



# Information

## Infolettre CVA-ACFP octobre 2015

### BULLETIN THÉMATIQUE LES CADRES NATIONAUX DE QUALIFICATIONS

### LA SÉLECTION DE L'ACFP

#### Canada/Québec. [Un cadre national de qualifications au Québec pour une meilleure adéquation formation – emploi](#)

Au Québec, malgré des efforts pour aménager des passerelles entre les certifications, celles-ci demeurent peu empruntées. Bien sûr, il y a derrière ce phénomène des rigidités institutionnelles. Toutefois, même si celles-ci n'existaient pas, il manquerait tout de même cet ingrédient fondamental que les anglo-saxons nomment des « *career pathways* ». Dans le monde dans lequel nous entrons, nous avons besoin de systèmes d'éducation et de formation qui donnent à voir des parcours de formation et de carrière (career pathways). En d'autres termes, des corpus de certifications qui illustrent les possibilités de progression et de mobilité professionnelles au sein d'une famille de professions et de métiers ou entre familles de professions et de métiers.

**Étiquettes** : *Adéquation formation-emploi; Article; Cadre national de qualifications - CNQ;*

*Canada/Québec; CNQ - Cadre national de qualifications; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;*

## ARTICLES

Australie. [Le cadre national de qualifications de l'Australie](#)

Le cadre national de qualifications australien est accompagné d'un dispositif d'assurance qualité administré par le [National Skills Standards Council](#), une instance gouvernementale multipartite composée d'experts provenant du réseau de l'Éducation, de l'Emploi et de l'Industrie. Les certifications sont décernées par des prestataires de formation officiellement reconnus par le dispositif d'assurance qualité qui accompagne l'AQF, l'*Australian quality training framework*. Même les institutions publiques sont soumises à ce dispositif. Les certifications reposent sur un corpus d'énoncés de compétences développé par les conseils sectoriels australiens en collaboration avec les industriels et professionnels du milieu.

**Étiquettes** : Article; Australie; Cadre national de qualifications - CNQ; CNQ - Cadre national de qualifications; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

### **Écosse. [Le cadre national de qualifications de l'Écosse](#)**

Lancé en Écosse en 2001, le *Scottish Credit and Qualification Framework* (SCQF) résulte de la rencontre de trois cadres indépendants développés suite à une série de réformes unificatrices en éducation supérieure, technique et professionnelle. Le cadre se compose de plusieurs niveaux caractérisés par le cumul d'unités de résultats d'apprentissage représentant un certain nombre de crédits. Le SCQF a comme objectifs d'offrir un langage commun pour décrire les certifications, réduire les barrières d'accès à la formation et favoriser la formation tout au long de la vie.

**Étiquettes** : Article; Cadre national de qualifications - CNQ; CNQ - Cadre national de qualifications; Écosse; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

### **France. [L'importance des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle](#)**

Renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise fait partie des objectifs que souhaite atteindre le gouvernement. Pour ce faire, la réforme de la formation professionnelle adoptée le 5 mars 2014 prévoit de renforcer le rôle des comités d'entreprise qui ont dorénavant un poids plus important en matière de politique de formation. Une manière de renforcer cette institution représentative du personnel qui aura son mot à dire notamment en ce qui concerne l'activation des comptes personnels de formation des salariés de l'entreprise.

**Étiquettes** : Article; Comités d'entreprise; Formation - professionnelle \_ réforme; France; Réforme - formation professionnelle; Source: Magazine Formation Professionnelle Paris;

### **France. [Le cadre national de qualifications de la France](#)**

Le cadre national de qualification français est constitué par le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est un cadre national mais il est aussi universel puisqu'il rassemble les certifications provenant, dirions-nous ici, de la formation professionnelle, technique, universitaire et de la formation en milieu de travail, que celles-ci soient acquises par la formation ou la reconnaissance de l'expérience. Il s'agit donc d'un cadre englobant qui exclut, cependant, les certifications de la formation générale. Le RNCP est opéré par une instance multipartite, la Commission nationale

des certifications professionnelles (CNCP) sur laquelle siègent, entre autres, les ministères certificateurs, les partenaires sociaux, des chambres de commerce et des représentants régionaux

**Étiquettes** : Article; Cadre national de qualifications - CNQ; CNQ - Cadre national de qualifications; France; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

### **France. L'obligation de former de l'employeur : ce que dit le code du travail**

Avec la réforme de la formation professionnelle continue, les entreprises passent d'une obligation de payer à une obligation de former.

**Étiquettes** : Article; Formation - professionnelle \_ réforme; France; Legislation; Réforme - formation professionnelle; Source: L'organisation apprenante;

### **Des dispositifs en ligne pour personnaliser l'apprentissage tout au long de la vie : quelques recommandations**

Personnaliser l'apprentissage tout au long de la vie, ce n'est pas juste offrir aux apprenants une panoplie de ressources d'apprentissage et de technologies de communication et de travail collaboratif dans un environnement plus ou moins structuré. C'est d'abord s'interroger sur la notion même de la personnalisation de l'apprentissage et en dégager des principes directeurs. Ensuite, c'est opérationnaliser ces principes et les expérimenter dans des dispositifs d'apprentissage dans un contexte d'apprentissage personnalisé tout au long de la vie (formel et non formel). Enfin, c'est guider les concepteurs/enseignants, décideurs de formation sur les conditions à mettre en place pour implanter avec succès de tels dispositifs.

