



AVENUE DE LA  
**JOYEUSE ENTRÉE  
BLIJDE INKOMST**  
LAAS

17-21

# NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2013 - 0765

Le système de formation continue aux Pays-Bas

CCE  
Conseil Central de l'Economie  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven  
CRB





**Note documentaire :  
Le système de formation continue aux Pays-Bas**

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>La formation continue aux Pays-Bas : indicateurs et aperçu des pratiques récentes .....</b>	<b>5</b>
2.1	Indicateur de Lisbonne: taux de participation à la formation continue.....	5
2.2	Pratiques récentes.....	6
<b>3</b>	<b>Le système néerlandais.....</b>	<b>8</b>
3.1	Entre plusieurs régimes d'action.....	8
3.1.1	Entre deux conceptions de l'apprentissage et du savoir : régime professionnel – corporatiste visant l'acquisition de compétences professionnelles et régime académique reposant sur la formation scolaire et l'acquisition de diplômes.....	8
3.1.2	Autonomie de l'individu et cohésion sociale : régime universaliste.....	9
3.1.3	Acquisition libre d'un portefeuille diversifié de compétences : régime de marché organisé.....	9
3.2	Éléments-clé du système.....	10
3.2.1	Objectifs reconnus à la FPC.....	10
3.2.2	Acteurs: un tripartisme national fort et de nombreux prestataires de formation.....	10
3.2.3	Financement.....	14
<b>4</b>	<b>Objectifs attribués à la FPC et éléments de réponse néerlandais.....</b>	<b>16</b>
4.1	Un élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie.....	16
4.1.1	Des liens structurels avec l'enseignement professionnel initial.....	16
4.1.2	Un cadre de référence unique pour l'ensemble des qualifications.....	18
4.1.3	La reconnaissance des acquis de l'expérience.....	19
4.2	Une politique de Flexicurity.....	22
4.2.1	Employabilité.....	23
4.2.2	Adaptation aux besoins de l'entreprise et stimulation de l'esprit d'entreprendre.....	24
4.2.3	Inclusion des travailleurs et autonomie sociale.....	29
<b>5</b>	<b>Conclusion.....</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Bibliographie .....</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>Index.....</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>Fiche technique 1 - Indicateurs chiffrés .....</b>	<b>37</b>
8.1	Economie et marché du travail.....	38
8.2	Education et formation.....	40
8.2.1	Niveaux d'éducation.....	40
8.2.2	Indicateur de Lisbonne: taux de participation à la formation continue.....	40
8.2.3	Indicateurs - Stratégie EU2020.....	41

<b>9</b>	<b>Fiche technique 2 - Organisation de l'enseignement initial : structure et acteurs .....</b>	<b>42</b>
9.1	Un aperçu du système.....	42
9.1.1	L'enseignement professionnel secondaire: MBO (Middelbaar Beroepsonderwijs) .....	43
9.1.2	La formation en alternance.....	44
9.1.3	L'enseignement professionnel supérieur: HBO (Hoger Beroepsonderwijs) .....	44
9.1.4	L'enseignement pour adultes: VAVO (Voortgezet Algemeen onderwijs Voor Volwassenen) .....	45
9.2	Acteurs et responsabilités.....	46
9.2.1	Pouvoirs publics .....	46
9.2.2	Partenaires sociaux .....	47
9.2.3	Institutions éducatives .....	48
9.2.4	Centres d'expertise sectoriels pour l'enseignement professionnel et le monde de l'entreprise (Kenniscentra).....	49
9.3	Financement.....	51
9.3.1	Pouvoirs publics .....	51
9.3.2	Financement à partir de provisions contractuelles.....	52
<b>10</b>	<b>Fiche technique 3 - Législation régissant l'éducation et la formation aux Pays-Bas .....</b>	<b>52</b>
<b>11</b>	<b>Fiche technique 4 - Mécanismes de financement de l'éducation et de la formation.....</b>	<b>53</b>
11.1	Financement public direct pour les demandeurs d'emploi et les groupes à risque .....	53
11.2	Mécanismes de déduction fiscale .....	53
11.2.1	À l'égard des employeurs .....	53
11.2.2	À l'égard des travailleurs .....	55
11.3	Subsides .....	56
11.3.1	Plan d'action "Leren en Werken" .....	56
11.3.2	Autres mesures récentes.....	56
11.4	Financement par les partenaires sociaux .....	57
11.4.1	Fonds sectoriels .....	57
11.4.2	Autres dispositifs .....	58
11.5	Subsides du Fonds social européen (FSE).....	58
<b>12</b>	<b>Fiche technique 5 - Contenu des CCT relatives à la formation continue.....</b>	<b>59</b>
12.1	Pratiques de formation au sein des CCT sectorielles ou d'entreprise.....	59
12.2	Attention à l'égard des groupes ou des fonctions à risque.....	62
12.3	Exemples de dispositions sectorielles en faveur de la formation .....	62

## Liste des tableaux

Tableau 2-1 :	Participation à l'éducation et à la formation des adultes âgés de 25 à 64 ans (indicateur de Lisbonne).....	6
Tableau 4-1 :	Dispositions relatives à l'employabilité - CCT 2009 .....	24
Tableau 8-1:	Produit intérieur brut aux prix du marché.....	38
Tableau 8-2:	Dépense intérieure brute R&D.....	38
Tableau 8-3:	Population en emploi 15-65 ans, en % de la population.....	38
Tableau 8-4:	Emploi à temps partiel, en % de l'emploi total (15-64 ans).....	39
Tableau 8-5:	Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement primaire et secondaire inférieur .....	39
Tableau 8-6:	Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement secondaire supérieur et post secondaire non supérieur.....	39
Tableau 8-7:	Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement supérieur - 1er et 2ème cycle.....	39
Tableau 8-8:	Taux de chômage des 25-74 ans .....	39
Tableau 8-9:	Taux de chômage - jeunes moins de 25 ans.....	40
Tableau 8-10:	Dépenses publiques totales pour l'éducation en % du PIB, tous niveaux d'enseignement confondus .....	40
Tableau 8-11:	Niveau d'éducation de la population âgée de 15 à 64 ans, en %.....	40
Tableau 8-12:	Participation à l'éducation et à la formation des adultes âgés de 25 à 64 ans (indicateur de Lisbonne).....	41
Tableau 8-13:	Part des 30-34 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur.....	41
Tableau 8-14:	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation ou la formation .....	41
Tableau 9-1:	Répartition des étudiants - filières de l'enseignement professionnel secondaire (2009-2010).....	43
Tableau 9-2:	Répartition des étudiants de l'enseignement supérieur (2009).....	45
Tableau 9-3:	Part des étudiants âgés de plus de 30 ans au sein des filières de l'enseignement supérieur (2009) .....	45
Tableau 12-1:	Contextes de formation.....	60
Tableau 12-2:	Types de formation .....	60
Tableau 12-3:	Caractère obligatoire de la formation.....	60
Tableau 12-4:	Types de congé-formation .....	61
Tableau 12-5:	Modalités de réalisation des plans de développement (niveau sectoriel ou de l'entreprise) .....	61
Tableau 12-6:	Catégories de groupes à risque - CCT 2009 .....	62

## Liste des figures

Figure 3-1: Acteurs de la formation continue.....	11
Figure 8-1 : Productivité du travail .....	38
Figure 9-1 : Structure de l'enseignement initial aux Pays-Bas.....	42

## 1 Introduction

Cette note est la première partie d'une étude des systèmes nationaux de formation continue mis en place dans les pays voisins de la Belgique (Pays-Bas, Allemagne et France) ainsi qu'au Danemark. Elle a trait au système néerlandais et présente le système de formation continue dans ses composantes, ses interactions et ses dispositifs.

La première partie présente une série d'indicateurs relatifs aux performances néerlandaises en matière d'éducation et de formation, dans le cadre d'un benchmark européen. Ensuite, les parties suivantes se penchent sur le système en tant quel. Si la partie 2 détaille les composantes principales du système (objectifs, acteurs, régulation et financement) en les rattachant à une typologie permettant une comparaison systémique internationale, la partie 3 montre comment ce système, sur base de ses composantes fondamentales, propose des réponses aux missions confiées à la formation continue au niveau néerlandais et européen. On le verra, la formation continue est ainsi reconnue comme centrale dans le cadre d'un dispositif d'apprentissage tout au long de la vie et est considérée comme une des politiques de « flexicurité » destinée à soutenir le marché du travail.

Pour l'ensemble de cette note, 5 fiches techniques complémentaires sont reprises en annexe et sont à disposition du lecteur en ce qui concerne plusieurs aspects du système néerlandais qui méritent un développement approfondi. Lorsque ces aspects sont abordés dans la note, référence est faite à la fiche correspondante pour plus de détails<sup>1</sup>.

## 2 La formation continue aux Pays-Bas : indicateurs et aperçu des pratiques récentes

### 2.1 Indicateur de Lisbonne: taux de participation à la formation continue

Dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne (2000) puis de la Stratégie UE-2020 (2010), trois objectifs structurels ont été établis pour l'éducation et la formation au sein de l'Union européenne:

- Un objectif de réduction du décrochage scolaire sous la barre des 10% ;
- Un objectif minimum de 40% des 30-34 ans en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- Plus particulièrement concernant la formation des adultes, un objectif de 15% de la population en âge de travailler (25-64 ans) ayant accès à l'une ou l'autre forme d'apprentissage<sup>2</sup>.

Ce dernier objectif est plus communément appelé "Indicateur de Lisbonne" et permet de mesurer la participation de la population adulte à l'ensemble des activités de formation continue.

---

<sup>1</sup> Plus précisément, les fiches renvoient aux aspects suivants: 1) Indicateurs chiffrés, 2) Organisation de l'enseignement initial, 3) Législation sur la formation, 4) Mécanismes de financement de la formation et 5) Contenu des CCT.

<sup>2</sup> L'ensemble des activités de formation formelles, moins formelles et informelles destinées aux adultes ayant complété un parcours d'enseignement ou de formation initiaux.

Selon cet indicateur, la participation des travailleurs néerlandais à la formation continue est bien plus élevée que la moyenne européenne.

Ainsi, en 2011, l'indicateur de Lisbonne exprimant la participation de la population âgée de 25 à 64 ans à toute initiative de formation au cours des quatre dernières semaines a atteint 16,7% aux Pays-Bas, contre une moyenne de 9,4% pour l'UE15. Pour rappel, la participation de la population belge a atteint, selon cet indicateur, 7,1% cette même année<sup>3</sup>. Cependant, il faut constater que l'augmentation de la participation néerlandaise a été plus réduite ces dernières années<sup>4</sup>.

Tableau 2-1 : Participation à l'éducation et à la formation des adultes âgés de 25 à 64 ans (indicateur de Lisbonne)

	2000	2011
UE 25	7,6	9,4
Belgique	6,2	7,1
Pays-Bas	15,5	16,7

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

## 2.2 Pratiques récentes

Selon les chiffres officiels néerlandais<sup>5</sup>, la participation à la formation continue aux Pays-Bas a augmenté d'un tiers depuis 1995<sup>6</sup>. En ce qui concerne les dernières tendances, en 2005 et 2009, celle-ci s'élevait respectivement à 13,5% et à 15,5% de la population âgée entre 15 et 64 ans<sup>7</sup>. L'objectif affiché des pouvoirs publics est d'atteindre 20% en 2020.

D'autre part, les travailleurs néerlandais sont nombreux à suivre une formation en entreprise et ce pourcentage est en augmentation: de 34% en 2005 à 36% en 2010.

Sans surprise par rapport aux nombreuses études sur ce sujet, cette participation varie fortement selon plusieurs caractéristiques personnelles: l'âge (la catégorie 25-30 et 30-35 ans sont celles qui participent le plus à la formation, à hauteur de 23,2% et 21 %) et le niveau de qualification (les individus détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur, technique ou général, participent à hauteur de 21%). Même si elle a doublé depuis 1995, la participation des groupes plus âgés (45 ans et plus) reste encore inférieure à la moyenne nationale. Le groupe des travailleurs peu qualifiés (diplômés de l'enseignement secondaire inférieur) participe également moins que la moyenne nationale (15,5%) à hauteur de 9,8%.

<sup>3</sup> Source : Eurostat.

<sup>4</sup> SER (2012), Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt, avis nr. 2012/02, p. 79.

<sup>5</sup> Idem p. 14.

<sup>6</sup> Par formation continue, il est ici sous-entendu la formation suivie par un individu qui a déjà suivi un premier parcours complet de formation initiale. Toutes les formations et cours à temps partiels sont inclus dans cette définition. Les formations à temps plein sont également prises en compte en cas d'interruption de minimum 5 ans du parcours de formation. Par conséquent, ce pourcentage n'inclut pas la participation aux formations initiales du premier cycle de formation (enseignement professionnel secondaire et supérieur).

<sup>7</sup> Il est à noter que les statistiques officielles néerlandaises sur la formation continue sont calculées à partir de données issues de l'enquête sur les forces de travail néerlandaise. Ces données prennent en compte une population âgée de 15 à 64 ans et non 25-64 ans comme c'est le cas pour l'indicateur de Lisbonne. Les pourcentages publiés par les pouvoirs publics néerlandais diffèrent donc légèrement de ceux attribués aux Pays-Bas dans le cadre du benchmark européen. Cependant, les tendances constatées sont les mêmes, tant en termes absolus qu'en évolution.



D'autre part, la situation de l'individu sur le marché du travail semble également influencer sa participation à la formation continue. Ainsi, en 2009, si la population en emploi participait à hauteur de 17,4%, la participation de la population active inoccupée atteignait 16,1% et celle de la population non active 9,3% seulement.

Enfin, les caractéristiques propres au secteur et à l'entreprise du travailleur influencent également les taux de participation. Si le secteur de la finance et le secteur public, enseignement, santé et culture présentent une participation de plus de 21%, les secteurs de l'industrie et du commerce-Horeca affichent des pourcentages plus faibles de l'ordre de 13,7 et 11,7%. Par ailleurs, les entreprises comptant jusqu'à dix travailleurs affichent un taux de participation plus faible que la moyenne nationale, à hauteur de 12,8%.

Outre ces statistiques officielles, le Centre de recherche pour l'enseignement et le marché du travail de l'Université de Maastricht (ROA) réalise depuis 2004 une enquête sur les pratiques de formation tout au long de la vie aux Pays-Bas. La dernière enquête a été réalisée en 2010<sup>8</sup>. Les constats qui s'en dégagent sont les suivants:

En ce qui concerne la formation formelle, depuis 2004, la participation des individus à la formation formelle semble constante. Ainsi, 53% des travailleurs interrogés en 2010 ont participé sur la période des deux années précédentes à un ou plusieurs cours (à titre de comparaison, les données du bilan social pour l'année 2010 font état d'une participation de 32,7% des travailleurs belges). Cette participation a en fait légèrement baissé entre 2004 et 2007 pour remonter ensuite et atteindre le niveau de 2010. La participation des demandeurs d'emploi reste quant à elle constante entre 2004 et 2010, à hauteur de 20%. Pour le ROA, la différence de participation entre les deux groupes est donc significative.

En ce qui concerne la formation informelle, identifiée plus précisément dans cette enquête comme "le pourcentage du temps de travail consacré à des tâches d'apprentissage", il semble que la participation ait baissé entre 2004 et 2010, passant de 31 à 28% du temps de travail (18,6% pour les travailleurs belges cette même année, selon le bilan social et selon la définition retenue de la formation informelle<sup>9</sup>).

Cela représente environ 380 heures d'apprentissage par travailleur par an, alors que le travailleur consacre en moyenne 30 heures par an à la formation formelle<sup>10</sup>. Ces derniers chiffres semblent montrer qu'aux Pays-Bas, la proportion d'initiatives de formation non formelle est beaucoup plus importante que la part représentée par l'ensemble des actions de formation formelle, à raison de 93% du temps d'apprentissage y consacré contre 7% à la formation formelle<sup>11</sup>. La part de la formation formelle par rapport à l'ensemble des actions de formation est moindre que la moyenne de l'OCDE ou

---

<sup>8</sup> Cette enquête est réalisée auprès d'un public âgé de 16 à 64 ans. Sur les 1974 personnes interrogées, les statuts les plus représentés sont les salariés (900 individus) et les personnes récemment pensionnées (environ 500).

<sup>9</sup> La définition de la formation informelle retenue dans le cadre du bilan social reprend les types d'activité suivants: formation sur le tas, participation à des conférences ou ateliers, auto apprentissage, rotation sur les postes de travail ainsi que les cercles de formation et de qualité. Cette définition renvoie à ce qui est mesuré dans le cadre de l'enquête CVTS.

<sup>10</sup> Sur l'ensemble des travailleurs interrogés, ceux n'ayant pas suivi de cours y compris.

<sup>11</sup> Ces pourcentages correspondent à la part des heures consacrées à l'apprentissage formel (30) ou informel (380) par rapport à l'ensemble des heures déclarées comme consacrées à l'apprentissage sur le lieu de travail (410) en moyenne par un travailleur dans le cadre de l'enquête.

que la proportion observée en Belgique ou au Danemark, ce dernier étant généralement cité comme référence en matière de taux de participation à la formation<sup>12</sup>.

Comme pour la formation formelle, comparativement aux autres groupes, les travailleurs hautement qualifiés et les jeunes participent plus à la formation informelle. Enfin, le ROA met en avant une corrélation positive significative entre le temps consacré à des tâches d'apprentissage et le temps consacré à la formation formelle (cours).

### 3 Le système néerlandais

#### 3.1 Entre plusieurs régimes d'action

Considéré dans le cadre d'une analyse systémique, l'organisation de l'éducation et de la formation aux Pays-Bas peut être considérée comme à la croisée de plusieurs régimes d'action identifiés par la littérature scientifique<sup>13</sup>.

D'un côté, une caractéristique du système néerlandais est de continuer à placer l'éducation et la formation en dehors d'une logique de marché, renvoyant à des éléments appartenant à un des trois premiers régimes détaillés ci-dessous. D'un autre côté, de plus en plus d'éléments de ce système s'inscrivent dans une logique marchande régulée par les pouvoirs publics, renvoyant au dernier régime développé.

##### 3.1.1 Entre deux conceptions de l'apprentissage et du savoir : régime professionnel – corporatiste visant l'acquisition de compétences professionnelles et régime académique reposant sur la formation scolaire et l'acquisition de diplômes

D'une part, dans une logique de régime professionnel-corporatiste, le système éducatif néerlandais renvoie à l'acquisition d'identités professionnelles marquées, dans le cadre d'un parcours professionnel où les contacts avec les entreprises et les branches sont nombreux et structurés.

Dans ce régime, comme c'est le cas aux Pays-Bas, les acteurs sociaux occupent une place très importante dans le modèle social et sont très engagés en matière d'éducation et de formation. Ainsi, ils sont de réelles parties prenantes à la construction de la certification de la formation professionnelle, dans le cadre d'un système de reconnaissance des qualifications commun à la formation initiale et continue, ce qui lui confère une estime sociale élevée et un rôle dans la régulation du marché du travail. La certification reconnue par les partenaires sociaux doit ainsi refléter la maîtrise croissante de l'exercice du métier.

Dans ce cadre, les liens sont forts entre la formation professionnelle initiale et continue, toutes deux impliquant les mêmes acteurs du monde de l'entreprise.

D'autre part, le système éducatif néerlandais renvoie également au régime académique dans la mesure où il repose sur une échelle de niveaux d'études reconnus, qui organise et classe les formations proposées au premier plan par des institutions scolaires, même si elles le sont en

---

<sup>12</sup> SER (2012), p. 80

<sup>13</sup> VERDIER, E. (2008), "L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », Sociologie et sociétés, vol. 40, n°1, pp. 195-225.

collaboration avec les entreprises et les partenaires sociaux. Aux Pays-Bas, les diplômés continuent de servir de signalement de l'aptitude des travailleurs sur le marché du travail, et la formation continue est de plus en plus perçue comme devant incomber aux entreprises formatrices dans une logique « adaptative », et non pas aux institutions scolaires financées et régulées par les pouvoirs publics qui se chargent de la formation professionnelle initiale.

### **3.1.2 Autonomie de l'individu et cohésion sociale : régime universaliste**

Ce troisième régime repose sur l'implication des divers partenaires éducatifs dans l'éducation et la formation des individus, dans l'idée que l'intervention de la collectivité doit assurer l'émancipation de tout individu.

Fondé sur le principe de solidarité, l'objectif affiché d'un régime d'action universaliste est de compenser les inégalités sociales dans une logique de « seconde chance », avec la volonté « d'activer » l'individu et d'améliorer sa capacité d'action, en tant qu'acteur de sa propre trajectoire professionnelle et donc de sa formation.

Ce modèle repose sur une logique d'articulation entre les acteurs et entre les actions d'apprentissage. Ainsi, il est caractérisé par un tripartisme national fort entre l'Etat et les partenaires sociaux : sa conception et son financement incombent tant aux pouvoirs publics qu'aux partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels. Dans le cadre de ce modèle, l'Etat est un acteur crucial au sens où il s'assure, via plusieurs dispositifs de soutien et de redistribution, de l'existence de divers mécanismes en faveur de l'accès à la formation.

### **3.1.3 Acquisition libre d'un portefeuille diversifié de compétences : régime de marché organisé**

Dans le même temps une caractéristique également fondamentale de l'organisation néerlandaise est l'insertion de la formation continue dans une logique marchande, renvoyant ainsi à des composantes d'un régime de marché organisé.

