquis professionnels: EVAP)”를 위한 조치로 인해, 이 자격증의 취득은 경험 지식의 인정을 기초로 이루어질 수 있다. CPC가 인정하는 자격증도 노동부가 최종 결정하게 된다. 기술인정위원회(CTH) 인정 자격증서(titres)와 직업능력자격증(CQP)은 직업교육과정의 이수와 직접 크게 관련되지 않은 자격형태이며, 기업에서 즉시 이용할 수 있는 역량에 보다 가깝게 관련된 자격형태이다. 이상과 같은 프랑스 자격체계의 다양성은 매우 폭넓은 기업의 요구에 응할 수 있도록 하였다.

#### 나. 국가수료증(diplômes) 제도의 체계

프랑스에는 학력체계와는 다른 직업능력(qualification)체계가 존재하는데 각 수준의 직업능력은 같은 수준의 학력과 비교할 수 있다. 1980년대 초에 마련된 새로운 직업능력체계는 청소년의 취업을 용이하게 하기 위한 것이었다. 청소년의 직업적·사회적 진입(insertion profe-



ssionnelle et sociale des jeunes)을 촉진하기 위해 부처간 대표들로 구성된 위원회가 기업과 새로운 직업능력체계를 적용하는데 합의했다. 기업의 새로운 직업훈련원칙에 따라 노동현장에 청소년이 쉽게 진입하도록 개선한 것이다.<sup>11)</sup>

<표 1>은 학력수준, 동일 수준의 자격·졸업증서 및 직업능력수준을 나타내고 있다. 또 전체 산업에서 각 수준의 직업능력을 가진 구성원들의 비율을 나타내고 있다. 6개 수준의 학력은 동일 수준의 직업능력과 대비시킬 수 있다.<sup>12)</sup> 프랑스의 직업능력체계는 교육, 직업훈련 및 고용간에 존재하는 부조화를 해소하기 위한 것이었다. 또 날로 치열해져가는 국제경제환경에서 프랑스 경제가 보다 잘 적응하기 위해 근로자의 직업능력 수준을 보다 향상시키기 위한 것이었다.

프랑스 근로자들의 직업능력은 전반적으로 매우 불충분한 편이었다. 산업의 임금근로자의 절반이상은 수준 VI(CEP 또는 자격·졸업증서 비소지자)이며, 단지 3%만이 bac(대학입학자격)

<표 1> 프랑스의 직업능력 및 국가자격 체계

학력 수준	자격·졸업증서	직업능력수준	전체 산업에서 차지하는 비중(%)		
			평 균	최 저	최 고
DP1	무학위·CEP	VI(단순근로자)	53.3	21.8: 전기, 전산	73.5: 신발,통조림
DP2	BEPC	V(단순근로자) : 일반직업훈련	5	1.6: 광산	8: 전기,인쇄,출판
DP3	CAP·BEP	V(숙련공) : 기술직업훈련	26.2	15.4: 의약	42.2: 조선
DP4	Bac·BT	IV(중견기술자)	8.6	3.5: 신발	13.3: 전산
DP5	DEUG, DUEL, DUES, BTS, DUT...(고졸+2년)	III(직공장)	3.2	0.6: 신발	13.3: 전산
DP6	대학학위 2기·3기과정 (석·박사과정) 그랑제꼴학위	II(고급기사 관리직)	3.7	0.3: 제빵	17.1: 전산

자료: J.P. Lorriaux et J.A. Seité(1996), *op.cit.*, p.128.

A. Voisin, *La formation professionnelle en France*, 1987, p.184.

11) J.P. Lorriaux et J.A. Seité(1996), *La formation professionnelle continue, Economica*, p.127.

12) 허계준(1996), 「프랑스의 직업교육제도(I)(II)」, 『KLI노동연구속보』, 제61호, 노동연구원.

이상의 수준을 갖는다. 즉, 전체 산업의 53.3%는 VI수준(무학위·CEP)이며, 26.2%는 수준 V의 직업능력을 가진 근로자들로 CAP나 BEP소지자들이다. I, II 수준은 전체의 평균 3.7%였으며, 그 중 전산 부문이 I, II수준에 해당하는 고급기사·관리직의 비중이 가장 높아 17.1%에 달하는 것으로 나타났다.

프랑스 직업능력체계는 몇 가지 문제를 안고 있는데 그 중에 하나가 CAP나 BEP 같은 기본적인 직업훈련수료증(자격증)이 취업시에 평가절하되고 있다는 점이다. 입사 시점에는 가지고 있는 직업능력수준보다 낮은 수준의 직급을 인정받으며, 일정한 경력을 가진 뒤에야 숙련공으로 대접받게 된다. CAP나 BEP 소지자가 입사시 직업능력 만큼 직급을 받지 못하는 이유는 전통적 산업이 위축되고 시장과 기업구조가 재조정됨에 따라 승진기회가 줄어들었을 뿐 아니라, 내부노동시장에서 직업능력과 직위간의 연계체계가 무너졌기 때문이다.<sup>13)</sup>

교육제도의 개혁은 전공별로 나누어진 국가수료증(diplômes) 체계에 영향을 주었다. 정규적으로 직업자문위원회(CPC:commissions professionnelles consultatives)는 diplômes의 신설(création), 현실화(actualisation) 또는 폐지(suppression) 등을 논의한다. BEP가 처음 신설된 1969년도에는 583개 전공을 재분류한 11개 diplômes이 존재하였다 <표 2>. 1995년도에는 11개의 diplômes이 존재하였지만, 전공은 753개로 늘어났다.<sup>14)</sup>

### (1) 수료증(diplôme) 수준 III(niveau III)

수준 III에 해당하는 전공수는 1969년에서 1995년 사이에 크게 증가하였다. 즉, 같은 기간동안 DUT의 전공수는 23개에서 40개로 늘어났으며 BTS의 전공수는 50개에서 125개로 늘어났다. 두 diplômes간의 전공수의 차이는 부분적으로 diplôme 각각의 특성 때문에 생긴 것이다. 즉, DUT는 BTS보다 이론적이며, 횡적(transversal)이다. DUT는 종합대학에 부설되어 있는 기술전문대학(IUT: Instituts universitaires de technologie) 내에서 준비되고 있다. DUT 교육의 설치와 프로그램은 BTS와는 다른 기관에서 이루어졌다. BTS는 고등학교내에서 준비되는데 해당직업교육은 중등교육의 수료증(diplômes) 경우와 마찬가지로 직업자문위원회(Commissions professionnelles consultatives)가 주관한다.

