



# Information

## Infolettre CVA-ACFP Août 2015

### LES ATELIERS DACUM I 2015

- 2 au 5 novembre, Regina
- 2 au 5 novembre, Moncton

Pour plus d'information sur DACUM [ici](#)

## LA SÉLECTION DE L'ACFP

Canada/Québec. [La loi sur les compétences, des difficultés certes, mais aussi des avantages](#)

La Loi québécoise sur les compétences institue un système de prélèvement sur les salaires et crée un fonds de formation financé par les employeurs. Nous avons pris connaissance de la littérature internationale portant sur ces sujets pour dégager des paramètres de nature à équilibrer le débat sur le bien-fondé et l'efficacité de la Loi. Au terme de l'exercice, nous avons sept avantages et sept difficultés. Une bonne liste d'indicateurs potentiels pour évaluer cette loi et pour l'optimiser aussi.

**Étiquettes** : Analyse; Article; Canada/Québec; Compétences - reconnaissance; Loi - compétences; Reconnaissance - compétences; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

## ARTICLES

### **Canada/Québec. [Rencontre avec Alan Tuckett : entre invisibilité et compétitivité, les enjeux de la formation tout au long de la vie](#)**

Alan Tuckett, président du Conseil international de l'éducation des adultes, était de passage au Québec récemment. Lors d'une conférence tenue à l'OCE, Tuckett a rappelé l'importance de la formation tout au long de la vie, alors que son financement demeure trop marginal. Pourtant, l'apprentissage des adultes contribue à la vie démocratique et à l'activité économique d'un pays. Ce thème est d'autant plus important dans une société vieillissante où les adultes de tout âge seront appelés à se qualifier et se requalifier tout au long de leur vie. Selon Tuckett, cette responsabilité doit être partagée entre l'État, les employeurs et les individus, avec l'adulte qui doit être lui-même actif dans ses propres apprentissages.

**Étiquettes** : Article; Canada/Québec; Formation - tout au long de la vie; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

### **France. [La grande panne de la formation professionnelle](#)**

Six mois après son lancement, le nouveau compte personnel fait un flop. À peine plus de 2000 titulaires ont réussi à faire financer une formation.

**Étiquettes** : Analyse; Article; Compte individuel de formation; Formation - professionnelle; France; Source: Le Figaro;

### **France. [Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue](#)**

Ce décret a pour objet de préciser les critères que doivent prendre en compte les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA), les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (OPACIF), l'Etat, les régions et Pôle emploi lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, afin de s'assurer de la qualité de cette action. Il précise notamment le rôle du CNEFOP dans l'amélioration des démarches de certification de la qualité et prévoit que les organismes financeurs de formation doivent mettre à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées.

### **Voir aussi France. [Qualité des organismes de formation: ce que la loi va changer... Ou pas!](#)**

**Étiquettes** : Analyse; Article; Financement - formation; Formation - continue; France; Legislation; Source: Gouvernement France; Source: L'Express;

### **France. [Les métiers en 2022](#)**

Trois scénarios d'évolution de l'économie française ont été élaborés. Ils se situent dans l'épure proposée par l'Insee autour de trois tendances de long terme de productivité globale des facteurs. Le scénario central correspond à une hypothèse « médiane » de sortie de crise progressive dans un contexte contraint par l'ajustement des finances publiques. L'économie française créerait 177 000 emplois par an en moyenne sur la

période 2012-2022, soit un niveau proche de celui de l'ensemble de la période 1997-2012 (182 000). Deux scénarios alternatifs sont mobilisés, avec des hypothèses différentes qui influent sur le volume et la réallocation sectorielle des emplois. Le scénario « de crise » envisage une dégradation de la compétitivité française et européenne et un renforcement des contraintes financières pour les agents économiques. Le scénario « cible » envisage au contraire une croissance de la productivité de l'économie française prenant appui sur une stratégie d'investissement et d'innovation dans un contexte réglementaire et fiscal qui facilite l'éclosion de nouvelles activités. L'économie française créerait alors 212 000 emplois par an en moyenne, soit 35 000 de plus que dans le scénario central.