Dans le cadre de celui-ci, la formation continue est perçue selon la perspective utilitariste d'un individu cherchant à maximiser ses connaissances et compétences au cours du temps, dans un contexte de libre choix et de concurrence entre les opérateurs de formation.

L'éducation est cependant considérée comme un bien public requérant intervention de l'Etat en matière de financement jusqu'à un certain niveau de qualification seulement. Selon cette vision, la formation pour l'acquisition de qualifications spécifiques incombe en effet aux entreprises (selon la théorie du capital humain de Gary Becker<sup>14</sup>). Dans ce cadre, des incitations sont mises en place par les pouvoirs publics afin de « guider » l'individu vers une offre de formation de qualité. Dans le cadre de règles fixées par les pouvoirs publics, la transparence, la qualité de l'offre et l'égalité d'accès au marché de la formation sont ainsi garanties. L'avantage d'un tel système est la flexibilité et la diversité de la formation offerte par de très nombreux organismes respectant tous des standards de référence.

---

<sup>14</sup> BECKER, G. S. (1964, 1993, 3rd ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.

## 3.2 *Éléments-clé du système*

De manière générale, le système néerlandais emprunte plusieurs de ses composantes à ces différents régimes. Nous les présentons dans ce point de manière systématique en termes 1) d'objectifs attribués à la formation, 2) d'acteurs impliqués et 3) de dispositifs de régulation et de financement de la formation continue. Ces bases du système permettent de détailler dans la troisième partie les réponses néerlandaises spécifiques aux enjeux actuellement associés à la formation continue en Europe.

### 3.2.1 **Objectifs reconnus à la FPC**

Aux Pays-Bas, les objectifs suivants sont attribués à la formation par les pouvoirs publics et par les partenaires sociaux<sup>15</sup> dans le cadre de leur réflexion sur le développement de la formation continue des travailleurs :

- La formation continue doit contribuer à l'autonomie du travailleur sur le marché du travail, assurant son employabilité et sa sécurité d'emploi, avec une attention particulière pour l'inclusion de plusieurs groupes identifiés comme à risque ;
- Dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue doit également faciliter la mobilité du travailleur et l'allongement des carrières ;  
Ainsi, pensée dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue doit contribuer à l'insertion constante et flexible du travailleur sur le marché du travail.
- En outre, la formation continue est également pensée dans une perspective d'augmentation de la productivité des entreprises et de développement d'une économie de la connaissance.

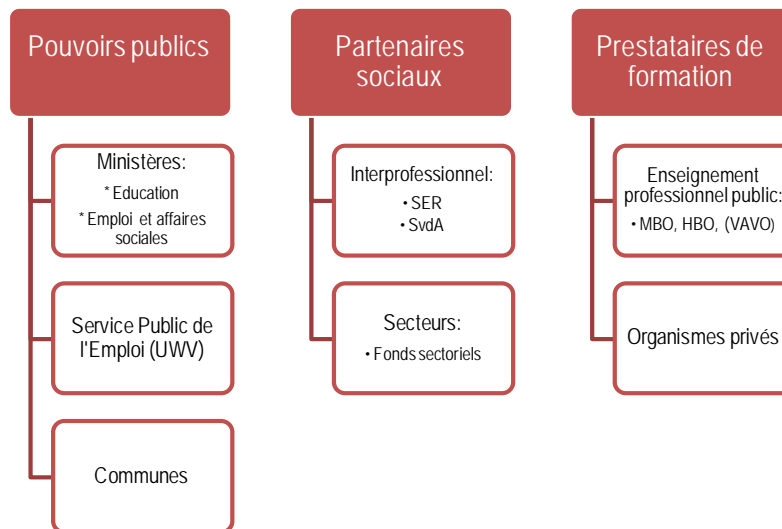
### 3.2.2 **Acteurs: un tripartisme national fort et de nombreux prestataires de formation**

On peut classer en trois catégories les acteurs intervenant en matière de formation continue aux Pays-Bas: les pouvoirs publics (au niveau national et local), les partenaires sociaux (au niveau interprofessionnel et sectoriel) et les prestataires de formation (publics ou privés).

---

<sup>15</sup> Voir notamment le document de la Fondation du Travail (Stichting van de Arbeid) : SvdA (2009), *Leren loont, werkdocument*.

Figure 3-1: Acteurs de la formation continue



Ce schéma des acteurs renvoie très clairement au régime d'action universaliste, qui repose sur un tripartisme national fort entre pouvoirs publics et partenaires sociaux. Cette dynamique s'exprime dans le cadre de rencontres et sommets réguliers y consacrés, avec les Ministères concernés (Education (OCW); Affaires sociales et Emploi (SZW); Agriculture, Economie et Innovation) et les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel (via la Fondation du Travail (SvdA) et le Conseil Economique et Social (SER)).

Mais dans le même temps, le rôle des partenaires sociaux sectoriels est fondamental dans la conception et la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la formation continue, ce qui renvoie également à une logique de régime professionnel-corporatiste fort.

D'autre part, les partenaires privés occupent une place de plus en plus prégnante au sein du système en tant que prestataires de formation, ce qui fait écho à un régime de marché organisé.

### ***Les pouvoirs publics fixent le cadre et incitent à la formation***

Contrairement au mécanisme en vigueur pour la formation professionnelle initiale (voir la fiche technique n°2), les pouvoirs publics néerlandais n'interviennent pas directement dans la mise en œuvre de la formation pour les travailleurs, hormis l'exception notable de la formation des demandeurs d'emploi et de certains groupes à risque.

Une législation spécifique à la FPC n'existe donc pas aux Pays-Bas, la seule référence étant la loi sur l'éducation adulte et professionnelle (Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)) de 1996, qui fixe au sens large le cadre et les standards de qualification pour la formation des adultes mais qui n'attribue pas de droit à la formation continue aux travailleurs en général en tant que tel, celui-ci étant négocié entre les partenaires sociaux (voir la fiche technique n°3 reprenant l'ensemble de la réglementation relative à l'enseignement professionnel).

Ainsi, en matière de formation professionnelle continue des travailleurs, on peut qualifier le rôle des pouvoirs publics d'intermédiaire qui en facilite le développement, alors que la mise en œuvre et une partie du financement incombent à d'autres acteurs: les partenaires sociaux (interprofessionnel et sectoriel), et les prestataires de formation (essentiellement privés pour la formation continue). La

régulation de la formation continue s'organise au sein d'un cadre légal via des projets concrets et des accords de collaboration entre les différents acteurs.

Concrètement, les missions des pouvoirs publics sont les suivantes<sup>16</sup> :

1. ils se chargent de l'information et la promotion de la formation continue,
2. ils veillent à la transparence et à la qualité du système,
3. via différents mécanismes d'incitation, ils s'assurent de la participation des groupes identifiés comme à risque pour l'accès à la formation,
4. ils portent attention aux besoins en qualification et développent des actions afin de stimuler la formation dans ce sens.

Aux côtés de certaines mesures fiscales à l'attention des travailleurs et/ou des entreprises (voir la fiche technique n°4 relative au financement), plusieurs plans d'action, souvent pluriannuels, sont initiés par les pouvoirs publics. Ces plans sont destinés à soutenir la formation des travailleurs et leur insertion sur le marché du travail et se traduisent en une législation spécifique selon les cas.

### *Rôle crucial des partenaires sociaux, dans la logique d'un régime professionnel - corporatiste*

Le rôle des partenaires sociaux<sup>17</sup> est crucial en matière de formation professionnelle des travailleurs dans la mesure où les droits des travailleurs en la matière sont négociés entre les différents partenaires et conçus en collaboration avec le Gouvernement. En effet, pour la conception des politiques de formation, ils agissent au niveau interprofessionnel, via leur présence au sein d'organes consultatifs que sont la Fondation du travail et le Conseil économique et social, qui remettent des avis sur la formation continue et les politiques d'emploi et dont l'expertise est prise en compte par le Gouvernement.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux se retrouvent en première ligne pour la mise en œuvre effective et le financement d'actions liées à la formation continue, via la constitution de fonds de formation et l'inscription de dispositions relatives à la formation au sein de CCT sectorielles ou d'entreprise. Ces dispositions régulent fortement l'organisation et le financement de la formation continue des travailleurs<sup>18</sup>. Au niveau sectoriel, la formation continue est donc un objet de négociation très important entre les partenaires sociaux.

---

<sup>16</sup> TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), *Continuing Vocational Training in the Netherlands*. Rebeca (Research on Social Benefits in Collective Agreements, Institute of Political Science, University of Berne).

<sup>17</sup> Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux sont organisés de la manière suivante : du côté des syndicats, on retrouve 1) la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV): 15 syndicats y sont affiliés, dont le plus grand est le FNV Bondgenoten, 2) Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) et enfin 3) Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP). Du côté du patronat, on peut mentionner: 1) Vereniging van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW), unique fédération patronale pour l'industrie et les services; 2) Midden en Kleinbedrijf (MKB), pour les PME, et 3) Land-en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO) pour le secteur agricole. A côté de cela, on pourrait également mentionner d'autres groupements d'organisations effectués par secteur, impliqués dans les CCT sectorielles (cf. les groupements du secteur métal ou de la construction).

<sup>18</sup> Pour de plus amples informations concernant le contenu des CCT relatives à la formation, voir le rapport de l'Inspection du Travail: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), *Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010*. Voir également la fiche technique n° 5 sur le contenu des CCT.

## *Les prestataires de formation*

Dans ce cadre fixé par les pouvoirs publics, la formation continue des travailleurs est prise en charge par un très grand nombre d'opérateurs aux Pays-Bas. On peut classer ceux-ci en différentes catégories:

### **1. Les fonds de formation sectoriels**

Aux Pays-Bas, la dynamique en faveur de la formation continue des travailleurs s'exprime de manière prépondérante via les fonds de formation sectoriels. De tels fonds existent dans de très nombreux secteurs. A l'instar de la Belgique, ces fonds sont institués par des CCT relatives à la formation. La grande majorité d'entre eux sont des « Fonds de formation et de développement » ("Opleiding en Ontwikkelingsfondsen", appelés « O&O fondsen ») créés afin d'instituer la formation continue au sein des préoccupations de l'ensemble des secteurs. Il s'agit donc de fondations privées totalement gérées par les partenaires sociaux<sup>19</sup>.

La mission de ces fonds est autant la promotion de la formation continue et des politiques d'employabilité au sens large que le financement de la formation des entreprises du secteur à titre individuel dans une logique de mutualisation des ressources financières : les entreprises versent une cotisation fixée par CCT (en % de leurs masses salariales, comme c'est le cas en Belgique) aux fonds de leurs secteurs et bénéficient ensuite de leurs services de manière non proportionnelle au montant de la cotisation versée.

En 2012, 89 fonds O&O étaient référencés par le Gouvernement néerlandais<sup>20</sup>. On estime qu'ils couvrent 85% des employés du secteur privé. Les fonds de formation sectoriels les plus importants en termes d'activités et de possibilités de formation offertes sont ceux des secteurs de l'horeca, de la construction, du travail des métaux, véhicules automobiles, génie électrique et installation, de la boulangerie, de la menuiserie et enfin de la confection.

Certains fonds de formation sectoriels remplissent eux-mêmes un rôle de prestataire de formation en proposant aux employeurs et travailleurs du secteur une série de cours concernant les professions de la branche.

Une deuxième mission des fonds O&O est le conseil en première ligne des employeurs et travailleurs de la branche en matière de formation. Ainsi, au sein de chaque fonds, un conseiller est à la disposition des employeurs ou des travailleurs pour toute question relative aux possibilités et modalités de formation. Ce conseiller peut ainsi orienter le travailleur concernant son trajet personnel de formation et d'apprentissage.

### **2. Les institutions publiques de formation initiale**

Une petite partie des actions de formation continue est également assurée par les institutions de l'enseignement professionnel initial reconnues et financées par les autorités publiques (voir la fiche technique n° 2 sur les acteurs de la formation initiale, qui explicite chaque acteur mentionné dans ce

---

<sup>19</sup> Dans certains cas, il peut s'agir de fonds sociaux dont les missions sont plus larges que la formation continue des travailleurs.

<sup>20</sup> Il est à noter que les partenaires sociaux ont la possibilité de demander au Ministère des affaires sociales et de l'emploi de déclarer que le fonctionnement du fonds de formation concerne l'ensemble du secteur. Ainsi, en 2008, 46 fonds O&O ont été reconnus comme tel par le Ministère, couvrant 2,4 millions d'employés.

point). Il s'agit alors d'un centre de formation régional (ROC), d'un centre de formation agricole ou d'une école de branche. Il peut également s'agir de formations de niveau supérieur organisées par l'enseignement professionnel supérieur ou par l'université. Au delà de l'organisation de formations professionnelles initiales financées par les pouvoirs publics, ces institutions sont en effet également autorisées à mettre en œuvre des modules de formation directement destinés aux travailleurs, dans le cadre de contrats conclus avec les entreprises elles-mêmes voire avec les secteurs, selon leurs besoins en formation. Ainsi, une petite partie des travailleurs suit à titre "continu" voire même dans un régime d'alternance une formation initiale régulière.

### 3. Les organismes privés à finalité commerciale

La grande majorité des prestataires de formation est cependant constituée de prestataires privés à finalité commerciale. On peut donc véritablement parler d'un marché concurrentiel de la formation sur le territoire néerlandais. Près de 84% du marché de la formation continue est couvert par cette catégorie de prestataires, contre 16% des cours organisés par des organismes financés par les pouvoirs publics<sup>21</sup>.

### 4. Les entreprises formatrices

Une dernière part de la formation est fournie par les entreprises elles-mêmes, surtout pour les plus grandes d'entre elles, qui disposent de leurs propres centres de formation. Des dispositions particulières sont alors négociées entre l'employeur et les travailleurs (voir la fiche technique n°5). Les comités d'entreprise peuvent négocier la participation directe à des actions de formation externes ou internes à celle-ci, éventuellement en dehors de dispositions sectorielles prises en la matière. Aux Pays-Bas, toute entreprise comptant au moins 50 salariés est légalement tenue de créer un comité d'entreprise. Dans les faits, certaines ne respectent pas toujours cette obligation légale, surtout les plus petites entreprises. Cependant, certains secteurs ont abaissé par CCT le seuil de création de tels conseils à 35 salariés. Sans être un organe syndical en tant que tel, le comité d'entreprise est le lieu principal de représentation des travailleurs de l'entreprise. En matière de formation, son pouvoir est très fort puisqu'il jouit d'un pouvoir de codécision avec la direction.

#### 3.2.3 Financement

Aux Pays-Bas, les dispositions de formation continue reposent soit sur un financement d'ordre public – privé, faisant référence au régime d'action corporatiste (poids important des partenaires sociaux dans la conception et le financement des dispositifs), soit sur un financement principalement public pour la formation des demandeurs d'emploi et des groupes à risque dans le cadre d'un régime de type universaliste. Enfin, le financement privé (par les entreprises ou les individus eux-mêmes) de nombreuses formations suivies par les individus renvoie plutôt au régime de marché organisé.

Si le Ministère de l'Education, de la Culture et de la Science gère la quasi totalité des dépenses gouvernementales en faveur de l'enseignement initial (dont la formation professionnelle), les pouvoirs publics néerlandais n'interviennent pas de manière directe dans le financement de la formation continue des travailleurs, à l'exception notable de ce qui s'adresse aux demandeurs d'emploi ou à certains groupes à risque.

Dans une logique de marché organisé régulé par les pouvoirs publics, parallèlement au financement direct réduit, de nombreux mécanismes de déduction fiscale visant à soutenir le développement de la

---

<sup>21</sup> ECBO (2011), Netherlands - VET in Europe - Country report, p. 18.



formation des travailleurs existent aux Pays-Bas. Ceux-ci reposent sur plusieurs textes légaux et s'adressent tant aux travailleurs qu'à leurs employeurs qui peuvent ainsi déduire d'importants montants lorsqu'ils forment certaines catégories de travailleurs. Les principaux d'entre eux sont repris dans la fiche technique n°4, en fonction des destinataires des mesures. Ces mesures illustrent le fait que les pouvoirs publics interviennent de diverses façons en faveur de l'allègement du coût de la formation à charge des différentes parties prenantes aux Pays-Bas.

Ainsi, la majeure partie du financement de la formation continue des travailleurs est à charge des entreprises, et des employés eux-mêmes dans une certaine mesure. Dans de très nombreux cas, le financement de la formation continue des travailleurs est organisé et régulé par des conventions collectives de travail sectorielles, négociées entre partenaires sociaux et couvrant une certaine période, de deux années généralement. Ce faisant, le financement de la formation professionnelle des travailleurs est un objet à part entière de la négociation collective entre les partenaires sociaux.

Concrètement, les entreprises ayant conclu des CCT concernant la formation sont le plus souvent tenues de verser une cotisation correspondant à un certain pourcentage de leur masse salariale aux fonds de formation sectoriels (fonds O&O). En 2005, la contribution moyenne était de 0,67% de la masse salariale de l'entreprise<sup>22</sup>. Seuls les employeurs financent ces fonds, car il est acquis parmi les partenaires sociaux que l'accès à la formation fait partie intégrante de la négociation collective, au même titre que la négociation salariale.

Généralement, ce sont les fonds eux-mêmes qui gèrent la collecte, le versement et le contrôle des contributions financières perçues de la part des entreprises du secteur. Cependant, les fonds O&O plus petits peuvent déléguer la gestion administrative à une organisation extérieure. D'autres fonds organisent même la collecte de ces contributions via des sociétés de services financiers ; elle s'effectue alors en lien avec la perception des contributions pour la pension.

Environ deux tiers des ressources sont généralement utilisés pour les activités d'éducation et de formation, souvent sur base d'un plan annuel reprenant les besoins de formation spécifiques à chaque secteur, notamment en ce qui concerne l'existence éventuelle de plusieurs fonctions critiques au sein du secteur. Les entreprises – voire plus rarement les travailleurs à titre individuel – peuvent faire appel au fonds sectoriel pour bénéficier de l'une ou l'autre formule de formation financée par celui-ci ou pour demander le remboursement total ou partiel du coût d'une formation suivie et fournie par un prestataire qui possède l'accréditation. L'intervention du fonds est parfois basée sur le cofinancement, auquel cas l'entreprise doit elle-même assumer une partie du coût de la formation pour laquelle elle sollicite le fonds sectoriel.

À côté de cette contribution versée aux fonds de formation, des dispositions plus spécifiques de financement de la formation continue peuvent également être incluses dans les CCT de certains secteurs, en fonction des besoins identifiés en la matière: un budget personnel de formation attribué à chaque travailleur, un budget global pour les efforts de formation de l'entreprise, le remboursement de procédures de valorisation des acquis de l'expérience, etc.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), p. 10.

<sup>23</sup> Voir les différents dispositifs envisagés au sein des CCT sectorielles ou d'entreprise reprises dans la fiche technique ad hoc.

Enfin, le Fonds social européen (FSE) cofinance de nombreux projets relatifs à la formation continue mis en œuvre par les communes et les fonds sectoriels, principalement concernant certains groupes à risque (voir la fiche technique n°4).

## 4 Objectifs attribués à la FPC et éléments de réponse néerlandais

Depuis le début des années 2000 et le Sommet de Lisbonne, la réflexion européenne, à travers plusieurs cadres (« Education et formation 2020 », « Copenhague 2002 ») attribue un rôle d'importance à la formation continue pour le développement socioéconomique de l'UE. Les points suivants détaillent les rôles qui lui sont attribués et les réponses développées aux Pays-Bas à chaque niveau, dans le cadre des différents régimes d'action qui ont été présentés dans le point précédent.

### 4.1 Un élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie

La formation professionnelle continue est un élément clé de l'apprentissage tout au long de la vie (« Lifelong Learning » ou « LLL »), lui-même variable capitale du développement d'une société et d'une économie de la connaissance telle qu'elle est en train de se mettre en place au sein de l'Union européenne. Dans cette optique, l'objectif affiché pour la conception d'un dispositif de formation continue au niveau national est de l'inscrire dans un cadre commun reposant sur des interactions constantes entre les différents types d'enseignement (initial et continu) et de formation (formelle, moins formelle, informelle) afin de permettre à tout individu de progresser au cours du temps dans l'acquisition de compétences générales et professionnelles approfondies, reconnues par tous et diversifiées.

#### 4.1.1 Des liens structurels avec l'enseignement professionnel initial

Aux Pays-Bas, l'accent a depuis les années 1990 été mis sur la refonte du système de formation professionnelle initial afin d'en améliorer la qualité et l'adéquation, et ainsi limiter la fonction de "rattrapage" de la formation professionnelle continue en ce qui concerne l'acquisition de compétences professionnelles dans le cadre d'un métier ou d'une qualification particulière. Il est ainsi entendu que la formation continue doit venir se greffer sur une qualification de base de qualité proposée à tous les individus au niveau de l'enseignement initial secondaire et/ou supérieur. La fiche technique n°2 explicite le système éducatif initial dans son ensemble. Retenons que la formation professionnelle s'organise autour d'institutions scolaires publiques fortes (les centres de formation régionaux, ROC), dans le cadre de deux filières conduisant à l'obtention d'un même diplôme : une filière scolaire (BOL) et une filière en alternance (BBL), les deux étant fortement sollicitées par les étudiants par rapport aux inscriptions en filière scolaire académique.

