



Canadian Vocational Association | Association canadienne de la formation professionnelle

## **CVA-ACFP Bulletin**

### **August 2012**

**In ENGLISH**

### **CALL FOR ARTICLES AND / OR REFERENCES**

Dear members and visitors

The Canadian Vocational Association (CVA) is preparing its second thematic bulletin focusing on ***Canada's technical and vocational education (TVET) systems***. Education being a provincial / territorial jurisdiction, there are as many TVET systems in Canada as there are provinces (10) and territories (3).

Once again, you can contribute to the bulletin by sharing recent articles and references describing the structure and other features of the TVET system in a given province or territory, or highlighting similarities and differences among the TVET systems in Canada or discussing major TVET issues and challenges that Canada will or could be facing in the coming years.

If you are interested in responding to this invitation, **please submit article(s) and / or references to Madeleine Anne Decker at [cvaacfpbulletin@gmail.com](mailto:cvaacfpbulletin@gmail.com) no later than 10 September**. This special bulletin will be published at the end of September.

Many thanks!

**Pierre Morin, CHRP**

President of the Canadian Vocational Association

Please note that the contributions received will be evaluated before publication.

---

## CVA's PICK OF THE MONTH

### **Workforce Development Services Framework**

In the new connected workplace, current training, e-learning or blended learning services, which take a top-down, "command and control" approach to organising and managing "learning" will not be appropriate to support these new ways of working and learning.

The Workplace Development Services (WDS) framework has therefore been developed to help organisations understand the range of new services and activities that will be required, as well as the tools and platforms to power these activities, and the new skills and mindset involved.

<http://www.c4lpt.co.uk/blog/wp-content/uploads/2012/03/wdsframeworkv3.pdf>

*Tags: Target group: Curriculum developers; Target group: Employers; Charts; Document; Trends; Education - eLearning; Workforce - development services;*

## ARTICLES & PAPERS

### **Canada. Evaluating the Impact of Career Development Services in Canada: The Perceptions of Managers and Program Administrators**

Academics and policy makers have clearly identified the urgent need to strengthen the evidence base attesting to the efficacy of career development services. However, it is unclear whether those providing career development services also recognize the importance of evaluation and are able to engage in evaluation in an effective manner.

<http://ceric.ca/cjcd/current/v10-n1/article1.pdf>

*Tags: Analysis; Evaluation; Workforce - development services; Canada; Article; Source: Canadian Journal of Career Development;*

### **Belgium/Flanders. Influencing Work-Related Learning: The Role of Job Characteristics and Self-Directed Learning Orientation in Part-Time Vocational Education**

Based on the Demand-Control-Support (DCS) model, the present paper aims to investigate the influence of job characteristics such as job demands, job control, social support at work and self-directed learning orientation on the work related learning behaviour of workers.

<http://www.springerlink.com/content/k8u7105747543r26/fulltext.pdf>

*Tags: VET - development; Belgium/Flanders; Workplace - learning; Article; Source: Vocations and Learning;*

### **Germany. Works Councils, Collective Bargaining and Apprenticeship Training**

In this paper, we investigate the effects of works councils on apprenticeship training in Germany. The German law attributes works councils substantial information and co-determination rights to training-related issues. Thus, works councils may also have an impact on the cost-benefit relation of workplace training. Using detailed firm-level data containing information on the costs and benefits of apprenticeship training, we find that firms with works councils make a significantly higher net investment in training compared with firms without such an institution. We also find that the fraction of former trainees still employed with the same firm five years after training is significantly higher in the presence of works councils, thus enabling firms to recoup training investments over a longer time horizon. Furthermore, all works council effects are much more pronounced for firms covered by collective bargaining agreements.