결국, 기술교육 전공자 중 1969년도에는 약 12.5%가 수준 III에 해당하던 것이 1995년도에

13) J. R. Shackleton(1995), *Training for Employment in western Europe and the United State*, Edward Elgar, pp.154-155.

14) E. Kirsch(1997), "Quelques repères sur les évolution récentes de l'enseignement technique français", in M. Möbus et al., *Les diplômes professionnelles en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan, p.57.

&lt;표 2&gt; 국가수료증(diplôme)수준별 전공수의 변화

(단위: 개)

수 준	수료증(diplômes)	1969	1975	1985	1995
수준 III	DUT	23	30	35	40
	BTS	50	83	96	125
	Dipl. métiers d'art				17
	소계(%)	73(12.5)	113(16.4)	131(17.6)	182(24.2)
수준 IV	Bac techno.	12	18	19	26
	Bac pro.				56
	BT	51	62	70	43
	BP	108	113	120	102
	기타	21	4	3	20
	소계(%)	192(32.9)	197(28.5)	212(28.4)	247(32.8)
수준 V	BEP	17	59	68	46
	CAP	278	302	311	239
	Mention Complémentaire	23	20	23	39
	소계(%)	318(54.5)	381(55.1)	402(54.0)	324(43.0)
	총계(%)	583(100.0)	691(100.0)	745(100.0)	753(100.0)

자료: CEREQ.

E. Kirsch (1997), p.58.

주1: 수준 III(niveau III)은 대학입학자격(Bac) 취득후 2년 교육과정 이수수준, 즉, "bac+2".  
수준 IV(niveau IV)는 중등교육 장기과정 수료(고등학교 졸업) 수준으로 대학입학자격 (bac) 취득 수준,  
즉, "bac".

수준 V(niveau V)는 중등교육 단기과정수료 수준, 즉, CAP, BEP 수준

주2: DUT(Diplôme universitaire de technologie): 기술대학 수료증  
BTS(Brevet de technicien supérieur): 고급기술자 자격증  
Dipl. métiers d'art(Diplôme des métiers d'art): 수공예 수료증  
Bac techno(Baccalauréat technologique): 기술대학 입학자격  
Bac pro(Baccalauréat professionnel): 실업대학 입학자격  
BT(Brevet de technicien): 중견기술자 자격증  
BP(Brevet professionnel): 고급직업교육 수료증  
BEP(Brevet d'études professionnelles): 직업교육수료증  
CAP(Certificat d'aptitude professionnelle): 직업적성증서  
Mention complémentaire: 보충교육

와서는 약 25%가 이 수준에 해당되었다. 즉, 수준 III에 해당하는 학생수는 지난 25년 동안 약 20,000명에서 150,000명으로 증가하였다. BTS 부분의 학생수 증가는 더욱 두드러졌는데 10년 동안 (1985에서 1995년 사이에) 약 2배로 늘어났다. 수준 III은 이 기간동안 노동시장에서 매우 유리한 위치를 갖게 되었으며, 이 수준의 diplômes을 갖는 것은 확실히 보다 나은 노동시장진입 가능성을 여는 것이었다. 같은 논리에서 수준 III diplômes 소지자들은 종합대학(université), 특히, 고급엔지니어학교(écoles d'ingénieurs)에 진학하여 학업을 계속할 수 있었다. 따라서 이 수준의 직업교육과정을 이수한 학생들 모두가 반드시 노동시장에 들어가는 것은 아니다. diplômes 수준에 관계없이 취학인구, 수료증 취득자(졸업자) 및 교육제도를 떠난 청소년 수가 일치한다고 볼 수 없다. 졸업생 수에 대해 신뢰할 만한 추정을 하는 것이 프랑스 제도의 어려움 중의 하나이다. 이 문제를 해결하기 위해 학생들의 교육과정을 추정하는 새로운 장치가 마련되어야 한다.<sup>15)</sup>

## (2) 수료증(diplôme) 수준 IV(niveau IV)

수료증(diplôme) 수준 IV(niveau IV)의 구성은 변화를 가져왔다. 즉, 1959년의 개혁으로 이전의 수료증(diplômes)들은 사라지고, 중견기술자 자격증[brevet de technicien(BT)]과 기술대학입학자격(baccalauréat technologique)이 발전하였으며, 실업대학입학자격(baccalauréat professionnel)이 신설되었다. 1992년에는 공예수료증(brevet des métiers d'art)이 신설되었다. bac professionnel이 출현함으로써 BT가 폐지되리라는 것은 예견되었다. 1985년도 제정된 기술 및 직업교육에 대한 프로그램 범으로 baccalauréat technologique와 baccalauréat professionnel의 발전적인 변화가 예상되어져 왔다. BT는 완전히 폐지되지는 않았는데 일부 직종은 이 diplôme과 밀접하게 연결된 채 남아있다. 실제로 수준 IV의 발전은 대학입학자격(bac) 중심으로 이루어졌는데, bac professionnel의 신설이후 직업교육훈련의 전공수와 학생수가 증가한 것을 통해서도 알 수 있다. 만약 다른 diplômes이 위축된 것을 고려하지 않는다면, diplôme 수준 IV에 해당하는 인원의 증가는 약 3분의 2는 bac technologique를 취득한 인원 수이며, 3분의 1은 bac professionnel을 취득한 인원수이다. 일반교육(enseignement général) 및 기술교육(enseignement technologie)이 직업교육(enseignement professionnel)보다 우선 발전한 것은 지나치게 빨리 전문분야로 들어가지 않으려는 학생들의 염려와 직업진로(orientation professionnel) 결정을 맞아 학생들이 주저하고 있음을 입증하는 것이다.<sup>16)</sup>

15) E. Kirsch(1997), pp.58-59.

