CEDEFOP

PANORAMA

Le système de formation et d'enseignement professionnels aux Pays-Bas

Brève description

Edition révisée

FR

Le système de formation et d'enseignement professionnels aux Pays-Bas

Brève description

Edition révisée

Martine Maes

Cedefop Panorama series; 98

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (http://europa.eu.int).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

ISBN 92-896-0318-6
ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2004
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine.
Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Martine Maes
Centrum voor innovatie van opleidingen (CINOP)
Centre pour l'innovation des formations de l'enseignement professionnel

Sous la direction de:

Cedefop
J. Michael Adams,
Sylvie Bousquet,
Anne- France Mossoux, responsables de projet

Publié sous la responsabilité de:
Johan van Rens, Directeur
Stavros Stavrou, Directeur adjoint

Introduction

Cette publication sur la formation et l'enseignement professionnels (FEP) aux Pays-Bas fait partie d'une collection de descriptions brèves de la FEP dans divers pays. Elle a été préparée pour coïncider avec la présidence néerlandaise du Conseil de l'Union européenne. Elle s'inscrit également dans les activités permanentes que mène le Cedefop sur les systèmes de FEP de tous les États membres de l'UE. Dans ce cadre, les descriptions de chacun des systèmes nationaux, qui paraissaient surtout en version imprimée, laissent peu à peu la place à un système d'information électronique ([1]).

Le Cedefop propose désormais, avec *eKnowVET*, une banque de données d'information en ligne sur la formation professionnelle initiale et continue dans les pays partenaires. Sa structure uniforme d'insertion des données permet de rechercher, aux niveaux tant national qu'international, des informations soit détaillées, soit synthétiques («synthèses thématiques»), organisées en onze domaines thématiques. Cette base de données est régulièrement mise à jour par le Réseau européen de référence et d'expertise (*ReferNet*) du Cedefop.

La présente publication a été préparée par le CINOP, qui s'est appuyé sur trois de ses documents antérieurs: la description plus détaillée du système de FEP aux Pays-Bas publiée par le Cedefop en anglais en 2002 ([2]), la description brève publiée en 2003 ([3]) et la synthèse thématique élaborée pour *eKnowVET*. Le texte qui en découle a ensuite fait l'objet d'un bref processus de consultation entre le CINOP et les partenaires sociaux, le Conseil national néerlandais de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes (*BVE Raad*), l'Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (COLO) et le ministère néerlandais de l'éducation, de la culture et des sciences. Le Cedefop a également formulé des commentaires et des suggestions.

([1]) http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp
([2]) http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/nl_0601_en.asp
([3]) http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5142_en.pdf

L'exigence de brièveté ne permettait pas d'inclure tous les éléments du système de FEP aux Pays-Bas. Dès lors, nous avons décidé d'accorder la priorité aux questions de politique et de développement, au détriment d'informations de nature plus descriptive sur le fonctionnement du système. Pour une description plus détaillée de ce fonctionnement, le lecteur pourra se reporter à la base de données *eKnowVET* ([4]). De plus amples informations sur le système éducatif néerlandais sont disponibles dans Eurybase, sur le site web d'Eurydice ([5]).

Stavros Stavrou
Directeur adjoint
Cedefop

Jos Claessen
Directeur général
Centrum voor innovatie van opleidingen (CINOP)

juillet 2004

([4]) http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_Resources/nationalvet/
([5]) http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html

Table des matières

1. Contexte politique général 9
   1.1. Structures politiques et administratives 9
   1.2. Population 9
   1.3. Économie, population active et chômage 12
   1.4. Niveau d'éducation de la population 14
2. Évolution politique récente 15
   2.1. Objectifs et priorités 15
   2.2. Initiatives en cours 17
      2.2.1. Structure de qualifications basées sur les compétences 17
      2.2.2. Faciliter la progression dans l'enseignement professionnel 17
      2.2.3. Opération «Jeunesse» 18
         2.2.3.1 Plan d'action contre le chômage des jeunes 18
         2.2.3.2 Déscolarisation précoce 19
3. Cadre institutionnel 21
   3.1. Cadre administratif 21
      3.1.1. Niveau national 21
      3.1.2. Niveau sectoriel 22
      3.1.3. Niveau régional/local 23
   3.2. Cadre législatif 24
      3.2.1. Loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel 25
      3.2.2. Loi organique sur le travail et les revenus 25
      3.2.3. Loi sur le travail et l'aide sociale 26
      3.2.4. Loi sur l'enregistrement et la coordination régionaux 26
   3.3. Rôle des partenaires sociaux 26
4. Formation initiale 29
   4.1. Vue d'ensemble 29
   4.2. Enseignement préprimaire 32
   4.3. Enseignement primaire 33
   4.4. Enseignement secondaire 33
   4.5. Enseignement professionnel moyen 35
   4.6. Enseignement supérieur 37
      4.6.1. Enseignement universitaire 37
      4.6.2. Enseignement professionnel supérieur 38

4.6.2.1 Formation duale 38
4.7. Enseignement spécial 38
5. Formation professionnelle continue pour adultes 40
5.1. Vue d'ensemble politique 40
5.1.1. Éducation des adultes 40
5.1.2. Passerelles vers l'enseignement professionnel 42
5.1.3. Formation des chômeurs 42
5.1.4. FEP à temps partiel pour les actifs occupés 42
5.2. Planification, organisation et mise en œuvre de l'éducation et de la formation 43
5.2.1. L'éducation des adultes dans le cadre de la loi WEB 43
5.2.2. Formation des chômeurs 44
5.2.3. FEP à temps partiel pour les actifs occupés 44
6. Formation des enseignants et formateurs 45
6.1. Contexte général 45
6.1.1. Restructuration des programmes de formation des personnels enseignants 46
6.2. Formation des enseignants/formateurs des établissements d'enseignement 46
6.3. Formation des formateurs de la formation professionnelle – le concept de formation duale 48
6.4. Formateurs en entreprise 49
7. Développement des compétences 50
7.1. Mécanismes de détection des compétences 50
7.2. Nouveaux parcours et nouveaux partenariats pour l'éducation 51
7.2.1. Renforcer l'apprentissage sur le lieu de travail 52
7.2.2. Compétences pratiques 52
8. Validation des acquis 54
8.1. Assurance qualité 54
8.1.1. Normes sectorielles 55
8.2. Faciliter la reconnaissance des qualifications 55
8.3. Validation des acquis antérieurs 56
9. Orientation et conseil pédagogiques et professionnels 58
9.1. Stratégie et services 58
9.2. Structure de l'offre d'orientation 60
9.2.1. Orientation scolaire 60

9.2.2. Orientation des chômeurs ... 61
9.2.3. Orientation des actifs occupés ... 61
9.3. Personnel des services d'orientation et de conseil ... 62
10. Investissement dans les ressources humaines ... 63
10.1. Vue d'ensemble et politique de financement ... 63
10.2. Financement de la formation professionnelle initiale ... 64
10.3. Financement public de l'éducation permanente et de la formation continue des adultes ... 65
10.3.1. FPC à temps partiel ... 66
10.3.2. Éducation des adultes ... 66
10.4. Autres sources de financement de la FPC pour les actifs occupés ... 67
10.4.1. Niveau national ... 67
10.4.2. Niveau des branches et des entreprises ... 67
10.4.3. Niveau individuel ... 68
10.5. Financement de la formation des chômeurs et autres individus marginalisés ... 69
11. Dimension internationale: vers un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ... 70
11.1. Stratégie nationale liée aux politiques et initiatives communautaires ... 70
11.1.1. Éducation et formation tout au long de la vie ... 70
11.2. Impact de l'internationalisation sur l'éducation et la formation ... 72
Annexe 1: Sigles et abréviations ... 75
Annexe 2: Sources d'informations complémentaires ... 77
Annexe 3: Principales organisations ... 81

Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

Tableau 1: Population, en chiffres absolus, et prévisions pour 2010, 2020 et 2025 10

Tableau 2: Croissance démographique annuelle et migration (en milliers d'habitants) 10

Tableau 3: Taux de chômage et d'activité, par origine ethnique et niveau d'éducation, en pourcentage 11

Tableau 4: Pourcentage de la population active par rapport à l'ensemble de la population, par groupes d'âge, aux Pays-Bas et dans l'UE, 2002 12

Tableau 5: Taux de chômage des moins de 25 ans, corrigé des variations saisonnières, dans l'UE et aux Pays-Bas (en pourcentage)..... 13

Tableau 6: Niveaux d'éducation de la population âgée de 25-64 ans, en pourcentage, aux Pays-Bas et dans certains autres pays, 2001 14

Tableau 7: Effectifs dans les différents niveaux du système éducatif (en milliers)..... 32

Tableau 8: Progression des apprenants au sein de la filière professionnelle (en milliers)..... 33

Tableau 9: Participation au MBO, 1998/1999-2002/2003 (en milliers)..... 37

Tableau 10: Participation aux formations agricoles relevant du MBO, 1998/1999-2002/2003 (en milliers)..... 38

Tableau 11: Participation au HBO, 1999/2000-2003/2004 (en milliers)..... 39

Tableau 12: Forces et faiblesses du système néerlandais d'orientation..... 59

Tableau 13: Coûts de la FPC, en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre (toutes entreprises confondues), par type de coût, aux Pays-Bas et dans l'UE (1999)..... 69

Graphiques

Graphique 1: Taux de chômage dans certains États membres de l'UE (en pourcentage), mai 2004..... 13

Graphique 2: Structure du système d'enseignement et de formation 31

Graphique 3: Flux des financements publics consacrés à la FEP..... 64

Les Pays-Bas, leurs provinces et leurs villes principales

1. Contexte politique général

1.1. Structures politiques et administratives

Le Royaume des Pays-Bas est une monarchie constitutionnelle dotée, depuis 1815, d'un système parlementaire bicaméral. Le gouvernement central est le plus haut niveau d'administration. Depuis les années 1970, la politique est à la décentralisation et à la privatisation. Les tâches et les responsabilités sont progressivement transférées vers les niveaux inférieurs de gouvernance, tels que les provinces ou les municipalités et les institutions. Il n'existe pas de structure administrative régionale, mais la coopération au niveau géographique est de règle.

Les Pays-Bas comptent 12 provinces, qui ont leurs propres tâches et responsabilités, mais qui ne participent guère à la politique d'éducation et de formation. Les 483 municipalités sont chargées de l'administration des établissements scolaires publics. De plus, elles jouent un rôle dans les politiques de lutte contre l'échec scolaire, de prévention de la déscolarisation précoce et de formation et de réinsertion des chômeurs, ainsi que dans la planification de l'éducation des adultes et des programmes d'intégration pour les immigrés. La répartition des tâches et des financements était l'un des aspects abordés dans l'évaluation de la loi de 1996 sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs* – WEB; voir chapitre 2).

1.2. Population

Les Pays-Bas couvrent une superficie de 41 526 km² et, au 1er juin 2004, ils comptaient 16 271 373 habitants.

Avec une densité moyenne de 479 habitants au km^2, les Pays-Bas sont, après Malte, le pays de l'Union européenne qui affiche la plus forte densité de population. Le pays qui se situe au troisième rang est la Belgique, avec 340 habitants au km^2. La densité moyenne de population dans l'Union européenne est de 116 habitants au km^2.

Tableau 1: Population, en chiffres absolus, et prévisions pour 2010, 2020 et 2025

Groupes d'âge	2003	2010	2020	2025
0-19 ans	3 969 865	4 008 926	3 895 586	3 851 458
20-64 ans	10 007 694	10 170 947	10 126 504	10 080 974
65 ans et +	2 224 275	2 487 258	3 189 830	3 503 710
Total	**16 201 839**	**16 667 122**	**17 211 923**	**17 436 141**

Source: CBS (Bureau central des statistiques), Statline, février 2003

Tableau 2: Croissance démographique annuelle et migration (en milliers d'habitants)

Année	Croissance démographique totale	Accroissement naturel	Solde migratoire (*)
1991	7,9	4,6	3,3
1996	4,7	3,3	1,1
2001	7,4	3,9	3,2

(*) Immigration moins émigration, corrections administratives incluses

Source: CBS (Bureau central des statistiques), Statline, février 2003

Le nombre de demandeurs d'asile aux Pays-Bas a considérablement diminué depuis 2001, alors que ce nombre est demeuré relativement stable dans l'ensemble de l'Union européenne. Cette diminution s'explique par l'adoption d'une nouvelle loi sur l'immigration et par les récents développements politiques. En 2000, 44 000 personnes ont demandé le droit d'asile aux Pays-Bas, alors que ce nombre est passé à 19 000 en 2002 (CBS, 2004).

Tableau 3: Taux de chômage et d'activité, par origine ethnique et niveau d'éducation, en pourcentage

	Taux de chômage (en %)					**Taux net d'activité (en %)**				
Année	Total	Primaire (*)	vbo/mavo (*)	mbo/havo/vwo (*)	hbo/wo (*)	Total	Primaire (*)	vbo/mavo (*)	mbo/havo/vwo (*)	hbo/wo (*)
2000										
Total	3,7	7,4	4,9	3,1	2,7	64,5	37,9	53,1	71,7	81,6
Autochtones ([1])	3	6	4	3	2	67	40	54	73	83
Min. ethniques ([2])	11	14	13	8	9	48	30	47	62	73
2001										
Total	3,4	6,6	4,8	2,8	2,3	65,4	38,8	54,8	72,3	81,8
Autochtones	3	5	4	2	2	67	41	56	73	73
Min. ethniques	9	12	11	7	5	50	32	52	64	72
2002										
Total	4,1	7,6	5,6	3,3	3,2	65,7	38,2	53,2	72,8	81,9
Autochtones	3	6	4	3	3	68	41	54	74	84
Min. ethniques	10	11	13	7	10	50	32	47	66	66

(*) Pour une explication concernant les niveaux d'éducation, voir graphique 2 et chapitre 4.

([1]) Citoyens néerlandais non issus de l'immigration.

([2]) Les «minorités ethniques» englobent tous les individus résidant aux Pays-Bas qui sont nés en Turquie, au Maroc, au Surinam, aux Antilles néerlandaises, à Aruba, en ex-Yougoslavie ou dans d'autres pays d'Amérique latine, d'Afrique ou d'Asie (à l'exception du Japon et des anciennes Indes hollandaises), ainsi que leurs enfants.

Source: CBS (Bureau central des statistiques), 2003

1.3. Économie, population active et chômage

Les Pays-Bas se situent au cinquième rang dans l'Union européenne en termes de PIB par habitant, après le Luxembourg, le Danemark, l'Irlande et l'Autriche. Depuis 2000, le taux de croissance du PIB est très inférieur à la moyenne de l'UE. Au premier semestre 2003, le pays a enregistré un taux de croissance négatif du PIB (-0,7 %, alors que la moyenne de l'UE était de 1,0 %).

En 2003, le PIB par habitant au Luxembourg, exprimé en standards de pouvoir d'achat (SPA), était plus de deux fois supérieur à la moyenne de l'UE (EU-25); il était supérieur d'environ un tiers en Irlande, d'environ 20 % en Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, d'environ 15 % en Belgique, en France et en Suède, et d'environ 10 % en Allemagne, en Finlande et en Italie (source: Eurostat, 2003/2004).

En 2002, les Pays-Bas comptaient un total de 7 444 000 actifs. Le tableau ci-dessous fait apparaître le pourcentage de la population active par rapport à l'ensemble de la population.

Tableau 4: Pourcentage de la population active par rapport à l'ensemble de la population, par groupes d'âge, aux Pays-Bas et dans l'UE, 2002

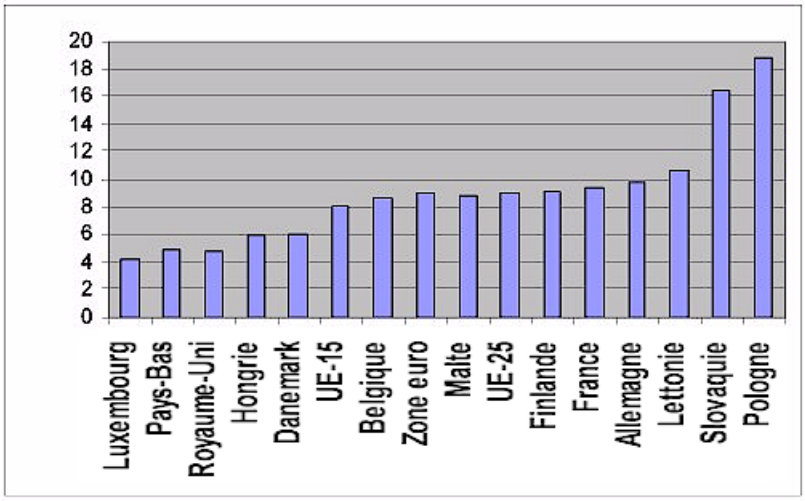
	Population masculine		**Population féminine**	
Groupes d'âge	Pays-Bas	UE (*)	Pays-Bas	UE (*)
15-24 ans	74,5	51,0	68,0	43,6
25-49 ans	94,4	93,2	75,5	73,4
50-64 ans	70,4	66,0	36,4	40,9

Sources: CBS (Bureau central des statistiques), Statistisch jaarboek 2004*; (*) source des données communautaires: Eurostat,* Enquête sur les forces de travail

Le niveau d'activité beaucoup plus élevé de la population tant féminine que masculine dans le groupe d'âge des 15-24 ans aux Pays-Bas est frappant.

Au tournant du millénaire, le taux de chômage aux Pays-Bas a considérablement diminué. Au premier semestre 2003, les Pays-Bas se situaient au deuxième rang des pays affichant le taux de chômage le plus faible dans l'UE (3,6 % de la population active). Le taux moyen dans l'UE (EU-25) au cours de la même période était de 8,2 % pour les hommes et de 10,0 % pour les femmes. Le taux de chômage des jeunes aux Pays-Bas au premier semestre 2003 était le plus faible de l'UE (6,8 %). Cependant, la hausse (0,9 %) du taux de chômage au cours du premier semestre 2003 a été beaucoup plus élevée que la moyenne communautaire.

Graphique 1: Taux de chômage dans certains États membres de l'UE (en pourcentage), mai 2004



N.B. Données sur les Pays-Bas et le Danemark: avril 2004
Données sur le Royaume-Uni: mars 2004

Source: Eurostat, 2004

Au cours de la période avril 2003-avril 2004, 12 États membres ont enregistré une hausse du taux de chômage, 11 ont enregistré une baisse et 2 sont restés stables. Les pays qui ont enregistré la hausse la plus forte au cours de cette période sont les Pays-Bas (où ce taux est passé de 3,6 % à 4,9 %), le Luxembourg (3,5 % à 4,2 %), la Suède (5,4 % à 6,7 %) et le Danemark (5,4 % à 6,0 %), tandis que ceux qui ont enregistré la baisse la plus importante sont l'Estonie (10,4 % à 9,1 %), la Lituanie (13,0 % à 11,5 %), et Chypre (4,5 % à 4,2 %).

Tableau 5: Taux de chômage des moins de 25 ans, corrigé des variations saisonnières, dans l'UE et aux Pays-Bas (en pourcentage)

	Avril 2003	**Octobre 2003**	**Janvier 2004**	**Mars 2004**	**Avril 2004**
Zone euro (EU-12)	17,1	17,1	17,2	17,3	**17,3**
EU-25	18,4	18,2	18,1	18,2	**18,1**
EU-15	15,8	15,7	15,8	15,9	**15,9**
Pays-Bas	7,0	7,0	8,1	9,0	

Source: Eurostat, 2004

Selon les données contenues dans *Regards sur l'éducation* (OCDE, 2003), les Pays-Bas comptent une faible proportion de jeunes de 20-24 ans en éducation par rapport aux pays voisins. En 2001, seuls 35 % des jeunes Néerlandais de ce groupe d'âge suivaient des études ou une formation, la plupart ayant trouvé un emploi. Moins de 10 % étaient au chômage ou inactifs. Une forte proportion de jeunes femmes sont arrivées sur le marché du travail; plus de 55 % avaient un emploi, alors que dans les autres pays, la plupart suivaient encore des études ou une formation.

Ces dernières années, la tendance à l'activité dans ce groupe d'âge a entraîné une hausse du taux de chômage des jeunes (voir section 2.2.3.1).

1.4. Niveau d'éducation de la population

Le tableau 6 montre les niveaux d'éducation aux Pays-Bas et dans certains États membres de l'UE. Par rapport aux pays voisins, les Pays-Bas affichent un pourcentage relativement élevé de population dont le niveau d'éducation ne dépasse pas le secondaire inférieur. Une question préoccupante est le nombre de bas niveaux de qualification et l'objectif des pouvoirs publics à cet égard est de faciliter les itinéraires de progression vers le secondaire supérieur ou l'enseignement supérieur (voir aussi section 2.2.2.).

Tableau 6: Niveaux d'éducation de la population âgée de 25-64 ans, en pourcentage, aux Pays-Bas et dans certains autres pays, 2001

	Primaire	**Secondaire inférieur**	**Secondaire supérieur**	**Supérieur**
Allemagne	2	16	60	23
Belgique (1)	20	22	31	27
Danemark	-	20	54	27
États-Unis	5	8	50	37
France	18	18	41	23
Irlande	25	18	22	36
Pays-Bas (1)	13	22	41	24
Portugal	68	12	11	9
Royaume-Uni		17 (2)	57	26
Suède	9	10	49	32

(1) Données 2000

(2) Primaire inclus

Source: Regards sur l'éducation*, OCDE, 2002*

2. Évolution politique récente

2.1. Objectifs et priorités

Au début des années 1990, il est apparu nécessaire de conférer une forme plus intégrée et plus nationale au système d'éducation et de formation. Les priorités politiques étaient de décentraliser le système, d'intégrer les différentes structures d'éducation et de formation dans une structure nationale de qualifications et de mettre en place des centres régionaux de connaissances qui viendraient remplacer la multitude de petits établissements scolaires. Ces priorités ont été mises en œuvre par le biais de la loi de 1996 sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel (*Wet educatie en beroepsonderwijs* – WEB; voir section 3.2.1.). Entre 1999 et 2001, une évaluation sur deux ans de cette mise en œuvre a été effectuée, conformément aux dispositions de cette loi.