La particularité néerlandaise réside dans le fait que ces structures d'enseignement initial publiques sont aussi ouvertes aux travailleurs dans le cadre de parcours de formation continue, le plus souvent sous la forme duale « formation scolaire – stage en entreprise ».

D'autre part, la philosophie néerlandaise en la matière, en ce qui concerne les institutions et dispositifs publics, reste celle de la faible différenciation du public étudiant, entre jeunes et travailleurs actifs. C'est dans ce cadre que nous présentons succinctement deux plans d'action récents dont l'objectif vise tant l'amélioration de la qualité de l'offre d'enseignement professionnel initial et sa promotion, que la régulation de la présence de travailleurs actifs au sein des différents programmes professionnels.

## Enseignement professionnel secondaire : "Actieplan MBO: Focus op vakmanschap"

Ce plan d'action a été lancé en 2011 et s'arrêtera en 2015<sup>24</sup>. Son objectif est d'améliorer la qualité de l'enseignement professionnel initial (en filière scolaire ou en alternance) et de mieux le valoriser par rapport à la filière générale. L'objectif affiché pour la fin de période est d'amener plus de jeunes à se diriger vers l'enseignement professionnel.

Dans ce cadre, il a notamment été introduit le « Règlement 30 + » qui vise à différencier les conditions d'accès à la filière en alternance pour les étudiants de plus de 30 ans. L'objectif des pouvoirs publics est d'orienter la responsabilité de la formation des travailleurs sur les partenaires sociaux, en incitant les entreprises à intervenir davantage dans le financement de ces formations pour leurs effectifs. D'autre part, l'idée est de libérer des places dans les filières dans lesquelles trop peu de jeunes obtiennent un diplôme initial.

Concrètement, pour les étudiants 30+ de la filière BBL (alternance), la durée de formation est raccourcie tout en respectant le contenu du dossier de qualification et en assurant l'équivalence du diplôme obtenu avec celui de la filière BBL initiale. Le financement public est encore disponible mais il est réduit pour ce groupe d'étudiants et raccourci à deux ans. En ce qui concerne la filière BOL (formation professionnelle scolaire), le financement public pour les étudiants de plus de 30 ans est supprimé.

## Enseignement professionnel supérieur: "Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap": (Leven lang leren in het HBO)

Comparativement à d'autres pays de l'OCDE (Danemark, Suède, Etats-Unis, Royaume-Unis), les Pays-Bas présentent un taux de participation plus faible en ce qui concerne les adultes inscrits dans l'enseignement supérieur.<sup>25</sup> En 2010, la très grande majorité des étudiants de l'enseignement supérieur suivait un cursus à temps plein (570.000 élèves) contre 75.000 élèves inscrits dans l'enseignement à temps partiel. Parmi ceux-ci, une majorité (44.000) était âgée de plus de 30 ans. Face à ce constat de faible fréquentation des adultes, les pouvoirs publics ont lancé différentes initiatives.

En premier lieu, un nouveau diplôme reposant sur une durée d'étude plus courte a été testé, l'"Associate Degree"<sup>26</sup>. En second lieu, de nouvelles filières ont été développées pour les masters professionnels. D'autre part, le cadre national des qualifications a été mis en œuvre, afin de permettre plus facilement la reconnaissance des parcours de formation des travailleurs et faciliter leur insertion au sein de certains programmes de l'enseignement professionnel supérieur.

---

<sup>24</sup> Le document reprenant la description détaillée du plan peut être consulté sur les site des pouvoirs publics néerlandais à l'adresse suivante : <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/02/16/actieplan-MBO-focus-op-vakmanschap-2011-2015.html>

<sup>25</sup> SER (2012), p. 53.

<sup>26</sup> L' Associate Degree (AD) est un nouveau diplôme de l'enseignement supérieur introduit depuis 2006 aux Pays-Bas. Il est intégré au système d'enseignement universitaire et se situe en dessous du baccalauréat et du master. L'idée sous-jacente à sa création est de proposer aux étudiants une formation professionnalisante intermédiaire plus courte (deux ans) que le baccalauréat ou le master afin de leur permettre d'entrer plus rapidement sur le marché du travail. Dans le même temps, l'objectif de ce nouveau diplôme est d'améliorer les liens entre l'enseignement professionnel secondaire et l'enseignement supérieur.

#### 4.1.2 Un cadre de référence unique pour l'ensemble des qualifications

La qualité et l'efficacité des liens structurels mise en place entre les différentes formes d'enseignement reposent sur la transparence et la reconnaissance des résultats liés à chaque forme d'apprentissage.

À ce niveau également, les pouvoirs publics interviennent dans la conception du cadre réglementaire, alors que les acteurs de l'enseignement et les partenaires sociaux sont au premier plan pour la mise en œuvre des dispositifs relatifs à ce cadre.

Aux Pays-Bas, un cadre national des qualifications a été mis en place depuis plusieurs années (NLQF, Nationaal Kwalificatie Kader). Il a été établi par le Ministère OCW en collaboration avec tous les acteurs de l'enseignement et de la formation. Ce cadre national propose un classement de tous les niveaux de qualification, à partir du niveau primaire jusqu'au niveau doctoral, le niveau de qualification le plus basique correspondant au niveau 1 et le niveau le plus élevé au niveau 8. Sur base de ce classement par niveaux, ce cadre permet d'intégrer l'ensemble des qualifications reconnues aux Pays-Bas.

Ce faisant, le cadre national fixe les standards auxquels doit correspondre toute initiative de formation en matière d'enseignement professionnel secondaire et supérieur. Cette structure de qualifications comprend 237 qualifications qui peuvent être différenciées en environ 650 diplômes<sup>27</sup>.

D'une part, ce cadre offre la possibilité aux prestataires privés d'y intégrer leurs programmes de formation et leurs qualifications sur base de procédures déterminées. D'autre part, les formations non formelles et les acquis de l'expérience peuvent aussi être classifiés et intégrés au sein du système scolaire formel, ce qui permet la clarification des niveaux des qualifications auxquels ces initiatives renvoient. Une telle classification contribue grandement à leur valorisation et reconnaissance.

Concrètement, pour l'enseignement professionnel secondaire inférieur (avant 14 ans), la conception des qualifications est directement réalisée par le Ministère de l'éducation. Pour l'enseignement professionnel secondaire supérieur (les programmes MBO), c'est le cadre national de qualifications qui définit les outputs attendus pour chaque qualification/parcours de formation.

Les partenaires sociaux, via les centres d'expertise sectoriels, commencent par développer et valider les profils professionnels souhaités pour chaque secteur sur base de leur analyse des besoins.

Ensuite, la coupole S-BB développe les profils de qualification correspondants, sur base des standards de qualification nationaux. Ces profils sont enfin soumis aux Ministères OWC et de l'Economie, de l'Agriculture et de l'Innovation pour validation. Ensuite, ce sont les institutions éducatives qui sont chargées, en coopération avec les entreprises formatrices, de développer le contenu de chaque qualification, sur base de son profil.

Pour l'enseignement professionnel supérieur, les qualifications et les programmes sont directement développés par les hautes écoles et accrédités par l'Organisation d'Accréditation Néerlandaise-flamande (NVAO, Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie), une organisation instituée par traité international et chargée d'assurer la qualité de l'enseignement supérieur en Flandre et aux Pays-Bas.

Les standards de qualification sont donc bien établis au niveau national et sont le fruit de concertations réunissant l'ensemble des acteurs participant à la formation, jusqu'aux niveaux sectoriel et local : prestataires publics et privés, autorités locales et nationales, centres d'expertise et partenaires sociaux.

---

<sup>27</sup> ECBO (2011), p. 17.

De plus, il est important de noter que ce cadre national a été conçu de manière à être compatible avec le cadre européen des qualifications (EQF, European Qualification Framework)<sup>28</sup>. Ceci favorise ainsi la transparence sur les diplômes et compétences acquises par les travailleurs néerlandais et dès lors leur mobilité. Début 2012, un Point de coordination national NLOF<sup>29</sup> a été mis sur pied, tel que cela a été recommandé par l'Europe à l'ensemble des Etats membres.

En termes d'évolution du cadre national, il est désormais possible d'y intégrer de nouvelles formations, sur proposition des acteurs de l'enseignement ou des partenaires sociaux. Dans cette dynamique, les partenaires sociaux peuvent également décider d'intégrer au sein du cadre des qualifications non formelles. En parallèle, un système d'accréditation des organismes prestataires reposant sur les mêmes standards a été mis en place<sup>30</sup>.

Notons encore que les pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, ont actuellement entamé une réflexion sur l'amélioration de la qualité et de la transparence du système de qualifications dans les années à venir.

#### 4.1.3 La reconnaissance des acquis de l'expérience

Un autre aspect revêtant une importance croissante à prendre en compte dans le cadre du développement d'un système national d'apprentissage tout au long de la vie est celui des procédures de reconnaissance des formations moins formelles et informelles. Notons que la qualité et l'efficacité de ces procédures de reconnaissance des différentes formations organisées au niveau des Pays-Bas, largement par des opérateurs privés, est à mettre directement en lien avec la capacité à mettre en œuvre un cadre définissant et articulant l'ensemble des niveaux de qualifications existants au niveau national.

La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) concerne tous les types de compétences acquises par un travailleur, à l'école, au travail ou durant son temps libre. L'objectif de la VAE est la reconnaissance des formations informelles ou moins formelles suivies par le travailleur dans le cadre de son développement professionnel personnel.

La VAE permet d'obtenir un diplôme uniquement basé sur l'expérience de l'individu. Avec ce diplôme, les compétences et connaissances du travailleur sont directement connues pour tous. L'autre objectif de la VAE est de permettre au travailleur d'accéder à des études supérieures<sup>31</sup>. Dans certains cas, cela permet également au travailleur d'être exempté de certains cours dans le cadre d'une formation.

---

<sup>28</sup> Le cadre européen des qualifications définit huit niveaux de référence pour lesquels il est précisé ce que l'apprenant doit connaître, comprendre et pouvoir réaliser. Il s'agit des "learning outcomes". L'idée est que chaque niveau de qualification d'un pays de l'UE puisse être rattaché à un des huit niveaux de référence du cadre européen. L'objectif est de faciliter la compréhension et la comparaison entre les diverses qualifications nationales au sein de l'UE et ainsi d'éviter la répétition de l'apprentissage déjà acquis en cas d'installation dans un autre pays. Ce cadre européen fait référence à tous les types d'éducation, formation et qualifications : de l'enseignement primaire à universitaire, académique et professionnel. Dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, la validation des acquis de l'expérience est reconnue et encouragée dans ce cadre. Voir le site web: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm)

<sup>29</sup> Le point de coordination fait le lien entre les politiques européennes en matière de formation professionnelle et les politiques et actions mises en œuvre au niveau néerlandais en la matière, afin de s'assurer de leur cohérence et compatibilité. Site web: <http://www.nlqf.nl/>

<sup>30</sup> EUROFOUND - CEDEFOP (2009), Contribution of collective bargaining to continuing vocational training.

<sup>31</sup> A contrario, une procédure VAE réalisée par exemple au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles permet d'accéder aux études supérieures mais ne permet pas l'obtention d'un diplôme en tant que tel qui soit basé sur l'expérience.

Aux Pays-Bas, une procédure nationale de VAE menant à une reconnaissance officielle (obtention d'un certificat) a été mise en place depuis quelques années. Elle est basée sur les standards fixés par le cadre national des qualifications.

Cependant, il est à noter que le statut des certificats attribués sur base de la procédure de VAE pose encore problème dans la mesure où toutes les institutions éducatives ne reconnaissent et n'acceptent pas encore ces certificats dont l'obtention vise pourtant à ce que à leurs détenteurs soient exemptés de certains cours voire puissent accéder directement à certaines formations.

Dès 2006, dans le cadre d'un agenda destiné à renforcer le rôle de l'enseignement professionnel supérieur et les actions de formation professionnelle à l'initiative des hautes écoles ("Leven lang leren in het HBO"), les pouvoirs publics ont décidé de libérer des subsides spécifiques pour le développement et l'organisation par l'enseignement HBO de procédures de reconnaissance des acquis de l'apprentissage. Ces subsides étaient destinés à la mise en œuvre de projets d'envergure centrés sur les procédures VAE.

Concrètement, les initiatives suivantes ont été visées:

- le renforcement de la demande en procédures VAE de la part des employeurs, employés et demandeurs d'emploi, dans la mesure où cette modalité de formation continue était encore peu connue;
- l'adaptation de l'offre des hautes écoles par rapport à cette nouvelle demande: provision et intégration des procédures VAE au sein de l'organisation des parcours de formation proposés par les hautes écoles.

Depuis 2009, en parallèle avec le développement du cadre national de qualifications, une réflexion des pouvoirs publics est en cours concernant l'augmentation de la qualité et l'amélioration du fonctionnement des procédures VAE: Un "plan d'actions VAE" a été développé et sa gestion a été confiée à un centre d'expertise intersectoriel, le "Kenniscentrum EVC"<sup>32</sup>.

En juin 2012, la Fondation du Travail (SvdA) a pris un engagement auprès des Ministères de l'éducation, des affaires sociales et de l'emploi et des affaires économiques à soutenir le développement des diplômes VAE en tant qu'outil du marché du travail dans le cadre d'une réflexion sur la formation tout au long de la vie<sup>33</sup>. Ce faisant, des engagements clairs ont été pris par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel afin d'encourager les organisations au niveau sectoriel à insérer des dispositions au sein des CCT relatives à la reconnaissance et l'usage de la VAE et au financement de telles procédures.

Plus particulièrement, dans cet accord est prévue une procédure permettant, après validation par la Fondation du Travail, la reconnaissance d'une qualification de branche en tant que qualification prise en compte pour les procédures VAE. Ceci doit permettre aux branches de développer elles-mêmes leurs propres procédures de VAE qui sont ensuite accréditées sur base du cadre national de qualifications (ex: branche métal).

---

<sup>32</sup> Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012), Kabinet reactie op het advies «Werk maken van scholing» van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nr. 405.

<sup>33</sup> Staatscourant (2012), Convenant ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC als onderdeel van een Leven Lang Leren, Staatscourant 2012, nr. 12755, 27 juin 2012.

Ainsi, les partenaires sociaux sont partie prenante au sein de partenariats régionaux et sectoriels (au sein des centres d'expertise sectoriels) destinés à déterminer le contenu des procédures de reconnaissance des compétences pour différentes professions et qualifications.

En ce qui concerne les résultats du projet "Leven lang leren in het HBO", le nombre de trajets VAE créés au cours de la période 2006-2009 a été plus faible que ce qui avait été envisagé. Au total, ce sont 9089 trajets qui ont été créés, alors que l'objectif initial en prévoyait 15475. Les pouvoirs publics mettent en avant le fait qu'il s'agit d'une modalité relativement nouvelle et encore relativement méconnue des acteurs. Néanmoins, ils soulignent le travail déjà réalisé en termes de formation des acteurs concernés, d'organisation et de préparation des structures existantes au sein des hautes écoles à l'introduction de la possibilité de réaliser en leur sein des procédures VAE. Ainsi, sept hautes écoles sont actuellement soutenues par les pouvoirs publics dans leur processus de développement en tant qu'institut accrédité pour l'organisation d'activités liées à la formation tout au long de la vie.

Outre les hautes écoles soutenues par les pouvoirs publics pour le développement de l'organisation de procédures VAE, tout organisme privé actif au sein du secteur de la formation peut être reconnu en tant que structure proposant la réalisation de telles procédures et délivrant les certificats équivalents. Ces structures doivent cependant être accréditées sur base du respect d'un code national de qualité ("De kwaliteitscode VAE")<sup>34</sup>. Depuis 2009, les pouvoirs publics ont pris à leur charge le fait de s'assurer d'un niveau de qualité minimum du certificat VAE sur base de ce code de qualité national dont ils ont déterminé le contenu, notamment en ce qui concerne les modalités de reconnaissance des procédures. En ce sens, les prestataires ont été amenés à en améliorer la qualité, sous peine de ne pas être reconnus.

Concrètement, un organisme reconnu pour la VAE est chargé d'identifier les compétences et connaissances du travailleur. L'ensemble des expériences du travailleur acquises au travail, dans le cadre d'une formation ou autre, sont rassemblées dans un dossier qui comprend des éléments de preuve. Sur base de ce dossier, un expert compare les compétences du travailleur avec les standards de qualification fixés pour le diplôme envisagé (cf. le cadre national des qualifications, structure de qualification de l'enseignement secondaire professionnel). Un examen pratique est également souvent réalisé. Sur cette base, l'expert peut déterminer si le travailleur répond aux exigences d'obtention du diplôme considéré ou à tout le moins de certains modules de ce diplôme.

En moyenne, une procédure VAE coûte aux Pays-Bas entre 600 et 1400 euros<sup>35</sup>.

La procédure de VAE est désormais reconnue au même titre que les autres dispositifs formels de formation dans le cadre des différentes mesures de soutien à la formation continue octroyées aux travailleurs et/ou aux entreprises par les pouvoirs publics sous la forme de déductions fiscales.

---

<sup>34</sup> <http://www.kenniscentrumevc.nl/index.php/mt-kcevc-kwaliteitscode>

<sup>35</sup> <http://www.Opleidingenberoep.nl>

Par ailleurs, dans le cadre du projet "Leven lang leren in het HBO", des subsides temporaires ont été accordés pour l'organisation de procédures VAE et se sont traduits en un montant de 750 euros par trajet organisé, moyennant une co-participation minimale de la haute école fixée à 250 euros. Ce montant peut paraître élevé comparativement au coût de mise en œuvre d'une telle procédure, mais les pouvoirs publics ont ainsi souhaité soutenir les hautes écoles dans leur organisation d'une modalité d'apprentissage tout à fait nouvelle. Au total, les subsides publics ont atteint les montants suivants: 6,8 millions d'euros en 2006, 5,7 millions d'euros en 2007 et 4,8 en 2008 (également consacrés à la création de trajectoires duales au sein de l'enseignement HBO). Par la suite, un nouveau budget de 9,8 millions d'euros a été attribué pour le projet global pour la période 2010-2011.

À l'heure actuelle, les employeurs peuvent faire appel à un subside particulier concernant la procédure VAE pour leurs travailleurs, à hauteur de 319 euros par procédure réalisée<sup>36</sup>.

L'obtention et le financement d'un certificat de reconnaissance des acquis de l'expérience sont des dispositions de plus en plus fréquentes au sein des CCT sectorielles ou d'entreprise, en tant que mesures de soutien au développement de la formation des travailleurs.

De nombreux fonds de formation sectoriels interviennent d'ailleurs dans le remboursement de la procédure VAE. Dans d'autres cas, dans le cadre d'une CCT individuelle, et notamment lors de l'accord sur l'attribution d'un budget personnel de formation à chaque travailleur, c'est l'employeur lui-même qui prend à sa charge tout ou une partie du coût de la procédure.

Ainsi, le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi néerlandais relève que 23% des CCT analysées pour l'année 2009 contiennent une disposition relative à la VAE en ce qui concerne des mesures prises en faveur de la formation des travailleurs. Ces 23% correspondent à 35% des travailleurs concernés par l'ensemble des CCT analysées.

## **4.2 Une politique de Flexicurity**

Outre sa contribution à l'apprentissage tout au long de la vie et au développement d'une société de la connaissance, la formation continue des travailleurs occupe un rôle central parmi les différentes politiques dites de « flexicurity » mises en œuvre dans les pays européens. Ainsi, un lien direct est établi entre la formation continue et les politiques destinées à soutenir le marché du travail en Europe.

Concrètement, trois objectifs sont attribués à la formation continue par les acteurs de la formation aux Pays-Bas: 1) favoriser l'employabilité des travailleurs, 2) répondre aux besoins en qualifications des entreprises et développer l'esprit d'entreprendre et 3) s'assurer de l'inclusion de tous sur le marché du travail.

A partir de 2005, l'intérêt pour la notion d'employabilité a ainsi été exprimé concernant des objectifs de croissance et d'emploi au cours de rencontres entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux<sup>37</sup>. Dès 2007, plusieurs objectifs ont été fixés concernant la réinsertion sur le marché du travail et l'emploi de certains groupes cibles. Depuis lors, le dialogue social se poursuit entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

---

<sup>36</sup> Il s'agit du "Subsidie voor 'Eerder Verworven Competenties-traject".

<sup>37</sup> Voir l'avis de la Fondation du Travail: SvdA ( 2006), Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid, nr. 7/06.



Les partenaires sociaux, dans leurs différents avis relatifs à la formation des travailleurs, mentionnent explicitement et développent plusieurs pistes conduisant à leur réalisation<sup>38</sup>.

#### 4.2.1 Employabilité

Aux Pays-Bas, un lien direct est établi entre la formation et l'insertion du travailleur sur le marché du travail. L'objectif exprimé par les pouvoirs publics pour la FPC est de rendre les travailleurs plus mobiles et leur permettre de travailler plus longtemps<sup>39</sup>. Ce faisant, la responsabilité de l'individu de se former ainsi que celle des entreprises de faciliter l'accès à la formation pour leurs travailleurs est clairement affirmée, dans le cadre d'une politique d'incitation de la part des autorités s'inscrivant dans une logique de marché organisé où les pouvoirs publics fixent les règles d'interaction entre les acteurs.

Du côté des partenaires sociaux, la formation est également perçue comme un moyen d'augmenter de manière constante l'employabilité des travailleurs qu'ils définissent comme « une plus grande capacité d'adaptation sur le marché du travail »<sup>40</sup>.

