



# ETUDE COMPAREE DES DIFFERENTS SYSTEMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE<sup>1</sup>

## *Introduction et tentative de typologies*

Cette étude comparée des systèmes de formation professionnelle intervient dix ans après la mise en place de la stratégie de Lisbonne, au cours de laquelle les pays de l'Union Européenne (UE) se sont fixé des objectifs communs pour parvenir à « l'Europe de la connaissance ». Les pays se sont engagés à dépasser le taux de 12,5% des adultes entre 25 et 64 ans participant à des programmes de « formation tout au long de la vie ». Ainsi, la plupart des systèmes étudiés ont connu de nombreuses réformes au cours des dernières années, l'organisation du financement et la gouvernance étant évidemment concernées en premier lieu. Un objectif corollaire des pays de l'UE est la mise en place d'un véritable « cadre européen des qualifications » en lien avec le processus de Bologne (Commission Européenne, 2003<sup>2</sup>). Des outils tels que le cadre commun d'assurance qualité (CCAQ) ou le cadre européen des connaissances (CEC) ont ainsi été mis à la disposition des Etats pour mettre en place un système de certification efficace.

Avant de détailler les systèmes de formation professionnelle de chaque pays de cette comparaison internationale, n'oublions pas de garder à l'esprit que ces termes ne reflètent pas les mêmes réalités, ne sont pas interprétés de la même façon et ne font pas référence aux mêmes institutions, selon les pays étudiés.

Si chaque pays présente un système de formation professionnelle original, il est toutefois possible de dresser une typologie des différents systèmes. Quatre grands axes permettent de distinguer ces systèmes :

1. la « conception » de la formation professionnelle : liée ou non à la formation initiale et dispensée plus ou moins tôt ;
2. le niveau et l'organisation de la régulation du système de formation professionnelle ;
3. l'implication et le rôle des partenaires sociaux ;
4. les moyens alloués et les dépenses respectives engagées par les entreprises et par l'Etat.

### **1. Différentes conceptions de la formation professionnelle**

En fonction des rapports qu'entretiennent formation continue et formation initiale, il est possible de distinguer deux systèmes de formation professionnelle dans les pays étudiés : d'une part, la tradition anglo-saxonne ne distingue pas clairement entre formation professionnelle initiale et continue car les deux systèmes se superposent. D'autre part, dans des pays tels que la France ou le Danemark, le système de formation professionnelle continue possède son cadre propre et est organisé de façon tout à fait indépendante du système de formation initiale. La plupart des pays ont toutefois prévu dans une certaine mesure une transition graduelle d'un système à l'autre (DG Education et Culture, Commission Européenne, 2008<sup>3</sup>).

<sup>1</sup> Etude réalisée par Ombeline Gras, décembre 2010.

<sup>2</sup> Commission des Communautés Européennes, « Education & formation 2010 - L'urgence des réformes pour réussir la Stratégie de Lisbonne » *Communication de la Commission*, 11 novembre 2003.  
[eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0685:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0685:FIN:FR:PDF).

<sup>3</sup> Eurotrainer, *A study of the situation and qualification of trainers in Europe*, Direction générale Education et Culture, Commission Européenne, Rapport Final volume 2 "Country reports", Bruxelles, 2008.



Ainsi, le rôle joué par le système éducatif dans la délivrance d'une formation de qualité pour les adultes est incarné dans les pays nordiques et germaniques par l'existence d'institutions dédiées, fondées sur un même modèle, en général traduit en anglais par « *Folk High Schools* »<sup>4</sup> ou encore parfois « universités populaires » en français, suivant l'idéal exposé par le Danois Grundtvig d'un apprentissage tout au long de la vie. A l'inverse, les pays de l'Est européen, ainsi que l'Italie entre autres, ont des programmes de formation professionnelle initiale particulièrement bien établis, notamment en raison d'une tradition d'employés ouvriers qualifiés de longue date.

On peut également expliquer ces différences de traditions, comme le fait l'OCDE<sup>5</sup>, par l'existence de deux conceptions de la formation professionnelle : pour certains pays, en débutant dès l'âge de 14 ou 16 ans, il s'agit de permettre aux élèves ne désirant pas s'engager dans une filière générale d'opter directement pour un métier précis. A l'inverse, pour d'autres pays, tels que les Etats-Unis, il faut atteindre un niveau postsecondaire pour avoir accès à une véritable formation professionnelle. La prévalence de telle ou telle conception est bien illustrée par la proportion d'élèves de chaque pays inscrits dans des cursus pouvant être assimilés à un enseignement d'éducation et de formation professionnelle, représentée sur le graphique ci-dessous, issu de l'étude de l'OCDE.

## 2. Des systèmes de formation professionnelle plus ou moins régulés

Dans la plupart des pays étudiés, le système de formation continue n'est pas régulé et repose autant sur le système éducatif que sur les entreprises. Le niveau et l'organisation de la régulation du système constituent ainsi une autre dimension permettant de distinguer les pays étudiés.

Overview of selected national CVET traditions and structures (appraisal of partners)

	School based	Company based	Mixed system	Regulated	Unregulated	Partly reg./ unregul.	IVET tradition	CVET Tradition	Both
Austria			■		■		■		
Belgium			■			■	■		
Czech Rep.			■		■				■
Denmark	■					■			■
Estonia			■		■		■		
Finland			■		■				
France			■			■			■
Germany			■			■	■		
Greece			■		■		■		
Iceland			■		■				
Italy			■		■				
Latvia			■		■		■		
Liechtenstein			■		■				
Lithuania			■		■		■		
Luxembourg		■				■			■
Malta			■			■			
Norway			■		■				
Poland			■			■	■		
Portugal			■			■	■		
Spain			■			■			
Sweden			■		■				
Netherlands			■			■			■
UK/Ireland		■				■			■

CVET : *Continuing vocational education and training*. Source : Eurotrainer, Commission Européenne, janvier 2008

<sup>4</sup> Au Danemark, *Folkehøjskole* ; en Allemagne, *Volkshochschule* et *Heimvolkshochschule* ; en Norvège, *Folkehøgskole* ; en Suède : *Folkhögskola* (on trouve également en Finlande les *kansanopisto* et les *työväenopisto* ou *kansalaisopisto*) (source : Wikipedia, entrée « Folk High School », octobre 2010).

<sup>5</sup> OCDE, « Formation et emploi: Relever le défi de la réussite », *Rapport de synthèse des Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle*, 2010.



Dans la même étude, on observe toutefois un niveau de régulation plus important dans les pays où les systèmes de formation professionnelle initiale sont moins bien développés, et pour lesquels la formation continue est mieux établie : Irlande et Royaume-Uni, pays du Bénélux, France.

### 3. L'implication des partenaires sociaux

Un autre facteur important de la régulation du système de formation professionnelle est l'implication des partenaires sociaux et leur rôle. Ainsi, l'observatoire européen des relations industrielles en ligne (eironline), créé par Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, agence de l'UE) a réalisé une classification intéressante selon le niveau de mise en place des politiques liées à la formation professionnelle (décentralisé, centralisé ou mixte), le niveau de concertation des partenaires sociaux, et celui des négociations collectives ; la présence d'incitations fiscales pour soutenir l'entreprise de formation professionnelle est également indiquée.

#### Dialogue social au sujet de la formation professionnelle dans les pays de notre étude

	Policy implementation	Social partner concertation	Collective bargaining	Fiscal incentives
<b>Autriche</b>	Decentralised	Bipolar	Decentralised	Yes
<b>Allemagne</b>	Decentralised	Decentralised	Bipolar*	Yes
<b>Danemark</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>France</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>Italie</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>Pays-Bas</b>	Mixed	Central	Bipolar*	Yes
<b>Suède</b>	None	Decentralised	Bipolar	Yes
<b>Royaume-Uni</b>	Mixed	Bipolar	Decentralised	No

Note: \* Also administering bilateral funds. Source : EIRO national reports

Source : Giaccone M., *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training, eironline, février 2009,*

[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s_3.htm)

### 4. Le financement du système de formation professionnelle

Au-delà de l'organisation et de la régulation du système de formation continue, une comparaison internationale peut également s'interroger en premier lieu sur les **moyens** qui lui sont alloués. Le *Continuous Vocational Training Survey* (CVTS, enquête sur la formation continue), réalisé à trois reprises par Eurostat (1994, 1999 et 2005) fournit ainsi de précieuses informations sur les **dépenses des entreprises** européennes de plus de dix employés pour leur formation professionnelle. La variable « TME » : *Total Expenditure and Money*, exprimant le coût total des politiques de formation (direct et indirect) en pourcentage des coûts totaux du travail pour les entreprises données est particulièrement intéressante.

Pays	Allemagne	Autriche	Danemark	France	Italie	Pays-Bas	Suède
TME (%)	0,6	0,8	1,7	1,4	0,6	1,0	0,9
Variation 1999-2005	-0,2	0,0	n.d.	0,2	-0,5	-0,7	-0,6

Notes : Le Royaume-Uni est exclu « pour manque de comparabilité ». n.d. : données non disponibles.

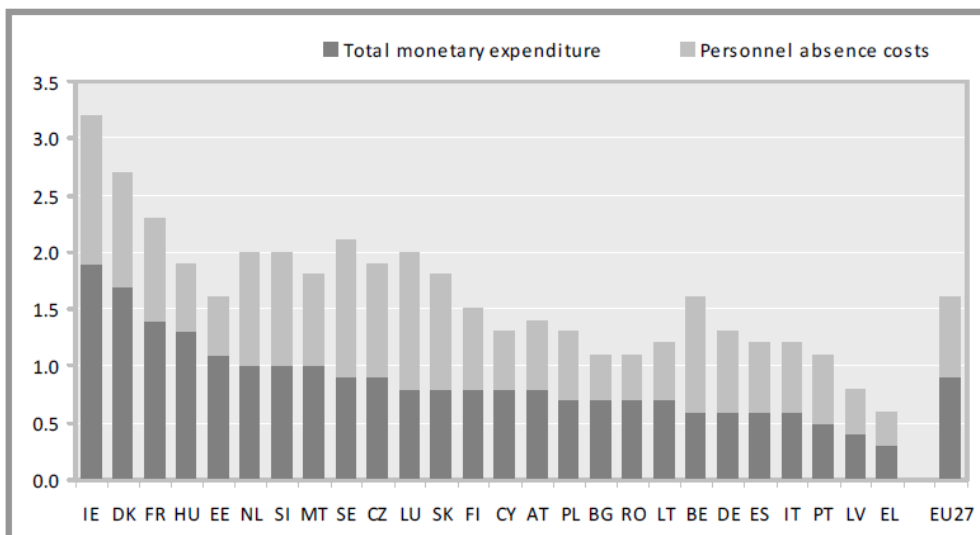
Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe- Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.



L'analyse du CVTS par le Cedefop va plus loin et pointe une différence majeure qui permet de distinguer différents modèles de financement de la formation professionnelle par les entreprises, tenant compte non seulement du niveau total des dépenses des entreprises, mais également de la part de ces dépenses intervenant sous forme de contribution au financement mutualisé, qui existe sous une forme ou une autre dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne. Pour avoir une image plus claire, il est ainsi intéressant de **distinguer entre coûts directs, liés à des choix internes à chaque entreprise, et contribution nette** (contributions moins subventions et aides) ; cette dernière peut être obligatoire, comme en France et en Italie. Le Danemark et la France, aux côtés de l'Irlande et de la Hongrie, apparaissent en 2005 clairement en haut du tableau.

A ces estimations, il faudrait toutefois ajouter une estimation des coûts d'absence du personnel, calculé comme suit : nombre d'heures de travail passées en formation, multiplié par le coût horaire du travail.

Figure 47 **Total costs of CVT (TME + PAC) in % of total labour costs in 2005 (all enterprises)**



NB: Norway and the UK are excluded because of limited comparability. Ireland cost data in the Eurostat online database are not consistent with national reporting on CVTS. Latvia cost data in the Eurostat online database may be uncertain.

Source: Eurostat CVTS3, date of extraction 5.7.2009; BIBB calculations.

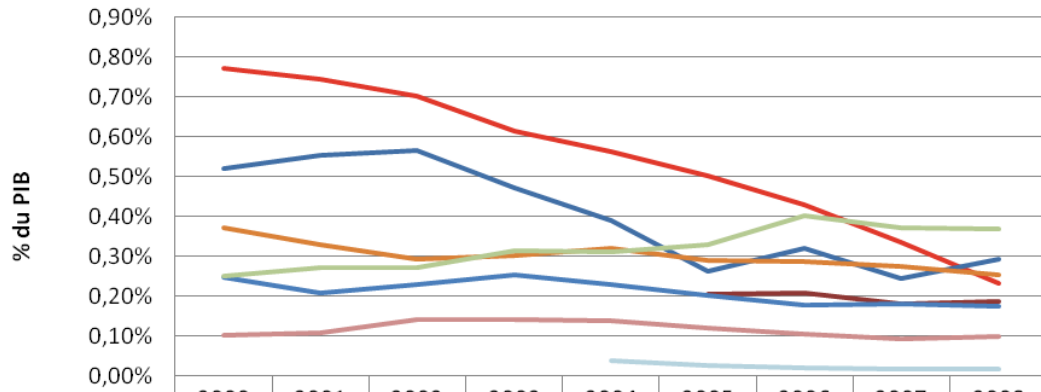
La formation professionnelle est également déterminée, et il s'agit là d'un autre indicateur essentiel permettant des tentatives de typologies, par le niveau des **dépenses engagées par l'Etat**. On peut ainsi représenter et comparer la part des dépenses publiques pour les politiques de l'emploi destinées à la formation professionnelle dans la richesse nationale.

Comme il apparaîtra évident au cours de notre étude, les pouvoirs publics ont plusieurs **instruments** à leur disposition pour encourager la formation professionnelle, adressés aux individus, employés ou non, ou directement aux entreprises, et c'est aussi entre le recours à telle ou telle mesure que l'arbitrage se fait. Il peut ainsi s'agir de **services gratuits de conseil et d'information, de subventions, d'abatements fiscaux, de procédures permettant de s'assurer du respect de certaines normes ou de la mise en place de standards de qualifications et de certifications**.



### Dépenses publiques pour les mesures des politiques du marché du travail destinées à la formation professionnelle

source : Eurostat, calculs de l'auteur



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE (15 pays)						0,20%	0,21%	0,18%	0,19%
Danemark	0,77%	0,74%	0,70%	0,62%	0,56%	0,50%	0,43%	0,33%	0,23%
Allemagne	0,52%	0,55%	0,57%	0,47%	0,39%	0,26%	0,32%	0,25%	0,29%
France	0,37%	0,33%	0,29%	0,30%	0,32%	0,29%	0,29%	0,27%	0,25%
Italie	0,25%	0,21%	0,23%	0,25%	0,23%	0,20%	0,18%	0,18%	0,18%
Pays-Bas	0,10%	0,11%	0,14%	0,14%	0,14%	0,12%	0,10%	0,09%	0,10%
Autriche	0,25%	0,27%	0,27%	0,31%	0,31%	0,33%	0,40%	0,37%	0,37%
Royaume-Uni					0,04%	0,03%	0,02%	0,02%	0,02%



# Sommaire

<b>ALLEMAGNE</b> .....	8
Financement, aides et incitations fiscales.....	8
<i>Fonds publics</i> .....	8
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs</i> .....	9
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs</i> .....	9
<i>Fonds privés</i> .....	10
<i>Soutien à la formation des chômeurs (Umschulung)</i> .....	10
Gouvernance et cadre légal.....	11
Prestataires de formation.....	12
Normes et certifications des formations.....	12
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	13
<b>AUTRICHE</b> .....	15
Financement, aides et incitations fiscales.....	15
<i>Fonds publics</i> .....	15
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs</i> .....	15
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs</i> .....	16
<i>Fonds privés</i> .....	16
<i>Soutien à la formation des chômeurs : le rôle-clé des « fondations du travail »</i> .....	16
Gouvernance et cadre légal.....	17
Prestataires de formation.....	17
Normes et certifications des formations.....	18
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	18
<b>DANEMARK</b> .....	20
Financement, aides et incitations fiscales.....	20
<i>Fonds publics</i> .....	20
<i>Fonds privés</i> .....	21
<i>Soutien à la formation des chômeurs</i> .....	21
Gouvernance et cadre légal.....	21
Prestataires de formation.....	22
Normes et certifications des formations.....	22
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	23
<b>ETATS-UNIS</b> .....	25
Financement, aides et incitations fiscales.....	25
<i>Fonds publics</i> .....	25
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs et les « dislocated workers »</i> .....	26
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs</i> .....	26
Gouvernance et cadre légal.....	27
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	27
<b>FRANCE</b> .....	29
Financement, aides et incitations fiscales.....	29
<i>Sources de financement</i> .....	29
<i>Fonds publics</i> .....	29
<i>Attribution des financements publics</i> .....	29
<i>Fonds privés</i> .....	30
Gouvernance et cadre légal.....	31
Prestataires de formation.....	31
Normes et certifications des formations.....	32
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	32



<b>ITALIE</b> .....	34
Financement, aides et incitations fiscales.....	34
<i>Fonds publics</i> .....	34
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs</i> .....	34
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs</i> .....	35
<i>Fonds privés</i> .....	35
<i>Soutien à la formation des chômeurs</i> .....	36
Gouvernance et cadre légal .....	36
Prestataires de formation.....	37
Normes et certifications des formations .....	37
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	38
 <b>PAYS-BAS</b> .....	 39
Financement, aides et incitations fiscales.....	39
<i>Fonds publics</i> .....	39
<i>Fonds privés</i> .....	40
<i>Soutien à la formation des chômeurs</i> .....	40
Gouvernance et cadre légal .....	41
Prestataires de formation.....	41
Normes et certifications des formations .....	41
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	42
 <b>ROYAUME-UNI</b> .....	 43
Financement, aides et incitations fiscales.....	43
<i>Fonds publics</i> .....	43
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs</i> .....	45
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs</i> .....	45
<i>Fonds privés</i> .....	45
<i>Soutien à la formation des chômeurs</i> .....	46
Gouvernance et cadre légal .....	46
Prestataires de formation.....	47
Normes et certifications des formations .....	47
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	48
 <b>SUEDE</b> .....	 49
Financement, aides et incitations fiscales.....	49
<i>Fonds publics</i> .....	49
<i>Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs</i> .....	49
<i>Fonds privés</i> .....	50
<i>Soutien à la formation des chômeurs</i> .....	50
Gouvernance et cadre légal .....	50
Prestataires de formation.....	51
Normes et certification des formations .....	51
Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle.....	52
 <b>Bibliographie</b> .....	 53
Général .....	53
Allemagne .....	54
Autriche.....	54
Danemark .....	55
Etats-Unis.....	55
France.....	55
Italie .....	55
Pays-Bas.....	56
Royaume-Uni .....	56
Suède.....	56



## ALLEMAGNE

L'Allemagne a adapté dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle le modèle de l'apprentissage, hérité des guildes médiévales, pour former la majorité de ses étudiants, suivant le fameux *Berufsprinzip*, ou la formation sur-mesure à des emplois qualifiés. La formation professionnelle initiale est essentielle dans le système éducatif allemand via le système dual, mais la formation continue reste importante et constitue ce qui est considéré comme le « quatrième pilier » du système éducatif allemand.

