

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

INITIATIVE INDIVIDUELLE
DE FORMATION :

Dispositifs de formation
et mesures de soutien
dans divers pays

PATRIC DUGAS

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2007-001

EN COLLABORATION AVEC

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**INITIATIVE INDIVIDUELLE DE FORMATION :
Dispositifs de formation et mesures de soutien
dans divers pays**

PATRIC DUGAS

Sous la direction de COLETTE BERNIER (ARUC)

et

ANDRÉ BERTOLDI (FNFMO)

**Cahier de transfert
CT-2007-001**

Février 2007

Cette étude a été réalisée sous forme d'« Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) » dans l'axe 3 de l'ARUC sur « la gestion des savoirs et de la formation ». Elle a été initiée, subventionnée et réalisée à la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) étant responsable de la gestion du FNFMO. La rédaction de cahier de transfert a été subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2007-001

« **Initiative individuelle de formation : dispositifs de formation et mesures de soutien dans divers pays** »

Patric Dugas

ISBN 978-2-9809826-2-0

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2007

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes en milieu de travail et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieu de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales, dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination. Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations dans les milieux de travail

Les chercheurs œuvrant dans ce premier axe de recherche s'intéressent aux innovations récentes mises en œuvre dans les milieux de travail, tant du secteur manufacturier que du secteur des services, en mettant en évidence leurs effets sur la santé et la sécurité des travailleurs. Une attention particulière est notamment accordée à l'intensification du travail et à ses impacts sur les conditions de travail et sur la santé, selon qu'elle s'accompagne ou non d'une requalification du travail et d'une plus grande autonomie. En ce sens, l'axe 1 se propose donc d'aborder les innovations et les pratiques innovantes en se penchant sur trois chantiers précis, à savoir : (1) les innovations relatives à l'organisation du travail et de la production ; (2) les pratiques innovantes et relations d'emploi ; (3) les pratiques innovantes et santé au travail.

Axe 2 : Innovations dans l'administration publique

Développée dans la foulée des travaux sur le New Public Management, la Nouvelle Gestion Publique (NGP) a révolutionné les logiques, les modèles et les pratiques de l'administration publique moderne. Les chercheurs de ce deuxième axe tentent ainsi de cerner la problématique de la NGP, en abordant celle-ci selon trois chantiers de recherche : (1) la participation patronale-syndicale et la réorganisation du travail; (2) les modèles de régulation du travail et de négociation collective; (3) l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. En outre, une attention particulière est accordée au processus actuel de modernisation de l'état québécois.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe
Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| LISTE DES ANNEXES | IX |
| LISTE DES TABLEAUX | IX |
| RÉSUMÉ | XI |
| INTRODUCTION | 1 |
| 1. OBJET D'ÉTUDE ET MÉTHODOLOGIE..... | 5 |
| 1.1 OBJET D'ÉTUDE..... | 5 |
| 1.2 RECHERCHE DOCUMENTAIRE | 6 |
| 1.3 RECUEIL DES DONNÉES | 6 |
| 2. LES DISPOSITIFS DE FORMATION À INITIATIVE INDIVIDUELLE ET LES MESURES DE SOUTIEN À L'INITIATIVE INDIVIDUELLE | 9 |
| 2.1 PRÉSENTATION DES DONNÉES | 9 |
| 2.1.1 <i>Dispositifs de formation à initiative individuelle.....</i> | <i>9</i> |
| 2.1.2 <i>Mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation</i> | <i>11</i> |
| 2.2 ANALYSE DES COMBINAISONS DE DISPOSITIFS QUE PRÉSENTENT LES DIX-NEUF SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE | 17 |
| 2.2.1 <i>Combinaison de dispositifs d'orientation et de dispositifs de formation à initiative individuelle</i> | <i>17</i> |
| 2.2.2 <i>Combinaison du congé de formation et de la rotation des emplois.....</i> | <i>17</i> |
| 2.2.3 <i>Combinaison du contrat de formation et de la rotation des emplois.....</i> | <i>17</i> |
| 2.2.4 <i>Co-financement de la formation</i> | <i>18</i> |
| 3. LES SYSTÈMES FRANÇAIS ET DANOIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE..... | 19 |
| 3.1 RÉSULTATS | 20 |
| 3.1.1 <i>Le système français de formation professionnelle continue</i> | <i>20</i> |
| 3.1.2 <i>Le système danois de formation professionnelle continue.....</i> | <i>24</i> |
| 3.2 ANALYSE DES SYSTÈMES FRANÇAIS ET DANOIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE | 28 |
| 3.2.1 <i>Succès et échecs des systèmes français et danois</i> | <i>28</i> |
| 3.2.2 <i>Place aménagée à l'initiative individuelle au sein des systèmes français et danois de formation professionnelle continue</i> | <i>31</i> |
| CONCLUSION | 33 |
| RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES | 35 |
| ANNEXES | 43 |

LISTE DES ANNEXES

| | |
|---|-----|
| ANNEXE 1 : Système danois de formation professionnelle continue | I |
| ANNEXE 2 : Système français de formation professionnelle continue | III |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|----|
| Tableau I : Répartition des dispositifs de formation à initiative individuelle..... | 10 |
| Tableau II : Répartition selon les mesures atténuant les contraintes de temps du salarié | 12 |
| Tableau III: Répartition selon les mesures atténuant les contraintes financières du salarié..... | 14 |
| Tableau IV : Répartition selon les dispositifs d'orientation | 16 |

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.

INTRODUCTION

Confronté à la concurrence internationale, l'employeur réclame aujourd'hui une plus grande implication du salarié dans l'atteinte des objectifs de productivité et de rentabilité de l'entreprise. Ce phénomène de responsabilisation du salarié déborde le cadre même de la relation de travail.

Nicole Maggi-Germain et Mario Corrêa (2001) expliquent ce phénomène. Selon ces auteurs, l'évolution de l'organisation du travail a conduit le salarié à s'investir davantage au sein de la relation de travail. Aujourd'hui, il doit faire preuve d'initiative, de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation au changement. Cette responsabilisation a connu une telle extension qu'il revient désormais au salarié lui-même la responsabilité du maintien de son employabilité. Celui-ci, en effet, doit s'adapter à un monde en constante évolution en actualisant ses compétences et ainsi assurer son maintien en emploi.

Dans le contexte actuel, le salarié est donc plus que jamais impliqué dans la définition de son parcours de formation. Pour inciter le salarié à recourir à la formation continue, la présence de dispositifs et d'institutions est parfois nécessaire. Plusieurs systèmes nationaux de formation continue en font d'ailleurs usage.

Au Québec, cependant, nous tardons à mettre en place de telles mesures incitatives. La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, plus communément appelée *Loi 90*, constitue, depuis 1996, le cœur des dispositifs réglementaires du système québécois en matière de formation continue. En vertu de cette loi, l'employeur possédant une masse salariale de plus de un million de dollars a l'obligation légale d'investir 1 % de cette masse salariale en formation pour le bénéfice de son personnel. Les dépenses de l'employeur pouvant être admises pour l'atteinte de cette obligation légale sont toutes identifiées au *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*. L'article 1 alinéa 2 de ce même règlement permet le remboursement par l'employeur des frais de formation assumés par l'un des membres de son personnel. Cet article offre ainsi la possibilité au salarié de proposer un projet de formation à son employeur. L'acceptation ou le refus de cette requête demeure cependant la prérogative de l'employeur.

La problématique particulière du Québec nous presse à considérer l'extension du droit québécois de la formation dans l'éventualité d'y insérer des dispositifs de formation à initiative individuelle ainsi que des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation. Pour les auteurs du *Rapport quinquennal 2000-2005 sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, ces dispositifs et mesures permettraient de répondre aux besoins réels de formation de la main-d'œuvre. Ces auteurs réfèrent à une étude gouvernementale qui soutient que les tâches et fonctions de la moitié des emplois qui seront créés d'ici 2015 n'existent pas encore (DFNFMO, 2005 : 130). Le lien privilégié qu'entretiennent les travailleurs avec leur profession offre l'occasion d'une part d'identifier les besoins actuels en matière de formation et,

d'autre part, de définir les tendances et avancées dans leur domaine desquelles en découlera assurément de nouveaux besoins de formation.

Les auteurs de ce rapport soutiennent aussi qu'il est difficile pour les travailleurs atypiques et à certains pans de la population active d'accéder à la formation continue (DFNFMO, 2005 : 130). Dans le système actuel, les travailleurs moins scolarisés ont plus difficilement accès à la formation continue. Ce sont ces travailleurs qui sont relégués en première ligne lors de rationalisation d'entreprises et qui se retrouvent ainsi enfermés dans des réseaux d'emplois précaires et déqualifiés. Il s'agit d'un phénomène que Bernard Gazier (2003 : 185) appelle l'« Effet Mathieu de la formation » en référence à l'évangéliste Mathieu qui a prononcé ces paroles : « On donnera à celui qui a, et il aura même plus; mais celui qui n'a pas, on lui enlèvera même ce qu'il a. »

Ce phénomène est aussi observé au Québec. Une enquête du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) démontre que les salariés moins scolarisés bénéficient que de très peu d'actions de formation (DFNFMO, 2005 : 46). Une formation est plus souvent offerte à ces travailleurs en début d'emploi sans qu'ils puissent bénéficier pour autant de formation en cours d'emploi (DFNFMO, 2005 : 50). La même tendance s'observe dans les pays de l'Union européenne; les salariés les moins scolarisés reçoivent moins d'offres de formation de leurs employeurs que les travailleurs scolarisés plus conscients du rendement potentiel de la formation (OCDE, 2003 : 4).

Inciter ces travailleurs peu scolarisés à recourir à la formation continue pourrait constituer un défi de taille. La gestion du vieillissement de la population active et la gestion de la relève qui y est associée devraient aussi faire partie des réflexions sur le système actuel de formation professionnelle continue. À la lumière de ces observations, nous sommes invités à réfléchir aux possibilités offertes pour enrichir notre système québécois de formation professionnelle continue et ce, d'un autre point de vue, celui de l'individu.

Quels sont alors les dispositifs de formation et les mesures de soutien mis en place par différents systèmes nationaux de formation professionnelle continue qui encadrent l'initiative individuelle en matière de formation et quelles sont leurs modalités d'application? Ce sont ces dispositifs et mesures que cette recherche nous permettra d'identifier et d'investir.

Le premier volet de cette recherche consiste à présenter les dispositifs de formation à initiative individuelle ainsi que les mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation recensés dans dix-neuf systèmes nationaux de formation professionnelle continue. Nous présenterons d'abord les données à l'aide desquelles seront illustrées les tendances internationales en matière de formation professionnelle continue. Lors de leur analyse, nous tenterons de comprendre de quelle manière des combinaisons particulières de dispositifs pourraient faciliter le déploiement d'actions de formation à l'initiative du salarié.

Dans le cadre du second volet, nous analyserons les modalités d'application des dispositifs de formation à initiative individuelle ainsi que des différentes mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation que présentent les systèmes français et danois de formation professionnelle continue. Puis, lors de l'analyse, deux questions nous guideront pour que soient mises en relief les différences fondamentales entre ces deux systèmes. La première question se présente comme suit : « Quelles sont les conditions qui assurent le succès ou qui conduisent à l'échec des dispositifs de formation que présentent les systèmes français et danois ». La seconde question réfère à la manière dont les systèmes danois et français encouragent l'initiative individuelle en matière de formation : « Quelles sont les stratégies particulières mises en œuvre au sein de chacun de ces systèmes pour inciter le salarié à recourir à la formation professionnelle continue à sa propre initiative? »

1. OBJET D'ÉTUDE ET MÉTHODOLOGIE

Dans cette section, nous tentons d'abord de circonscrire la notion d'initiative individuelle et d'expliquer ce que nous entendons par dispositifs de formation à initiative individuelle et par mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation. Puis, nous identifions le type de recherche que nous avons mené et de quelles manières nous avons recueilli les données.

1.1 OBJET D'ÉTUDE

La logique sous-jacente à la notion d'initiative individuelle implique que désormais le salarié participera à l'identification de ses besoins de formation, à la définition de son projet de formation et à sa mise en œuvre. L'initiative individuelle en matière de formation ne constitue pas pour autant une obligation de se former incombant au salarié, et ce, même si dans la relation de travail, le salarié pourrait ressentir une pression en ce sens.

Puisqu'il n'existe pas une définition proprement dite de l'initiative individuelle en matière de formation, nous allons en formuler une à partir des indices semés par certains auteurs (Berton, Corrêia, Lespessailles et Maillebouis, 2004 ; Berton, 2001). La formation à initiative individuelle pourrait désigner, selon nous, un droit d'option ouvert au salarié lui permettant de recourir pour lui-même à des actions de formation et de déterminer par lui-même en partie ou en totalité les modalités de sa propre formation.

Pour que se manifeste ce droit d'option, il a été institué, dans certains systèmes nationaux de formation professionnelle continue, des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation.

Les dispositifs de formation à initiative individuelle réfèrent à des dispositifs par le biais desquels le projet de formation initié par le salarié peut être mis en œuvre. Lorsque le salarié a recours à ces dispositifs, il bénéficie généralement d'une absence pour formation, et ce, sans que soit rompu le lien d'emploi avec son employeur. Les mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation représentent, pour leur part, des mesures ou des dispositifs qui ont pour objectif d'atténuer les contraintes du salarié de manière à ce que le salarié puisse déployer son initiative en matière de formation.

Recenser ces dispositifs de formation à initiative individuelle et ces mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation constitue le premier volet du présent travail; le second volet nous permettra de les étudier et de comprendre leur fonctionnement.

1.2 RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Notre recherche s'est exclusivement effectuée sur la base de la documentation existante. Certains documents ont été consultés sur des sites Internet spécialisés dans le domaine de la formation, qu'il s'agisse de centres de recherche ou de publications spécialisées. D'autres types de documents ont aussi été repérés en ligne, dont les ouvrages d'auteurs reconnus et les documents d'informations provenant d'organisations privées ou publiques œuvrant dans le domaine de la formation. Afin de nous assurer de la validité des informations, nous avons souvent dû vérifier à l'aide d'autres sources la justesse des informations recueillies. La recherche en bibliothèque a aussi été nécessaire pour les sources documentaires relatives à la formation, qu'il s'agisse de revues ou d'ouvrages spécialisés.