<http://ftp.iza.org/dp6497.pdf>

*Tags: Workplace - training strategy; Apprenticeship; Target group: Work councils; Paper; Germany; Source: IZA - Institute for the Study of Labor;*

### **Spain. Wage and Occupational Assimilation by Skill Level**

While much of the literature on immigrants' assimilation has focused on countries with a large tradition of receiving immigrants and with flexible labor markets, very little is known on how immigrants adjust to other types of host economies. With its severe dual labor market, and an unprecedented immigration boom, Spain presents a quite unique experience to analyze immigrations' assimilation process. Using alternative datasets and methodologies, this paper provides evidence of a differential assimilation pattern for low- versus high-skilled immigrants in Spain: our key finding is that having a high-school degree does not give immigrants an advantage in terms occupational or wage assimilation (relative to their native counterparts).

<http://ftp.iza.org/dp6543.pdf>

*Tags: Field: Immigration assimilation process; Target group: Skilled workers; Target group: Foreign workers; Analysis; Spain; Source: IZA - Institute for the Study of Labor;*

### **UK. Informing choice in post 16 education and learning**

The aim of the research was to determine the type of information that would most effectively support learners, employers and advice and guidance intermediaries in making choices about post-16 provision.

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/further-education-skills/docs/i/11-1364-informing-choice-post-16-education-and-learning>

*Tags: Field: Information dissemination; Target group: Learners; Target group: Employers; Education - sources; Resources; Research paper; United Kingdom; Source: UK Government/Department for Business Innovation and Skills;*

## **Critically Reflective Work Behaviour Within Autonomous Professionals' Learning Communities**

Informal learning communities in which participants show critically reflective work behaviour (CRWB) have the potential to support lifelong learning. In practice this behaviour does not always occur in groups of autonomous professionals. The results of this study, combining issues of design and implementation, could contribute to the discussion about the support and set-up of learning communities for autonomous professionals.

<http://www.springerlink.com/content/d2v33n933w6h426l/fulltext.pdf>

*Tags: Workforce - development; Article; Study; Informal learning; Source: Vocations and Learning;*

## **DOCUMENTS**

### **Canada/British Columbia. Construction Looking Forward, 2012 to 2020 Key Highlights for British Columbia**

The demand for workers in BC's construction industry will fluctuate over the next decade, depending on the region and sector. The projected increase in industrial and engineering investment will drive construction markets across the outlook scenario and the overall trend is toward near-record levels of employment.

<http://www.csc-ca.org/en/products/british-columbia-2012-highlights-and-powerpoint-presentation>

*Tags: Report; Workforce; Field: Construction industry; Trends; Strategy 2012-2020; British Columbia; Canada; Source: CSC - Construction Sector Council;*

\* Follow the instructions to order the publication

### **Indonesia. Education, training, and labor market outcomes for youth in Indonesia**

This report focuses on the characteristics of youth employment and the role of education and skills in the school-to-work transition in Indonesia.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2914/541700ESW0Whit1r0Youth0in0Indonesia.pdf?sequence=1>

*Tags: Analysis; Target group: Youth; School-to-work transition; Skills - development; Indonesia; Report; Source: World Bank;*

### **Kenya. Do vouchers for job training programs help?**

The Kenyan voucher program shows that youth will take advantage of job training when the costs are covered through vouchers. And among those who do enroll, a majority stay with the program. This underscores the potential usefulness of including the private sector in public policy programs designed to boost demand for job training.

<http://siteresources.worldbank.org/INTHDOFFICE/Resources/KenyaE2P.pdf>

*Tags: Article; Initiative - vouchers; Training - subsidies; Case study; Kenya; Source: World Bank;*

## **UK. All students will be encouraged to go on internships during their degree**

Every student should go on an internship giving them up to 12 weeks of work experience while they study for their degree, a top-level government inquiry recommended.