Les aspects centraux de cette évaluation sont la réactivité du système, sa souplesse, la qualité des processus d'enseignement et d'apprentissage, le contrôle des résultats et la qualité des établissements autocontrôlés. Bien qu'une large autonomie et des responsabilités étendues aient été conférées aux acteurs du domaine pour construire un système de FEP qui offre une souplesse et une efficacité optimales, la réalité est quelque peu différente (Nijhof & Van Esch, 2004).

En dépit des réductions budgétaires dans d'autres domaines, un budget supplémentaire sera alloué (à titre provisoire) à l'éducation et à la formation au cours des prochaines années. Concernant la FEP, les priorités sont notamment d'accroître l'autonomie des établissements éducatifs, de réduire la charge administrative et le nombre de qualifications reconnues, ainsi que de remédier à la pénurie d'enseignants, en particulier grâce à des actions au niveau régional. En décembre 2002, le ministère de l'éducation a présenté à la seconde Chambre du Parlement un plan d'action pour la politique du marché du travail et des ressources humaines, dans lequel il formule des propositions visant à différencier les fonctions, à améliorer les perspectives de carrière des enseignants et à attirer vers la profession enseignante des travailleurs d'autres secteurs (voir section 6.1.). Les objectifs prioritaires sont également de rationaliser le système pour faciliter les itinéraires de progression verticale au sein de la FEP, de moderniser les environnements d'enseignement et d'apprentissage et de conférer un rôle central à l'apprenant (voir section 2.2.).

Le nouveau Cabinet entré en fonction en 2003 s'est fixé deux priorités supplémentaires pour la période couverte par son mandat (2004-2007). La première priorité, qui s'inscrit dans une perspective large d'évolution vers la société de la connaissance et l'apprentissage tout au long de la vie, est d'innover et de renforcer l'infrastructure des connaissances. En 2003 a été mise en place une «plate-forme pour l'innovation», présidée par le Premier ministre, qui réunit des représentants de divers domaines tels que l'éducation, l'économie et les sciences. Cette plate-forme devrait fournir un élan décisif à la réalisation de la société de la connaissance.

La seconde priorité que s'est fixée le nouveau Cabinet est d'assurer la participation maximale des individus à la société, ce qui passe obligatoirement par l'éducation, la culture et les sciences.

En juin 2004, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a publié un document de politique, intitulé *KOERS BVE* («Cap sur l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes»), qui fournit une vue d'ensemble des tendances, des stratégies et des plans d'action pour la FEP et l'éducation des adultes aux Pays-Bas. La coopération régionale est le thème directeur et trois domaines d'action sont considérés comme centraux pour la politique de FEP des années à venir:

(a) l'innovation,
(b) le centrage sur l'apprenant,
(c) l'autonomie et la responsabilité des établissements éducatifs.

Afin d'évaluer les nouvelles méthodes de gouvernance qui seront introduites, le ministère mettra en place en 2005 un dispositif d'observation des indicateurs de FEP (le «baromètre BVE»). L'observation portera dans un premier temps sur un ensemble limité d'indicateurs (européens). Les premiers résultats de cet exercice seront publiés en 2006.

Les Pays-Bas ont approuvé les conclusions du sommet de Lisbonne (2000), ils participent activement à la méthode ouverte de coordination et utilisent les indicateurs de référence établis au niveau européen.

La situation des Pays-Bas a été examinée par le Conseil national de l'éducation au regard des indicateurs de référence européens (*Onderwijsraad*, 2003). Pour les quatre indicateurs de référence suivants, l'évolution fera l'objet d'un suivi minutieux et d'actions spécifiques:

(a) réduire le pourcentage de jeunes sortant prématurément du système éducatif, l'objectif étant de réduire de moitié le taux d'abandon d'ici à 2010 (par rapport à 2000);

(b) accroître la proportion de jeunes qui achèvent au moins le secondaire supérieur;

(c) élever le niveau d'éducation des jeunes de 15 ans. Les Pays-Bas affichent de bonnes performances, mais ces dernières pourraient être remises en cause par la pénurie d'enseignants;

(d) accroître la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Bien que les Pays-Bas affichent des résultats deux fois plus élevés que la moyenne communautaire, une attention permanente est nécessaire. La motivation des groupes les plus vulnérables est le problème majeur. Les questions prioritaires sont l'employabilité, la politique de gestion des ressources humaines et les initiatives telles que le plan de développement personnalisé.

Le rapport du Conseil national de l'éducation souligne la nécessité d'accorder une attention particulière à l'indicateur relatif à la formation de techniciens hautement qualifiés, de scientifiques et d'ingénieurs (en particulier dans la population féminine), non seulement dans

les emplois techniques, mais également dans les secteurs des soins de santé et du commerce. Il importe de renforcer la coopération entre l'école et l'industrie.

2.2. Initiatives en cours

2.2.1. Structure de qualifications basées sur les compétences

La société actuelle de la connaissance et du dynamisme, ainsi que le marché du travail, ont besoin de professionnels dotés de savoirs qui ne soient plus uniquement techniques. Les méthodes de travail évoluent et, par voie de conséquence, l'éducation et la formation doivent aussi évoluer pour préparer les futurs travailleurs aux exigences des nouvelles réalités, notamment pour développer leur esprit d'entreprise et leur aptitude à travailler en collaboration, à planifier les tâches et à résoudre les problèmes. Des méthodes d'enseignement, des programmes et des modalités d'examens radicalement nouveaux sont nécessaires pour développer une nouvelle structure plus en phase avec ces nouvelles réalités. À cet égard, il est essentiel de passer d'une logique de qualification à une logique de compétence. Le concept de compétence fait référence à un ensemble cohérent de connaissances, d'habiletés et d'attitudes. Une nouvelle structure de qualifications est en cours de développement, qui sera axée sur les compétences nécessaires pour la vie active, pour l'apprentissage et pour la citoyenneté. Cette structure laisse davantage de liberté aux établissements éducatifs pour adopter des méthodes pédagogiques et didactiques innovantes (voir section 7.2.).

Le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a demandé à la COLO (Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail) de coordonner cette refonte de la structure nationale des qualifications (*Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs* – KSB*)*. Un groupe de coordination, présidé par la COLO, coopère avec le *BVE Raad* et la *Paepon* (voir section 3.1.1.) pour développer, et ultérieurement mettre en œuvre, cette nouvelle structure. Les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail sont chargés d'élaborer les référentiels de compétences et, à cette fin, ils coopéreront de plus en plus étroitement avec les établissements éducatifs. L'objectif est d'introduire, à partir de 2005, une structure de qualifications fonctionnelle, lisible et transparente pour l'enseignement professionnel moyen, qui se prête à une mise à jour permanente et qui soit un instrument efficace tant pour le marché du travail que pour le secteur éducatif (voir section 7.2.).

2.2.2. Faciliter la progression dans l'enseignement professionnel

Pour répondre aux besoins de la société de la connaissance, une filière professionnelle solidement établie est indispensable. Outre la rationalisation des conditions formelles, des efforts spécifiques ont été déployés pour coordonner le contenu des cours et pour développer des passerelles destinées à faciliter la progression. De plus, afin d'assurer une progression

sans heurts, il convient de développer une nouvelle approche pédagogique et didactique pour tous les secteurs de l'enseignement professionnel. Le développement d'une telle approche est d'ores et déjà prévu (De Bruijn, 2003). La carrière de l'apprenant est au cœur de cette politique et une meilleure coopération entre tous les services ministériels concernés par la politique de la jeunesse devrait permettre de réduire les taux d'abandon. Il convient d'accorder une priorité et un soutien accrus au secteur de l'enseignement professionnel préparatoire, afin de renforcer sa qualité et son image. Le gouvernement souhaite également coopérer avec d'autres États membres de l'UE afin d'accroître la transparence de l'enseignement professionnel au niveau international, par exemple en contribuant au cadre et aux lignes directrices pour la transparence des qualifications (Europass; voir chapitre 11).

2.2.3. Opération «Jeunesse»

L'opération «Jeunesse» (*Operatie Jong*), lancée en 2003, est menée en coopération entre plusieurs ministères: santé, protection sociale et sports; éducation, culture et sciences; justice; affaires sociales et emploi; intérieur. Elle a pour objet d'améliorer la synergie et l'efficience des actions relevant de la politique de la jeunesse et de lever les obstacles au niveau tant des politiques que des pratiques. Un plan d'action pour la jeunesse a été élaboré afin d'apporter des solutions à divers problèmes tels que le chômage des jeunes, la déscolarisation précoce, les désavantages en termes d'éducation ou de langue, la délinquance juvénile et l'exclusion sociale. Les deux actions décrites ci-après font partie intégrante de cette opération.

2.2.3.1 Plan d'action contre le chômage des jeunes

Bien que le taux de chômage aux Pays-Bas soit relativement faible, il augmente plus rapidement que le taux moyen dans l'Union européenne, en particulier parmi les jeunes. Dans le groupe d'âge des 15-22 ans (élèves/étudiants exclus), le taux de chômage s'est accru en 2002 pour atteindre 8,7 %. Or, étant donné le vieillissement de la population, ce groupe est appelé à jouer un rôle essentiel sur le (futur) marché du travail. Tous les acteurs concernés s'accordent à penser qu'il est capital pour les années à venir de veiller à ce que les jeunes sortant du système éducatif (avec ou sans qualification de base) soient à la hauteur des besoins du marché du travail. Les secrétaires d'État chargés de l'éducation et des affaires sociales ont élaboré conjointement un plan d'action et mis en place une *task-force* sur le chômage des jeunes en novembre 2003.

Ce plan d'action a les objectifs suivants:

- faire baisser le taux de chômage des jeunes de manière à ce qu'il ne dépasse pas deux fois le taux de chômage de l'ensemble de la population;
- veiller à ce que tous les jeunes au chômage trouvent un emploi ou réintègrent l'éducation ou la formation dans les six mois, afin de prévenir le chômage de longue durée.

Ces objectifs rejoignent l'objectif fixé à Lisbonne de réduire de moitié le nombre de jeunes de moins de 24 ans dépourvus de qualification de base entre 2000 et 2010.

La *task-force* sur le chômage des jeunes a pour mission de contribuer à la réalisation des objectifs suivants:

(a) 40 000 emplois supplémentaires pour les jeunes, par exemple dans le cadre de l'apprentissage au poste de travail, de la formation professionnelle en apprentissage, de contrats de travail (temporaires), etc., devraient avoir été effectivement créés d'ici à la fin de 2007;

(b) 10 000 emplois supplémentaires pour les jeunes devraient avoir été enregistrés dans les centres pour le travail et les revenus (CWI) d'ici à la fin de 2004;

(c) 7 500 jeunes devraient avoir effectivement démarré une activité professionnelle relevant des dispositifs précités d'ici à la fin de 2004.

2.2.3.2 Déscolarisation précoce

La déscolarisation précoce est une préoccupation majeure aux Pays-Bas. En 2001, quelque 47 000 jeunes (de moins de 23 ans) sont sortis du système éducatif sans qualification de base. Par qualification de base, on entend une qualification sanctionnant l'achèvement avec succès d'un cours de FEP correspondant au niveau II de la structure des qualifications de l'enseignement professionnel moyen (voir section 4.5.), ou un diplôme d'enseignement général secondaire supérieur (HAVO), ou d'enseignement secondaire préuniversitaire (VWO) (voir section 4.4.). Selon l'étude comparative de l'OCDE *Regards sur l'éducation*, la proportion de jeunes déscolarisés précoces a diminué entre 1996 et 2001, passant de 17,6 % à 15,3 %.

En 1999 a été lancé un plan d'action pour lutter contre la déscolarisation précoce, dont l'objectif est d'inciter les jeunes déscolarisés à reprendre des études ou une formation en vue d'obtenir une qualification de base ou de les aider à trouver un emploi de niveau aussi élevé que possible. Un bilan de ce plan d'action, effectué en 2002, fait apparaître les résultats suivants:

(a) la loi sur l'enregistrement et la coordination (voir section 3.2.) a permis d'améliorer de manière considérable le recensement des jeunes déscolarisés précoces;

(b) les centres régionaux d'enregistrement et de coordination avaient atteint leur capacité maximale en termes d'orientation et de soutien (20 100 jeunes pris en charge en 2002);

(c) le nombre de jeunes sortis du système éducatif sans qualification semblait s'être stabilisé (à l'époque);

(d) les réseaux régionaux chargés de coopérer pour lutter contre la déscolarisation précoce (établissements éducatifs et organismes de soutien) semblaient avoir mobilisé pratiquement tous les acteurs importants.

Les priorités pour les années à venir sont de maintenir l'attention centrée sur la trajectoire professionnelle et éducative des élèves, de renforcer encore davantage la coopération au sein des réseaux régionaux, d'accorder une plus grande liberté aux établissements éducatifs pour expérimenter des programmes sur mesure pour ces jeunes, en liaison avec le plan d'action contre le chômage des jeunes, d'améliorer le soutien fourni aux élèves et d'inciter ces derniers à mieux prendre en charge leur carrière.

3. Cadre institutionnel

3.1. Cadre administratif

Globalement, on peut distinguer trois niveaux d'organisation dans le système de FEP néerlandais:

(a) le niveau national (ministères, organisations centrales, organismes consultatifs ou de soutien, organismes d'évaluation et organisations nationales de partenaires sociaux);

(b) le niveau sectoriel (organisations sectorielles de partenaires sociaux, centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail);

(c) le niveau régional/local (établissements éducatifs, centres de formation privés, municipalités, organisations régionales de partenaires sociaux).

3.1.1. Niveau national

Divers ministères jouent un rôle dans l'éducation et la formation au niveau central, à savoir:

(a) le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*) est responsable de l'ensemble du système éducatif, y compris de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes;

(b) le ministère de l'agriculture, du patrimoine naturel et de la qualité alimentaire (*Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit*) est responsable de l'enseignement et de la formation dans le secteur agricole;

(c) le ministère des affaires économiques (*Ministerie van Economische Zaken*) joue un rôle dans les initiatives liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à la validation de l'apprentissage informel et non formel et à l'employabilité;

(d) le ministère des affaires sociales et de l'emploi (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) est responsable de la formation des demandeurs d'emploi et des chômeurs, il participe aux initiatives interministérielles liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et aux nouveaux dispositifs visant à concilier l'activité professionnelle, la vie et les obligations familiales et les loisirs. Il est également responsable des questions d'intégration sociale et d'égalité des chances entre hommes et femmes. Une agence spécifiquement chargée de faire rapport à ce ministère gère le programme *Equal* et les programmes relevant des Fonds structurels européens;

(e) depuis 2002, le ministère de la justice (*Ministerie van Justitie*) est responsable de l'intégration des étrangers (diverses générations d'immigrés). Les compétences relatives

aux budgets de l'éducation de ce groupe cible, auparavant partagées entre les ministères de la protection sociale et de l'éducation, ont été transférées au ministère de l'intégration et de l'immigration (sous la tutelle du ministère de la justice; voir aussi sections 5.1.1. et 10.3.);

(f) l'organisation et le contrôle financiers, ainsi que le contrôle qualité de la mise en œuvre de la politique éducative, incombent respectivement au Service central de financement (*Centrale Financiering Instellingen* – CFI; voir chapitre 10) et au Service d'inspection de l'éducation (voir chapitre 8);

(g) le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences mène une politique de décentralisation des responsabilités. Il finance et contrôle les établissements bénéficiant de fonds publics. Les établissements de FEP perçoivent un budget global pour leurs prestations de FEP et sont chargés de la gestion d'ensemble de leurs activités, y compris de la politique du personnel.

Tous les centres régionaux de FEP (voir infra, section 3.1.3.) sont représentés au niveau national au sein du Conseil national de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes (*BVE Raad*). Ce schéma d'organisation se retrouve dans le secteur agricole, où le Conseil national des centres de formation agricole (*AOC Raad*) représente les centres régionaux de formation agricole (voir infra, section 3.1.3.). Les centres de formation privés (voir infra, section 3.1.3.) sont également représentés au sein d'une organisation centrale, la *Paepon*.

Les instituts d'enseignement professionnel supérieur (niveau HBO, voir section 4.6.) sont représentés au niveau sectoriel au sein du Conseil national des instituts d'enseignement professionnel supérieur (*HBO Raad)* et les universités au sein de l'Association nationale des universités (VSNU). Les centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail (voir section 3.1.2. ci-après) sont représentés au niveau national par la COLO (*Vereniging van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven*).

3.1.2. Niveau sectoriel

Les centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail (*Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*) sont des organismes intermédiaires structurés au niveau des branches ou des secteurs. Chacun de ces centres – au nombre de 19 – est géré par un conseil de direction composé de représentants des employeurs, des syndicats et (le plus souvent) du secteur éducatif. Ces centres ont un caractère unique et n'ont pas vraiment d'équivalent dans les autres pays. En 1954, ils se sont regroupés au niveau national au sein de la COLO et la loi de 1996 sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel a redéfini et précisé les tâches et le cadre qui avaient été définis pour leurs prédécesseurs.

Dès lors que la coopération intensive entre les organisations du marché du travail et le secteur éducatif est au cœur du concept de FEP aux Pays-Bas, ces centres d'expertise constituent le

lien essentiel entre les deux. Les tâches de ces centres, telles que définies par la loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel, sont les suivantes:

- développer et maintenir la structure de qualifications pour l'enseignement professionnel moyen (MBO);

- mobiliser un nombre suffisant de (nouvelles) entreprises proposant des places de formation pratique et contrôler la qualité de ces entreprises – non seulement pour les formations relevant du MBO mais aussi, depuis 2003, pour les formations relevant de l'enseignement professionnel moyen préparatoire (VMBO).

Chaque centre d'expertise a pour mission d'améliorer la qualité et le professionnalisme dans sa branche en fournissant des services de conseil, d'information et de formation. En outre, ces centres doivent veiller à ce que leur branche dispose d'un volume suffisant de ressources humaines et ils jouent un rôle dans les parcours de formation en alternance relevant du VMBO (voir section 7.2.). Au niveau méso, ils sont chargés de définir les profils professionnels et, en coopération avec les représentants de l'éducation, de traduire ces profils en référentiels de compétences (voir section 2.2.). En matière d'examens, la mise en place du Centre pour la qualité des examens (voir section 8.1.) a modifié le rôle des acteurs: les centres d'expertise ne sont plus juridiquement responsables de la qualité des examens mais chacun d'eux, à des degrés divers, mène des activités liées à l'assurance qualité. En outre, ces centres participent à des activités d'envergure internationale, notamment à des projets sur la comparabilité des qualifications.

Les organisations patronales et syndicales sont structurées au niveau sectoriel et/ou régional. Les organisations patronales les plus importantes sont la VNO-NCW et la *MKB-Nederland* (voir Annexe 1). La VNO-NCW est l'organisation centrale des grandes entreprises. Elle regroupe cinq fédérations régionales et compte quelque 170 organisations (de branche) adhérentes, représentant un large éventail de secteurs d'activité. La *MKB-Nederland* est une organisation centrale qui regroupe quelque 125 organisations de branche du secteur des PME.

Les organisations syndicales les plus importantes sont la Confédération des syndicats néerlandais (*Federatie Nederlandse Vakbeweging* – FNV), la Fédération nationale des syndicats chrétiens (*Christelijk Nationaal Vakverbond* – CNV) et la Fédération nationale des cadres moyens et supérieurs (*Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel* – MHP). Un certain nombre de secteurs d'activité (construction, fonction publique, services, transports, sports, hôtellerie et restauration, police, etc.) sont représentés par des associations spécifiques, qui possèdent parfois des antennes régionales.

3.1.3. Niveau régional/local

En 2003/2004, les Pays-Bas comptaient 43 centres régionaux de formation (*Regionaal Opleidingscentra* – ROC). Chaque centre accueille entre 2 000 et, pour les plus grands, 24 000 apprenants, soit une moyenne de 10 000 par établissement.

En 2003/2004, 12 centres régionaux de formation agricole (*Agrarisch Opleidingscentra* – AOC) dispensaient des formations agricoles de niveau moyen et préparatoire, dans des domaines tels que la gestion du patrimoine naturel, l'environnement et l'agroalimentaire.

En outre, il existe 13 écoles professionnelles (*vakscholen*), qui dispensent des formations spécialisées dans divers domaines, tels que la marine marchande et les transports, les arts graphiques, la fabrication d'instruments spéciaux, les métiers d'art, l'ébénisterie et la décoration d'intérieur. Chacune de ces écoles accueille en moyenne un millier d'apprenants.

Parmi les autres établissements de FEP, on peut mentionner un établissement d'enseignement professionnel moyen (MBO) qui a fusionné avec un institut d'enseignement professionnel supérieur (*hogeschool*) et deux établissements de MBO pour les apprenants atteints de surdité.