16) E. Kirsch(1997), p.59.

수준 III에서 제기된 진학(poursuite d'études) 현상은 수준 IV에서 더욱 크게 두드러졌다. 1992년 선택교육형태에 관계없이(일반교육에서 직업교육에 이르기 까지), diplôme 수준 IV을 수료하는 학생들의 진학률(taux de poursuite d'études)은 80%에 가까웠다.<sup>17)</sup>

기술대학 입학자격(bac technologique) 소지자의 약 95%가 상위 직업교육을 받기 위해 진학하는데 주로 BTS와 DUT를 지향하고 있다. 그 결과 bacs technologiques 취득자의 증가로 인한 BTS 교육과정을 이수하는 인원수가 늘어났다. 즉, 노동시장에서 수료중 수준 IV와 이 수준내 일부에 대한 수요가 늘어난다면, 교육제도내에서도 마찬가지로 이 수준과 전공에 대한 직업교육의 공급을 증가시키려는 움직임이 존재할 것이다. 전공간 정원배분(ventilation)의 비교를 통해 이 가정을 확인할 수 있다. bacs technologiques 졸업반 학생의 4분의 3은 상업(commerce), 회계(compabilité), 비서(secrétariat) 및 전자기술(électrotechnique) 영역의 5개 전공에 집중되어져 있다. BTS의 마지막 학년 학생들의 거의 절반은 상업, 회계, 비서 및 전자 기술 4영역 중 6개 전공에 소속되어 있다.<sup>18)</sup>

### (3) 수료중(diplôme) 수준 V(niveau V)

현재 수료중 수준 V는 1969년도 경우와 매우 다른 양상을 보이고 있는데 특히 지난 10년 동안 커다란 변화가 있었다. CAP 과정 학생수가 줄어들었는데, 이는 수료중 과정이 제공하는 직업교육전공 중 일부가 폐지된데 주요원인이 있다. 과거에는 BEP 과정의 발전으로 CAP과정 영역이 침식되지는 않아왔다. 하지만 오늘날에는 CAP 과정이 BEP과정 때문에 정원의 거의 85% 학생을 잃어버리는 현상이 발생했다. 이러한 침식현상은 전통적으로 직업교육훈련이 발달되어 있는 업종(즉, 건축, 자동차 수리, 목공예, 식당, 상업[특히 식품]과 개인간호, 특히 미장원 등)의 견습훈련생(apprentis)에게서는 상대적으로 적게 발생하였다. 1995년에는 74,074명의 견습훈련생이 CAP준비를 마쳤으며, 12,216명이 BEP준비를 마쳤다<표 3>.

오늘날 diplôme 수준 V는 인식상의 위기를 맞고 있다. 과거에는 노동자의 직업능력을 나타내는 상징이었던 CAP는 재교육에 의한 직업능력(requalification)을 나타내는 수료중 또는 새로운 직종종사자(예를 들어, 건물수위)로 승인 받는 수료중으로 변질될 수 있을 것으로 보이기 때문이다. 또 직업훈련 영역이 같은 영역의 CAP 과정에 참여하는 BEP과정 학생에게 동일한 자격이 주어질 가능성이 있기 때문이다.

1994년도에 BEP 취득후보 중 약 78%가 CAP를 소지하고 있으며, 이들 중 약 40%는 행정

17) INSEE(1995), "Bilan formation-emploi 1993", *INSEE Résultats*, n°79-80.

18) E. Kirsch(1997), p.60.

&lt;표 3&gt; 졸업학년 학생수 변화

학년도	1968-1969	1975-1976	1985-1986	1994-1995
DUT	3,561	17,636	26,931	41,893
BTS+Dipl.métiers d'art	16,000*	24,000*	53,894	107,514
소계	19,562	41,636	80,825	149,407
(%)	(7.2)	(10.9)	(14.8)	(22.9)
Bac Technologique	26,666	84,559	129,271	169,503
Bac Professionnel				70,040
Brevet de Technicien	22,256	6,268	10,252	4,385
소계	48,922	90,827	139,523	243,928
(%)	(18.0)	(23.8)	(25.5)	(37.3)
BEP	21,952	110,590	174,471	225,069
CAP	181,366	139,064	147,641	30,457
Mention Complémentaire			4,072	4,681
소계	203,318	249,654	326,184	260,207
(%)	(74.8)	(65.3)	(59.7)	(39.8)
총계	271,801	382,117	546,532	653,542
(%)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료: Education nationale(Tableaux des enseignements et de la formation 1970, 1971, 1977, 1978; Repères et références statistiques 1987, 1995).

\* 시험후보자 수의 변화. 2년동안 직업교육을 받은 통계.

주) 견습직업훈련(apprentissage)나 계속직업교육(formation continue)을 통해 brevet professionnel을 준비하는 인원수는 포함하지 않음.

및 상업 서비스직 취업자(employé des services administratifs et commerciaux)를 위한 CAP를 선택하였는데, 이는 지금부터는 사라질 diplôme으로서 이용가능성이 많지 않다.

BEP는 실업대학입학자격(bac pro)에 대한 예비교육과 직업세계진입 준비를 위한 diplôme으로 중간적인 위치에 있다. 실업대학입학자격(bac pro)의 신설은 BEP를 변모시켰다. 즉, 80년대 동안 68개 였던 전공수는 현재 46개로 줄었다. bac pro의 신설 또는 현실화(actu-alisation)와 같은 상반되는 개혁으로 두 diplômes이 동일한 명칭을 사용하게 될 경우(예를들여, BEP와 Bac pro의 공공토목사업[travaux publics]) bac pro의 학문분야(filière scolaire) 효과를 강조할 수 있었다.