<http://www.independent.co.uk/news/education/education-news/government-report-says-all-students-should-sign-up-for-internships-7447151.html>

### **Related report. A Review of Business–University Collaboration**

<http://www.wilsonreview.co.uk/wilson-review/wilson-review.pdf>

*Tags: Case study; Report; Educational policy; Target group: Students; Apprenticeship; Education - higher; School-to-work transition; United Kingdom; News; Source: The Independent; Source: Wilson Review;*

## **US. Finding the Balance Between Schoolhouse and On-the-Job Training**

The Air Force typically trains 30,000 to 40,000 new airmen in some 300 specialties each year. It utilizes two methods for training its enlistees: centralized initial skills training (IST, or “schoolhouse” training) and decentralized on-the-job training (OJT). All too often, only IST costs are considered when “pricing” training, seriously underestimating the overall cost to train an airman. When all the costs are considered, including those of OJT, decisions related to the length of IST can be better informed.

From a statistical analysis of data taken from surveys of senior enlisted personnel, they were able to assess how productivity changes when IST course length changes and to make recommendations concerning the IST course lengths that would produce the most productive airmen for the least possible cost.

[http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2007/RAND\\_MG555.pdf](http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2007/RAND_MG555.pdf)

*Tags: Analysis - comparative; Training - costs; Training - programs; Target group: Air Force personnel; Case study; United States of America Source: Rand*

## **US. When Untapped Talent Meets Employer Need**

The Allied Health Initiative (AHI) was designed to respond to a serious need voiced by leaders of Boston hospitals about current and anticipated shortages of allied health professionals. The documents relates the hospitals’ expressed interest in training their own entry-level employees as a way both to fill the jobs they had vacant and offer life-altering opportunities to their own employees.

[http://www.tbf.org/uploadedFiles/tbforg/Utility\\_Navigation/Multimedia\\_Library/Reports/AHI%20Report%202011.pdf](http://www.tbf.org/uploadedFiles/tbforg/Utility_Navigation/Multimedia_Library/Reports/AHI%20Report%202011.pdf)

*Tags: Target group: Health personnel; Workforce - development; Document; Field: Health institution; Training - workplace; Best practice; United States of America/Massachusetts; Source: The Boston Foundation;*

## **US. Building higher skilled workforce**

Based on 515 bridge programs representing 345 communities across 47 states, the survey reports on the depth and breadth of bridge programs (e.g. program characteristics, industry focus, funding) throughout the United States and provides recommendations for the field.

[http://www.workforcestrategy.org/images/pdfs/publications/bridge\\_connect\\_report\\_2010-11.pdf](http://www.workforcestrategy.org/images/pdfs/publications/bridge_connect_report_2010-11.pdf)

*Tags: Workplace - training strategy; Skills - development; Workforce - development; Survey; United States of America Source: Workforce Strategy Centre;*

## **European Union. Transversal Analysis on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sectors**

The sector studies reveal the increasing polarization of the demand for skills and competencies. All economic sectors report a need for continuous up skilling of the labour force among others driven by internationalisation, specialisation, rising climate concerns, ICT and new technological possibilities. To deepen the challenges for Europe even further, most sectors also forecast a shrinking supply of labour available due to the ageing of the European labour force.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4687&langId=en>

*Tags: Skills - needs; European Union; Trends analysis; Analysis - comparative; Document; Source: European Commission;*

## **European Union. The role of higher education institutions as providers of continuous professional learning and adult education**

The report aims to offer a review of the current volume of adult learning in higher education institutions (HEIs) and raise a limited number of key questions in this area.

[http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/higher\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/higher_en.pdf)

*Tags: Education - adult; Education - continuing; Education - higher; Document; European Union; Source: European Commission;*

## **European Union. An Agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment**

A skilled workforce is an essential asset to develop a competitive, sustainable and innovative economy in line with Europe 2020 goals. In times of budgetary constraints and unprecedented global competitive pressures, EU employment and skills policies that help shape the transition to a green, smart and innovative economy must be a matter of priority.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

*Tags: Document; Skills - development; Employment trend 2020; European Union; Source: European Commission;*

## **European Union. Development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility**

New European targets on the employability and the mobility of students to stimulate and guide education reforms in Europe by 2020. A new benchmark on the mobility of students would measure the share of young people with learning experiences abroad. A new benchmark on education and training for employability would monitor the success rate of young people with different education levels in the labour market in the years after graduation.