On distingue d'une part la « formation continue professionnelle » et la « formation continue générale » (ou encore « non professionnelle »), la seconde faisant référence à une instruction générale, politique ou culturelle. La formation continue professionnelle est elle-même subdivisée en deux domaines : la formation continue d'adaptation (*Anpassungsfortbildung*), correspondant à une mise à jour des compétences pour suivre les développements de la technologie, et la formation continue de promotion (*Aufstiegsfortbildung*), qui vise à augmenter les qualifications d'un travailleur.

Le développement des nouvelles technologies a également incité une orientation plus responsabilisante pour l'individu, acteur et organisateur de son propre cursus. De manière générale, la participation à la formation continue doit se faire sur la base du volontariat.

### **Financement, aides et incitations fiscales**

Selon le centre de ressources et de documentation EURES Lorraine en 2007 : « 30 % du budget global de formation continue en Allemagne est pris en charge par les entreprises, 38 % par les individus, et 21 % par l'Etat. »<sup>6</sup>

### **Fonds publics**

La source principale de financements publics provient des taxes prélevées sur les entreprises. Au total, la dépense de l'Etat fédéral escomptée pour 2008-2011 dans le cadre de la loi sur l'aide à l'amélioration de la formation est de 480 millions d'euros ; sur la même période, la contribution des *Länder* est estimée à 135 millions d'euros, ce qui donne au total une **moyenne annuelle de 205 millions d'euros de dépense publique**<sup>7</sup>.

Financeurs publics :

- l'Union Européenne, via le Fonds social européen ;
- l'Etat fédéral : incitations fiscales, projets pilotes, soutien à des publics en difficulté ;
- les *Länder* pour la formation continue professionnelle et générale, selon leur propre législation : subventions aux institutions reconnues et agréées ;
- les autorités locales : subventions pour les *Volkshochschulen* (centres locaux de formation adulte) ;
- l'ensemble des autorités publiques prend également en charge la formation continue de l'ensemble de leur personnel.

---

<sup>6</sup> Centre de ressources et de documentation EURES Lorraine, *Accès à la formation continue des salariés du secteur privé, Allemagne, 2007.*

<sup>7</sup> Eurydice, European Commission, *Structure of Education and Training systems in Europe, Germany, 2009/2010.*





### **Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs**

Une réforme en vigueur depuis 2008 a remodelé les modes de soutien public aux employés désireux d'entreprendre une formation professionnelle : ce soutien est désormais composé de trois volets. Le montant global alloué pour les trois premières années (2008-2011) est de 45 millions d'euros.

- pour les employés à bas salaire<sup>8</sup>, une **subvention** publique, d'un montant maximal de 154 euros (financée en partie par le Fonds social européen), double la somme versée par chaque employé pour financer les frais de participation à une formation ;
- une facilité accordée à tout employé (sans condition de ressources) voulant retirer avant leur terme des fonds versés sur un compte épargne (montant maximal de 3500 à 4000 euros) afin de payer une formation ;
- des prêts à taux préférentiel accordés après un entretien d'orientation.

Les travailleurs peuvent également bénéficier d'**incitations fiscales**, via une déduction sur l'impôt sur le revenu de l'intégralité des coûts de formation, considérés comme des frais professionnels (*Werbungskosten*) ou comme des « dépenses spéciales » (*Sonderausgaben*), à condition que la formation soit liée à l'emploi occupé ou destinée à préparer une reconversion. Ces avantages s'appliquent si les montants dépassent un abattement fixe de 920 euros par an (source : Cedefop, 2009).

Des **bourses** sont également prévues en particulier pour toute personne s'engageant dans une formation donnant lieu à l'octroi d'un brevet de maîtrise (*Meisterbafög*)<sup>9</sup> tant qu'elle lui permet d'améliorer ses compétences<sup>10</sup>.

Les conditions sont les suivantes<sup>11</sup> :

- les formations à plein temps ne doivent pas dépasser 24 mois, à mi-temps 48 mois. Cette durée peut être exceptionnellement rallongée de 12 mois ;
- les formations doivent comporter un minimum de 400 heures ;
- les formations sont financées jusqu'à 10 226 € (30 % en emprunt) ;
- pendant sa formation, le salarié reçoit une indemnité (en fonction de sa situation familiale) ;
- un prêt à taux zéro pour l'indemnité et la formation pendant une durée de six ans maximum.

### **Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs**

L'Etat incite également les entreprises à financer la formation professionnelle en permettant la déduction fiscale des dépenses qui y sont liées.

Dans le cadre de la politique « Initiative 50plus », les PME de moins de 250 salariés reçoivent également des **chèques-formation** pour leurs employés âgés de plus de 45 ans. Depuis 2006, l'Office fédéral du Travail (*Bundesagentur für Arbeit, BA*)<sup>12</sup> a été chargé de mettre en place le programme WeGebAU, destiné en particulier aux employeurs de travailleurs peu qualifiés ou âgés ; le programme couvre l'ensemble des frais liés à la formation, rembourse l'employé des dépenses engagées et rembourse l'employeur du montant des cotisations sociales qu'il continue à verser pendant la formation.

---

<sup>8</sup> Salaire annuel de 17 900 € maximum (35 800 € pour un couple), ce qui ne permet pas de déduire fiscalement les frais de formation.

<sup>9</sup> D'après la loi fédérale sur l'aide à la formation (*Bundesausbildungsförderungsgesetz, BAföG*).

<sup>10</sup> Suivant les termes de la loi sur l'aide à l'amélioration de la formation (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG*).

<sup>11</sup> Centre de ressources et de documentation EURES Lorraine, *op.cit.*

<sup>12</sup> [www.aufenthaltstitel.de](http://www.aufenthaltstitel.de).



### **Fonds privés**

Statutairement, toute formation engagée par un travailleur allant au-delà de la formation professionnelle (notamment les stages de formation politique) est autofinancée, aussi la part représentée par les financements individuels des travailleurs est importante dans ce domaine.

Les salariés possèdent également depuis 2001 un **compte épargne-temps** leur permettant de cumuler des périodes d'apprentissage.

Mais, même si le financement est en général mixte, et qu'il n'y a pas d'obligation légale en la matière, **les entreprises financent une grande partie de la formation professionnelle** – notamment, selon les cas, le défraiement en l'absence des employés durant les congés de formation. Les employeurs allemands ont ainsi dépensé à ce titre en 2005 26,8 milliards d'euros pour la formation de leurs employés (formation continue et professionnelle) (Eurydice 2009-2010).

Dans certains cas, les conventions collectives prévoient un financement collectif de la formation continue ; les entreprises concernées versent alors leur contribution dans un fonds commun de formation.

Des études récemment menées par l'Institut de recherche économique de Cologne (IW Köln<sup>13</sup>) montrent toutefois une tendance croissante à l'autofinancement par les travailleurs de leur formation, qui se déroule de plus en plus en dehors de leurs heures de travail (Weiß 2003). L'enquête réalisée tous les trois ans par IW montre en outre une réduction depuis 1998 du nombre d'heures par salarié financées par les entreprises, dans l'optique d'augmenter l'efficacité de chaque heure de formation.

Enfin, les organisations sociales, telles que les communautés religieuses ou les syndicats, financent elles aussi une fraction non négligeable des coûts liés à la formation professionnelle.

### **Soutien à la formation des chômeurs (Umschulung)**

L'Office fédéral du Travail est en charge de formations adressées aux chômeurs via l'attribution de **chèques formation** (*Bildungsgutscheine*) donnant accès à des programmes de formation<sup>14</sup>. Les sommes octroyées sont importantes car elles couvrent l'ensemble des dépenses liées à la formation (déplacements, matériel, vêtements de travail etc.).

*« La participation s'impose pour intégrer le chômeur à la vie professionnelle, éviter une menace imminente de chômage, ou lorsque la nécessité d'un complément de formation a été reconnu en raison d'une formation professionnelle insuffisante (...) L'agence pour l'emploi doit décider si le chômeur est en mesure de retrouver un emploi sans complément de formation, si d'autres instruments de politique de l'emploi sont plus prometteurs et si l'objectif visé par la formation offre suffisamment de perspectives d'intégration au marché du travail. En général, les demandeurs doivent avoir suivi une formation professionnelle ou avoir exercé une activité professionnelle pendant trois ans (...) Le chèque-formation garantit que les frais afférents à la participation à la formation continue seront pris en charge. »<sup>15</sup>*

---

<sup>13</sup> [www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de).

<sup>14</sup> Depuis 2003, le nombre de formations offertes par cette institution a toutefois fortement décliné (de 350 000 en 2001 à 120 000 en 2006).

<sup>15</sup> Site Internet de l'Office fédéral du Travail : [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).



L'Office intervient également, selon les cadres définis par les conventions collectives, pour soutenir (partiellement ou totalement) des employés menacés par des plans sociaux et qui envisagent une formation, ainsi que pour combler tout besoin de formation justifié par un manque avéré de compétences ; des mesures sont également destinées spécialement aux chômeurs partiels. Ces mesures sont soutenues par le FSE.

### Gouvernance et cadre légal

L'intervention régulatrice de l'Etat dans le domaine de la formation professionnelle est relativement réduite par rapport aux autres sphères de l'éducation en Allemagne, privilégiant subsidiarité et pluralité, suivant le principe selon lequel la concurrence entre différents systèmes est le meilleur moyen de proposer l'offre la plus adaptée à la demande. Les principaux textes en vigueur au niveau fédéral sont ceux du troisième code social (*Sozialgesetzbuch III, SGB III*), s'appliquant aux chômeurs en fin de droit, auxquels s'ajoutent les textes liés à l'apprentissage (*Berufsbildungsgesetz, BBiG*) dont la première version date de 1976, et dont une réforme entamée en avril 2005, établie en concertation avec les partenaires sociaux et les *Länder*, a permis de redéfinir et multiplier les cursus professionnels.

En juillet 2009, a également été votée une deuxième version de la loi d'amélioration de l'aide à la formation (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG*), destinée à encourager le développement de compétences, par la mise en place de nouvelles facilités financières permettant de débiter une formation professionnelle ou de créer une entreprise, par l'extension de l'allocation de garde d'enfant à domicile pour les personnes en formation, et par la promotion de la formation dans le domaine des services aux personnes âgées. La formation devient également accessible aux étrangers résidant en Allemagne pour une longue durée (source : Ministère Fédéral de l'Education et de la Recherche<sup>16</sup>).

En 1987 a été créé un comité fédéral regroupant des responsables dans le domaine de la formation continue (*Konzertierte Aktion Weiterbildung, KAW*), des autorités publiques (fédérales, des *Länder*, municipales), des partenaires sociaux, des associations, organisations et institutions offrant des formations continues ainsi que des représentants des médias. La Fédération a en effet pour objectif une relative harmonisation des politiques de formation continue, mais **l'offre et les modalités connaissent tout de même certaines disparités selon les territoires**, car ce sont les *Länder* qui possèdent la compétence en matière de formation continue.

La régionalisation des réseaux de formation est fortement encouragée. Ainsi, de 2001 à 2008, le programme « Des régions qui apprennent » (*Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken*) a permis de soutenir le développement de connexions entre établissements de formation et entre secteurs. 73 réseaux ont ainsi bénéficié au total d'une aide de 118 millions d'euros (source : Centre Inffo).

Les négociations, ou plutôt consultations collectives, au sujet de la formation professionnelle sont ensuite conduites à l'échelle de l'entreprise à laquelle s'imposent de nombreuses dispositions, même si elles restent encadrées par une législation nationale négociée de manière tripartite. Les seules obligations légales suivent la loi constitutionnelle qui accorde certains droits en matière de formation continue aux conseils d'entreprises et aux représentants des jeunes.

---

<sup>16</sup> [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).



Lorsqu'un employé désire partir en congé de formation (*Bildungsurlaub* ou *Bildungsfreistellung*), il choisit un organisme agréé et fait une demande auprès de son employeur 4 à 6 semaines à l'avance. Celui-ci n'est pas tenu de l'accepter si la période n'est pas favorable à l'entreprise.

L'Office fédéral du Travail (*Bundesagentur für Arbeit*, BfA) est un service dont les missions ont été définies par la loi de promotion du travail (*Arbeitsförderungsgesetz*) : remplacement des salariés, mise en place de programmes de création d'emplois et gestion de l'assurance chômage. Il finance ainsi les formations entrant dans le cadre des plans sociaux. C'est un organe autonome, dirigé par un Conseil d'administration tripartite, représentant à parts égales les employés, les employeurs et le gouvernement. Il possède des agences locales de l'emploi dans chacun des *Länder* (source : Eurofund, 2009).

La préparation des réglementations concernant la formation, ainsi que celle des projets pilotes, est assurée par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BIBB)<sup>17</sup>, créé en 1970 sous la forme d'un partenariat public-privé. Cette mission reste de la responsabilité des autorités publiques, Etat fédéral et *Länder*.

### **Prestataires de formation**

Si elles suivent les cadres légaux définis par l'Etat fédéral et les *Länder*, les institutions offrant les formations sont indépendantes à la fois d'un point de vue organisationnel mais également budgétaire : elles ont l'autonomie nécessaire pour prendre les décisions financières leur semblant les plus adaptées. Elles peuvent ainsi elles-mêmes lever des fonds et les allouer (Cedefop 2009).

D'après l'Institut fédéral pour la formation professionnelle<sup>18</sup>, les organisations d'employeurs et syndicats demeurent toutefois les premiers prestataires de formation continue en Allemagne, représentant à elles seules « environ 10% de tous les organismes de formation ».

La formation continue à distance a également un succès certain auprès des travailleurs allemands. Ainsi, en 2007, 219 000 adultes étaient inscrits à ce type de formation (Eurydice, Commission Européenne 2009-2010).

### **Normes et certifications des formations**

Les prestataires de formations doivent faire agréer individuellement leur programme par l'Etat, et, en particulier, ceux qui bénéficient de subventions publiques doivent respecter les normes de performance établies par l'Office fédéral du Travail, notamment atteindre un taux de placement sur le marché du travail dans les six mois suivants la formation de 70%. D'après les termes du *Sozialgesetzbuch III*, une certification délivrée par un avis expert est nécessaire pour que les participants à une formation puissent obtenir un soutien financier public ; il faut notamment que la formation suive les critères d'un système d'assurance qualité, qui peut leur être propre : le Cedefop<sup>19</sup> souligne que les évolutions récentes du système tendent vers un contrôle plus renforcé, lié à plus de flexibilité.

---

<sup>17</sup> [www.bibb.de](http://www.bibb.de).

<sup>18</sup> BIBB, *Données du rapport 2010 sur la formation professionnelle*, [datenreport.bibb.de](http://datenreport.bibb.de).

<sup>19</sup> Cedefop, *Qualité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et pilotage par objectifs - Analyse transnationale dans sept États membres*, 2009, [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5181\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5181_fr.pdf).



La loi pour la protection des participants à l'enseignement à distance oblige également depuis 1977 les organismes privés prestataires de formations à distance à recevoir un agrément, délivré par l'Office central pour l'enseignement à distance du *Land* (*Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht der Länder der Bundesrepublik Deutschland, ZFU*).

En 2004, une réforme a été mise en place afin de stimuler la concurrence et la transparence entre les organismes de formation. Ainsi, les agences locales de l'emploi ont fait appel à des **organes de certification externes** afin d'inspecter l'ensemble des prestataires agréés. La même année a ainsi été créée la deuxième version du Certificat de qualité pour l'apprenant en formation continue, destinée à être utilisée dans toute l'Allemagne comme référence.

Un contrôle est également assuré par les chambres de commerce et d'artisanat au niveau du *Land* ; certaines régions ont également choisi d'adopter des standards plus rigoureux pour la certification des prestataires de formation.

La formation continue reste cependant beaucoup moins surveillée que le système de formation professionnelle initiale ; ainsi, si certaines normes d'examens particuliers sont établies (maître artisan, contremaître qualifié...), beaucoup restent non définies. L'Etat fédéral fournit toutefois des consignes en matière de programme, de niveau et de profondeur des contenus afin d'assurer le maintien de standards. Ceux-ci permettent notamment de s'assurer que les prestataires de formation suivent et s'adaptent en fonction des évolutions des besoins des employeurs de la région. Le Cedefop<sup>20</sup> remarque ainsi des différences notables de qualité selon les régions, et souligne le manque d'attention porté au « contexte » entourant le taux de placement, critère de performance sur lequel les autorités semblent se focaliser.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

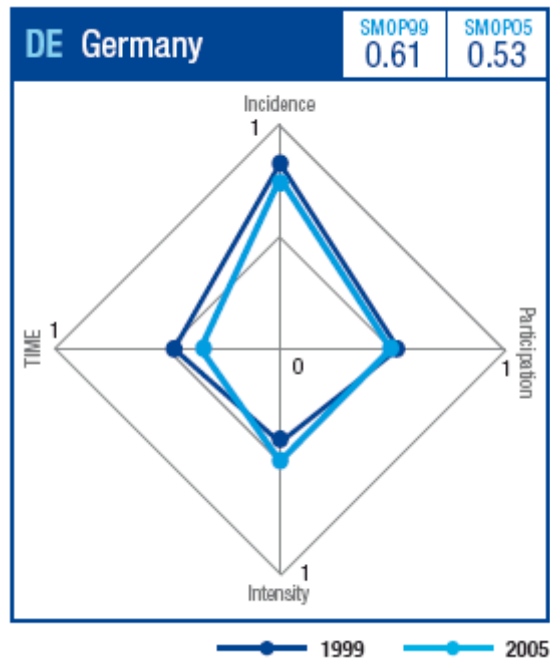
Les politiques de formation allemandes sont évaluées de manière régulière, et ce depuis plusieurs décennies. La version la plus officielle est délivrée par le ministère fédéral de l'Education tous les trois ans depuis 1979, au travers des rapports *Weiterbildung*, réalisés en coopération avec des centres de recherche en sciences sociales.

