

## RÉSUMÉ

La présente étude vise à recenser et à comprendre les mesures de soutien et les dispositifs individuels de formation mis en œuvre dans divers systèmes nationaux de formation professionnelle continue. Elle a aussi comme objectif de fournir des outils aux partenaires du marché du travail pour une éventuelle bonification de la *Loi* favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Dans une première partie, cette étude inventorie, parmi dix-neuf systèmes nationaux de formation professionnelle, les dispositifs qui font place, accueillent et soutiennent les démarches individuelles de qualification initiées par le salarié lui-même. Différentes combinaisons de dispositifs qui facilitent le déploiement d'actions de formation à l'initiative du salarié sont ainsi identifiées. Comme premier cas de figure, certains systèmes nationaux établissent des ponts entre les *dispositifs d'orientation* et différents *dispositifs de formation* (congé de formation, contrat de formation, capital d'unités cumulables et chèques de formation). Comme second cas de figure, d'autres systèmes nationaux optent plutôt pour une combinaison *congé* ou *contrat de formation* avec un système de *rotation des emplois*. La première combinaison offre au salarié un parcours de formation ininterrompu : on identifie d'abord les besoins de formation du salarié pour ensuite lui offrir la possibilité de bénéficier de formations pour satisfaire ses besoins. Pour ce qui est de la seconde, elle présente une double démarche de qualification : celle du salarié qui bénéficie d'une absence pour formation et celle du demandeur d'emploi qui remplace temporairement le salarié en formation.

La deuxième partie analyse plus en détails le fonctionnement des systèmes français et danois de formation professionnelle continue qui contrastent autant dans leurs fondements que dans la configuration de tels dispositifs. Essentiellement, le système français repose sur une *politique de main-d'œuvre* misant sur une plus grande participation du salarié à l'effort de formation; tandis que le système danois présente une politique d'emploi visant à sécuriser la transition entre le licenciement du salarié et la réinsertion de celui-ci sur le marché du travail. Au sein de chacun de ces systèmes, tous les dispositifs mis en œuvre reflètent la politique de main-d'œuvre mise de l'avant. Une autre différence notable tient à *l'encadrement légal* des dispositifs. En France, le système encadre légalement les droits et devoirs de l'employeur et du salarié en matière de formation continue et vise à stimuler la demande de formation. Au Danemark, au contraire, le système repose sur le contrat social que constitue la *Flexisécurité* et vise à promouvoir une offre de formation souple et étendue à tout salarié et à tout demandeur d'emploi. Aucun cadre réglementaire rigide ne vient régir le fonctionnement de ce système.

Enfin, les causes fondamentales des échecs et des succès des dispositifs français et danois sont identifiées. Le type de compromis entre représentants des entreprises et des salariés, fortement encadré par des dispositifs légaux, semblerait être une des causes de l'inefficacité de certains dispositifs français. Au contraire, au Danemark, la concertation entre les partenaires sociaux a permis la structuration d'un système de formation professionnelle continue souple, démocratique et accessible.