**Étiquettes** : *Analyse - comparée; Emploi - tendance 2022; Source: Gouvernement France/France Stratégie; Tendance emploi 2012;*

### **Suisse. La formation duale en Suisse vue de l'intérieur**

Dans cet article, nous présentons ce qu'est la formation duale en Suisse, quelques apports et limites, afin d'éclairer l'intérêt porté à ce type de formation au Québec. D'entrée de jeu, précisons que l'expression « formation duale » est peu utilisée en Suisse, tellement il est « normal » qu'une formation professionnelle se déroule de cette manière. Les expressions « formation professionnelle initiale » et « apprentissage » sont plus courantes. Selon nous, ces expressions reflètent certains aspects du système dual qu'il est intéressant de développer.

**Étiquettes** : *Article; Formation- duale; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec; Suisse;*

### **Europe. Chômage et qualité de l'emploi des jeunes : un tour de l'Europe en crise**

La crise a particulièrement touché les jeunes en Europe. Dans la grande majorité des pays, la montée du chômage juvénile jusqu'à des niveaux inédits s'est accompagnée d'une détérioration de la qualité de leur emploi sur la période 2006-2012. Ainsi, chômage et mauvaise qualité des emplois ont évolué de concert, si bien qu'aucun pays n'a connu une baisse du chômage au prix d'une dégradation de la qualité de l'emploi.

**Étiquettes** : *Analyse; Article; Emploi - jeunes; Europe; Jeunes - emploi; Source: Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications;*

### **Repenser l'agrément des formateurs au Québec : exemples de la Belgique et de la France**

Depuis quelques années, le certificat d'agrément des formateurs de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) fait face à diverses problématiques. Bien qu'il ne soit pas conçu à cette fin, les formateurs ont tendance à l'utiliser comme un label de qualité sur le marché de la formation. Si un tel usage témoigne de la pertinence du dispositif, les règles sont cependant trop souples pour le justifier. Il convient donc de resserrer les règles de l'agrément, mais la question reste à savoir comment ? Pour nourrir la réflexion, les exemples de la France, de la Belgique, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande ont été étudiés. Les deux pays anglo-saxons ont des systèmes de

contrôle qualité strictes, avec des formateurs dûment accrédités dont les formations sont reconnues dans un cadre national de qualifications. Ce sont de bons exemples à suivre à long terme, mais qui sont pour l'heure éloignés de la réalité québécoise. D'autres solutions, plus rapides à adapter au Québec, s'inspirent des modèles français et belge. Ils sont présentés ici, à la suite du modèle de la CPMT.

**Étiquettes** : *Analyse - comparée; Article; Canada/Québec; Formation - professionnelle; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;*

### [Au Québec, des cursus tout-terrain](#)

Ils sont Français et ont choisi le Québec pour ses formations techniques très ciblées et prometteuses en termes d'emploi.

**Étiquettes** : *Article; Canada/Québec; Étudiants étrangers; Formation - professionnelle; France; Source: L'Express;*

## DOCUMENTS

### [Canada/Québec. Formatrices et formateurs internes : caractéristiques et contribution à l'ingénierie de formation en entreprise](#)

Les formatrices et formateurs internes en entreprise contribuent quotidiennement au développement des compétences et des connaissances dans leur milieu de travail. Les activités formatrices internes, parfois planifiées, parfois informelles ou spontanées, répondent aux besoins de l'entreprise et des travailleurs. Dans tous les cas, elles permettent de maintenir et de développer la compétitivité de l'entreprise et sa pérennité. Or, la formation interne ainsi que les femmes et les hommes qui sont impliqués dans ce type de formation sont relativement méconnus. Leurs caractéristiques, rôles et responsabilités sont peu étudiés alors qu'ils contribuent au foisonnement et à la qualité de la formation interne en entreprise. La présente recherche vise à pallier ce manque de connaissances. Elle permet de relever la diversité de la formation interne et, surtout, à mieux comprendre les personnes qui sont au cœur du processus. Plus précisément, l'étude décrit qui sont les formatrices et formateurs internes et quelle est leur contribution à chacune des trois étapes de l'ingénierie de formation, soit la planification, l'activité de formation et l'évaluation de la formation.

**Étiquettes** : *Canada/Québec; Entreprise - formateur; Formateurs - entreprise; Groupe cible: Formateurs; Rapport de recherche; Source: CDÉACF - Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine;*

### [Canada/Québec. Tous ces chemins qui mènent à un premier diplôme. Orientation des adultes sans diplôme dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie](#)

Cette étude est guidée par les cinq objectifs spécifiques suivants : (1) Identifier les dispositifs et les services d'orientation connus et ceux fréquentés par les adultes sans diplôme, ainsi que leur appréciation; (2) Identifier les dispositifs et services souhaités

pour soutenir le retour en formation de base, le maintien en formation et l'apprentissage; (3) Identifier les sources et les contextes d'ambivalence quant à la formation de base; (4) Dégager les besoins d'orientation d'adultes sans diplôme et les contextes dans lesquels ils se manifestent; (5) Dégager des pistes de réflexion pour améliorer l'intervention en orientation et le soutien à l'expression de la demande de formation de base.