L'enseignement supérieur (*hoger onderwijs* – HO; voir section 4.6.) est dispensé par 47 instituts d'enseignement professionnel supérieur (pour les formations relevant du HBO) et par 13 universités. En outre, l'Université ouverte dispense des formations à tous les apprenants âgés de plus de 18 ans, sans conditions d'admission.

Le pays compte également un grand nombre de centres de formation privés. La *Paepon* regroupe, au niveau central, une centaine d'entre eux.

Les organisations patronales et syndicales sont également structurées et organisées au niveau régional, afin d'apporter un soutien aux marchés du travail régionaux.

Les municipalités sont responsables de la gestion du budget destiné à l'offre d'éducation pour adultes et de la qualité de cette offre.

Les centres pour le travail et les revenus (*Centra voor Werk en Inkomen* – CWI), implantés au niveau régional et local, ont pour mission de mettre la formation des demandeurs d'emploi en correspondance avec les besoins du marché du travail régional.

3.2. Cadre législatif

La présente section fournit des informations plus détaillées sur les textes de loi les plus importants qui régissent les divers aspects de la FEP. Aux Pays-Bas, les textes de loi fournissent essentiellement un cadre global définissant les éléments les plus importants. Dans le contexte de la politique de décentralisation, le gouvernement encourage les parties prenantes à exploiter au mieux les possibilités offertes par ces textes. Les ministères formulent les dispositions plus détaillées par le biais d'ordonnances du Conseil, qui peuvent être actualisées plus facilement.

3.2.1. Loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel

La loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel (*Wet educatie en beroepsonderwijs* – WEB) est entrée en vigueur le 1er janvier 1996. Cette loi, qui intégrait pour la première fois dans un même cadre tous les types d'enseignement professionnel secondaire et d'éducation des adultes, visait à renforcer et à harmoniser le système de formation professionnelle initiale et continue et à le dissocier de l'enseignement général. La création d'un nombre limité de grands centres régionaux de formation, opérée par la fusion de multiples établissements éducatifs de petite taille, a eu un impact considérable sur le système de FEP. Un autre effet majeur de cette loi a été la mise en œuvre d'une structure nationale de qualifications. Cependant, une nouvelle structure de qualifications basées sur les compétences est en cours de développement (voir section 2.2. et chapitre 7).

Un récent amendement à cette loi prévoit qu'à compter de 2006, le budget du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences destiné à l'offre d'éducation pour adultes ne pourra être utilisé pour financer les cours de néerlandais en tant que deuxième langue qu'aux niveaux supérieurs. La responsabilité du financement des cours aux niveaux inférieurs a été transférée au ministère de l'intégration et de l'immigration (sous la tutelle du ministère de la justice) (voir aussi sections 5.1.1. et 10.3.).

3.2.2. Loi organique sur le travail et les revenus

La loi organique sur le travail et les revenus (*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen* – SUWI), adoptée le 29 novembre 2001, définit le cadre de la formation des chômeurs. L'un des points saillants de cette loi est qu'elle privilégie les solutions d'emploi plutôt que d'aide aux revenus. Un «Conseil pour le travail et les revenus» (*Raad van Werk en Inkomen)* a été mis en place pour garantir une plus grande participation des employeurs, des syndicats et des municipalités aux politiques du travail et des revenus. Les pouvoirs publics ont opéré diverses réorganisations, qui ont notamment donné lieu à la création d'un nouveau type de structures de soutien régionales et locales, les «centres pour le travail et les revenus» (CWI), résultant de la fusion des agences pour l'emploi et de nombreux organismes d'exécution.

Le marché néerlandais de la réinsertion est un secteur dynamique, qui est considéré par les pouvoirs publics comme la pièce maîtresse d'une politique de réinsertion efficace. Le processus de privatisation a été mis en œuvre, mais les résultats ne sont pas encore satisfaisants. La transparence fait défaut et un label de qualité est en cours de développement pour remédier à ce problème. De plus, l'Organisme de gestion des assurances sociales des salariés (UWV), chargé de la coordination dans ce domaine, a instauré des contrats entièrement liés aux résultats.

3.2.3. Loi sur le travail et l'aide sociale

En 2003 a été adoptée la loi sur le travail et l'aide sociale (*Wet Werk en Bijstand* – WWB), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2004. Cette nouvelle loi, qui remplace plusieurs textes antérieurs, tels que ceux relatifs aux aides sociales et à l'embauche de demandeurs d'emploi, vise à inciter plus fermement les bénéficiaires d'aides sociales à trouver un emploi rémunéré. Un autre objectif est de confier aux autorités locales l'essentiel de la responsabilité de stimuler la réinsertion de ce groupe. Le postulat de base est que les citoyens eux-mêmes doivent faire tout leur possible pour assurer leur autonomie et que les pouvoirs publics ne doivent intervenir qu'en dernier recours pour les soutenir. Les municipalités sont les entités chargées de soutenir les individus appartenant à ce groupe, de les aider à trouver un emploi, ou de leur assurer un revenu minimal.

Cette loi est en cours de mise en application et les nouveaux dispositifs remplacent progressivement les dispositifs relevant des lois antérieures.

3.2.4. Loi sur l'enregistrement et la coordination régionaux

Le 13 février 2001 a été adoptée la loi sur l'enregistrement et la coordination régionaux (*Regionale Meld- en Coördinatiewet* – RMC), qui concerne les jeunes de moins de 23 ans qui ont dépassé l'âge de la scolarité obligatoire. L'objectif est de coordonner les actions menées au niveau régional pour remédier aux problèmes de déscolarisation précoce. Les établissements éducatifs sont légalement tenus de déclarer auprès de la municipalité dont ils relèvent tous les jeunes en situation de décrochage, de les enregistrer, de suivre l'évolution de leur situation et de s'efforcer de les réintégrer dans un programme d'études ou de formation ou de leur trouver un emploi. En annexe de cette loi sont répertoriées les régions (et les municipalités) qui doivent coopérer à cet effet. Les municipalités collaborent avec les centres pour le travail et les revenus (CWI), les services sociaux destinés aux jeunes, les services de police, le ministère public, etc.

3.3. Rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux jouent un rôle important de conseil et de moteur en matière d'éducation et de formation au travers de leur participation à de nombreux réseaux, organismes et conseils, ainsi que de leur représentation au sein des conseils d'établissement. Ils sont associés à d'importantes initiatives récentes, telles que la nouvelle plate-forme d'innovation mise en place pour soutenir la création de la société de la connaissance (voir section 2.1.).

Au niveau national, le Conseil économique et social (*Sociaal Economische Raad* – SER) est le principal organe consultatif du gouvernement néerlandais, auquel il fournit des conseils, sollicités ou de sa propre initiative, sur toutes les questions économiques et sociales importantes. Sa mission est définie par la loi sur l'organisation de l'industrie, entrée en

vigueur en 1950, qui lui a transféré les principales fonctions consultatives de la Fondation pour le travail (*Stichting van de Arbeid)*. En sa capacité d'organe consultatif influent, le SER représente les intérêts des syndicats et des employeurs. La Fondation pour le travail conserve son rôle de plate-forme pour les trois organisations patronales et syndicales les plus importantes.

Tant le gouvernement que les partenaires sociaux ont leur propres rôles et responsabilités en matière de négociations. Toutefois, ils sont interdépendants, dès lors que les deux parties peuvent recourir à des instruments politiques: par exemple, les partenaires sociaux négocient les politiques salariales, mais les résultats de ces négociations ont un impact significatif sur l'ensemble des dépenses et charges publiques. Dès lors, la coopération est essentielle pour réaliser les objectifs fixés en commun.

Chaque année, deux réunions de haut niveau ont lieu, au printemps et à l'automne respectivement, entre les partenaires sociaux (réunis au sein de la Fondation pour le travail) et le gouvernement. Lors du conseil du printemps 2000, les partenaires sociaux ont donné un élan majeur à la FEP. Un «Comité de dynamisation de la FEP» (*Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs)* a été mis en place afin de renforcer l'enseignement professionnel, de définir des responsabilités conjointes entre les acteurs de l'éducation et les partenaires sociaux en matière d'éducation et de formation et de prendre des initiatives pour la formation des actifs, tant occupés qu'au chômage. En 2003, un accord a été signé entre le gouvernement, la Fondation pour le travail et la Plate-forme pour la FEP (*Platform Beroepsonderwijs)*, afin de mettre le rôle innovant de l'enseignement professionnel au service de la création de la société de la connaissance.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux sont représentés au conseil de direction de la COLO, l'Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail. La COLO est gérée par un conseil de direction tripartite composé d'un président et de représentants des employeurs (deux), des syndicats (deux) et des centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail (quatre). Chaque branche possède une commission paritaire (*paritaire commissie*) qui réunit des représentants des partenaires sociaux et des acteurs de l'éducation. Ces commissions définissent les profils professionnels, qui servent de base aux établissements éducatifs pour élaborer les référentiels de formation.

Au niveau régional, la plupart des centres régionaux de formation (ROC) comptent des représentants des partenaires sociaux (régionaux) au sein de leur conseil d'établissement.

Au niveau des entreprises ou des branches, les partenaires sociaux participent aux négociations collectives. De plus en plus souvent, les conventions collectives comportent des clauses relatives aux actions de formation, dans le cadre de la gestion des ressources humaines et de l'éducation et formation tout au long de la vie des salariés (voir sections 5.2.3. et 10.4.2.).

Les partenaires sociaux participent également aux plates-formes sectorielles chargées de contrôler la qualité des examens pour le secteur de la FEP (voir section 8.1.). Ils prennent une part de plus en plus active aux initiatives de coopération, au niveau local ou au niveau des branches, entre le monde de l'éducation et de la formation et celui du commerce et de l'industrie, initiatives dont ils sont parfois les architectes. Le principe directeur est d'assurer une meilleure synergie entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés (voir aussi section 7.1.).

4. Formation initiale

4.1. Vue d'ensemble

Aux Pays-Bas, la scolarité est obligatoire à partir de l'âge de 5 ans et jusqu'à l'année scolaire au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de 16 ans. Les enfants sont acceptés dans le primaire dès l'âge de 4 ans (ou deux mois avant leur quatrième anniversaire, avec l'accord du conseil d'établissement). La scolarité obligatoire à plein temps est suivie d'une période de scolarité obligatoire à temps partiel, pendant laquelle les élèves sont tenus de fréquenter un établissement deux journées par semaine jusqu'à l'année scolaire au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 17 ans. Ceux qui suivent la filière de formation en alternance (*beroepsbegeleidende leerweg* – BBL) relevant de l'enseignement professionnel moyen (MBO, voir infra, section 4.5.) sont autorisés à ne suivre des cours qu'une journée par semaine.

L'une des spécificités de l'éducation aux Pays-Bas est la liberté de choix. Il est notamment possible de créer des établissements éducatifs et d'organiser l'instruction selon ses propres principes. Les établissements éducatifs créés sur cette base sont des établissements privés. Quant aux établissements éducatifs publics, ils sont gérés par les autorités locales, notamment par les municipalités. Les deux types d'établissements sont subventionnés par l'État et doivent satisfaire à certains critères de base et respecter la réglementation arrêtée par le ministère de l'éducation.

On peut distinguer cinq éléments principaux dans le système néerlandais d'éducation et de formation (voir graphique 2) :

(a) l'enseignement primaire (*basisonderwijs*);

(b) l'enseignement secondaire (*voortgezet onderwijs* – VO), qui comporte deux cycles;

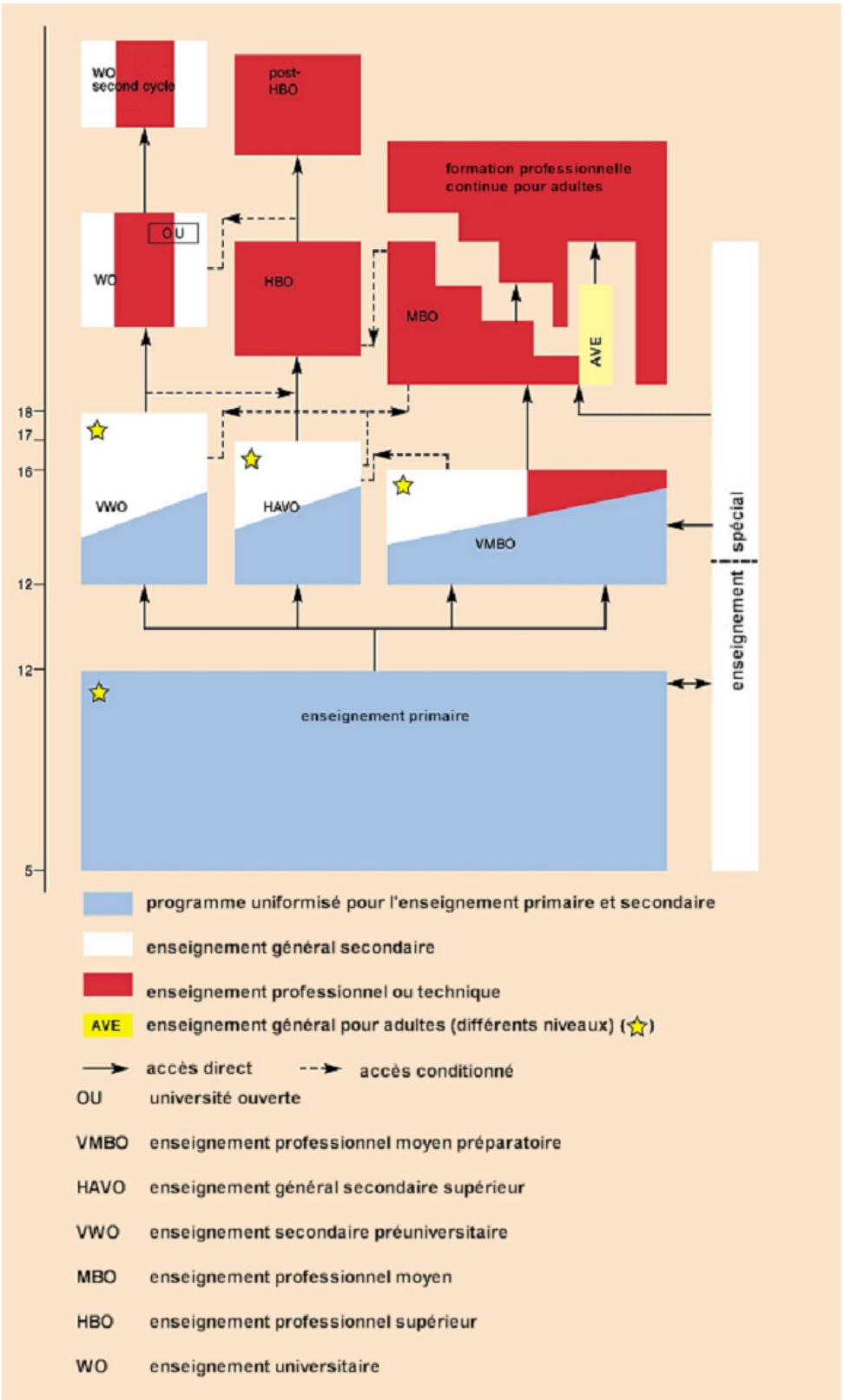
(c) l'enseignement professionnel moyen (*middelbaar beroepsonderwijs* – MBO) et l'enseignement général pour adultes (*volwasseneneducatie*, correspondant à l'AVE dans le graphique 2);

(d) l'enseignement supérieur, qui comprend l'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO) et l'enseignement universitaire (*wetenschappelijk onderwijs* – WO);

(e) l'enseignement spécial.

La formation continue des demandeurs d'emploi et des actifs occupés sera présentée dans le chapitre 5.

Graphique 2: Structure du système d'enseignement et de formation



Source: CINOP, 2004

Tableau 7: Effectifs dans les différents niveaux du système éducatif (en milliers)

			1999/2000	**2001/2002**	**2003/2004** (1)
Enseignement primaire	Total enseign. primaire		1638,8	1652,3	1653,7
Enseignement secondaire (VMBO, HAVO et VWO)	Total enseign. secondaire		891,0	904,5	924,9
Enseignement professionnel moyen (MBO)	Total MBO		434,1	455,5	477,7
	BOL (2)			297,0	317,1
	dont:	*BOL temps partiel*		*27,8*	*20,5*
		BOL agricole (3)		*15,3*	*14,9*
	BBL			158,5	160,6
	dont:	*BBL agricole* (3)		*8,4*	*8,6*
Enseignement professionnel supérieur (HBO)	Total HBO		302,5	320,8	334,5
	HBO temps plein			248,0	260,3
	HBO temps partiel			64,3	65,5
	HBO agricole (3)			8,5	8,7
Enseignement universitaire (WO)	Total WO		163,1	171,9	187,2
	WO			168,1	182,9
	WO agricole (3)			3,8	4,3
Total			**3429,5**	**3505,0**	**3578,0**

(1) Chiffres provisoires.

(2) Pour la différence entre les filières BOL et BBL, voir section 4.5.

(3) Les formations dans le secteur agricole relèvent de la responsabilité du ministère de l'agriculture, du patrimoine naturel et de la qualité alimentaire, ce qui explique la comptabilisation séparée des effectifs.

Source: Kerncijfers 1999-2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

Le système s'articule en deux filières principales:

(a) la filière d'enseignement général, qui va de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur, en passant par l'enseignement général secondaire supérieur (HAVO) et l'enseignement secondaire préuniversitaire (VWO); l'enseignement supérieur a toutefois une composante professionnelle;

(b) la filière d'enseignement professionnel, qui comprend l'enseignement professionnel moyen préparatoire *(voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs* – VMBO), l'enseignement professionnel moyen (*middelbaar beroepsonderwijs* – MBO) et l'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO); le MBO constitue la charnière de cette filière.

Le système néerlandais établit une ligne de démarcation très nette entre enseignement général et enseignement professionnel. Le choix de l'une ou l'autre filière peut s'effectuer à différents stades du parcours éducatif. Contrairement à d'autres pays européens (tels que la France, la Norvège, la Suède ou le Royaume-Uni), les Pays-Bas ne cherchent pas à intégrer l'enseignement général et l'enseignement professionnel, ni même à renforcer la synergie entre les deux filières. La démarcation s'est encore accentuée au cours des dernières années, dès lors que le renforcement de la filière professionnelle est devenu une priorité politique majeure (voir section 2.2.).

Tableau 8: Progression des apprenants au sein de la filière professionnelle (en milliers)

		1996	**1999**	**2001**
VMBO→MBO	Total	89,3	85,7	87,0
dont:	sans diplôme	3,7	6,6	9,9
	avec diplôme	85,6	79,1	77,1
MBO (niveaux III et IV)→HBO	Total	17,7	18,1	17,9
dont:	sans diplôme	0,7	0,8	0,2
	avec diplôme	17,0	17,3	17,8

Source: Kerncijfers 1999-2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

4.2. Enseignement préprimaire

Il n'existe ni offre formelle d'éducation, ni établissements publics préprimaires, pour les enfants de moins de quatre ans. Néanmoins, il existe des structures de garde d'enfants en bas âge, qui visent à socialiser les enfants, telles que les garderies de jour, les assistantes maternelles privées, les garderies intraentreprises, les crèches et les jardins d'enfants. En 2004, un cadre législatif a été instauré pour ce secteur par la loi sur les services à la petite

enfance, qui fournit des lignes directrices et vise à promouvoir un «marché des services à la petite enfance» autoréglementé. Les coûts de ces services sont partagés entre les parents, les employeurs et les pouvoirs publics, la part à la charge des pouvoirs publics et des parents variant en fonction du niveau de revenus de ces derniers. Dans le cas où les employeurs ne prennent pas en charge une part du financement, cette loi prévoit une compensation des pouvoirs publics, mais seulement pour les trois années à venir. Les critères de qualité définis par cette loi ont également un caractère temporaire: à compter de 2007, ces critères ne seront plus obligatoires et le marché devra s'autoréglementer.

En juin 2000, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences, le ministère de la santé, de la protection sociale et des sports et le ministère de la ville et de l'intégration des minorités ont publié un document de politique concernant l'éducation de la petite enfance. Ce document présente les grandes lignes de la politique du gouvernement dans ce domaine et énonce des mesures concrètes. La politique d'éducation de la petite enfance concerne en priorité les enfants âgés de deux à cinq ans menacés de handicap éducatif. L'objectif est d'intégrer pour partie cette politique dans la stratégie de lutte contre les inégalités éducatives menée par les villes et les municipalités.

4.3. Enseignement primaire

L'enseignement primaire (CITE 1), d'une durée de huit ans, s'adresse aux élèves âgés de 4 à 12 ans. Il est obligatoire à partir de l'âge de 5 ans, mais pratiquement tous les enfants sont scolarisés dès l'âge de 4 ans. Les objectifs essentiels décrivent en termes généraux le niveau de connaissances, d'aptitudes et de compréhension que doivent avoir atteint tous les élèves sortant de l'école primaire. Ce niveau n'est sanctionné par aucun certificat, mais il fait l'objet d'un rapport individuel sur les progrès scolaires accomplis et sur les aptitudes d'apprentissage acquises.

4.4. Enseignement secondaire

L'enseignement secondaire (*voortgezet onderwijs*) s'adresse aux élèves âgés de 12 à 16 ou 18 ans. Il s'articule en deux cycles: un cycle inférieur et un cycle supérieur. Il est dispensé par trois types d'établissements, qui proposent tous un tronc commun de matières au cours des deux premières années (*basisvorming*) et qui correspondent aux trois types d'enseignement décrits ci-après.