A ce niveau, ils défendent l'insertion de la formation au sein d'un agenda de négociation plus large consacré aux conditions de travail et ne souhaitent pas isoler la problématique de la formation continue de ces négociations sectorielles. Au contraire, ils défendent la logique en vigueur de soutien à la formation via des mesures d'incitation de la part des pouvoirs publics (trajectoires d'insertion des demandeurs d'emploi, reconnaissance des acquis de l'expérience, projet « *Leren en Werken* » favorisant la création de parcours en alternance).

D'autre part, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel soulignent l'importance de la liberté de négociation au niveau sectoriel en ce qui concerne la formation. Ainsi, est clairement exprimé le souhait de ne pas légiférer sur la formation des travailleurs en tant que telle. Dans ce cadre, ils plaident également pour un usage de moyens sectoriels destinés à la formation à des fins de mobilité intersectorielle, dans le cadre d'un cofinancement pouvoirs publics – partenaires sociaux.

Ainsi, l'analyse des CCT pour l'année 2009 faite par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi indique l'existence et l'importance des dispositions suivantes prises par les partenaires sociaux, tous niveaux de CCT confondus (sectorielles et d'entreprise):

---

<sup>38</sup> Voir dans la bibliographie la liste des différents avis du Conseil Economique et Social (SER) et de la Fondation du Travail (SvdA) relatifs à la formation

<sup>39</sup> Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012), Kabinet reactie op het advies «*Werk maken van scholing*» van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nr. 405.

<sup>40</sup> Littéralement, «een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt».

Tableau 4-1 : Dispositions relatives à l'employabilité - CCT 2009

Dispositions employabilité - adéquation marché du travail	% de CCT*	% de travailleurs concernés**
Cotisations aux fonds de formation sectoriels	44%	49%
Financement et organisation de trajectoires d'orientation professionnelle suite à un licenciement ("van werk naar werk trajecten")	42%	43%
Information	11%	17%
Monitoring marché du travail (offre et besoins en formation)	8%	10%
Dispositions pour les demandeurs d'emploi	4%	8%
banque de données offres d'emploi/main d'œuvre qualifiée au niveau du secteur	4%	7%
Scan employabilité	4%	4%
conseillers - instances de conseil employabilité	1%	1%
Plan de formation sectoriel	1%	1%
<b>Total - tous types</b>	<b>68%</b>	<b>69%</b>

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

\*\* % de l'ensemble des travailleurs concernés par les 115 CCT

Les premières dispositions sont celles qui font explicitement référence à des dispositifs relatifs à la formation : le financement de fonds de formation sectoriels (Fonds O&O) ou de trajectoires de réorientation professionnelle basées sur le recyclage et/ou la formation de travailleurs confrontés à un licenciement . Il existe donc un lien fort entre employabilité et formation professionnelle continue, acté par les partenaires sociaux.

#### 4.2.2 Adaptation aux besoins de l'entreprise et stimulation de l'esprit d'entreprendre

##### *Détection des besoins en qualification et attention pour les fonctions critiques*

Aux Pays-Bas, l'identification des besoins dans une logique prospective est réalisée au travers de la collaboration de plusieurs acteurs.

#### Le Centre de recherche pour l'enseignement et le marché du travail

Au cœur du dispositif de détection des besoins, le Centre de recherche pour l'enseignement et le marché du travail (ROA), institut de recherche spécialisé dans les prévisions concernant le marché du travail et l'anticipation des besoins en compétences.

Le ROA établit un modèle général de prévision pour l'ensemble du marché du travail, à partir de données nationales. Chaque année, il publie ainsi un rapport sur les prévisions concernant le marché du travail et les besoins en main d'œuvre par niveau d'éducation et par occupation professionnelle pour l'année t+... et le communique à l'ensemble des acteurs concernés (logique "top-down").

Les objectifs de ce rapport sont à la fois 1) l'orientation des politiques mises en œuvre en la matière vers les besoins réels du marché du travail et 2) l'information des acteurs de l'enseignement professionnel sur l'état du marché du travail néerlandais.

## **SBB et la collaboration des centres d'expertise sectoriels**

Au niveau sectoriel, les centres d'expertise sont actifs dans l'identification régulière des besoins en qualifications propres à chaque secteur. Ces informations sont transmises au ROA qui peut ainsi également réaliser un modèle de prévision des besoins du marché du travail spécifique à chaque secteur (logique "bottom-up").

Chaque centre d'expertise publie alors les résultats d'une enquête sur l'éducation et le marché du travail pour son secteur, en utilisant notamment les informations communiquées par le ROA dans le cadre de ses modèles prévisionnels sectoriels. Ce document contient des informations relatives à la demande en personnel qualifié du secteur ou la disponibilité des places pour les stages en entreprise.

La collaboration entre le ROA et le SBB (en tant que couple regroupant l'ensemble des centres d'expertise sectoriels) est actuellement formalisée dans le cadre d'un contrat courant sur plusieurs années.

## **Collaboration avec les organismes pour l'emploi régionaux**

Au delà de la collaboration formalisée entre le ROA et le SBB, d'autres institutions contribuent à identifier les besoins du marché du travail par leur expertise en matière de conseil et de mise à l'emploi. Il s'agit des UWV-Werkbedrijf régionaux (fusion des centres pour le travail et les revenus au sein de l'UWV en tant que département).

Sur base du travail prospectif d'identification des besoins en qualifications opéré par les différents acteurs présentés ci-dessus, le gouvernement néerlandais intervient pour/dans le développement d'actions de formation spécifiques destinées aux secteurs où une pénurie est constatée pour certaines fonctions<sup>41</sup>.

Ainsi, on peut notamment citer le projet "Human Capital Agenda topsectoren » dont l'objectif est de fixer des priorités à moyen et long terme en matière de formation pour les secteurs considérés comme prioritaires (les "topsectoren"). Ces agendas doivent impliquer tant les acteurs de l'enseignement professionnel que le monde de l'entreprise. Concrètement, il s'agit d'analyser et d'évaluer les besoins en capital humain propres à chaque secteur, en développant une vision intégrée de l'enseignement, dès le niveau secondaire jusqu'à la formation continue des travailleurs. Dans ce cadre, des accords doivent préciser les engagements et les contributions financières de chaque acteur impliqué: entreprises, travailleurs, écoles, centres d'expertise sectorielle, etc. Par exemple, il peut s'agir de dispositions relatives à des plans sectoriels publics-privés. L'objectif affiché est de stimuler la formation initiale et continue au sein même des entreprises de ces secteurs et d'en structurer l'offre. Le secteur des soins de santé fait notamment partie de ces « topsectoren ».

En ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux, la problématique des besoins en qualification et des fonctions critiques est présente au sein des CCT. Plusieurs types de réponses y sont apportés selon les secteurs et les entreprises. Ainsi, on peut retrouver, selon les secteurs, des dispositions renvoyant à la réalisation d'un monitoring de l'offre et de la demande en qualifications du secteur et de

---

<sup>41</sup> SCHAAPMAN M. (2009), The Netherlands: Collective bargaining and continuous vocational training, The Hugo Sinzheimer Institute of the University of Amsterdam.

la situation sur le marché du travail<sup>42</sup>. Le plus souvent, ces initiatives sont mises en œuvre par l'intermédiaire du fonds de formation du secteur.

### *Un réseau de coopération avec les acteurs du monde économique*

#### **Les centres d'expertise sectoriels (Kenniscentra)**

En premier lieu, les centres d'expertise sectoriels formalisent de manière durable la coopération essentielle entre les différents acteurs de la formation professionnelle initiale et continue. Ils assurent le lien entre le monde de l'enseignement et le monde de l'entreprise. Ils travaillent ainsi en collaboration étroite avec les institutions éducatives avec l'objectif d'assurer constamment la formation adéquate de jeunes professionnels, sur base des besoins en main d'œuvre de la branche qu'ils ont identifiés.

Leur mission principale est la collecte et la diffusion d'informations relatives aux possibilités d'apprentissage dual. Ce sont eux qui sont chargés de recruter au sein de la branche les entreprises qui accueilleront les stagiaires (les "leerbedrijven"). Inversement, le centre d'expertise cherchera des stagiaires pour les entreprises de la branche, selon les besoins de chaque entreprise, via un contact avec les écoles de la région et prendra en charge leur accompagnement dans le cadre de leur stage. Ceci concerne des élèves issus du VMBO ou du MBO, mais, comme précédemment expliqué, des travailleurs adultes peuvent aussi bénéficier de cette filière de formation initiale comme dispositif de formation continue.

Souvent, ils assument également une deuxième mission qui consiste en la validation de certaines procédures VAE propres à la branche et la reconnaissance d'organismes dans le cadre de celles-ci, notamment l'accréditation d'une entreprise en tant que "leerbedrijf".

Comme les Centres régionaux de formation (ROC), ils peuvent parfois également organiser des formations spécifiques de branche sur base des besoins exprimés par les entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux sont présents au sein des différentes "commissions - conseil" de ces centres. Elles œuvrent de manière fondamentale au maintien et à l'amélioration du système de qualification, ainsi qu'à la promotion de la qualité de l'apprentissage et la qualité des épreuves de certification.

#### **Des projets mobilisant tous les acteurs : « Leren en werken »**

D'autre part, des projets d'envergure à l'initiative des pouvoirs publics ont pour objectif la constitution de réflexes de collaboration durables entre les acteurs de l'enseignement professionnel et le monde de l'entreprise, visant la réalisation d'objectifs précis en termes de participation à la formation.

Ainsi, un exemple emblématique de cette collaboration a été le projet « Leren en werken », lancé en 2005 et qui a pris fin en 2011.

Centré sur l'objectif de mieux mettre en adéquation les formations et les réalités du marché du travail, cet important projet a été lancé par plusieurs ministères. Son objectif était de développer, via la collaboration de tous, l'apprentissage dual et la reconnaissance des compétences<sup>43</sup>. Les synergies entre les acteurs qui ont été mises en place dans le cadre de ce projet particulier sont maintenant

---

<sup>42</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), Najaarsrapportage Cao-afspraken 2010, p. 37.

<sup>43</sup> Ibidem.

installées de manière durable et les activités développées se poursuivent - parfois sous d'autres formes<sup>44</sup> - dans de nombreuses régions et continuent à impliquer bon nombre de secteurs.

Concrètement, ce projet a été décliné en une multitude d'initiatives développées au niveau régional et/ou sectoriel, selon les régions et secteurs. Les partenaires sociaux ont pu s'exprimer dans le cadre de partenariats établis avec les ministères concernés, avec l'objectif d'établir des trajectoires d'apprentissage dual et de reconnaissance des compétences selon les besoins propres à chaque région. Sous l'impulsion des pouvoirs publics, l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle des travailleurs ont été impliqués dans ces projets : les pouvoirs publics locaux, les agences du Service public de l'emploi (UWV-Werkbedrijven), les guichets "apprentissage-emploi", les centres de formation professionnelle publics et privés.

Dans ce cadre, une attention particulière a été apportée aux secteurs confrontés à une pénurie de main d'œuvre, à savoir le secteur des soins de santé et le secteur technique<sup>45</sup>.

Dès 2007, certains groupes à risque ont été ciblés, tels que les demandeurs d'emploi et les travailleurs confrontés au risque de chômage ou encore les jeunes sans qualification. D'autre part, dès 2009 et l'apparition de la crise économique, les pouvoirs publics ont encore intensifié leur soutien aux initiatives régionales lancées dans le cadre de ce projet à l'égard d'un autre groupe à risque, les jeunes non qualifiés, en lien notamment avec le plan d'action "chômage des jeunes".

Plusieurs instruments et structures ont été conçus dans le cadre de ce projet, dont les Guichets "apprentissage et emploi", au centre de l'articulation des collaborations locales et régionales.

La clé de voute de cet important projet a été un ensemble de subsides publics visant à donner l'impulsion au démarrage de collaborations régionales structurelles entre les acteurs et à la construction de structures durables permettant la mise en œuvre de celles-ci au niveau régional. La conclusion des accords de collaboration a été laissée à l'initiative des acteurs eux-mêmes. Les montants investis sont détaillés dans la fiche technique n°4. Concrètement, ce projet a permis la réalisation de 47 collaborations formelles pour des projets particuliers à différents niveaux: 37 régionaux, 9 sectoriels et une collaboration nationale en ce qui concerne les trajets de réintégration des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. L'ensemble des acteurs s'était mis d'accord sur la réalisation d'un objectif chiffré global dans ce cadre, à savoir la création de 125000 trajectoires d'apprentissage pour les travailleurs. Ces trajectoires consistent soit en une inscription à une formation en alternance - école / entreprise - soit en une inscription à une procédure conduisant à l'obtention d'un certificat de reconnaissance des acquis de l'apprentissage.

Les chiffres relatifs aux réalisations concrètes font finalement état d'une création bien plus importante de trajets d'apprentissage au bout de la période couverte par le projet. Ainsi, ce sont au total 146.246 trajectoires qui ont été créées sur la période 2005-2011: 44.162 pour la période 2005-2007 et 102.084 pour la période 2008-2011.

---

<sup>44</sup> Ces synergies se développent désormais entre autres dans le cadre de guichets "emploi-formation", récemment créés. Voir le site <http://www.lerenenwerken.nl/nieuws/242-einde-projectdirectie-leren-en-werken-per-1-1-2011>, qui détaille les nouvelles dispositions mises en œuvre en prolongement du projet "Leren en werken".

<sup>45</sup> SCHAAPMAN M. (2009).

Cependant, les créations de trajet d'apprentissage ont varié selon les publics cibles. En effet, dès 2007 des groupes identifiés comme à risque en matière de formation ont été explicitement visés dans le cadre d'une différenciation des subsides attribués. Ainsi, si le nombre de trajets créés pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs confrontés au risque de chômage est finalement supérieur à l'objectif fixé, avec un total de 44017 trajets pour la période 2007-2011, il n'en va pas de même pour les jeunes travailleurs sans qualification de base, pour lesquels un objectif de 20.000 trajets avait été fixé mais qui s'est traduit en une création effective de 11576 trajets. Notons que les trajectoires créées au cours de la première période 2005-2007 concernait sans distinction l'ensemble des travailleurs, groupes cibles compris.

### **Les Guichets « emploi-formation »**

Au niveau régional, créés dans le cadre du projet « Leren en werken », il existe depuis 2006 des guichets "apprentissage - emploi" (leerwerkloketten). Ils s'adressent à un public très large: employeurs, travailleurs, demandeurs d'emploi.

La mission de ces guichets est la mise à disposition d'information relative à l'emploi et la formation dans la région. À ce niveau, de l'information sur tous les types de formation est dispensée, dont les différentes formules d'apprentissage dual ainsi que les procédures de reconnaissance des acquis de l'apprentissage (VAE).

Chaque guichet "apprentissage -emploi" résulte d'une collaboration entre les acteurs locaux de l'emploi et de la formation: l'agence pour l'emploi (UWV-Werkbedrijf), les communes, les acteurs de l'enseignement, les centres d'expertise et le monde de l'entreprise.

Les pouvoirs publics ont offert un soutien financier à l'organisation de leur mise en œuvre afin de favoriser la transparence et l'accès à l'information en matière d'offre de formation et spécifiquement en ce qui concerne les procédures VAE, plus récentes et moins connues. Depuis 2010, 7,29 millions d'euros ont été libérés pour l'ensemble des 43 guichets existants, suite à 36 accords de coopération régionaux. Ce financement a été conditionné à la participation des acteurs signataires des accords de coopération à hauteur de minimum 25% du financement structurel du guichet.

Ces guichets s'avèrent particulièrement utiles pour les employeurs et travailleurs d'une branche pour laquelle il n'existe peut-être pas de fonds O&O qui pourrait fournir l'information sur les possibilités de formation. Ils peuvent y recevoir sans rendez-vous des conseils personnalisés. D'autre part, ils s'adressent tout particulièrement aux demandeurs d'emploi en manque d'information sur les possibilités d'emploi et de formation pour l'ensemble des secteurs.

On compte actuellement une quarantaine de guichets "apprentissage emploi" répartis sur l'ensemble du territoire néerlandais<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> La liste de l'ensemble de ces guichets se trouve sur le site internet suivant : [https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/werktraject/lerenenwerken/leerwerkloketten](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/werktraject/lerenenwerken/leerwerkloketten)

### 4.2.3 Inclusion des travailleurs et autonomie sociale

#### *Formation des demandeurs d'emploi et des groupes à risque*

Dans le cadre d'un régime d'action universaliste au sein duquel les pouvoirs publics assument un rôle central dans la réalisation de l'objectif d'autonomie sociale à l'égard de tous les individus de la société, la formation des demandeurs d'emploi et de certains groupes à risque est - au moins en partie - régulée et financée par des fonds publics. Aux Pays-Bas, cette mission est principalement attribuée aux communes, dans une logique croissante de décentralisation de l'action des pouvoirs publics néerlandais.

Via des budgets spécifiques alloués aux communes par le Gouvernement pour la formation des adultes, l'accès à la formation s'organise dans le cadre de mesures dites "de réinsertion" des travailleurs sur le marché du travail. En effet, dans le cadre des parcours de réintégration avec l'objectif d'obtenir un emploi, la formation des demandeurs d'emploi peut être une des mesures envisagées avec la possibilité d'un maintien des allocations de remplacement, dans la mesure où elle peut, selon les cas, s'avérer être un instrument efficace pour la réinsertion d'un travailleur longtemps éloigné du marché du travail.

Il s'agit donc d'initiatives de formation ciblées à l'égard de groupes pour lesquels le gouvernement estime qu'il existe des besoins particuliers au regard de leur situation sur le marché du travail : les demandeurs d'emploi ne bénéficiant pas d'allocations de remplacement, les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui bénéficient d'une allocation de sécurité sociale, les travailleurs partiellement invalides qui bénéficient également d'une allocation de sécurité sociale ou encore les travailleurs confrontés au risque de chômage. Dans ce cadre, ce sont les communes elles-mêmes qui achètent des formations auprès de fournisseurs sur base de contrats.

Les prestataires des formations financées par les communes et s'adressant aux demandeurs d'emploi et autres groupes à risque sont exclusivement les ROCs (centres de formation régionaux). En effet, à côté de leur activité principale consacrée à la formation des étudiants de l'enseignement professionnel initial, ces centres disposent également d'un département qui se consacre au développement de formations spécifiques pour adultes.

Notons d'emblée que, selon les chiffres officiels des pouvoirs publics<sup>47</sup>, trois-quarts des demandeurs d'emploi paient pourtant eux-mêmes les formations suivies, alors que le quart restant bénéficie du financement des formations dans le cadre des parcours de réintégration mis en place par les communes et le Service public de l'emploi.

Trois acteurs principaux travaillent à la mise en œuvre de ces parcours: la commune, l'UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, l'agence chargée de verser les allocations sociales et de chômage aux personnes n'ayant pas de revenus du travail ou du système de sécurité sociale) et le WERKbedrijf, anciennement « Centre pour l'emploi et le revenu », sous-département de l'UWV en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi constituant le Service public de l'emploi (l'équivalent de nos organismes régionaux, Actiris, VDAB, et Forem).

---

<sup>47</sup> SER (2012), p. 75.

Dès 2006, ces centres régionaux ou locaux WERKbedrijf ont été mis en place par les pouvoirs publics afin d'accompagner et d'informer l'ensemble des acteurs concernés par le marché du travail et la formation professionnelle (employeurs, employés ou chômeurs) afin de stimuler la mise à l'emploi. Dans les années à venir, on devrait compter une trentaine de centres couvrant l'ensemble des régions des Pays-Bas<sup>48</sup>. Ces centres sont donc véritablement destinés à créer des ponts entre les autorités publiques, les travailleurs, les employeurs et les prestataires de formation, afin d'orienter les candidats vers l'emploi<sup>49</sup>.

Parmi d'autres dispositions, un demandeur d'emploi qui fait appel à l'UWV-WERKbedrijf peut par exemple prendre part à un parcours de formation en alternance qui combine apprentissage et travail. Selon les cas, les personnes concernées ont la possibilité de choisir le parcours qu'elles souhaitent entreprendre pour retrouver un emploi et, dans ce cadre, le type de formation à suivre qui pourrait éventuellement être financé par les pouvoirs publics<sup>50</sup>.

D'autre part, dans une logique de régime d'action corporatiste, au niveau de la négociation collective entre partenaires sociaux, une grande partie des CCT relatives à la formation fait référence à des dispositions spécifiques à l'attention des groupes à risque (travailleurs jeunes ou âgés, travailleurs issus de l'immigration, travailleurs faiblement qualifiés surtout)<sup>51</sup>. En collaboration avec tous les acteurs du monde économique et de l'enseignement, des projets liés à la mise à l'emploi des chômeurs du chaque secteur ont ainsi été lancés, surtout pour les jeunes travailleurs<sup>52</sup>.

Dans ce cadre, les fonds O&O peuvent également introduire une demande de subsides auprès du Fonds Social Européen (FSE) pour l'organisation d'initiatives de formation concernant ces groupes cibles. Il doit alors cependant s'agir de fonds reconnus par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi, et qui mettent en œuvre des initiatives visant l'amélioration des qualifications des travailleurs faiblement qualifiés<sup>53</sup>.