**Étiquettes** : *Apprentissage - tout au long de la vie; Canada/Québec; Rapport de recherche; Source: Gouvernement du Québec/Fonds de recherche société et culture;*

### **France. Les lacunes de l'orientation professionnelle freinent l'insertion des jeunes sur le marché du travail**

Plusieurs chiffres dévoilent les lacunes de l'orientation professionnelle des jeunes : un quart des jeunes français de moins de 25 ans sur le marché du travail est au chômage, 140 000 jeunes quittent chaque année le système de formation initiale sans avoir obtenu un diplôme professionnel ou le baccalauréat et, par ailleurs, 620 000 jeunes de 18 à 24 ans décrochent du système éducatif sans diplôme du second cycle du secondaire, et restent durablement sans formation. Enfin environ 350 000 offres d'emploi seraient non pourvues chaque année.

### **Rapport Europe et France. Améliorer l'emploi des jeunes en France et en Europe passera par une meilleure adéquation entre enseignement et marché du travail**

L'étude analyse l'articulation entre enseignement supérieur et insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Elle examine ainsi les enjeux fondamentaux de l'acquisition des compétences professionnelles dans huit pays européens dont la France, en croisant les points de vue des trois parties prenantes du système : besoins des employeurs, aspirations des étudiants, perspectives des éducateurs.

**Étiquettes** : *Article; Europe; France; Jeunes; Orientation professionnelle; Rapport; Source: Croissance Responsable; Source: Le Monde;*

### **France. En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services**

Au cours des 30 dernières années, l'emploi a fortement progressé en France dans la quasi-totalité des métiers les plus qualifiés. Il a en revanche décliné dans certains métiers peu qualifiés de l'industrie et de l'agriculture qui pesaient encore fortement au début des années 1980 (ouvriers non qualifiés du textile et du cuir et agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons notamment), alors que d'autres métiers peu qualifiés du tertiaire ont été très dynamiques (aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles).

**Étiquettes** : *Analyse; France; Métiers spécialisés; Rapport; Source: Gouvernement France/Direction de l'animation de la recherche\_ des études et des statistiques (DARES);*

### **France. Enquête 2015 sur l'insertion des jeunes diplômés des Grandes Ecoles**

Enquête en direction des diplômés des deux dernières promotions sorties de 182 écoles dont 142 Ecoles d'Ingénieurs et 32 Ecoles de management soit 94% des grandes

Ecoles concernées. Il y a peu d'évolution par rapport à 2014. Le taux net d'emploi des jeunes diplômés est de 80,6 %. Le taux net d'emploi reste stable (82,4%) pour les managers en 2015; il recule très faiblement pour les ingénieurs (80%). L'entrée dans la vie active est rapide puisque plus de 50 % des élèves ont trouvé un emploi avant la sortie de leur école et 75 % moins de deux mois après. 15 à 20 % d'une promotion commencent une carrière à l'étranger. Les salaires moyens d'embauche sont stables. La médiane des salaires hors primes en France pour l'ensemble des nouveaux diplômés s'établit à 33 000 € et à 35 000 € avec les primes, comme en 2014.

### **Rapport annuel France. L' Enquête insertion 2015 des diplômés des Grandes écoles**

**Étiquettes** : *Étudiants - Grandes écoles; France; Insertion professionnelle; Nouvelle; Rapport annuel 2015; Source: AFDET - Association française pour le développement de l'éducation technique; Source: Conférence des Grandes écoles;*

### **Rapport sur l'état d'avancement de la mise en oeuvre de la Classification internationale type de l'éducation (CITE)**

La CITE est le cadre convenu à l'échelle internationale pour la compilation et la présentation des données statistiques sur l'éducation comparables entre pays qui sont nécessaires au suivi des progrès accomplis par les pays dans la réalisation d'un large éventail d'objectifs en matière de politique éducative, y compris l'Éducation pour tous et les Objectifs du Millénaire pour le développement.