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670_en.pdf)

*Tags: Document; Target group: Youth; Employment - youth; Employment trend 2020; European Union; Employability; Source: European Commission;*

## **Europe. OECD Skills Strategy. Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A strategic Approach to Skills Policies**

Skills have become the global currency of the 21st century. Without proper investment in skills, people languish on the margins of society, technological progress does not translate into economic growth, and countries can no longer compete in an increasingly knowledge-based global society. The OECD Skills Strategy is designed to help countries build better skills policies and turn them into jobs, growth, and better lives.

<http://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf>

*Tags: School-to-work transition; Target group: Youth; Trends analysis; Skills - policies; Skills - development; Skills - needs; Document; Europe; Source: OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development;*

## **OTHER**

### **Canada/Saskatchewan. Job Chart 2012**

Job Chart 2012 provides information about hundreds of Saskatchewan jobs.

Job Chart contains the following relevant information for each job title listed: Job Description; Number Emp. (2006); Avg. Income (2010); Training and Education Routes; Prospects to 2014.

<http://www.relevancemag.ca/downloads/pdfs/2012JobChart.pdf>

*Tags: Training - institutions; Task - descriptions; Employment trend 2014; Statistics; Saskatchewan; Canada; Source: Relevance Magazine;*

### **International Directory of Lifelong Learning: Policy and Research**

The Directory is a tool to promote lifelong learning policy, research and practice. The overall aim is to build networks and facilitate policy development, research and



capacity-building and to provide an opportunity for policy-makers and experts to collaborate in lifelong learning.

The Directory is a compilation of the details of over 200 governmental departments, institutions and agencies responsible for formulating lifelong learning policy at national level and leading research institutions or university faculties engaged in the study of lifelong learning

<http://uil.unesco.org/home/the-international-directory-of-lifelong-learning/directory/>

*Tags: Field: Policy and Research; Target group: Lifelong learning providers; Education - lifelong; Directory; Source: UNESCO Institute for Lifelong Learning;*

---

**CVA Membership.** If you received this E-mail from a colleague and you would like to sign up for your own subscription to the free CVA/ACFP bulletin, become a CVA member at [www.cva-acfp.org](http://www.cva-acfp.org) and fill out the membership form.

**LinkedIn.** Also, join the Canadian Vocational Association in [LinkedIn http://tinyurl.com/6vpmye5](http://tinyurl.com/6vpmye5) and share your ideas, your experiences and your resources with the other members of the community.

**Delicious.** Read the articles of the CVA/ACFP bulletins online in [Delicious](http://tinyurl.com/6p2tcty), user CVAACFP <http://tinyurl.com/6p2tcty>

**For comments or questions regarding the bulletin,** or if you want us to add one of your resources in the bulletin, write us at [cvaacfpbulletin@gmail.com](mailto:cvaacfpbulletin@gmail.com)

Note that the information in this publication  
does not necessarily reflect the position or opinion of the CVA/ACFP



En FRANÇAIS

## APPEL À CONTRIBUTION

Chers membres et chers visiteurs,

L'Association canadienne de la formation professionnelle (ACFP) prépare son deuxième bulletin thématique : ***Les systèmes de formation technique et professionnelle au Canada***. L'éducation étant un domaine de juridiction provinciale et territoriale, il y a donc autant de systèmes de formation technique et professionnelle que de provinces (10) et de territoires (3).

Vous pouvez contribuer à ce bulletin thématique en partageant vos articles et références récentes décrivant la structure et autres caractéristiques de la formation technique et professionnelle dans une province ou dans un territoire donné, mettant en relief les similitudes et les différences entre ces divers systèmes ou faisant état des enjeux et défis de la formation technique et professionnelle au Canada au cours des prochaines années.