1.3 RECUEIL DES DONNÉES

Dans le cadre de cette recherche, nous avons décidé de faire l'étude des dispositifs ayant été mis en place entre 2000 et 2005 dans plusieurs systèmes nationaux de formation professionnelle continue¹.

Lors du recensement des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation, la contrainte de temps ne nous a pas permis de distinguer les systèmes nationaux dont la compétence en matière de formation relève du gouvernement national de ceux dont la compétence relève des régions. Nous avons alors décidé de ne pas en tenir compte.

Ainsi, si un *land* en Allemagne, un *lander* en Autriche, la Wallonie ou la Flandre en Belgique, pour ne citer que ces régions, présentent un dispositif, ce dernier sera considéré comme un dispositif national sans égard à la compétence régionale en matière de formation professionnelle continue. Seule exception, la région de Genève en Suisse. Cette région innove en matière de formation professionnelle continue de sorte qu'aucune autre région suisse ne peut soutenir la comparaison.

Pour présenter les résultats, plusieurs tableaux ont été élaborés. Les premiers tableaux dressent un portrait général de dix-neuf systèmes nationaux qui proposent différents dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation.

Les pays européens étant ceux qui offrent le plus de ces dispositifs ou mesures, nous avons tenu à ajouter des pays situés sur d'autres continents afin de dresser un portrait de la situation à l'échelle mondiale.

¹ Certains de ces dispositifs nationaux ont été supprimés, d'autres ont survécu aux réformes actuelles mises en oeuvre dans plusieurs pays et de nouveaux dispositifs ont aussi été mis en place. Les contraintes de temps, financières et humaines ne nous permettaient pas de dresser un portrait juste des systèmes nationaux actuels et de tenir compte des contextes nationaux.

Parmi ces systèmes nationaux ont compte des systèmes de formation de pays de l'Europe du Nord-Ouest tels que le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, des pays du Sud-Ouest européen dont la Belgique, l'Espagne, la France et le Portugal et des pays du centre européen tels que l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse. Le Royaume-Uni et l'Italie s'ajoutent à ces pays européens ainsi que les États-Unis, le Chili, le Japon, la Nouvelle-Zélande et Singapour qui couvrent les continents américain, asiatique et australien.

Deux autres tableaux présentés en **Annexe I et II** offrent des informations précises sur le fonctionnement des dispositifs mis en oeuvre en France et au Danemark. Puisqu'ils présentent plusieurs contrastes, ces deux systèmes ont fait l'objet d'une étude particulière au cours de cette recherche.

L'étude des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation nous a amené à lire une multitude de documents portant sur des dispositifs dont nous ne connaissons pas la teneur. Au tout début de notre investigation, ceci nous a permis d'identifier des catégories suffisamment larges et exclusives pour que les dispositifs recensés puissent y être intégrés. Après avoir effectué cet exercice, nous avons précisé et légitimé l'utilisation de chacun de ces catégories grâce à différents glossaires portant sur la formation. (CEDEFOP, 2001A; CEDEFOP, 2004B; OCDE, 1998).

2. LES DISPOSITIFS DE FORMATION À INITIATIVE INDIVIDUELLE ET LES MESURES DE SOUTIEN À L'INITIATIVE INDIVIDUELLE

2.1 PRÉSENTATION DES DONNÉES

Pour faciliter la compréhension de ces catégories, elles seront définies dans cette section au cours de laquelle nous présenterons les données du premier volet de notre recherche².

2.1.1 Dispositifs de formation à initiative individuelle

Puisque dans le cadre de la relation de travail, il incombe désormais au salarié la responsabilité de maintenir son employabilité, les dispositifs de formation à initiative individuelle offrent au salarié la possibilité de développer à sa propre initiative ses compétences par le biais d'une action de formation structurée.

On remarque à la première colonne du tableau 1 une forte propension à l'utilisation du *congé de formation*. Pour le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP, 2000), ce *congé de formation* est défini comme un « Droit reconnu à tout salarié de s'absenter de l'entreprise pendant les heures de travail, et sans rupture du contrat de travail, pour suivre un stage de formation professionnelle ou culturelle de son choix. »

En Belgique, en Espagne, en Finlande, en Italie et en Suède, l'absence pour *congé de formation* relève uniquement de la discrétion du salarié. Dans certains pays, l'employeur peut refuser ce départ s'il justifie que l'absence du salarié aurait des répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise. C'est le cas du système français que nous aurons l'occasion d'étudier plus à fond dans le second volet de cette recherche.

Par contre, à la deuxième colonne du tableau I, sous le terme de *contrat de formation*, on constate qu'en Autriche, au Danemark, en Norvège et au Portugal, l'absence pour formation du salarié requiert au préalable une entente contractuelle avec l'employeur. Ainsi, un *contrat de formation*³ doit nécessairement être négocié avant que le salarié

² Il faut faire attention lors de l'interprétation de ces données. Par exemple, il n'y a quasiment aucun dispositif ou mesure du Royaume-Uni analysé dans cette recherche; pourtant, le Royaume-Uni possède un taux de participation des salariés à la formation continue au dessus de la moyenne (OECD, 2005 : 24). En l'absence de dispositifs mis en place spécialement pour accueillir et soutenir l'initiative individuelle, le salarié peut tout de même initier un projet de formation à l'extérieur du cadre du travail via des institutions d'enseignement par exemple. Le Japon est un autre cas d'espèce.

³ Puisque nous ne pouvions être certains que les modalités de formation qui sont négociées au contrat de formation rencontreraient davantage les besoins de formation de l'entreprise que les besoins de formation du salarié et ce, même si nous serions porté à le croire, nous considérons dans cette étude que le salarié a aussi l'opportunité de participer à l'identification des modalités de sa formation. Puisque nous ne pouvons pas analyser davantage la relation d'emploi, le contrat de formation sera considéré dans cette

bénéficie d'une absence pour formation. Pour l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDEE, 1998 : 266), le contrat de formation constitue un « accord en bonne et due forme entre deux parties ou davantage précisant le type de formation à assurer et les conditions et modalités selon lesquelles la formation doit être assurée. » Chose intéressante, en Allemagne et en France ces deux dispositifs, soit le *congé de formation* et le *contrat de formation*, coexistent.

Tableau I : Répartition des dispositifs de formation à initiative individuelle

| Systèmes nationaux de formation professionnelle continue | Congé de formation | Contrat de formation | Capital d'unités cumulables | Chèques de formation |
|--|--------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Allemagne | * | * | * | |
| Autriche | | * | * | * |
| Belgique | * | | | * |
| Chili | | | | |
| Danemark | | * | | |
| Espagne | * | | | |
| États-Unis | | | | |
| Finlande | * | | | |
| France | * | * | * | |
| Italie | * | | | * |
| Japon | | | | |
| Norvège | | * | | |
| Nouvelle-Zélande | | | | |
| Pays-bas | | | | |
| Portugal | | * | * | |
| Royaume-uni | | | | |
| Singapour | | | | |
| Suède | * | | | |
| Suisse (Genève) | | | | * |

À la troisième colonne, on peut constater que le *capital d'unités cumulables* jouit d'une moindre popularité. Seuls l'Allemagne, l'Autriche, la France et le Portugal offrent la possibilité au salarié de cumuler des heures annuellement pour pouvoir bénéficier d'une absence pour fins de formation. En raison du succès du dispositif au Portugal, le gouvernement portugais prévoit en 2006 une hausse des heures cumulables annuellement par les salariés de 20 heures à 35 heures.

étude comme un dispositif de formation à initiative individuelle. Il aurait pu en être autrement, il s'agit d'un choix méthodologique.

Par ailleurs, à la dernière colonne, nous constatons que seules l’Autriche, la Belgique, l’Italie et la Suisse (Genève) disposent de *chèques de formation*. Il s’agit de coupons octroyés au salarié par un organisme public à la demande du salarié donnant droit à un montant qui doit être exclusivement alloué à des actions de formation. Dans l’ensemble de ces pays, le salarié fait sa demande de *chèques de formation* à un organisme gouvernemental et doit assumer une partie de la valeur de ce chèque, l’autre partie étant à la charge de l’État. En Italie, ces chèques de formation ont connu un succès étonnant. Jusqu’ici, plus de 10 000 de travailleurs italiens ont bénéficié de cette aide financière. En 2003, le montant alloué au financement de ces chèques dépassait les 30 millions d’euros.

Par le biais de ces données, on remarque que l’institutionnalisation de dispositifs par lesquels peut se déployer l’initiative du salarié est très présente sur le continent européen. Le haut taux de ratification par ces pays de diverses conventions ou recommandations de l’Organisation internationale du travail (OIT) telles que la *Convention n°140* et la *Recommandation n°148 sur le congé-éducation payé (1974)* ainsi que la *Recommandation n°195 de l’OIT sur la mise en valeur des ressources humaines (2004)* explique sûrement cette propension à l’utilisation de ces dispositifs.

2.1.2 Mesures de soutien à l’initiative individuelle de formation

Après avoir relevé les dispositifs de formation à initiative individuelle en matière de formation, nous identifions maintenant les mesures de soutien à l’initiative individuelle de formation. Parmi ces mesures, certaines ont pour objectifs d’atténuer les contraintes de temps et de financement qui peuvent empêcher le salarié d’avoir recours à la formation professionnelle continue; d’autres, désignées sous l’appellation de dispositifs d’orientation, visent à accompagner le salarié dans l’identification de ses besoins de formation ainsi que dans la définition de son propre projet de formation.

2.1.2.1 Les mesures atténuant les contraintes de temps du salarié

À la première colonne du tableau II, nous constatons que les *cours modulables* constituent un mécanisme à caractère incitatif fortement utilisé. Les pays scandinaves tels que le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède offrent la gamme la plus complète d’avantages au salarié désireux bénéficier de formations à l’extérieur du travail. Il peut s’agir de formations à temps partiel, à temps plein, de jour, de soir ou de nuit qui peuvent être interrompues pour des raisons de maladie ou de maternité et qui peuvent être poursuivies lorsque le salarié y est plus disposé. Tous les autres systèmes nationaux qui offrent un tel mécanisme offre aussi des commodités pour que le salarié puisse profiter d’une plus grande flexibilité lors du suivi d’une formation initiée par lui-même. Bien que moins élaborées, des pays tels que l’Allemagne, l’Autriche, la Belgique, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, Singapour et la Suisse (Genève) ont aussi opté pour des mesures offrant au salarié la possibilité d’aménager son temps de formation en fonction de ses contraintes personnelles. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, des cours sont offerts la fin de semaine pour faciliter au salarié l’accès à la formation professionnelle continue.

Tableau II : Répartition selon les mesures atténuant les contraintes de temps du salarié

| Systèmes nationaux de formation professionnelle Continue | Cours modulables | Rotation des emplois |
|--|------------------|----------------------|
| Allemagne | * | |
| Autriche | * | |
| Belgique | * | |
| Chili | | |
| Danemark | * | * |
| Espagne | | |
| États-Unis | | |
| Finlande | * | * |
| France | | |
| Italie | | |
| Japon | | |
| Norvège | * | |
| Nouvelle-Zélande | * | |
| Pays-Bas | * | |
| Portugal | * | |
| Royaume-Uni | * | |
| Singapour | * | |
| Suède | * | * |
| Suisse (Genève) | * | |

Le dispositif présenté à la deuxième colonne de ce tableau, soit la *rotation des emplois*, est également un dispositif à caractère incitatif dont l'exclusivité appartient aux pays scandinaves tels que le Danemark, la Finlande et la Suède. Ce dispositif doit être nécessairement combiné au *congé de formation* pour être mis en oeuvre, une combinaison que présentent ces trois pays scandinaves. La *rotation des emplois* consiste donc à remplacer le salarié qui bénéficie d'une absence pour formation par un demandeur d'emploi. Ainsi, l'absence d'un salarié pèse un peu moins sur l'employeur, puisque le salarié est remplacé par un demandeur d'emplois dont la rémunération est soutenue en partie par l'État. Le salarié profite alors d'une meilleure conjoncture pour que se réalise son projet de formation. Nous étudierons davantage ce dispositif lors de l'étude plus approfondie du système danois.

2.1.2.2 Les mesures atténuant les contraintes financières du salarié

Parmi les dix-neuf systèmes nationaux de formation professionnelle continue recensés, rares sont ceux qui n'offrent pas de mesures d'aide financière pour inciter le salarié à recourir à la formation professionnelle continue.

Comme on peut l'observer à la première colonne du tableau III, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède offrent la possibilité au salarié d'ouvrir un *compte individuel de formation* auquel peuvent aussi contribuer d'autres acteurs tels que l'employeur et l'État et dont le montant cumulé doit être exclusivement utilisé pour des fins de formation. Au Royaume-Uni, le gouvernement, les employeurs et les salariés alimentent les comptes individuels de formation (Individual Learning Accounts-ILA) pour des activités de formation dans des domaines où on constate des besoins en terme de développement des compétences.

En ce qui concerne le financement de l'État sous la forme d'aide individuelle auquel font référence tous les dispositifs que l'on retrouve au centre du tableau III, l'Allemagne, l'Autriche, le Japon, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et Singapour proposent des *déductions d'impôts* du revenu individuel imposable. Certains pays, tels que les États-Unis, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse offrent la possibilité au salarié de recourir à des *prêts individuels* pendant que d'autres pays, tels que la Finlande et la Norvège, octroient des *bourses individuelles* au salarié désirant bénéficier d'actions de formation.

Tableau III: Répartition selon les mesures atténuant les contraintes financières du salarié

| Systèmes nationaux de formation professionnelle continue | Financement individuel | Financement de l'État | | | | Financement des entreprises |
|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|---------------|-----------------------------|
| | Comptes individuels de formation | Aide individuelle | | | | Fonds commun |
| | | Déduction d'impôt | Prêt individuel | Bourse individuelle | Fonds publics | |
| Allemagne | * | * | | | | * |
| Autriche | * | * | | | * | |
| Belgique | * | | | | | * |
| Chili | | | | | | |
| Danemark | | | | | * | |
| Espagne | * | | | | * | * |
| États-Unis | * | | * | | | |
| Finlande | | | | * | * | |
| France | | | | | | * |
| Italie | | | | | | * |
| Japon | | * | | | | |
| Norvège | | | * | * | * | |
| Nouvelle-Zélande | | | * | | * | * |
| Pays-Bas | * | * | | | * | * |
| Portugal | | * | | | * | * |
| Royaume-Uni | * | * | * | | | |
| Singapour | | * | | | | |
| Suède | * | | | | * | |
| Suisse (Genève) | | | * | | * | * |

Pour une grande partie de ces pays, des *fonds publics* sont alloués au financement de la formation, que ce soit pour compenser les pertes de revenu subies par une absence du salarié du travail et/ou pour couvrir les coûts de la formation. Les pays scandinaves, soit le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède ainsi que l'Autriche, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal et la Suisse ont opté pour cette mesure.