L'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) est également chargé de réaliser plusieurs études annuelles, analysant entre autres offre et demande sur le marché de l'apprentissage et de la formation professionnelle. La réforme de 2005 a notamment contribué à renforcer ce mandat. La qualité de la recherche de cette institution la conduit à être également consultée par des gouvernements étrangers. Ses conclusions récentes (« Données du rapport 2010 sur la formation professionnelle », accessibles sur Internet<sup>21</sup>) indiquent entre autres que le taux de participation des travailleurs a stagné depuis 2003.

L'évaluation du système allemand peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> datenreport.bibb.de.



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.



## AUTRICHE

Le modèle autrichien est fortement axé autour de la formation professionnelle initiale, et la formation professionnelle continue est plutôt conçue comme son prolongement naturel. La Commission Européenne (Eurotrainer, 2008) distingue quatre grands types de programmes :

- formation professionnelle promue par l'Etat pour tous ;
- formation professionnelle comme instrument des politiques de marché du travail ;
- formation professionnelle à l'initiative des individus ;
- formation professionnelle à l'initiative des partenaires sociaux.

L'offre variée de formations répond à une demande également en pleine croissance.

### **Financement, aides et incitations fiscales**

La formation continue est financée soit par des fonds publics, suivant notamment l'engagement du gouvernement fédéral de soutenir les institutions éducatives à but non lucratif, soit par des entreprises et des particuliers, incités par des aides publiques.

	Employeurs <sup>22</sup> (formations en interne) (2008)	Autorités publiques (gouvernement fédéral, provinces et municipalités) (2004) <sup>23</sup>
Montant annuel (€)	271 millions	297 millions

### **Fonds publics**

Sources du financement public :

- Etat fédéral autrichien, via le Service Public de l'Emploi (*Arbeitsmarktservice*, AMS) et la politique fiscale ;
- *Länder* et municipalités ;
- Union Européenne via le Fonds Social Européen.

Les ressources fournies par l'Etat sont très largement abondées par les cotisations à l'assurance chômage des employeurs et des employés. Ces derniers sont également d'importantes sources de financement direct de la formation professionnelle.

### **Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs**

Il existe un **abattement fiscal** sous forme de réduction du revenu imposable correspondant au montant des coûts de formation, considérés comme des frais professionnels (*Werbungskosten*). Les coûts sont ainsi couverts à 100% pour les chômeurs et l'abattement est ensuite dégressif selon le revenu, jusqu'à un plafond de revenus de 1 676 euros mensuels (ministère fédéral de l'Economie et du Travail, 2005). Les critères applicables sont larges, permettant d'inclure toute formation liée à l'emploi occupé ou plus générale, permettant par exemple une future reconversion (les frais sont alors considérés comme des « dépenses professionnelles anticipées »), en tenant compte d'éventuelles circonstances personnelles, telles qu'une future restructuration du cadre professionnel de l'employé ou une envie personnelle de changer d'activité, qui doivent alors être justifiées.

<sup>22</sup> « Etude nationale » citée par Eurotrainer, Commission Européenne, 2008.

<sup>23</sup> Eurydice, Commission Européenne, 2009.



Depuis 2005, les employés sont également **incités à mobiliser leur épargne personnelle**, ensuite complétée par les fonds publics ou par l'entreprise : ainsi, après avoir épargné pendant six ans, l'employé se voit verser 210 euros supplémentaires de la part de l'Etat. Il lui est également possible d'emprunter à des taux préférentiels (plafonnés à 6%), et de n'entamer le remboursement que six mois après la fin de la formation. La mesure est rendue plus attractive grâce à un bonus gouvernemental plus élevé et à la possibilité de rembourser le prêt sous forme d'impôts.

Les travailleurs en formation reçoivent également une **allocation de congé de formation**, précédemment de 436 euros par mois, qu'une réforme récente a rendu égale au montant des allocations chômage (soit en moyenne une augmentation de 70%).

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs***

- depuis 2000, il existe un **abattement fiscal** pour frais de formation, interne à l'entreprise ou externalisé (*Bildungsfreibetrag*) à hauteur de 120% (au départ 109%, relevé en 2002, et pouvant depuis lors inclure les frais des formations organisées en interne) des montants alloués, sans plafond, tant que ces derniers peuvent être considérés avoir été engagés « dans l'intérêt de l'entreprise » ;
- depuis 2002, un **crédit d'impôt formation** (*Bildungsprämie*) correspondant à 6% des montants engagés est proposé pour les entreprises dont le chiffre d'affaires n'est pas suffisamment élevé pour bénéficier de l'abattement.

Estimé en 2000 à 22 millions d'euros, le manque à gagner pour l'Etat était chiffré en 2008 à 30 millions (un tiers correspondant à l'abattement fiscal, deux tiers au crédit d'impôt). L'Etat verse aussi directement des **subventions aux établissements de formation**, à hauteur de 100% de leurs dépenses liées aux mesures de formation des chômeurs.

### ***Fonds privés***

Les entreprises sont fortement impliquées dans la formation continue de leurs employés. Si ces derniers y consacrent de leur temps libre, l'entreprise prend théoriquement en charge les coûts liés à la formation.

Les employés, qui adhèrent obligatoirement à un syndicat, contribuent également, de façon limitée, au financement des programmes de formation organisés par les partenaires sociaux et destinés aux publics les moins avantagés comme les chômeurs.

### ***Soutien à la formation des chômeurs : le rôle-clé des « fondations du travail »***

Mesures de soutien déployées au cas par cas depuis 1987, les « fondations du travail » sont créées à l'occasion de plans de licenciement concernant plus de 20 salariés ; elles peuvent être d'envergure régionale, sectorielle ou simplement à l'échelle d'une entreprise en difficulté. Il s'agit de fondations de « remplacement » (*Arbeitsstiftungen*)<sup>24</sup>, mises en place à l'initiative d'entreprises, comités et syndicats représentant employeurs et employés qui en assurent le financement aux côtés des autorités locales et régionales. Il s'agit d'offrir aux travailleurs un large panel de services pour faire face aux mesures de licenciement, mais les employés peuvent aussi bénéficier de ces services sur un

---

<sup>24</sup> Holzer C., « The implacement foundation- Country Example, Austria », *Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy*, 27 septembre 2006.





plus long terme – jusqu'à trois ans, ou quatre ans si le salarié est âgé de plus de 50 ans – afin de pouvoir entamer, entre autres, une formation de longue durée, en bénéficiant d'allocations chômage et de bourses. En 2005, 1800 personnes bénéficiaient d'un tel soutien à cause d'un plan de licenciement massif. Les *Stiftungsähnliche Maßnahmen* sont des organismes comparables, mais destinés à des publics plus ciblés : femmes, chômeurs...

### Gouvernance et cadre légal

Le seul texte législatif régulant les systèmes de formation professionnelle date de 1973 ; il s'agit de la loi de promotion de la formation adulte, qui précise les conditions pour un soutien public des programmes en place. Cette loi a également permis la création d'un Institut fédéral pour la formation adulte (*bifeb*), sous l'autorité du ministère de l'Éducation ; ce dernier a notamment fondé en 2007 une « Académie de la formation professionnelle continue » spécialisée (Eurotrainer 2008, Commission Européenne).

Le service public de l'emploi (*Arbeitsmarktservice Österreich*), sous la tutelle du ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la protection du consommateur, est l'acteur étatique en charge de la formation professionnelle comme instrument des politiques de l'emploi ; il a notamment la responsabilité de la formation en entreprise et de celle des personnes âgées et handicapées. Au niveau administratif, la formation des adultes relève des autorités régionales et municipales, qui ont pour mission d'après la loi fédérale de soutenir financièrement les programmes de formation professionnelle, sans que le niveau de ce soutien soit pour autant précisé. Ainsi chaque *Land* met en place un conseil paritaire en charge de la formation professionnelle (*Landesberufsausbildungsbeirat*).

La coopération entre entreprises et partenaires sociaux – représentants des employeurs (Chambre économique fédérale autrichienne, Chambre de l'agriculture et Fédération de l'industrie autrichienne) et des employés (Chambre du travail et Fédération autrichienne des syndicats), auxquels l'adhésion est obligatoire pour tous – est établie de longue date, suivant la tradition du *Sozialpartnerschaft* (partenariat social). La formation professionnelle fait ainsi l'objet de **négociations, ou plutôt consultations collectives, conduites majoritairement à l'échelle de l'entreprise, encadrées par une législation nationale tripartite** (Cedefop). Également, les chambres sont consultées pour tout nouveau projet législatif gouvernemental sur le sujet.

### Prestataires de formation

Les acteurs centraux de la formation professionnelle en Autriche, dont certains sont actifs depuis plus d'un siècle, sont les institutions éducatives à but non lucratif, dont les plus importantes sont rassemblées au sein de la KEBÖ (Conférence autrichienne des institutions de l'éducation à l'âge adulte). Celle-ci comptait 272 membres en 2007. L'une des plus importantes fédérations d'institutions est ainsi le *Forum Katholischer Erwachsenenbildung* (Forum de l'éducation catholique en Autriche), comptant une soixantaine de centres. À côté des établissements fondés par des communautés religieuses, on trouve également ceux créés par les partenaires sociaux, ouverts à tous, telle que l'institut autrichien de la formation professionnelle (*Berufsförderungsinstitut Österreich*), qui possède plusieurs branches régionales, fondé par les Chambres des ouvriers et des employés et la Fédération syndicale autrichienne (Eurydice, 2009-2010) ; on peut également citer l'institut de promotion économique (*Wirtschaftsförderungsinstitut*), mis en place par les employeurs et qui dépend de la chambre économique d'Autriche ou l'institut rural de formation continue (*Ländliches Fortbildungsinstitut*), géré par les chambres d'agriculture.



Ces établissements concernent plus particulièrement les employés de petites et moyennes entreprises qui n'ont pas en place de système de formation en interne. En effet, les entreprises les plus importantes ont, elles, généralement développé leurs propres programmes (Eurotrainer 2008, Commission Européenne).

### **Normes et certifications des formations**

La certification des institutions en charge de la formation professionnelle, en grande majorité privées à but non lucratif (syndicats, chambres de commerce etc.) a longtemps été un enjeu en Autriche et repose aujourd'hui sur plusieurs bases. D'une part, l'utilisation et l'alignement sur des standards internationaux est répandue et des initiatives ont été prises par les centres eux-mêmes, tels que les *Volkshochschulen* (centres de formation pour adultes), qui ont développé un « Manuel pour le développement de la qualité dans les centres de formation pour adultes en Autriche ».

D'autre part, en 2004 a été créée la *Österreichische Qualitätssicherungsagentur*, l'Agence autrichienne pour l'assurance de la qualité, chargée d'inspecter les institutions éducatives du pays, suivie en 2008 de la constitution d'un groupe d'experts du gouvernement, des autorités régionales et de la KEBÖ (voir ci-dessus) chargé de la mise en place d'un cadre formel de certifications pour la formation professionnelle.

Les centres de formation en charge de la formation des chômeurs doivent recevoir une accréditation particulière pour recevoir les financements liés ; celle-ci est délivrée par le service public de l'emploi sur les recommandations de centres de recherche non universitaires qui prennent en compte les évolutions de la demande et des besoins.

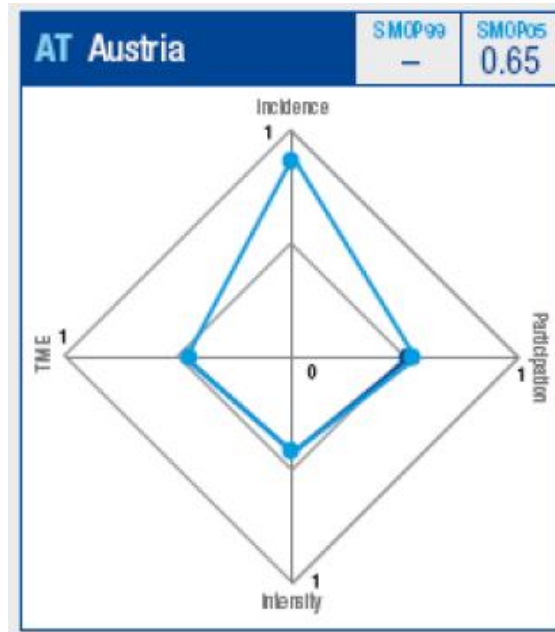
En général, comme le souligne le Cedefop (2009) l'évaluation des formations repose davantage sur les caractéristiques de la formation que sur ses résultats.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

L'analyse des besoins de compétences, sous forme de prévision quantitative, est réalisée sur le moyen terme au niveau macroéconomique et incorpore des tendances sectorielles. Un système dynamique et accessible en ligne prévoit les besoins de l'économie en qualifications : le « baromètre des compétences » (Cedefop). Les réformes mises en place ont ainsi permis au taux de participation à la formation au long de la vie de dépasser les objectifs européens dès 2005 (12,9%) et d'encore augmenter depuis lors.

En 2008, un groupe d'experts, rassemblant des responsables du ministère de l'Education, des autorités provinciales et de la KEBÖ a été créé, avec pour objectif de développer un modèle permettant d'évaluer et certifier la qualité des enseignements fournis. L'« Académie de la formation professionnelle continue » évoquée plus haut permet également depuis 2007 de garantir les formations délivrées.

L'évaluation du système autrichien peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.



## DANEMARK

La formation professionnelle est un élément clé du marché du travail danois, et ce dès la formation initiale : environ 80% d'une classe d'âge a suivi un enseignement reconnu à vocation professionnelle (Eurotrainer, Commission Européenne, 2008), contre 60% au début des années 1980.

Des programmes existent à la fois pour les employés qualifiés et non qualifiés, chômeurs ou en activité. Des offres de formation sont spécialement dédiées aux groupes à risque marginalisés sur le marché du travail, comme les chômeurs de long terme, les réfugiés ou les immigrés.

On peut distinguer plusieurs catégories de formations pouvant correspondre au Danemark à des enseignements de formation professionnelle, et notamment la formation générale pour adultes (AVU), les formations choisies (HF), les programmes de formation à l'emploi (AMU) et les programmes de formation professionnelle pour adultes (EUD) (source : Centre Inffo). Trois rôles sont reconnus pour la formation continue au Danemark : maintenir et améliorer les compétences professionnelles selon les besoins du marché du travail et les développements technologiques ; résoudre les problèmes de court terme liés aux restructurations industrielles ; contribuer à une augmentation générale des compétences sur le marché du travail sur le moyen et le long terme (Commission Européenne).

La formation à l'emploi se décline selon plusieurs formats :

- des stages intensifs (moins de six semaines) conduisant à la délivrance d'une qualification formelle ;
- des cours intégrés de plus longue durée (*sammenhængende uddannelsesforløb*) s'adressant aussi bien à des actifs, des chômeurs ou des immigrés, qui sont également qualifiants ;
- des bilans individuels de compétences ;
- des formations spécifiques à l'entreprise ;
- des cours spécifiques pour les jeunes (18 à 25 ans) connaissant des difficultés personnelles et sociales, débouchant soit sur un retour au système éducatif soit sur l'entrée sur le marché du travail.

En outre, la variété des enseignements est impressionnante (plus de 2000 programmes d'après le Centre Inffo).

### **Financement, aides et incitations fiscales**

En 2005, rapportée au PIB, la dépense publique pour la formation professionnelle et l'apprentissage est la plus élevée de l'Union Européenne (**8,3% du PIB**), tout comme la dépense supportée par les entreprises (2,7% du coût total de la main d'œuvre).

### **Fonds publics**

Ils proviennent du ministère de l'Emploi.

Ils financent les programmes de formation à l'emploi (AMU), qui fournissent des cours à l'ensemble de la population âgée de plus de 20 ans, quel que soit le statut sur le marché du travail, l'unique condition étant de résider ou de travailler sur le territoire danois. **Les financements publics sont attribués directement aux institutions en charge de délivrer les programmes de formation continue**, au prorata du nombre de participants inscrits à temps plein. Chaque année, toutes les



institutions concernées doivent renégocier avec le ministère l'attribution des financements, afin d'éviter les excès.

Une aide supplémentaire couvrant les coûts de transport, voire d'hébergement si le domicile est loin du lieu de la formation, peut aussi être attribuée aux participants désireux de suivre une formation. Les fonds utilisés sont abondés par le prélèvement de 8% exercé sur le revenu brut des salariés, travailleurs libéraux et des employeurs, au titre des cotisations sociales.

#### *Subventions sous forme de bourses*

L'ensemble des participants a droit à une subvention d'un montant fixe (l'aide d'Etat pour la formation adulte) qui correspond au niveau maximum de l'allocation chômage. Si le participant est employé et que son employeur continue à verser son salaire habituel, la subvention est alors redirigée vers l'employeur.

#### **Fonds privés**

Même si le financement public est important, des **frais d'inscription** contribuent au financement de la formation, pour un montant se situant entre 500 et 700 DKK par semaine, soit environ entre 70 et 95 euros, sauf si la formation concerne certains domaines : services de la santé, services sociaux, domaine pédagogique, ou est considérée comme part de l'éducation de base. L'évaluation des compétences individuelles n'est également pas payante. Les frais d'inscription couvrent ainsi environ 15% du coût véritable de la formation (Eurydice, 2009-2010).

En général, la formation pour les employés se déroule sur les heures de travail et l'employeur prend en charge la contribution financière demandée. Les partenaires sociaux participent à l'effort de formation professionnelle en payant une part des coûts.

#### **Soutien à la formation des chômeurs**

Outre la dispense d'une formation gratuite, les demandeurs d'emploi peuvent obtenir une allocation spécifique, d'un montant équivalent à l'allocation chômage, soit 90% du salaire précédent. Juste après son inscription au régime du chômage, tout demandeur d'emploi peut suivre gratuitement une formation de son choix combinant divers programmes et s'étalant sur une durée de six semaines. Les frais d'inscription de toute formation se déroulant au-delà de cette période sont pris en charge par les autorités locales.

Une politique spécifiquement dédiée aux plus de 25 ans a été instaurée via des plans municipaux de « redynamisation ». Les jeunes sans emploi bénéficient en effet d'une politique dédiée, leur donnant accès à tout un éventail de cours, basiques, spécialisés ou de niveau universitaire.