BEP의 개정과 CAP 전공수의 감소가 동시에 일어났을 때, bac pro의 신설이 diplôme 수준

V의 재구성하는 이유중의 하나라고 생각하도록 하였다. 반면, CAP의 이미지는 점점 떨어졌지만, Bac pro의 신설이 BEP 이후의 진학(교육기회의 연장) 가능성을 크게 열면서 수준 V 영역에 BEP를 설치한 것이다.<sup>19)</sup>

프랑스 기술교육의 구조는 서로 다른 수준의 diplômes간에 밀접한 상호의존관계를 형성하고 있다. bac pro의 설치에 diplôme 수준 V를 혼란에 빠뜨렸으며, BEP 신설이 성공하지 못하는 결과를 가져왔다. 진학(교육기회연장)게임에 의해 bac technologique를 통한 수준 IV의 발전은 수준 III을 확장하였으며, 이는 BEP를 통해 수준 V가 수준 IV를 공급했기 때문으로 보인다. 이러한 변화는 Bac technologique와 BEP의 탄생 때문에 생긴 것이라고 할 수 있다. Bac technologique와 BEP는 이론과목에 보다 넓은 입지를 제공하였으며, 기존의 diplômes보다 덜 전문화 된 diplômes이라고 할 수 있다. 수준 IV수료증(brevets[직업적(professionnel), 기술자(technicien), 공예(métiers d'art) 관련 수료증])이 지속하고 다른 수료증(brevet)인 BTS가 존재하며, 1년 동안의 매우 심도있는 전문교육을 제공하는 보충교육(mentions complémentaires)이 발달하는 추세로 볼 때, 기술교육은 일반교육을 반영한 교육논리와 직업세계를 준비하는 논리가 여전히 동시에 존재하고 있다는 것을 알 수 있다. 프랑스에서도 일반국민들의 교육수요와 기업들의 매우 다른 특성을 가진 다양한 직업능력 요구를 동시에 충족하는 직업교육을 실시하는 것은 쉽지 않다는 것을 알 수 있다.

#### 다. 민간자격인증제도의 체계

프랑스 노동부(Ministère du travail)는 1986년 국가노사합동고용위원회(CNPE: Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi)로 하여금 직업능력계약(Contrats de qualification) 범위 내에서 개발된 “직업능력 리스트”를 작성할 수 있도록 하였다. 따라서 일부 업종은 개별적인 “직업능력 리스트” 마련을 위해 자격관련 조항(dispositif)을 신설하였다. 기업과 근로자에게 직업능력을 인정받을 수 있는 새로운 길이 열린 셈이다. 결국 국가가 직업교육과정을 이수한 사람들에게 독점적으로 수료증(diplômes)과 자격증서(titles)를 수여하던 체제는 종말을 고하게 되었다.

하지만 업종별 CPNE는 주어진 새로운 기회를 살리지 않았기 때문에, 1980년대 말까지 민간 자격제도의 운용은 극히 제한적이었다. 1990년대 초부터 직업능력자격증(CQP: Certificats de Qualification Professionnelle) 체제는 전업종으로 점진적으로 확산되기 시작하였다 <표 4>.

19) E. Kirsch(1997), pp.61-62.

<표 4> 산업별 직업능력자격증(CQP) 신설내용 ('97년 9월현재)

업종 또는 업종군	최초설치 CQP 수 및 년도	업종별 협정에 따른 감독기관	
가구(제조)	1 CQP (1996)	GFC/BTP	
사회문화적 애니메이션 (Animation socio-culturelle)	1 CQP (신설중)		
공공건축(BTP)	1 CQP (1997)		
정육점	1 CQP (1996)		
목재(기계작업)	1 CQP (1997)		
채석·건축재료	8 CQP (1993)		
세라믹·자기	1 CQP (1996)		
돼지고기 판매점, 음식점	1 CQP (1994)		
화학	17개 직업능력 (qualification) (1990)		
자동차영업·수리	8 CQP (1988)		ANFA
농기계영업·수리	12 CQP (1992)		SEDIMA
가축도매	1 CQP (1996)		INTERGROS
가사노동자	1 CQP (1996)		FEPEM
냉장 및 냉방기기 설치·유지 회사	1 CQP (1991)		SNEFCCA
과일·야채 발송 및 수출	1 CQP (1996)		INTERGROS
포도주·주류 제조	1 CQP (1995)		
가금류 도축산업	5 CQP (1993)		AGEFAFORIA
돼지고기 판매산업	5 CQP (1993)	AGEFAFORIA	
통조림·잼 산업	3 CQP (1994)	AGEFAFORIA/CONSER/VASFO	
인쇄산업	11 CQP (1993)		
호텔산업	3 CQP (1992)	FAFIH	
유제품산업	1 CQP (1993)	AGEFAFORIA	
의약산업	1 CQP (1994)		
대중잡지	1 CQP (1994)	FORCO	
플라스틱재료	56 CQP (1994)	PLASTIFAF	
금속산업	147 CQP (1987)		
유람항해	2 CQP (1993)		
안경	1 CQP (1994)		
제지	1 CQP (1996)		
보안	1 CQP (1987)		
공공수송망	1 CQP (1996)		
음식점업	2 CQP (1994)		
자동차서비스	12 CQP (자동차수리)	ANFA	
항공운송	1 CQP (1995)		

자료 : P. Veneau et al. (1997).



법적으로 보면 자격제도 운용으로 CPNE에 주어진 새로운 가능성은 청소년 실업을 감소시키려고 국가가 취한 조치의 연속선상에 놓여있다고 할 수 있다. 한편 순환직업교육훈련(formation professionnelles alternées)의 발전을 촉진하기 위한 조치(1980년 7월과 1984년 2월의 관련법에서 규정)와도 밀접한 관련을 가지고 있다.

정치적으로 보면, 민간자격제도의 새로운 가능성은 1970년대에 전환점을 맞은 계속직업교육훈련(formation continue)제도 변화에서 비롯된 것이다. 청소년 실업을 줄이기 위해 국가는 직업교육과 청소년의 노동시장진입(insertion)을 위한 조치로서 계속직업교육제도를 정비하게 되었다.<sup>20)21)</sup> 즉, 직업교육과 청소년 노동시장진입을 위한 조치는 CQP의 경우처럼 각 업종이 근로자 전체에게 확대 적용한 조치이다.