Mais la façon de constituer ces fonds diffèrent d'un système à l'autre. Par exemple, en Autriche, le fonds est financé par l'État et les collectivités locales et en Espagne, 0.7 % des cotisations des accidents de travail et des maladies professionnelles sont collectées auprès des entreprises (0.6 %) et des travailleurs (0.1%) pour le financement des activités de formation.

À la dernière colonne du tableau III, nous observons que les entreprises nationales de plus de la moitié des systèmes de formation professionnelle continue recensés dans cette étude sont dans l'obligation de contribuer financièrement à la formation de leurs salariés par le versement de sommes importantes à un *fonds commun*. Ce fonds peut être institué par le biais d'un accord national ou intersectoriel ou établi sur la base de conventions collectives. Parmi les entreprises touchées par cette obligation, nous retrouvons les entreprises allemandes, belges, espagnoles, françaises, italiennes, néo-zélandaises, basques, portugaises et suisses.

2.1.2.3 Les dispositifs d'orientation

Dans le cadre du présent document, les dispositifs d'orientation seront définis ainsi :

Série d'activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours professionnel dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et/ou d'utiliser ces capacités et compétences
(CEDEFOP, 2004B :1)

Il est noté que pour les fins de cette recherche, nous traiterons de ces activités comme des dispositifs d'orientation en matière de formation professionnelle. Ainsi, *l'identification des compétences* et la *reconnaissance des compétences* que nous retrouvons au tableau IV ne pourront être assimilées à un quelconque dispositif d'orientation mis en oeuvre en milieu scolaire.

L'identification des compétences consiste donc en une évaluation des compétences afin que soit proposée au salarié une action de formation qui réponde à ses besoins, à ses attentes et à ses dispositions; tandis que la reconnaissance des compétences vise essentiellement la reconnaissance formelle des compétences du salarié par l'attribution d'une certification, d'un titre ou d'un diplôme. Lorsque des crédits ne sont attribués que pour les compétences acquises, le salarié peut alors initier un projet de formation pour obtenir une reconnaissance complète.

Au tableau IV, nous remarquons que le Danemark offre un seul dispositif d'orientation, soit *l'identification des compétences* du salarié; tandis que l'Italie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse (Genève) n'ont adopté que des dispositifs de *reconnaissance des compétences*. Trois pays, soit l'Espagne, la France et le Portugal, offrent des dispositifs d'orientation s'insérant dans ces deux sous-catégories. Selon l'OCDE (2005 : 9), les salariés utilisant des dispositifs de *reconnaissance des compétences* ont accès à des nouvelles possibilités d'apprentissage et augmentent aussi leur chance de bénéficier d'un meilleur emploi.

Tableau IV : Répartition selon les dispositifs d'orientation

| Systèmes nationaux de formation professionnelle continue | Orientation | |
|--|--|---|
| | Dispositifs d'identification des compétences | Dispositifs de reconnaissance des compétences |
| Allemagne | | |
| Autriche | | |
| Belgique | | |
| Chili | | |
| Danemark | * | |
| Espagne | * | * |
| États-Unis | | |
| Finlande | | |
| France | * | * |
| Italie | | * |
| Japon | | |
| Norvège | | * |
| Nouvelle-Zélande | | * |
| Pays-Bas | | * |
| Portugal | * | * |
| Royaume-Uni | | * |
| Singapour | | |
| Suède | | * |
| Suisse (Genève) | | * |

En aucun cas, lors de l'analyse suivante, nous ne pourrions conclure que l'une ou l'autre des combinaisons identifiées parviennent à encourager l'initiative individuelle en matière de formation. Ce serait tirer des conclusions hâtives sans aucune considération des contextes nationaux qui pourraient favoriser l'initiative individuelle. Ce ne sera qu'au cours du second volet de cette recherche que nous tenterons de comprendre l'incidence du contexte socio-économique dans la mise en oeuvre d'actions de formation à l'initiative du salarié.

2.2 ANALYSE DES COMBINAISONS DE DISPOSITIFS QUE PRÉSENTENT LES DIX-NEUF

SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Au cours de l'analyse des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation recensés dans les dix-neuf systèmes nationaux, nous nous poserons la question suivante : « Quelles sont ces combinaisons particulières qui peuvent faciliter le déploiement d'actions de formation à l'initiative du salarié? ». Après avoir identifié ces combinaisons, nous tenterons de comprendre en quoi celles-ci pourraient inciter les salariés à bénéficier de formation professionnelle continue à leur propre initiative.

2.1.1 Combinaison de dispositifs d'orientation et de dispositifs de formation à initiative individuelle

De la même façon que les pays scandinaves (Danemark, Norvège et Suède), l'Espagne, la France, l'Italie, le Portugal et la Suisse offrent au salarié la possibilité de bénéficier à la fois de dispositifs d'orientation et de dispositifs de formation à initiative individuelle donnant droit à ce dernier de profiter d'une absence pour formation, que ce soit par le biais d'un congé de formation, d'un contrat de formation, d'un capital d'unités cumulables ou de chèques de formation.

Pour les salariés de ces pays, le programme de formation qui a été identifié à l'aide d'un dispositif d'orientation peut se concrétiser au moyen d'un dispositif de formation à initiative individuelle. De cette manière, il s'établit des ponts entre les dispositifs d'orientation et les dispositifs de formation à initiative individuelle. Il s'agit en quelque sorte d'offrir un itinéraire au salarié pour qu'il puisse mettre en forme son projet de formation.

2.1.2 Combinaison du congé de formation et de la rotation des emplois

On ne peut passer sous silence une combinaison fort intéressante bien que peu populaire, soit le *congé de formation* et la *rotation des emplois*. Seules la Finlande et la Suède offrent cette combinaison. Il s'agit d'un moyen efficace pour développer les compétences des salariés lors d'une absence du travail pour des fins de formation et accroître du même coup le taux d'emploi en offrant à un demandeur d'emploi de remplacer le salarié en formation. Un financement public est cependant nécessaire pour maintenir cette combinaison et pour inciter autant le salarié que le chômeur à recourir à l'un ou à l'autre de ces dispositifs.

2.1.3 Combinaison du contrat de formation et de la rotation des emplois

La combinaison du *contrat de formation* et de la *rotation des emplois* présente la même logique que l'exemple précédent. Seulement, cette combinaison requiert une participation étatique à la rémunération du demandeur d'emploi pour que l'employeur trouve avantage à autoriser l'absence du salarié pour des fins de formation. Il faut rappeler qu'au Danemark et en Norvège, l'absence du salarié pour formation requiert

une entente contractuelle entre l'employeur et le salarié en ce qui concerne les modalités de la formation.

2.1.4 Co-financement de la formation

D'autres combinaisons peuvent aussi être observées. L'Allemagne, la Belgique, l'Espagne et les Pays-bas composent avec un système de financement qui sollicite tous les acteurs traditionnels du système de relations industrielles, soit le salarié, l'État et l'entreprise. Ainsi, le salarié profite d'une gamme de possibilités pour bénéficier d'actions de formation dont il peut assumer les coûts ou profiter d'un soutien financier de l'État ou, encore, utiliser des fonds communs dont les sommes sont cumulées par les entreprises. Ces modes de financement permettent que soient partagés les coûts de la formation entre ces différents acteurs.

Les *chèques de formation* présentent une autre forme de cofinancement. Pour que soit mise en oeuvre une action de formation initiée par le salarié, ce dernier doit acheter un chèque pour lequel il aura à déboursier une partie de la valeur, l'autre partie étant couverte par l'État. De manière similaire, les *comptes individuels de formation* offrent aussi la possibilité que soient cofinancées les actions de formation du salarié. Parfois même, tous les acteurs, soit le salarié, l'employeur et l'État, alimentent le compte épargne du salarié.

Pour approfondir l'étude de ces combinaisons, il nous semble nécessaire de les contextualiser. En ce sens, les systèmes français et danois nous ont paru offrir un large éventail de dispositifs permettant de soutenir l'initiative individuelle de formation.

3. LES SYSTÈMES FRANÇAIS ET DANOIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Plusieurs autres raisons justifient le recours aux systèmes français et danois pour étudier les modalités d'application de certains dispositifs et mesures recensés dans le premier volet de notre recherche. Premièrement, ces deux systèmes de formation professionnelle continue cherchent à atteindre des objectifs tout à fait différents : l'un vise essentiellement le développement des compétences et l'autre le plein emploi. Deuxièmement, les dispositifs que l'on retrouve dans ces deux systèmes recouvrent une grande partie des dispositifs recensés lors du premier volet de cette recherche. Troisièmement, ces systèmes présentent des complémentarités intéressantes en ce qui concerne les dispositifs mis en oeuvre.

Dans ce chapitre, nous chercherons à comprendre le fonctionnement des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation que présente chacun de ces systèmes. Les résultats de ce second volet de notre recherche seront présentés sous la forme de tableaux⁴ en **Annexe I et II** auxquels le lecteur peut se référer.

Nous présenterons dans cette partie, les éléments du système français qui touchent principalement notre objet d'étude, soit les dispositifs de formation à initiative individuelle et les mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation. Nous expliquerons d'abord le fonctionnement des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation, dont les mesures atténuant les contraintes financières du salarié et les dispositifs d'orientation. Puis, nous étudierons les dispositifs de formation à initiative individuelle. Mais avant d'en arriver là, présentons le contexte français dans lequel s'inscrivent ces dispositifs.

⁴ Vous retrouverez en haut de chacun des tableaux portant sur les systèmes français et danois les catégories à l'aide desquelles ont été recensés les dispositifs ou mesures lors du premier volet de notre étude. Nous voulons ainsi établir un lien entre les dispositifs qui ont été identifiés lors du premier volet de notre étude et les dispositifs étudiés lors du second volet.

3.1 RÉSULTATS

3.1.1 Le système français de formation professionnelle continue

En France, depuis 1970, les partenaires sociaux négocient eux-mêmes les modalités d'application des dispositifs mis en oeuvre pour promouvoir le développement de la formation professionnelle continue. Après négociation, les éléments retenus font l'objet d'un *accord national interprofessionnel* (ANI)⁵. Par la suite, le contenu de cet accord est converti en dispositions réglementaires qui sont intégrées au *Code du travail* et/ou, le cas échéant, au *Code de l'éducation*. De cette manière, les droits et devoirs de l'employeur et du salarié sont entérinés en matière de formation professionnelle continue.

3.1.1.1 Contexte de la formation professionnelle continue en France et politique de main-d'œuvre

Dans le cas de l'ANI du 20 septembre 2003, qui jette les bases des dispositions réglementaires, son contenu fut intégré en mai 2004 au livre IX du Code du travail sous le titre « Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ». Cet accord, par lequel fut institué le droit individuel à la formation (DIF) annonce clairement l'intention des partenaires sociaux. Une politique de main-d'œuvre y est clairement explicitée en préambule.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée de leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et services sollicite toujours davantage l'initiative et son corollaire, la compétence de chacun des salariés.

Selon Gérard Dion (1976 : 266), l'objectif d'une politique nationale de main-d'œuvre est d'assurer que les ressources en main-d'œuvre répondent aux exigences de la croissance économique en développant leur potentiel humain. Tous les dispositifs de formation du système français auxquels nous ferons référence dans ce chapitre requièrent la contribution du salarié à l'identification de ses besoins de formation ou à la mise en oeuvre d'actions de formation. Comme l'annonce le préambule de l'ANI du 20 septembre 2003, cette nouvelle contribution vise essentiellement à ce que le salarié supporte lui aussi le fardeau de s'adapter à l'économie mondiale. L'intention de responsabiliser le salarié ne pourrait être plus explicite. Il est désormais convenu qu'au salarié incombe aussi le devoir de contribuer à l'effort de formation.

⁵ Accord formel entre les partenaires sociaux de différents secteurs économiques.

3.1.1.2 Les mesures atténuant les contraintes financières du salarié

En vertu d'un autre accord, soit l'ANI du 4 mai 2004, le système de financement de la formation professionnelle continue fut révisé. Il reste cependant que les obligations demeurent pour les entreprises de 10 salariés et plus et pour les entreprises de moins de 10 salariés. Les entreprises de 10 salariés doivent désormais consacrer 1.6 % de leur masse salariale à la formation professionnelle continue; tandis que les entreprises de moins de 10 salariés ont l'obligation de n'affecter que 0.55 % de leur masse salariale au financement d'activités de formation. Pour ce qui nous préoccupe, toutes les entreprises doivent verser une partie de cette somme pour le financement des actions de formation à l'initiative du salarié⁶.

3.1.1.3 Les dispositifs d'orientation

Les deux dispositifs d'orientation présentés par le système français sont fondamentalement différents. Le congé de validation des acquis (CVAE) offre au salarié la possibilité de se faire valider les compétences acquises par un apprentissage informel, soit par des activités liées à la vie familiale, aux loisirs, au bénévolat ou au travail, ou non-formel, soit par une action de formation structurée mais non reconnue comme activité d'apprentissage; tandis que le congé de bilan des compétences (CBC) permet plutôt au salarié d'identifier ses compétences pour mieux définir un projet professionnel ou de formation.

Dans le cadre du CVAE, le salarié peut ainsi se voir reconnaître partiellement ou en totalité un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. Que ce soit au sein d'un organisme privé ou d'un organisme gouvernemental, les compétences du candidat sont évalués par un jury. Ce dernier doit s'assurer que les compétences du salarié correspondent aux exigences de l'emploi listées au répertoire national des certifications⁷. Si, en fonction des critères indiqués au répertoire, le salarié prétendant à une certification ne se voit accorder par le jury qu'une partie des crédits nécessaires à l'obtention d'une reconnaissance formelle, cela peut donner lieu à la poursuite d'études complémentaires. Cinq années sont alors accordées aux salariés pour acquérir par le biais de cours ou d'expérience professionnelle les compétences nécessaires à la reconnaissance complète.