Le programme « Emploi-Formation » permet aux demandeurs d'emploi de remettre un pied dans le monde du travail via un emploi subventionné (à hauteur de 13 euros par heure pour le secteur privé, 7 euros dans le secteur public). D'après le Centre Inffo, des « récentes études ont montrées que ce dispositif était le meilleur moyen de ré-access au marché de l'emploi. »

#### **Gouvernance et cadre légal**

Le cadre global de la formation professionnelle est défini par le gouvernement, et notamment par le ministère de l'Emploi, compétent en matière de Formation à l'emploi (AMU), dont les bases ont été



établies dans les années 1960. Un conseil national pour l'éducation et la formation professionnelle adulte (REVE) est chargée de conseiller le ministère, aux côtés de 11 comités sectoriels, nommés par les syndicats, pour définir les contenus, durées et objectifs des formations qui concernent leur industrie ; les partenaires sociaux en gèrent également le développement, via l'instauration de comités pour la formation continue pour chacun des programmes de formation.

Les **partenaires sociaux**, centraux dans le modèle danois, ont une place primordiale dans le processus ; leur rôle à la fois de conseil et de prise de décision est ainsi prévu par la loi. Il existe des organisations pour l'ensemble des activités professionnelles au Danemark (entre 60 et 70 d'après Eurotrainer, même si on observe récemment une tendance à la concentration). Des accords nationaux réglementent ainsi le système de formation professionnelle.

En 2000, le cadre de la formation professionnelle a été amendé afin de lui donner davantage de cohérence avec le système de formation professionnelle initial et d'accorder plus de responsabilité aux partenaires sociaux, chargés de définir les priorités et l'organisation de la formation continue, et d'en assurer la qualité et le développement ; la réforme place également un accent sur les individus au bagage éducatif le plus faible. En 2007, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé un accord conjoint révisant l'apprentissage à l'âge adulte et la formation professionnelle et les réunissant sous un même cadre légal.

Les régions élaborent ensuite un cadre et une vision adaptés à leur territoire, en coopération avec les municipalités en charge de fournir les services correspondants. Les syndicats ont également un rôle au niveau local, présents dans les conseils d'administration des institutions en charge de délivrer la formation continue.

Le Cedefop souligne toutefois le risque de voir des entreprises maintenir pour leur propre intérêt des formations qui mériteraient d'être supprimées ou modifiées.

En matière de formation des chômeurs, les responsabilités sont partagées entre le centre public pour l'emploi (*Arbejdsformidling*, AF) et les collectivités locales, qui prennent en charge les demandeurs d'emploi non assurés.

### **Prestataires de formation**

Des centres de formation professionnelle maillent ainsi le territoire, à travers 24 branches ; les centres de formation professionnelle et les lycées professionnels ont été encouragés à fusionner afin de rapprocher les formations délivrées des attentes des entreprises.

A ces centres s'ajoutent des écoles professionnelles, au nombre de 120 et réparties dans tout le pays. Une fois un établissement agréé, une part des frais d'inscription peut être remboursée à l'employeur. Le secteur public joue donc un rôle majeur dans l'offre de formation professionnelle au Danemark, même si la contribution du privé - entreprises de conseil, cours privés, départements des ressources humaines internes aux entreprises - augmente depuis une vingtaine d'années (Eurotrainer, Commission Européenne, 2008).

### **Normes et certifications des formations**

La reconnaissance des établissements de formation habilités à offrir des formations donnant à l'employeur droit à un remboursement des frais d'inscription est du domaine des organes



décisionnels des organisations syndicales et du ministère de l'Éducation. On recense ainsi aujourd'hui environ 120 établissements de ce type (Eurydice 2009-2010).

En 2002, le Parlement danois a adopté une loi qui contraint tous les établissements d'enseignement à publier les résultats de l'évaluation des élèves/étudiants/stagiaires sous la forme d'une moyenne par matière et niveau de classe (pour l'ensemble de l'établissement). En 2004/2005, le gouvernement a déclaré qu'il avait l'intention de rendre obligatoire la publication des résultats de six indicateurs développés par le ministère de l'Éducation et inspirés des travaux européens. Quatre d'entre eux sont particulièrement pertinents pour évaluer une prestation de formation professionnelle (indicateurs 2, 3, 4, 5 ci-dessous) :

#### **Indicateurs de performance du système éducatif danois**

- (1) Moyennes des notes basées sur un sujet/programme d'enseignement dans un établissement. Cela n'englobe pas le système de formation professionnelle pour les adultes où c'est la proportion de participants qui terminent un stage de manière satisfaisante, qui est prise en compte ;
- (2) Taux d'achèvement (programme d'enseignement) ;
- (3) Temps nécessaire pour terminer une formation/un programme ;
- (4) Abandon scolaire: quand survient-il chez les élèves/étudiants ? ;
- (5) Taux d'emploi (à l'exclusion de l'enseignement général) ;
- (6) Taux d'enseignement complémentaire – au-dessous du niveau de l'enseignement secondaire général.

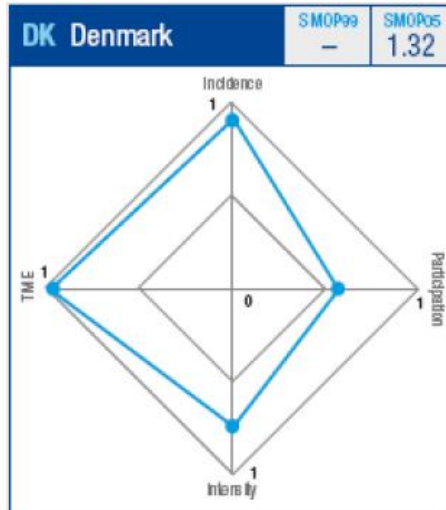
Source : Cedefop, *Qualité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et pilotage par objectifs - Analyse transnationale dans sept États membres*, 2009.

En outre, le ministère de l'Éducation publie sur son site les évaluations réalisées par chacun des centres de formation auprès des participants et entreprises partenaires. Comme expliqué plus haut, chaque école renégocie tous les ans avec le gouvernement son budget en fonction de ses résultats passés et des besoins anticipés, mécanisme de contrôle et d'incitation à la fois.

#### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

L'évaluation des besoins de compétences est bien développée, dans la tradition nordique des études quantitatives sophistiquées. Les organismes de prévision sont très décentralisés, et il y a peu de vision à l'échelle nationale (Cedefop).

L'évaluation du système danois peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.





## ETATS-UNIS

En 2008, d'après le cabinet Bersin & Associates<sup>25</sup>, les entreprises américaines ont dépensé en moyenne 1 202 dollars par employé pour leur formation.

Les grandes entreprises américaines ont, dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, créé de véritables « universités d'entreprise », à l'image du *General Motors Institute* fondé en 1920. Aujourd'hui, on peut penser à la *Disney University* ou encore à la *Hamburger University de McDonald's* (sic).

### Financement, aides et incitations fiscales

#### **Fonds publics**

- **Le US Department of Labor** (USDOL) est chargé du financement des programmes de formation, délivrés uniquement par l'intermédiaire du « WIA One-Stop system », qui fait référence à la structure mise en place suivant les termes du *Workforce Investment Act* (voir ci-dessous pour le cadre légal), suivant trois pans : le financement destiné aux jeunes (sur lequel nous ne reviendrons pas), celui destiné aux adultes (général) (861,54 millions de dollars annuels<sup>26</sup>) et celui destiné aux demandeurs d'emploi répondant à la qualification de « *dislocated workers* » (1 183,84 millions de dollars<sup>27</sup>).
- **Les Etats**, à l'aide des dollars fédéraux, peuvent fournir des aides diverses et variées. 15% (dont 1/3 revient à l'administration) de l'ensemble des fonds fédéraux alloués à chaque Etat sont conservés par le gouverneur pour conduire toutes les activités jugées nécessaires en matière de formation professionnelle. 25% supplémentaires peuvent aussi être conservés par l'Etat pour financer des programmes tels que le *Rapid Response Program*, qui vient en aide en urgence aux salariés faisant face à une restructuration massive.
- **Les autorités locales** reçoivent les fonds non utilisés par les Etats et le USDOL ; la péréquation entre les territoires prend en compte les taux de pauvreté et de chômage. Les fonds sont alors alloués aux programmes de formation répondant à certains critères de qualité.

D'autres sources de financement public pour la formation professionnelle peuvent provenir :

- du *Trade Adjustment Act* pour ceux dont l'emploi est menacé par les évolutions du commerce international (voir ci-dessous) ;
- des bourses *Pell* destinées aux étudiants ;
- du programme d'allocations *Temporary Assistance to Needy Families* fournissant notamment des formations de court terme pour les chômeurs et un support de plus long terme pour les employés ;
- du programme *Welfare to Work* destiné aux populations « à risque » ;
- des fonds associés à la *Vocational Rehabilitation*, pour les employés handicapés ;
- de la *High Growth Job Training Initiative*, lancée en 2001 afin de renforcer, via des bourses destinées à financer des projets de formation spécifiques, les compétences des employés de 14 secteurs considérés comme stratégiques pour la croissance future (aérospatiale, biotechnologies, services financiers, sécurité intérieure, santé, transports...).

<sup>25</sup> Bersin & Associates, *The Corporate Learning Factbook 2008: The U.S. Corporate Training Market*, New York, 2008.

<sup>26</sup> Employment and Training Administration (ETA), *Workforce System Results – April 1 – June 30 2010*, United-States Department of Labor, 2010. [www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm](http://www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm).

<sup>27</sup> *ibid.*



En outre, en réponse à la crise, et en vertu la loi sur la reprise et le réinvestissement<sup>28</sup>, 3,45 milliards de dollars ont été alloués à la formation professionnelle : par exemple dans le domaine de la santé, à hauteur de 500 millions de dollars, alors que 100 millions de dollars seront consacrés à la reconversion dans les emplois verts associés aux secteurs des nouvelles énergies ou que 28 millions de dollars US serviront à la reconversion des employés de l'industrie automobile.

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs et les « dislocated workers »***

Le financement public des formations passe par l'intermédiaire de **comptes individuels de formation** (*Individual Training Account, ITA*) ; ceux-ci ne concernent toutefois pas la formation en entreprise (« *On the Job Training* » ou « *Customized Training* »), les formations proposées par des associations communautaires aux publics défavorisés ou les domaines pour lesquels l'offre des prestataires de formation n'est pas assez importante. L'objectif est de fournir aux citoyens le maximum de latitude dans le choix de leur prestataire de formation. Concrètement, un ITA se présente selon les cas, entre autres, sous la forme de « **chèques formation** » ou de « **cartes de crédit apprentissage** ».

Les fonds disponibles étant limités, il est de la responsabilité du *Workorce Investment Board* de déterminer le juste équilibre entre le nombre d'ITAs accordés et les montants accordés à chacun. Par exemple, en 2000, le montant maximal d'un ITA était de 5000 dollars à dépenser en deux ans.<sup>29</sup>

L'attribution d'aides publiques suit des critères variables selon les Etats et les autorités locales, mais répond en général au principe d'« auto-suffisance » : seuls les travailleurs en-dessous de ce seuil, dépendant de la taille de la famille et de la zone géographique, peuvent prétendre aux fonds publics. La catégorie des « *dislocated workers* » fait référence à l'ensemble des demandeurs d'emplois qui ont été précédemment employés, travailleurs libéraux, ou qui travaillaient sans être rémunérés pour d'autres membres de leur famille et dépendaient de leur revenu.

Via le *Trade Adjustment Act*, réajusté en 2009, le USDOL fournit également depuis 1974 aux employés licenciés ou dont l'emploi a été réduit « en raison de la croissance des importations » un soutien financier et logistique, comprenant des formations leur permettant de retrouver un nouveau travail. La formation en question, assortie de versements hebdomadaires, peut être d'une durée allant jusqu'à 130 semaines (auparavant 104) à temps plein ou 156 (130) s'il s'agit d'une formation qualifiée de « *remedial* » (c'est-à-dire d'un niveau élémentaire), qu'il s'agisse de formation professionnelle basique ou spécifique, ou d'éducation générale ou d'anglais. L'employé doit avoir entamé cette formation au cours des 26 semaines suivant l'annonce du plan de licenciement.

Diverses aides complémentaires sont également disponibles pour les travailleurs désireux d'entamer une formation, permettant de financer par exemple le transport ou la garde d'enfants.

Des aides spécifiques sont dédiées aux individus qui ne peuvent, ou ne peuvent plus, prétendre à l'assurance chômage, et sans lesquelles ils ne pourraient participer à un programme de formation.

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs***

Un employeur peut également s'engager suivant les termes d'un contrat de formation en entreprise, « *On the job training* », engageant le recrutement et la formation en interne d'un employé rémunéré. L'employeur **se voit ainsi rembourser 50% du salaire versé durant la formation**, ainsi que

<sup>28</sup> *American Recovery and Reinvestment Act*.

<sup>29</sup> AFL-CIO Working for America Institute, « Ensuring Workers Get the Training They Need Under the Workforce Investment Act », *Action Briefs*, Washington DC, 2001.



les coûts liés à la formation elle-même. *The Working for America Institute* (association syndicale) précise que toutefois toute entreprise ayant délocalisé sa production et ainsi entraîné la perte d'emplois aux Etats-Unis se verra suspendre tout financement de ce type pendant 120 jours. D'une durée limitée, ces contrats ne doivent toutefois pas constituer le remplacement d'un employé licencié, ou dont le contrat de travail a été réduit. L'objectif est que les entreprises créent ainsi des postes pour lesquels l'employé aura été qualifié.

Une autre forme de subvention à la formation est celle du « *customized training* » : il s'agit de l'ensemble des formations spécifiques à l'entreprise offertes par l'employeur. Celui-ci peut se voir rembourser 50% des frais liés.

### **Gouvernance et cadre légal**

Le passage du *Workforce Investment Act* (WIA) en 1998 marque un tournant dans la consolidation des différents parcours de formation continue existant aux Etats-Unis, en les réunissant en trois catégories : adulte, jeune et « *dislocated* ». L'objectif était également à la fois de reposer davantage sur le secteur privé et d'offrir une offre plus décentralisée ; il s'agit de servir notamment deux catégories d'acteurs : les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Localement, les *Workforce Investment Boards*<sup>30</sup> (WIBs) sont chargés de la mise en place des programmes financés par le gouvernement fédéral, via environ 600 bureaux répartis sur le territoire, fournissant information et conseils aux travailleurs et surtout aux demandeurs d'emploi. Les WIBs sont constitués de membres provenant des secteurs privé et public ; statutairement, la majorité des membres doivent être des représentants du monde du travail (« *representatives of business* », au sein d'une liste constituée par les représentants des employeurs et les syndicats, ils peuvent être propriétaires, directeurs généraux ou opérationnels d'entreprises employant sur le territoire), et le gouverneur de l'Etat nomme parmi eux son directeur ; l'ensemble des territoires couverts par le WIB doit être représenté (rural, urbain etc.). En font également partie, entre autres, deux membres de chaque chambre des assemblées de l'Etat, des représentants de syndicats d'employés et de jeunes, des personnes ayant une certaine expérience dans les activités d'« investissement dans la main d'œuvre » (associations communautaires par exemple), des représentants des institutions éducatives. Ceux-ci travaillent également en coordination avec l'Agence fédérale de l'Emploi (*State Employment Agency*) présente dans chacun des Etats.

Les institutions de formation peuvent être aussi bien des institutions à but non lucratif que des écoles publiques.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

L'évaluation de l'efficacité de l'allocation du budget fédéral est une pratique courante aux Etats-Unis, et les différentes politiques soutenant la formation professionnelle ne font pas exception. Ainsi, des rapports réguliers détaillent les financements alloués dans le cadre de politiques suivant entre autres le *Workforce Investment Act* sur le site de l'USDOL<sup>31</sup>. Le WIA a ainsi concerné sur la période de 12 mois, qui s'est achevée le 30 juin 2010, 6,7 millions d'adultes, 1 million de « *dislocated workers* » et 300 000 jeunes, soit au total 2,6% de la population américaine. En outre, près de 300 000 autres personnes ont bénéficié soit de bourses pour des formations professionnelles délivrées par des

<sup>30</sup> National Association of Workforce Boards, [www.nawb.org](http://www.nawb.org).

<sup>31</sup> Employment and Training Administration (ETA), « *Workforce System Results – January 1 – March 21, 2011* », United-States Department of Labor, 2010. [www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm](http://www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm).



« *community colleges* » (écoles publiques en deux ans) ou entamées dans le cadre de la *High Growth Job Training Initiative*.

L'ensemble de toutes les politiques menées pendant ces 12 mois par le USDOL n'a ainsi concerné que moins de 10 millions d'Américains, soit à peine plus de 3% de la population... Voici ci-dessous un extrait de ce rapport illustrant les performances des programmes fédéraux auxquels nous nous sommes intéressés :

Government Performance and Results Act Goals		
	Annual Goal	Results as of 3/31/11 <sup>1</sup>
<b>Foreign Labor Certification</b>		
Process Employer Labor Condition Application for H-1B Professional Specialty Temporary Programs within Seven Days	100%	100%
Percent of Employer Applications for Permanent Labor Certification Resolved within Six Months of Filing	80%	74%
Percent of Accepted H-2A Applications Processed within 15 Days	53%	69%
Process of H-2B Applications within 60 Days of Receipt	65%	100%
<b>Indian and Native American Adult Program</b>		
Entered Employment Rate	60.5%	54.6%
Employment Retention Rate	74.9%	73.8%
Six Months' Average Earnings	\$9,245	\$9,970
<b>Indian and Native American Youth Program<sup>2</sup></b>		
Education Attainment for Dropouts	N/A	7.5%
Participants Who Attained Two or More Goals	N/A	88%
<b>Job Corps</b>		
Placement in Employment or Education Rate	65.3%	72.8%
Attainment of Degree or Certificate Rate	56%	64%
Percentage of Students Who Achieve Literacy or Numeracy Gains	59%	66%
<b>National Electronic Tools/Employment and Training Administration (ETA) Internet Based Assistance<sup>3</sup></b>		
Combined Site Visits for CareerOneStop, America's Service Locator, and O*NET	38,000,000	37,202,712

Source : Employment and Training administration, *Workforce System Results, January 1 – March 21, 2011*.

Pour une analyse comparative extrêmement détaillée des performances de chacune des autorités locales chargées de la mise en place de ces programmes, se rendre sur le site Internet des bases de données fédérales d'évaluation et de recherche du USDOL<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Federal Research and Evaluation Databases, US Department of Labor. [www.fred-info.org](http://www.fred-info.org).



## FRANCE

En France, la véritable naissance de la formation professionnelle moderne date de la loi du 16 juillet 1971, faisant obligation aux employeurs de consacrer chaque année un pourcentage de leur masse salariale à des actions de formation professionnelle.