### *Trajectoires "Van werk naar werk"*

Plus particulièrement, les pouvoirs publics néerlandais ont lancé en 2010 un dispositif-test allouant un budget personnel pour la formation et/ou le recyclage de travailleurs confrontés à un risque de licenciement. Les travailleurs ont été invités à préparer leur reconversion et/ou leur recherche d'un nouvel emploi. Ce dispositif repose sur des accords entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, dans l'idée que ces derniers s'engagent à financer la formation dans ce type de situation, et que, si tel est le cas, les pouvoirs publics fournissent un apport financier complémentaire.

Dans une logique de cofinancement propre à un régime universaliste, les partenaires sociaux s'engagent, en contrepartie d'un soutien financier des pouvoirs publics, à encadrer les travailleurs en période de "pré-licenciement" via des dispositions au sein des CCT relatives à des actions des fonds sectoriels.

---

<sup>48</sup> [http://www.uwv.nl/OverUWV/wat\\_is\\_uwv/organisatie/index.aspx](http://www.uwv.nl/OverUWV/wat_is_uwv/organisatie/index.aspx), pour la liste complète des WERKbedreven.

<sup>49</sup> [https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/werkbedrijf/watdoetuwvwerkbedrijf](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/werkbedrijf/watdoetuwvwerkbedrijf).

<sup>50</sup> ECBO (2011), p. 19. Notons que le Gouvernement néerlandais se montre cependant désormais plus strict en la matière, arguant de la nécessité de l'existence d'un lien clair entre la formation suivie et la probabilité d'une remise à l'emploi rapide du travailleur. Ainsi, la décision du maintien des allocations pendant la durée de formation est laissée à l'appréciation de l'UWV.

<sup>51</sup> SCHAAPMAN M. (2009).

<sup>52</sup> TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010).

<sup>53</sup> SCHAAPMAN M. (2009).



Ainsi, dès 2013, un budget individuel spécifique "van werk naar werk" est attribué à chaque travailleur menacé de licenciement. Ce budget doit remplacer les anciennes indemnités de licenciement versées au travailleur et pourra entre autres possibilités être utilisé pour financer des initiatives de formation selon les besoins identifiés. Il correspond, par année travaillée, à un quart du salaire mensuel du travailleur licencié, versé pendant une période maximum de six mois. D'autre part, dans ce cadre, les pouvoirs publics vont changer les règles relatives au licenciement collectif de telle sorte que les travailleurs néerlandais pourront mieux se "préparer" à rebondir à l'annonce de leur futur licenciement<sup>54</sup>.

## 5 Conclusion

Présentant de bonnes statistiques en matière de participation à la formation continue de leurs travailleurs au regard de la moyenne européenne, les Pays-Bas ne sont pas en reste en termes de développement de nouveaux dispositifs destinés à soutenir – principalement financièrement - et à inciter les entreprises et les travailleurs à prendre part à différentes initiatives en faveur de la formation professionnelle.

Dans cette optique, le rôle des partenaires sociaux est fondamental aux côtés de tous les acteurs de la formation, dont le monde de l'entreprise. En effet, aux Pays-Bas, la formation continue est un thème central de la négociation collective au niveau sectoriel, alors que les organes de représentation des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel sont régulièrement consultés ou publient d'initiative des analyses approfondies sur les politiques de formation du pays.

Conscients des enjeux actuels et futurs en matière de développement d'une société européenne de la connaissance, et des rôles attribués à cette fin à la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux, aux côtés des pouvoirs publics nationaux et locaux, des acteurs de l'enseignement et de l'emploi ont conçu et améliorent constamment plusieurs mécanismes de collaboration structurelle destinés à soutenir la formation des travailleurs et demandeurs d'emploi.

Suite au projet-fleuve « Leren en Werken », une récente illustration de ces dispositifs basés sur la collaboration de chacun, et soutenus au moins en partie financièrement par les pouvoirs publics, est certainement la nouvelle réglementation « Vitaliteitspakket ».

En vigueur depuis janvier 2013, ce dispositif remplace une série de textes législatifs et a pour objectif de rassembler l'ensemble des mesures destinées à l'allongement du temps de travail et à l'insertion durable des travailleurs sur le marché du travail. Cette nouvelle législation a trait à trois domaines d'action : l'allongement des carrières, la mobilité des travailleurs et enfin les aménagements de carrière, au sein duquel on retrouve plusieurs dispositions relatives à la formation des travailleurs : un budget spécifique pour les trajets « van werk naar werk »<sup>55</sup>, pour les travailleurs menacés de licenciement, un budget visant le développement de dispositifs relatifs à la formation intersectorielle à travers le renforcement des fonds de formation sectoriels et enfin l'abaissement du seuil de déduction fiscale des dépenses relatives à la formation à hauteur de 250 euros par année par individu.

---

<sup>54</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/van-werk-naar-werk>

<sup>55</sup> Plus précisément, l'objectif des pouvoirs publics est que les partenaires sociaux introduisent dans les CCT un droit individuel à la formation, par exemple en cas de licenciement, afin de faciliter le passage d'un emploi à un autre pour les travailleurs concernés. En échange de telles dispositions collectives, les pouvoirs publics soutiendraient une partie de leur financement par les employeurs et les travailleurs.

Le projet repose sur la forte implication des partenaires sociaux, puisqu'il leur est demandé, en échange de budgets y consacrés, de concevoir les dispositifs qui sont envisagés dans ce cadre. Des accords doivent être conclus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à ce sujet. Cette nouvelle réglementation a été progressivement introduite en 2012 et son instauration se poursuit en 2013, dont la partie relative à la formation.

## 6 Bibliographie

ANDERSON K. M. et A. HASSEL (2008), "Pathways of change in CMEs. Training regimes in Germany and the Netherlands", Hertie School of Governance, *working paper*, nr. 17.

ALLAART P., L. BELLMANN et U. LEBER (2009), "Company-provided further training in Germany and the Netherlands", *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol. 1, pp. 103-121.

Belastingdienst (2011), *Aanvullende toelichting bij voorlopige aanslag inkomstenbelasting 2011 Studiekosten of andere scholingsuitgaven*.

BIAVASCHI C., W. EICHHORST, C. GIULIETTI e.a. (2012), "Youth Unemployment and Vocational Training", *IZA Discussion paper*, nr. 6890.

BILLET, S. et A. SMITH (2003), "Compliance, Engagement and Commitment: increasing employer expenditure in training", *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 55, n°3, pp. 281-299.

BORGHANS L., D. FOURAGE et A. DE GRIP (2011), *Een leven lang leren in Nederland*, ROA-R-2011/5.

BOSCH, G. et J. CHAREST (Ed) (2010), *Vocational Training – International Perspectives*, New-York: Routledge, 308 p.

BRUNELLO G. (2001), "On the Complementarity between Education and Training in Europe", *IZA Discussion paper*, nr. 309.

CCE, SECRETARIAT (2007), *La formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux*, note documentaire, 28 p.

CCE, SECRETARIAT (2011), *Nouvelles compétences pour des nouveaux métiers*, note documentaire, 20 p.

CE (2001), *Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 21 novembre 2001.

CE (2010), *EUROPE 2020 - A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 3 mars 2010.

CE (2010), *Communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels pour la période 2011-2020, adopté par les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels des Etats membres de l'UE et approuvé par la Commission européenne et les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP)*, 7 décembre 2010.

CE (2012), *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Rapport final, 520 p.

CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012.

CEDEFOP (2008), "Sectoral Training Funds in Europe", *Cedefop Panorama series*, nr. 156.

CEDEFOP (2010), "The Social Dialogue on education and training in the Copenhagen process", *WP*, n°5.

CLARKE, L. et C. WINCH (Ed) (2007), *Vocational Education. International approaches, developments and systems*, Oxford: Routledge, 214 p.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2002), *Résolution visant à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels*, Bruxelles, 19 décembre 2002.

- CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2009), *Conclusions on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (ET 2020)*, Bruxelles, 11-12 mai 2009.
- CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (2011), *Resolution on a renewed European agenda for adult learning*, Bruxelles, 20 décembre 2011.
- ECBO (2011), *Netherlands - VET in Europe - Country report*.
- ELSON-ROGERS, S. et S-A. WESTPHALEN (2000): "Funding continuing vocational training in the European Union", *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 52, n° 4, pp. 687-708.
- EUROFOUND - CEDEFOP (2009), *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training*.
- FOUARGE D., A. DE GRIP. et A. NELEN (2009), *Leren en werken*, ROA-R-2009/3.
- GREEN, A. et AL (2000), "Financing vocational education and training", in CE (2000), *Training in Europe – Second Report on vocational training research in Europe: Background report*, Cedefop Reference series.
- GREEN, A. (2002), "The Many Faces of Lifelong Learning: Recent Education Policy Trends in Europe", *Journal of Education Policy*, vol. 17, n° 6, pp. 611-626.
- MEHAUT, P. et C. WINCH (2009), « Le cadre européen des certifications : quelles stratégies nationales d'adaptation ? », *Formation emploi*, 4/2009 n° 108, p. 97-111.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP (2004), *Actieplan Leven Lang Leren*.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2008), *Doorpakken met Leren & Werken. Plan van Aanpak 2008-2011*.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2011), *Rapportage resultaten Leren en Werken 2005-2011 - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*, annexe.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2012), *Kabinet reactie op het advies «Werk maken van scholing» van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*, nr. 405.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, ARBEIDSINSPECTIE (2010), *Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010*, 45 p.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, ARBEIDSINSPECTIE (2011), *Najaarsrapportage Cao-afspraken 2011*.
- OECD (2005), *Thematic Review on Adult Learning. The Netherlands*, Background Report.
- OCDE (2011), *Regards sur l'éducation 2011 : Les indicateurs de l'OCDE*.
- RESEARCHCENTRUM VOOR ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT (ROA) (2009), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*, Maastricht University, School of Business and Economics, ROA-R-2009/5.
- SALA H. et J. I. SILVA (2011), "Labor Productivity and Vocational Training: Evidence from Europe", *IZA Discussion paper*, nr. 6171.
- SCHAAPMAN M. (2009), *The Netherlands: Collective bargaining and continuous vocational training*, The Hugo Sinzheimer Institute of the University of Amsterdam.
- SER (2001), *Advies over de voortgang in de vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie*, avis nr. 2001/01.
- SER (2002), *Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*, avis nr. 2002/10.
- SER (2005), *Actieplan Leven Lang Leren*, brief aan de leden van de Vaste Commissies voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- SER (2012), *Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt*, avis nr. 2012/02.

STAATSCOURANT (2012), "Convenant ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC als onderdeel van een Leven Lang Leren", *Staatscourant*, 2012, nr. 12755, 27 juin 2012.

STICHTING VAN DE ARBEID (SvdA) (2001), *Werk maken van Employabilitybeleid*, nr. 2/01.

SVDA (2006), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid*, nr. 7/06.

SVDA (2009), *Leren loont*, werkdocument.

SVDA (2009), *Visie van sociale partners op scholing van werkenden*, brief aan de leden van de Vaste Commissies voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

SVDA (2011), *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*.

TRAMPUSCH C., P. EICHENBERGER, M. DE ROO, e.a. (Eds) (2010), *Continuing Vocational Training in the Netherlands. Rebeca (Research on Social Benefits in Collective Agreements, Institute of Political Science)*, University of Berne.

VAN DEN DUNGEN M., R. DUVEKOT, M. MAES, e.a. (2007), *EVC op weg*, Kennis Centrum EVC, Utrecht.

VERDIER, E. (2008), "L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n°1, pp. 195-225.

VISSER K. (2009), *Overview of the Dutch vocational education and training system - Country report n°8*, Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO).

VOSS E. et A. WILD (2011), *The Implementation of Flexicurity and the Role of Social Partners - National Fiche: The Netherlands*, Joint Study of the European Social Partners, Integrated Programme of the EU Social Dialogue 2009-2011.

### Sites internet :

<http://www.opleidingenberoep.nl/ts/ob/index.php>: site internet résultant de la collaboration de tous les acteurs de la formation professionnelle (partenaires sociaux, centres d'expertise sectoriels, organismes de formation, entreprises et employeurs).

<http://www.kenniscentrumevc.nl/index.php/mt-kcevc-kwaliteitscode> : centre de connaissance spécialisé dans la valorisation des acquis de l'expérience.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/van-werk-naar-werk> : site officiel des pouvoirs publics néerlandais.

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm) : site officiel de l'UE relatif aux politiques d'apprentissage tout au long de la vie et notamment au cadre européen des qualifications.

[http://www.uvw.nl/OverUWV/wat\\_is\\_uvw/organisatie/index.aspx](http://www.uvw.nl/OverUWV/wat_is_uvw/organisatie/index.aspx): site internet de l'UWV.

<http://www.lerenenwerken.nl/nieuws/242-einde-projectdirectie-leren-en-werken-per-1-1-2011>: Projet « Leren en Werken»: site officiel du projet, qui reprend également les nouvelles dispositions prises en la matière à la suite du projet.

## 7 Index

AOC - Agrarisch opleidingscentrum : centre de formation agricole

AVV - Algemeen Verbindend Verklaard: disposition d'une convention collective de travail selon laquelle la convention s'applique à toutes les entreprises du secteur.

BBL - Beroepsbegeleidende leerweg : enseignement professionnel – filière en alternance

BOL - Beroepsopleidende leerweg : enseignement professionnel – filière académique avec stage en entreprise

CCT – Convention collective de travail

EQF – European Qualification Framework : cadre européen des qualifications

EVC - Erkenning van Verworven Competenties : procédure de reconnaissance des acquis de l'expérience – équivalent en français : VAE – Valorisation des acquis de l'expérience

Fonds O&O – fonds « Opleiding en ontwikkeling fondsen » : fonds sectoriels de formation et de développement  
FPC – Formation professionnelle continue

FSE – Fonds social européen

MBO – Middelbaar Beroepsonderwijs : enseignement secondaire professionnel

HAVO - Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs: enseignement secondaire supérieur général

HBO – Hoger Beroepsonderwijs: enseignement supérieur professionnel

MKB - Het Midden- en Kleinbedrijf : PME

MKB-Nederland - organisation patronale représentante des PME aux Pays-Bas

NLOF - Nationaal Kwalificatie Kader : cadre national des qualifications

NRTO - Nederlandse Raad voor Training en Opleiding: Conseil Néerlandais pour l'Education et la Formation

NVAO – Nederlandse-Vlaamse Accreditatieorganisatie : organisation d'accréditation néerlandaise-flamande

OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques

OCW (Ministerie) - Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: ministère de l'enseignement, de la culture et des sciences

POB - Persoonlijk Opleidingsbudget : Budget personnel de formation

POP - Persoonlijk Ontwikkelingsplan: Plan personnel de développement

ROA - Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt : centre de recherche pour l'enseignement et le marché du travail de l'Université de Maastricht

ROC – Regionaal Opleidingscentrum : centre de formation régional

S-BB - Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven: Fondation "Collaboration entre l'enseignement professionnel et le monde économique"

SER - Sociaal-Economische Raad: Conseil économique et social

SvdA - Stichting van de Arbeid: Fondation du travail

SZW (Ministerie) \_ Sociale zaken en werkgelegenheid : ministère des affaires sociales et de l'emploi

VMBO - Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs : enseignement secondaire professionnel inférieur

UWV –Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen : institution qui met en œuvre aux Pays-Bas le système d'assurance-chômage et certaines mesures pour l'emploi (équivalent de l'ONEM)

UWV-Werkbedrijf – Service public de l'emploi (département de l'UWV, équivalent de nos services publics de l'emploi régionaux (VDAB, Actiris, Forem)

VAE – Valorisation des acquis de l'expérience – équivalent de l'acronyme néerlandais « EVC ».

VAVO – Voortgezet Algemeen onderwijs voor volwassenen : enseignement général pour adultes

VET - Vocational Education and Training : appellation européenne pour l'enseignement professionnel

VWO – Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs : enseignement secondaire supérieur pré-universitaire

WEB - Wet Educatie en Beroepsonderwijs : loi sur l'enseignement adulte et professionnel

Wet CAO - Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst: loi sur les conventions collectives de travail

WO – Wetenschappelijk Onderwijs : enseignement universitaire

WSF - Wet op de Studiefinanciering : loi sur le financement des études

WVO - Wet op het Voortgezet Onderwijs : loi sur l'enseignement continu

WVA - Wet Vermindering Afdracht loonbelasting : loi sur la diminution de la contribution de l'impôt sur les salaires

WVA EVC - Wet Vermindering Afdracht EVC : loi sur la diminution de la contribution de l'impôt sur les salaires, spécialement relative à la procédure de valorisation des acquis de l'expérience. Elle permet la déduction fiscale des frais relatifs au financement d'une telle procédure.

## 8 Fiche technique 1 - Indicateurs chiffrés

Il est utile de présenter au lecteur plusieurs indicateurs relatifs au fonctionnement de l'économie et du marché du travail néerlandais. En ce qui concerne la situation macroéconomique, les indicateurs présentés succinctement sont: le PIB par habitant, la productivité du travail ainsi que les dépenses en recherche et développement. En ce qui concerne le marché du travail, il s'agit du taux d'emploi et de ses ventilations selon le niveau d'éducation, ainsi que du taux de chômage et ses ventilations selon différentes catégories d'âge.

En second lieu, il est intéressant de proposer des indicateurs relatifs plus particulièrement aux résultats des Pays-Bas en matière d'éducation et de formation. Ils s'inscrivent notamment dans le cadre des stratégies de Lisbonne puis UE-2020 de l'Union européenne, et permettent la réalisation d'un benchmark international à ce sujet.

Ces indicateurs sont 1) les dépenses publiques pour l'éducation, 2) le niveau d'éducation atteint par la population et 3) le taux de participation des travailleurs à la formation continue. A titre de comparaison, ces mêmes indicateurs sont donnés pour la Belgique ainsi que pour l'Union européenne (UE, moyenne).

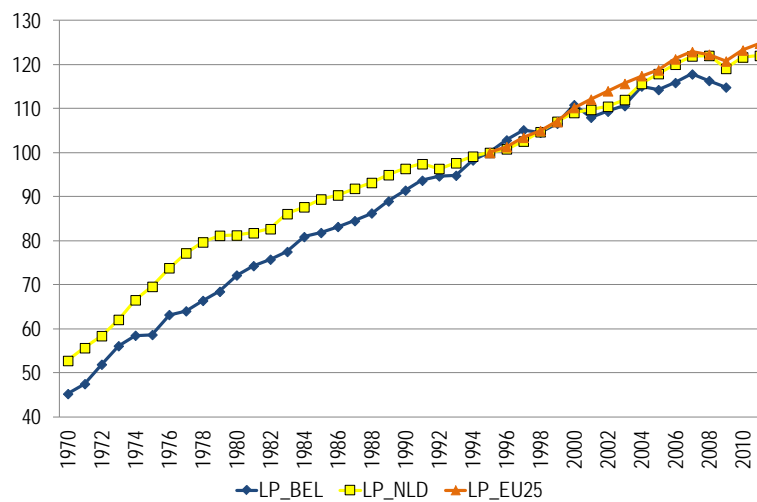
## 8.1 Economie et marché du travail

Tableau 8-1: Produit intérieur brut aux prix du marché

PIB (€/hab)	2000	2011
UE 25	20.200	26.300
Belgique	24.600	33.700
Pays-Bas	26.300	36.100

Source: Eurostat, janvier 2013

Figure 8-1 : Productivité du travail<sup>56</sup>



Sources: EUKLEMS, Eurostat

Tableau 8-2: Dépense intérieure brute R&D

(€/hab)	2000	2011
UE 27	354,2	510,5
Belgique	484,8	690
Pays-Bas	510	738

Source: Eurostat, novembre 2012 – données provisoires pour 2011

Tableau 8-3: Population en emploi 15-65 ans, en % de la population

	2000	2011
UE 25	62,4	64,7
Belgique	60,5	61,9
Pays-Bas	72,9	74,9

Source: Eurostat

<sup>56</sup> La productivité du travail s'entend ici comme la productivité de la main d'œuvre par heure de travail, selon la définition d'Eurostat. Elle est calculée comme la production réelle (PIB hors inflation mesuré en volume) par unité de main-d'œuvre (mesurée par le nombre total d'heures de travail).



Tableau 8-4: Emploi à temps partiel, en % de l'emploi total (15-64 ans)

	2003	2011
UE 25	16,6	19,5
Belgique	20,4	24,7
Pays-Bas	44,6	48,5

Source: Eurostat

Tableau 8-5: Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement primaire et secondaire inférieur

	2000	2011
UE 25	48,9	45,9
Belgique	43,4	38,4
Pays-Bas	59	59,8

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

Tableau 8-6: Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement secondaire supérieur et post secondaire non supérieur

	2000	2011
UE 25	68,5	68,8
Belgique	66	65,6
Pays-Bas	79	78,5

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

Tableau 8-7: Taux d'emploi par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint (%) - enseignement supérieur - 1er et 2ème cycle

	2000	2011
UE 25	82,5	82
Belgique	85,4	82
Pays-Bas	86,2	86,7

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

Tableau 8-8: Taux de chômage des 25-74 ans <sup>57</sup>

	2000	2011
UE 25	7,5	8,4
Belgique	5,8	6
Pays-Bas	2,5	3,8

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

<sup>57</sup> Selon la définition européenne, le taux de chômage mesure le pourcentage de la population âgée de 25 à 74 ans sans emploi au cours de la semaine de référence, ayant activement cherché du travail au cours des 4 semaines précédant l'enquête, et disposées à travailler immédiatement ou dans un délai de maximum deux semaines.