⁶ Du 1.6 % obligatoire, 0.2 % alimente un Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) pour le financement du congé individuel de formation (CIF), du congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE) et du congé de bilan des compétences (CBC). Aussi, toutes les entreprises doivent contribuer à leur mutuelle de formation respective appelée Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche ou interprofessionnel pour le financement du droit individuel à la formation (DIF) ou pour que soit allouée une allocation de formation au salarié en absence du travail aux fins de formation.

⁷ Ce répertoire a été élaboré par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui relève du gouvernement pour identifier les compétences devant être acquises pour que soit délivré un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

En ce qui concerne le CBC, le processus est beaucoup plus simple. Tout organisme privé ayant autorité pour réaliser un bilan de compétences peut offrir ce service d'orientation à tout salarié qui désire s'en prévaloir.

Une autre différence importante concerne les conditions d'accès pour l'un ou l'autre de ces dispositifs. Pour avoir accès au CVAE, le salarié sous contrat à durée déterminée (CDD)⁸ de même que le salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI)⁹ doit justifier de trois années d'activité salariale dans un poste dont les tâches sont liées au titre, au diplôme ou au certificat. Pour sa part, le salarié en CDI doit justifier de cinq années d'activité salariale, consécutives ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Pour le salarié en CDD, il doit justifier de 24 mois d'activité salariale consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont quatre mois consécutifs ou non sous contrat à durée indéterminée au cours des douze derniers mois.

Tout salarié répondant à ces exigences doit alors s'engager dans un processus d'acquisition du droit au CVAE ou au CBC très structuré. Il doit à la fois adresser une demande de prise en charge financière au FONGECIF qui défrayera, le cas échéant, les coûts de la formation et faire parvenir dans un délai de trente jours une demande écrite pour obtenir l'un ou l'autre de ces congés.

Lorsque le salarié obtient le droit de recourir à l'un ou à l'autre de ces dispositifs, il bénéficie d'un congé pour évaluation d'une durée d'environ 24 heures offert à l'extérieur des lieux du travail.

Autant pour le CVAE que pour le CBC, l'aide financière accordée dépend des différents critères du FONGECIF régional auquel est liée l'entreprise du salarié. La demande du salarié peut aussi être refusée par insuffisance de fonds. Lorsque l'aide est accordée, la rémunération versée au salarié par l'employeur est remboursée par le FONGECIF.

En ce qui a trait à la demande d'absence du salarié pour formation, l'employeur doit l'avoir reçue et avoir fait connaître par écrit son accord ou son désaccord dans des délais précis. L'employeur ne peut cependant refuser cette absence, mais en revanche, il peut la différer pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise. En cas de report, l'employeur doit justifier par écrit les raisons pour lesquelles l'absence du salarié nuirait au bon fonctionnement de l'entreprise.

3.1.1.4 Les dispositifs de formation à initiative individuelle

Le congé individuel de formation (CIF) ainsi que le droit individuel à la formation (DIF) offrent au salarié la possibilité de bénéficier d'une absence pour formation sans qu'il y ait rupture de la relation d'emploi. Le CIF offre l'occasion au salarié de choisir

⁸ Il s'agit d'un contrat de travail dont la durée de la relation d'emploi est précisée soit par écrit ou soit verbalement.

⁹ Ce contrat n'indique pas la durée de la relation d'emploi.

les modalités de son propre projet de formation qu'il soit ou non lié à l'activité de travail; tandis que le DIF nécessite une entente contractuelle entre le salarié et l'employeur définissant les modalités de formation.

Dispensés tous les deux par des organismes de formation privés, le CIF et le DIF concernent autant le salarié en CDD que le salarié en CDI¹⁰.

Dans le cadre du processus d'acquisition du CIF, le salarié doit d'abord présenter une demande à son employeur et obtenir son accord. La présentation de la demande d'absence du salarié et la réponse de l'employeur doivent respecter des délais précis. À l'instar du CVAE et du CBC, l'employeur ne peut refuser le congé mais peut le différer si le taux d'absence de son entreprise est trop élevé. Puis, le salarié en CIF devra présenter une demande de prise en charge au FONGECIF dont l'acceptation ou le refus dépend des critères formulés par l'administration paritaire de ce FONGECIF. La demande peut aussi être rejetée si le budget du FONGECIF est dépassé. Lorsque le soutien est accordé, l'allocation du salarié sera déterminée en fonction du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)¹¹.

Le processus d'acquisition du DIF se distingue de celui du CIF sur plusieurs points. Le salarié en DIF doit rédiger une demande d'exercice du DIF à son employeur. Puis, le salarié et l'employeur doivent nécessairement s'entendre sur les modalités de la formation pour que le salarié bénéficie de ce dispositif. Au contraire du CVAE, du CBC et du CIF, l'employeur possède la discrétion de refuser toute demande du salarié. Cependant, si un désaccord perdure entre le salarié et l'employeur durant deux années civiles consécutives, le salarié pourra directement présenter sa demande au **FONGECIF** pour acquérir le droit de s'absenter du travail et obtenir une aide financière.

S'il y a entente, la formation est offerte sur les lieux même du travail et la rémunération du salarié est maintenue. Il en est autrement lorsque la formation est offerte à l'extérieur des lieux du travail, puisqu'une allocation-formation correspondant à 50 % du salaire net du salarié est versé au salarié par l'Organisme paritaire agréé (OPCA) duquel l'entreprise relève.

Comme on peut le constater, le système français est fort complexe. L'investigation du système danois qui suivra sera beaucoup plus aisée et offre maints contrastes avec le premier système investigué.

¹⁰ Le salarié en CDD ou en CDI doit justifier de 24 mois d'activité salariale dont 12 mois en entreprise pour avoir droit à un CIF d'une durée maximale de 1200 heures. Pour avoir droit au DIF, le salarié en CDI doit avoir accumulé un an d'ancienneté. Quant au salarié en CDD, il doit avoir travaillé pendant quatre mois consécutifs ou non au cours des douze derniers mois pour avoir droit au DIF. Le cumul annuel de 20 heures de formation justifie les conditions d'accès au DIF.

¹¹ Équivalent français de notre salaire minimum.

3.1.2 Le système danois de formation professionnelle continue

À l'instar du système français, le système de formation professionnelle continue danois est basé sur un partenariat entre les différents acteurs sociaux. Ce partenariat touche à plusieurs niveaux gouvernementaux. Au niveau local, les besoins de formation des entreprises sont identifiés par les Local Trade Committees. Au niveau national, les Continuous Trade Committees développent des programmes de formation en fonction de leurs besoins. Le National Trade Council avise le Ministre de l'Éducation des besoins locaux qui nécessitent l'élaboration de nouveaux programmes.

Au Danemark, il est impossible de distinguer les dispositifs de formation qui s'adressent au salarié des dispositifs de formation qui s'adressent aux demandeurs d'emploi. C'est pourquoi, nous sommes dans l'obligation d'étudier l'ensemble des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation qui sont offerts autant au salarié qu'au demandeur d'emploi.

Nous présenterons en premier lieu les mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation, soit les *dispositifs d'orientation* et puis, dans un second temps, les dispositifs de formation à initiative individuelle. Mais au préalable, nous devons présenter le contexte qui a structuré le système de formation professionnelle continue danois.

3.1.1.1 Contexte de la formation professionnelle continue au Danemark et politique d'emploi

Le Danemark affiche le plus haut taux d'investissement public en Europe en matière de formation aux adultes. La proportion des dépenses publiques pour la formation des adultes sans emploi ou à risque équivaut à 0.70 % du PIB national (OECD, 2004 : 12). Cet effort public facilite l'activation d'une politique d'emploi qui vise à assurer aux chômeurs un retour des plus rapides sur le marché du travail.

Dans le cadre de cette politique d'emploi, la formation constitue une mesure transitoire entre le licenciement et la réinsertion du chômeur sur le marché du travail. Dans la logique de la *Flexisécurité* danoise, la flexibilité accrue des entreprises dans l'embauche et le licenciement de travailleurs est contrebalancée par une protection sociale étatique des plus généreuses et un système d'insertion en emploi au sein duquel la formation joue un rôle essentiel.

Pour favoriser la réinsertion de l'individu sur le marché du travail, le Danemark mise sur l'élaboration d'un plan de retour en emploi pour chacun des demandeurs d'emploi. À défaut du respect de ce plan, le gouvernement supprime en partie ou en totalité les prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale. (Daguerre, 2005 : 6).

Ces prestations généreuses peuvent atteindre jusqu'à 90 % du salaire antérieur (Gazier, 2003 : 155). Il est donc nécessaire d'instaurer des mesures contraignantes pour inciter au retour en emploi. Un demandeur d'emploi se voit alors dans l'obligation de participer à un programme de formation ou d'emploi à l'intérieur des douze premiers

mois du chômage ou des six premiers mois s'il a moins de 30 ans et ne possède aucune qualification professionnelle (Pedersen, 2004 : 2).

Cette politique d'emploi a porté fruit. En 2002, au Danemark, le taux d'emploi, c'est-à-dire le pourcentage de la population en âge de travailler qui est effectivement en emploi, dépassait les 75 % et représentait alors le taux d'emploi le plus élevé d'Europe (Gazier, 2003 : 154). Cette politique d'emploi est d'autant plus efficace quand on considère que dans un délai d'un an, 58 % des chômeurs se retrouvent un emploi (Méhaignerie, 2004 : 15).

La *rotation des emplois* a longtemps contribué à l'augmentation de ce taux d'emploi. En 1999, plus de 60 % des demandeurs d'emploi participant à ce programme se sont vu offrir un emploi permanent (Grünwald et Houman-Sorensen, 2001 : 47). En partie grâce à ce couplage, le taux de chômage est passé de 12 % en 1998 à 6.2 % en juin 2004 (Méhaignerie, 2004 : 5).

Cette baisse prodigieuse du taux de chômage a inversé l'ordre des priorités du gouvernement danois. Face à une pénurie de main-d'œuvre et à des besoins du marché de l'emploi non satisfaits provoqués par cette baisse radicale du taux de chômage, le Danemark a dû moduler la *rotation des emplois* de manière à diminuer la popularité de ce dispositif (Gazier, 2003 : 153). Pour ce faire, les allocations octroyées aux salariés en *congé de formation* qui atteignaient parfois 100 % du salaire antérieur ont largement été réduites (CEDEFOP, 2002 : 84). En conséquence, entre 1995 et 1999, le nombre total de bénéficiaires du *congé de formation* est passé de 82 000 à 32 000 individus (Segon, 2000 : 31). Parallèlement, entre 1998 et 2002, une baisse de 13 000 à 1000 participants à la *rotation des emplois* a été observée (OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE L'EMPLOI, 2003 : 2).

Si le système danois de formation professionnelle continue a pour principal objectif le plein emploi, il vise en même temps le développement des compétences des salariés et il s'adresse tout autant au réfugié, à l'immigré, au demandeur d'emploi qu'au salarié.

3.1.1.2 Les dispositifs d'orientation

Au préalable de toute action de formation, les danois profitent d'un bilan individuel de compétences (BIC) en centres AMU¹². Il s'agit d'un dispositif qui vise à identifier les compétences du salarié afin que soit défini un projet de formation dont l'objectif est l'obtention d'un certificat de qualification. Certaines différences peuvent être relevées entre le congé de bilan de compétences (CBC) français et le bilan individuel de compétences (BIC). D'abord, le BIC vise la qualification du salarié; tandis que le CBC ne cherche qu'à identifier un projet de formation adapté aux aptitudes et aux motivations de l'individu. Ensuite, le BIC est accessible à tout individu non qualifié,

¹² Au Danemark, ces centres de formation pour adultes gérés par l'État danois sont appelés *arbejdsmarkeddannelse*.

immigré ou réfugié en plus d'être accessible au salarié. Pour sa part, le CBC français ne concerne que le salarié.

3.1.1.3 Les dispositifs de formation à initiative individuelle

Les actions qui peuvent découler de l'utilisation du BIC sont principalement offertes en centres AMU grâce à plus de 2000 programmes de formation. Ouverts tous les jours, à toute heure de la journée, du soir et de la nuit, ces centres offrent des cours en ateliers, en laboratoire et en classe pour tout individu âgé de 20 ans et plus. À l'intérieur des murs des centres AMU, l'individu acquiert des compétences professionnelles reconnues au niveau national ou par plusieurs secteurs professionnels.

La formation y est offerte gratuitement *-seule une contribution minimale du salarié est requise-* à une clientèle large et diversifiée sous certaines conditions d'accès propres à chacun des dispositifs de formation. Se côtoient alors des salariés, des immigrants, des réfugiés ou tout individu connaissant des difficultés d'ordre personnel ou des difficultés d'insertion sociale. La durée normale de la formation offerte en centres AMU varie d'une à 38 semaines selon le dispositif.

L'allocation de chômage de l'individu qui se prévaut de l'un de ces dispositifs correspond à 90 % de son salaire antérieur. Les sommes ainsi attribuées proviennent du Fonds du marché de l'emploi alimenté par les fonds publics et par le salarié à raison de 8% de son revenu brut.

Parmi les cours offerts en centres AMU, des mesures d'adaptation sont offertes aux salariés sous l'appellation de « *formation spécifique à une entreprise* ». Ces mesures visent l'adaptation des salariés aux nouvelles technologies et aux nouvelles fonctions du travail pour assurer leur maintien en emploi ou la réintégration sur le marché du travail des demandeurs d'emplois dans le secteur visé par la formation. Dans le cadre de cette mesure, l'entreprise sollicite les services d'un Continuous Trade Committees pour qu'un programme de formation soit élaboré spécifiquement pour l'entreprise.

Le salarié qui désire se prévaloir de ce dispositif doit être âgé de plus de 20 ans, qu'il soit qualifié ou non, actif ou chômeur. La durée de ce dispositif varie selon la durée du programme de formation.

En centres AMU deux autres dispositifs sont aussi accessibles, soit la *qualification dite « formelle »* et *l'AMU intégré*. Le premier dispositif consiste en une formation de 6 semaines qui mène à une spécialisation et est ouvert à tout individu qualifié ou non, actif ou chômeur de plus de 20 ans. Le second dispositif offre une formation plus générale d'une durée variant entre 6 et 36 semaines à tout salarié, chômeur depuis un an, immigré ou réfugié.