**Étiquettes** : Apprentissage - tout au long de la vie; Article; Source: Distances et médiations des savoirs;

### **Génération Z : les mutants vont débarquer dans les entreprises**

En quoi cette génération Z est-elle une génération de mutants ? Ce ne sont plus du tout des êtres humains câblés comme les générations précédentes. Ce sont des enfants nés avec les nouvelles technologies. Ils sont mutants dans le sens où ces technologies sont devenues une véritable extension cérébrale et physique qui leur permet de vivre dans plusieurs espaces physiques et temporels. Par rapport à la collectivité, aux autres et aux valeurs, les jeunes de la génération Z ont aussi structuré une posture très différente des générations passées.

**Étiquettes** : Article; Génération Z; Source: Blog emploi;

### **L'entreprise démunie face à la nouvelle exigence d'apprendre**

Preuve que l'apprentissage est devenu un élément incontournable dans la vie professionnelle, les nouvelles générations de salariés réclament une formation permanente.

**Étiquettes** : Apprentissage; Article; Source: Les Échos;

### **Apprentissages informels : quel poids réel dans le développement des compétences professionnelles ?**

Dans certaines entreprises, le modèle 70-20-10 est érigé en dogme. Mais qu'en est il réellement ? Et comment bien l'utiliser ?

**Étiquettes** : 70:20:10 - modèle; Apprentissage - informel; Article; Modèle 70:20:10; Source: Blog de la formation professionnelle et continue;

### Les Mooc, entre révolution et désillusion

La nécessité de rendre sa parfaite efficacité à l'enseignement est d'autant plus évidente que la croissance qui s'épuise exige un investissement significatif dans le capital humain. Au moment même où tous les pays développés affirment leur volonté d'accroître les dépenses de formation, les rapports se multiplient sur la baisse du niveau, ainsi que sur les interrogations à avoir sur des dépenses éducatives de plus en plus lourdes et victimes de rendements décroissants. Face à ce double problème d'un besoin manifeste et d'un outil défaillant pour le satisfaire, l'époque nous offre la possibilité d'une solution par le haut grâce au développement des nouvelles technologies de l'information.

**Étiquettes** : Analyse; CLOM - Cours en ligne ouverts et massifs; Document; MOOC - Massively Open Online Course; Source: L'Étudiant;

### Les cadres nationaux de qualifications pour une réforme contemporaine des systèmes d'éducation et de formation

Les CNQ sont des instruments utilisés par les pays pour rafraîchir, voire réformer leurs systèmes d'éducation et de formation conçus au siècle dernier. Des systèmes qui connaissent partout les mêmes problèmes : manque de transparence des certifications, rigidité des systèmes et des parcours de formation, sans compter cette difficile adéquation entre la formation et l'emploi.

**Étiquettes** : Article; Cadre national de qualifications - CNQ; CNQ - Cadre national de qualifications; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;

### L'apprentissage des adultes et le métier de formateur

Former n'est pas enseigner... Former, c'est modifier des comportements. Un expert dans un domaine peut faire de bonnes conférences, mais ne sera pas forcément un bon formateur, car il ne saura pas comment faire adopter de nouveaux comportements à ses auditeurs ! C'est quelque chose que beaucoup de managers en entreprise n'ont pas encore bien compris. Faire donner des formations par des personnes qui ne sont pas des formateurs professionnels peut résulter en un échec total. Réduire les coûts de formation à tout prix a pour conséquence des formations de mauvaise qualité qui ne donnent aucun résultat et qui décrédibilisent le métier de formateur et le rôle de la formation.

**Étiquettes** : Adultes - formation; Andragogie; Article; Formateurs; Formation - adultes; Source: Authentis Cameroun;

## **DOCUMENTS**

### **Allemagne. Le modèle dual allemand: Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne**

Du fait des bonnes performances enregistrées par le marché du travail allemand dans les dernières années, le modèle dual est de plus en plus souvent présenté comme un exemple à suivre en Europe. Actuellement, il concerne plus d'un million et demi de jeunes en Allemagne contre un peu plus de 400 000 apprentis en France. Son organisation, stabilisée au début des années 70, se distingue grandement du système français. L'alternance y est une filière à part entière d'un système éducatif fortement segmenté et la plupart du temps la seule voie d'accès à certains métiers qualifiés. De plus, en l'absence d'un mécanisme de mutualisation des coûts, la quasi-totalité de la formation pratique y est à la charge des entreprises. Les partenaires sociaux sont fortement impliqués dans la régulation de la formation en entreprise.