Tableau 8-9: Taux de chômage - jeunes moins de 25 ans

	2000	2011
UE 25	17,3	21,3
Belgique	16,7	18,7
Pays-Bas	6,1	7,6

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

## 8.2 Education et formation

Tableau 8-10: Dépenses publiques totales pour l'éducation en % du PIB, tous niveaux d'enseignement confondus

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
UE 25	4,94	5,02	5,12	5,17	5,09	5,06	5,06	4,97	5,1	5,44
BE	5,99	6,09	6,02	5,95	5,92	5,99	6,01	6,44	6,57	
NL	4,96	5,06	5,15	5,42	5,46	5,48	5,46	5,29	5,48	5,94

Source: Eurostat

### 8.2.1 Niveaux d'éducation

Tableau 8-11: Niveau d'éducation de la population âgée de 15 à 64 ans, en %<sup>58</sup>

	ISCED 1 - 2		ISCED 3 - 4		ISCED 5 - 6	
	2003	2011	2003	2011	2003	2011
UE 25	36,6	29,8	44,7	45,9	18,7	24,3
Belgique	40,6	31,9	34,8	37,7	24,6	30,4
Pays-Bas	35,1	31,7	41,4	40,4	23,5	27,9

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

### 8.2.2 Indicateur de Lisbonne: taux de participation à la formation continue

Selon la définition européenne, la participation des travailleurs néerlandais à la formation continue est supérieure à la moyenne européenne. Ainsi, en 2011, l'indicateur de Lisbonne exprimant la participation de la population âgée de 25 à 64 ans à la formation au cours des quatre dernières semaines a atteint 16,7% aux Pays-Bas, contre une moyenne de 9,4% pour l'UE15 et 7,1% en Belgique<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> Les niveaux ISCED 1 et 2 correspondent, dans le système scolaire belge, à un niveau d'éducation primaire et secondaire inférieur. Les niveaux 3 et 4 renvoient au niveau secondaire supérieur alors que les niveaux 5 et 6 sont relatifs à l'enseignement supérieur (baccalauréat et master).

<sup>59</sup> Source : Eurostat.

Tableau 8-12: Participation à l'éducation et à la formation des adultes âgés de 25 à 64 ans (indicateur de Lisbonne)

	2000	2011
UE 25	7,6	9,4
Belgique	6,2	7,1
Pays-Bas	15,5	16,7

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

### 8.2.3 Indicateurs - Stratégie EU2020

Tableau 8-13: Part des 30-34 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur

	2000	2011
UE 25	23,3	35,5
Belgique	35,2	42,6
Pays-Bas	26,5	41,1

Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

Tableau 8-14: Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation ou la formation<sup>60</sup>

	2000		2011	
	%	% occupés	%	% occupés
UE 25	17,2	:	13,3	6
Belgique	13,8	:	12,3	5,7
Pays-Bas	15,4	:	9,1	6,3

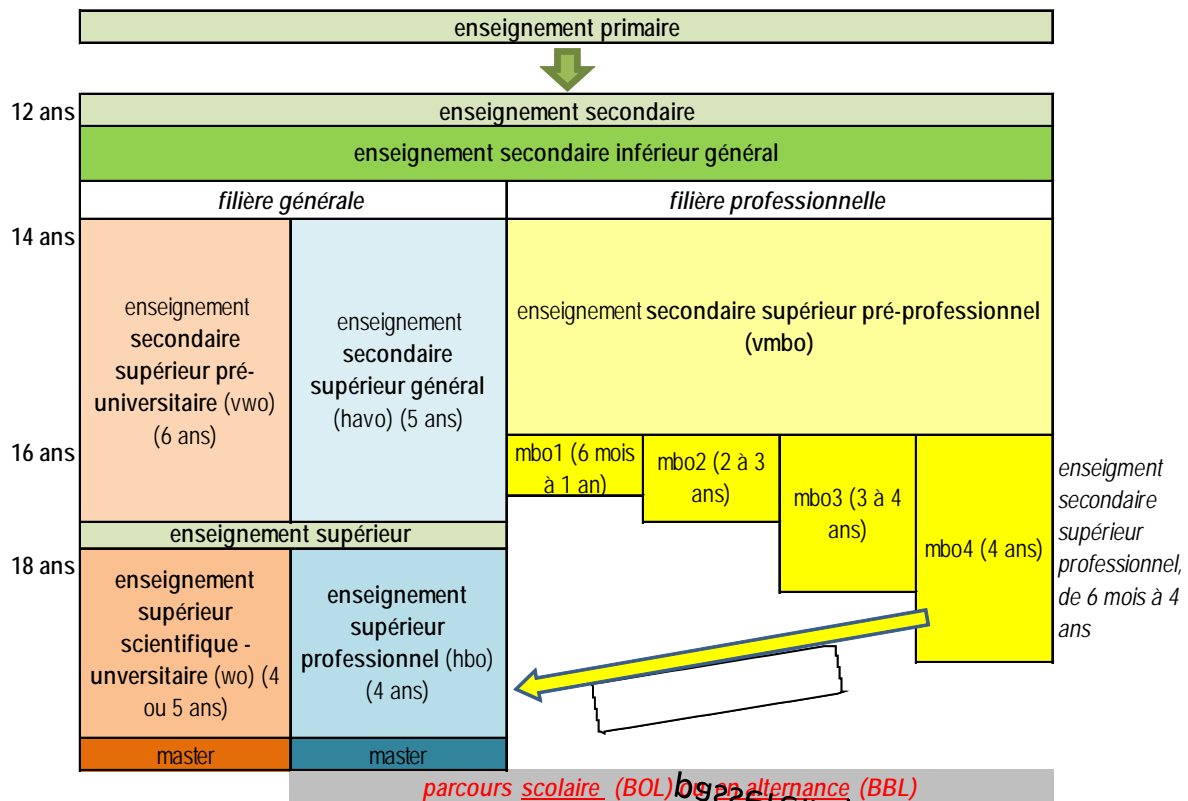
Source: Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

<sup>60</sup> Selon la définition européenne, il s'agit du pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement supérieur inférieur et ne participant à aucune forme d'éducation ou de formation.

## 9 Fiche technique 2 - Organisation de l'enseignement initial : structure et acteurs

### 9.1 Un aperçu du système

Figure 9-1 : Structure de l'enseignement initial aux Pays-Bas



Aux Pays-Bas, l'enseignement est obligatoire de 5 à 16 ans, voire jusqu'à 17 ans si l'élève ne dispose pas encore à 16 ans d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur général ou professionnel. L'enseignement secondaire inférieur, à partir de 12 ans, débute par un socle commun à toutes les filières. Puis, les filières professionnelle et générale se séparent au niveau de l'enseignement secondaire supérieur.

La filière générale se divise en deux parcours: secondaire pré-universitaire (VWO), de 12 à 18 ans, ou secondaire général (HAVO) de 12 à 17-18 ans. Ces deux filières permettent d'entamer directement des études supérieures respectivement 1) à l'université ou au sein d'une haute école de sciences appliquées (WO) pour les détenteurs d'un diplôme VWO, et 2) au sein d'un institut professionnel supérieur (HBO), pour les détenteurs d'un diplôme HAVO. Dans le 2ème cas, des passerelles vers l'enseignement supérieur scientifique - universitaire sont possibles.

### 9.1.1 L'enseignement professionnel secondaire: MBO (Middelbaar Beroepsonderwijs)

En ce qui concerne la filière professionnelle<sup>61</sup>, les élèves suivent d'abord deux années préparatoires (VMBO) puis choisissent dès 16 ans une voie menant à un niveau plus ou moins élevé de formation professionnelle. Quatre niveaux de formation sont ainsi proposés et conduisent à quatre diplômes de l'enseignement professionnel secondaire (middelbaar beroepsonderwijs, MBO) : 1) MBO1, équivalant à la fin du premier cycle secondaire et à un diplôme d'assistant, 2) MBO2 qui est le diplôme de formation professionnelle de base et qui prépare l'élève aux tâches exécutives, 3) MBO3, un diplôme qui prépare à l'exécution de tâches de manière plus indépendante (une passerelle vers MBO4 est alors possible) et 4) MBO4, qui correspond à un diplôme de cadre moyen, qui prépare à l'exécution de responsabilités plus importantes. Une passerelle vers l'enseignement professionnel supérieur (HBO) est possible pour les détenteurs d'un diplôme MBO4<sup>62</sup>.

Outre le choix du diplôme final visé, l'élève doit dès le départ choisir un secteur dans lequel il va se spécialiser durant sa formation MBO. Les quatre secteurs envisagés sont les suivants: Agriculture, Technologie, Economie-services et Santé-bien-être.

Concrètement, l'enseignement professionnel initial est organisé en deux parcours, scolaire ou en alternance. Les mêmes diplômes peuvent être acquis dans le cadre des deux parcours. Le premier est la formation professionnelle scolaire (BOL, Beropesopleidende leerweg) lorsque l'élève effectue une formation pratique en entreprise (statut de stage) limitée en termes de nombre d'heures de stage par semaine. Le deuxième (BBL, Beroepsbegeleidende leerweg) est celui de la formation professionnelle en alternance, lorsque l'élève passe la majorité de son temps en entreprise.

Le tableau ci-dessous montre l'importance des filières professionnelles en ce qui concerne l'enseignement secondaire aux Pays-Bas. Comparativement à la filière secondaire générale, le nombre d'élèves inscrits est plus élevé dans la filière secondaire professionnelle: pour l'année scolaire 2009-2010, 68% de la population scolaire y était ainsi inscrit contre 32 % pour la filière générale, ce qui correspond à 523.790 élèves de l'enseignement professionnel secondaire supérieur sur un total de 730.000 élèves inscrits<sup>63</sup>.

Tableau 9-1: Répartition des étudiants - filières de l'enseignement professionnel secondaire (2009-2010)

Filières	%	Nombre
BOL temps plein	45%	341755
BOL temps partiel	1%	10092
BBL (alternance)	22%	171943
<b>Total</b>	<b>68%</b>	<b>523790</b>
<i>Enseignement secondaire général</i>	32%	:

Source : Cedefop (2012), Apprenticeship supply in the Member States of the European Union

<sup>61</sup> CE (2012), Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, p. 189.

<sup>62</sup> Pour entamer les niveaux MBO2, MBO3 et MBO4, un diplôme VBMO (enseignement secondaire professionnel inférieur) est requis.

<sup>63</sup> CE (2012), p. 190.

### 9.1.2 La formation en alternance

Le système d'apprentissage dual est très bien développé aux Pays-Bas et beaucoup d'élèves de l'enseignement initial (jeunes et adultes) suivent ce type de parcours au sein de l'enseignement professionnel. Si la formation professionnelle scolaire attire le plus d'élèves (surtout les plus jeunes), le parcours en alternance a connu un succès grandissant au cours de la période 2006-2010. On comptait ainsi 172.000 élèves en alternance pour l'année scolaire 2009-2010, contre encore 342.000 inscrits pour le parcours professionnel scolaire. Il est intéressant de noter que 40% des élèves suivant une formation en alternance sont âgés de plus de 25 ans.

Concrètement, l'élève doit passer au moins 60% de son temps en entreprise, correspondant à une présence de quatre jours, contre un jour au sein d'une institution éducative pour suivre le volet théorique de la formation.

Dans ce cas, un double contrat de formation doit être conclu entre l'élève et l'institut de formation qui lui fournira une formation générale théorique de base, et entre l'élève et l'entreprise qui l'accueille. En parallèle, l'élève conclut un véritable contrat de travail avec l'entreprise qui lui paie un salaire régulier, tandis que les stagiaires de la formation scolaire reçoivent uniquement une compensation.

Aux Pays-Bas, la formation en alternance repose néanmoins sur l'apprentissage de connaissances professionnelles encore relativement « basiques »; ce qui peut certainement expliquer que, malgré le développement du dispositif de formation initiale, le besoin en formation continue pour les travailleurs reste important aux Pays-Bas (comparativement avec l'Allemagne où le système de formation initiale est axé sur l'apprentissage de connaissances professionnelles déjà plus avancées)<sup>64</sup>.

### 9.1.3 L'enseignement professionnel supérieur: HBO (Hoger Beroepsonderwijs)

L'enseignement professionnel supérieur correspond à un ensemble de baccalauréats professionnalisant d'une durée de quatre ans. Environ 40 hautes écoles proposent l'ensemble de ces formations professionnelles supérieures.

Toutes les filières de l'enseignement secondaire supérieur (de 14 à 18 ans) permettent d'accéder à l'enseignement professionnel supérieur HBO. Les formations proposées se répartissent entre sept secteurs: économie, soins de santé, arts, agriculture, pédagogie, social et technique. A la différence de la filière supérieure scientifique-universitaire, un stage en entreprise est obligatoire au cours de la troisième année. Un grand nombre des formations HBO peut être suivi en alternance ou dans le cadre scolaire (avec stage), selon les besoins des élèves.

Les formations HBO produisent la majeure partie des professionnels hautement qualifiés aux Pays-Bas, qui assument les fonctions de cadres supérieurs au sein des entreprises. En outre, le titre de bachelier HBO ouvre le droit à son détenteur de suivre des études de master au sein d'une université, après autorisation de celle-ci.

---

<sup>64</sup> En effet, la demande en compétences de la part des entreprises peut être rencontrée par le recours aux systèmes d'apprentissage dès la formation initiale, si ceux-ci sont déjà très ciblés sur l'apprentissage de métiers ou qualifications particuliers. A l'inverse, le contenu des programmes de formation continue souhaités par les entreprises et les travailleurs, dépend aussi de la qualité et du type de compétences acquises au sein du système d'apprentissage initial, in ALLAART P., BELLMANN L., LEBER U. (2009), Company-provided further training in Germany and the Netherlands, in *Empirical Research in Vocational Education and Training* vol. 1, pp. 103-121.

Comme c'est le cas pour les formations MBO, les travailleurs peuvent également suivre une formation HBO à temps plein ou à temps partiel, pour la grande majorité des formations proposées. Ces formations professionnelles de l'enseignement supérieur doivent donc être aussi considérées comme une des alternatives de formation continue proposées aux travailleurs. Cependant, les pouvoirs publics néerlandais semblent préoccupés par la relative faible représentation de leur population de plus de trente ans au sein de l'enseignement supérieur, par rapport aux pays également très performants en matière de formation continue tels que le Danemark.

Tableau 9-2: Répartition des étudiants de l'enseignement supérieur (2009)

Enseignement supérieur	% étudiants en 2009
Université (masters)	37%
Hautes écoles (principalement bachelors)	63%

Tableau 9-3: Part des étudiants âgés de plus de 30 ans au sein des filières de l'enseignement supérieur (2009)

Part des 30+	%
MBO BOL	2%
MBO BBL	35%
HBO	11,4%
WO	7%
<b>Total tout type confondu</b>	<b>11,1%*</b>

\* ce % correspond à 131599 élèves "30+" sur un total de 1188898 élèves

#### 9.1.4 L'enseignement pour adultes: VAVO (Voortgezet Algemeen onderwijs Voor Volwassenen)

L'enseignement VAVO est une filière parallèle à la filière secondaire, qui est organisée pour les adultes dès 18 ans qui n'ont aucun diplôme de l'enseignement initial. Cette filière permet aux élèves d'obtenir un diplôme de niveau VBMO, HAVO ou VWO de même valeur que ceux de l'enseignement secondaire initial. Plusieurs modalités sont possibles pour en suivre les cours, selon les établissements: en soirée, à temps partiel, en étalement sur plusieurs années, de manière accélérée, etc.

Ce type d'enseignement est, comme l'enseignement professionnel secondaire supérieur, régulé par la loi "Education des adultes et enseignement professionnel" (WEB).

Dans le cadre d'un plan d'action visant la baisse du nombre de jeunes quittant l'enseignement initial sans diplôme, depuis 2006, l'enseignement VAVO peut également s'adresser aux étudiants de 17 voire 16 ans pour lesquels, en concertation avec leur établissement secondaire, il a été décidé qu'un enseignement de type "adulte" serait plus adapté, suite à certaines difficultés constatées. Ces élèves restent alors sous la responsabilité de leur établissement secondaire, qui conclut un accord avec un établissement proposant une filière VAVO.

Ce type d'enseignement est actuellement organisé et financé par les communes et non par le Ministère OCW. Cependant, les pouvoirs publics néerlandais préparent une modification de la législation qui devrait placer l'enseignement VAVO sous la responsabilité du Ministère OCW dès le 1er janvier 2013, au même titre que toutes les autres formes d'enseignement initial. En effet, de plus en plus de jeunes suivent la filière VAVO depuis 2006 et la nouvelle réglementation en vigueur.

Les programmes VAVO sont exclusivement proposés par les centres de formation régionaux (ROC), dont la plupart dispose d'un département particulier pour les formations adressées aux adultes sans diplôme initial.

L'enseignement VAVO est une des formules utilisées par les communes pour la formation des groupes à risque dont les demandeurs d'emploi.

## 9.2 Acteurs et responsabilités

### 9.2.1 Pouvoirs publics

Le Gouvernement - le Ministère OCW en grande partie - est responsable de la politique scolaire et du financement de l'enseignement professionnel initial, pour toutes ses orientations, aux niveaux secondaire et supérieur<sup>65</sup>.

Deux lois principales encadrent l'enseignement professionnel secondaire et supérieur – et dans une certaine mesure posent des balises pour la formation professionnelle continue :

- Pour l'enseignement secondaire inférieur général et pré-professionnel (VBMO): Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO, 1968);
- Pour l'enseignement secondaire supérieur professionnel (MBO): Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB, 1996). Cette loi a créé les deux trajets actuels de la formation professionnelle initiale, scolaire et en alternance (BOL et BBL). C'est cette même loi qui régle la formation des adultes au sens large, et au sein de laquelle s'y retrouvent plusieurs dispositions qui peuvent s'appliquer pour la formation continue des travailleurs.

D'autres lois complémentaires concernant certains dispositifs particuliers relatifs à la promotion de l'enseignement professionnel viennent compléter ces deux textes. On peut ainsi citer la loi pour le financement des études, qui encadre l'octroi de bourses d'étude pour les élèves de plus de 18 ans (Wet op de studiefinanciering, WSF), ou la loi sur la réduction des cotisations sociales pour les entreprises qui accueillent des stagiaires ou des apprentis (Wet vermindering afdracht loonbelasting, WVA).

Aucune modification fondamentale n'a été apportée au système de formation professionnelle initiale depuis la refonte du système en 1996. Cependant, on peut noter plusieurs éléments récents intéressants:

- Depuis 2011, les contenus des programmes MBO sont revus afin que ceux-ci soient mieux orientés vers un système de qualification basé sur les compétences acquises à travers l'apprentissage de manière générale et non plus uniquement sur une base académique. D'autre part, une des priorités affichées par le Ministère de l'éducation est de travailler à l'amélioration du statut de l'enseignement professionnel par rapport à la filière générale qui continue d'être mieux perçue par les élèves;

---

<sup>65</sup> Tous les citoyens hollandais, au-delà de l'âge légal de scolarisation obligatoire, ont droit à une formation initiale au moins jusqu'au niveau intermédiaire de l'enseignement professionnel, et ce même s'ils sont déjà actifs sur le marché du travail. En ce qui concerne les droits individuels à l'éducation pour l'enseignement supérieur, chaque citoyen a droit à suivre un cursus permettant l'obtention d'un diplôme de baccalauréat et de master.



- Un accord tripartite (entre pouvoirs publics et partenaires sociaux) a été conclu en 2009 en ce qui concerne notamment la création d'un "plan chômage des jeunes" et la prolongation de la présence des jeunes au sein du système éducatif (School Ex Program)<sup>66</sup>;

- Enfin, de nouveaux éléments de différenciation entre le public jeune et adulte de l'enseignement professionnel secondaire supérieur sont apparus récemment dans le cadre de la réglementation "30+". Ceci montre la volonté du Gouvernement néerlandais de réaffirmer que la responsabilité première de la formation des adultes et en particulier des travailleurs incombe aux partenaires sociaux, et non aux pouvoirs publics en premier lieu - comme c'est le cas pour l'enseignement initial.

## 9.2.2 Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont des interlocuteurs de première importance aux Pays-Bas en ce qui concerne la définition des orientations de l'enseignement professionnel initial.

Les entreprises jouent un rôle crucial en matière de formation professionnelle initiale dans la mesure où un nombre élevé d'élèves suivant cette filière opte pour le parcours en alternance. Par ailleurs, des stages en entreprise, même de courte durée, sont toujours prévus dans le cadre de la filière de formation professionnelle scolaire. Les employeurs sont donc associés à tout projet de mise en œuvre de trajet d'apprentissage en alternance au sein d'un secteur, de sa conception en passant par l'accompagnement jusqu'à l'évaluation et la certification de l'étudiant.

Par ailleurs, la présence des partenaires sociaux est assurée de manière structurelle au sein des organismes prestataires de formation (les centres de formation régionaux (ROC ou AOC) ou de conseil (les centres d'expertise sectoriels (Kenniscentra)) qui mettent en œuvre les différentes formules de formation professionnelle initiale.

### *Concertation au niveau intersectoriel*

#### 9.2.2.1.1 MBO-Raad

Le Conseil MBO est l'organe qui représente et défend les intérêts des 70 institutions éducatives publiques de l'enseignement professionnel initial. La plupart des centres régionaux de formation (ROC) y sont représentés<sup>67</sup>.