Outre les dispositifs spécifiquement offerts en centres AMU, le *congé de formation* fut longtemps l'un des dispositifs préférés des salariés. Pour que le salarié puisse y avoir accès, une entente contractuelle entre le salarié et l'employeur est cependant requise. Lorsque le salarié a acquis le droit de bénéficier de ce congé, une formation lui est

donnée à temps plein à raison de 20 heures par semaine pour une durée maximale d'un an. Lors de l'absence du salarié, selon la logique de la *rotation des emplois*, l'employeur a la possibilité de remplacer l'individu en congé par un demandeur d'emploi.

Il n'y a pas si longtemps, le salarié recevait une rémunération prise en charge par l'État qui correspondait à 100 % de son salaire antérieur. L'employeur, pour sa part, bénéficiait d'un soutien financier de l'État pour la rémunération du demandeur d'emploi.

Aujourd'hui, le *congé de formation* est intégré à d'autres dispositifs de formation, d'une façon telle qu'il nous a été difficile d'en cerner les modalités d'application.

Au cours de la présentation des systèmes français et danois, nous avons constaté des différences marquées. Les dispositifs qu'ils présentent ont peu de choses en commun. Il est, entre autres choses, difficile de les comparer en raison des politiques d'emploi ou de main-d'œuvre qui justifient leur mise en oeuvre. Après avoir analysé les dispositifs français et danois, effectuons maintenant une analyse de ces systèmes qui présentent tous les deux des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation.

3.2 ANALYSE DES SYSTÈMES FRANÇAIS ET DANOIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CONTINUE

Plutôt que de comparer ces deux systèmes, nous tenterons de répondre à cette question : Quelles sont les conditions qui assurent le succès ou qui conduisent à l'échec des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation que présentent les systèmes français et danois ?

3.2.1 Succès et échecs des systèmes français et danois

Puisque le système danois de formation professionnelle continue s'adresse à une grande variété de clientèles, nous n'avons trouvé que très peu de documentation portant sur les taux de participation des salariés aux dispositifs de formation à initiative individuelle et aux mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation. Seules des données sur le déclin du congé de formation nous furent accessibles. Cependant, même ces données ne peuvent témoigner de l'échec de ce dispositif, puisque le gouvernement danois a décidé volontairement de réduire les allocations du salarié en formation et le soutien à la rémunération du demandeur d'emploi afin de diminuer la popularité de ce congé.

Plusieurs documents indiquent un fort taux de participation des adultes danois à la formation (OECD, 2005, Avenir, Möbus et Campo, 1999). L'un de ces documents note qu'au Danemark, le taux de participation des adultes en emploi est de peu inférieur à la moyenne des pays identifiés dans l'étude à laquelle nous faisons référence (OECD, 2005 : 24). Cependant, nous devons être prudents dans l'interprétation de ces données. En l'absence de données précises témoignant de la participation des salariés à la formation au moyen de dispositifs de formation à initiative individuelle ou de mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation, nous ne pouvons alors conclure ni à l'échec, ni au succès de ces dispositifs¹³.

Pour la France, par contre, les documents témoignant des succès ou des échecs de ces dispositifs et mesures ne manquent pas. Il est à noter que le faible taux de participation des salariés à des actions de formation constitue une des principales problématiques du système français de formation professionnelle continue.

¹³ Les recherches effectuées sur le système danois ont pour principal objectif d'attester des succès du Danemark en matière de politique d'emploi. Il semble que la participation des salariés à des actions de formation à leur propre initiative n'ait pas fait l'objet d'études particulières.

3.2.1.1 Les causes de l'échec du congé individuel de formation (CIF) français

La faible participation des salariés au CIF témoigne de l'insuccès du dispositif. Il faut comprendre que plusieurs obstacles viennent réduire les chances du salarié de pouvoir bénéficier de ce dispositif. Ces difficultés peuvent être de différentes natures. Elles peuvent être liées aux conditions d'accès au CIF, aux procédures laborieuses d'acquisition du congé, aux critères de prise en charge financière définis par le FONGECIF¹⁴ régional ou seulement à la capacité budgétaire de ce FONGECIF. Ces obstacles ont sûrement contribué à la forte baisse de la participation des salariés au CIF, une participation qui est passée de 88 000 à 26 200 salariés de 1974 à 1999 (Dubar, 2004 : 28).

3.2.1.2 Le droit individuel de formation (DIF) : un droit difficilement acquis aux salariés français

Dans le même sens, on peut émettre l'hypothèse, malgré son caractère récent, que le *droit individuel à la formation (DIF)* établi par l'ANI du 20 septembre 2003 ne parvienne pas non plus à mobiliser les salariés. On constate que l'accès au DIF est fort contingent et dépend de critères pour lesquels le salarié n'a aucune maîtrise (Maggi-Germain, 2004B : 486). Ce droit ne semble alors pas plus accessible que ne peut l'être le CIF.

En principe le DIF vise à démocratiser l'accès à la formation. En raison du cumul automatique de 20 heures par année pour un maximum cumulable de 120 heures sur six ans, les clientèles normalement exclues des bénéfices de la formation peuvent en principe y avoir accès. Cependant, l'acquisition de ce droit demeure conditionnelle à l'accord de l'employeur. Selon Mario Corrêa (2004), dans un face à face entre le salarié et l'employeur, il est probable que l'employeur ait l'ascendance sur le salarié lors de la négociation des modalités de formation. Aussi, la mise en place de procédures collectives pour assurer ce droit semble être le meilleur moyen pour que les clientèles principalement visées ne demeurent pas exclues des bénéfices de la formation.

3.2.1.3 Les succès des dispositifs d'orientation français

En amont du CIF et du DIF, le *congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE)* et le *congé bilan de compétences (CBC)* jouent aussi un rôle important pour inciter le salarié à débiter une formation. C'est d'ailleurs au moyen de ces dispositifs d'orientation que sont identifiés les besoins, les attentes et les compétences des salariés en matière de formation.

Ces deux dispositifs ont connu un énorme succès. De 1992 à 2002, plus de 12 000 personnes ont utilisé le *bilan de compétences (BC)*; que ce soit à l'aide du *congé de bilan de compétences (CBC)* ou lors de temps libre normalement alloué aux loisirs ou à la famille. Dans le cadre de ce dispositif, un organisme agréé pour effectuer un tel bilan évalue les compétences professionnelles, les dispositions personnelles du salarié ainsi

¹⁴ Le Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) est un fonds régional alimenté par les entreprises de plus de 10 salariés pour le financement du congé individuel de formation (CIF), du congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE) et du congé de bilan des compétences (CBC).

que ses aptitudes et motivations, et ce, dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La *validation des acquis de l'expérience (VAE)* a connu un succès plus important encore, et ce, en moins de temps. De 2002 à 2005, près de 15 000 individus ont obtenu une reconnaissance partielle ou totale qui témoigne de leurs apprentissages non formels et informels (OCDE, 2005 : 20). Tout comme le BC, la VAE peut être aussi effectuée lors d'un *congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE)* d'une durée maximale de 24 heures.

La logique sous-jacente au VAE est tout à fait différente de celle du CBC. Cette VAE permet que soient cumulés les apprentissages acquis par le salarié pendant les différents temps sociaux, soit pendant le travail, les loisirs ou le temps alloué à la famille (Pinte, 2002 : 99). Dans le cadre de ce dispositif, la reconnaissance partielle d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification nécessite alors de la part du salarié un contrôle complémentaire de ses compétences pour que soit obtenue une reconnaissance complète. Le recours du salarié à la formation professionnelle continue peut constituer une possibilité pour le salarié de pallier aux carences constatées lors de la première audition. La VAE s'intègre alors dans un parcours professionnel individualisé et tient lieu de transition entre d'une part la formation et d'autre part le travail (Pinte, 2002 : 105 ; Maggi-Germain, 2002 : 335). Mais cette transition ne se fait pas sans obstacle.

Pour certaines catégories de travailleurs, il est difficile de bien cerner l'ensemble des compétences acquises au cours des différents temps sociaux. Le retour sur soi-même que requiert ce dispositif dans l'identification des acquis expérimentiels nécessite une réorganisation intellectuelle importante. C'est un des éléments rapportés qui peut expliquer la faible demande des salariés peu qualifiés pour le VAE ; tandis qu'au contraire, les professionnels avec un diplôme en main en profitent davantage. (Maggi-Germain, 2002 : 337).

3.2.2 Place aménagée à l'initiative individuelle au sein des systèmes français et danois de formation professionnelle continue

Dans cette section nous tenterons d'identifier la nature des moyens par lesquels les systèmes français et danois tentent d'encourager le salarié à recourir à la formation professionnelle continue à sa propre initiative.

3.2.2.1 Le système français : obligation légale de former de l'employeur et droit d'option de se former ouvert au salarié

En France, un cadre légal définit les devoirs et droits de chacun des acteurs atteindre les objectifs de développement des compétences auxquels prétend chacun des dispositifs.

Les devoirs qui incombent aux employeurs sont davantage contraignants. L'employeur a l'obligation de former, tandis que le salarié profite d'une gamme de possibilités dont il peut se saisir à son gré pour initier des actions de formation. Il faut néanmoins en inscrire les modalités pour favoriser la mise en oeuvre des actions de formation qui relèvent de l'initiative de l'individu. Autrement, si l'individu ne dispose pas de moyens et ne peut contrôler les finalités de l'initiative, l'action de formation risque de demeurer une vue de l'esprit (Nicole Maggie-Germain, 2004 : 484). Cette initiative individuelle doit constituer une option sécurisée par différents dispositifs ou mesures incitant à sa mise en oeuvre, dont ceux présentés dans cette étude.

Pourquoi profiter d'un tel soutien lorsque l'accession aux actions de formation à l'initiative du salarié est si contingente? Le système français a le défaut de ses qualités, il est basé sur le dialogue et la concertation des partenaires sociaux. Il est vrai qu'un dialogue continu peut légitimer les modalités négociées au niveau national et interprofessionnel. Cependant, lorsque le compromis prévaut sur la concertation, comme ce peut être le cas lors de négociations entre acteurs aux intérêts contraires, les résultats obtenus peuvent s'avérer inefficaces lorsque mis en oeuvre. L'échec du *congé individuel de formation (CIF)* pourrait en partie être attribuable aux modalités d'application négociées cherchant à protéger autant les intérêts de l'employeur que les intérêts du salarié. Comme le confirme Alain Leclercq (2004), ancien directeur du FONGECIF-Bretagne, les modalités d'un dispositif sont souvent issues d'un troc entre les partenaires sociaux.

3.2.2.2 Le système danois : les conditions nécessaires à la mise en oeuvre d'actions de formation à initiative individuelle

Le système danois limite désormais l'accès des individus aux programmes de formation ne répondant pas aux besoins immédiats du marché du travail. Cette mesure cherche à diriger les individus en recherche d'emploi vers des actions de formation dans des domaines où il y a pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, pour avoir accès à un programme de formation ne répondant pas aux besoins du marché du travail, le salarié doit participer financièrement au coût de la formation. Au contraire, pour le programme établi en fonction des besoins du marché du travail, le salarié profite d'une formation gratuite.

Malgré cette nouvelle mesure, tout salarié, chômeur, réfugié et immigré bénéficie d'une offre de formation souple et considérable. C'est à l'intérieur de cette offre de formation que s'inscrit l'initiative individuelle. Qui ne serait pas tenté par un projet de formation dont la mise en oeuvre n'exigerait presque aucun coût et perte de salaire et dont les périodes de temps, pendant lesquelles sera dispensée la formation, pourraient être déterminées par le salarié en fonction de ses contraintes de temps? Tout comme le souligne Patrick Werquin (2004 :276) en commentant le cas danois, « (...) il est acquis que l'on ne peut mettre l'individu en face de ses responsabilités en matière de formation que si le système a d'abord mis en place les conditions nécessaires à une participation effective. »

La recherche de consensus qui domine la relation entre l'employeur et les associations de salariés facilite sûrement l'établissement de conditions aussi flexibles. Comme le souligne Mehaignerie (2004 : 6), au Danemark « (...) les relations entre salariés et employeurs sont orientées vers la prise de décision et non pas marquées du sceau de l'affrontement permanent ».

CONCLUSION

Dans ce texte, nous avons répertorié les dispositifs de formation à initiative individuelle et les mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation présentés dans dix-neuf systèmes nationaux de formation professionnelle continue. Deux de ces systèmes nationaux, soit les systèmes français et danois, ont fait l'objet d'une étude toute particulière. Nous avons alors étudié les modalités d'application des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation français et danois.

Dans le cadre de l'analyse des dispositifs présentés par ces systèmes nationaux, nous avons constaté que certaines combinaisons de dispositifs pouvaient, en principe, présenter des avantages réels pour le salarié désirant initier une action de formation. Parmi ces combinaisons, celle composée d'un dispositif d'orientation (*identification des compétences* ou *reconnaissance des compétences*) et d'un dispositif de formation à initiative individuelle (*congé de formation*, *contrat de formation*, *capital d'unités cumulables* ou *chèques de formation*) permet que soit pris en charge le salarié tout au long du processus de formation, soit de l'identification de son projet de formation au projet de formation lui-même.

D'autres combinaisons, alliant *congé de formation* ou *contrat de formation* à la *rotation des emplois*, recherchent un tout autre objectif; celui de mettre en oeuvre à la fois une politique de main-d'œuvre et une politique d'emploi. On s'assure que le salarié bénéficie d'une formation à l'extérieur des lieux du travail et que le demandeur d'emploi profite d'une expérience enrichissante en milieu de travail.

La seule analyse des différentes combinaisons de dispositifs offerts par les systèmes nationaux ne permet pas de comprendre pourquoi chacun de ces systèmes présente de telles configurations. C'est une des raisons pour lesquelles les systèmes français et danois ont fait l'objet d'une analyse particulière. Cette analyse a permis de mettre en évidence certains aspects des contextes nationaux qui transcendent la mise en oeuvre de dispositifs particuliers.

Au Danemark, dans le cadre de sa politique d'emploi, le gouvernement s'occupe principalement de l'appariement de l'offre et de la demande de travail. Tout le système a été construit dans le but d'assurer le développement des compétences du salarié et du demandeur d'emploi en fonction des besoins du marché du travail.