### Financement, aides et incitations fiscales

#### **Sources de financement**

En 2007, la dépense globale de formation (ministère en charge de l'Emploi, 2009) était de 27,11 milliards d'euros (1,5 % du PIB), incluant la rémunération des personnes en formation (salaires, indemnités, etc.), soit 10 milliards d'euros, et les dépenses directes de formation (frais pédagogiques, ingénierie, accompagnement, etc.), soit 16,5 milliards d'euros. Le marché de la formation, soit réalisé en interne, soit via des prestataires extérieurs, est ainsi en France estimé à 9,7 milliards d'euros<sup>33</sup>.

Financier (par ordre d'importance)	Entreprises	Etat	Régions	Assurance chômage	Autres collectivités territoriales	Ménages
Montant (milliards d'€)	11.18	7.38	3.89	1.84	1.79	1.03
Montant (% PIB)	41,2%	27,2%	14,4%	6,8 %	6,6 %	3.8 %

Source : DGES – MEN – Eudcsol, *La formation professionnelle des adultes en France*, février 2010.

#### **Fonds publics**

- L'État, pour la formation de certains publics prioritaires (immigrés, détenus, soutien à de nouvelles filières d'ingénieurs...);
- Les régions, suivant leurs objectifs territoriaux;
- Le régime d'assurance chômage, pour les salariés indemnisés ayant perdu leur emploi, via les ARE (allocations de retour à l'emploi);
- L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique);
- Les employeurs publics, pour la formation des fonctionnaires et agents des trois fonctions publiques;
- Le fonds social européen, pour certains programmes spécifiques.

#### **Attribution des financements publics**

Incitations fiscales en direction des entreprises :

- **Le crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise**, créé en 2005, dont le montant horaire équivalent au SMIC est limité à 40 heures par an, soit

<sup>33</sup> Direction générale de l'enseignement scolaire, Ministère de l'Education Nationale – Eudcsol, *La formation professionnelle des adultes en France*, février 2010.



337 euros pour les impôts 2008. Le Cedefop estime à 10 millions d'euros le montant annuel déboursé par l'Etat à ce titre en 2007 et 2008 ;

- **Le crédit d'impôt au titre des dépenses de formation des salariés à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié** a été instauré en 2006 en direction des PME qui ont mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE). Il ne concerne que les formations offertes par une institution agréée. Le crédit équivaut à dix heures de formation par employé, pour un montant de 75 euros/heure, dans une limite qui avait été fixée pour l'ensemble des deux années 2007-2008 à 5000 euros par entreprise. D'après les données disponibles, le Cedefop estimait pour 2008 à 5 millions le coût total de cette mesure pour l'Etat.

Le *Crédit d'impôt formation*, introduit en 2001 pour les PME, a été supprimé en 2004.

Les entités publiques offrant des formations professionnelles sont exemptées de TVA et d'impôt sur les sociétés (IS) ; l'exemption de TVA vaut également depuis 1995 pour les institutions privées dès lors qu'elles ont obtenu la certification adéquate (Code Général des Impôts, Art. 261-4-4<sup>o</sup>-a), qui les soumet à la rédaction annuelle d'un « bilan pédagogique et financier ».

La source principale de financement provient des taxes prélevées sur les entreprises. **Les entreprises ont en effet l'obligation légale de contribuer au développement de la formation par un prélèvement obligatoire**, variable selon la taille de l'entreprise, chiffré en pourcentage de leur masse salariale brute. Le droit individuel à la formation (DIF), créé en 2004, est ainsi indirectement financé par les employeurs. Les entreprises ayant recours à des contrats à durée déterminée (CDD) abondent également un fonds spécifique pour financer les congés individuels de formation des employés concernés (CIF-CDD), à hauteur de 1% de la masse salariale brute que ces derniers représentent.

L'allocation des montants cotisés dépend du nombre d'employés de l'entreprise (de 0,55 à 1,6% de la masse salariale).

Les entreprises peuvent toutefois également déduire de leur profit imposable les frais de formation, lorsque celle-ci a été engagée pour l'activité commerciale de l'entreprise, excédant le montant de contribution obligatoire au titre de la formation professionnelle. Les entreprises de plus de dix salariés peuvent donc en réalité cotiser pour des sommes inférieures à 0,9% de leur masse salariale brute au titre du « plan de formation et frais divers » dans la mesure où elles peuvent mettre en place des actions de formation directement en interne sans passer par un OPCA.

En réponse à la crise, le Fonds d'investissement social (Fiso) a mis en place un programme dédié à faciliter la reconversion et la formation professionnelle ; financé conjointement par l'Etat et le FSE (à hauteur de 1,5 milliard d'euros) et par les partenaires sociaux (400 à 500 millions d'euros). La cellule de pilotage est dirigée par le ministre de l'Economie et se compose des grands partenaires syndicaux et patronaux (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, CGPME, UPA). Le Fiso a été créé à l'initiative de la CFDT, afin de faciliter le recours au chômage partiel dans les entreprises touchées par la crise et de développer les compétences dans de nouveaux secteurs tels que l'intérim, la vente à distance, l'industrie agro-alimentaire, la chimie ou la métallurgie.<sup>34</sup>

### **Fonds privés**

- **Les entreprises via les OPCA** (Organismes paritaires collecteurs agréés), gérés par les partenaires sociaux, qui mutualisent les financements obligatoires des entreprises.

---

<sup>34</sup> Sources : BIT, 2009 et [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr) (Actualité/En Bref, « Emploi : quels moyens pour le Fonds d'investissement social ? », 16 avril 2009).



L'obligation légale de financement est aujourd'hui de 1,6% de la masse salariale pour les entreprises ayant au moins 20 salariés ; 1,05% de 10 à 19 salariés ; 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés. S'y ajoutent les fonds investis au-delà de cette obligation ;

- **Les contributions des ménages.**

Dans le cadre d'un plan de formation, les entreprises rémunèrent les salariés pour qui la formation correspond à une mission professionnelle. Dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les employés peuvent « épargner » des heures de travail (pendant 6 ans jusqu'à 20 heures par an), ensuite mobilisables pour une formation professionnelle.

### **Gouvernance et cadre légal**

Le cadre législatif du système de formation professionnelle continue se trouve dans le code de l'Éducation et dans le Code du travail : les employeurs (entreprises ou autres) ont l'obligation de contribuer au financement de la formation continue des salariés. Ceux-ci ont ainsi un droit à se former sur leur temps de travail, alors que leur employeur déploie un plan de formation détaillant les actions prévues.

Le système repose en premier lieu sur les **partenaires sociaux**, que ce soient les syndicats représentatifs des salariés ou des employeurs : ils définissent avec la région et avec l'Etat les objectifs et priorités de la formation professionnelle. Les termes des accords nationaux interprofessionnels ainsi établis s'appliquent alors aux employeurs, et sont traduits dans le droit français par le Parlement. La coopération entre entreprises et partenaires sociaux est ainsi établie de longue date.

L'Etat conserve un rôle de facilitateur et de régulateur des négociations entre les partenaires sociaux et des réflexions sur les évolutions du système, notamment en proposant au Parlement de le modifier par voie législative. Les ministères de l'Economie et de l'Education nationale sont en charge de cette problématique. Mais, via le processus de décentralisation entamé en 1982 et le transfert des ressources correspondantes, l'Etat est surtout présent par l'intermédiaire des **régions**, qui possèdent désormais une compétence générale en matière de formation professionnelle sur leur territoire. Elles peuvent ainsi établir des priorités économiques et sociales pour les systèmes de formation professionnelle qui y sont implantés.

### **Prestataires de formation**

Les **OPCA**, organismes mutualistes, sont en charge de la part du système de formation professionnelle qui n'est pas assurée directement par les entreprises. Ils mutualisent les cotisations obligatoires versées par les employeurs ; une part de ces contributions abonde directement le Fonds unique de péréquation (FUP), aujourd'hui intégré au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le Cedefop ainsi que plusieurs rapports publics<sup>35</sup> pointent toutefois l'inefficacité engendrée par une mauvaise coordination entre les acteurs gouvernant le système de formation professionnelle et de mauvaises pratiques instituées.

---

<sup>35</sup> Inspection Générale des Finances et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, *La gestion financière des organismes collecteurs paritaires agréés et du fonds unique de péréquation* ; Cour des Comptes, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, 2008.





80% des prestataires de services de formation professionnelle sont privés, la moitié étant composée d'entreprises (40 %), formant cadres et agents de maîtrise, et 37% d'associations à but non lucratif s'adressant notamment aux publics en difficulté ; le reste est assuré par des consultants indépendants<sup>36</sup>. L'importance de l'offre privée tient au fait que toute personne physique ou morale peut exercer une activité de formation continue en France. L'offre publique est notamment assurée par les Greta (réseaux d'établissements publics au niveau local), ainsi que par l'AFPA (association nationale pour la formation des adultes).

### **Normes et certifications des formations**

Les formations faisant l'objet d'un soutien public, par exemple pour les chômeurs recevant une allocation de retour à l'emploi (ARE), doivent nécessairement avoir été inscrites par l'ANPE sur une liste officielle d'établissements agréés. Les instituts offrant des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) à des publics en difficulté grâce aux financements publics, doivent avoir signé une convention avec la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle.

Si le nombre de prestataires publics est important, l'offre privée est particulièrement développée dans la mesure où il n'est pas nécessaire d'obtenir d'agrément pour prétendre dispenser des formations continues. Il n'existe **pas de contrôle systématique de la qualité des formations**, postérieurement à la déclaration d'activité. Cependant, une Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle - composée de notamment de représentants ministériels, régionaux, des partenaires sociaux et des chambres consulaires<sup>37</sup> - décide de la possibilité pour une institution de dispenser des formations pouvant conduire à une certification professionnelle.

Des normes ont également été développées pour assurer la qualité de la formation, par exemple dans le réseau Greta, dont les établissements peuvent chercher à obtenir le label « Greta plus » (d'après le référentiel de bonnes pratiques Afnor BP X50-762), en déposant un dossier entraînant un audit organisé par les recteurs d'académie. Délivré pour trois ans, le label est confirmé chaque année. L'introduction en 2005 du système de « validation des acquis de l'expérience » (VAE) est pointé par le Cedefop (2009) comme une avancée notable.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

Celle-ci se fait suivant une tradition bien établie et organisée, de prévision micro et macroéconomique, à l'aide de questionnaires et d'études sectorielles. Les observatoires sectoriels et régionaux, qui établissent des enquêtes (semi-)qualitatives, ont un rôle important (Cedefop).

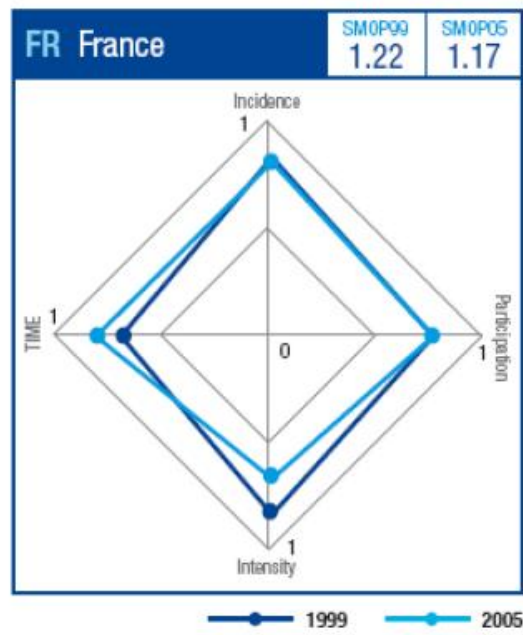
L'évaluation du système français peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :

---

<sup>36</sup> En 2008, l'appareil de formation comptait 58 450 prestataires, parmi lesquels 14 545 ont comme activité principale l'enseignement et la formation. Ils ont dégagé un chiffre d'affaires de 11,3 milliards d'euros, soit 9,5% de plus qu'en 2007. Source : Delort A., « Les prestataires de formation continue en 2008 », *Dares Analyses*, Août 2010, n° 53.

<sup>37</sup> [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr).





Source: Eurostat, CVTS3, date of extraction 7.4.2008 and 20.11.2008; BIBB calculations.

Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.



## ITALIE

### **Financement, aides et incitations fiscales**

#### ***Fonds publics***

- Le Fonds Social Européen (FSE) a notamment joué un rôle clé dans la mise en place du système actuel via le programme en vigueur de 1994 à 1999, suivi d'un plan pour 2000-2006, qui alimente maintenant la période 2007-2013 ;
- Le budget national, via un fonds dédié à la formation professionnelle (loi nationale 236/93) créé en 1996, administré au niveau de l'entreprise ou du territoire selon des plans de formation signés par les partenaires sociaux ;
- Les régions attribuent à l'ensemble des individus présents sur le marché du travail (employés, apprentis, stagiaires, partenaires de coopératives, chômeurs) des « chèques-formation », finançant jusqu'à 75% d'une formation agréée. Cela concerne environ 30% des formations (source : Centre Inffo) ;
- Depuis 2000, une révolution dans le financement de la formation professionnelle a été engagée via la création de fonds bilatéraux, financés par les entreprises et les partenaires sociaux (selon les termes de la loi de finances 388/2000), chargés de la collecte et la gestion des contributions obligatoires des entreprises.

#### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs***

Depuis 1998, les particuliers peuvent recevoir des « **chèques formation** » ; depuis 2003, des révisions de la loi tendent à mettre l'accent sur les publics en difficulté. Cette mesure est financée principalement par le budget national, suivant la loi 236/93. Ces financements peuvent également être débloqués par l'intermédiaire des régions sur présentation d'un plan de formation, soit individuel, soit suivant les termes d'une convention collective, suivant la loi 53/00.

Le FSE a également alloué des fonds destinés à financer des « chèques-formation » répondant à des initiatives individuelles, que ce soit dans le cadre de la formation continue ou de l'apprentissage tout au long de la vie.

Un point-clé de cet instrument est la désintermédiation : les individus ne sont pas obligés de passer par le biais de leur entreprise pour prendre en main leur propre cursus de formation professionnelle ; cette disposition répond à la reconnaissance d'un droit individuel à la formation.

Ce système permet également aux régions de mettre en place des politiques territoriales, adaptées aux besoins régionaux et selon les priorités qu'elles ont elles-mêmes définies. Par exemple, de nombreuses régions ont décidé de mettre l'accent sur la formation des femmes et des personnes en difficulté, notamment dans les domaines linguistique et informatique (source : Francesa Bianchi, de l'Université de Sienne, 2007).

Ainsi, les « chèques-formation » sont disponibles pour les travailleurs afin de financer trois types de projets :

- une formation continue pour les employés des secteurs public et privé ;
- une reprise de l'éducation secondaire, destinée à faciliter l'accès à une formation du niveau supérieur hautement spécialisée (master, doctorat... financé par le FSE) ;
- un programme d'apprentissage au long de la vie destiné à l'ensemble de la population (avec ou sans emploi), financé par le FSE.



L'attribution d'un « chèque-formation » se fait sur la base du choix de la formation dans un catalogue composé par les autorités régionales. Son montant peut varier de 500 à 8 000 euros selon les cas, versé directement par la région à l'organisme de formation choisi par le travailleur, à condition que celui-ci suive au minimum 70 à 80% des heures auxquelles il s'inscrit, et que la formation débouche sur l'attribution d'un certificat de qualification. Dans le cas où le prix de la formation est inférieur au montant du chèque attribué, l'autorité régionale peut parfois accepter l'inscription à plusieurs cours supplémentaires, si leur suivi est cohérent avec le parcours de l'individu. Néanmoins, le travailleur peut souvent être amené à compléter la couverture des coûts liés à la formation (en général, à hauteur de 20%, d'après F. Bianchi, 2007).

Les employés possèdent également depuis 1973 un quota de 150 heures de congés rémunérés renouvelé tous les trois ans, permettant de suivre uniquement des cours conduisant à la délivrance d'un diplôme ou du niveau de l'enseignement supérieur. Ce système est particulièrement utilisé par les employés de l'administration (source : Centre Inffo).

Un système novateur de « carte de crédit » liée à un « compte apprentissage » a également été instauré dans quelques régions, destiné à des publics particulièrement à risques (chômeurs et porteurs de contrats atypiques) (voir ci-dessous « Formations offertes aux chômeurs »).

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs***

Depuis 2007, les entreprises peuvent déduire d'une taxe régionale perçue sur les activités productives (IRAP, *imposta regionale sulle attività produttive*) une part des sommes engagées pour la formation d'une nouvelle recrue.

### ***Fonds privés***

D'après la Commission européenne (Eurydice, 2009-2010), les acteurs privés sont la première source de financement de la formation professionnelle en Italie. La participation de l'Etat et des partenaires sociaux est en effet relativement limitée.

Un tiers des financements provient des prélèvements sur les entreprises, qui contribuent à l'assurance chômage (contribution à l'INPS, *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) à hauteur de 0,3% de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle (loi 845/1978). Depuis 1978 et jusqu'en 2000, ces fonds étaient obligatoirement reversés à l'INPS; désormais, il est possible aux entreprises de choisir de verser à la place leur contribution à un des « fonds interprofessionnels paritaires pour la formation professionnelle », associations gérées directement par les partenaires sociaux « les plus représentatifs ». D'après le BIT, environ 400 millions d'euros sont ainsi gérés par ces fonds paritaires, concernant 482 000 entreprises cotisantes, représentant 6,2 millions de salariés (données : juillet 2008).

L'objectif de ces organes, placés sous la supervision du ministère du Travail et des politiques sociales, est de financer ou de cofinancer avec l'Etat et les régions, des actions de formation au niveau d'entreprises, de secteurs ou de régions. Le financement intervient à 100% dans les zones les plus défavorisées, à 50% ailleurs. Ainsi, chaque fonds travaille directement au service de l'entreprise cotisante, fournissant une mise à jour de la compétence de ses employés, dans l'objectif de renforcer sa compétitivité. Les formations peuvent ainsi être déployées soit à la demande de l'entreprise soit à la demande du salarié. D'après le Centre Inffo, sur la base du CVT2 (1999), le niveau d'engagement des entreprises italiennes vis-à-vis de la formation professionnelle de leurs salariés reste encore « *relativement bas* ». Les individus prennent souvent sur leur temps de congé pour réaliser des



formations ; à partir de 5 ans d'ancienneté, ils ont ainsi droit à un congé d'une durée maximale de 11 mois (non rémunérés).

### ***Soutien à la formation des chômeurs***

Celles-ci sont en général financées par le FSE, ou par le ministère du Travail, les régions ou les communes via les « chèques-formation » évoqués plus haut, ou, dans certaines régions, des cartes de crédit individuelles destinées à la formation (cartes de crédit ILA). Les chômeurs bénéficient ainsi de formation gratuites (mais non rémunérées), à condition toutefois d'être inscrits au chômage depuis au moins un an (source : Maison des Français de l'Étranger)<sup>38</sup>.