L'enseignement secondaire préuniversitaire (*voorbereidend wetenschappelijk onderwijs* – VWO), d'une durée de 6 ans, prépare les élèves à l'enseignement universitaire (*wetenschappelijk onderwijs* – WO), ou à l'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO). Il correspond aux niveaux 2 et 3 de la CITE; les trois dernières années relèvent du second cycle de l'enseignement général secondaire (CITE 3).

L'enseignement général secondaire supérieur (*hoger algemeen voortgezet onderwijs* – HAVO), d'une durée de 5 ans, prépare les élèves à l'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO). Cependant, de nombreux élèves s'inscrivent ensuite dans l'enseignement professionnel moyen (*middelbaar beroepsonderwijs* – MBO), ou en 5e année du VWO. Le HAVO correspond aux niveaux 2 et 3 de la CITE; les deux dernières années relèvent du second cycle de l'enseignement général secondaire (CITE 3).

Dans le cycle supérieur du HAVO et du VWO, deux innovations significatives ont été récemment mises en œuvre. Premièrement, alors qu'auparavant les élèves étaient libres de choisir les matières dans lesquelles ils souhaitaient être examinés, ce choix doit désormais se porter sur l'un des quatre domaines suivants: sciences naturelles et technologie, sciences naturelles et santé, économie et société, culture et société; deuxièmement, les établissements sont désormais encouragés à se transformer progressivement en «maisons d'études» (*studiehuizen*), où les élèves sont appelés à travailler de manière de plus en plus indépendante, dans le cadre d'une approche qui vise l'acquisition autonome de connaissances et de compétences. Ces deux innovations ont pour objet de mieux préparer les élèves à l'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO) et, plus généralement, aux études supérieures (*hoger onderwijs* – HO).

L'enseignement professionnel moyen préparatoire (*voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs* – VMBO), d'une durée de 4 ans, prépare les élèves au MBO. Le programme se compose de matières générales et, au cours des deux dernières années, de matières à orientation professionnelle, qui peuvent être suivies dans diverses filières. Ce type d'enseignement correspond au niveau CITE 2.

Le VMBO a été introduit en août 2001 et résulte de la fusion de l'enseignement général secondaire moyen (*middelbaar algemeen vormend onderwijs* – MAVO) et de l'enseignement professionnel préparatoire (*voorbereidend beroepsonderwijs* – VBO). Cette fusion visait à renforcer la position du VBO au sein du système et à améliorer la préparation professionnelle des apprenants du MAVO. Cette intégration était d'autant plus justifiée que la majorité des apprenants du MAVO s'orientait par la suite vers le MBO (cycle supérieur).

Le VMBO comprend quatre filières, chacune offrant quatre domaines de formation (technologie, soins et services sociaux, économie, agriculture):

(a) la filière théorique, dont l'achèvement avec succès permet d'accéder au MBO (cycle court ou long), ou de s'inscrire en 4e année du HAVO;

(b) la filière mixte, similaire à la filière théorique, tout en faisant une part plus large aux matières professionnelles;

(c) la filière à dominante professionnelle préparant au cycle long du MBO;

(d) la filière à dominante professionnelle préparant au cycle court du MBO.

De plus, une filière pratique a été spécifiquement mise en place pour les apprenants peu performants, afin de les préparer directement au marché du travail.

4.5. Enseignement professionnel moyen

La plus grande part de l'enseignement professionnel moyen (MBO) est dispensée par deux types d'établissements publics: les centres régionaux de formation (ROC) et les centres de formation agricole (AOC). Depuis l'entrée en vigueur, en 1996, de la loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel, les établissements éducatifs privés peuvent également dispenser des programmes d'éducation et de formation relevant de la structure nationale des qualifications (voir infra).

L'âge des participants à la FEP va de 16 à 64 ans (enseignement professionnel pour adultes compris). Cependant, 95 % de l'ensemble des participants inscrits dans la filière principale (formation professionnelle combinant théorie et pratique) sont âgés de moins de 22 ans. Les participants acquittent des frais de scolarité/formation, mais ceux qui suivent une formation en établissement à plein temps peuvent bénéficier d'une aide financière (voir chapitre 10).

La structure de l'enseignement professionnel moyen (MBO) correspond aux différents secteurs de l'économie. Les programmes de formation sont proposés dans quatre domaines: technologie, commerce et gestion, soins de santé et services, agriculture. Le développement des compétences entrepreneuriales, destiné à préparer les apprenants à la création d'entreprise dans n'importe quel secteur, fait partie intégrante des programmes. La structure nationale des qualifications professionnelles (*kwalificatiestructuur beroepsonderwijs* – KSB) comporte quatre niveaux:

(a) la formation de niveau I (*assistentenopleiding* – «formation d'assistant»; CITE 2), d'une durée maximale d'une année, prépare les apprenants à l'exécution de tâches simples;

(b) la formation de niveau II (*basisberoepsopleiding* – «formation professionnelle de base»; CITE 3), d'une durée de 2 ou 3 ans, prépare les apprenants à l'exécution de tâches plus complexes;

(c) la formation de niveau III (*vakopleiding* – «formation professionnelle»; CITE 3), d'une durée de 2 à 4 ans (2 après l'achèvement du niveau II), prépare les apprenants à exécuter des tâches en toute autonomie;

(d) la formation de niveau IV (*middenkaderopleiding* – «formation de cadre intermédiaire»; CITE 3), généralement d'une durée de 4 ans, prépare les apprenants à exécuter des tâches spécialisées en toute autonomie. L'achèvement avec succès de cette formation donne accès à l'enseignement professionnel supérieur.

La formation de spécialiste *(specialistenopleiding*; CITE 4) s'adresse aux apprenants qui ont achevé le niveau III. Cette formation, d'une durée de 1 ou 2 ans, prépare les apprenants à transmettre leurs savoirs spécialisés à d'autres.

L'enseignement professionnel moyen (MBO) se décline en deux filières: la filière en alternance (*beroepsbegeleidende leerweg* – BBL), dont le volet théorique peut être groupé ou échelonné sur une journée par semaine, et la filière de formation professionnelle à orientation théorique (*beroepsopleidende leerweg* – BOL).

La BBL comporte des cours en établissement et au minimum 60 % de formation en entreprise. Les apprenants signent un contrat avec l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur formation pratique. Ce contrat (*leerwerkovereenkomst*) stipule que l'apprenant travaille et apprend au sein de l'entreprise. La BBL s'est fortement développée depuis le milieu des années 1950 et attire de plus en plus de filles. On observe notamment une augmentation rapide de la proportion d'apprenants de plus de 20 ans, en particulier de plus de 27 ans. Cependant, en 2003, la participation à la BBL a accusé une baisse, due aux nombreux apprenants qui sortent du système de formation, parfois sans qualification, pour occuper des postes restés vacants en raison des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. En revanche, la participation à la BOL a augmenté.

La BOL fait une plus large place à la formation théorique et le volet de formation professionnelle pratique (*beroepspraktijkvorming* – BPV) représente entre 20 % et 60 % du volume total de la formation. En principe, les deux filières proposent toutes les formations relevant de la structure des qualifications professionnelles mais, dans la pratique, tous les programmes ne sont pas disponibles dans les deux filières. Néanmoins, la plupart le sont et cette disponibilité est croissante.

Tableau 9: Participation au MBO, 1998/1999-2002/2003 (en milliers)

	1998/1999	**2001/2002**	**2002/2003** (*)
MBO – BBL	131,9	155,9	152,0
MBO – BOL (plein temps)	255,0	264,5	281,7
MBO – BOL (temps partiel)	23,4	25,5	20,5
(*) chiffres provisoires			

Source: Kerncijfers 1999-2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

Tableau 10: Participation aux formations agricoles relevant du MBO, 1998/1999-2002/2003 (en milliers)

	1998/1999	**2001/2002**	**2002/2003** (*)
MBO – BBL agricole	8,1	8,6	8,6
MBO – BOL agricole	16,5	15,0	14,9
(*) chiffres provisoires			

Source: Kerncijfers 1999-2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

Tous les programmes relevant de la structure des qualifications professionnelles sont répertoriés dans le Registre central des formations professionnelles (*Centraal register beroepsopleidingen* – CREBO).

4.6. Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur est dispensé par deux types d'établissements: les universités, qui proposent des programmes d'enseignement universitaire *(wetenschappelijk onderwijs* – WO) orientés vers la recherche, et les instituts d'enseignement professionnel supérieur (*hogescholen)*, qui proposent des programmes d'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO). En septembre 2002, l'enseignement supérieur a été réorganisé en trois cycles préparant respectivement à la licence, au mastère et au doctorat. En même temps, le système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS) a été adopté afin de quantifier les périodes d'études.

4.6.1. Enseignement universitaire

L'enseignement universitaire (*wetenschappelijk onderwijs* – WO; niveau CITE 5) s'articule en deux cycles: un premier cycle en 4 ans, qui prépare les étudiants à une carrière scientifique ou à une profession exigeant une formation universitaire, et un second cycle, plus limité en termes de capacité et d'admission, qui propose une formation de niveau avancé en recherche scientifique.

Les candidats aux études universitaires doivent être titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire préuniversitaire (VWO) ou, dans certains cas, de l'enseignement professionnel supérieur (HBO).

En revanche, l'Université ouverte (*Open Universiteit*) est une structure d'enseignement supérieur à distance qui s'adresse à tous les individus âgés de 18 ans ou plus, sans conditions d'admission. Elle dispense également des cours d'éducation pour adultes.

4.6.2. Enseignement professionnel supérieur

L'enseignement professionnel supérieur (*hoger beroepsonderwijs* – HBO), dispensé par les instituts d'enseignement professionnel supérieur (*hogescholen*), est axé sur la préparation théorique et pratique à une profession spécifique.

L'enseignement professionnel supérieur à plein temps (niveau CITE 5) est ouvert à tous les diplômés du VWO, du HAVO et du cycle long du MBO. En règle générale, la formation dure 4 ans et vise à fournir aux étudiants une préparation théorique et pratique à l'exercice d'une activité qui exige un haut niveau de formation professionnelle. Sept domaines de formation sont proposés: agriculture, technologie, commerce, soins de santé, développement personnel, arts et formation des enseignants.

Tableau 11: Participation au HBO, 1999/2000-2003/2004 (en milliers)

	1999/2000	**2001/2002**	**2003/2004** (*)
Formations agricoles	8,5	8,3	8,7
Total autres formations	276,4	299,1	307,5
Total	293,9	307,4	315,9
(*) chiffres provisoires			

Source: Kerncijfers 1999-2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

4.6.2.1 Formation duale

Tous les programmes du HBO comportent un volet de formation pratique, sous la forme d'un stage. Des formations duales ont été mises en place au cours des dernières années afin d'assurer une meilleure adéquation entre le HBO et la pratique professionnelle. Un exemple à cet égard est le parcours organisé en coopération avec les PME, dont la dernière année associe formation théorique et pratique professionnelle en entreprise.

Les formations duales attirent relativement peu de participants mais, depuis leur introduction en 1992/1993, les effectifs se sont considérablement accrus (de 200 en 1992/1993 à 2 200 en 2001/2002).

4.7. Enseignement spécial

L'enseignement spécial s'adresse aux élèves âgés de 3 à 20 ans (maximum), en fonction du type d'enseignement spécial et de l'aide dont ces élèves ont besoin. Au niveau primaire et secondaire, l'enseignement spécial est organisé pour 11 catégories d'élèves: enfants atteints de surdité, de déficience auditive, de graves difficultés d'élocution, de déficience visuelle, de handicap physique, de maladie chronique ou de handicaps multiples, enfants ayant de graves

difficultés d'apprentissage ou d'adaptation, enfants placés dans des instituts pédologiques et enfants en âge préscolaire ayant des problèmes de développement. De plus, il existe des programmes spécifiquement destinés aux enfants de moins de 7 ans dont les parents appartiennent à des minorités ethniques, qui ont pour objet de prévenir le handicap éducatif.

L'objectif général de l'enseignement spécial (dans tous les secteurs éducatifs) est de permettre à un nombre aussi grand que possible d'élèves d'intégrer ou de réintégrer l'enseignement «ordinaire». Les établissements d'enseignement spécial coopèrent avec les établissements ordinaires afin d'offrir une large gamme de structures pour les élèves handicapés. Une alternative est d'introduire dans les établissements ordinaires (du primaire et du secondaire) des formules de soutien à l'apprentissage et de formation pratique pour les élèves handicapés. De plus amples informations sont disponibles dans Eurybase (http://www.eurydice.org).

5. Formation professionnelle continue pour adultes

5.1. Vue d'ensemble politique

Ce secteur, qui englobe les prestations destinées à préparer les individus âgés de plus de 18 ans à une qualification ou un perfectionnement professionnels, est aussi large et diversifié que ses publics cibles. Globalement, on peut distinguer deux types de formation continue: l'enseignement général pour adultes et la formation continue à orientation professionnelle (pour les actifs occupés ou au chômage). La plupart des prestations de ce secteur entrent dans le cadre de la formation proposée par les entreprises à leurs salariés, mais ce type de formation est aussi le plus difficile à quantifier (peu de chiffres, de résultats de recherche ou de données financières sont disponibles).

Dans cette section, la typologie suivante est utilisée pour la formation (professionnelle) continue:

(a) l'éducation des adultes et l'enseignement général secondaire pour adultes (*voortgezet algemeen volwassenen onderwijs* – VAVO), régis par la loi de 1996 sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel (*Wet educatie en beroepsonderwijs* – WEB); les prestations sont assurées par les centres régionaux de formation (ROC);

(b) la formation des chômeurs;

(c) la formation des actifs occupés (formation des salariés, formation financée par des fonds privés et formation professionnelle à temps partiel).

La stratégie politique générale est que le gouvernement est responsable de l'enseignement général pour adultes, régi par la WEB, et de la formation des chômeurs. Le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et le ministère des affaires sociales et de l'emploi sont les deux principaux acteurs en la matière.

Depuis 2002, l'intégration des immigrés (tant des générations antérieures que des «nouveaux arrivants») relève du ministère de l'intégration et de l'immigration, placé sous la tutelle du ministère de la justice.

5.1.1. Éducation des adultes

L'éducation des adultes est avant tout destinée aux individus au chômage ou qui souhaitent reprendre une activité. Pour être admis dans l'enseignement général secondaire pour adultes (*voortgezet algemeen volwassenen onderwijs* – VAVO), les participants doivent avoir achevé leur scolarité obligatoire. D'autres conditions peuvent être exigées, en fonction du type de

programme. Aucune condition d'admission n'est requise pour les cours d'éducation de base ou de formation professionnelle continue des adultes.

L'éducation des adultes a une structure de qualifications distincte (*Kwalificatiestructuur Educatie* – KSE), articulée en six niveaux:

1. niveau d'autonomie (*redzaamheidsniveau*),
2. niveau de seuil (*drempelniveau*),
3. niveau de base (*basisniveau*),
4. niveau initial 1 (*start-1-niveau*),
5. niveau initial 2 (*start-2-niveau*),
6. niveau avancé (*voortgezet niveau*).

Les cours de niveaux 1 à 3 (autonomie, seuil et base) ont pour objet:

- de développer l'autonomie;
- de fournir une éducation de base large et de développer les compétences sociales;
- de développer la connaissance de la langue néerlandaise à 5 niveaux différents (non inclus dans la KSE). Un exemple de ce type de cours est la composante éducative des programmes d'intégration (obligatoires) pour les immigrés nouvellement arrivés.

Les cours d'enseignement général secondaire pour adultes sont dispensés aux niveaux initiaux 1 et 2 et au niveau avancé (niveaux 4-6 ci-dessus) et permettent aux participants d'obtenir une qualification de MAVO (désormais incorporé au VMBO), de HAVO ou de VWO (voir sections 4.4. et 4.5.).

La répartition des tâches en matière d'éducation des adultes, telle que définie par la WEB, a été réexaminée dans le cadre de l'évaluation de la mise en œuvre de cette loi effectuée en 2001. Les résultats de cette évaluation n'ont pas été très positifs:

- la coopération entre les municipalités et entre ces dernières et les ROC est insuffisante;
- les disparités entre le financement de l'éducation des adultes et de la FEP entravent la réalisation des objectifs initiaux, qui étaient de mettre en œuvre des parcours combinés et d'assurer la synergie entre ces deux secteurs.

À l'heure actuelle, les municipalités ne peuvent externaliser les programmes d'intégration destinés aux immigrés nouvellement arrivés qu'auprès des ROC. Dès lors que les responsabilités relatives à ce groupe cible, qui incombaient auparavant au ministère de l'éducation, de la culture et des sciences, ont été transférées (conformément aux dispositions

de la WEB) au ministère de la justice, cette situation est appelée à changer. Il est prévu d'allouer les fonds aux grandes municipalités, au titre de leur budget des politiques sociale, d'intégration et de sécurité, à compter de 2006. Les municipalités auront ensuite davantage de latitude pour utiliser ces fonds en fonction des besoins de leurs administrés. L'externalisation auprès des ROC demeurera probablement la pratique la plus courante, mais les municipalités auront davantage de marge de manœuvre pour choisir leur fournisseur. Ces changements n'affecteront pas l'utilisation du budget destiné à l'intégration des générations antérieures d'immigrés, dès lors que le ministère de l'éducation n'a jamais eu de responsabilité budgétaire dans ce domaine.

5.1.2. Passerelles vers l'enseignement professionnel

Différents niveaux d'éducation des adultes donnent accès à diverses formations et qualifications (de la structure nationale des qualifications professionnelles; voir section 4.5.). La «qualification de seuil» donne accès à la «formation d'assistant» (niveau I), la «qualification de base» à la «formation professionnelle de base» (niveau II), la «qualification initiale 1» à la «formation professionnelle» (niveau III) et à la «formation de cadre intermédiaire» (niveau IV). La «qualification initiale 2» donne accès à l'enseignement professionnel supérieur (HBO) et la «qualification avancée» à l'enseignement universitaire.

5.1.3. Formation des chômeurs

Les responsabilités en matière de formation des chômeurs incombent aux municipalités et aux organismes de gestion des assurances sociales des salariés (*Uitvoering Werknemersverzekeringen* – UWV). Les premières sont chargées des chômeurs de courte durée et les seconds des chômeurs de longue durée et d'autres groupes exclus du marché du travail. Ce type de formation est une composante du processus plus large de réinsertion professionnelle des chômeurs, processus financé par le ministère des affaires sociales et de l'emploi. La priorité est de mobiliser les entreprises (régionales).

5.1.4. FEP à temps partiel pour les actifs occupés

Les formes les plus importantes de FEP à temps partiel subventionnées par les pouvoirs publics sont les cours à temps partiel du MBO et du HBO (voir section 4.5.). En règle générale, les participants suivent ces cours parallèlement à leur activité professionnelle.

La forme la plus commune de formation professionnelle continue (FPC) en entreprise aux Pays-Bas est la formation des salariés. Elle peut se dérouler sous la forme de cours, de formation au poste de travail, ou par le biais d'autres activités, telles que le *jobrotation* (rotation emploi-formation), les conférences ou la formation à distance.

La formation des salariés n'est pas organisée de manière homogène. Les parcours d'apprentissage sont extrêmement hétérogènes et ne sont reconnus que par les entreprises (et

non au niveau national). Un trait distinctif du secteur de la FPC aux Pays-Bas est que les organisations patronales et syndicales, par le biais des conventions collectives (*Collectieve Arbeidsovereenkomsten*), assument désormais une large part des responsabilités de l'offre et du financement de la formation continue des salariés, et ce sur une base volontaire. Les pouvoirs publics y participent, mais essentiellement de manière indirecte. En conséquence, l'offre de FPC aux Pays-Bas est dans une large mesure organisée et financée par le secteur privé (voir section 10.4.).

5.2. Planification, organisation et mise en œuvre de l'éducation et de la formation

5.2.1. L'éducation des adultes dans le cadre de la loi WEB

Depuis 1996, le cadre législatif de l'éducation des adultes est la loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel (WEB, voir section 3.2.1.).

Les centres régionaux de formation (ROC) dispensent des cours d'éducation de base pour adultes et de néerlandais deuxième langue. Ces programmes de formation sont financés par des fonds publics et gérés par les municipalités. Les prestataires de formation (privés) sont de plus en plus nombreux à se positionner sur le marché de l'éducation des adultes et du néerlandais deuxième langue.

La plupart des ROC disposent aussi d'un institut de formation privé ou d'un service commercial, par le biais duquel ils dispensent des programmes de formation continue.

Depuis un certain temps déjà, on observe une participation accrue aux niveaux inférieurs du système d'éducation pour adultes. Cela s'explique par les priorités définies par les autorités municipales, qui visent à encourager la participation des individus qui ont besoin de cours à ces niveaux. En ce qui concerne les programmes d'intégration (obligatoires) pour les immigrés nouvellement arrivés, la priorité est également accordée aux cours de ces niveaux.

En octobre 2003, 156 000 individus participaient à des cours d'éducation pour adultes (voir section 5.1.1. pour les différents types de cours). La plupart suivaient des cours de néerlandais deuxième langue (65 % essentiellement aux niveaux inférieurs), qui font partie intégrante des programmes d'intégration des immigrés. Une autre tendance manifeste depuis quelques années est l'augmentation croissante du nombre de participants appartenant à des minorités ethniques.

En revanche, le taux de participation à l'enseignement général secondaire pour adultes diminue progressivement et, en 2003, il ne représentait que 10 % de l'ensemble.

5.2.2. Formation des chômeurs

La formation des chômeurs (voir section 3.2.) est régie par la loi organique sur le travail et les revenus (*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen* – SUWI).