En ce qui concerne plus précisément l'initiative individuelle en matière de formation, le Danemark a aménagé des dispositifs de formation à initiative individuelle dont les modalités d'application sont souples ainsi que des mesures de soutien atténuant les contraintes de temps et d'argent du salarié. En somme, au sein de ce système, le salarié profite de toutes les conditions favorables à la mise en oeuvre d'actions de formation à sa propre initiative. La concertation entre les différents partenaires a sûrement contribué à ce que soient établies de telles conditions.

En France, contrairement au système danois, c'est la politique de main-d'œuvre qui réclame du salarié une plus grande implication dans le développement de ses propres compétences. Sans qu'il y ait obligation légale de se former de la part du salarié, un cadre réglementaire identifie tous les droits et devoirs du salarié et de l'employeur lorsqu'est mise en oeuvre une action de formation à l'initiative de l'individu. Ce cadre réglementaire n'assure malheureusement pas le déploiement de cette initiative.

Cela s'explique. Avant que ne soient insérés ces dispositifs au cadre réglementaire, les modalités d'application de chacun de ces dispositifs ont fait l'objet de négociation entre les partenaires sociaux. En présence d'employeurs et d'associations de salariés aux intérêts différents, la concertation a fait place au compromis créant ainsi des dispositifs complexes et difficilement accessibles.

Cette dernière constatation nous amène à nous questionner sur le lien entre l'état des relations de travail et l'efficacité des dispositifs de formation à initiative individuelle et des mesures de soutien à l'initiative individuelle de formation. Est-ce que l'efficacité des dispositifs de formation pourrait ne pas reposer d'abord sur leurs modalités d'application, mais avant tout sur la qualité des relations de travail et sur un partenariat axé sur la concertation plutôt que sur le compromis? Voici une piste pour de futures recherches.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AUSTRALIAN NATIONAL TRAINING AUTHORITY. 2002. *Review of Research : Comparative Study of VET Systems*.
<http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr9009.pdf>. 190p.
- AVENTUR, François, Christian CAMPO et Martine MÖBUS. 1999. « Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze ». *Bref*, n°150, 4 p.
- BERNIER, Jean, VALLÉ, Guylaine et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle*. Québec : ministère du Travail du Québec. 566 p.
- BERTON, Fabienne, Mario CORRÉIA, Corinne LESPESSAILLES et Madeleine MAILLEBOUIS. 2004. *Initiative individuelle et formation : contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Collection : Les cahiers du Griot. Paris : L'Harmattan. 295 p.
- BERTON, Fabienne. 2001. « La demande individuelle de formation en cours de vie active et ses particularités institutionnelles françaises ». *Les Cahiers du Lasmas*, vol. 1, No. 1, http://www.iresco.fr/labos/lasmas/cahiedoc/c011_Berton.pdf, p 7-31
- BJØRNAVOLD, Jens/CEDEFOP. 2001. *Assurer la transparence des compétences : identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*. Sous la direction de Stavros Stavrou, directeur adjoint du CEDEFOP. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. 239 p.
- CEDEFOP. 2000A. *Glossaire multilingue en matière de formation*. Cédérom.
- CEDEFOP. 2000B. *Le système de formation et d'enseignement professionnel au Danemark : brève description*. Cedefop Panorama serie. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. 49 p.
- CEDEFOP. 2000C. *Le système de formation et d'enseignement professionnel en Italie: brève description*. Cedefop Panorama serie. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. 62 p.
- CEDEFOP. 2000D. *Le système de formation professionnelle en Espagne*. Monographie. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. 160 p.

CEDEFOP. 2001A. *Assurer la transparence des compétences: identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes. 239 p.

CEDEFOP.2001B. *Le système de formation professionnelle en Belgique : brève description*. Cedefop Panorama series. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.35 p.

CEDEFOP. 2002. *Vocational education and Training in Denmark*. Monograph. Denmark : The Danish Institute for Educational training of Vocational Teachers. 144 p.

CEDEFOP. 2003. *Lifelong Learning: Citizen's Views*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP. 2004A. *Le système de formation et d'enseignement professionnel au Pays-Bas : brève description*. . Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. 94 p.

CEDEFOP. 2004B. *Terminology of Vocational Training Policy: A Multilingual Glossary for an Enlarged Europe*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities. 196 p.

CEDEFOP.2004C. « Union européenne : une avancée historique pour la formation ». *Cedefop-inffo*, n°2, <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo22004/C24B2FR.htm> , 5 p.

CENTRE-INFFO. 2002A. *Les systèmes de formation professionnelle en Europe*. http://www.centre-inffo.fr/article.php3?id_article=379.

CENTRE-INFFO. 2002B. *Les systèmes de formation professionnelle en Europe : Danemark* . <http://www.centre-inffo.fr/maq100901/europe/systemes/sysdanemark.htm>. 9 p.

CENTRE-INFFO. 2005. Le dispositif de formation. <http://www.centre-inffo.fr/>.

CENTRE DE RESSOURCES ET D'INITIATIVES POUR L'INTERNATIONAL (Cr2i). 2003. *Systèmes de formation*. <http://www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/all/1E852AF8D641473D80256C92005261CC>.

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS. 2002. « L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire ». *Bref*, n° 187, p 1-4.

CHIDIACK, Yves. 2004. « Réforme et plan de formation ». *Actualité de la formation permanente*, n°193, p 56-58.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. 2001. *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*. 2 p.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. 2004. *Guide du cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*. Version révisée. 54 p.

CORRÉIA, Mario. 2004. « Formation : de nouveaux droits. Quelle place à l'initiative individuelle? ». Colloque du DARES du 28 septembre 2004 ayant pour titre *Les évolutions de la formation professionnelle continue*. Paris : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. 4 p.

DAGUERRE, Anne. 2005. « Du “workfare” américain aux politiques européennes de retour au travail-Emplois forcés pour les bénéficiaires de l'aide sociale ». *Le Monde Diplomatique*, Juin, <http://www.monde-diplomatique.fr/2005/06/DAGUERRE/12554> , 9 p.

DIEF, Jean-Paul. 2004. *Le système de formation professionnelle en France*. Présentation Powerpoint pour le Centre de ressources et d'initiatives pour l'international(CR2i). [http://www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/viewfiles/D139D78D9214806DC1256E5F004BE951/\\$file/ARGO+Systm+form°+pro+France.ppt](http://www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/viewfiles/D139D78D9214806DC1256E5F004BE951/$file/ARGO+Systm+form°+pro+France.ppt) , 3 p.

DION, Gérard. 1976. *Dictionnaire canadien des relations de travail*. Québec : Presses de l'Université Laval. 662 p.

DIRECTION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE. 2005. *Rapport quinquennal 2000-2005 sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Québec : Direction des affaires publiques et des communications. 150 p.

DORAY, Pierre, BÉLANGER, Paul et Anik LABONTÉ. 2004. *Les contours de la demande insatisfaite de formation*. Québec : Bibliothèque nationale du Québec. 37 p.

D'ORTUN, Francine, DOLBEC, André et Lorraine SAVOIE-ZAJC. 2005. *La qualification professionnelle de la main-d'œuvre -des pratiques à géométrie variable : Inventaire et documentation in situ des dispositifs nationaux de qualification professionnelle initiés par les partenaires sociaux de différents pays occidentaux (Grande-Bretagne, Australie, Nouvelle-Zélande, Alberta (Canada), Colombie Britannique (Canada), Ontario (Canada), Oregon (États-Unis), Pays-Bas, Suède, Finlande, Danemark, Norvège)*. Gatineau : Université du Québec en Outaouais. Rapport préliminaire. Nombre de page inconnu.

DUBAR, Claude. 2004. *La formation professionnelle continue*. Paris : Éditions La Découverte. 118 p.

DUGAY, Élisabeth. 2004. « L'orientation et l'individualisation des destins : évolution et des conceptions et des politiques ». Dans *Initiative individuelle et formation : contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Sous la direction de Fabienne Berton, Mario Corrêa, Corinne Lespessailles et Madeleine Maillebois. Collection : Les cahiers du Griot. Paris : L'Harmattan, p 129-145.

EMPLOI-QUÉBEC. 2000. *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre : Rapport quinquennal sur la mise en oeuvre 1995-2000*. Québec : Bibliothèque nationale du Québec. 179 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 2005. *La Commission des partenaires du marché du travail*. <http://emploiquebec.net/francais/organisation/commpartenaires/>. 1 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 2005. *Partenariat*. <http://emploiquebec.net/francais/organisation/partenariat.htm>. 2 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 2005. *L'agence Emploi-Québec*. <http://emploiquebec.net/francais/organisation/index.htm>. 1 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 2005. *L'agence : mission, clientèle, services*. <http://emploiquebec.net/francais/organisation/agence.htm>. 1 p.

EMPLOI-QUÉBEC. 2005. *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*. <http://emploiquebec.net/francais/entreprises/loiformation/fondsnational.htm>. 1 p.

EUROSTAT. 2002. *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*. Luxembourg New Cronos Database.

EUROSTAT. 2005. *La Fiscalité dans l'UE de 1995 à 2003 : dans l'UE25, la charge fiscale globale a représenté 40.3 % du PIB en 2003*. Luxembourg : Services de presse d'Eurostat. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>. 3 p.

FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE. 2003. *Rapport d'Activités 2002-2003 du Fonds du 1 %*. Québec : Direction des affaires publiques et des communications. 66 p.

FRANCE OPCAREG. 2003. *Les nouvelles dispositions découlant de l'Accord National Interprofessionnel du 20/09/2003*. <http://www.opcareg.org/FR/index.php?PAGEID=47&lang=FR>, 2 p.

GAGNON, Lucie et Pierre DORAY. 2005. *Corporate Training and the Knowledge Society: A Re-examination of Factors Influencing participation*. Montréal : Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie de l'Université du Québec à Montréal. 26 p.

GAZIER, Bernard. 2003. *Tous sublimes : vers un nouveau plein-emploi*. Paris : Flammarion. 374 p.

GRÜNEWALD, Uwe and John HOUMAN SORENSSEN. 2001. « Jobrotation as a New Concept Combining Learning and Work: German and Danish Experience ». *European Journal of Vocational Training*, n°24, p 47-55.

HOMMES ET SAVOIRS. 2002. *Lexique de la formation continue*.
<http://www.hommes-et-savoirs.fr/formateur/lexique.htm> 5 p.

INFFOLOR.ORG. 2004. *Glossaire du VAE*.
http://www.inffolor.org/site_pro_vae/glossaire.htm. 7 p.

LALLEMENT, Michel. 2002. « La comparaison des systèmes de formation continue : trois remarques en guise de commentaire ». *Les Cahiers du Lasmus*, vol. 1, n° 1, p 1-5.

LECLERQ, Alain. 2004. « Initiative et congé individuel de formation ». Dans *Initiative individuelle et formation : contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Sous la direction de Fabienne Berton, Mario Correia, Corinne Lespessailles et Madeleine Maillebois. Collection : Les cahiers du Griot. Paris : L'Harmattan. p 215-226.

LEGENDRE, René. 1993. *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Éducation 2000. 1500 p.

LÉGIFRANCE. 2004. « LOI n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ». *Journal officiel de la République Française*, n° 105, page 7983, texte n°1,
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=703147&indice=1&table=JORF&ligneDeb=1> , 32 p.

LÉGIFRANCE. 2002. « LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ». *Journal officiel de la République Française*, n° 15, page 1008 texte n° 1,
<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=586486&indice=2&table=JORF&ligneDeb=1> , 25 p.

LESEMANN, Frédéric, LEJEUNE, Michel et Sylvie ann HART. 2005. *Inventaire international et documentation des dispositifs nationaux de qualification professionnelle continue (France, États-Unis, Espagne, Italie, Portugal, Suisse et Mexique)*. Montréal : INRS-Urbanisation, Culture et Société. 163 p.

MAGGI-GERMAIN, Nicole et Mario CORRÉIA. 2001. « L'évolution de la formation professionnelle continue ». *Revue Droit social*, n° 9/10, p 830-840.

MAGGI-GERMAIN, Nicole. 2002. « La loi de modernisation sociale et le développement de la formation professionnelle continue ». *Revue Droit Social*, n°3, p 334-341.

MAGGI-GERMAIN, Nicole. 2004A. « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés ». Colloque DARES du 29 septembre 2004 ayant pour titre *Les évolutions de la formation professionnelle continue*. Paris : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. 5 p.

MAGGI-GERMAIN, Nicole. 2004B. « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés ». *Revue Droit social*, n°5, p 482-493.

MARTUCELLI, Danilo. 2004. « La sociologie et la question de l'individu : société et individu/individu et société? ». Dans *Initiative individuelle et formation : contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Sous la direction de Fabienne, Berton, Mario Correia, Corinne Lespessailles et Madeleine Maillebouis. Collection : Les cahiers du Griot. Paris : L'Harmattan. P 37-47.

MÉHAIGNERIE, Pierre. 2004. *Rapport d'information sur le marché de l'emploi au Danemark*. Paris : Assemblée nationale, Commission des finances, de l'économie générale et du plan. 18 p.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. 1991. *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif*. Québec : Gouvernement du Québec. 85 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. 2004. *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie*. Rapport du comité d'expert sur le financement de la formation continue. Québec : Bibliothèque nationale du Québec. 184 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2005. *Structure administrative au 9 août 2005*. 1 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2005. *Clientèle*. <http://www.mess.gouv.qc.ca/ministere/clientele.asp>. 1 p

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2005. *Mission*. <http://www.mess.gouv.qc.ca/ministere/clientele.asp>. 1 p.

MINISTRY OF EDUCATION. 2002. *AMU-The Danish Adult Vocational Training Programmes*. Copenhagen: AMU-kompetenceudvikling. <http://eng.uvm.dk/factshets/amu/helepubl.htm.10> p.

MINISTRY OF EDUCATION. 2004. *New Adult Vocational Training Concept: Placing the Users in the Centre*. Copenhagen: Nyt AMU-med brugeren i centrum. 32 p.

OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE L'EMPLOI. 2003. *Lettre d'information OEE : Archive*. http://www.eu/employment-observatory.net/fr/newsletter/2003_02.asp, 7 p.

OCDE. 1998. *Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation : Conception, mesure, enquêtes*. Paris : Publications de l'OCDE. 301 p.

OCDE. 2003. *Au-delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes-Points clés*. France : Publications de l'OCDE. 13 p.