Introduites en 2004 via un accord inter-régional (Piémont, Toscane et Ombrie), les cartes de crédit ILA sont assimilables à des « comptes d'apprentissage », crédités d'un montant maximum de 2500 euros, qui peuvent être utilisés pour couvrir des dépenses liés à une formation sur une période de deux ans. L'objectif est de viser des publics en général peu portés vers la formation professionnelle et notamment les publics à risque : chômeurs et porteurs de contrats « atypiques ». L'accent est mis sur l'accompagnement et le conseil des participants, afin, entre autres, de combattre les problèmes de discrimination et le déficit d'information sur la construction du parcours professionnel. Il s'agit de soutenir « la capacité à décider » de l'individu (ISFOL 2005, cité par F. Bianchi, 2007).

### **Gouvernance et cadre légal**

D'après la loi 53/00, le droit à la formation tout au long de la vie, et celui à des congés rémunérés dans cet objectif, est reconnu pour tous. L'Etat prévoit les grandes orientations en matière de politiques de formation professionnelle. Il fournit également une assistance technique aux régions en la matière, car ce sont les autorités qui sont en charge de l'administration de la formation professionnelle. A cet effet a été créé en 1973 l'ISFOL (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs).

En 2000, la création d'un nouveau type d'acteurs, des fonds bilatéraux administrés par les entreprises et les partenaires sociaux, marque un tournant dans la gouvernance de la formation professionnelle, auparavant laissée aux soins du gouvernement, de l'assurance-maladie et des entreprises. La création de tels fonds nécessite tout d'abord la signature d'un accord interconfédéral entre les syndicats reconnus comme « les plus représentatifs », définissant les objectifs et les règles de gestion du fonds, puis l'approbation du ministère du Travail. Au nombre de 10 en 2005, 15 en 2008, ils sont désormais 18 (Eurydice, 2009-2010) et concernent divers secteurs d'activité tels que définis par la loi : industrie, agriculture, tertiaire/services et artisanat.

La gouvernance des fonds interprofessionnels suit un cadre défini :

- une assemblée des représentants des parties prenantes du fonds, dont le nombre varie selon les fonds (de 12 pour le fonds des coopératives ou celui des PME à 60 pour celui du secteur tertiaire) ;
- un bureau de trois auditeurs, chargé du fonctionnement du fonds et de ses opérations financières (les employeurs, les syndicats et le ministère du Travail choisissent chacun un membre) ;
- un président et un vice-président, représentants légaux du fonds ; le premier est nommé par les employeurs et le second par les syndicats ;
- un bureau des directeurs, bras exécutif du fonds ;

<sup>38</sup> [www.mfe.org/Portails/Pays/Italie/Emploi-stage/Formation professionnelle](http://www.mfe.org/Portails/Pays/Italie/Emploi-stage/Formation_professionnelle) (dernière mise à jour en 2008).



- certains fonds suivent également une organisation interne particulière, adaptée au secteur qu'ils couvrent ; ainsi, le fonds des industries des services est divisé en quatre comités en charge d'une aire plus précise du secteur (commerce, tourisme etc.).

La gestion financière des fonds est également encadrée par la loi ; ainsi, pas plus de 8% de leur budget ne doit être consacré aux frais internes. Egalement, le total des versements accordés aux entreprises de chaque région doit être proportionnel aux contributions au fonds des entreprises des régions, *i.e.* la redistribution organisée par les fonds mutuels ne peut se faire qu'à l'échelon régional. Toutefois, certains fonds ont ajouté à leurs objectifs celui d'une réduction des disparités interrégionales, et y consacrent une part fixe de leur budget total (20% par exemple pour le fonds des coopératives, 5% pour celui du secteur tertiaire).

Le Cedefop pointe ainsi **l'inefficacité engendrée par une mauvaise coordination entre les acteurs gouvernant le système de formation professionnelle**. De même, d'après la Commission européenne, les politiques menées par le Fonds Social Européen, celles prévues par la loi italienne et les fonds interprofessionnels récemment mis en place se recourent inefficacement.

Comme première réponse, en 2007 fut signé un accord tripartite entre le ministère du Travail, les partenaires sociaux et les régions afin de mettre en place un système de formation professionnelle national et intégré, permettant d'en rationaliser à la fois l'organisation et le financement, en se reposant sur des organismes mutualistes.

Entre 2004 et 2008, a été testé un programme de « haut apprentissage », permettant à des jeunes de 18 à 29 ans de compléter leur formation avec un apprentissage technique ou une spécialisation ; autorisation a notamment été donnée aux organismes de formation d'organiser des cursus diplômants.

### **Prestataires de formation**

Outre les écoles, les centres de formation professionnels, les centres municipaux, les universités et les associations de tous types, 546 centres territoriaux permanents (CTP) délivrent également des formations. Un des acteurs centraux de la formation professionnelle est le réseau ENAIP (Office national ACLI pour l'éducation professionnelle), géré par les ACLI (associations chrétiennes des travailleurs italiens) ; il regroupe des organismes régionaux présents sur quasiment l'ensemble du territoire italien via des Centres de Services de Formation (CSF)<sup>39</sup>.

### **Normes et certifications des formations**

Un système d'accréditation existe, contrôlé par les autorités régionales et provinciales, pour tous les établissements désireux de recevoir un financement de la région. L'évaluation porte à la fois sur la documentation fournie et sur des visites de terrain, permettant de vérifier la conformité des établissements. Le contrôle de qualité est effectué avec l'aide d'un institut dédié à l'accréditation des centres de formation (décret 166/2001). Cinq critères existent, parmi lesquels les plus notables :

- un taux de 70 % des étudiants d'une formation donnée obtenant une certification à la fin de leur cursus ;
- au moins 60 % des utilisateurs/opérateurs/bénéficiaires finaux expriment un avis positif à la fin du cursus.

---

<sup>39</sup> [www.enaip.it](http://www.enaip.it).



Les régions peuvent également adapter ces critères selon des objectifs économiques et sociaux qui leur sont propres. En cas de non-respect des critères, l'accréditation peut être suspendue ou retirée.

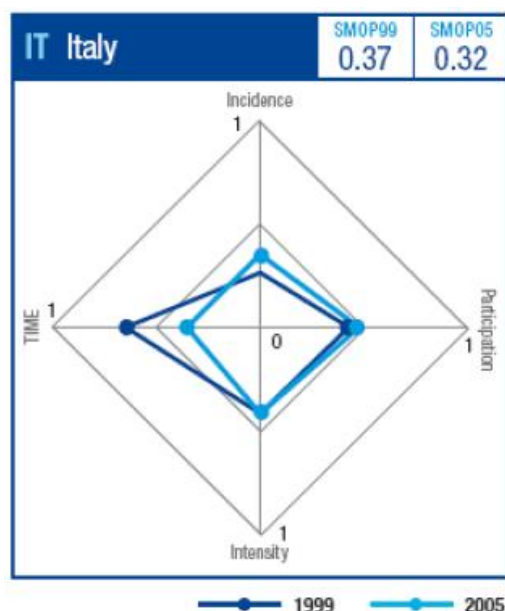
D'après le Cedefop (2009), seules certaines régions italiennes ont mis en place un système d'objectifs à respecter pour les organismes de formation. En outre, les résultats du CVTS3 (2005) montrent que deux entreprises italiennes sur trois n'utilisent pas de système d'évaluation pour les entreprises de formation qu'elles mandatent pour leurs employés. Les compétences acquises ne sont, en général, pas certifiées.

Pourtant, en 2002, régions et partenaires sociaux ont signé un accord national formulant le projet de mettre en place un système de qualifications et certifications des acquis de la formation continue. A ce jour (Cedefop 2009), seules l'Emilie-Romagne, le Piémont et la Toscane ont mis en place un véritable système de qualifications.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

La loi 289/2002 avait prévu la création d'un Observatoire pour la formation continue, qui n'a toujours pas vu le jour (Eurydice 2009-2010), qui devrait être chargé de la programmation et de la supervision des politiques en la matière. D'après F. Bianchi, le système des « chèques-formation » semble être un succès : environ 67 000 d'entre eux ont été distribués entre 2000 et 2006<sup>40</sup>.

L'évaluation du système italien peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.

<sup>40</sup> Francesca Bianchi, *Italy – Educational vouchers as regional instruments*, Workshop « Motivating, financing, profiting : current trends in financing continuing vocational training in Europe », Frankfurt am Main, 27-28 septembre 2008.



## PAYS-BAS

Le système tel qu'il existe aujourd'hui aux Pays-Bas est l'héritage d'œuvres philanthropiques du 19<sup>ème</sup> siècle qui ont financé les premiers cours de formation pour adultes ; il trouve même ses racines dans la création en 1784 de la *Société pour la Promotion du Bien Commun* qui visait à éduquer les classes ouvrières. La formation continue est donc une tradition très prégnante aux Pays-Bas, même si elle a connu de nombreuses réformes.

Ainsi, les réformes des années 1980 ont mené à la loi cadre sur l'éducation adulte de 1991, incorporée à la loi sur l'éducation adulte et professionnelle (WEB), en vigueur depuis 1996. Il s'agissait entre autres de restructurer l'offre disponible, avec l'ambition de rapprocher formations initiale et continue.

Le gouvernement néerlandais s'est fixé un agenda ambitieux en la matière pour la période 2008-2011, afin d'améliorer l'adéquation des formations avec les attentes du marché du travail, leur qualité et leur intégration à la politique éducative. De manière générale, il est considéré qu'une réforme en profondeur du système éducatif initial permettra de limiter les besoins de « rattrapage » via l'éducation adulte.

### **Financement, aides et incitations fiscales**

#### **Fonds publics**

- L'Etat, via le budget du gouvernement pour la formation adulte, qui est alloué aux municipalités selon le nombre d'habitants âgés de plus de 18 ans, de personnes provenant des minorités ethniques (initialement via un budget spécifique, aboli en 2007) ainsi que du nombre de personnes présentant un « désavantage éducatif » ;
- L'Union européenne via le Fonds Social Européen (FSE).

#### **Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs**

Les employeurs peuvent bénéficier d'une déduction partielle des impôts et cotisations sociales perçus sur le salaire des coûts engagés par une entreprise formant ses employés (dans la limite de 2 566 euros par an et par employé en 2008) ; cette limite est toutefois élevée à 3 079 euros s'il s'agit d'un nouvel employé anciennement chômeur et voulant acquérir des compétences de base. Ces abattements peuvent également concerner tout examen destiné à évaluer les compétences d'un employé et à déterminer ses besoins de formation (308 euros/an maximum). Le tableau ci-dessous résume l'évolution des dépenses publiques engagées dans ce cadre (comprenant toutefois aussi les formations en apprentissage) :

**Table 10. Tax expenditure on the payment reduction for education**

Year	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EUR million	144	162	179	198	210	201	187	184	192	194

Sources: Gelderboom et al. (2007); Ministerie van Financiën (2008).

Source : Cedefop (2009)

Les entreprises et organismes publics peuvent également bénéficier d'aides du FSE afin de financer des formations permettant à leurs employés de s'adapter aux évolutions du marché du travail.





Pour inciter à la formation des moins jeunes, l'Etat avait mis en place un traitement fiscal préférentiel des frais liés aux formations offertes aux employés âgés de plus de 40 ans. Ce programme, introduit en 1998, fut supprimé en 2004 lorsqu'il fut reconnu qu'il incitait les employeurs à retarder les formations offertes à leurs employés après l'âge de 40 ans afin de bénéficier de l'avantage fiscal, sans effet positif sur le niveau de formation (Leuven and Oosterbeek, 2004).

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs***

Se basant sur une loi datant de 1964, les employés peuvent également déduire de leur revenu imposable les frais liés à toute formation engagée dans le but d'augmenter le revenu de leur travail, que ce soit dans le cadre de leur poste actuel ou dans un futur poste (*Aftrek studiekosten of andere scholingsuitgaven*). Après un palier fixé à 500 euros, les déductions annuelles peuvent porter jusqu'à 15 000 euros. A ce titre, la dépense pour l'Etat néerlandais est estimée à 183 millions d'euros en 2008 (en 2005, 2006 et 2007, ces montants étaient respectivement de 105, 153 et 170 millions d'euros) (Cedefop 2009).

### *Incitations fiscales pour les prestataires*

Les institutions offrant tout type de formations, continue ou ponctuelle, même à distance, peuvent déduire de leurs frais les 19% de TVA, au titre d'une loi datant de 1968 (*Vrijstelling van BTW voor onderwijs*) : l'objectif étant de réduire le prix des programmes pour les participants.

### ***Fonds privés***

En théorie, tout individu âgé de plus de 18 ans au 1<sup>er</sup> août est tenu de payer les frais de scolarité liés à une inscription à plein ou à mi-temps dans le système secondaire général pour adultes.

**Frais d'inscription pour l'éducation secondaire pour adultes (en euros)**

School year	2007/2008	2008/2009
Full-time course	975	993
Part-time course	0.63 per 45 minutes	0.64 per 45 minutes

Source : Eurydice, Commission Européenne, 2008-2009.

Il n'existe pas au Pays-Bas d'obligation légale de financement de formations pour les entreprises. Celles-ci en général financent des programmes de formation via les accords signés entre le conseil d'entreprise, les syndicats et la direction. Les entreprises d'une taille relativement importante possèdent souvent leurs propres centres de formation.

### ***Soutien à la formation des chômeurs***

En réponse à la crise a été mis en place un programme dédié aux travailleurs qualifiés touchés par un plan de chômage partiel, qui peut aller jusqu'à une réduction de moitié des heures de travail ; les heures non travaillées sont payées par le biais de l'assurance chômage et doivent être consacrées à des programmes de formation destinés à améliorer les compétences (65 semaines maximum).





Des fonds spéciaux ont été alloués à la création de nouveaux centres d'aide à l'emploi, gérés conjointement par l'Assurance Sociale (UWV), les employeurs et les prestataires de formation, afin d'orienter les candidats dans leur reconversion (source : BIT, 2009).

### **Gouvernance et cadre légal**

D'après la loi sur la formation adulte et professionnelle (WEB), quatre types d'enseignements peuvent correspondre à la dénomination « éducation adulte » :

- La formation secondaire générale pour adultes (VAVO), conduisant à des certificats de différents niveaux (pré-professionnel, « senior » ou pré-universitaire) ;
- Les cours fournissant une éducation large et basique (BMF) ;
- Les cours de Danois comme seconde langue (NT2) ;
- Les cours visant à améliorer l'autonomie individuelle (SR).

### **Prestataires de formation**

Jusqu'à présent, les municipalités, autorités publiques compétentes en matière d'éducation, financent, via des subventions du budget national, les cours de formation pour les adultes via des contrats passés avec les centres de formation régionaux et agricoles. Mis en place par la WEB, en activité depuis 1998, ces centres (au nombre de 42 en 2005) avaient le monopole des financements publics, mis à part 13 centres de formation spécialisée. Depuis 2011, les autorités locales sont libres de choisir les prestataires des formations qu'elles financent. La spécificité des centres régionaux est de regrouper apprentissage, formation professionnelle et enseignement adulte.

La coopération entre entreprises et partenaires sociaux est établie de longue date, via des organismes mutualistes. Des accords nationaux sur la formation professionnelle permettent une négociation collective au niveau de l'entreprise. Le Cedefop s'interroge toutefois sur le manque de lisibilité de la répartition des responsabilités.

En 2006 ont été mis en place au niveau régional, par les « Centres pour l'emploi et le revenu » et les prestataires de cours, des bureaux d'information destinés à l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle (employeurs, employés ou chômeurs) afin de leur proposer des formations adaptées, qu'elles soient ou non financées par le gouvernement. Les établissements financés par les fonds publics sont soit des institutions de formation en apprentissage (surtout destinés aux chômeurs et aux travailleurs peu qualifiés), soit des centres régionaux, soit des centres de formation professionnelle ou des écoles professionnelles féminines, les deux derniers étant destinés aux chômeurs. Des prestataires privés se partagent également le marché financé principalement par les entreprises.

### **Normes et certifications des formations**

Dans un souci de transparence et de sérieux, il a été décidé en 2004 de confier l'évaluation et la certification des établissements de formation à une institution privée, externe et indépendante, le *KwaliteitsCentrum Examinering* (KCE – centre de qualité pour les examens d'EFP), chargée notamment d'évaluer les examens selon des normes nationales qu'elle a elle-même fixées. Sans l'agrément de l'EFP, l'établissement perd le droit d'organiser des examens. Ce contrôle est lui-même contrôlé par l'Inspection, qui vérifie la conformité et la qualité du système d'assurance qualité des établissements. Les centres régionaux (ROC) doivent également procéder à des autoévaluations.



Les normes de qualifications et de compétences nationales sont développées par les centres d'expertise, spécialisés pour chacun des secteurs du marché du travail. Les normes établies au niveau national sont le fruit de concertations réunissant l'ensemble des acteurs participant à la formation (prestataires, autorités locales, centres d'expertise, partenaires sociaux etc.), et sont validées par le gouvernement. Le Cedefop (2009) pointe toutefois le nombre trop élevé de qualifications différentes et leur description « trop détaillée » ; en outre, les prestataires de formation professionnelle auraient « trop d'influence » dans la COLO.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

Les centres de formation régionaux et agricoles sont évalués régulièrement par l'inspection de l'Education nationale, suivant des critères non seulement de qualité des cours mais aussi selon les compétences à la sortie.

L'évaluation du système néerlandais peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.



## ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni a entrepris au cours de la dernière décennie une véritable réflexion sur l'importance de la formation professionnelle et l'acquisition de compétences mises à jour. L'accent sur le développement des compétences a été mis dès la publication, en 2003 et en 2005, de livres blancs sur la stratégie éducative du gouvernement : *Compétences pour le 21ème siècle : réaliser notre potentiel* et *Compétences : être à la hauteur dans l'entreprise et le travail*. Egalement, la *Leitch Review of Skills*, dont le rapport final présentant le *skills mix* optimal pour le pays en 2020 a été remis en 2006<sup>41</sup>, s'est trouvé à la base de réformes conséquentes<sup>42</sup>, dont notamment la création d'une *UK Commission for Employment and Skills* (UKCES), organe consultatif et de gestion de la formation professionnelle au niveau sectoriel.