Conformément aux dispositions de cette loi, les organes exécutifs ont été restructurés. Les centres pour le travail et les revenus (*Centra voor Werk en Inkomen* – CWI) et les organismes de gestion des assurances sociales des salariés (*Uitvoering Werknemersverzekeringen* – UWV) ont été mis en place en 1999 en tant que nouveaux organes exécutifs des autorités locales et du ministère des affaires sociales. Ce sont désormais les autorités locales qui sont responsables de la réinsertion des chômeurs. Les CWI fournissent la structure centrale d'enregistrement et conseillent les autorités locales sur les mesures à prendre en matière de réinsertion, mesures qui peuvent inclure des actions de formation.

Les UWV sont légalement responsables (conformément aux dispositions de la WWB, voir section 3.2.) des chômeurs de longue durée et des personnes handicapées. La réinsertion de ces groupes est confiée à des organismes de réinsertion privés (agréés par les pouvoirs publics), sélectionnés par le biais d'appels d'offres. En théorie, les ROC peuvent également répondre à ces appels d'offres, mais la pratique est différente: en 2000, un seul ROC avait fait l'effort de soumissionner.

5.2.3. FEP à temps partiel pour les actifs occupés

La FEP à temps partiel est essentiellement dispensée dans le cadre de formations duales, dont le volet théorique est assuré par les ROC (ou les instituts d'enseignement professionnel supérieur – *hogescholen*).

Le marché de la FPC destinée aux actifs occupés compte de nombreux prestataires de formation privés. Les organismes de formation agréés sont au nombre de 200, chiffre qui inclut les services commerciaux des ROC. Ces centres agréés sont habilités à dispenser des programmes de formation relevant de la structure nationale des qualifications et, par voie de conséquence, les formés peuvent obtenir un diplôme reconnu au niveau national. Cependant, la majorité des cours de FPC ne sont reconnus qu'au niveau de l'entreprise ou du secteur.

Le trait distinctif de la formation des actifs occupés est que les modalités en sont définies dans les conventions collectives. Une part importante du financement de la formation des salariés provient des fonds sectoriels pour la formation et le développement (voir section 10.4.2.). Ces fonds, alimentés par des contributions des salariés et des entreprises, ont pour objet de maintenir un haut niveau de compétences des travailleurs de la branche concerné. La création de ces fonds visait trois objectifs principaux: améliorer l'employabilité des individus, encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie et maintenir des niveaux de connaissances élevés dans le secteur concerné. La formation est souvent dispensée par des organismes propres au secteur, qui font l'objet d'une procédure de certification.

Une autre mesure visant à encourager la formation des salariés au niveau individuel est le dispositif des comptes individuels de formation (voir section 10.4.3.).

6. Formation des enseignants et formateurs

6.1. Contexte général

Le gouvernement définit, tous les cinq ans, les aptitudes requises de tous les enseignants et, dans la mesure du possible, des autres personnels éducatifs. Ces référentiels servent de base à la conception des programmes de formation initiale et continue des enseignants et autres personnels éducatifs, formation qui fait l'objet d'un contrôle du Service d'inspection de l'éducation.

La formation des enseignants et leur pénurie sont parmi les préoccupations politiques majeures. La pénurie de personnel enseignant est un problème considérable dans le primaire et dans le secondaire, mais il touche aussi, dans une moindre mesure, l'enseignement professionnel moyen et l'éducation des adultes. Dans ce secteur, 2500 à 3500 enseignants supplémentaires sont nécessaires chaque année. Ces enseignants devraient être recrutés non seulement parmi les nouveaux diplômés de la formation pédagogique, mais également parmi les professionnels d'autres secteurs. Cette pratique est déjà courante dans l'enseignement professionnel, mais elle le devient aussi, dans une moindre mesure, dans le primaire et le secondaire. Le ministère de l'éducation a présenté un projet de loi visant à attirer vers les professions enseignantes des professionnels d'autres secteurs. L'objectif est d'ouvrir le «marché» du recrutement des enseignants grâce à une formulation claire des compétences requises. Cela permettra d'obtenir les qualifications requises non seulement par la voie classique de la formation pédagogique, mais aussi par d'autres moyens, dont la validation des acquis. Contrairement aux établissements d'enseignement secondaire, les ROC jouissent d'une grande liberté d'action pour recruter leur personnel: ils recrutent leurs enseignants sur la base des aptitudes et compétences pédagogiques dont ces derniers peuvent faire la preuve, plutôt que sur la simple prise en considération de leurs diplômes.

Des accords régionaux sont nécessaires pour remédier à la pénurie de personnel, en particulier dans les grandes villes. En avril 2002, les partenaires sociaux du secteur éducatif, réunis au sein du Conseil du marché du travail pour le secteur éducatif (*Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt* – SBO), ont engagé un processus visant à résorber les pénuries de personnel qualifié et à revitaliser le secteur afin de réaliser les objectifs ambitieux qui ont été fixés au niveau européen. Si la politique en la matière ne change pas, le nombre de postes non pourvus dans l'enseignement secondaire atteindra 6000 en 2006. Dans un document intitulé *Agenda 2006*, les organisations patronales et syndicales du secteur ont établi un plan d'action en huit points principaux:

(a) priorité à la professionnalisation des enseignants et formateurs;

(b) esprit d'entreprise dans les établissements;

(c) gestion professionnelle;

(d) renforcement des politiques de gestion des ressources humaines;

(e) formation des enseignants et autres personnels éducatifs;

(f) attractivité des conditions d'emploi;

(g) attractivité de l'environnement de travail;

(h) développement de liens avec d'autres secteurs pour attirer des enseignants.

Un guichet national d'information et un site web (http://www.leraar.nl) ont été mis en place pour les personnes intéressées par les professions enseignantes. Dans le cadre de la décentralisation des responsabilités vers les établissements éducatifs, les compétences en gestion des ROC et des établissements éducatifs, souvent de très grande taille, font l'objet d'une priorité accrue. De très nombreuses formations en cours d'emploi de brève durée sont dispensées par divers prestataires de formation privés. Ces formations sont financées au titre du budget global alloué à ces établissements.

6.1.1. Restructuration des programmes de formation des personnels enseignants

Dans la pratique éducative, les compétences exigées des enseignants connaissent des mutations rapides. Dès lors, il importe d'adapter la formation du personnel enseignant à cette évolution des exigences. La solution proposée est de restructurer les professions enseignantes, ce qui peut aussi contribuer à résorber la pénurie d'enseignants, tant dans le long que dans le cours terme. En 2003, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a proposé une nouvelle structure globale et a défini des critères fondamentaux de qualité pour les diverses professions enseignantes (enseignants, assistants, personnel auxiliaire, etc.). De plus, la formation interne constituera une composante plus centrale de la formation/reconversion des enseignants et d'une politique modernisée de développement des ressources humaines. Sous certaines conditions, lorsque ces actions de formation interne représentent une part importante de la formation des (futurs) enseignants, les établissements éducatifs pourront se voir rembourser les dépenses supplémentaires encourues à cet effet.

6.2. Formation des enseignants/formateurs des établissements d'enseignement

La formation des enseignants relève de l'enseignement supérieur et est régie par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique. En septembre 2002, cette formation a été réorganisée en deux cycles, conduisant respectivement à la licence et au mastère, et s'appuie sur le système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (ECTS). Les formations qui relevaient auparavant de l'enseignement professionnel supérieur (HBO) ont été transformées en programmes de licence et les formations de niveau avancé dispensées par les

instituts de HBO seront transformées en programmes de mastère, sous réserve de leur certification par l'Organisme national de certification.

On peut distinguer quatre types de formation des enseignants du secondaire:

(a) la formation des enseignants de matières générales dispensée par les instituts d'enseignement professionnel supérieur (*hogescholen*) débouche sur une qualification d'enseignant de degré inférieur ou supérieur du secondaire. Les titulaires d'une qualification de degré inférieur (durée de la formation: 4 ans; formation également possible à temps partiel) sont habilités à enseigner dans les trois premières années du HAVO et du VWO et dans toutes les années du VMBO et du MBO. Les titulaires d'une qualification de degré supérieur (durée de la formation: 3 ans à temps partiel, faisant suite à la qualification de degré inférieur) sont habilités à enseigner à tous les niveaux du secondaire;

(b) la formation des enseignants de matières techniques est sanctionnée par une qualification d'enseignant de degré inférieur du secondaire, délivrée par l'un des centres de l'Institut supérieur néerlandais de formation des enseignants du technique (*Fontys Pedagogische technische hogeschool Nederland*; durée de la formation: 4 ans à temps plein, ou 4 à 6 ans à temps partiel);

(c) la formation des enseignants de matières agricoles est dispensée par l'Institut supérieur de formation des enseignants du secteur agricole (STOAS *hogeschool*);

(d) la formation des enseignants dispensée par les universités débouche sur une qualification de degré supérieur dans l'une des matières d'examen du HAVO/VWO (formation en un an); cette formation est proposée par neuf universités (trois universités techniques et six universités d'enseignement général).

Un diplôme de degré inférieur est requis pour les enseignants de matières professionnelles intervenant dans le secondaire. L'enseignement professionnel diffère en cela de l'enseignement général secondaire supérieur, où une qualification de degré supérieur est requise. Toutefois, dans la formation professionnelle pratique (BPV; voir section 4.5.), on trouve des enseignants possédant divers niveaux de formation, y compris des titulaires d'une qualification de degré supérieur. Les enseignants de matières générales qui interviennent dans l'enseignement professionnel, tels que les professeurs de langues ou d'instruction civique, reçoivent la même formation que ceux de l'enseignement général. En revanche, les matières professionnelles sont généralement enseignées par des professeurs qui ont été spécifiquement formés à cet effet.

6.3. Formation des formateurs de la formation professionnelle – le concept de formation duale

Pour ceux qui souhaitent exercer des fonctions d'enseignant ou autre dans le secteur éducatif, des programmes spécifiques de formation duale ont été mis en place en coopération entre les établissements de FEP et les instituts de formation pédagogique. La mise en place de ces programmes, due à l'initiative de 13 ROC, a été motivée par trois raisons:

- les ROC souhaitaient que les instituts de formation pédagogique prennent en compte la différenciation des fonctions dans les professions enseignantes. Auparavant, les instituts de formation pédagogique préparaient leurs étudiants à une qualification de degré inférieur et aucune possibilité d'évolution vers d'autres fonctions n'était prévue;

- les ROC craignent de perdre une forte proportion de leur personnel enseignant au cours des dix années à venir, principalement pour cause de départ à la retraite (anticipée);

- l'innovation éducative envisagée par les ROC sera rendue plus efficace et plus motivante en enseignant les nouvelles normes collectivement, plutôt qu'en laissant les nouveaux enseignants tenter d'expérimenter individuellement de nouvelles méthodes pédagogiques au sein des ROC.

L'objectif de l'approche duale est de développer un nouveau système de formation et d'enseignement orienté vers la demande, en concevant un parcours en quatre ans qui tienne compte des (sous-)compétences définies dans les différents profils professionnels des personnels des ROC (assistants éducatifs, formateurs, tuteurs et enseignants). Ce parcours est axé sur les compétences plutôt que sur les savoirs théoriques et centré sur l'apprentissage au poste de travail. L'étudiant développe ses compétences dans le cadre d'une formation duale, assisté du tuteur de l'institut de formation pédagogique et du tuteur du lieu de travail (le ROC). La méthodologie repose avant tout sur l'apprentissage créatif, dont le point de départ est constitué par les tâches quotidiennes dans l'environnement de travail du ROC: l'étudiant développe ses compétences en travaillant sur des produits réels et utiles. Au cours de la formation, les étudiants se rencontrent un jour par semaine à l'institut de formation pédagogique, afin de mener une réflexion, d'échanger leurs expériences et de débattre des questions d'apprentissage. Le ROC et l'institut de formation pédagogique sont conjointement responsables de la qualité et de l'organisation de la formation duale. Les instituts de formation pédagogique sont tenus de développer des méthodes d'enseignement et de formation innovantes, orientées vers la demande. Les ROC ont besoin d'un personnel éducatif dûment formé, doté de compétences actualisées et opérationnel à différents niveaux.

Dans ce système dual, les étudiants constituent un groupe cible «nouveau». Dans le système traditionnel, les étudiants qui s'engageaient dans une formation d'assistant éducatif, de formateur ou de tuteur n'avaient guère de possibilités d'être admis dans un programme de formation d'enseignant, leur niveau de formation préalable étant jugé insuffisant. En revanche, le système dual offre des passerelles permettant, par exemple, à un assistant éducatif

de s'inscrire dans un programme de formation d'enseignant. Le plus souvent, les étudiants possèdent une expérience professionnelle étendue, ainsi qu'une certaine expérience de formateur ou de tuteur en entreprise.

En outre, les partenaires sociaux du secteur éducatif, réunis au sein du Conseil du marché du travail pour le secteur éducatif (SBO-*Sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt*), financent des projets spécifiques qui s'adressent à des groupes spécifiques, tels que les minorités ethniques (http://www.sboinfo.nl).

6.4. Formateurs en entreprise

Les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (voir section 3.1.2.) ont défini des critères pour l'habilitation des entreprises prestataires de formation pratique. Conformément à l'un de ces critères, les formateurs chargés du tutorat et de la formation dans l'entreprise d'accueil doivent posséder des compétences didactiques et être en mesure d'instruire, de guider, de motiver et d'évaluer les apprenants. Pratiquement tous les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail dispensent régulièrement des cours (payants) destinés à former ces formateurs dans les diverses branches. Pour certains secteurs (par ex., les services de sécurité), des critères supplémentaires en termes de compétences et de qualifications ont été définis, tels que le niveau minimal de formation préalable ou l'obligation d'avoir suivi une formation pratique de formateur.

7. Développement des compétences

7.1. Mécanismes de détection des compétences

Le Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (*Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* – ROA) est spécialisé dans les prévisions relatives au marché du travail et l'anticipation des compétences. Les prévisions visent à rendre plus transparents les liens entre éducation et marché du travail, afin de mieux cerner les perspectives et les risques générés par l'évolution future de la demande et de l'offre de main-d'œuvre. On peut distinguer deux approches: l'approche descendante et l'approche ascendante. La première, qui associe un modèle prospectif général pour l'ensemble du marché du travail et des données émanant de sources nationales, a deux fonctions principales: une fonction politique et une fonction d'information (Van Eijs, 1994). Le ROA publie tous les deux ans un rapport sur le marché du travail, qui analyse l'évolution des besoins en compétences et des professions, et notamment l'évolution prévue du marché du travail au regard de certaines questions politiques spécifiques. L'approche ascendante utilise des modèles prospectifs partiels, portant, par ex., sur certains secteurs ou professions spécifiques.

L'Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (COLO; voir chapitre 3) coopère avec le ROA afin d'optimiser l'utilisation des données disponibles. Cette coopération fait l'objet d'un contrat quadriennal. Ces centres d'expertise publient, pour leur secteur respectif, des travaux de recherche sur l'éducation et le marché du travail, qui s'appuient sur les données fournies par le ROA. Ces documents fournissent des informations sur le marché du travail, par secteur ou par branche professionnelle (les organismes nationaux sont structurés au niveau des branches), notamment des prévisions concernant la demande de travailleurs qualifiés et la disponibilité de places de formation pratique en entreprise (pour les apprenants de l'enseignement professionnel). Les établissements éducatifs sont invités à tenir compte de ces prévisions pour harmoniser leur offre, au niveau régional et national, avec celle des autres prestataires. Les ROC effectuent parfois leurs propres travaux de recherche prospective sur le marché du travail, afin de déterminer les besoins futurs de travailleurs qualifiés au niveau régional.

Les centres pour le travail et les revenus (CWI; voir section 3.1.3.) participent également aux activités menées en coopération entre le ROA et la COLO pour assurer la synergie entre l'information sur la demande et l'offre de main-d'œuvre, aux niveaux sectoriel et régional.

7.2. Nouveaux parcours et nouveaux partenariats pour l'éducation

L'évolution d'une logique de qualification à une logique de compétence est perceptible dans tous les aspects de la FEP (voir section 2.2.). Le développement d'une nouvelle structure de qualifications basées sur les compétences vise les objectifs suivants:

(a) accroître la transparence de la structure de qualifications;

(b) promouvoir la flexibilité de la structure de qualifications;

(c) adapter en permanence la structure de qualifications, ce qui est indispensable au regard des innovations et des changements survenant sur le marché du travail et dans la société;

(d) renforcer le partenariat entre les centres nationaux d'expertise et les établissements éducatifs;

(e) renforcer le dialogue entre les partenaires sociaux et les établissements éducatifs au sein des centres nationaux d'expertise.

Un important programme de réforme est actuellement mis en œuvre par le Centre pour l'innovation des formations de l'enseignement professionnel (*Centrum voor innovatie van opleidingen* – CINOP), afin de développer des formules d'apprentissage et de formation axées sur les compétences et de nouvelles méthodes pédagogiques dans l'enseignement professionnel moyen. Ce programme s'appuie sur deux principes directeurs:

- l'enseignement axé sur les compétences vise explicitement à apporter des réponses aux questions ou problèmes essentiels liés aux professions/carrières et prépare l'apprenant à gérer ces questions ou problèmes;
- l'accent est mis sur le développement optimal des compétences des apprenants, en fonction de leurs souhaits personnels et de leurs aptitudes.

L'expérience montre que ce développement concerne l'organisation de l'éducation dans tous ses aspects, ainsi que les liens entre le monde éducatif et les entreprises. Dès lors, l'approche adoptée est une approche intégrée. Les projets sont menés en coopération avec les ROC, les établissements de FEP, les entreprises qui proposent des places de formation sur le lieu de travail et d'autres partenaires. L'objectif est de concevoir des formules d'enseignement (professionnel) axé sur les compétences qui associent théorie et pratique, par exemple grâce aux TIC, à l'orientation, aux portefeuilles de compétences et au renforcement du rôle des enseignants.

7.2.1. Renforcer l'apprentissage sur le lieu de travail

En 2001, les partenaires sociaux et le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences ont signé un accord sur les parcours de formation en alternance, qui vise à renforcer le volet pratique de l'enseignement professionnel moyen préparatoire (VMBO) et à poser ainsi des bases solides pour l'enseignement professionnel de niveau moyen ou supérieur. Un autre objectif est de réduire le taux d'abandon et d'accroître les possibilités pour les jeunes d'obtenir une qualification professionnelle de base grâce à une formation plus axée sur le travail et sur l'apprentissage pratique. Cette évolution est le fruit de la coopération renforcée entre, d'une part, les autorités régionales du marché du travail et les entreprises et, d'autre part, les établissements de VMBO. En 2003, cet accord a été formalisé au niveau législatif. Le lieu de travail est le principal environnement d'apprentissage.

Compte tenu de leur rôle de liaison entre la pratique professionnelle, le marché du travail et l'éducation, les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail sont des acteurs essentiels de ce processus d'innovation. Ces centres ont pour tâches:

(a) de certifier les entreprises qui proposent des places de formation en alternance aux apprenants du VMBO;

(b) de trouver de nouvelles entreprises d'accueil et de procéder à leur certification;

(c) de guider et de soutenir les formateurs sur le lieu de travail;

(d) de signer et d'enregistrer les contrats de formation en alternance.

7.2.2. Compétences pratiques

De nouveaux environnements et concepts sont proposés et mis en œuvre (à titre pilote), tels que l'apprentissage par la résolution de problèmes (*Probleem gestuurd onderwijs*) et l'apprentissage par l'exécution de tâches professionnelles (*Beroepstaak gestuurd Leren)*.

Un nouveau concept didactique a récemment été développé dans le cadre d'un projet pilote d'apprentissage par l'exécution de tâches professionnelles, de niveaux I et II (pour les niveaux de qualification dans le système éducatif néerlandais, voir section 4.5.), mis en œuvre dans le secteur technique. Ce concept vise à résoudre les problèmes de motivation des apprenants, à réduire le taux d'abandon, à améliorer l'image des professions techniques, à attirer davantage d'apprenants vers ce secteur et à assurer une meilleure synergie entre les programmes éducatifs et les exigences de la pratique professionnelle.

Ce concept s'appuie sur les principes suivants:

(a) l'apprentissage est un processus actif;

(b) l'apprentissage est de nature expérientielle;

(c) les savoirs existants sont activés;

(d) l'apprentissage est contextualisé;

(e) la motivation de l'apprenant est essentielle.

Ce concept didactique vise l'acquisition et le développement de compétences et confère un rôle central à l'apprenant. Les tâches professionnelles forment la base du programme et peuvent être exécutées soit dans l'établissement d'enseignement, soit en entreprise. Ces tâches forment un cadre cohérent d'actions par le travail fondées sur la pratique. Différentes matières sont intégrées aux tâches professionnelles et les formés doivent apprendre à travailler ensemble, exactement comme dans les situations réelles de travail.

8. Validation des acquis

8.1. Assurance qualité

L'assurance qualité est une priorité centrale en matière de politique éducative, dès lors que les pouvoirs publics transfèrent de plus en plus de responsabilités aux établissements. Les établissements de FEP jouissent d'une grande autonomie pour concevoir leur propre système d'assurance qualité. L'autoévaluation de l'établissement est le point de départ de l'assurance qualité externe, qui relève du Service d'inspection de l'éducation (*Onderwijsinspectie*). Ce service supervise et contrôle la qualité par le biais de visites annuelles et ces exercices sont proportionnels à l'autoévaluation: les établissements dotés d'un système qualité hautement développé font l'objet d'un contrôle moins intensif. Le rapport sur l'éducation 2003 (*Onderwijsinspectie*, 2004) fait apparaître que l'assurance qualité dans les établissements de FEP n'est pas suffisamment développée. La fonction autocorrective de ce système doit être améliorée. Les ROC n'utilisent pas suffisamment leur responsabilité publique pour déterminer la qualité, ce qui est considéré comme un problème qui exige une action dans le contexte général de la politique de FEP.