OCDE. 2005. *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. Rapport du groupe thématique 2 : Normes et assurance-qualité en matière de qualifications, particulièrement sous l'angle de la reconnaissance des apprentissages non formel et informel*. Paris : Publications de l'OCDE. 33 p.

OECD. 2004. « Developing Highly Skilled Workers Review of Denmark ». Paris : OECD Publishing. 24 p.

OECD. 2005. *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD Publishing. 151 p.

PAQUET, Pierre. 1993. « De la formation des adultes à l'adaptation de la main-d'œuvre ». *Possibles*, vol. 16, n° 4, p 25-34.

PEDERSEN, Thor/MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES DU DANEMARK. 2004. *La flexicurité du modèle danois*. Article paru dans le Figaro du 4 décembre 2004.
<http://www.ambparis.um.dk/fr/menu/lambassade/Actualites/LaFlexicuriteDuMoodleDanois.htm>, 4 p.

PEDONE, Alessandra. 2004. «La situation sociale en Italie : son impact sur la formation tout au long de la vie». *Cedefop-Info*, n° 1.
www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12004/C14D3FR.html , 1 p.

PETRELLA, Riccardo. 1997. *Écueils de la mondialisation : urgence d'un nouveau contrat social*. Montréal : Éditions Fidès. 48 p.

PINTE, Gilles. 2002. « La validation des acquis de l'expérience comme point de rencontre entre deux conceptions de la formation des adultes qui se sont opposés à travers l'histoire : la formation professionnelle continue et la formation permanente ». *Éducation permanente*, Vol.1, N°150, p 95-106.

THÉRY, Michel, ROUSSET, Patrick et Christian ZYGMUNT. 2002. « L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire ». *Céreq Bref*, n°187. p 1-3.

TURCOTTE, Julie, LÉONARD, André et Claude MONTMARQUETTE. 2003. *La série sur le milieu de travail en évolution : nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens*. Ottawa : Ministère de l'Industrie. 98 p.

SEGOND, Pierre. 2000. « Danemark : libéralisme et État-Providence ». *Institut de l'entreprise*,
http://www.institut-entreprise.fr/fileadmin/Docs_PDF/travaux_reflexions/benchmarking/Danemark.pdf. 51 p.

SERVICE-PUBLIC. 2005. *Vos droits et démarche : Formation*.
<http://vosdroits.service-public.fr/>.

UNIFORMATION. 2004. *Réforme de la formation professionnelle, nouveaux dispositifs, nouveaux moyens*. Paris : Uniformation Siège.
<http://www.uniformation.fr/texte/R%E9forme%20FPC.pdf>. 15 p.

WERQUIN, Patrick. 2004. « Les individus décident-ils de leur formation? aspects internationaux ». Dans *Initiative individuelle et formation : contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Sous la direction de Fabienne Berton, Mario Corrêa, Corinne Lespessailles et Madeleine Maillebois. Collection : Les cahiers du Griot. Paris: L'Harmathan. P 273-281.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Système danois de formation professionnelle continue

| Dispositifs de formation ► | ORIENTATION ¹⁵ | APPRENTISSAGE FORMEL ¹⁶ | | MESURES DE RÉINSERTION SOCIALE | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ¹⁷ | CONTRAT DE FORMATION ¹⁸ |
|--|--|--|---|---|---|---|
| | Bilan individuel de compétences | Qualification dite « formelle » | AMU intégré | Centre de formation TAMU | Formation spécifique à une entreprise ¹⁹ | Congé de formation |
| Objectif(s) | Évaluation des compétences de l'individu à l'aide d'activités pratiques ou de tests de connaissances. Cette évaluation permet de déterminer quelle(s) formation(s) complémentaire(s) pourrait être donnée à l'individu désirant obtenir un certificat de qualification | Qualification professionnelle ou générale reconnue par plusieurs secteurs professionnels | Obtention d'un certificat de qualification ²⁰ reconnu au niveau national ²¹ | Réinsertion de l'individu au marché du travail ou au système éducatif | Adaptation de l'individu aux nouvelles technologies et aux nouvelles fonctions de travail ²² | Développement des compétences du salarié ou du travailleur indépendant bénéficiant du congé de formation Insertion en emploi et acquisition de compétences du chômeur par rotation des emplois ²³ |
| Instance responsable | Centre de formation professionnelle pour adultes ou de « formation à l'emploi » (AMU ou <i>arbejdsmarkeddannelserne</i>) ²⁴ | | | | | Organisme de formation |
| Clientèle(s) et conditions d'accès au dispositif | Individu non qualifié, immigré ou réfugié | Individu âgé de plus de 20 ans qualifié ou non, actif ou chômeur | Salarié, chômeur depuis un an, immigré ou réfugié | Tout individu (danois, immigrant ou réfugié) âgé de 18 à 25 ans connaissant des problèmes personnels ou rencontrant des difficultés d'insertion sociale | Individu âgé de plus de 20 ans qualifié ou non, actif ou chômeur | Individu âgé de plus de 25 ans dont le chômeur en rotation d'emplois, le salarié, le travailleur indépendant et l'artisan |

¹⁵ Il s'agit d'« une série d'activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours professionnel dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et/ou d'utiliser ces capacités et compétences » (CEDEFOP-INFO, 2004 :1).

¹⁶ « Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement /de formation ou sur les lieux du travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification »(CEDEFOP, 2004 :71)

¹⁷ « Formation de courte durée, à objectif précis, généralement dispensée à la suite de la formation initiale et destinée à compléter, améliorer ou mettre à jour des connaissances, aptitudes ou compétences spécifiques acquises lors de la formation antérieure » (CEDEFOP, 2004 : 72).

¹⁸ Accord en bonne et due forme entre deux parties ou davantage précisant le type de formation à assurer et les conditions et modalités selon lesquelles la formation doit être assurée » (OCDE, 1998 : 266).

¹⁹ En 2004 est entrée en vigueur la « Loi sur les programmes de formation aux adultes ». Cette nouvelle loi offre à tous les travailleurs peu qualifiés ou non qualifiés des programmes d'éducation ou de formation professionnelle. Les programmes offerts répondent aux besoins à court et à long terme du marché du travail. Tout comme avec ce dispositif (formation spécifique à l'entreprise), ce ne sont plus les besoins des individus qui sont pris en considération, mais ceux du marché du travail.

²⁰ Le même certificat peut être aussi obtenu par une formation initiale. Le système de formation danois est homogène, il intègre la formation et l'enseignement professionnel.

²¹ La langue danoise est aussi enseignée aux immigrés et aux réfugiés.

²² L'entreprise demande à un des 12 *Continuous Trade Committees* de considérer ses besoins de formation et d'élaborer spécifiquement pour l'entreprise un programme de formation permettant l'acquisition des compétences recherchées.

²³ La rotation d'emplois permet à l'employeur de remplacer l'individu bénéficiant du congé de formation par un individu en recherche d'emploi. Lors d'un remplacement, 90% du salaire versé par l'employeur est remboursé par l'État. De nos jours, le dispositif de congé de formation a été aboli ou intégré à d'autres dispositifs. En conséquence, la rotation des emplois a chuté de 13 000 individus en 1998 à 1000 individus en 2002. Cependant, malgré l'échec, l'analyse d'un tel dispositif demeure intéressante pour les fins de cette étude.

²⁴ Tous les cours AMU (plus de 2000 programmes disponibles) se donnent exclusivement dans les écoles professionnelles ou dans l'un des 24 centres AMU.

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|
| Lieu | En centre AMU, soit en atelier, en laboratoire ou en classe | | | | | Formation offerte par un organisme de formation |
| Durée | Durée variable selon l'horaire de l'individu et selon le type d'évaluation requis | Formation intensive d'une durée maximale de 6 semaines | Formation d'une durée de 6 à 36 semaines | Formation intensive d'une durée maximale de 28 semaines | Formation offerte d'une durée variable selon le programme | Formation dispensée à temps plein, soit 20 heures par semaine, d'une durée maximale d'un an ²⁵ |
| Rémunération | Les programmes de formation offerts ²⁶ en centres AMU sont gratuits pour le participant à la formation. Durant la période de formation, le chômeur ou le salarié a accès à une allocation de chômage (90 % du salaire) | | | | | 100 % de l'indemnité maximum de chômage |
| Droit(s) et devoir(s) du salarié | | | | | | Le congé de formation ne constitue pas un droit pour le salarié. Celui-ci doit négocier le congé avec l'employeur ²⁷ |
| Mode de gestion de financement | Les cours de l'AMU sont financés par le <i>Fonds du marché de l'emploi</i> alimenté par une contribution de 8 % du revenu brut de l'ensemble des salariés (système d'utilisateur-payeur ²⁸) | | | | | |

²⁵ Ce congé est modulable; la période de formation peut être interrompue à tout moment pour des raisons d'ordre familial ou liées à la vie personnelle.

²⁶ Désormais, le gouvernement a établi des plafonds d'activités de formation pour certains programmes. Les programmes visés sont ceux pour lesquels la demande semble insatiable et qui ne répondent pas adéquatement aux besoins du marché du travail.

²⁷ Il peut s'agir de négociation individuelle ou collective.

²⁸ Puisque l'individu finance en partie sa propre formation, le gouvernement danois estime que ce dernier fera alors un choix rationnel en s'assurant au préalable que le programme de formation répond adéquatement aux besoins du marché du travail.

ANNEXE 2 : Système français de formation professionnelle continue

| DISPOSITIFS DE FORMATION▶ | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION ³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION ³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE ³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ³⁴ Périodes de professionnalisation |
|---------------------------|---|--|--|--|---|--|
| Objectif(s) | <p>Validation des acquis³⁵ de l'expérience professionnelle ou personnelle (bénévolat, expérience de garde d'enfants etc.) dans le but d'obtenir en partie ou en totalité³⁶ tout diplôme³⁷ ou titre à finalité professionnelle ou tout certificat de qualification³⁸ enregistré au répertoire national des certifications professionnelles</p> <p>Obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification par le salarié sans qu'une formation initiale ne soit nécessaire</p> | <p>Analyse des compétences professionnelles ou des dispositions personnelles du salarié ainsi que de ses aptitudes et motivations et ce, dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation</p> | <p>Opportunité offerte au salarié de suivre une formation de son choix. Rien n'oblige que la nature de la formation soit en lien avec l'activité de travail du salarié ou celle de l'entreprise</p> <p>Acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle reconnue par l'État ou par un organisme privé ou acquisition d'un certificat de qualification enregistré au répertoire national des certifications professionnelles</p> | <p>Constitution par le salarié d'une banque d'heures de formation pouvant être utilisée à son initiative, et ce, sous condition d'un accord avec l'employeur</p> <p>Le DIF vise toute action soit de promotion ou soit d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances</p> <p>Les actions de qualification donnent accès à toute qualification reconnue soit au répertoire national des certifications professionnelles, soit par un accord de branche ou soit par</p> | <p>Insertion ou réinsertion en emploi d'un individu par l'acquisition d'une qualification</p> | <p>Actions de développement des compétences dans le but d'obtenir une qualification professionnelle ou un titre ou diplôme professionnel</p> |

²⁹ Cette reconnaissance offre la possibilité que soit considérées les compétences acquises lors d'apprentissage formel en contexte organisé (éducation formelle, formation en entreprise), d'apprentissage non formel en contexte organisé mais sans que cette action soit identifiée comme activité d'apprentissage et d'apprentissage informel découlant d'activités de la vie quotidienne (loisirs, vie familiale etc.) (CEDEFOP, 2001 : 220-221). Pour cette recherche, cette sous-catégorie réfèrera uniquement à la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel.

³⁰ Toute action qui « vise à définir les éléments de compétences possédés par un individu (ou un groupe) ou requis pour accéder à une formation, indépendamment du moment d'acquisition des compétences » (CEDEFOP : 2001 : 228).

³¹ « Droit reconnu à tout salarié de s'absenter de l'entreprise pendant les heures de travail, et sans rupture du contrat de travail, pour suivre un stage de formation professionnelle ou culturelle de son choix » (CEDEFOP, 2000A).

³² « Accord en bonne et due forme entre deux parties ou davantage précisant le type de formation à assurer et les conditions et modalités selon lesquelles la formation doit être assurée » (OCDE, 1998 : 266).

³³ Contrat entre un apprenti et un employeur qui définit, dans un contexte d'apprentissage, les obligations et les devoirs de chacun (OCDE, 1998 : 261).

³⁴ « Formation de courte durée, à objectif précis, généralement dispensée à la suite de la formation initiale et destinée à compléter, améliorer ou mettre à jour des connaissances, aptitudes ou compétences spécifiques acquises lors de la formation antérieure » (CEDEFOP, 2004B : 72).

³⁵ Pour toute autorité étatique, organisme privé ou branche professionnelle responsable d'un titre, d'un diplôme, d'une certification, un jury évalue les acquis du salarié dans le cadre du CVAE. Ce jury doit être composé d'au moins un tiers de représentants qualifiés de la profession dont la moitié représente les employeurs et l'autre moitié les salariés.

³⁶ À l'échéance du CVAE, l'individu peut ne se voir valider qu'une partie de ses connaissances. Pour obtenir une validation complète, un contrôle complémentaire des connaissances pourra être effectué dans un délai de 5 ans. Pendant ce délai, l'individu pourra acquérir les connaissances requises pour le titre, le diplôme ou la certification soit par une formation spécifique, soit par un complément d'expérience professionnelle.

³⁷ Pièce, matérielle ou non, établissant un privilège ou un droit ayant une dimension juridique; il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Cette appellation est réservée aux titres délivrés par et sous le contrôle du ministère en charge de l'éducation nationale (INFFOLOR.ORG, 2004 : 3).