### **In English. Report on the implementation of the International Standard Classification of Education 2015 (ISCED)**

**Étiquettes** : *Classification Internationale Type de l'Éducation; Rapport; Source: UNESCO;*

### **S'autoformer pour le tutorat à distance**

S'appuyant sur une approche socio-constructiviste, ce guide se donne pour objectif d'apprendre aux tuteurs à distance à mieux jouer leur rôle en les plaçant eux-mêmes dans les conditions d'apprentissage des tutorés, selon le principe de la double piste. L'objectif est noble et pertinent car bien souvent, il se trouve dans les dispositifs de formation à distance des intervenants qui n'ont jamais été apprenants à distance.

**Étiquettes** : *Formation - en ligne; Guide de formation; Source: Centre INFFO; Tutorat;*

## **AUTRE**

### **Infographie - Comparaison entre les marchés de la formation professionnelle américains et français**

Aux États-Unis, les entreprises n'ont pas d'obligation de financer la formation : si elles forment leurs salariés, c'est à leur initiative et à leur charge. Alors qu'en France disparaît cette obligation, nous avons résumé en une infographie les différences les plus frappantes entre les deux marchés.

**Étiquettes** : *États Unies d'Amérique; Formation - professionnelle; France; Infographie; Source:*

### **France. Accueillez un apprenti**

A bien des égards, un apprenti est un salarié comme les autres : il signe un contrat de travail, dispose de congés payés et partage les devoirs des salariés envers l'entreprise. Cependant, il s'agit pour lui d'une première expérience professionnelle. L'entreprise est pour lui un lieu de formation. En arrivant, il ne connaîtra pas forcément les codes de l'entreprise : expliquez-lui votre fonctionnement, il pourra ainsi s'adapter rapidement. L'apprenti a besoin d'être guidé et formé pour être opérationnel. Mais au fur et à mesure de sa formation, il pourra progressivement réaliser de plus en plus de tâches de façon autonome.

**Étiquettes** : *Apprentissage - système; France; Outil; Source: Gouvernement France/Ministère du travail\_ de l'emploi\_ de la formation professionnelle et du dialogue social;*

### **France. Simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire**

Un employeur qui accueille un stagiaire doit lui verser une gratification horaire minimale lorsque, au cours d'une même année d'enseignement, la durée de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil est supérieure à 308 heures. Ce simulateur permet de calculer : • le montant de la gratification minimale due pour chaque mois du stage (gratification mensuelle), • le montant total de la gratification due pour toute la durée du stage (gratification totale), • le montant mensuel à verser en cas de lissage de la gratification sur la totalité de la durée du stage (gratification mensuelle lissée).

**Étiquettes** : *France; Outil interactif; Simulateur de calcul; Source: Gouvernement France; Stagiaires;*

### **Autoformation. Travail collaboratif à distance : formation en ligne et guide du travail collaboratif**

Qu'est-ce que le travail collaboratif à distance ? Comment mettre en place un projet de ce type, être organisé et favoriser la réussite de ce mode participatif à plusieurs en ligne que ce soit pour une formation, un apprentissage, un échange avec un objectif ou un mode projet ? Ce module d'autoformation vise à définir avec précision et à différencier les notions de travail collaboratif, communauté virtuelle et réseau social. A l'issue de cette séquence pédagogique, l'apprenant sera capable de mettre en oeuvre une méthode de travail collaboratif en situation de formation et de faire un choix raisonné d'outils à utiliser

### **Autoformation. Travail collaboratif à distance**


**Étiquettes** : *Cours; Formation - en ligne; Secteur: Formation à distance; Source: NetPublic;*

**Le CVA/ACFP vous offre encore plus de services**


**Devenez membre de l'ACFP** en complétant le formulaire d'adhésion que vous trouverez sur notre [site](#).

**Infolettre mensuelle.** Pour la recevoir, inscrivez-vous [ici](#).

**Base de données** . Explorez notre [base de données](#) en utilisant le filtre qui vous permet de raffiner votre sélection en choisissant une ou plusieurs étiquettes.

 [LinkedIn](#) Rejoignez-nous et partagez vos idées, vos expériences et vos ressources avec les autres membres du groupe.

 [Twitter](#)

 [Scoop.it!](#) Retrouvez toutes les entrées du bulletin de l'ACFP, incluant les étiquettes.

**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)

---

[me désinscrire](#) | [mise à jour des préférences](#)

L'Association canadienne de la formation professionnelle a pour mission de promouvoir et de favoriser tout programme et toute activité de formation ayant pour finalité le développement et le maintien de la compétence professionnelle.