De l'avis du Service d'inspection, la qualité des examens dans le secteur de la FEP est également insuffisante, ce qui fait peser une menace sur la valeur accordée aux diplômes. En réaction à ces critiques, un comité de pilotage a dressé un bilan des processus et des procédures d'examen. La recommandation centrale faite au ministre par ce comité est que les établissements éducatifs devraient être pleinement responsables de leurs examens. La manière dont ils s'acquittent de ces responsabilités fera l'objet d'un contrôle externe. En août 2002, un «Centre pour la qualité des examens» (*Kwalititeitscentrum examinering* – KCE) a été mis en place à cet effet par le *BVE Raad*, la COLO et la *Paepon*. Au sein de ce centre, les établissements éducatifs et les acteurs du marché du travail coopèrent pour contrôler la qualité des examens de l'enseignement professionnel de niveau secondaire. L'objectif est d'améliorer la qualité des examens pour les cours certifiés, ainsi que tous les éléments qui y sont liés. Le KCE a pour tâches:

- de définir et de maintenir des normes de qualité pour les examens;
- d'assurer le contrôle externe de la qualité des examens.

Le KCE, régi par des dispositions législatives, est le seul organisme qui contrôle la qualité des examens dans la FEP. Le rôle du Service d'inspection de l'éducation se limite à superviser le KCE.

Des normes ont été définies dans cinq domaines:

(a) gestion et organisation des examens;

(b) professionnalisme, achats et sous-traitance;

(c) processus d'examen;

(d) produits de l'examen;

(e) analyse et évaluation.

Ces normes s'appliquent à tous les éléments des examens, y compris à la formation pratique en entreprise, à la formation duale, ou à d'autres méthodes d'apprentissage. Elles s'appliquent également à la validation des acquis, mais leur mise en œuvre peut être adaptée aux procédures en vigueur dans ce domaine.

La mise en œuvre de ces normes est contrôlée par des experts, dans le cadre d'un audit (portant sur les processus et les produits) effectué dans les établissements éducatifs. Les fournisseurs de matériels d'examen (dont les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail) font l'objet d'un audit selon, pratiquement, les mêmes procédures que les établissements éducatifs et le KCE leur délivre un certificat de qualité de leurs matériels à faire valoir l'année suivante.

8.1.1. Normes sectorielles

Au niveau sectoriel, le KCE coopère avec les plates-formes d'examens sectorielles afin de garantir une utilisation optimale des connaissances existantes dans le secteur concerné. Ces plates-formes, qui réunissent des experts des établissements éducatifs et des partenaires sociaux, ont une répartition sectorielle qui correspond à celle utilisée par la COLO et par les centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (la liste de ces plates-formes sectorielles est disponible sur le site http://www.kce.nl).

Les branches et les secteurs peuvent, le cas échéant, convenir avec les établissements éducatifs de modalités spécifiques pour les examens relevant de leur branche/secteur. Si ces modalités sont officialisées, le KCE les prend en considération lors du contrôle qualité.

8.2. Faciliter la reconnaissance des qualifications

Les qualifications et les compétences acquises sur le lieu de travail constituent une part de plus en plus importante des programmes d'enseignement et de formation. La formation pratique est une composante obligatoire de la FEP (pour les différentes filières, voir chapitre 4) et de nouveaux parcours en alternance et autres méthodologies sont mises en œuvre (voir section 7.2.). Pour faciliter la reconnaissance de ces qualifications, la qualité des

entreprises qui offrent des places de formation pratique est contrôlée et assurée par les centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail. Ces centres ont mis en place un dispositif de certification des entreprises d'accueil. En outre, ils dispensent des formations pour les formateurs chargés de la formation pratique et fournissent un soutien aux établissements éducatifs afin qu'ils améliorent les éléments de formation au poste de travail de leurs programmes.

8.3. Validation des acquis antérieurs

Depuis les années 1980, l'amélioration des possibilités de faire évaluer et certifier les compétences acquises hors du cadre éducatif formel fait l'objet d'une attention croissante. La validation des acquis a évolué au fil des années, reflétant en cela les nouvelles approches et les progrès accomplis. Il y a quelques années, la fonction de certification et de qualification constituait l'élément central. Désormais, davantage d'attention est accordée à la validation des acquis dans la perspective du développement de carrière, du développement personnel et du renforcement des qualités personnelles de l'apprenant (autonomisation). Dans les principes communs européens pour la validation de l'apprentissage non formel et informel récemment adoptés, cette distinction est décrite en termes de fonctions formative et sommative de la validation des acquis (Commission européenne, 2004).

En avril 2001 a été mis en place le Centre de ressources pour la validation des acquis (*Kenniscentrum EVC – erkenning van verworven competenties*), au sein duquel collaborent le Centre pour l'innovation des formations de l'enseignement professionnel (CINOP), l'Organisation pour le développement de la formation, du commerce et de l'industrie (*Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven* – STOAS) et l'Institut national d'évaluation pédagogique (*Centraal instituut voor toetsontwikkeling* – CITOgroep). Ce Centre de ressources, établi pour une période initiale de quatre ans (2001-2004), fera l'objet d'une évaluation à la fin de l'année 2004.

Le Centre de ressources pour la validation des acquis a pour objet d'encourager le recours à la validation des acquis aux Pays-Bas, ainsi que d'identifier les nouvelles tendances et les nouvelles évolutions et de diffuser l'information les concernant. Un autre objectif est de développer un réseau (national et international) pour faciliter l'introduction à grande échelle de la validation des acquis. De plus, une plate-forme pour la validation des acquis, qui regroupe 28 membres, a été mise en place afin de faciliter l'échange d'expériences et de stimuler l'évolution dans ce domaine.

Des projets pilotes destinés à différents groupes cibles ont été lancés dans divers contextes, sur l'initiative de divers acteurs (tels que les ROC, les organisations de branche ou les centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail). Les secteurs participants incluent le commerce et l'industrie, les soins de santé et les services sociaux, les services et les technologies. Les groupes cibles sont les actifs occupés, les demandeurs d'emploi, les personnes de retour sur le marché du travail, les travailleurs handicapés, les apprenants/

étudiants et les individus dont le néerlandais n'est pas la langue maternelle. De plus, la validation des acquis peut être utilisée à diverses fins, par exemple pour recruter des travailleurs d'une autre branche, pour réduire la durée des programmes de formation (continue) en prenant en compte les compétences déjà acquises, pour reconvertir les individus dans une autre branche (un bon exemple à cet égard est la reconversion des enseignants) ou pour mettre en œuvre une stratégie visant à prévenir l'incapacité de travail, ainsi que dans le cadre de la formation continue et du perfectionnement professionnel des salariés (développement des ressources humaines).

La mise en œuvre de la validation des acquis aux Pays-Bas a débuté dans un nombre restreint de secteurs et de contextes, mais elle gagne rapidement du terrain. La demande de la part des entreprises est en augmentation. La mise en œuvre de la validation des acquis et l'introduction de formations basées sur les compétences et de qualifications plus larges concourent à créer un cadre cohérent et permettront une synergie croissante. La priorité est désormais de renforcer le rôle des diverses parties prenantes au processus de validation et de créer les conditions propices à une mise en œuvre généralisée. La voie est ainsi ouverte vers une place centrale accordée aux compétences, vers une éducation et une formation plus axées sur la demande et vers des possibilités d'apprentissage tout au long de la trajectoire personnelle et professionnelle de l'individu (éducation et formation tout au long de la vie).

Les défis essentiels à relever en matière de validation des acquis pour les années à venir sont de passer d'une approche principalement axée sur des projets à court terme à un processus pérenne solidement ancré dans les institutions concernées, d'assurer un meilleur accès aux dispositifs de validation et d'améliorer la qualité des évaluateurs.

9. Orientation et conseil pédagogiques et professionnels

9.1. Stratégie et services

Les services d'information et d'orientation professionnelles jouent un rôle important dans les stratégies nationales d'apprentissage tout au long de la vie et d'employabilité durable. Les pouvoirs publics ont engagé un processus de décentralisation et de privatisation, mais leur propre rôle dans ce processus fait l'objet de controverses. Les partenaires sociaux estiment que les services d'orientation professionnelle sont extrêmement importants et que le gouvernement devrait réglementer plus fermement ce domaine et assumer ses responsabilités, qui sont notamment de compenser les défaillances du marché, d'assurer la qualité des services fournis aux usagers et, si nécessaire, de stimuler le marché (OCDE, 2002).

Tableau 12: Forces et faiblesses du système néerlandais d'orientation

Forces	Faiblesses
Étendue et qualité de l'information sur le marché du travail et de l'information fournie aux usagers	Attention limitée accordée à l'orientation professionnelle dans l'enseignement général
Reconnaissance formelle de l'importance de la trajectoire professionnelle de l'apprenant	Nature fragmentaire du système d'orientation dans son ensemble
Émergence d'un marché privé de l'orientation professionnelle	Responsabilisation, contrôle et assurance qualité insuffisants
Réseau des centres pour le travail et les revenus (CWI)	Rôle des pouvoirs publics peu clair

Source: OCDE, 2002

Un certain nombre d'institutions jouent un rôle actif dans les services d'information, d'orientation et de conseil professionnels.

Le Centre d'expertise pour l'orientation professionnelle (*Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken* – LDC) est l'organisme national spécialisé dans l'information professionnelle. Il dispose d'un large éventail d'informations sur l'offre de formations aux Pays-Bas, qu'il diffuse dans certains cas via Internet ou sur CD-Rom à des fins d'orientation professionnelle. De plus, il produit des matériels imprimés à l'intention des conseillers d'orientation professionnelle pour aider ces derniers à guider les choix de carrière des usagers

de leurs services. Les informations sont réparties en deux bases de données: une que les usagers peuvent consulter gratuitement (http://www.schoolweb.nl) et une seconde, qui n'est pas accessible à l'ensemble du public, mais qui peut être consultée sur demande. Les usagers peuvent également obtenir des informations par téléphone ou par courrier électronique.

Le CINOP mène des activités d'orientation et de développement de carrière dans le secteur de la FEP. En outre, le Centre de ressources pour la validation des acquis (*Kenniscentrum EVC*) a pour mission spécifique de stimuler la reconnaissance des compétences et des aptitudes acquises hors du système éducatif (voir section 8.3.).

Dans le secteur de l'enseignement professionnel, les centres régionaux de formation (ROC) et les centres de formation agricole (AOC) sont les principaux prestataires de services d'orientation (voir section 3.1.3.).

Les services d'orientation qui entrent dans le cadre des programmes de réinsertion sont administrés par les organismes de gestion des assurances sociales des salariés (UWV, pour les individus ayant exercé un emploi salarié), ou par les municipalités (pour les bénéficiaires d'aides sociales) et sous-traités auprès de prestataires privés.

Les sociétés privées de réinsertion se sont multipliées de manière substantielle au cours des dernières années et, en 2002, leur nombre était estimé à 650 (OCDE, 2002). Ce nombre devrait toutefois diminuer lorsque le processus de privatisation de ce secteur aura été mené à bien.

À l'instar de nombreux autres pays européens, les Pays-Bas ont mis en place un centre national de ressources pour l'orientation professionnelle (CNROP). Il s'agit d'un projet mené en partenariat par l'Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (COLO), le Centre d'expertise pour l'orientation professionnelle (LDC) et le CINOP, lequel en assure par ailleurs le secrétariat. Le CNROP est membre du réseau européen *Euroguidance* (pour plus d'informations, voir http://www.euroguidance.org.uk) et a pour objet de renforcer la dimension européenne de l'orientation professionnelle.

En outre, la base de données Ploteus (http://europa.eu.int/ploteus) fournit à tous les citoyens européens de multiples informations, notamment sur les possibilités d'éducation, de formation et d'emploi dans l'ensemble de l'Europe.

9.2. Structure de l'offre d'orientation

Les services d'orientation sont dispensés:

(a) au sein du système éducatif;

(b) dans le cadre des prestations fournies aux chômeurs par les centres pour le travail et les revenus (CWI, qui dispensent des services d'information et de conseil de premier niveau);

(c) par certains employeurs et syndicats, ou par diverses organisations du secteur privé.

9.2.1. Orientation scolaire

L'orientation débute dans le primaire et le secondaire dans le cadre d'interventions, parfois intégrées aux matières du programme, qui sont assurées par des tuteurs de classe et des enseignants d'éducation à l'orientation. En règle générale, l'engagement dans tel ou tel type de programme n'est pas motivé par le choix d'une profession, mais se fonde sur les résultats obtenus dans l'enseignement primaire et lors de l'examen sanctionnant l'achèvement de ce niveau, organisé par l'Institut national d'évaluation pédagogique (*Centraal instituut voor toetsontwikkeling* – CITO).

Il semble que l'orientation professionnelle fasse l'objet d'une attention croissante dans l'enseignement professionnel moyen (MBO). Ces dernières années, l'objectif est de mettre en place des passerelles entre les différents secteurs de la filière professionnelle. La carrière de l'apprenant est un élément central du processus éducatif. Une attention croissante est également accordée au développement d'une approche plus axée sur les compétences et la validation des acquis, avec moins de qualifications détaillées (voir chapitre 8), afin de permettre aux apprenants de poser des bases plus larges pour leur carrière.

Chaque ROC possède un service central d'information et de conseil pour les apprenants, où ces derniers peuvent bénéficier de prestations dispensées par des conseillers d'orientation professionnelle et/ou d'autres personnels. Ce service est également accessible aux apprenants qui débutent une formation, ou qui souhaitent changer de filière.

Des systèmes de portefeuilles de compétences sont introduits dans certains programmes, afin de permettre aux apprenants de consigner l'évolution de leurs compétences. En outre, les ROC (en coopération avec les municipalités) sont tenus d'assurer le suivi et le soutien des jeunes déscolarisés précoces et de les aider à reprendre des études ou une formation ou, si possible, à trouver un emploi.

Les ROC demeurent pour le moment les principaux prestataires des programmes obligatoires d'intégration des immigrés nouvellement arrivés, conformément aux dispositions de la loi sur l'intégration des nouveaux immigrés. Ces programmes comportent des interventions

d'orientation professionnelle, dont l'élaboration d'un portefeuille de compétences et d'un plan d'action personnalisé.

9.2.2. Orientation des chômeurs

En 2002 a été créé un nouvel organisme national pour le travail et les revenus et 131 centres pour le travail et les revenus (CWI) ont été établis dans l'ensemble du pays. Les CWI sont des «guichets uniques» de premier niveau chargés de fournir des services d'information sur les emplois et d'allouer les indemnités de chômage. Les bénéficiaires de services de «réinsertion», qui peuvent inclure des interventions d'orientation professionnelle, sont ensuite aiguillés via les municipalités ou les organismes de gestion des assurances sociales des salariés (UWV) vers des sociétés privées de réinsertion, auprès desquelles ces services sont sous-traités.

Les chômeurs et autres demandeurs d'emploi peuvent s'adresser à leur CWI local, qui traite leur demande et, si nécessaire, les aiguille vers des services de réinsertion. Ces services peuvent inclure des prestations d'évaluation, d'orientation, de formation et de recherche d'emploi. Les individus arrivant sur le marché du travail et les chômeurs de longue durée sont les plus susceptibles de bénéficier de prestations d'orientation professionnelle. Dans la pratique, les potentialités offertes tant par l'orientation professionnelle que par la formation en tant qu'instruments de réinsertion ne sont pas pleinement exploitées.

9.2.3. Orientation des actifs occupés

Les principales structures destinées aux actifs occupés sont les services de placement, ainsi que les centres pour la mobilité au sein des grandes entreprises ou de la fonction publique (par exemple, pour faciliter la mobilité entre les ministères). Ce domaine compte de nombreux prestataires d'orientation privés.

Au niveau sectoriel, les fonds pour la formation et le développement jouent parfois un rôle en matière d'orientation au travers des programmes de formation (en particulier des programmes destinés aux PME). Des mesures en faveur de l'orientation professionnelle peuvent également être prévues dans les conventions collectives (voir section 10.4.2.).

Au début du processus de privatisation de l'offre d'orientation, des bureaux régionaux d'orientation ont été créés pour fournir des services axés sur la demande. Cependant, il s'est avéré trop difficile pour ces bureaux de pénétrer et de développer de nouveaux marchés et, par voie de conséquence, pratiquement tous ont progressivement cessé leur activité. Ceux qui se sont maintenus proposent désormais principalement des services de tests psychologiques destinés aux organisations plutôt qu'aux particuliers, en d'autres termes, des services de filtrage et de sélection plutôt que d'orientation.

Certaines grandes entreprises investissent de diverses manières dans le développement de leurs ressources humaines, notamment en recourant à des plans de développement personnalisés (voir aussi section 5.2.3.). De plus en plus d'entreprises obtiennent le label de qualité «Investisseur dans les ressources humaines».

Un projet spécifique d'orientation professionnelle est mis en œuvre dans le secteur de la construction et des travaux publics. L'objectif est de conserver dans le secteur les travailleurs qui, pour diverses raisons, ne sont pas satisfaits de leur emploi actuel et de les guider vers des fonctions plus appropriées.

9.3. Personnel des services d'orientation et de conseil

Ces dernières années, des cours de formation spécifiques ont été mis en place pour les conseillers d'orientation professionnelle. À l'heure actuelle, ces cours sont dispensés au niveau CITE 5 à l'Institut *Fontys* de Tilburg, au *Saxion College* de Deventer, au *Hogeschool Windesheim* de Zwolle et au *Christelijke hogeschool Noord Nederland* (Institut chrétien d'enseignement supérieur) de Leeuwarden. Dans le secteur éducatif, les formateurs chargés de dispenser ces cours sont essentiellement des enseignants qui ont suivi une formation complémentaire intensive (duale) spécifique.

10. Investissement dans les ressources humaines

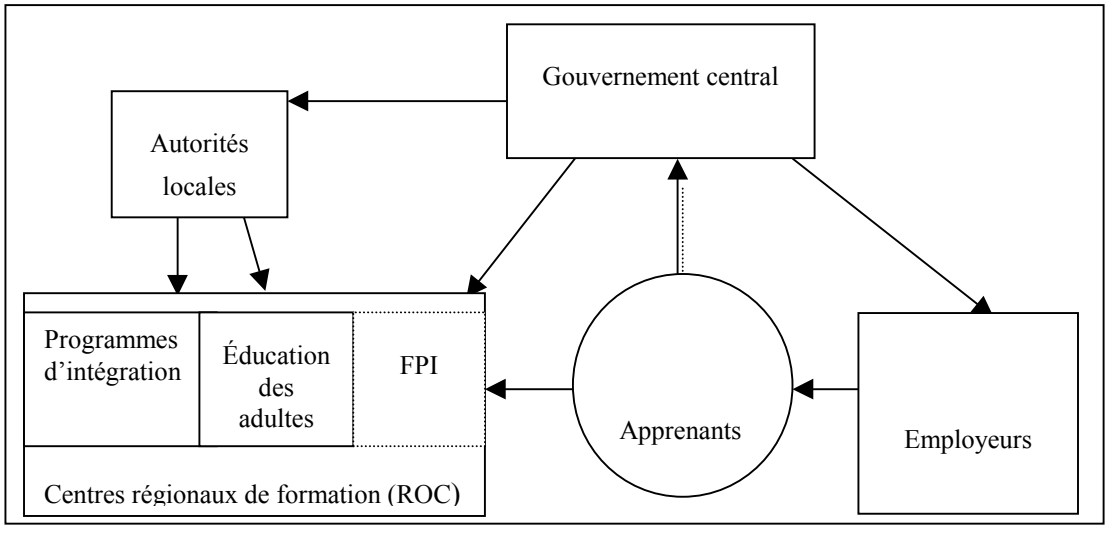
10.1. Vue d'ensemble et politique de financement

La politique générale des ministères étant de poursuivre le processus de décentralisation, la redistribution des responsabilités se poursuivra également au cours des prochaines années. D'une part, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences réduira le nombre de règles, de réglementations et de mesures d'enregistrement. D'autre part, la plus grande responsabilité conférée aux établissements éducatifs se traduira par une importance accrue accordée aux résultats et aux produits, par un contrôle plus rigoureux de la qualité et par une plus grande vigilance en matière de respect des règles.

Entre 1999 et 2003, les dépenses du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences consacrées à l'enseignement général et à la FEP (bourses d'études et recherche incluses), en pourcentage du PIB, sont passées de 4,5 % à 5,0 % (*Key Figures 2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences).

Le graphique ci-dessous montre le flux des financements publics consacrés à la FEP. Les autorités locales reçoivent du gouvernement central une enveloppe destinée à financer les cours d'éducation pour adultes et les programmes d'intégration, dont les principaux prestataires sont les ROC. Le flux des financements destinés aux mesures d'intégration sera probablement modifié à compter de 2005 (voir sections 5.1.1. et 10.3.). Les fonds destinés aux cours de formation professionnelle initiale (FPI), dispensés par les ROC, sont directement versés à ces derniers par le gouvernement central. On observe également des flux entre les pouvoirs publics et les apprenants via les frais de scolarité/formation et les bourses d'études. Enfin, le gouvernement central soutient les employeurs par le biais de mesures fiscales en faveur de la formation initiale (voir section 10.4.1.).