2차 세계대전 이후 프랑스 직업교육(enseignement professionnel)의 변화 가운데 두드러지는 점은 국가개입이 점차 확대되어 왔다는 점이다. 국가는 직업교육 보호 및 발전에 대한 보장을 강화해 왔다. 이러한 정책의 효과는 배가되어져 기구의 신설, 권한의 이관 등으로 나타났다. 결국 국가주도적 직업교육발전 정책은 수수료증의 내용(contenus des diplômes), 직업교육, 시험 등을 동질화되고 획일화되도록 하였는데, 이전에는 diplômes의 국부적 특성으로 인해 극단적인 다양성이 지배하였었다. CAP에 대한 일반규정의 제정은 CAP 수수료가 제도화되는데 기여하였으며, 이 정책으로 일부산업에 의해 지지받고 있음을 나타낸다. 이 정책은 국가 수수료증(diplômes nationaux[CAP와 기타 이전에 신설된 자격증(titres)])이 모든 초기직업교육 및 계속직업교육을 위한 자연스런 장래 목표가 되도록 하였다.<sup>22)</sup>

한편, 1980년대 말 체결된 업종별 직업분류협정(accords de classification)은 아직 국가가 취득자격을 독점운영하던 흔적을 가지고 있다고 할 수 있다. 이 협정, 특히 기능공의 직업분류(classification d'ouvrier)와 관련된 자격제도의 핵심은 거의 예외없이 국가가 발행하는 수수료증(diplômes)과 증서(titres)를 목표로 하고 있다는 점이다.<sup>23)</sup>

프랑스 자격제도의 역사와 최근 변화과정에서 살펴보면 업종별 자격제도의 발전이 주요한 새로운 사실이라고 할 수 있다. 이는 국가가 발행하는 수수료증(diplômes) 중심의 자격체계방향을 재고할 필요성을 제기한다. 일부의 주장에서처럼 민간직업능력자격(CQP)제도는 학교측이

20) Dubon (1985), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.

21) Méhaut et al. (1987), *La transition professionnelle*, Paris, L'Harmattan.

22) P. Veneau et al. (1997), "Les certificats de qualification professionnelle: complémentarité ou concurrence avec les diplômes?", CEREQ, p.2.

23) A. Jobert et al. (1995), "Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives", *Formation Emploi*, n°52, pp.133-149.

성공여부를 의심하는 가운데 등장하였지만, 갈수록 기업의 수요에 적합하지 못하게 될 것으로 보이는 국가수료증(diplômes) 및 증서(titres)와 경쟁하는 자격제도라고 할 수 있다. 한편, 일부에서는 두 자격제도 사이에서 상호보완성(complémentarité)을 찾으려고 하는데, 국가수료증(diplôme)과 민간직업능력자격증(CQP)이 서로 다른 목적성(finalités)와 목표(objectifs)를 가지고 있다고 보기 때문이다. 업종별 자격체계는 국가수료증과 경쟁관계에 있다기 보다는 상호보완 관계일 것으로 보인다. 이 경우, 민간자격체계는 “지지대(marchepied)”가 될 수 있으나, 초기직업교육훈련(formation initiale)에서 이미 획득한 증서(titres)에 대한 전문화(spécialisation)에 그칠 수도 있다.<sup>24)</sup>

각 업종은 직업교육에 대해 종종 구조화된 범위(cadre structurant)를 보이고 있다. 지금까지 업종별로 서로 다른 주체들이<sup>25)</sup> 제안한 조치(dispositifs)의 주요한 특징을 검정한 결과에 따르면 이러한 사실이 확인되고 있다. 일견 업종별로 다양성이 두드러져 보이는데, 이 다양성은 관련 당사자(publics concernés), 직업능력계약(Contrat de qualification) 체결 중인 청소년 및 재직 근로자(salariés en activité)의 수준에 따라, 신설된 자격의 숫자 및 내용, 자격의 명칭으로 설명되어 질 수 있다. 산업별로 제안된 자격제도 체계상의 일차적 특징은 이질성(hétérogénéité)이다. 이질성은 먼저 각종 조치의 전반적인 구조차원, 즉, 관련주체, 정해진 범위 및 절차에 따라 달라진다고 하겠다.

#### 라. 프랑스 자격제도의 한계

프랑스의 자격제도는 발전을 거듭해왔지만 만족스런 수준은 아니라고 할 수 있다. 프랑스 자격제도의 문제점은 다음 몇 가지로 정리할 수 있다.<sup>26)</sup>

첫째, 1992년 설치된 취업중 습득지식인정을 포함한 새로운 국가수료증(diplômes) 취득 체계의 본격적인 실시가 빨리 진행되고 있지 못할 뿐 아니라 근로자의 기대에 대한 응답과는 거리가 있다.

둘째, 오늘날 청소년의 대다수는 bac 이상 고등 교육을 이수하고 있다. 대학에서 직업교육 영역의 급속한 발전[예를 들어, 60년대 말부터 IUT(기술전문대학) 또는 80년대 중반부터는 IUP(실업전문대학)]에도 불구하고, 고등교육기관의 기술(technologiques) 및 실업교육수료증

24) P. Veneau et al. (1997), p.3.

25) <표 4> 참조.

26) V. Merle (1997), p.15.

(diplômes) 체계는 동일한 절차에 따라 구성되어 있지 않으며, 노동시장에서도 인지도가 떨어지는 편이다.

셋째, 각 업종(산업)은 CQP를 제안하는데 매우 신중하게 행동하였다. CQP는 최초에는 학교를 졸업하고 순환직업교육(formation en alternance)을 이수한 청소년의 자격을 인정하기 위한 자격증이었는데, 나중에는 직업능력계약(Contrats de qualification), 순환직업교육을 통해 기업자체에서 취득한 직업능력도 인정해 줄 수 있도록 받아들여졌다. 이러한 경로를 통해 각 업종(산업)별로 CQP가 매우 다른 기능을 하도록 하였다. 즉, CQP는 국가교육기관 자격의 보완기능, 직업분류상에서 비중이 높아진 역량(compétence)의 인정, 국가교육기관의 자격제도와 비교할 수 있는 업종별 자격제도의 기능을 하게 되었다. 최근 다수 업종이 CQP를 고안하였지만, 현재 CQP의 수는 연간 4,000 종류를 넘지 못하고 있다.