#### 9.2.2.1.2 HBO-Raad

Le Conseil HBO est l'organisation représentante des employeurs de l'enseignement professionnel supérieur public.

### *S-BB - Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*

Cette fondation regroupe et représente face au Ministère OCW l'ensemble des acteurs qui mettent en œuvre la formation professionnelle initiale aux Pays-Bas.

Depuis 1983, les partenaires sociaux représentent la moitié des membres de son conseil d'administration, trois pour le banc patronal et trois pour le banc syndical. 4 membres supplémentaires

---

<sup>66</sup> CE (2012), p 190.

<sup>67</sup> Il existe une structure similaire, l'AOC Raad, qui assure la représentation des 13 centres de formation agricoles (AOC's).

représentent l'enseignement professionnel public (MBO Raad, ROCs - AOCs) et un membre représente les institutions privées (NRTO).

Elle travaille en étroite collaboration avec les centres d'expertise (Kenniscentra), qui, au niveau de chaque secteur, réfléchissent aux besoins en formation et à l'adéquation des programmes éducatifs aux réalités sectorielles.

La première mission de la fondation S-BB est de déterminer le contenu et la structure des formations, à partir des dossiers de qualification (les exigences en termes de connaissance et compétences, et les modalités d'évaluation/examen) réalisés par les centres d'expertise sectoriels pour chaque formation MBO. La fondation S-BB soumet ainsi pour validation une structure générale des qualifications MBO au Ministère OCW. Ce faisant, elle développe une réelle réflexion sur l'efficacité de l'offre de formation professionnelle par rapport aux besoins rencontrés par le marché du travail en matière de qualification.

Elle détermine également le contenu des profils d'examen pour chaque formation MBO, et prend enfin des dispositions relatives aux modalités d'organisation des stages en entreprise par secteur.

Ainsi, pour l'ensemble de ces thématiques, la fondation S-BB conclut des accords à portée nationale avec les représentants des partenaires sociaux des différents secteurs et le monde de l'enseignement. Ces accords seront ensuite mis en œuvre selon les spécificités de chaque profession, secteur, province, commune ou école en particulier.

Dans ce cadre, la fondation S-BB rend des avis qu'elle transmet au Gouvernement sur l'ensemble de ces thématiques.

Par ailleurs, la fondation S-BB rédige trimestriellement un baromètre reprenant un état des disponibilités pour chaque région et secteur des places de stage et de formation en alternance en entreprise.

### 9.2.3 Institutions éducatives

La mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle initiale tel que décidé par le Gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux et le monde de l'enseignement repose sur un ensemble d'institutions éducatives et de conseil, organisées tant au niveau régional, local, national que sectoriel.

Les missions des institutions prestataires de formation sont les suivantes<sup>68</sup>:

1) mise en œuvre du cursus, dans le cadre des dispositions légales (loi WEB de 1996), afin que celui-ci comprenne tant des éléments de formation générale que professionnelle. En effet, si la politique scolaire relève de l'unique responsabilité du Ministère OCW, les institutions éducatives assument, elles, la pleine responsabilité en ce qui concerne l'adéquation de l'offre de formation au cadre général fixé par les pouvoirs publics;

2) lien entre la formation théorique et l'apprentissage pratique en entreprises.

3) conception et organisation des épreuves d'examen, avec la collaboration et la participation des entreprises formatrices, sur base de la structure nationale des qualifications.

---

<sup>68</sup> CE (2012), p. 189.

Le marché de la formation professionnelle initiale est un marché ouvert aux Pays-Bas. Ainsi, les institutions éducatives qui prennent en charge les volets théoriques de la formation professionnelle peuvent être réparties en deux groupes: les institutions financées par les pouvoirs publics et les organismes privés.

### ***Institutions financées par les pouvoirs publics***

#### ***9.2.3.1.1 Centres de formation régionaux (Regionale Opleidingscentra, ROCs)***

Ces centres sont financés par Ministère OCW et existent depuis 1998, dans le cadre de la loi WEB (wet educatie en beroepsonderwijs). Ce sont les acteurs principaux de la mise en œuvre des différentes formules publiques de formation professionnelle du niveau secondaire (formations des quatre niveaux MBO). Il en existe 43 couvrant tout le territoire néerlandais.

Ces centres sont multisectoriels et proposent des formations essentiellement dans les domaines de 1) la santé et du social, 2) de la technologie et 3) de l'économie.

D'autre part, dans la logique néerlandaise de continuité des dispositifs de formation professionnelle, ils organisent également la formation initiale pour adultes (HAVO), en collaboration avec les communes.

Enfin, les ROC's fournissent également des formations sur demande des employeurs ou des employés, dans le cadre de la formation professionnelle continue non financée par les pouvoirs publics. Ces services, parfois des programmes de formation sur mesure, sont alors négociés dans le cadre d'un contrat entre l'organisme prestataire et les clients privés.

#### ***9.2.3.1.2 Ecoles de branche (Vakscholen)***

Ces écoles organisent elles-aussi des formations professionnelles secondaires (MBO) liées à certaines branches-secteurs de l'économie (exemple: arts graphiques, industrie maritime).

#### ***9.2.3.1.3 Centres de formation agricoles (Agrarische Opleidingscentra, AOCs)***

Il existe 12 centres de ce type pour ce qui concerne les formations relatives aux secteurs de l'alimentation, la nature et l'environnement ainsi que les soins animaliers. Ces centres sont directement financés par le Ministère de l'Economie, de l'Agriculture et de l'Innovation.

### ***Organismes privés***

À côté des centres et écoles publiques, il existe environ 125 centres de formation privés non financés par le Ministère OCW<sup>69</sup>. Dans ce cas, leurs programmes doivent être reconnus et accrédités par les pouvoirs publics.

## **9.2.4 Centres d'expertise sectoriels pour l'enseignement professionnel et le monde de l'entreprise (Kenniscentra)**

Les 17 centres d'expertise sectoriels (Kenniscentra) renvoient à un autre type d'acteur central dans l'organisation de la formation professionnelle aux Pays-Bas. Depuis leur création en 2002, ce sont eux qui assurent le lien entre l'enseignement professionnel secondaire (MBO) et les entreprises. Leur mission principale est de faire coïncider au mieux le contenu et l'organisation des formations

---

<sup>69</sup> CE (2012), p. 407.

professionnelles, dont les stages et l'alternance, avec les attentes des entreprises, afin de s'assurer de la formation adéquate de personnel qualifié pour la branche concernée.

Chaque branche/secteur dispose donc d'une telle interface, financée par le Ministère OCW et constituée de représentants des partenaires sociaux et des institutions éducatives concernées par les qualifications de cette branche. Au total, les 17 centres rassemblent plus 40 branches de l'économie néerlandaise.

Concrètement, comme précisé dans la loi WEB, les centres d'expertise agissent ainsi au niveau de:

- la réflexion sur la structure de qualification au sein de l'enseignement MBO;
- le contrôle de la qualité des stages et des examens de l'enseignement MBO;
- le recrutement et l'accréditation des entreprises formatrices au sein de chaque branche;
- l'information des institutions éducatives sur les modifications des pratiques professionnelles au sein de la branche;
- l'information des entreprises sur l'offre de formation professionnelle.

L'ensemble des centres d'expertise sectoriels sont regroupés et représentés au sein de la fondation SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven<sup>70</sup>). Si la fondation SBB est l'organe de contact structurel des secteurs avec les pouvoirs publics en ce qui concerne la formation professionnelle, chargé de remettre des avis et propositions en ce qui concerne la structure de qualification, cette réflexion part à la base des kenniscentra qui, avec les écoles et les entreprises, construisent chaque dossier de qualification relatif à une profession de leur secteur.

Ensuite, en collaboration étroite avec les institutions éducatives et les entreprises, les centres d'expertise se chargent de mettre en œuvre les décisions prises par le Ministère OCW en matière de formation professionnelle initiale. D'autre part, chaque région des Pays-Bas dispose d'un point de contact régional qui représente les 17 centres d'expertise sectoriels, le "Regionaal Adviestem Kenniscentra". L'objectif de cette structure est d'informer l'ensemble des acteurs de la région (entreprises, écoles, communes, provinces, UWwerkbodrijven, etc) sur les activités des kenniscentra.

#### La reconnaissance en tant "qu'entreprise formatrice"

L'entreprise désirant être reconnue comme "entreprise formatrice" et ainsi accueillir des stagiaires de l'enseignement professionnel initial prend contact avec le centre d'expertise de sa branche. Un conseiller du centre organise la reconnaissance de cette entreprise dans les semaines qui suivent.

Les conditions de reconnaissance qui sont vérifiées par le conseiller sont les suivantes: 1) concordance entre les occupations proposées et la formation suivie par l'élève, 2) présence d'un travailleur expert-formateur qui accompagne le stagiaire et 3) respect des normes de sécurité sur le lieu de travail.

Dans ce cadre, il détermine le nombre de places disponibles pour l'accueil de stagiaires ainsi que les formations pour lesquelles l'entreprise peut proposer des stages.

Une fois la reconnaissance attribuée, l'offre de stages de cette entreprise est enregistrée par le centre d'expertise sur le site internet [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl).

<sup>70</sup> La Fondation S-BB est l'ancien COLO (Centraal Orgaan van Landelijke Opleidingsorganen van het bedrijfsleven).

Cette reconnaissance a une durée de validité de quatre ans et est ensuite prolongée si l'entreprise continue de répondre aux conditions.

Début 2011, on comptait environ 223000 entreprises formatrices accréditées, pour un total de 300000 stagiaires relevant de l'enseignement professionnel initial<sup>71</sup>.

### 9.3 *Financement*<sup>72</sup>

#### 9.3.1 *Pouvoirs publics*

L'enseignement professionnel initial est financé par le Ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences (OCW) pour ce qui concerne la formation professionnelle régulée par les pouvoirs publics, telle que décrite ci-dessus.

Les moyens financiers sont directement transmis aux institutions éducatives de l'enseignement secondaire supérieur ou aux hautes écoles de l'enseignement professionnel supérieur.

#### Focus sur le financement de la formation professionnelle secondaire et supérieure (MBO et HBO)

Le financement par les pouvoirs publics se traduit en un montant global pour chaque institution éducative publique basé sur le nombre d'étudiants par cours et par filière, ainsi que sur le nombre de diplômes octroyés.

À côté de ce financement direct, les pouvoirs publics financent également les centres d'expertise sectoriels "commerce et industrie".

Pour ce qui concerne la formation professionnelle supérieure (HBO), un budget fixe est attribué à chaque haute école, complété par un montant basé sur le nombre d'étudiants inscrits et sur le nombre de diplômes octroyés.

Tant pour les programmes MBO que HBO, les étudiants doivent payer un minerval aux écoles, hautes écoles et universités de sciences appliquées.

Les étudiants âgés de plus de 18 ans peuvent postuler pour recevoir une bourse d'étude du Ministère OCW dans le cadre de la loi sur le financement des études (Wet studiefinanciering). Le dernier chiffre faisait écho de 750.000 étudiants bénéficiant d'une telle bourse dans l'enseignement professionnel secondaire ou supérieur<sup>73</sup>.

Pour ce qui concerne la formation initiale pour adultes, ce sont les communes qui reçoivent directement les budgets spécifiques, en plus de ceux consacrés à l'enseignement primaire et secondaire inférieur pour ce qui concerne les bâtiments scolaires. Ces budgets sont basés sur le nombre d'habitants âgés de plus de 18 ans, sur le nombre de minorités ethniques et le nombre d'adultes avec des difficultés d'apprentissage. Dans le cadre de ce budget, les communes achètent des formations pour adultes auprès des ROC de chaque région.

<sup>71</sup> CE (2012), p. 190.

<sup>72</sup> Ce point est basé en grande partie sur le document ECBO (2011).

<sup>73</sup> [http://www.ib-groep.nl/particulieren/themas/studiefinanciering\\_2012.asp](http://www.ib-groep.nl/particulieren/themas/studiefinanciering_2012.asp). Ce chiffre prend aussi en compte les étudiants ayant bénéficié de bourses pour l'enseignement universitaire, pour lequel la même disposition est valable.

D'autre part, afin de soutenir la création de places de stage en entreprise dans le cadre de la formation en alternance, des avantages financiers sont offerts aux entreprises lorsque celles-ci accueillent des jeunes, tant au niveau professionnel secondaire que supérieur. Ainsi, les entreprises peuvent bénéficier d'un allègement fiscal de 2500 euros pour chaque place de stage occupée<sup>74</sup>.

### 9.3.2 Financement à partir de provisions contractuelles

Un autre moyen de financement, certes moins conséquent, pour les institutions éducatives professionnelles de l'enseignement initial réside dans la conclusion de contrats avec d'autres interlocuteurs : avec les partenaires sociaux dans le cadre de la formation continue, avec les communes pour des projets spéciaux, ou encore dans le cadre de demandes individuelles de travailleurs) concernant la provision de certains programmes de formation.

## 10 Fiche technique 3 - Législation régissant l'éducation et la formation aux Pays-Bas

Aux Pays-Bas, la formation professionnelle est pour la première fois encadrée par la législation en 1919 avec la Loi sur l'enseignement industriel, technique et domestique (« Nijverheidsonderwijsnet ») qui crée les premières écoles techniques et professionnelles. Dès cette période, un système de formation par alternance est mis en place comme alternative à la formation professionnelle scolaire<sup>75</sup>.

Une deuxième loi sur l'éducation (« Wet op het voortgezet onderwijs ») est votée en 1968. Elle régle l'enseignement secondaire tant général que professionnel, aux niveaux inférieur, intermédiaire et supérieur. L'objectif de cette loi est de positionner les filières d'enseignement général et professionnel comme des alternatives de même valeur et de permettre les transferts entre les deux. D'autre part, dès cette époque, la formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre d'une loi spécifique, "la loi sur l'apprentissage" de 1969.

En ce qui concerne l'enseignement professionnel de niveau secondaire, la dernière réforme d'importance date de 1996 avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'éducation adulte et professionnelle (WEB, « Wet Educatie en Beroepsonderwijs »), qui régle les différentes formes d'enseignement professionnel ainsi que la formation générale pour adultes. Cette loi concerne à la fois l'apprentissage professionnel scolaire et le système de formation en alternance, et par extension, fixe un certain cadre pour la formation continue en matière de standards de qualification. Depuis lors, les Pays-Bas se caractérisent par une longue tradition d'autonomie accordée aux instituts de formation professionnelle dans le cadre d'une législation générale qui fixe les bases statutaires et organisationnelles de ce type d'enseignement.

Mis à part cette loi, aucune autre disposition législative ne régle précisément la formation continue à l'égard des travailleurs, puisqu'aux Pays-Bas celle-ci est directement négociée entre partenaires sociaux, aux niveaux interprofessionnel et surtout sectoriel pour la conception des dispositifs concrets.

En exception au paragraphe précédent, il est à noter que, dans le cadre de leur mission de soutien à la formation au sein du secteur privé, les pouvoirs publics ont cependant conçu plusieurs dispositifs de déduction fiscale en faveur des entreprises et/ou des travailleurs afin de stimuler la participation à des

---

<sup>74</sup> ECBO (2011), p. 23.

<sup>75</sup> ECBO (2011).

initiatives de formation au sens large. Voir pour cet aspect la fiche technique relative n° 4 aux mécanismes de financement de la formation continue aux Pays-Bas.

## **11 Fiche technique 4 - Mécanismes de financement de l'éducation et de la formation**

### **11.1 Financement public direct pour les demandeurs d'emploi et les groupes à risque**

Si le Ministère de l'Education, de la Culture et de la Science gère la quasi totalité des dépenses gouvernementales en faveur de l'enseignement initial (dont la formation professionnelle régulée par l'Etat), les pouvoirs publics néerlandais n'interviennent pas de manière directe dans le financement de la formation continue des travailleurs<sup>76</sup>.

Cependant, en ce qui concerne la formation de certains groupes à risque et des demandeurs d'emplois, le gouvernement néerlandais alloue un budget spécifique aux communes pour la formation des adultes. Ce budget, appelé "budget de participation", regroupe les anciens budgets destinés au financement 1) des allocations sociales et des revenus de remplacement, 2) de la formation générale des adultes et celle visant l'employabilité des travailleurs et 3) de l'intégration civique. Ce budget est calculé sur base du nombre d'habitants de plus de 18 ans de chaque commune, ainsi que spécifiquement sur base du nombre de minorités ethniques et d'adultes présentant des difficultés d'apprentissage résidant dans la commune<sup>77</sup>. L'objectif de cette réorganisation dans l'attribution des budgets liés à la formation, est de conjointement soutenir le marché du travail et stimuler l'intégration et la participation à la formation. Dans ce cadre, ce sont les communes elles-mêmes qui achètent des formations auprès de fournisseurs, sur base de contrats.

### **11.2 Mécanismes de déduction fiscale**

Outre un financement direct par les pouvoirs publics de la formation de certains groupes à risque, de nombreux mécanismes de déduction fiscale visant à soutenir le développement de la formation des travailleurs existent aux Pays-Bas. Ceux-ci reposent sur plusieurs textes légaux et s'adressent tant aux travailleurs qu'à leurs employeurs. Nous reprenons ci-dessous les principaux d'entre eux, en les classant en fonction des destinataires des mesures.

#### **11.2.1 À l'égard des employeurs**

Depuis 1998 et l'entrée en vigueur de la loi "Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen" communément appelée "Wet Vermindering Afdracht Onderwijs (WVA Onderwijs)"<sup>78</sup>, plusieurs types de déduction d'impôts et de cotisations sociales sont à la disposition des entreprises (toutes ou plus particulièrement les PME<sup>79</sup>) qui financent la formation de plusieurs catégories de travailleurs dans le cadre de certains dispositifs de formation.

---

<sup>76</sup> ECBO (2011).

<sup>77</sup> Ibidem.

<sup>78</sup> La dernière modification de cette loi date du 31 juillet 2012.

<sup>79</sup> ALLAART P., BELLMANN L., LEBER U. (2009), pp. 103-121.

Parmi d'autres, on peut relever les catégories de travailleurs suivantes concernées par ces mesures<sup>80</sup>: les travailleurs anciennement chômeurs et qui ne disposaient pas de qualification de base avant la formation suivie; les travailleurs actifs dans le cadre d'une formation initiale de l'enseignement professionnel supérieur; les travailleurs qui suivent une formation en alternance de l'enseignement professionnel secondaire supérieur ("beroepsbegeleidende leerweg"); les travailleurs qui suivent une procédure de reconnaissance de leurs acquis de l'apprentissage; les étudiants qui suivent une formation en alternance de 3ème ou 4ème année de l'enseignement professionnel initial (voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vMBO) ou encore les stagiaires qui effectuent un stage d'au moins deux mois dans le cadre d'une formation en alternance de l'enseignement professionnel secondaire supérieur de niveau MBO 1 ou MBO 2;

Pour les étudiants en 3ème ou 4ème année d'apprentissage au sein de l'enseignement VBMO, un contrat d'apprentissage doit être conclu entre l'employeur, l'étudiant, l'institution éducative et l'organe national de l'enseignement professionnel. Dans ce cas, la déduction peut atteindre un maximum de 2500 euros par année calendrier pour un stage de 36 heures /semaine.

Pour les étudiants de l'enseignement MBO 1 et MBO 2 de la filière BOL (stages), la déduction peut atteindre 1200 euros par année calendrier pour un stage à temps plein (36 heures). Cette déduction se monte à 300 euros pour un stage de trois mois, alors que la durée minimum doit être de deux mois.

Pour les étudiants de l'enseignement MBO de la filière BBL (apprentissage dual), dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu entre l'employeur, l'étudiant, et le centre de formation régional (ROC ou AOC), la déduction peut atteindre un maximum de 2500 euros par année calendrier pour un contrat de 36 heures /semaine.

Pour les travailleurs de l'entreprise anciennement demandeurs d'emploi et suivant une formation destinée à acquérir une qualification de base, la déduction peut atteindre 3000 euros par travailleur, avec un total maximal de 5500 euros par année calendrier.

Pour les travailleurs suivant une formation dans le cadre d'un trajet dual, au sein de l'enseignement professionnel supérieur, dans le cadre d'un contrat emploi-enseignement conclu entre l'employeur, le travailleur et l'institution HBO, la déduction peut atteindre un maximum de 2500 euros par année calendrier pour un contrat de 36 heures /semaine.

Pour les travailleurs concernés, de moins de 25 ans, le salaire pris en compte est un salaire maximum équivalent à 130% du salaire minimum légal<sup>81</sup>.

Enfin, dans le cadre du dispositif "Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC)", tout employeur qui permet à un de ses travailleurs de réaliser une procédure de reconnaissance des acquis de l'apprentissage (procédure VAE), peut bénéficier d'une déduction de 300 euros.

---

<sup>80</sup> Voir le site internet du ministère des finances néerlandais pour de plus amples détails concernant la déduction fiscale "enseignement":

[http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel\\_en\\_loon/loonheffingen\\_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering\\_onderwijs/](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel_en_loon/loonheffingen_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering_onderwijs/), consulté le 31 juillet 2012.

<sup>81</sup> Aux Pays-Bas, le salaire minimum légal varie selon l'âge du travailleur. En janvier 2013, celui-ci variait de 440 euros par mois pour un travailleur âgé de 15 ans à près de 1400 euros pour un travailleur de plus de 23 ans. Pour un tableau complet des salaires ventilés par âge, voir le site internet des pouvoirs publics néerlandais : <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-het-minimumloon.html>.