Graphique 3: Flux des financements publics consacrés à la FEP



Source: Key Figures 2003*, ministère de l'éducation, de la culture et des sciences*

En outre, de multiples accords ont été conclus entre les secteurs public et privé, qui se traduisent par diverses formes de coopération. Cette coopération a donné lieu à un certain nombre d'initiatives, notamment à la mise en place de réseaux de formation, de fonds spécifiques et de mécanismes permettant de suivre l'évolution de l'offre et de la demande de formation. Le secteur de la FPC nous offre de nombreux exemples de cette coopération entre secteur privé (employeurs et salariés, syndicats et organisations sectorielles, prestataires de formation, etc.) et secteur public (autorités nationales et locales, prestataires, organismes de contrôle, etc.). Le partage des responsabilités en matière de formation et le processus de recherche de consensus pour toute controverse entre les parties dont les intérêts sont antagoniques (tels que les employeurs et les salariés) sont une caractéristique de la société néerlandaise. La FPC des actifs occupés n'est régie ni par une loi spécifique, ni par un cadre législatif.

10.2. Financement de la formation professionnelle initiale

Le financement de la FPI relève de la responsabilité des pouvoirs publics, à savoir du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et, pour le secteur agricole, du ministère de l'agriculture, du patrimoine naturel et de la qualité alimentaire, qui alloue directement les fonds aux centres de formation agricole (AOC).

Le Service central de financement (*Centrale Financiering Instellingen* – CFI) du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences joue un rôle clé dans l'administration et le financement de la FPI. Les flux financiers entre le CFI et les ROC sont complexes, mais ils suivent une ligne directe. Tout d'abord, le gouvernement central arrête chaque année le macrobudget à allouer à l'ensemble des ROC, dont le montant varie en fonction des priorités politiques. En 2002, ce budget était de 2 milliards d'euros. Un pourcentage de ce macrobudget est ensuite attribué à chacun des ROC sous la forme d'une enveloppe globale qui prend en compte quatre facteurs:

(a) le budget d'*input*;

(b) le budget d'*output*;

(c) le «budget VOA» (*Voorbereidende en Ondersteunende Activiteiten*), destiné au soutien des élèves ayant des difficultés d'apprentissage et à la prévention du décrochage scolaire;

(d) le budget destiné aux locaux.

Le budget d'*input* représente 80 % de l'ensemble du budget d'un ROC. Le nombre d'apprenants est calculé en pondérant les deux filières de formation. Le coefficient de la filière en alternance (BBL) est moindre que celui de la filière à orientation théorique (BOL) (voir section 4.5.). Un coefficient est également attribué aux différents cours de l'une et l'autre filières. Ce coefficient est moindre, par exemple, pour les enseignements commerciaux que pour les enseignements techniques, en raison du coût plus élevé des matériels éducatifs que

ces derniers nécessitent. Le budget d'*output* est calculé en fonction du nombre de titres obtenus, pondéré selon le cours et la filière suivis (voir section 4.5.). Les résultats revêtent une importance croissante pour la société et le marché du travail. Le budget destiné aux élèves ayant des difficultés d'apprentissage est établi en fonction du nombre d'élèves dont le niveau d'éducation est très faible.

Entre 1999 et 2003, le montant des dépenses par élève dans l'enseignement professionnel moyen est passé de 5490 euros à 6250 euros.

La filière en alternance (BBL, voir section 4.5.) comporte un volet théorique en établissement (l'enseignement est dispensé une journée par semaine ou regroupé) et un volet pratique en entreprise (quatre jours par semaine) et, par voie de conséquence, elle a une structure de financement hybride. Le volet en établissement est directement financé par des fonds publics alloués par le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences. Le volet pratique est également financé, pour partie, par le gouvernement central (ministère des finances), par le biais de mesures fiscales introduites en 1996, en vertu desquelles les employeurs qui embauchent des apprentis se voient accorder une réduction de la taxe sur les entreprises. Ce financement est complété par une contribution des employeurs, sous la forme d'un salaire ou d'une rémunération minimale versés aux apprentis.

Les apprenants âgés de plus de 16 ans doivent acquitter des droits de formation, qui sont collectés au niveau central par le Groupe de gestion de l'information (*Informatie Beheer Groep*). Le montant de ces droits est réajusté chaque année et varie selon le type de cours (plein temps, temps partiel ou éducation des adultes). Toutefois, les apprenants (et leurs parents) perçoivent des aides. Les parents perçoivent des allocations familiales jusqu'à ce que leurs enfants aient atteint l'âge de 18 ans. À partir de 18 ans, les apprenants peuvent bénéficier de bourses d'études. D'autres aides peuvent également être accordées, en fonction du niveau de revenus des parents.

10.3. Financement public de l'éducation permanente et de la formation continue des adultes

On distingue deux types principaux de formation continue et d'éducation permanente financés par des fonds publics:

(a) la formation professionnelle continue (FPC) à temps partiel;

(b) l'éducation des adultes.

Ces deux types d'éducation/formation relèvent de la responsabilité des pouvoirs publics et, dès lors, leur financement provient dans une très large mesure de fonds publics. Les principaux acteurs responsables sont le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et les municipalités, conformément aux dispositions de la loi sur l'éducation des adultes et

l'enseignement professionnel (WEB, voir section 3.2.). Le ministère est responsable des cours de FPC à temps partiel dispensés par les ROC. Les municipalités sont responsables de l'éducation des adultes, qui entre dans le cadre de leurs programmes d'intégration des immigrés et de leur politique sociale. Dans la pratique, les cours sont le plus souvent dispensés par les ROC.

10.3.1. FPC à temps partiel

Les individus qui souhaitent améliorer leur situation sur le marché du travail et ceux qui ont interrompu prématurément leur formation initiale, mais souhaitent la reprendre pour obtenir une qualification, suivent le plus souvent des cours de FPC à temps partiel. Les cours proposés et les qualifications sur lesquelles ils débouchent sont identiques aux cours à plein temps relevant de la FPI (voir chapitre 4). Les deux mêmes filières que celles de la FPI y sont proposées, à savoir la BOL (formation professionnelle à orientation théorique) et la BBL (formation en alternance) (voir section 4.5.). La BBL attire de nombreux apprenants qui ne peuvent plus bénéficier de bourses d'études.

Les modalités de financement sont plus ou moins semblables à celles de la FPI. Les participants à la FPC à temps partiel sont comptabilisés parmi le nombre total des apprenants inscrits dans les cours de FPI et les fonds sont attribués aux ROC sur cette base.

10.3.2. Éducation des adultes

L'éducation des adultes, conformément aux dispositions de la WEB (voir section 3.2.), est dispensée à six niveaux. Les trois premiers niveaux comprennent les cours d'intégration pour les immigrés, ainsi que les cours d'enseignement général visant à développer l'autonomie et à améliorer la maîtrise du néerlandais. Les trois autres niveaux concernent l'enseignement général secondaire pour adultes (voir section 5.1.1.).

Pour leurs prestations d'éducation des adultes, les municipalités perçoivent des fonds du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences dont le montant dépend du nombre total d'habitants adultes, du nombre d'adultes non néerlandais et du nombre d'adultes possédant un faible niveau de qualification. En 2001, les dépenses engagées par les municipalités au titre de ces cours s'élevaient à 316,3 millions d'euros.

À compter de 2005, 75 millions d'euros du budget de l'éducation des adultes seront transférés du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences au ministère de la justice pour financer les cours de néerlandais deuxième langue dispensés aux niveaux inférieurs (niveaux 1 à 3, voir section 5.1.1.). La part de ce budget conservée par le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences ne pourra être utilisée pour les cours de néerlandais deuxième langue qu'aux niveaux supérieurs.

10.4. Autres sources de financement de la FPC pour les actifs occupés

10.4.1. Niveau national

Le secteur privé occupe une position dominante dans la FPC destinée aux actifs occupés. Les pouvoirs publics ne participent que partiellement à son financement, par le biais d'incitations à la formation dans les entreprises. Cependant, certaines des mesures fiscales en faveur des employeurs (telles que les dégrèvements d'impôts au titre de la formation des salariés) ont récemment été abrogées. Les dégrèvements d'impôts sont toutefois maintenus pour les entreprises qui proposent des actions de formation professionnelle à leurs salariés ou qui accueillent des apprentis dans le cadre de la FPI (à savoir, des apprenants qui suivent la filière en alternance – BBL; voir section 4.5.).

Au niveau du gouvernement central, outre le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences, d'autres ministères contribuent au financement de la formation continue, dans des domaines spécifiques: le ministère de l'agriculture, le ministère des affaires économiques et le ministère de la protection sociale et de la santé.

10.4.2. Niveau des branches et des entreprises

Les modalités de financement de la formation en entreprise sont souvent définies par le biais des conventions collectives. Ces conventions sont conclues au niveau sectoriel, à l'issue de négociations entre les employeurs et les syndicats, pour une période spécifique – généralement deux ans. Certains de ces accords sectoriels comportent des clauses additionnelles, qui tiennent compte de besoins ou situations régionaux spécifiques. Les clauses de ces conventions collectives relatives au financement de la FPC prévoient que ce financement provient de fonds destinés à la formation et/ou à la recherche et au développement. Les plus importants sont les fonds pour la formation et le développement (*Onderzoek en Ontwikkelingsfondsen*), qui sont alimentés par une contribution obligatoire des entreprises du secteur concerné. Le montant de cette contribution varie, mais il se situe généralement entre 0,1 % et 0,64 % de la masse salariale brute. Selon une étude réalisée par Waterreus, les réserves accumulées par ces fonds s'élevaient en moyenne à 1 million d'euros en 1999.

Ces fonds ont été créés afin de poser des fondements plus solides pour la formation et pour ancrer fermement celle-ci dans les divers secteurs d'activité et au sein de chaque entreprise. Or, l'application des accords sectoriels en matière de formation s'avère souvent difficile, en particulier pour les petites entreprises. Cependant, selon l'étude réalisée en 1999, il semble que l'impact au niveau des entreprises de ces initiatives sectorielles de formation se soit accru (Waterreus, 2002).

Quelque 40 % des entreprises néerlandaises sont associées à un fonds pour la formation et le développement. Les entreprises des secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et de la restauration sont celles qui y participent le plus et environ un tiers d'entre elles ont bénéficié de subventions provenant de ces fonds. Dans certains secteurs, des dispositifs spéciaux ont été mis en place en faveur de groupes cibles spécifiques, tels que les femmes, les salariés ne possédant qu'un faible niveau d'éducation et les travailleurs migrants.

Les services financiers et les services de conseil aux entreprises constituent une exception, dans le sens où les organisations de ces deux secteurs n'ont pas établi de fonds pour la formation et le développement. Ces organisations dispensent leurs propres formations internes, dont le coût annuel est estimé à 1,2 million d'euros.

Le tableau ci-dessous indique les dépenses engagées par les entreprises au titre de la formation continue de leurs salariés.

Tableau 13: Coûts de la FPC, en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre (toutes entreprises confondues), par type de coût, aux Pays-Bas et dans l'UE (1999)

	Coût totaux (1)	**Coûts directs** (2)	**Coût de la main-d'œuvre des participants**
EU-15	2,3	1,4	0,8
Pays-Bas	2,8	1,7	1,1

([1]) Coût totaux: somme des coûts directs, des coûts de la main-d'œuvre en formation et du solde des contributions versées aux fonds nationaux ou régionaux et des recettes provenant de dispositifs de financement nationaux ou autres

([2]) coûts directs: coûts des cours et stages de FPC

Source: Eurostat, Newcronos, 2e enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (CVTS)

10.4.3. Niveau individuel

La formation privée est, par définition, financée à titre privé par les individus eux-mêmes.

En 2000, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a lancé un programme de subvention publique de la formation privée, visant à la fois à renforcer l'employabilité des individus et à encourager la formation non professionnelle: le programme des comptes individuels de formation. Un budget de près de 1,2 million d'euros a été affecté à ce programme, mis en œuvre à titre pilote au cours de la période 2000-2004. Le principe est que les salariés disposent de leur propre budget de formation (complémentaire). Chaque compte était alimenté par une subvention de 450 euros versée par le ministère. 59 % de la formation dispensée dans le cadre de ce programme était directement liée à l'emploi occupé par le

titulaire du compte et le reste a été consacré à divers cours, par exemple d'informatique ou de langues. Le projet pilote a fait l'objet d'une évaluation positive, tant de la part des individus que des entreprises.

Les organisations participant au projet pilote étaient responsables de l'attribution des comptes individuels de formation. À la fin de la période concernée, 2500 comptes avaient été attribués, en deux phases, à des chômeurs ou demandeurs d'emploi et 223 entreprises de divers secteurs et branches y avaient participé.

10.5. Financement de la formation des chômeurs et autres individus marginalisés

Les responsabilités en matière de réinsertion des chômeurs et autres groupes exclus du marché du travail sont partagées entre les autorités locales et les organismes de gestion des assurances sociales des salariés (*Uitvoering Werknemersverzekeringen* – UWV). Les UWV sont des organismes exécutifs du ministère des affaires sociales (pour plus de précisions, voir chapitre 5).

Le financement de la réinsertion des deux groupes de chômeurs (chômeurs de longue durée et chômeurs de courte durée ou handicapés) est régi par deux lois: la loi organique sur le travail et les revenus (SUWI) et la loi sur le travail et l'aide sociale (WWB) (voir section 3.2.). La première définit les modalités de financement des mesures de réinsertion prises par les UWV et la seconde les modalités de financement des activités de réinsertion menées par les autorités locales. Le ministère des affaires sociales finance les deux types d'activités. Ces activités peuvent inclure des interventions d'éducation ou de formation, mais nous ne disposons pas de données d'ensemble sur le niveau des dépenses consacrées à ces interventions.

Dans le cadre de la lutte contre le chômage, le gouvernement a également introduit de nouvelles mesures fiscales au bénéfice des employeurs, en particulier pour les inciter à embaucher des travailleurs dépourvus de qualification de base.

11. Dimension internationale: vers un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

11.1. Stratégie nationale liée aux politiques et initiatives communautaires

Dans le cadre du renforcement de la coopération européenne en matière de FEP, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences apporte un soutien actif aux initiatives communautaires, telles que les indicateurs de référence internationaux, le processus de Lisbonne, le développement d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et le cadre européen pour la reconnaissance des qualifications.

Dans les comparaisons effectuées sur la base des indicateurs de référence européens, les Pays-Bas se placent au cinquième rang en termes de participation à la formation professionnelle continue. Cependant, des efforts soutenus sont nécessaires en permanence pour surmonter les obstacles sur le marché du travail.

Ces obstacles sont les suivants:

- le nombre trop élevé d'individus sortis du système éducatif sans qualification;
- la menace d'une pénurie structurelle de professionnels hautement qualifiés (en particulier dans le secteur technique);
- le faible taux de participation au marché du travail et à la formation de la population féminine et des travailleurs plus âgés;
- la hausse du chômage des jeunes.

11.1.1. Éducation et formation tout au long de la vie

L'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité continuent de compter parmi les priorités des partenaires sociaux. Les difficultés économiques traversées par le pays en 2003 ont fait clairement réapparaître l'extrême vulnérabilité des bas niveaux de qualification sur le marché du travail. Les partenaires sociaux ont poursuivi leurs efforts pour introduire dans les conventions collectives des clauses relatives à la formation et à l'amélioration des conditions dans ce domaine.

La stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie a pour objectif primordial de maintenir et d'élever le niveau de connaissances de la population. Cette stratégie, perçue comme un facteur déterminant de productivité et de cohésion sociale, a fait l'objet de plusieurs publications importantes, notamment d'un plan d'action politique (avril 2002) et d'un document de consultation du Conseil économique et social néerlandais (juin 2002). En 2004 sera élaboré un nouveau plan d'action pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, qui comportera des actions spécifiques en vue de produire des résultats mesurables et d'améliorer les conditions d'apprentissage tout au long de la vie. De plus, une plate-forme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sera mise en place, dont les fonctions seront définies à l'issue du processus de négociation en cours.

L'enquête Eurobaromètre sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (commandée par le Cedefop et la DG Éducation et culture) réalisée en 2003 fait apparaître que les Néerlandais ont une perception globalement réaliste tant des potentialités que des limites de l'apprentissage tout au long de la vie: ils le considèrent comme un moyen important de relever les défis posés par les mutations actuelles de l'économie et de la société, sans pour autant y voir des solutions à tous les problèmes rencontrés par les individus, les sociétés et les économies (Chisholm, 2004). Les Néerlandais sont des apprenants plus actifs que la plupart des citoyens de l'UE, leur niveau d'éducation est plus élevé et ils concilient avec davantage de souplesse travail, éducation et formation, activités sociales et vie familiale.

Parmi les actions entreprises pour soutenir la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, on peut notamment citer:

(a) la mise en place par les partenaires sociaux, en 2000, du «Comité de dynamisation de la FEP», qui poursuit ses activités (voir section 3.3.);

(b) les initiatives novatrices prises au niveau régional ou sectoriel par les acteurs de l'éducation et de l'industrie pour réduire le taux d'abandon et pour renforcer la coopération entre les divers acteurs, initiatives dans lesquelles le gouvernement a investi 10 millions d'euros en 2003;

(c) la poursuite des activités liées à la validation des acquis et la mise en place du Centre de ressources pour la validation des acquis (*Kenniscentrum EVC*) pour soutenir ces activités (voir chapitre 8);

(d) les dispositifs de formation en alternance pour les individus appartenant à des groupes cibles en difficulté, afin de les aider à acquérir une qualification de base; ces dispositifs peuvent être soutenus par le FSE au titre de l'objectif 3;

(e) le programme de comptes individuels de formation (voir section 10.4.3.);

(f) le plan d'action contre le chômage des jeunes, dont l'objectif est de créer 40 000 emplois et places de formation pratique supplémentaires pour les jeunes au chômage (voir section 2.2.).

D'autres actions sont également mises en œuvre pour augmenter le nombre d'adultes possédant au moins une qualification de base et le nombre de professionnels hautement qualifiés, pour stimuler l'apprentissage informel et non formel, pour poursuivre le processus de validation des acquis et pour promouvoir la formation duale. L'objectif global de toutes ces actions est d'investir de plus en plus efficacement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.

11.2. Impact de l'internationalisation sur l'éducation et la formation

Concernant la politique d'internationalisation, le ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a publié en janvier 2002 un document politique intitulé *Onderwijs voor wereldburgers* («Éducation pour les citoyens du monde»), dans lequel il énonce trois objectifs principaux pour une politique éducative de dimension internationale:

- développer les possibilités d'éducation et de formation d'envergure internationale;
- rehausser l'image des établissements éducatifs néerlandais sur le marché international de l'éducation et de la formation;
- encourager l'apprentissage mutuel et la coopération entre les acteurs, dans une perspective internationale.

Des accords bilatéraux de coopération à long terme ont été signés avec la Flandre, dans le cadre des accords GENT. L'accord GENT 6 est en cours d'application.

Des accords bilatéraux ont également été signés avec deux *länder* d'Allemagne: la Rhénanie-du-Nord-Westphalie et la Basse-Saxe. De plus, un accord mutuel de coopération intensive dans le domaine de l'éducation et des sciences a été reconduit en septembre 2001 par les ministres nationaux de l'éducation des deux pays. En 2002, l'Allemagne et les Pays-Bas ont pris l'initiative, dans le cadre de cet accord, d'organiser une conférence sur la mobilité dans la FEP, à laquelle ont également participé l'Autriche, le Danemark et la Flandre. Cette conférence, qui s'est tenue à Aix-la-Chapelle, est un excellent exemple d'initiative multilatérale ascendante de renforcement de la coopération entre les États membres, comme cela est prévu dans le cadre du processus de Bruges et de la déclaration de Copenhague.

Si les Pays-Bas accordent la priorité aux pays voisins, le gouvernement central s'efforce de tisser aussi des liens de coopération avec les pays qui ont rejoint l'UE en mai 2004, ainsi qu'avec des pays tels que le Maroc, le Surinam et la Turquie, dès lors que de nombreux participants à la FEP proviennent de familles qui y ont leurs racines culturelles. À cet égard, la dimension à la fois interculturelle et internationale sera encouragée.

Les acteurs essentiels de ce processus sont les entités représentant le secteur de la FEP, à savoir le Conseil national de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes (*BVE Raad*), le Conseil national des centres de formation agricole (*AOC Raad*), l'Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail (COLO) et les organismes intermédiaires, tels que le CINOP. Les partenaires sociaux sont représentés au sein de l'agence nationale du programme Leonardo da Vinci et participent à diverses activités liées à la politique d'éducation et de formation et à la mobilité internationales.

Pour le secteur de la FEP, les objectifs spécifiques sont de contribuer activement à renforcer la coopération européenne, de conférer une dimension internationale aux qualifications, d'assurer la synergie entre les initiatives nationales et communautaires liées à la reconnaissance des qualifications et des diplômes ou à la validation des acquis et, à cet égard, de poursuivre le développement du cadre *Europass*. Un objectif de portée générale est d'encourager et d'élargir la mobilité internationale pour tous les apprenants du secteur de la FEP.

Les Pays-Bas mettent en œuvre les instruments européens de la transparence tels que l'*Europass*, le permis de conduire informatique européen et le modèle européen de curriculum vitae. En 2001, le portfolio européen des langues a été adapté au contexte national (y compris pour le secteur de la FEP) et ce portfolio a été reconnu par le Conseil de l'Europe comme l'un des premiers portfolios nationaux.