Si vous êtes intéressé(e) à répondre à cet appel à contribution, nous vous saurions gré de **faire parvenir article(s) ou référence(s) à Madeleine Anne Decker à [cvaacfpbulletin@gmail.com](mailto:cvaacfpbulletin@gmail.com) avant le 10 septembre**. Ce bulletin thématique sera publié à la fin septembre.

Grand merci!

**Pierre Morin, CRHA**

Président de l'Association canadienne de la formation professionnelle

N.B. : Les articles et références reçus seront assujettis à une évaluation préalable.

## LA SÉLECTION DU MOIS DE L'ACFP

### **La compétence en formation. Entre instrumentalisation de la notion et instrumentation de l'activité**

L'introduction tardive à l'université de la notion de " compétence " montre l'oscillation permanente de sens et d'usage, d'un terme pris sur le terrain, entre deux tendances aux logiques opposées, sinon contradictoires : la tendance à " instrumentaliser " la connaissance à des fins de rationalisation et de rentabilisation économique et la tendance à l' " instrumenter " à des fins de développement professionnel et personnel. L'article propose brièvement deux modélisations complémentaires, susceptibles de remplir deux fonctions : l'une, conceptuelle, de compréhension et d'analyse des situations de formation dans le registre du développement des compétences ; l'autre, pratique, de diagnostic visant la régulation de l'action.

[http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/65/54/64/PDF/Albero\\_Nagels\\_E\\_F\\_e-296.pdf](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/65/54/64/PDF/Albero_Nagels_E_F_e-296.pdf)

*Étiquettes : Acquisition - compétences; Formation - instrumentation de l'autonomie; Analyse; Secteur: Universités; Article; Source: IFÉ - Institut français de l'éducation;*

## ARTICLES

### **Canada/Québec. Insertion professionnelle des nouveaux immigrants: Le CeFTI conclut une nouvelle entente avec la Société CGI**

Le Centre de formation en technologie de l'information (CeFTI) de l'Université de Sherbrooke a conclu une nouvelle entente avec la Société CGI pour la promotion de sa formation qui permettra aux étudiantes et étudiants d'actualiser leurs compétences en TI et ainsi d'accéder à un emploi dans le domaine.

<http://www.usherbrooke.ca/medias/nouvelles/facultes/sciences/sciences-details/article/17750/>

*Étiquettes : Groupe cible: Société CGI; Groupe cible: CeFTI - Centre de formation en technologie de l'information; Secteur: Public/Privé; Groupe cible: Travailleurs formés à l'étranger; Formation; Source: Université de Sherbrooke/Centre de formation en technologie de l'information;*

### **Canada/Québec. Faut-il rémunérer les stagiaires?**

Certains étudiants peinent à boucler leur budget, mais plusieurs d'entre eux doivent se contenter de stages non rémunérés pendant leur formation universitaire ou collégiale, voire hors du cadre de leurs études, pour acquérir un peu d'expérience.

La Loi sur les normes du travail permet de ne pas payer une personne si elle effectue un stage dans le cadre d'un programme reconnu par le ministère de l'Éducation.

Néanmoins, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) a adopté

une politique qui encourage les entreprises à rémunérer leurs stagiaires en fonction du niveau de scolarité atteint.

<http://affaires.lapresse.ca/cv/201207/30/01-4560674-faut-il-remunerer-les-stagiaires.php>

*Étiquettes : Article; Normes - du travail; Groupe cible: CRHA - Ordre des conseillers en ressources humaines agréés; Groupe cible: Stagiaires; Rémunération - stagiaires; Québec; Canada; Source: La Presse;*

### **Maroc. Le gouvernement marocain vise la qualité de la formation professionnelle des jeunes**

Le marché de l'emploi au Maroc devient de plus en plus exigeant. L'apparition de nouveaux métiers, l'évolution accélérée de l'économie, ainsi que la compétitivité des entreprises nécessitent parallèlement une formation professionnelle adéquate des jeunes. L'Office de formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) prévoit la formation d'un million de jeunes sur la période 2012-2016.