En 2010, les autorités néerlandaises estiment le montant total de ces déductions fiscales à hauteur de 600 millions d'euros<sup>82</sup>.

Récemment, les dispositions de cette loi ont été élargies en faveur des travailleurs de plus de 30 ans inscrits à une formation de l'enseignement professionnel secondaire supérieur<sup>83</sup>.

Il faut souligner que sont désormais reconnues et prises en compte dans le cadre de ces déductions fiscales non seulement les dépenses liées à la formation formelle mais également le financement des procédures de reconnaissance des acquis de l'apprentissage.

### 11.2.2 À l'égard des travailleurs

Dans le cadre de la réglementation "Aftrek voor scholingskosten of andere studiekosten"<sup>84</sup>, une déduction des frais de formation du revenu imposable est également possible pour le travailleur à titre individuel. Cette déduction est valable si la formation suivie est en lien avec le travail actuel ou futur du travailleur. Cette formation doit également s'inscrire dans le cadre d'un projet personnel de formation déterminé. Les frais de formation considérés sont ceux liés au minerval d'inscription, mais aussi ceux liés à l'achat de matériel ou encore les coûts des procédures de reconnaissance des acquis de l'apprentissage.

Le montant seuil pour bénéficier de cette déduction a été fixé à 500 euros. Dès 500 euros, les déductions annuelles totales peuvent porter sur un montant allant jusqu'à 15000 euros<sup>85</sup>. En 2010, l'ensemble de ces déductions a équivalu à 221 millions d'euros<sup>86</sup>. Depuis 2013, dans le cadre du "Vitaliteitspakket"<sup>87</sup>, la nouvelle disposition « Stimuleren scholing » abaisse le montant seuil à hauteur de 250 euros.

Aux Pays-Bas, le travailleur est ainsi mis sur le même pied que l'entreprise en matière de formation, dans le cadre d'une approche « d'activation individuelle » selon laquelle l'individu est tenu responsable de sa formation au-delà des besoins liés à son employabilité directe<sup>88</sup>.

---

<sup>82</sup> SER (2012), p. 86.

<sup>83</sup> Notons que le Gouvernement néerlandais avait mis en place un traitement fiscal préférentiel pour les frais de formations suivies par les travailleurs de plus de 40 ans. Ce programme a été supprimé dès 2004, puisqu'il avait été constaté que les entreprises retardaient l'accès à la formation pour les travailleurs âgés de moins de 40 ans, afin de pouvoir bénéficier de l'avantage fiscal.

<sup>84</sup> Voir le texte législatif: [http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/aftek\\_studiekosten\\_of\\_andere\\_scholingsuitgaven\\_2012\\_ib2751t22fd.pdf](http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/aftek_studiekosten_of_andere_scholingsuitgaven_2012_ib2751t22fd.pdf)

<sup>85</sup> Voir le site internet du ministère des finances : [http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel\\_en\\_loon/loonheffingen\\_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering\\_onderwijs](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel_en_loon/loonheffingen_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering_onderwijs).

<sup>86</sup> SER (2012), p. 86.

<sup>87</sup> Ibidem.

<sup>88</sup> Eurofound & Cedefop (2009).

## 11.3 Subsidies

### 11.3.1 Plan d'action "Leren en Werken"

La clé de voute de cet important projet a été un ensemble de subsides publics visant à donner l'impulsion au démarrage de collaborations régionales structurelles entre les acteurs et à la construction de structures durables permettant la mise en œuvre de celles-ci au niveau régional. La conclusion des accords de collaboration a été laissée à l'initiative des acteurs eux-mêmes.

Les subsides suivants ont été consacrés aux différents volets du projet, au cours des deux phases de réalisation: 16,5 millions d'euros en 2006-2007 et 23 millions d'euros entre 2007 et 2009 pour les initiatives rentrant dans le cadre du projet "leren en werken". En particulier, dès 2007, un budget de 24 millions d'euros a été attribué pour des initiatives "leren en werken" s'adressant à certains groupes à risque, à savoir les jeunes travailleurs sans qualification, les demandeurs d'emploi et les travailleurs confrontés au risque de licenciement.

L'objectif du financement était de soutenir l'organisation de la mise en œuvre des engagements qui ont été pris dans le cadre du projet. Concrètement, les coûts pour lesquels une demande de subsides était acceptée correspondaient au coût d'organisation des trajectoires duales et des guichets "apprentissage et travail" ainsi qu'au coût de recrutement des participants aux trajectoires VAE et à l'organisation de l'offre de trajets VAE.

Il est à noter qu'une grande partie du budget attribué aux subsides temporaires repose sur le projet du FSE "Enseignement professionnel dans l'entreprise".

Concrètement, ce subside a pris la forme d'un montant de 500 euros attribué pour chaque trajectoire d'apprentissage à mettre en œuvre, les acteurs régionaux participant à raison d'au moins 167 euros.

### 11.3.2 Autres mesures récentes

#### *Attention particulière pour les PME: "Leercultuur in het MKB: Excelleren.nu"*

Depuis 2010, une attention particulière est également apportée au développement d'une culture de la formation au sein des PME néerlandaises. Pour ce faire, les pouvoirs publics ont attribué un budget de 5 millions d'euros pour la période 2010-2011. Ces subsides visent à soutenir les PME dans leur démarche de mise en place d'une culture de la formation en leur sein, via le recours à des spécialistes RH pour un avis en la matière. Concrètement, chaque PME ayant été conseillée par un spécialiste RH en matière de formation a pu recevoir un subside de maximum 7500 euros. Avec le budget envisagé, l'objectif était d'atteindre au moins 500 PME, ce qui a été le cas puisque au total 690 PME se sont manifestées pour l'obtention du subside<sup>89</sup>. Il est intéressant de noter que c'est MKB-Nederland, l'organisation patronale représentante des PME aux Pays-Bas, qui a été chargée de la mise en œuvre de ce projet. En collaboration avec 14 secteurs sélectionnés, l'organisation a recruté des entreprises participantes et a développé l'ensemble des dispositifs d'information et de conseil aux entreprises, dans le cadre d'une combinaison de contacts personnels et virtuels avec celles-ci. Le succès d'"Excelleren.nu" devrait conduire d'autres organisations sectorielles à s'en inspirer.

---

<sup>89</sup> SER (2012), p. 44.

### ***"Reglement 30+"***

Au niveau de l'enseignement professionnel secondaire public (MBO), le gouvernement a décidé d'augmenter le minerval des formations BBL MBO1 et MBO2 pour les élèves âgés de plus de 30 ans. Il passera ainsi à 1261 euros par an, contre 216 euros pour un MBO1 et 524 pour un MBO2 pour les élèves de moins de 30 ans.

En ce qui concerne la filière scolaire théorique (BOL), les pouvoirs publics ont décidé de ne plus envisager de financement public pour les élèves de plus de 30 ans.

Ce faisant, ils réaffirment leur vision selon laquelle ce sont les partenaires sociaux qui sont responsables du financement de la formation des travailleurs. Dans ce sens, une déduction des impôts et cotisations sociales est envisagée pour toute entreprise qui prend en charge le coût d'une formation BBL d'un travailleur à hauteur d'un minimum de 1000 euros.

Au niveau de l'enseignement professionnel supérieur public (HBO), le Gouvernement néerlandais réfléchit actuellement à l'instauration de bourses de financement pour des études liées à des secteurs confrontés à une pénurie de main d'œuvre qualifiée ou adressées à certains groupes cibles.

### ***"Van werk naar werk" trajecten***

Enfin, en ce qui concerne les travailleurs confrontés à un risque de licenciement, les pouvoirs publics ont également débloqué des montants destinés à soutenir le financement de budgets personnels pour la formation et/ou le recyclage des travailleurs. Dans ce cadre, le soutien des pouvoirs publics intervient dans une logique de cofinancement, lorsque les partenaires sociaux se sont engagés à mettre en œuvre des trajectoires "van werk naar werk" via des dispositions prises dans les CCT en matière de formation.

## ***11.4 Financement par les partenaires sociaux***

Nous venons de voir que les pouvoirs publics interviennent de diverses façons en faveur de l'allègement du coût de la formation à charge des différentes parties prenantes aux Pays-Bas. Cependant, la majeure partie du financement de la formation continue des travailleurs est à charge des entreprises, et des employés eux-mêmes dans une certaine mesure.

Ainsi, dans de très nombreux cas, le financement de la formation continue des travailleurs est organisé et régulé par des conventions collectives de travail sectorielles, négociées entre partenaires sociaux et couvrant une certaine période, de deux années généralement. Ce faisant, le financement de la formation professionnelle des travailleurs est un objet à part entière de la négociation collective entre les partenaires sociaux.

### ***11.4.1 Fonds sectoriels***

Concrètement, les entreprises ayant conclu des CCT concernant la formation sont le plus souvent tenues de verser une cotisation correspondant à un certain pourcentage de leur masse salariale aux

fonds de formation sectoriels (O&O fonds). En 2005, la contribution moyenne était de 0,67% de la masse salariale de l'entreprise<sup>90</sup>.

Seuls les employeurs financent ces fonds, car il est acquis au sein des partenaires sociaux que l'accès à la formation fait partie intégrante de la négociation collective, au même titre que la négociation salariale.

Généralement, ce sont les fonds eux-mêmes qui gèrent la collecte, le versement et le contrôle des contributions financières perçues de la part des entreprises du secteur. Cependant, les fonds O&O plus petits peuvent déléguer la gestion administrative à une organisation extérieure. D'autres fonds organisent même la collecte de ces contributions via des sociétés de services financiers ; elle s'effectue alors en lien avec la perception des contributions pour la pension.

Environ deux tiers des ressources sont généralement utilisés pour les activités d'éducation et de formation, souvent sur base d'un plan annuel reprenant les besoins de formation spécifiques à chaque secteur, notamment en ce qui concerne l'existence éventuelle de plusieurs fonctions critiques au sein du secteur. Les entreprises – voire plus rarement les travailleurs à titre individuel – peuvent faire appel au fonds sectoriel pour bénéficier d'une ou l'autre formule de formation financée par celui-ci ou pour demander le remboursement total ou partiel du coût d'une formation suivie et fournie par un autre prestataire reconnu. L'intervention du fonds est parfois basé sur le cofinancement, auquel cas l'entreprise doit elle-même assumer une partie du coût de la formation pour laquelle elle sollicite le fonds sectoriel.

#### 11.4.2 Autres dispositifs

À côté de cette contribution versée aux fonds de formation, des dispositions plus spécifiques de financement de la formation continue peuvent également être incluses dans les CCT de certains secteurs, en fonction des besoins identifiés en la matière: un budget personnel de formation attribué à chaque travailleur, un budget global pour les efforts de formation de l'entreprise, le remboursement de procédures de valorisation des acquis de l'expérience, etc.<sup>91</sup>

### 11.5 Subsidés du Fonds social européen (FSE)

Un budget total de 830 millions d'euros a été attribué par le FSE aux Pays-Bas pour la période 2007-2013.

Ces subsidés du Fonds Social Européen sont en partie spécifiquement utilisés pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi et des groupes cibles, mais ils concernent également la mise à niveau des qualifications jusqu'au niveau MBO4 ainsi que des actions de formation plus transversales.

Ainsi, 100 millions d'euros sont disponibles annuellement pour la période 2007-2013 pour la formation des groupes cibles déterminés par le Ministère des Affaires sociales. Les prestataires de formation qui remplissent les conditions requises peuvent postuler pour bénéficier d'un financement FSE<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), p. 10.

<sup>91</sup> Voir le listing des dispositifs envisagés au sein des différentes CCT d'entreprise ou sectorielles repris dans la fiche technique 5.

<sup>92</sup> SCHAAPMAN M. (2009).

Dans le cadre du programme "Leven Lang Leren" pour la période 2007-2013, des moyens financiers du FSE sont mis à la disposition de plusieurs acteurs de la formation continue pour le financement de projets particuliers.

D'une part, pour les demandeurs d'emploi, dans le cadre de "l'Action A", un budget total de 199 millions d'euros est disponible pour financer des projets basés sur la collaboration entre les fonds sectoriels, les communes et les Services publics de l'emploi pour la formation de demandeurs d'emploi éloignés du marché de l'emploi, appartenant à des groupes dits "prioritaires": travailleurs en incapacité de travail partielle, travailleurs de plus de 55 ans, demandeurs d'emploi non indemnisés<sup>93</sup>.

D'autre part, dans le cadre de "l'Action D", pour les travailleurs appartenant aux groupes à risque en matière de formation, un budget total de 373 millions d'euros a été débloqué pour le financement de projets proposés par les fonds de formation sectoriels pour la formation des travailleurs pas ou faiblement qualifiés, la formation conduisant à l'obtention d'un diplôme MBO4 ou encore des formations sectorielles<sup>94</sup>.

## 12 Fiche technique 5 - Contenu des CCT relatives à la formation continue

### 12.1 Pratiques de formation au sein des CCT sectorielles ou d'entreprise<sup>95</sup>

En termes de secteurs couverts par des CCT relatives à la formation, une très grande majorité de ceux-ci est concernée, même si il faut constater des différences importantes en termes de pratiques de formation entre les secteurs.

Ainsi, sur 63 secteurs recensés pour l'économie néerlandaise, environ 60 ont conclu des CCT relatives à la formation de leurs travailleurs. Les secteurs les plus importants en termes de dispositions prises en faveur de la formation sont les suivants : l'agriculture, l'alimentation, l'énergie et eau, l'horeca, les transports et communication, les services financiers et d'autres branches de l'industrie.

Dans les points suivants, nous détaillons quelques résultats de cette analyse en termes de pratiques de formation et de popularité de celles-ci dans les accords conclus par les partenaires sociaux. Il est à noter que les CCT analysées renvoient sans distinction aucune à des CCT sectorielles ou d'entreprise. Dans la dernière partie, nous présenterons cependant quelques statistiques relatives à la prévalence et l'importance des différents types de CCT aux Pays-Bas. Notons que les CCT analysées par le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi concernent environ 5 millions de travailleurs.

---

<sup>93</sup> SvdA (2009), p. 17.

<sup>94</sup> Ibidem.

<sup>95</sup> Ces informations proviennent de l'analyse d'un échantillon de CCT conclues en 2009 par le Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi. Cette analyse est reprise dans le document suivant: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010, Den Haag, 45 p. Il est disponible à l'adresse suivante: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/kamerstukken/2010-06-28/Voorjaarsrapportage-cao-afspraken-2010>

Tableau 12-1: Contextes de formation

Contextes de formation	% de CCT*	% de travailleurs concernés**
Insertion du travailleur - interne ou externe à l'entreprise	50%	46%
Progression salariale	48%	41%
Réorganisations - fusions	37%	39%
Changements technologiques	30%	34%
Politique de gestion du personnel en lien avec la pyramide des âges au sein de l'entreprise	23%	13%

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

\*\* % de l'ensemble des travailleurs concernés par les 115 CCT

Tableau 12-2: Types de formation

Types de formation	% de CCT*	% de travailleurs concernés**
Formation liée à la fonction actuelle ou à venir	92%	91%
BBL (alternance)	46%	61%
EVC (VAE)	23%	35%
Formation de type général	19%	15%
Cours de néerlandais	7%	4%

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

\*\* % de l'ensemble des travailleurs concernés par les 115 CCT

Pour la grande majorité des travailleurs, les CCT qui les concernent renvoient à des dispositifs de formation liés à leur fonction actuelle et aux congés qui en découlent. Des mesures de formation générale sont beaucoup moins fréquentes<sup>96</sup>.

Tableau 12-3: Caractère obligatoire de la formation

Caractère obligatoire de la formation	% de CCT*
Obligation ou droit	45%
Obligation	35%
Droit	23%
Combinaison des deux	12%

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

Pour certaines CCT, les dispositions relatives à la formation des travailleurs ont une portée obligatoire, mais ce n'est pas le cas de la plupart des CCT<sup>97</sup>.

Certaines CCT vont même jusqu'à reconnaître un droit individuel à la formation au travailleur (40% des employés disposaient formellement de ce droit en 2006 selon l'analyse de l'inspection du travail)<sup>98</sup>.

<sup>96</sup> SER (2012), p. 78. En troisième lieu, viennent des dispositions relatives à un plan de développement personnel, puis la reconnaissance des acquis de l'apprentissage, ensuite des mesures relatives à un budget pour le développement personnel et enfin des mesures encadrant des congés pour la formation générale.

<sup>97</sup> SCHAAPMAN M. (2009).

Tableau 12-4: Types de congé-formation

Types de congé formation	% de CCT*	% de travailleurs concernés**
Congés pour une formation liée à la fonction	70%	74%
Congés pour la présentation d'examens	64%	59%
Congés pour le volet théorique d'un BBL	23%	27%
Modalités d'épargne pour un congé formation	17%	15%
Congés pour une formation de type général	12%	5%
<b>Total - tous types</b>	<b>90%</b>	<b>86%</b>

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

\*\* % de l'ensemble des travailleurs concernés par les 115 CCT

Tableau 12-5: Modalités de réalisation des plans de développement (niveau sectoriel ou de l'entreprise)

Types de plan de développement	% de CCT*
POB	19%
Budget de l'entreprise pour la formation	12%
POP + POB	10%

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

Une des dispositions qu'on retrouve dans des CCT relatives à l'employabilité et/ou la formation, est celle du POB (persoonlijk opleidingsbudget, budget de formation personnel). Dans ce cas, l'employeur met un certain montant à disposition de ses travailleurs pour une certaine période (généralement un an voire quelques années). Ce montant doit être utilisé à des fins de formation, moyennant le respect de certaines conditions (souvent, la formation doit être liée à la fonction assurée par le travailleur au sein de l'entreprise). Ce budget peut être assuré au niveau de l'entreprise dans le cas d'une CCT d'entreprise, mais également au niveau de la branche, auquel cas c'est le fonds O&O qui en assure la gestion, dans le cadre d'une CCT de branche. Concrètement, le travailleur a soit recours à ce budget jusqu'à son épuisement, soit il reçoit un "bon" de la valeur du montant accordé pour la formation par l'employeur. Ce bon peut alors être dépensé moyennant le respect des conditions fixées dans la CCT.

POP: Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Il s'agit d'un plan de développement particulier établi pour chaque travailleur. Ce plan reprend les objectifs qui sont fixés pour le travailleur en termes de développement personnel dans le cadre de sa fonction, notamment en termes de formation. Selon les cas, des dispositions plus ou moins détaillées en précisent le contenu au delà des objectifs fixés. Le POP peut être financé sur base d'un budget spécifique de l'entreprise ou dans le cadre du POB si une telle disposition existe au sein de l'entreprise ou de la branche.

Les dispositions reprises dans les CCT en matière de formation ont souvent trait à des compétences particulières, et donc à des professions particulières. Ex : les trajectoires d'apprentissage dual sont souvent destinées aux travailleurs peu qualifiés<sup>99</sup>.

<sup>98</sup> Ibidem.

<sup>99</sup> SCHAAPMAN M. (2009).

## 12.2 Attention à l'égard des groupes ou des fonctions à risque

Outre les actions mises en œuvre par les fonds de formation sectoriels, lorsqu'ils existent, d'autres dispositions relatives à l'employabilité et la formation des groupes à risque en particulier se retrouvent dans plusieurs CCT sectorielles ou d'entreprises, parfois sans référence directe à un fonds O&O comme intermédiaire. Le tableau suivant présente les catégories de groupes à risque rencontrées lors de l'analyse des CCT de 2009 par le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi:

Tableau 12-6: Catégories de groupes à risque - CCT 2009

Evocation de groupes à risque	% de CCT*	% de travailleurs concernés**
Différenciation selon l'âge des travailleurs	22%	14%
Travailleurs peu qualifiés	10%	6%
Fonctions et professions particulières	9%	10%
Demandeurs d'emploi peu qualifiés	7%	9%
Niveaux de formation	2%	1%
Travailleurs sous contrat CDD	1%	1%
<b>Total - tous types</b>	<b>41%</b>	<b>38%</b>

\* % de l'ensemble des CCT analysées en 2010 par le Ministère des Affaires sociales et de l'emploi (115 CCT)

\*\* % de l'ensemble des travailleurs concernés par les 115 CCT

## 12.3 Exemples de dispositions sectorielles en faveur de la formation<sup>100</sup>

Dans une CCT relative au secteur Métal et Technique (accord 2008-2009) il est précisé que tout travailleur en service depuis 5 ans auprès du même employeur a droit à une procédure de reconnaissance de ses acquis de l'apprentissage reconnue par le secteur. Le financement de cette procédure est à charge du fonds sectoriel.

En ce qui concerne le secteur de la construction, tous les 5 ans, chaque travailleur du secteur peut faire appel à un conseiller régional pour une orientation de carrière et un accompagnement pour un éventuel parcours formation. Un plan individuel de formation est alors conçu conjointement et mis en œuvre. D'autre part, les organisations patronales, syndicales et l'institut de formation de la construction ont réalisé un plan de formation des travailleurs du secteur, pour un montant de 64 millions d'euros. 40 jours de formation par an maximum peuvent être offerts à chaque travailleur. Chaque année, un minimum de 3000 travailleurs sont formés. On peut encore relever que le travailleur a droit à une procédure de reconnaissance de ses acquis de l'apprentissage dont le fonds de formation finance un maximum de dix jours.

<sup>100</sup> SvdA (2009).