Au niveau des branches, certains instruments (par ex., certificats européens, modules mis en œuvre dans différents pays) ont été développés afin d'accroître la transparence des qualifications dans une perspective internationale. Un exemple à cet égard est l'initiative prise par l'organisation des employeurs de la métallurgie (*Metaalunie*) de créer un portfolio de compétences, l'*EMU Berufspass*. Ce portfolio, reconnu par le secteur de la métallurgie de nombreux pays européens, contient des informations sur le niveau de compétences et d'aptitudes de son détenteur et peut être mis à jour tout au long de la vie professionnelle.

Certaines initiatives ont été ou sont actuellement prises dans la région transfrontalière germano-néerlandaise en vue de développer des modules bilatéraux sanctionnés par deux diplômes nationaux (*bi-diplomering*). Par exemple, un ROC situé dans le sud des Pays-Bas a développé un module bilatéral pour la formation de techniciens de laboratoire et a conclu un accord avec la Chambre d'industrie et de commerce d'Aix-la-Chapelle (*Industrie- und Handelskammer zu Aachen*) sur la délivrance d'un double certificat, néerlandais et allemand. À ce jour, seuls un petit nombre d'apprenants ont tiré parti de cette possibilité et cette initiative n'a pas été étendue pour l'instant. D'autres initiatives ont été prises récemment dans les Euregios (régions transfrontalières d'Allemagne, de Belgique, de France, du Luxembourg et des Pays-Bas), mais elles n'en sont qu'à leurs premières phases de développement.

Annexe 1: Sigles et abréviations

AOC	*Agrarisch OpleidingsCentrum* Centre de formation agricole
BBL	*Beroepsbegeleidende leerweg* Filière de formation en alternance (du MBO)
BOL	*Beroepsopleidende leerweg* Filière de formation professionnelle à orientation théorique (du MBO)
BPV	*Beroepspraktijkvorming* Formation professionnelle pratique
BVE	*Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie* Enseignement professionnel et éducation des adultes
CBS	*Centraal bureau voor de statistiek* Bureau central des statistiques
CFI	*Centrale Financiering Instellingen* Service central de financement (du ministère de l'éducation, de la culture et des sciences)
CINOP	*Centrum voor innovatie van opleidingen* Centre pour l'innovation des formations de l'enseignement professionnel
CITE	Classification internationale type de l'éducation (= ISCED)
CITO	*Centraal instituut voor toetsontwikkeling* Institut national d'évaluation pédagogique
CNROP	Centre national de ressources pour l'orientation professionnelle
COLO	*Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven* Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail
CREBO	*Centraal register beroepsopleidingen* Registre central des formations professionnelles
CWI	*Centrum voor Werk en Inkomen* Centre pour le travail et les revenus
ECTS	*European Credit Transfer System* Système européen de transfert d'unités de cours capitalisables
EVC	*Erkenning van verworven competenties* Validation des acquis (antérieurs)
FEP	Formation et enseignement professionnels
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle initiale
FSE	Fonds social européen
HAVO	*Hoger algemeen voortgezet onderwijs* Enseignement général secondaire supérieur
HBO	*Hoger beroepsonderwijs* Enseignement professionnel supérieur
HO	*Hoger onderwijs* Enseignement supérieur
Hogeschool	Institut d'enseignement professionnel supérieur (les *hogescholen* dispensent des formations relevant du HBO)
Kenniscentra	*Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven* Centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail (anciennement organes nationaux de l'enseignement professionnel)

KCE	*Kwaliteitscentrum examinering* Centre pour la qualité des examens
KSB	*Kwalificatiestructuur beroepsonderwijs* Structure des qualifications professionnelles
KSE	*Kwalificatiestructuur educatie* Structure des qualifications de l'éducation des adultes
LDC	*Expertisecentrum voor Loopbaanvraagstukken* Centre d'expertise pour l'orientation professionnelle
MBO	*Middelbaar beroepsonderwijs* Enseignement professionnel moyen
MHP	*Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel* Fédération nationale des cadres moyens et supérieurs
MKB-Nederland	*Midden- en Klein Bedrijf Nederland* Fédération des petites et moyennes entreprises néerlandaises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCW	Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences
Paepon	*Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland* Plate-forme des établissements d'enseignement privés agréés
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
ROA	*Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail
ROC	*Regionaal Opleidingscentrum* Centre régional de formation
SBO	*Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt* Conseil du marché du travail pour le secteur éducatif
STOAS	*Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven* Organisation pour le développement de la formation, du commerce et de l'industrie
SUWI	*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen* Loi organique sur le travail et les revenus
UWV	*Uitvoering Werknemersverzekeringen* Organisme de gestion des assurances sociales des salariés
VAVO	*Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs* Enseignement général secondaire pour adultes
VMBO	*Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs* Enseignement professionnel moyen préparatoire
VNO-NCW	*Vereniging VNO-NCW* Fédération des grandes entreprises néerlandaises – Patronat chrétien national
VWO	*Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs* Enseignement secondaire préuniversitaire
WEB	*Wet educatie en beroepsonderwijs* Loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel
WO	*Wetenschappelijk onderwijs* Enseignement universitaire
WWB	*Wet Werk en Bijstand* Loi sur le travail et l'aide sociale

Annexe 2: Sources d'informations complémentaires

A. Législation

Le texte intégral de toutes les lois peut être consulté et téléchargé sur le site web http://wetten.overheid.nl (en néerlandais uniquement), ou sur le site du ministère concerné.

Wet Educatie en Beroepsonderwijs **(WEB) [loi sur l'éducation des adultes et l'enseignement professionnel]**; une brochure (en néerlandais uniquement) soulignant les points saillants de cette loi est disponible sur le site:
http://www.minocw.nl/web/brochure1/index.html

Regionale Meld- en Coördinatiewet **(RMC) [loi sur l'enregistrement et la coordination régionaux]**; une note explicative de ce texte de loi est disponible sur le site: http://www.minocw.nl/brief2k/2002/doc/30657b.pdf

Wet Werk en Bijstand **(WWB) [loi sur le travail et l'aide sociale]**; le texte de cette loi est disponible sur le site: http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3679.pdf et une note explicative sur le site: http://docs.szw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_3806.pdf

Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen **(SUWI) [loi organique sur le travail et les revenus]**; voir site du ministère des affaires sociales et de l'emploi:
http://docs.szw.nl/pdf/35/2004/35_2004_3_5006.pdf

B. Bibliographie

Central Bureau voor de Statistiek – CBS [Bureau central des statistiques]. *Nederland langs de Europese meetlat* [Situation des Pays-Bas par rapport aux autres pays d'Europe]. Voorburg/Heerlen: CBS, 2004.

Chisholm, L. (dir.). *Dutch citizens and lifelong learning*. Cedefop: Luxembourg, 2004.

Commission européenne. DG Éducation et culture. *Common European principles for validation of non-formal and informal learning: final proposal*. Bruxelles, 2004.

De Bruijn, E. *The pedagogical-didactical approach in vertical streaming in vocational education and training: building blocks for a redesign*. Bois-le-Duc: CINOP, 2003.

Doets, C.; Geertsma, A.; Groenenberg, R.; Jansen, S.; Westerhuis, A. *Experimenting with individual learning accounts: making up the balance*. Bois-le-Duc: CINOP, 2004.

Eimers, T.; Nieuwenhuis, L.; Westerhuis, A. *Een leven lang leren: de leervraag centraal? Jaarboek 2004* [Toute une vie d'éducation et de formation: la question de l'apprentissage est-elle au centre?]. Bois-le-Duc: CINOP, 2004.

Eurydice. *The education system in the Netherlands 2003*. La Haye: ministère de l'éducation, de la culture et des sciences, 2004 (en anglais et néerlandais).

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Begroting 2004* [Budget 2004]. La Haye: OCW, 2003.

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen* [Un système de formation global pour les professions enseignantes]. La Haye: OCW, octobre 2003.

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Koers BVE: het regionale netwerk aan zet* [Cap sur l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes: le réseau http://www.minocw.nl/koersbve/index.html régional en action]. La Haye: OCW, 2004. Disponible sur Internet: [le 15.7.2004].

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Onderwijs voor wereldburgers* [Éducation pour les citoyens du monde]. La Haye: OCW, 2002. Disponible sur Internet: http://www.minocw.nl/onderwijs/wereldburgers/ [le 15.7.2004].

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Voortgangsrapportage RMC 2002* [Centres régionaux d'enregistrement et de coordination: état des lieux 2002]. La Haye: OCW, 2003. Disponible sur Internet: http://www.voortijdigschoolverlaten.nl [le 15.7.2004].

Nijhof, W. J.; Van Esch, W. (dir.). *Unravelling policy, power, process and performance: the formative evaluation of the Dutch Adult and Vocational Education Act*. Bois-le-Duc: CINOP, 2004.

Nuffic. *The education system in the Netherlands*. La Haye: Nuffic, 2004.

Onderwijsinspectie [Service d'inspection de l'éducation]. *Onderwijsverslag* [Rapport sur l'éducation] *2002/2003*. Utrecht: Onderwijsinspectie, 2004.

Onderwijsraad [Conseil national de l'éducation]. *Europese richtpunten voor het Nederlandse onderwijs* [Les indicateurs de référence européens appliqués à l'éducation et à la formation aux Pays-Bas]. La Haye: Onderwijsraad, 2003. Disponible sur Internet: http://www.minocw.nl/brief2k/2003/doc/15940a.pdf [le 15.7.2004].

Organisation de coopération et de développement économiques – OCDE. *Review of Career Guidance Policies – the Netherlands: country note*. Paris: OCDE, 2002. Disponible sur Internet: http://www.oecd.org/dataoecd/21/41/1934479.pdf [le 15.7.2004.]

Raad voor Werk en Inkomen – RWI [Conseil pour le travail et les revenus]. *Naar een werkende arbeidsmarkt Beleidskader Werk en Inkomen 2004* [Rapport sur l'efficacité du marché de la réinsertion]. La Haye: RWI. 2004.

Van Eijs. *Manpower forecasting in the western world: the current state of the art*. Maastricht: ROA, 1994.

Van Schijndel, P. *Duale trajecten Bve* [Parcours de formation duale dans le secteur de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes]. Eindhoven: PTH, 2003.

Waterreus J. M. *O+O fondsen op herhaling; stand van zaken scholingsfondsen 2002* [Les fonds pour la formation et le développement revisités: état des lieux en 2002]. Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum, 2002.

Wooning, C.; Van Der Ree, R. *The education system in the Netherlands 2003*. La Haye: Unité néerlandaise d'Eurydice/ministère de l'éducation, de la culture et des sciences, 2004. Disponible sur Internet: http://www.minocw.nl/onderwijs/doc/2004/eurydice_en.pdf [le 15.7.2004].

C. Statistiques

Centraal Bureau voor de Statistiek/Central Bureau for Statistics Netherlands – CBS. Annales de statistiques et données mises à jour disponibles via Statline: www.cbs.nl. Disponible sur Internet (en anglais et néerlandais): http://www.cbs.nl [le 15.7.2004].

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. Mises à jour annuelles des statistiques, série *Key Figures*. La Haye: OCW, 2000-. Disponible sur Internet: www.minocw.nl [le 15.7.2004].

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences – OCW. *Kerncijfers: 1999-2003* [Chiffres clés 1999-2003]. La Haye: OCW, 2004. Disponible sur Internet: http://www.minocw.nl/begroting/kerncijfers9903/kerncijfers9903.pdf [le 15.7.2004].

Office statistique des Communautés européennes – Eurostat. *Statistiques*. Bruxelles: Eurostat, 2004. Disponible sur Internet: http://europa.eu.int/comm/eurostat/ [le 15.7.2004].

Organisation de coopération et de développement économiques – OCDE. *Regards sur l'éducation: les indicateurs de l'OCDE*. Paris: OCDE, 2004. Disponible sur Internet: http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34515_1_1_1_1_1,00.html [le 15.7.2004].

D. Sites web – avec sections (succinctes) en anglais

MKBnet: http://www.mkbnet.nl [le 15.7.2004].

Max Goote BVE Kenniscentrum [Centre de ressources Max Goote pour l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes]: http://www.maxgoote.nl [le 15.7.2004].

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [ministère néerlandais de l'éducation, de la culture et des sciences]: http://www.minocw.nl [le 15.7.2004].

Kennisnet: http://www.kennisnet.nl [le 15.7.2004].

Annexe 3: Principales organisations

I. Ministères

Ministère de l'agriculture, du patrimoine naturel et de la qualité alimentaire
PO Box 20401
2500 EK Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 378 68 68
fax (31-70) 378 61 00
http://www.minlnv.nl

Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences
PO Box 16375
2500 BJ Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 412 34 56
fax (31-70) 412 34 50
http://www.minocw.nl

Ministère de la justice
PO Box 20301
2500 EH Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 370 79 11
fax (31-70) 370 75 94
http://www.justitie.nl

Ministère des affaires économiques
PO Box 20101
2500 EC Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 379 89 11
http://www.minez.nl

Ministère des affaires étrangères
PO Box 20061
2500 EB Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 348 64 86
fax (31-70) 348 48 48
http://www.minbuza.nl

Ministère des affaires sociales et de l'emploi
PO Box 90801
2509 LV Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 333 44 44
fax (31-70) 333 40 33
http://www.minszw.nl

II. Organismes intermédiaires/nationaux

AOC Raad
(Conseil national des centres de formation agricole)
PO Box 458
6710 BL Ede
Pays-Bas
tél. (31-318) 64 89 00
fax (31-318) 64 11 84
http://www.aocraad.nl
La liste de tous les centes de formation agricole est disponible auprès de cet organisme.

BVE Raad
(Conseil national de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes)
PO Box 196
3730 AD De Bilt
Pays-Bas
tél. (31-30) 221 98 11
fax (31-30) 220 25 06
http://www.bveraad.nl
La liste de tous les centres régionaux de formation et autres établissements d'enseignement professionnel est disponible auprès de cet organisme.

COLO – Vereniging van kenniscentra voor beroepsonderwijs bedrijfsleven
(Association des centres d'expertise pour la FEP et le marché du travail)
PO Box 7259
2701 AG Zoetermeer
Pays-Bas
tél. (31-79) 352 30 00
fax (31-79) 351 54 78
http://www.colo.nl
La liste de tous les centres nationaux d'expertise pour la FEP et le marché du travail est disponible auprès de cet organisme.

HBO Raad – landelijke vereniging van hogescholen voor beroepsonderwijs
(Conseil national des instituts d'enseignement professionnel supérieur)
PO Box 123
2501 CC Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 312 21 21
fax (31-70) 312 21 00
http://www.HBO-raad.nl
*La liste de tous les instituts d'enseignement professionnel supérieur (*hogescholen*) est disponible auprès de cet organisme.*

Paepon – Platform van Erkende Particuliere Onderwijsinstellingen in Nederland
(Plate-forme des établissements d'enseignement privés agréés)
Prins Hendriklaan 72
3721 AT Bilthoven
Pays-Bas
tél. (31-30) 225 95 27
fax (31-30) 225 03 62
http://www.paepon.nl
La liste de tous les établissements d'enseignement privé agréés est disponible auprès de cet organisme.

VSNU – Vereniging van Universiteiten
(Association nationale des universités)
Leidseveer 35
PO Box 19270
3501 DG Utrecht
Pays-Bas
tél. (31-30) 236 38 88
fax (31-30) 233 35 40
http://www.vsnu.nl
La liste de toutes les universités est disponible auprès de cet organisme.

III. Partenaires sociaux

CNV – Christelijk nationaal vakverbond
(Fédération nationale des syndicats chrétiens)
PO Box 2475
3500 GL Utrecht
Pays-Bas
tél. (31-30) 291 39 11
fax (31-30) 294 65 44
http://www.cnv.nl

MHP – Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel
(Fédération nationale des cadres moyens et supérieurs)
PO Box 575
4100 AN Culemborg
Pays-Bas
tél. (31-345) 85 19 00
fax (31-345) 85 19 15
http://www.vakcentralemhp.nl

Vereniging VNO-NCW
(Fédération des grandes entreprises néerlandaises – Patronat chrétien national)
PO Box 93002
2509 AA Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 349 03 49
fax (31-70) 349 03 00
http://www.vno-ncw.nl

IV. Autres organismes

APS
(Comité consultatif pour le secteur éducatif)
PO Box 85475
3508 AL Utrecht
Pays-Bas
tél. (31-30) 285 66 00
fax (31-30) 285 68 88
http://www.aps.nl

FNV – Federatie Nederlandse vakverenigingen
(Confédération des syndicats néerlandais)
PO Box 8456
1005 AL Amsterdam
Pays-Bas
tél. (31-20) 581 63 00
fax (31-20) 684 45 41
http://www.fnv.nl

MKB-Nederland
(Fédération des petites et moyennes entreprises néerlandaises)
PO Box 5096
2600 GB Delft
Pays-Bas
tél. (31-15) 219 12 12
fax (31-15) 219 14 14
http://www.mkb.nl

CBS – Centraal bureau voor de statistiek
(Bureau central des statistiques)
Prinses Beatrixlaan 428
2273 XZ Voorburg
Pays-Bas
tél. (31-70) 337 38 00
fax (31-70) 387 74 29
http://www.cbs.nl

CINOP – Centrum voor innovatie van opleidingen in het beroepsonderwijs
(Centre pour l'innovation des formations de l'enseignement professionnel)
PO Box 1585
5200 BP Den Bosch
Pays-Bas
tél. (31-73) 680 08 00
fax (31-73) 612 34 25
http://www.cinop.nl

CPS
(Développement et conseil pour l'éducation)
PO Box 1592
3800 BN Amersfoort
Pays-Bas
tél. (31-33) 453 43 43
fax (31-33) 453 43 53
http://www.cps.nl

JOB – Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
(Organisation pour l'éducation spéciale des jeunes)
PO Box 17061
1001 JB Amsterdam
Pays-Bas
tél. (31-20) 330 26 14
fax (31-20) 638 89 69
http://www.job-site.nl

CITO – Centraal instituut voor toetsontwikkeling
(Institut national d'évaluation pédagogique)
PO Box 1034
6801 MG Arnhem
Pays-Bas
tél. (31-26) 352 11 11
fax (31-26) 352 11 35
http://www.citogroep.nl

CWI – Centrum voor werk en inkomen
(Centre pour le travail et les revenus)
CWI Head Office
Naritaweg 1245
1043 BP Amsterdam
Pays-Bas
tél. (31-20) 751 50 00
fax (31-20) 751 50 99
http://www.cwinet.nl

KPC group
(Groupe consultatif pour l'éducation et la formation)
Kooikersweg 2
5223 KA 's-Hertogenbosch
Pays-Bas
tél. (31-73) 624 72 47
fax (31-73) 624 72 94
http://www.kpcgroep.nl

Max Goote kenniscentrum BVE
(Centre de ressources Max Goote pour l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes)
Wibautstraat 4
1091 GM Amsterdam
Pays-Bas
tél. (31-20) 525 12 45
fax (31-20) 525 12 70
http://www.maxgoote.nl

ROA – Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
(Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail)
PO Box 616
6200 MD Maastricht
Pays-Bas
tél. (31-43) 388 36 47
fax (31-43) 388 49 14
e-mail: secretary@roa.unimaas.nl
http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/

SER – Sociaal Economische Raad
(Conseil économique et social)
PO Box 90405
2509 LK Den Haag
Pays-Bas
tél. (31-70) 349 94 99
fax (31-70) 383 25 35
http://www.ser.nl

Stichting van de Arbeid
(Fondation pour le travail)
Même adresse que le SER
http://www.stvda.nl

SLO – Stichting Leerplan Ontwikkeling
(Fondation pour le programme éducatif)
PO Box 2041
7500 CA Enschede
Pays-Bas
tél. (31-53) 484 08 40
fax (31-53) 430 76 92
http://www.slo.nl

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

Le système de formation et d'enseignement professionnels aux Pays-Bas
Brève description. Edition révisée

Martine Maes

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

2004 – VI, 85 p. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 98 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0318-6

Nº cat: TI-62-04-341-FR-C

Gratuit – 5142 FR –

04 05 16 TI-62-04-341-FR-C

Les Pays-Bas sont souvent cités comme l'un des pays européens qui ont le mieux réussi à relever les défis de la mondialisation. Le modèle néerlandais, qui s'appuie sur la concertation entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et divers autres acteurs, a fourni un cadre propice à la flexibilité du marché du travail tout en prenant en compte les besoins des groupes défavorisés et en y apportant des réponses. Les comparaisons internationales font apparaître que les Pays-Bas affichent de bonnes performances en termes de niveaux d'éducation et de formation de leur population. Cependant, le nombre d'adultes faiblement qualifiés est un sujet de préoccupation.

L'un des traits distinctifs du système néerlandais de formation et d'enseignement professionnels (FEP) est la politique délibérée de développer la FEP en tant que filière distincte conduisant à des qualifications de haut niveau. Une autre spécificité est le degré extrêmement élevé de régionalisation et de décentralisation, ce qui confère aux établissements éducatifs une grande liberté et des responsabilités étendues pour gérer leurs ressources tant humaines que financières. En outre, une structure globale de qualifications basées sur les compétences est en cours d'introduction.

Cette brève description ne permet pas de rendre compte de tous les aspects d'un système complexe, extrêmement différent de ceux d'autres États membres. Pour une description plus détaillée, le lecteur pourra se référer aux annexes, qui fournissent de nombreuses références à des sources d'informations complémentaires.

PANORAMA

Le système de formation et d'enseignement professionnels aux Pays-Bas

Brève description

Edition révisée

CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Adresse postale: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tél. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop 5142 FR

Office des publications
Publications.eu.int

ISBN 92-896-0318-6

9 789289 603188