³⁸ Certification délivrée par une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de branche et reconnue dans la classification des conventions collectives de la branche (INFFOLOR.ORG, 2004 : 3).

| DISPOSITIFS DE FORMATION► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL³⁴ Périodes de professionnalisation |
|---|---|---|---|--|---|---|
| | | | | les dispositions d'une convention collective nationale de branche | | |
| Instance(s) responsable(s) | L'État ou tout organisme privé peut prendre en charge la validation du diplôme ou du titre à finalité professionnelle. La branche professionnelle a la responsabilité de valider et d'émettre les certificats de qualification | Organisme ayant autorité pour réaliser un BC (bilan de compétences) L'organisme de formation doit figurer sur la liste arrêtée par le FONGECIF (Fonds de gestion du congé individuel de formation) | Organisme de formation au choix du salarié | Tout organisme ou instance pouvant offrir des services de formation ou de validation | Seul un organisme de formation ou une entreprise qui possède son propre service de formation ³⁹ peut prendre en charge la formation du salarié | |
| Clientèle(s) et conditions d'accès au dispositif | Salarié en CDD (contrat à durée déterminée) ou en CDI (contrat à durée indéterminée) justifiant de 3 années d'activité salariale dans un poste dont les tâches sont liées au titre, au diplôme ou au certificat visé | Salarié en CDI justifiant de 5 années d'activité salariale, consécutives ou non dont 12 mois dans l'entreprise Salarié en CDD justifiant de : 24 mois d'activité salariale consécutive ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée indéterminée au cours des 12 derniers mois | Salarié en CDD ou en CDI justifiant de 24 mois d'activité salariale, dont 12 mois dans l'entreprise Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le salarié ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motifs économiques et n'ayant pas profité d'un congé de formation entre le moment du licenciement et celui de son embauche par son nouvel employeur | Salarié en CDI justifiant d'une année d'ancienneté Salarié justifiant de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD sur les 12 derniers mois Exclusion du dispositif du titulaire en contrat ou en période de professionnalisation | Embauche d'individus âgés entre 16 et 25 ans désirant compléter leur formation initiale Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dont le retour en emploi requiert une qualification | Salarié en situation fragile Salarié justifiant de 20 années d'activité salariale ou âgé d'au moins 45 ans Handicapé L'homme ou la femme de retour après un congé parental La femme de retour après un congé de maternité L'individu désirant créer sa propre entreprise |
| Lieu | À l'extérieur des lieux du travail | À l'extérieur des lieux du travail | Sur les lieux du travail ou à l'extérieur du travail | Hors des lieux du travail, mais peut être utilisé sur les lieux du travail si un accord | Un minimum requis de 15 % du temps du contrat dispensé à l'extérieur du | En tout ou partie en dehors des lieux du travail |

³⁹ L'entreprise a alors l'obligation d'instaurer un système de tutorat. Le tuteur doit être qualifié et ne peut avoir à sa charge plus de 3 individus bénéficiant du contrat ou de la période de professionnalisation.

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL³⁴ Périodes de professionnalisation |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | | | | de branche (accord sectoriel) le prévoit | travail pour un minimum de 150 heures sur la durée totale du contrat | |
| Durée | Durée maximale de 24 heures. L'organisation du temps consacré à l'évaluation tient compte des disponibilités du salarié | | Une année ou 1200 heures de formation. Par exception, le CIF peut être de plus longue durée si la formation est suivie à temps partiel ou si la nature de la formation le requiert | Capital de 20 heures de formation par année pour un maximum de 120 heures cumulables sur 6 ans | 6-12 mois mais peut être porté à deux années exceptionnellement si un accord de branche le prévoit, si le niveau de qualification requiert des heures supplémentaires ou si l'individu est sorti du système d'éducation sans qualification | Capital d'heures accumulées dans le cadre du DIF ou, à défaut, maximum de 80 heures par année et par salarié |
| Référence(s) légale(s) | <i>Loi de modernisation sociale de 2002</i> | Livre IX du <i>Code du travail</i> sur la formation professionnelle tout au long de la vie | | | | |
| Droit(s) du salarié | Le salarié a droit à son congé de formation. Cependant, son congé peut être différé par l'employeur | | | Bénéficier de 20 heures de formation capitalisables sur 6 ans pour un maximum de 120 heures | Refuser toute formation offerte par l'employeur dans le cadre du plan de formation | |

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ²⁹ CVAE | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ³⁰ CBC | CONGÉ DE FORMATION ³¹ CIF | CONTRAT DE FORMATION ³² DIF | CONTRAT D'APPRENTISSAGE ³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ³⁴ Périodes de professionnalisation |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| | | Congé de validation des acquis de l'expérience | Congé de bilan des compétences | Congé individuel de formation | Droit individuel de formation | |
| | | | Initier et choisir les actions de formation | Conserver le droit de se prévaloir de ses heures accumulées lors de licenciement pour raisons économiques ou de démission ou dans le cadre d'un CDD qui prend fin | Bénéficier des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'organisation dans laquelle il est intégré | |
| Droit(s) de l'employeur | Différer le CVAE ou le CBC de six mois au maximum avec devoir de justifier ce report par écrit | | L'entreprise de moins de 200 employés peut différer le congé d'un salarié si le nombre d'heures de congé demandé par les salariés de l'entreprise dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées durant l'année ⁴⁰ Une entreprise comptant 200 employés et plus peut refuser le congé si le taux d'absence dépasse 2% du nombre total des travailleurs de l'établissement ⁴¹ | Accepter ou refuser la demande du salarié de se prévaloir du DIF ⁴² | | Différer le départ en formation si le taux d'absentéisme lié à ce dispositif dépasse 2 % ou lorsque dans une entreprise de moins de 50 salariés deux salariés bénéficient déjà de ce dispositif |

⁴⁰ Par exemple, lorsqu'une entreprise dont les heures cumulées par l'ensemble des employés au cours de l'année en cours s'élèvent à 250 000 heures, l'entreprise peut différer de 6 mois au maximum le CIF du salarié lorsque le nombre d'heures de congé demandé s'élève à plus 5000 heures ($5000/250\ 000 \times 100 = 2\%$)

⁴¹ Par exemple, une entreprise de 200 employés peut refuser toute demande de formation lors d'absence 4 salariés et plus ($200 \times 2\% = 4$).

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ²⁹ CVAE | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ³⁰ CBC | CONGÉ DE FORMATION ³¹ CIF | CONTRAT DE FORMATION ³² DIF | CONTRAT D'APPRENTISSAGE ³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ³⁴ Périodes de professionnalisation |
|----------------------------|---|---|---|---|--|--|
| | Congé de validation des acquis de l'expérience | | | Congé de bilan des compétences | | |
| | S'objecter au départ du salarié en congé lorsqu'il considère que le départ du salarié nuit au bon fonctionnement de l'entreprise. Cependant, ce report ne peut être d'une durée supérieure à 6 mois | | | | | |
| Devoir(s) du salarié | Adresser une demande de prise en charge financière au FONGECIF ⁴³ dont dépend l'employeur | | | Rédiger une demande d'exercice du DIF et le soumettre à l'employeur. Un accord entre le salarié et l'employeur est nécessaire à l'utilisation du DIF par le salarié | | |

⁴² Cependant, lorsqu'il y a mécontentement sur le choix de l'action de formation après l'exercice de deux années civiles consécutives, le salarié peut faire une demande directement au FONGECIF. Le FONGECIF prendra alors en charge le salarié. L'employeur devra cependant rembourser au FONGECIF les coûts de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge.

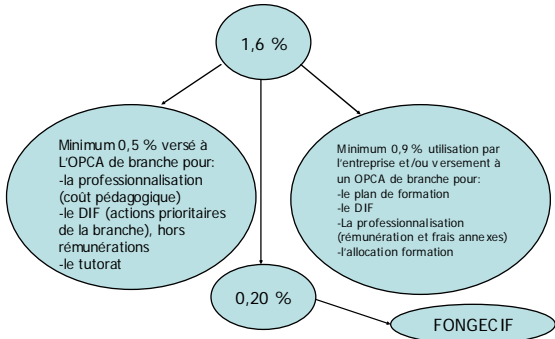
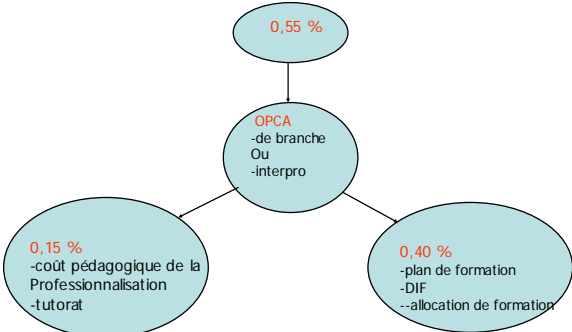
⁴³ Cet organisme peut refuser la demande en raison d'une insuffisance de fonds ou en fonction de différents critères lui permettant de prioriser le financement de certains types de formations au détriment de certains autres.

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL³⁴ Périodes de professionnalisation |
|-----------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| | Faire parvenir une demande de congé à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de bilan ⁴⁴ | | <p>Pour un congé d'une durée de moins de 6 mois, le salarié doit faire parvenir la demande de congé à l'employeur 60 jours avant le début de la formation</p> <p>Pour un stage d'une durée de 6 mois et plus, le salarié doit faire parvenir la demande de congé à l'employeur 120 jours avant le début de la formation</p> <p>Respecter un délai de franchise entre deux congés qui ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans⁴⁵</p> | Une fois l'accord accepté par l'employeur, s'engager à assister avec assiduité à la formation | Poursuivre la formation et satisfaire aux critères d'évaluation | |
| | | | | | | |

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL³⁴ Périodes de professionnalisation |
|---------------------------------------|---|--|---|---|--|--|
| Devoir(s) du salarié | <p>Faire une demande de validation auprès de l'autorité ou de l'organisme délivrant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification</p> <p>Présenter à l'employeur une attestation effective de fréquentation d'un organisme de certification</p> <p>Respecter un délai de franchise d'un an entre chaque CVAE</p> | Respecter un délai de franchise de 5 ans entre deux congés de bilan de compétences | | | | |
| Devoir(s) de l'employeur | <p>Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé, faire connaître par écrit son accord ou son désaccord. Sans réponse de la part de l'employeur dans les 30 jours, le salarié obtient son congé par défaut</p> <p>En cas de report de l'autorisation d'absence, préciser les raisons de service motivant sa décision, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles le départ du salarié nuirait au bon fonctionnement de l'entreprise</p> | | | Dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation, examiner avec le salarié sous contrat les compétences déjà acquises liées au programme de formation suivi | Avant le départ du salarié en formation donnée à l'extérieur du travail, l'entreprise doit définir avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues | |
| Mode de gestion de financement | Si la demande de prise en charge financière du salarié est acceptée, le FONGECIF rembourse la | | | L'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) rembourse les frais de formation engagés par l'employeur | | |

⁴⁴ La demande d'autorisation doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification demandé, la date, la nature et la durée des actions de validation ou de bilan ainsi que la désignation de l'organisme en charge du dispositif.

⁴⁵ Le délai minimum est égal au douzième de la durée en heures du CIF précédent. Après calcul, ce délai ne peut cependant excéder 6 ans. Par exemple, si la durée du congé précédent du salarié est d'une durée de 1200 heures, on divise ce nombre par 12 pour ainsi obtenir un délai de 8 ans et 4 mois. En raison du délai maximum, le salarié pourra bénéficier d'un autre congé de formation après 6 ans et non pas après le délai calculé de 8 ans et 4 mois. Cependant, aucun délai n'est applicable si le salarié s'est déjà prévalu d'un CVAE ou d'un CBC. Le salarié peut donc faire des demandes successives de CBC ou de CVAE et de CIF.

| DISPOSITIFS DE FORMATION► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION ³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION ³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE ³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ³⁴ Périodes de professionnalisation |
|---|---|---|--|--|--|--|
| | rémunération versée par l'employeur au salarié en congé Tous les frais d'inscription et de déplacement du salarié en congé lui sont remboursés par le FONGECIF | | | | | |
| Financement des entreprises (contribution en fonction du nombre de salariés) | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">CONTRIBUTION DES ENTREPRISES</p> <ul style="list-style-type: none"> Répartition de la contribution minimale obligatoire (entreprise > 10 salariés)  <p style="text-align: center;">1,6 %</p> <p>Minimum 0,5 % versé à L'OPCA de branche pour: -la professionnalisation (coût pédagogique) -le DIF (actions prioritaires de la branche), hors rémunérations -le tutorat</p> <p>Minimum 0,9 % utilisation par l'entreprise et/ou versement à un OPCA de branche pour: -le plan de formation -le DIF -La professionnalisation (rémunération et frais annexes) -l'allocation formation</p> <p style="text-align: center;">0,20 %</p> <p style="text-align: center;">FONGECIF</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">CONTRIBUTION DES ENTREPRISES</p> <ul style="list-style-type: none"> Répartition de la contribution minimum obligatoire (entreprises < 10 salariés)  <p style="text-align: center;">0,55 %</p> <p style="text-align: center;">OPCA -de branche Ou -interpro</p> <p>0,15 % -coût pédagogique de la Professionnalisation -tutorat</p> <p>0,40 % -plan de formation -DIF --allocation de formation</p> </div> </div> | | | | | |
| Financement des non-salariés | Pour obtenir un financement du FONGECIF (CVAE, CBC et CIF) ou d'un OPCA (DIF, contrat de professionnalisation et période de professionnalisation) pour des actions de formation, le non-salarié doit verser un montant correspondant à 0.15 % de ses revenus calculé sur une assiette particulière | | | | | |

| DISPOSITIFS DE FORMATION ► | RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES²⁹ CVAE Congé de validation des acquis de l'expérience | IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES³⁰ CBC Congé de bilan des compétences | CONGÉ DE FORMATION³¹ CIF Congé individuel de formation | CONTRAT DE FORMATION³² DIF Droit individuel de formation | CONTRAT D'APPRENTISSAGE³³ Contrat de professionnalisation | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL³⁴ Périodes de professionnalisation |
|-----------------------------------|--|---|---|---|--|--|
| Rémunération | Maintien de la rémunération par l'employeur | | Égale au salaire antérieur, si le salaire brut du salarié est inférieur à deux fois le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à deux fois le montant du SMIC, 80 % du salaire de référence pour les congés n'excédant pas un an ou 1200 heures ou 60% du salaire de référence pour la durée du congé excédant 1 an ou 1200 heures | Maintien de la rémunération lors de formation sur les lieux du travail 50% du salaire net du salarié lorsque la formation est dispensée à l'extérieur des lieux du travail | Selon le niveau de scolarité atteint, 55% à 65% du Smic si le salarié a moins de 21 ans Selon le niveau de scolarité atteint, 70% à 80% du Smic s'il est âgé de 21 à 26 ans 100% du Smic pour le demandeur d'emploi de 26 ans ou plus et ce, peu importe son niveau de scolarité | Maintien de la rémunération lors d'une formation dispensée sur les lieux du de travail 50% de son salaire net lorsque la formation est dispensée à l'extérieur du travail |