<http://www.magharebia.com/cocoon/awi/xhtml1/fr/features/awi/features/2012/08/15/feature-04>

*Étiquettes : Maroc; Groupe cible: Jeunes; Article; Formation - professionnelle; Source: Magharebia;*

### **L'environnement d'apprentissage personnel : l'avenir de la formation?**

Les logiciels accessibles au grand public s'intègrent progressivement à la vie personnelle et professionnelle des apprenants et peuvent contribuer à leur formation tout au long de la vie. Pour des étudiants souhaitant gérer eux-mêmes leurs propres apprentissages émerge l'idée d'un environnement d'apprentissage personnel, qui combine l'utilisation d'outils et de processus facilitant l'atteinte d'objectifs d'apprentissage.

<http://www.usherbrooke.ca/ssf/veille/bulletin-perspectives-ssf/juin-2012/le-ssf-veille/lenvironnement-dapprentissage-personnel-lavenir-de-la-formation/>

*Étiquettes : Formation - tout au long de la vie; Formation - autoformation; Article; Source: Université de Sherbrooke;*

## **DOCUMENTS**

### **Canada. Les normes professionnelles du Conseil sectoriel de l'électricité**

Inventaire des habiletés, compétences et connaissances nécessaires pour exercer adéquatement une profession donnée. Le Conseil sectoriel de l'électricité a élaboré des normes afin de comparer les professions dans les domaines de la production, du transport et de la distribution d'électricité ainsi que des énergies renouvelables.

<http://www.brightfutures.ca/fr/projets/normes-professionnelles.shtml>

*Étiquettes : Secteur: Industrie de l'électricité; Compétences – profil national; Compétences - normes; Normes - professionnelles; Canada; Source: Bright Futures;*

## **Canada. Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière**

Ce Guide définit les compétences que doivent posséder les professionnels en développement de carrière afin d'exercer leur profession de façon efficace et conforme au code de déontologie. Il est utilisé afin de façonner les programmes de formation et de perfectionnement professionnels, la certification et le champ de pratique.

[http://career-dev-guidelines.org/career\\_dev/index.php/competences?lang=fr](http://career-dev-guidelines.org/career_dev/index.php/competences?lang=fr)

*Étiquettes : Compétences - profil national de compétences professionnelles; Compétences - modèles; Canada; Groupe cible: Professionnels en développement de carrière; Guide; Source: CCADC - Conseil canadien des associations pour le développement de carrière;*

## **France. Conduire et animer des formations professionnelles continues et d'apprentissage**

Appui à la prise de fonction des nouveaux enseignants et formateurs contractuels des établissements publics d'enseignement agricole.

<http://www.chlorofil.fr/emplois-concours-et-carriere/formation-continue-des-personnels/tutac-tutorat-des-agents-contractuels.html>

*Étiquettes : Groupe cible: Formateurs; Secteur: Agriculture; Formation - animation; France; Formation - continue; Méthodologie; Source: ChloroFil via Source: Thot Cursus;*

## **France. La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité**

Plaidoyer pour relever trois défis :

- celui de l'accès à la qualification et la certification des jeunes sortis du système scolaire sans formation
- celui de l'accès des chômeurs à la formation
- enfin le défi de la compétence facteur de compétitivité dans les entreprises.

En outre, 26 propositions sont données dans la perspective d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle.

[http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport\\_larcher.pdf](http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_larcher.pdf)

*Étiquettes : Formation - professionnelle; Plaidoyer; France; Source: Actualité de la formation;*

## **France. Étude sur les besoins en compétences dans les Biotechnologies Santé**

L'objectif de cette étude est d'actualiser les besoins en compétences Biotech Santé des entreprises et de définir les axes prioritaires Emploi et Formation pour soutenir l'évolution des compétences Biotech au cours des cinq prochaines années dans le domaine de la santé et du médicament.