**Étiquettes** : *Allemagne; Apprentissage; Document; Formation- duale; Source: Gouvernement France;*

### **Canada/Québec. Pratiques et stratégies innovantes en formation en emploi dans des entreprises du Québec : Lever les obstacles à la participation**

La possibilité d'apprendre existe, mais les études sur la participation des adultes à des activités de formation continue montrent que plus une personne est scolarisée, occupe un poste de responsabilité, vit en milieu urbain ou est de sexe masculin, plus il est probable qu'elle puisse suivre de telles activités. Il y a donc inégalité d'accès à la formation en entreprise et cela semblerait davantage le cas en milieu rural qu'en milieu urbain, davantage dans les petites et les moyennes entreprises que dans les grandes. Toutefois, cela ne signifie pas que toutes les entreprises fonctionnent sous ce registre. Il existe, de fait, des entreprises qui non seulement s'investissent dans la formation de leurs employés, mais encore visent à rehausser les compétences des plus faibles niveaux hiérarchiques.

**Étiquettes** : *Canada/Québec; Document; Formation - entreprise; Source: ICÉA - Institut de coopération pour l'éducation des adultes;*

### **Canada/Québec. Plan d'action 2015-2016 d'Emploi-Québec**

Parmi les [nombreuses mesures](#) envisagées cette année, l'organisme prévoit accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail. Sa cible à atteindre dans le cadre de ses interventions des services publics d'emploi est de 282 500 nouveaux participants, soit 12 500 de plus qu'en 2014-2015. Après intervention, on vise un retour en emploi pour 142 600 personnes, soit 8 000 de plus que l'objectif de l'an dernier.

**Étiquettes** : *Canada/Québec; Document; Emploi; Programme 2015-2016; Source: Gouvernement du Québec/Emploi Québec;*

### **France. La réforme à l'heure de la qualité**

Dossier où vous retrouverez le texte du décret, une analyse inédite sur les démarches qualité en formation professionnelle, une sélection d'articles de presse du Quotidien de

la formation et d'Inffo formation et un dossier documentaire dédié.

**Étiquettes** : Dossier; Formation - professionnelle \_ réforme; France; Réforme - formation professionnelle; Source: Centre INFFO;

### **France. La formation professionnelle au service de l'amélioration des compétences en France**

Le financement du système de formation professionnelle des adultes repose sur des mécanismes de collecte qui demeurent complexes en dépit des réformes majeures menées récemment. Pour procéder à de nouveaux changements, il faudra faire face à des intérêts profondément enracinés, même si la contribution à la formation professionnelle n'est désormais plus utilisée pour financer les organisations patronales et les syndicats. L'objectif est d'orienter davantage le financement de la formation vers les travailleurs les moins qualifiés dans les petites entreprises et vers les chômeurs, ce qui pourrait être réalisé plus facilement en modifiant la base de financement afin qu'elle repose moins sur les prélèvements imposés aux entreprises et plus sur les incitations fiscales et les subventions directes. Il faut aussi parvenir à une meilleure adéquation entre les responsabilités relatives à la formation des adultes et le contrôle correspondant sur les fonds. Les travailleurs bénéficieront désormais de comptes personnels de formation leur permettant de cumuler des droits à hauteur de 150 heures de formation. Toutefois, compte tenu de l'offre pléthorique de prestataires et de contenus, il convient de redoubler d'efforts pour élaborer des systèmes efficaces d'orientation, d'évaluation et de certification, afin de veiller à ce que la formation choisie soit adaptée aux besoins et de qualité suffisante.

**Étiquettes** : Document; Formation technique et professionnel (FTP); France; FTP - Formation technique et professionnelle; Source: OCDE - Organisation de Coopération et de Développement Économiques;

### **Feuille de route pour augmenter les effectifs sanitaires : en vue d'une meilleure prestation de services de soins de santé dans la région africaine 2012–2025**

La feuille de route est destinée principalement aux responsables gouvernementaux et aux décideurs nationaux dans plusieurs secteurs comme la santé, les finances, l'éducation, le travail et la fonction publique, ainsi qu'aux acteurs et partenaires engagés dans ce processus.

### **In English. Road Map for Scaling Up the Human Resources for Health in the African Region 2012–2025**

**Étiquettes** : Afrique; Feuille de route; Pays faible économie; Ressources humaines - santé; Source: OMS - Organisation mondiale de la santé; Stratégie 2012–2025;

### **E-learning : un guide de conception de formation ouverte et à distance**

Ce guide permet de mieux définir : - les différents types et modalités de formation continue en ligne - la construction et la structure de programmes de formation continue en ligne - les différents moyens et outils disponibles à utiliser lors d'une formation en ligne à destination des professionnels de santé. Dans ce contexte, il est également utile de rechercher les bonnes pratiques utilisées et de comprendre comment les intégrer

dans la construction de programmes de *e-learning* adaptés. Une compilation des revues systématiques et des essais comparatifs a permis de recenser les tendances actuelles en formation initiale et continue.


**Étiquettes** : Cours - développement; eLearning; Formation - en ligne; Guide; Secteur: Santé; Source: Haute Autorité de santé;

## 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.