넷째, 인정위원회(commission d'homologation)의 역할이 혼란스러워졌다. 규정의 모호함과 평가능력의 부족으로 인정위원회는 “품질을 나타내는 상표(label qualité)”를 발행하는 기능, 직무와 직업능력 변화에 따른 자격증의 적절성 인정기능, 경우에 따라서는 국가교육기관의 수료증에 해당하는 “수준(niveau)”을 제공하는 기능 사이를 오감으로서 그 역할이 일관성을 잃은 것이다.

이와같이 민간자격제도의 미정착으로 요약되는 프랑스 자격제도의 문제점은 앞으로 보완해야 할 과제로 남겨졌다.

### Ⅲ. 자격제도의 개혁동향

90년대초부터는 여러 업종에서 직업능력자격증(CQP: Certificats de qualification professionnelle)을 발행하기 시작하였다. 직업능력자격증(CQP)은 초기에는 직업능력계약(Contrat de qualification)의 수혜자에게 주어지던 것이었는데 지금은 일부 현직 근로자나 취업희망자(demandeurs d'emploi)에게도 수여되고 있다. 직업능력자격증(CQP)은 업종별로 만들어지고 운영되는데 국가가 발부하는 수료증(diplômes: 면허증 또는 졸업증서)과 경쟁관계에 있는 자격형태라고 할 수 있다. 직업능력자격증과 국가수료증(diplômes)이 동일한 목적을 가지지 않는다고 하더라도 극단적으로 상이한 자격형태라고 할 수 없으며, 종종 동일한 방법으로 설정된 전체 자격체계안에 넣을 수 있다. 한편, 두 자격증을 서로 비교하는 것은 매우 어려운

측면이 있는데 그 이유는 직업능력자격증(CQP)이 다양하게 발부되고 있기 때문이다. 즉, 직업능력자격은 플라스틱 공업에서는 특정 기술 및 제품과 크게 연계되어 있는데 반해, 금속공업에서는 한 기업의 특수한 근로상황에 따라 상이한 것으로 인식된다. “생산직 근로자 (producteurs)”를 교육훈련하고 평가하는 공동목적에 앞서, 직업능력자격증(CQP)은 이를 설계하고 운영하는 업종별로 직업능력에 접근함으로써 각 업종의 상이한 내용과 다양성을 반영한다.<sup>27)</sup>

1988년 2월 행정명령(décret)에 의해 “직업능력계약(Contrat de qualification)”을 위해 우선 시되는 “직업능력 리스트”를 업종별로 작성할 수 있는 가능성이 열렸다. 처음에는 대부분의 업종들은 이러한 새로운 기회를 이용하지 않았다. 반면 몇몇 업종은 주어진 가능성을 보다 확대하고자 하였으며, 국가노사합동고용위원회(CPNE: Commissions paritaire nationales de l'emploi)의 통제아래 완전한 자격 취득 절차를 마련하는데 참여하였다. 따라서 직업능력자격증(CQP)제도는 업종별로 노사합동으로 발부하는 자격증 전체를 설계하기 위해 마련되었다고 할 수 있다. 처음에는 직업능력계약(Contrats de qualification)의 수혜자에게 수여되었던 이 자격형태는 일부 업종에서는 근로자 전체를 대상으로 확대되었다. 90년대 초부터 직업능력자격증(CQP) 제도는 확대되었다. 1995년에는 215종의 직업능력자격증(CQP)이 생겨났으며, 3,231개의 자격증이 발부되었다. 1997년에는 36개 업종이 직업능력자격증(CQP) 제도에 참여하거나 그 기준을 받아들였다.<sup>28)</sup>

직업능력자격증(CQP)제도는 일정직업교육을 마치면 정부가 국가자격을 독점적으로 부여하는 것을 중단시킨 것이다. 따라서 이 제도는 국가 공인자격증이나 수료증(titres et diplômes étatiques) 제도와 경쟁관계에 있는 새로운 자격제도라고 할 수 있다. 하지만, 업종이나 평가에 따라 국가 수료증(diplômes)과 직업능력자격증(CQP)간에 유사점보다 차이점이 두드러진다면, 이 차이점은 경쟁이라는 말로는 체계적으로 설명될 수 없다. 각 산업은 직업능력에 대해서도 다른 접근을 하고 있으며, 그에 따라 각각 다른 직업능력자격증(CQP)의 형성과 평가 방법을 반영한다.<sup>29)</sup>

#### IV. 직업교육훈련과 자격제도의 연계

27) A. M. Charrand et al. [1998], “Les Certificats de Qualification Professionnelle: Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles”, *Bref*, n°142, CEREQ, mai.

28) A. M. Charrand et al. [1998].

29) 참고 <표 3-5>.

프랑스에서는 직업교육훈련과 자격제도의 연계는 주로 단체협약 결과에 따라 이루어진다. 구체적인 연계방식은 산업/업종에 따라 다소 차이를 보이고 있다. 본 연구에서는 보험산업, 의약산업 및 농산식품산업 등, 3개 산업의 연계방식을 중심으로 살펴보기로 한다.

보험산업의 국가단체협약은 6년간의 협상 끝에 1992년 5월에 서명되었다. 이 협약은 직업분류(classification)와 직업교육훈련(formation)을 동시에 취급하고 있다. 농식품산업(industries agricoles et alimentaires)에서는 직업교육훈련에 대한 협정(accord)이 서명된 뒤 1991년 새로운 직업분류표가 적용되었다. 이때 직업교육훈련협정은 특히 산업별 노사합동기관(instances paritaires de branche)의 역할을 강화하였으며 상설고용관찰기관(observatoire permanent de l'emploi)의 설치를 준비하는 것이었다.