[www.leem.org/sites/default/files/Rapport.pdf](http://www.leem.org/sites/default/files/Rapport.pdf)

*Étiquettes : Étude; Tendances - formation professionnelle 2015; Groupe cible: Entreprises; Secteur: Biotech santé; Compétences - besoins; Analyse - besoins; Tendances; France; Source: Observatoire des métiers des entreprises du médicament/Leem/AEC Partners;*

### **France. De la modulation des subventions à la formation continue des salariés**

Cette analyse suggère d'appliquer un barème de subvention des dépenses de formation propre à chaque catégorie socioprofessionnelle de l'emploi (CSP). Qui plus est, au sein de chacune de ces CSP, et conditionnellement à l'âge du travailleur, il semble pertinent que le pourcentage des dépenses subventionnées décroisse avec la rémunération du travailleur concerné.

[http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID\\_FICHIER=1328885974252](http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1328885974252)

*Étiquettes : Formation - continue; Formation - financement; Analyse; Document; France; Source: EDHEC Business School*

### **Maghreb. Intégration de l'approche 'genre' dans la formation au journalisme des pays du Maghreb**

Adaptation des Modèles de cursus de l'UNESCO pour la formation au journalisme.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002170/217010f.pdf>

*Étiquettes : Tunisie; Mauritanie; Algérie; Maroc; Maghreb; Formation - professionnelle; Document; Curriculum - développement; Groupe cible: Étudiants journalisme; Secteur: Journalisme; Genre - équité; Source: UNESCO;*

### **Union européenne. Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois**

Cette stratégie aidera à renforcer la flexibilité et la sécurité de l'emploi, à multiplier les mesures incitatives en faveur de l'investissement dans la formation, à assurer des conditions de travail décentes et à faciliter la création d'emplois.

<http://bookshop.europa.eu/fr/une-strat-gie-pour-des-comp-tences-nouvelles-et-des-emplois-pbKE3111083/>

*Étiquettes : Compétences - développement; Secteur: Marché du travail; Formation - professionnelle; Politique - emploi; Union européenne; Initiative - Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois; Groupe cible: 20-64 ans; Source: Commission européenne/Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion;*

### **Union européenne. Bilan de l'Observatoire européen de l'emploi - Mesures en faveur de l'emploi des jeunes**

La crise économique a frappé les jeunes de plein fouet, le taux de chômage dans cette catégorie atteignant 20 % dans l'UE. Le présent rapport résume les informations collectées dans 33 articles nationaux qui traitent de ce sujet, et les associe à des politiques, des études et des données. Il expose en détail les contextes européens et nationaux avant d'examiner les mesures qui permettront de promouvoir l'emploi des jeunes. Celles-ci comprennent des politiques en matière d'éducation, de formation, de marché du travail et d'allocations, ainsi que des mesures visant à aborder les aspects problématiques et les rôles des acteurs du marché du travail.

<http://bookshop.europa.eu/fr/bilan-de-l-observatoire-europ-en-de-l-emploi-pbKEAZ10002/>

*Étiquettes : Secteur: Marché du travail; Emploi - politique; Politique - emploi; Union européenne; Groupe cible: Jeunes; Rapport de synthèse 2010; Source: Commission européenne/Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion;*

## **Union européenne. Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi**

Une main-d'oeuvre qualifiée est un atout essentiel pour l'avènement de l'économie compétitive, durable et innovante visée avec la stratégie "Europe 2020". Dans des temps de contraintes budgétaires et de pression concurrentielle mondiale sans précédent, la priorité doit être accordée par l'Union européenne à des politiques de l'emploi et des compétences qui contribuent à façonner la transition vers une économie verte, intelligente et innovante.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:FR:PDF>

*Étiquettes : Document; Employabilité; Compétences - développement; Union européenne; Emploi - tendance 2020; Stratégie Europe 2020; Source: Commission européenne;*

## **Les différences internationales d'insertion sur le marché du travail des jeunes : de l'incidence des institutions**

Cette étude s'intéresse aux déterminants de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, dans une perspective internationale. Le point de départ de cette réflexion repose sur un double constat : (i) quel que soit le pays considéré, le taux de chômage (d'emploi) des jeunes est relativement supérieur (inférieur) à celui des adultes, (ii) les différences entre les pays sont relativement plus marquées chez les 15-24 ans que chez les 25-54 ans.