En outre, les programmes *Skills Investment Strategy* et *Skills for Growth* ont été mis en place par le nouveau gouvernement de coalition ; le deuxième programme cherche entre autres à avoir de moins en moins recours aux migrations pour pallier les besoins de compétences. Outre une réforme des organes gouvernant la formation professionnelle et une redéfinition des financements publics, un nouveau cadre a été établi afin de garantir les qualifications uniquement professionnelles : le *Qualifications and Credit Framework*, qui vient compléter le *National Qualifications Framework*, seule échelle d'évaluation existant jusqu'alors.

### **Financement, aides et incitations fiscales**

#### Répartition du financement de la formation adulte en 2007-2008 (milliards de livres sterling)

Financements publics	26	47%
Organisations privées (but lucratif ou non)	20	36%
Individus, dont professions libérales	9	16%
Total	55	100% = 3,9% du PIB

Ces estimations n'incluent toutefois pas le coût d'opportunité des formations engagées ; le total monterait alors à 98 milliards de livres. Source : Institut national pour la formation adulte continue (NIACE), 2010.

### **Fonds publics**

- Le ministère du Travail (Department for Business, Innovation and Skills) est responsable pour l'allocation des fonds publics, via la nouvelle Skills Funding Agency, créée en 2010 et dotée de près de 4 millions de livres par an, destinés au financement de formations pour adultes âgés de plus de 19 ans<sup>43</sup> ; les fonds sont alloués directement aux institutions de formation sélectionnées. La SFA remplace ainsi le Learning and Skills Council (LSC).
- Le Fonds Social Européen est également impliqué dans le financement de la formation professionnelle.

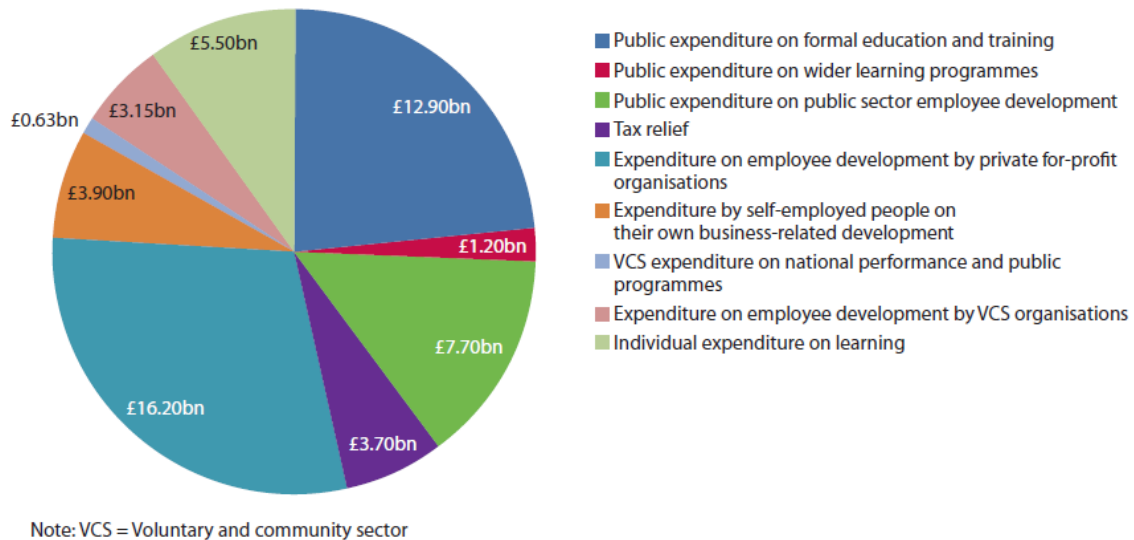
<sup>41</sup> Lire : LEITCH Review of Skills, *Prosperity for all in the Global Economy – world class skills*, Rapport final, décembre 2006. [www.ukces.org.uk/upload/pdf/2006-12%20LeitchReview1\\_2.pdf](http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/2006-12%20LeitchReview1_2.pdf)

<sup>42</sup> Department for Innovation, Universities and Skills, *World Class Skills : Implementing the Leitch Review of Skills in England*, HM Government, juillet 2007.

[webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.dius.gov.uk/worldclassskills.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.dius.gov.uk/worldclassskills.pdf)

<sup>43</sup> Skills Funding Agency (SFA), *Delivery Plan 2010/11*, Department of Business, Innovations and Skills (BIS), septembre 2010.

Figure 1: Expenditure on costs of learning provision (£ billion), 2007–08



Source : NIACE, 2010 (IFLL : Independent commission of Inquiry into the Future for Lifelong Learning).

Le NIACE (Institut national pour la formation adulte continue) vante toutefois les mérites du co-financement et déplore que cette méthode ne soit pas plus souvent utilisée : dans 4% des cas seulement, employé et employeur ont partagé les coûts d'une formation.

A partir de 2008-2009, deux nouveaux modèles de financement ont été mis en place afin que le système soit davantage guidé par la demande, et pour le rendre autonome par rapport au financement de la formation en apprentissage pour les 16-18 ans :

- Un « modèle pour les adultes apprenant réactifs » (*adult learner responsive model*), financé par l'Etat à hauteur de 1,5 million de livres par an au cours des trois années suivant la mise en place du dispositif. L'objectif est de financer en particulier les travailleurs peu qualifiés et sans emploi, notamment via la création d'un « compte » (*Skills Account*) à la disposition du travailleur ;
- Un « modèle pour les employeurs réactifs » (*employer responsive model*), qui est, lui, tourné vers les travailleurs employés, afin de financer des stages d'apprentissage offrant les bases littéraires et numériques (correspondant aux niveaux 2 et 3 du système QCF). Les fonds publics viendront compléter de manière proportionnelle les montants investis par les employeurs.

Le programme *Next Step* permet d'offrir à chacun des conseils individualisés sur les formations à suivre les plus adaptées, disponibles également dans un certain nombre de langues adaptées aux populations immigrées (langues indiennes, polonais, français...).<sup>44</sup> Il est destiné à l'ensemble de la population adulte, travailleurs ou demandeurs d'emplois. Recommandés par le rapport de Lord Leitch et lancés en 2007 sous forme d'expérience pilote, les « comptes de compétences » (*Skills Account*) accessibles en ligne sont gérés dans le cadre du programme « *Next Step* ». A partir de ce compte, il est possible de s'inscrire à des formations ; pour chacune d'entre elles, le niveau de financement public correspondant est indiqué.

Un système de formation en ligne, avec plus de 600 cours disponibles, *LearnDirect*, permet également, via 750 centres d'apprentissage répartis en Angleterre et au Pays de Galles, un accès à la

<sup>44</sup> Voir le site Internet : [skillsfundingagency.bis.gov.uk/training/Next+Step.htm](http://skillsfundingagency.bis.gov.uk/training/Next+Step.htm).



formation aux publics les plus défavorisés et moins susceptibles de participer à des cursus de formation traditionnels.

Enfin, l'allocation des fonds aux instituts de formation suit une formule qui a été révisée en 2008-2009 et qui dépend de plusieurs critères : le nombre de participants inscrits, les standards des programmes offerts, les taux de réussite par programme, l'inclusion de participants défavorisés et des critères géographiques (Londres et le Sud-Est de l'Angleterre sont par exemple avantagés).

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs***

Des efforts ont été réalisés pour étendre à tous l'accès gratuit à une formation de base. D'abord en 2007, les 19-25 ans ont été autorisés à suivre gratuitement, grâce aux financements de ce qui était alors le *Learning and Skills Council* (LSC), des cours leur permettant d'acquérir un niveau 2 (notions élémentaires d'anglais et de calcul) selon le nouveau système de certification britannique QCF ; le système de formation gratuite jusqu'au niveau 2 a été étendu en 2009 à l'ensemble de la population adulte<sup>45</sup> ainsi qu'avancé au niveau 3 pour les 19-25 ans. Au-delà, en revanche, les cours ne sont plus gratuits et les participants doivent s'acquitter de frais d'inscription. En revanche, à compter de 2010-2011, une participation financière sera demandée pour toute deuxième formation de niveau 2.

L'Etat offre également aux employés une garantie en cas de défaut, ou alors le paiement des intérêts sur une partie de la période de tout prêt contracté pour financer une formation. En revanche, aucune déduction fiscale n'est accordée aux individus entreprenant une formation, à l'exception des travailleurs libéraux (voir ci-dessous).

### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les employeurs***

En 2002 ont été lancés six projets pilotes régionaux pour la formation émanant des employeurs (*employer training pilots*, ETP), afin de soutenir la formation des employés les moins qualifiés. L'Etat subventionne ainsi partiellement ou totalement la formation suivie sur le temps de travail, et rembourse aux employeurs le salaire versé pendant la formation. Les premières expériences d'ETP ont donné satisfaction, ils ont donc été portés au nombre de 18 en 2004.

Renommé *Train to Gain* en 2006, le programme donne désormais aux employeurs un accès gratuit à des services de conseil pour leur permettre de trouver les formations pour leurs employés correspondant au mieux à leurs besoins. Ce programme subventionne totalement la formation des employés les moins qualifiés.

Les employeurs peuvent également déduire de leurs impôts les coûts liés aux formations entreprises par leurs employés, que ce soit les coûts directs ou les coûts d'opportunité (*i.e.* les salaires versés). Les travailleurs libéraux peuvent eux aussi déduire de leurs impôts ces frais ; ils ne peuvent cependant pas être remboursés du manque à gagner estimé.

### ***Fonds privés***

Dans le cadre d'une réforme des modes de financement de la formation professionnelle, l'Etat a choisi de faire reposer davantage les formations « non prioritaires » sur les contributions privées (employés et employeurs), supposées augmenter, passant de 32,5% à 42,5% entre 2006-2007 et 2007-2008 (50% prévus pour 2010-2011). Dans le cadre de l'« *employer responsive model* », les

---

<sup>45</sup> *Education and Skills Act.*



employeurs sont d'abord appelés à contribuer, avant que les fonds publics ne viennent compléter les montants investis.

Afin de financer la formation professionnelle organisée par les employeurs, des fonds *Train to Gain* permettent la mutualisation des contributions des entreprises. Dotés de 440 millions de livres en 2007-2008, ces fonds étaient estimés à 650 millions de livres pour 2008-2009 (Department for Innovation, Universities and Skills, 2007).

Depuis 2009 et le passage du *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Bill*, les employés ont le droit de demander à leur employeur du temps libre pris sur leur temps de travail afin d'entamer une formation.

### ***Soutien à la formation des chômeurs***

Depuis 2001, une agence, *Jobcentre Plus*, est chargée de la formation professionnelle des chômeurs en Angleterre ; en Ecosse, il s'agit du programme *Training for Work*.

En 2004 a été mis en place le *New Deal for Skills (NDfs)* particulièrement destiné aux individus les moins qualifiés, afin de développer les compétences nécessaires pour trouver un emploi. Il remplace le *New Deal* existant depuis 1998 et qui a permis à 1,8 millions de chômeurs de retrouver un emploi en 10 ans d'existence (Cedefop, QCDA, 2008). Ont également été instaurés un « passeport » individuel de compétences, des services de tutorat, ainsi que le maintien des allocations familiales pour les enfants âgés de plus de 19 ans si ceux-ci sont toujours en cours de formation. Le taux de succès du *NDfs* est encourageant puisque 36% des participants ont trouvé un emploi à l'issue du programme.

Lancé en octobre 2009, le *Flexible New Deal* est destiné aux chômeurs de longue durée (au delà de 12 mois) et comprend quatre semaines d'expérience professionnelle.

En outre, en réaction à la crise, le gouvernement a mis en place dans le budget présenté en avril 2009 un programme spécifique de formation professionnelle destinée aux chômeurs de 18 à 24 ans approchant 12 mois de chômage : 300 000 livres sont ainsi allouées aux programmes *Train to Gain* formant aux métiers de la construction, de l'hôtellerie et de la manufacture.

Enfin le programme *Work-based learning for Adults*, lui aussi dessiné selon les besoins des employeurs, s'adresse à des travailleurs au chômage depuis plus de six mois, et, selon différentes modalités, organise leur retour à l'emploi via des formations en entreprise.

### **Gouvernance et cadre légal**

Au niveau gouvernemental, les compétences sont réparties entre les ministères du Travail et ministères de l'Education de chacun des quatre territoires, avec des priorités qui peuvent légèrement varier : quand l'Ecosse insiste sur l'élargissement de la formation pour tous, le Pays de Galles cherche à diversifier les cursus offerts. Mais l'investissement des autorités publiques dans le système de formation professionnelle reste relativement limité : l'initiative est principalement laissée aux employeurs et aux particuliers (source : Centre Inffo).

Toutefois, des agences telles que la UKCES, gérées notamment par des employeurs, ou la nouvelle SFA, recevant l'aide d'un nouvel *Adult Advancement and Careers Service (AACS)*, ainsi que des services du *National Employer Service (NES)* sont en charge du soutien et du conseil des employeurs



et des travailleurs. Ces nouvelles instances sont fonctionnelles depuis 2010. L'institut national pour la formation adulte continue (NIACE) est un organe spécialisé dans l'information et le conseil, financé par le gouvernement central et les autorités locales.

### **Prestataires de formation**

La tradition de coopération entre secteurs, entreprises et partenaires sociaux est moins établie que dans d'autres pays européens, mais tend à progresser en ce sens. Des organismes mutualistes sont notamment en charge de la gestion du système. Les négociations collectives concernant la formation professionnelle sont décentralisées au niveau de chaque entreprise : une responsabilité importante est laissée aux employeurs dans la réforme et le développement des compétences dans leur secteur.

Chaque secteur d'activité possède ainsi son *Sector Skills Council* (SSC) et il en existe 25 au total. Ils sont tous regroupés au sein de l'*Alliance of Sector Skills Councils* et sont chapeautés par la UKCES. Ils ont quatre objectifs principaux : pallier les manques de compétences, améliorer la productivité, renforcer les compétences des travailleurs du secteur donné et améliorer l'offre de formation. Ils peuvent notamment aboutir à la signature d'accords (*Sector Skills Agreements*), sous forme de plans d'action stratégiques détaillant les manques de compétences dans le secteur et indiquant la marche à suivre pour y répondre.

Un réseau d'« académies de compétences »<sup>46</sup> locales (*National Skills Academies*, NSA), dirigées par les entreprises regroupées par secteur, a également bénéficié de la coopération des pouvoirs publics et des organismes de formation (universités, écoles et prestataires indépendants), dans le cadre de partenariats régionaux (*Regional Skills Partnerships*, RSP). Ces NSAs sont ouvertes à tous, jeunes diplômés ou non et sont au nombre de onze dans des secteurs variés tels que la vente, les services financiers ou le sport, cinq autres sont en projet (Eurydice, 2009-10). Les *Local Enterprises Partnerships* permettent également d'assurer la cohérence entre les formations offertes et les besoins locaux.

Un fonds mutuel, l'*Union Learning Fund*, mis en place en 1998 par le gouvernement permet toutefois aux syndicats de participer de manière active au système de formation professionnelle, et d'en faire l'une de leurs priorités, aux côtés du gouvernement, des employeurs et des prestataires de formations. Les syndicats peuvent ainsi s'engager au sein des SSC et RSP et financer des projets, si tant est qu'ils ne se substituent pas à des programmes de formation mis en place par des employeurs.

Une alliance nationale d'associations bénévoles et communautaires ainsi que d'entreprise sociales impliquées dans la formation et le développement de compétences, la *Third Sector National Learning Alliance* (TSNLA), permet d'unifier les voix des prestataires de manière cohérente et offre une plateforme pour le développement d'idées innovantes.

### **Normes et certifications des formations**

Les prestataires de formation sont soumis à des seuils de performance (taux minimaux de réussite des travailleurs formés) ; la qualité des formations est ainsi suivie depuis 2001 par le *Learning and Skills Council*, nouvellement SFA. L'évaluation repose à la fois sur des inspections conduites par un département gouvernemental non-ministériel, l'Ofsted (*Office for Standards in Education*), et dont

<sup>46</sup> Présentation sur le site Internet du réseau des *National Skills Academies* : [www.nationalskillsacademy.co.uk/about/index.html](http://www.nationalskillsacademy.co.uk/about/index.html).





les résultats sont publiés, mais aussi sur l'auto-évaluation par rapport à des critères définis à l'échelon national. Des registres doivent ainsi être fournis aux autorités sur demande. L'auto-évaluation requise comprend notamment des plans de développement triennaux qui sont ensuite liés au financement des institutions.

Les normes sont définies de manière concertée par les partenaires sociaux et les divers acteurs publics liés à la formation professionnelle, offrant une certaine liberté de déclinaison au niveau local ; cette volonté de s'adapter au plus près aux besoins locaux est une tendance qui s'affirme peu à peu.

Comme évoqué plus haut, afin de certifier les compétences professionnelles de chaque travailleur, un nouveau *Qualifications and Credit Framework* vient compléter le *National Qualifications Framework*, seule échelle d'évaluation existant jusqu'alors (sous l'autorité de la *Curriculum and Qualifications Authority*). Ces normes sont établies par des conseils sectoriels, selon les compétences nécessaires à chaque domaine d'activité.

### **Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

Les pratiques d'évaluation sont bien ancrées. Ainsi, par exemple, les projets pilotes ETP mis en place en 2002, d'abord au nombre de six, ont ensuite été évalués avant d'être améliorés et étendus à d'autres aires géographiques. On trouve ainsi des rapports de recherche sur le site du Department of Education.<sup>47</sup>

L'ancien *Learning and Skills Council*, remplacé par la *Skills Funding Agency*, ainsi que la *UK Commission for Employment and Skills* (UKCES), créée en 2008, jouent le rôle de conseillers auprès du gouvernement, afin notamment d'évaluer l'efficacité du système de formation des compétences au Royaume-Uni. Ainsi, par exemple, la UKCES, qui chapeaute les SSC, propose une méthodologie détaillée d'évaluation individuelle pour chacun des SSC<sup>48</sup>, que ce soit pour l'efficacité de leurs méthodes, leur financement et les contrats passés.

---

<sup>47</sup> Department for Business Innovation & Skills, *Employer Training Pilot Skills for Life Interventions Programme Evaluation*, [www.education.gov.uk](http://www.education.gov.uk).

<sup>48</sup> Voir UKCES, *SSC Performance Management Handbook*, mai 2010.





## SUEDE

En Suède, l'apprentissage tout au long de la vie est conçu comme le moyen de parvenir à une société plus démocratique et plus équitable. L'apprentissage est supposé continu de l'enseignement scolaire à l'éducation adulte. Celle-ci regroupe : la formation à l'insertion professionnelle, les cours préparant à un diplôme universitaire, la formation délivrée par les municipalités - participant à ce que l'on appelle la formation professionnelle initiale pour adulte, forme la plus répandue en Suède - et la formation en entreprise.