의약산업(industrie pharmaceutique)에서는 1994년 3개의 협정(accord)이 이루어졌는데 산업별 단체협약의 전면개정과정에 포함되었다. 이 협정들은 직업분류(classifications), 직업교육(formation professionnelle), 직무와 역량(compétences)의 예측관리에 대해 이루어졌다. 직무와 역량의 예측관리가 산업별 협상의 대상이 되는 것은 매우 드문 일이었다. 이 3개 협정은 2개의 노동조합, 즉, CFDT<sup>30)</sup>와 방문의사(visiteurs médicaux)의 가장 대표적 노동조합 SNPADUM만이 서명하였지만, 이 협정들은 산업내에서 이용되고 있는 직업분류표 중 1954년부터 존재해온 가장 오래된 직업분류표를 개정할 목적으로 약 15년간의 협상 끝에 성공한 것이다.

농산물 도매업(grande distribution alimentaire)에서는 예측조사계약(Contrat d'études prévisionnelles)이 서비스 질 개선 전략에 대한 제안을 담고 있다. 이 전략은 전체 근로자 중 보다 중요한 핵심근로자들의 고용을 안정시키고 교육훈련시키기 위한 인력관리정책을 선택하고자 하는 것이다. 직업교육훈련과 직업분류를 위한 협상이 있었는데, 이는 1994년 직업교육훈련협정을 이루어냈다. 이 협정은 기존의 공공부서에 의존할 것을 제안하였으며, 이는 청소년의 노동시장진입 또는 상대적으로 경험이 많은 근로자가 직업상 취득한 지식의 인정에 관한 것이다. 산업별 직업분류(classification)에 대한 협상은 매우 길고 어려웠지만, 오늘날 보험산업모델에 근접한 모델을 향해 진행되고 있다.

최근에 들어와 처음 시도하는 것으로 프랑스 전국경영자협의회(CNPF: conseil national des patronats français)와 정부의 요청에 대한 응답으로 산업별(보험의약, 농산식품 등)로 청소년 노동시장진입(insertion) 방법을 다양화하기 위한 정책이 입안되었다. 이는 특히 직업

30) Confédération Française Démocratique du Travail(CFDT): 프랑스 민주주의 노동동맹(CGT, FO 등과 함께 프랑스 3대 노조 중 하나로 1964년 결성).

능력계약(Contrats de qualification)과 견습직업훈련(apprentissage)을 통해서 이루어졌다.

각 산업(보험, 의약, 농산식품 등)에서 직업교육훈련은 “직업능력(compétences professionnelles)관리의 개인화(individualisation)”의 논리에 따라 실시되었다. 의약(pharmacie)산업내에서 이루어진 “개인의 직업화 경로(parcours individuels de professionnalisation)”에 대한 정의와 보험산업이 대입자격(bac)을 소지하지 않은 근로자를 위한 직업교육훈련 기금과 시간을 확보한 최초의 산업이라는 사실이 직업교육훈련이 “직업 능력관리의 개인화” 논리에 따라 실시되었음을 증명한다.

각 산업에서는 고용에 대한 관심 때문에 직업교육훈련을 산업구조조정(régulation de branche)의 중심수단으로 본다. 전체 산업조절방법은 전문적인 여러 요소의 결합(즉, 직업분류(classification), 자격인증(certification), 청소년 노동시장진입(insertion des jeunes), 계속 직업교육(formation continue)을 통해 이루어진다. 산업별로 새로운 도약이 산업구조조정의 목적이지만 전통적인 조절 모형이 결정적인 역할을 한다.<sup>31)</sup>

산업별 직업교육훈련 및 자격제도에 관한 정책은 다양성을 초월하여 공공부서(dispositifs publics)에 의존하였다. 이들은 청소년의 노동시장진입, 직업교육, 직무와 직업능력을 위한 예측기구 또는 계속직업교육훈련 발전을 목적으로 하는 협약(conventions)을 위한 것들이다. 이 공공부서들은 이 노사합동기구들의 활동을 자극하고 산업과 정부간의 동반자 관계를 촉진하였다. 프랑스에서는 업종별(산업별) 특성에 따라 노사가 마련한 직업분류에 따라 직업교육의 결과를 인정하는 자격제도를 가지고 있다고 할 수 있다. 결국, 직업교육과 자격제도는 직업분류체계를 매개로 서로 연계되어 있다고 할 수 있다.

## V. 맺 음 말

프랑스의 자격제도는 정부주도적으로 발전되어 왔으며 기업과 노동조합도 일정한 역할을 하였다. 프랑스는 전통적으로 직업교육분야에서 정부의 역할이 매우 강한 편이었는데 자격제도 분야에서도 정부가 민간 즉, 기업과 노조보다는 주도적인 역할을 해온 것이다. 즉, 프랑스의 자격제도는 국가가 주도하는 국가자격제도 중심으로 운영되어 오다가 80년대에 들어서면서 기업과 노조가 중요한 역할을 하는 가운데 업종별로 다양한 민간자격제도가 도입되기에 이르

31) A. Jobert et al. (1997), p.90.

렸다. 민간자격제도의 운용에도 국가가 일정부분 간여하고 있음은 물론이다.

국가중심 자격체계 모형을 가지고 있는 프랑스 자격제도는 우리나라 자격제도 정립에 다음 몇 가지 시사점을 준다.