[http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID\\_FICHIER=1328885974083](http://professoral.edhec.com/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1328885974083)

*Étiquettes : Groupe cible: Jeunes; Insertion professionnelle; Analyse - comparée; Document; Source: EDHEC Business School*

## **L'évolution de la formation professionnelle continue : une perspective internationale**

Ce travail met en perspective le fait que le début des années deux mille a été caractérisé par une diminution des dépenses effectuées par les entreprises pour former leurs employés. L'on ajoute qu'un constat similaire peut être fait en ce qui concerne les dépenses publiques visant à soutenir la formation pour un grand nombre de pays, incluant la France, l'Europe du Nord, le Royaume-Uni, mais aussi les États-Unis, l'Australie et le Canada.

[http://docs.edhec-risk.com/rsc/110111/EDHEC\\_Position\\_Paper\\_Evolution\\_de\\_la\\_formation\\_professionnelle.pdf](http://docs.edhec-risk.com/rsc/110111/EDHEC_Position_Paper_Evolution_de_la_formation_professionnelle.pdf)

*Étiquettes : Canada; Australie; États-Unis; Europe; Formation - financement; Analyse - comparée; Formation - professionnelle; Document; Source: EDHEC-Risk Institute;*

## AUTRE

### **Canada/Québec - Video. On Atout pour agir - Formation de base en entreprise**

Ce vidéo relate l'expérience de la compagnie Agropur dans l'implantation du projet Atout qui vise à mettre en place un programme de formation du personnel au niveau des compétences de base.

<http://www.youtube.com/watch?v=8N-09pbARy4&feature=youtu.be>

*Étiquettes : Apprentissage - milieu du travail; Video; Formation - entreprise; Projet - Atout; Groupe cible: Agropur; Étude de cas; Compétences - acquisition; Québec; Canada; Source: YouTube via CDÉACF - Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine;*

### **Union Européenne. Certification: Termes clés**

Glossaire des termes relatifs à la certification.

[http://ec.europa.eu/eqf/terms\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/eqf/terms_fr.htm)

*Étiquettes : Certification; Glossaire; Source: Commission européenne;*

### **Glossaire. Didactique professionnelle**

Ce glossaire a pour but d'établir une compréhension du langage de la formation professionnelle et de la didactique professionnelle en particulier.

<http://didapro.wordpress.com/glossaire-2/>

*Étiquettes : Didactique professionnelle; Formation - professionnelle; Glossaire; Source: Didactique professionnelle;*

---

### **L'ACFP/CVA vous offre encore plus de services**

**Devenez membre de l'ACFP.** Si ce bulletin vous parvient d'un collègue et que vous souhaitez le recevoir gratuitement à votre adresse, vous n'avez qu'à compléter le formulaire d'adhésion que vous trouverez sur le site internet de l'ACFP [www.cva-acfp.org](http://www.cva-acfp.org)

**LinkedIn.** Rejoignez-nous dans notre page [LinkedIn](http://tinyurl.com/6vpmye5) <http://tinyurl.com/6vpmye5> et partagez vos idées, vos expériences et vos ressources avec les autres membres du groupe.

**Delicious.** Lisez les articles du CVA/ACFP en ligne dans [Delicious](http://tinyurl.com/6p2tcty), identifiant CVAACFP <http://tinyurl.com/6p2tcty>

**Pour tout commentaires ou questions**, ou si vous avez des ressources que vous voulez voir publiées dans le bulletin, écrivez-nous à [cvaacfpbulletin@gmail.com](mailto:cvaacfpbulletin@gmail.com)

Note that the information in this publication  
does not necessarily reflect the position or opinion of the CVA/ACFP