A l'instar de la plupart de ses voisins européens, la tendance en Suède est à la décentralisation de la politique de formation professionnelle afin de coller au mieux aux besoins locaux. En 2002, un pas a été franchi avec l'institution de la formation professionnelle qualifiée : *Kvalificerad yrkesutbildning* ou *KY*, à nouveau réformée en 2009 ; si pour l'instant elle ne donne pas droit à des crédits universitaires, cette formation est reconnue par la plupart des employeurs.

La réforme en profondeur du système de formation professionnelle en Suède en 2009 a été marquée notamment par la création d'une agence unique pour la formation professionnelle supérieure (*Myndigheten för yrkeshögskolan*).

### **Financement, aides et incitations fiscales**

#### ***Fonds publics***

Les deux formes principales de formation professionnelle pour adultes, en dehors de la formation en entreprise, reçoivent d'importantes subventions de l'Etat. Celles-ci correspondaient à 380 millions d'euros environ en 2007 :

- Un peu plus de la moitié (2 milliards de couronnes) a été alloué à la formation professionnelle initiale du second cycle du secondaire dispensée dans le cadre de l'enseignement municipal pour adultes ;
- Le reste (1,5 milliard de couronnes) a financé la formation professionnelle supérieure ; il s'agit d'une estimation du Cedefop, obtenue en additionnant les budgets de la formation professionnelle qualifiée (financée jusqu'à la réforme de 2009 par une agence dédiée), de la formation complémentaire et de la formation postsecondaire de perfectionnement ou de conversion (gérée également par les municipalités jusqu'en 2009, sous la tutelle du ministère de l'Education).

En outre, en 2007, environ 1,9 milliards d'euros (17,5 milliards de couronnes) ont été alloués par l'Etat au financement de la formation à l'insertion professionnelle.

Les municipalités doivent ainsi fournir à l'ensemble de la population âgée de plus de 20 ans un accès gratuit à l'enseignement pour adultes. Des fonds additionnels ont ainsi été massivement alloués aux communes entre 1997 et 2002 pour stimuler la création de centaines de milliers de places supplémentaires. En 2009, le gouvernement a à nouveau débloqué de nouveaux fonds à cet effet, à hauteur de 120 millions d'euros.

#### ***Allocations, subventions et incitations fiscales pour les travailleurs***

Depuis 2001, les prêts et les bourses dédiés au financement de l'éducation sont tout autant disponibles pour les adultes que pour les étudiants. La variété des cursus et des formations



proposées conduisait toutefois à une grande hétérogénéité dans l'importance des aides proposées, couvrant dans certains cas simplement le coût de la formation ou offrant pour d'autres des allocations supplémentaires, alors que certains programmes, simplement agréés par l'Etat, ne bénéficiaient pas d'aide financière. La création en 2009 d'une nouvelle Agence pour la formation professionnelle supérieure a permis de rendre plus cohérent le système.

### ***Fonds privés***

La formation en entreprise est en très large majorité financée directement par les employeurs (95% du total selon Centre Inffo) ; les salariés sont en outre autorisés à prendre sur leur temps de travail pour suivre ces formations.

### ***Soutien à la formation des chômeurs***

La formation d'insertion professionnelle est financée par l'Etat, via la direction nationale du travail (*Arbetsmarknadsstyrelsen*). Ce système repose sur les 68 agences locales pour l'Emploi (AMS) et vise à aider ceux à qui les qualifications font le plus défaut. Pour en bénéficier, il faut être au chômage ou « en imminence de chômage », et être âgé de plus de 20 ans. Les cours sont commandités par les agences régionales selon les besoins du marché du travail et s'étalent sur une vingtaine de semaines. Afin de contrer la montée du chômage dans les années 2000, des fonds supplémentaires ont été versés aux communes dans le cadre de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Celle-ci s'accompagne d'un monitorat rigoureux « de garantie d'activité » qui doit conclure, soit sur la reprise d'un emploi, soit sur l'entrée dans un programme de formation.

### **Gouvernance et cadre légal**

La formation des adultes est assurée pour une grande part à l'échelle municipale, du moins en ce qui concerne la formation professionnelle initiale, que ce soit l'éducation basique générale, secondaire, supérieure ou de perfectionnement, les cours adaptés pour les personnes handicapées ou les immigrés, délivrés par les *Folkhögskola* (universités populaires) ou des associations. Ainsi, chaque municipalité offre également des services de conseil et d'orientation aux adultes désireux de s'engager dans une formation.

Depuis 2009, l'ensemble des cursus correspondant à la formation professionnelle sont chapeautés par la même institution, l'Agence pour la formation professionnelle supérieure, responsable de la supervision, de l'évaluation et du suivi de l'éducation adulte.

La formation professionnelle est contrôlée par l'Inspection des Ecoles (*Skolinspektionen*). L'allocation des subventions publiques aux institutions scolaires repose sur le Conseil national suédois pour l'Education adulte (*Folkbildningsrådet*), un organe non-gouvernemental.

Le rôle des partenaires sociaux est consacré par l'existence de conseils professionnels paritaires du marché du travail (*yrkesråd*), organisés au niveau sectoriel, ainsi qu'au sein du processus de certification de certaines professions réglementées (voir ci-dessous). La formation en entreprise est également plus influencée par les négociations des partenaires sociaux que par la législation. Ainsi, à titre d'illustration, depuis 1982, une convention signée entre la Confédération patronale (*Svenskt Näringsliv*), la Confédération générale du travail (*Landsorganisationen i Sverige – LO*) et le Syndicat des employés et des cadres du secteur privé (*Privattjänstemannakartellen – PTK*), représentant 26 syndicats de salariés, encadre « le perfectionnement et la formation au poste de travail » dans le secteur privé.



Depuis 1975, la loi assure à l'ensemble des employés le droit à un congé pour formation, sans restriction sur la durée ou le contenu des études. De plus, la loi garantit à tous les adultes n'ayant pas obtenu le certificat de fin d'études obligatoires, y compris les immigrés, le droit à la formation.

Toutefois, aucune réglementation nationale n'impose aux employeurs de dispenser une formation professionnelle à leurs salariés. Les salariés ont également le droit d'emprunter à leur employeur du matériel informatique ; celui-ci peut ensuite être racheté à très moindre coût, net d'impôt, quelques années après.

Les modalités de la formation en entreprise ne sont toutefois pas établies par la loi. La formation professionnelle est gouvernée par les négociations, ou plutôt consultations collectives, conduites majoritairement à l'échelle de l'entreprise, en partenariat plus ou moins resserré avec les syndicats.

### **Prestataires de formation**

Il s'agit principalement de l'enseignement dispensé par les communes, mais l'on trouve aussi des écoles supérieures populaires gérées par divers acteurs privés à but non lucratif (syndicats, communautés religieuses, associations d'éducation populaire qui peuvent parfois être affiliées à un parti politique etc.). L'ensemble de ces prestataires peut aussi intervenir directement au sein des entreprises.

Depuis le milieu des années 1980, les institutions publiques ne sont plus les seules commanditées par l'Etat pour fournir aux demandeurs d'emploi des formations adaptées : il est maintenant fait appel à une grande variété de prestataires, que ce soient des organismes privés à but lucratif ou non.

### **Normes et certification des formations**

D'après le Cedefop (2009), les partenaires sociaux sont en Suède les principaux responsables de la certification des titres professionnels. Ainsi, ce sont des commissions paritaires, composées de représentants des syndicats et du patronat, qui décident des modalités d'accès aux professions réglementées et pour lesquelles l'apprentissage est obligatoire, et non le gouvernement. De même, lorsqu'une entreprise connaît une réorganisation, un perfectionnement professionnel des salariés s'impose souvent et, en général, l'employeur en finance la validation.

Jusqu'à la réforme de 2009, l'assurance de la qualité de la formation reposait généralement sur des études de suivi ; l'un des mandats de la nouvelle Agence pour la formation professionnelle supérieure est justement de mettre en place de nouveaux standards plus fiables et solides. A cet effet, des groupes de travail à différents échelons ont été mis en place afin de développer un cadre de référence national des qualifications, rassemblant des représentants des agences publiques concernées (éducation, formation professionnelle, emploi), des partenaires sociaux syndicaux et patronaux et des autorités régionales.

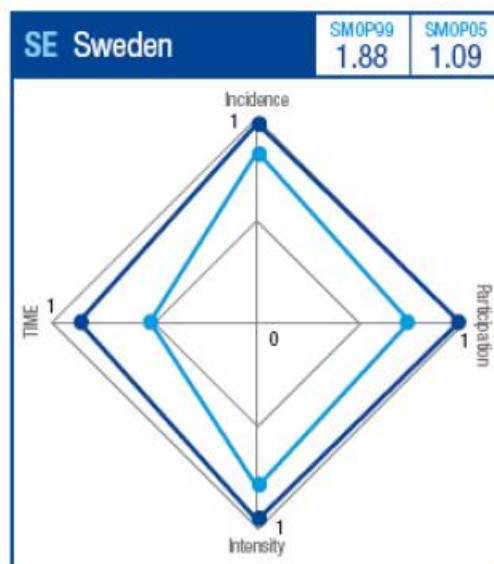
La responsabilité de la validation des acquis de la formation professionnelle – et d'une part de son financement - repose en général sur les municipalités, ou sur l'Agence publique pour l'emploi lorsqu'il s'agit de chômeurs. En revanche, l'Agence suédoise d'assurance sociale (*Forsäkringskassan*) valide et finance la validation des connaissances, des compétences et de l'expérience des personnes qui ont besoin d'une réadaptation, qu'elles présentent des handicaps ou doivent changer de travail. Il s'agit d'une pratique de plus en plus courante ; ainsi, note le Cedefop, en 2000, seulement deux tiers des municipalités avaient participé à des projets et activités de validation, mais plus de 90 % en 2005.



**Evaluation des politiques publiques en matière de formation professionnelle**

L'évaluation des besoins est établie de longue date, dans la tradition nordique des études quantitatives sophistiquées, envisagées au niveau micro et macroéconomique (Cedefop). Celle-ci est assurée par l'Agence publique pour l'emploi et, jusqu'en 2009, en parallèle par les diverses agences en charge de la formation professionnelle. Une meilleure coordination et prévision globale est l'un des objectifs de la nouvelle Agence pour la formation professionnelle supérieure.

L'évaluation du système suédois peut se visualiser via la méthode « SMOP » (*Surface Measure of Overall Performance* : mesure de performance qui prend en compte plusieurs dimensions, suivant la méthodologie de Mosley et Mayer (1999)). Il s'agit d'un indice composite comprenant incidence (nombre d'entreprises participant), taux de participation moyen, intensité et temps. Etabli par le BIBB grâce aux données des sondages CVTS2 et CVTS3, l'indice SMOP peut être ainsi schématisé :



Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010.



## Bibliographie

### Général

Bureau International du Travail (BIT), *Le Perfectionnement Professionnel pour Surmonter la Crise – Stratégies pour la Formation et la Sécurité de l'Emploi au niveau sectoriel au sein du G20*, Département des Activités Sectorielles

[www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/themes/crisis/strategy-fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/themes/crisis/strategy-fr.pdf)

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), *The development of national qualifications frameworks in Europe*, Luxembourg, 2010

[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108_en.pdf)

Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010

Cedefop, « Continuity, consolidation and change - Towards a European era of vocational education and training », *Cedefop Reference series 73*, Luxembourg, 2009

Cedefop, « Using tax incentives to promote education and training », *Cedefop panorama series*, Luxembourg, 2009

Cedefop, *Qualité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et pilotage par objectifs - Analyse transnationale dans sept États membres*, 2009

[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5181\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5181_fr.pdf)

Centre Inffo (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente, association sous tutelle du ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi), *Les systèmes de formation professionnelle en Europe*

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Checaglini A., Marion-Vernoux I., « Continuing training at European firms: The first steps towards homogenisation », *Training & Employment*, n° 80, mai-juin 2008, Céreq

[www.cereq.fr/pdf/trai80.pdf](http://www.cereq.fr/pdf/trai80.pdf)

City & Guilds Centre for Skills Development, *Country Reports*

[www.skillsdevelopment.org](http://www.skillsdevelopment.org) (Resources/Country Reports)

Commission des Communautés Européennes, « Education & formation 2010 - L'urgence des réformes pour réussir la Stratégie de Lisbonne », *Communication de la Commission*, 11 novembre 2003

[eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0685:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0685:FIN:FR:PDF)

Eurotrainer, *A study of the situation and qualification of trainers in Europe*, DG Education et Culture, Commission Européenne, Rapport Final volume 2 « Country reports », Bruxelles, 2008.



Eurostat, *Dépenses publiques pour les mesures des politiques du marché du travail, par type d'action*, 2010

Eurostat, *CVTS2 et CVTS3 (Continuous Vocational Training Survey 2 et 3)*, 1999 et 2005

Eurydice, *Structures of Education and Training Systems in Europe*, Commission Européenne, Country reports, éd. 2009-2010 (sauf Pays-Bas : 2008-2009)

Giaccone M., *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training*, Eironline, février 2009

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s_3.htm)

OCDE, « Formation et emploi: Relever le défi de la réussite », *Rapport de synthèse des Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle*, 2010

OCDE, « Where are the Resources for Lifelong Learning », *Education and Skills*, Paris, 2000

### **Allemagne**

Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010* (« Rapport données 2010 sur la formation professionnelle »)

[datenreport.bibb.de/media2010/a12voe\\_datenreport\\_bbb\\_2010.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf)

Cedefop, BIBB, « Germany - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_AT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_AT.pdf)

CRD EURES Lorraine, *Accès à la formation continue des salariés du secteur privé, Allemagne*, 2007

[www.frontalierslorraine.eu/site/medias/pdfs/publications/fr\\_fc\\_salaries\\_prive\\_de.pdf](http://www.frontalierslorraine.eu/site/medias/pdfs/publications/fr_fc_salaries_prive_de.pdf)

Kremer M., *40 years of BIBB – A glance backward heartens us to look forward*, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn, mars 2010

Stettes O., *Germany: Collective bargaining and continuous vocational training*, European industrial relations observatory on-line, février 2009

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/de0804049q.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/de0804049q.htm)

Weiß R., « Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung », *IW-Trends*, Cologne, janvier 2003

Werner D., « Trends and costs of vocational training - Results of the IW-training survey 2005 », *IW-Trends*, Cologne, février 2006

### **Autriche**

Cedefop, « Austria - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_AT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_AT.pdf)



Holzer C., « The implacement foundation- Country Example, Austria », *Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy*, 27 Septembre 2006

### **Danemark**

Cedefop, School of Education – University of Aarhus, « Denmark - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008  
[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_AT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_AT.pdf)

Skatteministeriet (ministère des Finances), *Tax in Denmark 2008 – How is tax revenue generated?*, 2008  
[www.skm.dk](http://www.skm.dk)

### **Etats-Unis**

AFL-CIO Working for America Institute, « Ensuring Workers Get the Training They Need Under the Workforce Investment Act », *Action Briefs*, Washington DC, 2001  
[www.workingforamerica.org](http://www.workingforamerica.org)

Bersin & Associates, *The Corporate Learning Factbook 2008 : The U.S. Corporate Training Market*, New York, 2008

Employment and Training Administration (ETA), « *Workforce System Results – April 1 – June 30 2010* », United-States Department of Labor, 2010  
[www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm](http://www.doleta.gov/Performance/results/Reports.cfm)

US Department of Labor, *Federal Research and Evaluation Databases*  
[www.fred-info.org](http://www.fred-info.org)

### **France**

Cedefop, Centre Inffo, « France - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008  
[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_AT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_AT.pdf)

Direction de l'Information légale et administrative, « Emploi : quels moyens pour le Fonds d'investissement social ? », 16 avril 2009  
[www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr) (Rubrique Actualité/En Bref)

Ministère de l'Education nationale, *La formation professionnelle des adultes en France - Rôle et actions du ministère de l'Éducation nationale*, février 2010  
[media.eduscol.education.fr/file/Formation\\_continue\\_adultes/74/1/formation\\_pro\\_en\\_france\\_fevrier\\_2010\\_139741.pdf](http://media.eduscol.education.fr/file/Formation_continue_adultes/74/1/formation_pro_en_france_fevrier_2010_139741.pdf)

### **Italie**



Cedefop, ISFOL, « Italy- The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_IT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_IT.pdf)

Bianchi F., *Italy – Educational vouchers as regional instruments*, Conférence « Motivating, financing, profiting : current trends in financing continuing vocational training in Europe », Frankfurt am Main, 27-28 septembre 2007

Giaccone M., *Qualified employees reap benefits of continuing vocational training*, European Working Conditions Observatory, 2009

[www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/IT08090191.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/IT08090191.htm)

ISFOL (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs)

[www.isfol.it](http://www.isfol.it)

Paparella D., Rinolfi V., *Intersectoral continuing vocational training funds established*, Eiroline, 2002

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/02/feature/IT0202103F.htm>

### **Pays-Bas**

Cedefop, CINOP, « The Netherlands - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_NL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_NL.pdf)

### **Royaume-Uni**

Cedefop, Qualifications and Curriculum Development Agency (QCDA) « United-Kingdom - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_UK.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_UK.pdf)

Department for Innovation, Universities and Skills, *World Class Skills: Implementing the Leitch Review of Skills in England*, HM Government, juillet 2007

[webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.dius.gov.uk/worldclassskills.pdf/](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.dius.gov.uk/worldclassskills.pdf/)

LEITCH Review of Skills, *Prosperity for all in the Global Economy – world class skills*, Rapport final, décembre 2006

[www.ukces.org.uk/upload/pdf/2006-12%20LeitchReview1\\_2.pdf](http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/2006-12%20LeitchReview1_2.pdf)

Skills Funding Agency (SFA), *Delivery Plan 2010-2011*, Department of Business, Innovations and Skills (BIS), septembre 2010

Williams J., Stephen McNair S., Aldridge F., *Expenditure and funding models in lifelong learning A Context Paper*, National Institute of Adult Continuing Education (NIACE), Leicester, 2010

[www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/Expenditure-funding-models.pdf](http://www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/Expenditure-funding-models.pdf)

### **Suède**

Cedefop, « Formation professionnelle en Suède - Une brève description », *Cedefop Panorama series*,





181, Luxembourg, 2009

[www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5198\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5198_fr.pdf)

Cedefop, Skolverket, « Sweden - The overview of the vocational education and training system in 2008 », *eKnowVet – Thematic Overviews*, 2008

[libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008\\_TO\\_IT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/eknowvet/2008_TO_IT.pdf)