첫째, 직업분류(classification) 체계가 확립되어야 한다. 업종별로 요구되는 직업능력에 따라 직업분류기준이 정해져야만 그에 맞는 자격체계를 마련할 수 있다. 둘째, 국가기관이 주도하는 국가자격체계와 기업 등이 주도하는 민간자격체계의 상호 보완관계의 확보가 필요하다. 셋째, 민간자격제도를 발전시켜 나가야 한다. 정부가 날로 복잡해져 가는 현실에 맞는 직업교육과 자격제도를 마련하는 것은 점점 더 어려워질 전망이다. 기업, 노조 등이 스스로 필요한 직업능력을 갖춘 근로자를 확보할 수 있도록 민간자격의 비중을 확대해 나가야 한다. 넷째, 산업현장에서 일하면서 취득한 실무지식에 대해서도 자격증을 발부하여야 한다. 학교, 직업교육훈련기관에서 직업교육을 이수한 사람들에게만 제공할 것이 아니라 근로자가 실무경험을 통해서 얻은 직업능력도 자격제도 안에서 인정되어야 한다. 다섯째, 지나치게 이론 중심의 직업교육과 자격평가지험을 지양해야 한다. 기업현장업무와 동떨어진 직업교육과 자격제도 운용은 비효율을 증가시킬 것이다. 여섯째, 직업교육과 자격제도에 대해 통제기능을 갖추어야 한다. 관할 주체가 국가이든 민간이든 관계없이 어느 정도의 일관성 있는 통제가 직업교육과 자격제도 운영과정에서 요구된다. 마지막으로 근로자들이 노동조합을 통해 자격제도 개선에 적극 참여해야 한다. 노조는 임금, 노동시간을 목적으로 하는 협상보다는 직업교육 및 자격제도에 대한 관심을 높혀 나가야 한다.

## 참고문헌

- 진현중 (1997). 『프랑스의 직업교육훈련제도 연구』, 한국노동연구원.
- 허재준 (1996). 「프랑스의 직업교육제도 (I)(II)」, 『KLI 노동연구속보』, 제 61호, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (1996). 「프랑스의 직업교육제도 (I)(II)」, 『KLI 노동연구속보』, 제 62호, 노동연구원.
- Béret, P. (1992). "Salaires et marchés internes: quelques évolutions récentes en France." *Economie Appliquée*, vol.45(2).
- Charlot, B. et Figeat, M. (1985). *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Ed. Minerve, Paris.
- Charrand, A. M. et al. (1998). "Les Certificats de Qualification Professionnelle: Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles", *Bref*, n°142, CEREP, mai.
- Colardyn, D. (1996). *La gestion des compétences*, Paris, PUF.
- Donnadieu, D. et al. (1994). *Classification-Qualification: De l'évolution des emplois à la gestion des compétences*, Paris, Editions Liaisons.
- Dubon (1985). *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.
- Duclos, L. et al. (1994). "Paritarisme: le mot, la matière", *Travail*, n°31-32.
- Fourquin, J. C. (1990). *L'école et la culture. Le point de vue des sociologues britanniques*, De Boeck, Bruxelles.
- Grignon, C. (1971). *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Ed. de Minuit, Paris.
- INSEE (1995). "Bilan formation-emploi 1993", *INSEE Résultats*, n°79-80.
- Jobert, A. et al. (1993). "Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle", *les conventions collectives de branche, déclin ou renouveau*, Céreq, collection Etudes n°65. juin.
- \_\_\_\_\_ (1995). "Diplômes et certification de branches dans les conventions collectives", *Formation Emploi*, n°52, La documentation française.
- \_\_\_\_\_ (1997). "Politique de formation et de certification des branches professionnelles en France", in M. Möbus et al. (ed.), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan.
- Kirsch, E. (1997). "Quelques repères sur les évolutions récentes de l'enseignement technique français", in M. Möbus et al., *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan.
- Koguk-Kubiak, F. et al. (1996). "L'individualisation des carrières et des compétences: un



- objet de négociation", Céreq, Bref, n°121,
- Lelièvre, C. (1990). Histoire des institutions scolaires(1789-1989), Nathan, Paris.
- Léon, A. (1967). *Histoire de l'enseignement en France*, PUF, coll. Que sais-je?, Paris.
- \_\_\_\_\_ (1968). *La révolution française et l'éducation technique*, CNRS, Paris.
- Lesourne, J. (1988). "Éducation et Société, les défis de l'an 2000", La découverte, Le
- Lorriaux, J. P. et Seïté, J. A. (1990). *La formation professionnelle continue*, Economica.
- Méhaut et al. (1987). La transition professionnelle, Paris, L'Harmattan.
- Merle, V. (1997). "L'évolution des systèmes de validation et de certification: Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France?", *projet d'article pour la revue du CEDEFOP*, CEREQ.
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (1996). *Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation*.
- Möbus, M. et al. (1997). "Le construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France", CEREQ, Bref, n°130, Avril.
- Ouvrad, F. (1990). "L'orientation en lycée professionnel: du choix positif à l'acceptation resignée", Données sociales, INSEE.
- Pair, C. (1994). *Itinéraires et scolarisation dans l'enseignement professionnel et technologique et technologique en France. Contribution française au projet VOTEC de l'OCDE*, Ministère de l'Éducation Nationale, Direction de l'Évaluation et de la prospective.
- Prost, A. (1966). *Histoire de l'enseignement 1889-1965*, Sirey, Paris.
- Ropé, F. et al. (1994). *Savoir et Compétences*, Paris, L'Harmattan.
- De Saint-Martin, M. (1971). *Les Fonctions sociales de l'enseignement scientifique*, Mouton, Ecole pratique des hautes études, Paris.
- Shackleton, J. R. (1995). *Training for Employment in western Europe and the United State*, Edward Elgar.
- Soskice, D. et al. (1997). "De la construction des normes industrielles à l'organisation de la formation professionnelle: une approche comparative", in M. Möbusat al., *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*, Paris, L'Harmattan.
- Vasconcellos, M. (1993). *Le système éducatif*, La découverte.
- Veneau, P. et al. (1997). "Les certificats de qualification professionnelle: complémentarité ou concurrence avec les diplômes?", CEREQ.
- Vinokur, A. (1995). "Réflexions sur l'économie du diplôme", *Formation emploi*, n°52.
- <http://www.education.gouv.fr217>

ABSTRACT

**An Analysis on the Qualification System in France**

Jun Hyunjoong

This paper studies the qualification system of France, closely linked with vocational training. Although the system is traditionally controlled by French Government, a private qualification system by industries is introduced since the 1980's. French firms and labor unions play an important role in running the private system, that reflects practical knowledges and skills, and is based on job classification. This paper proposes to develop a complementary relation between the public and private systems. This study insists to admit skills by on-the-job in the qualification system as an alternative for the weak points in the current qualification system of Korea.