



# Information

## Infolettre CVA-ACFP Août 2016

### LES ATELIERS DACUM I 2016

- 3-6 octobre, Vancouver BC
- 7-10 novembre, Toronto, ON

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

## LA SÉLECTION DE L'ACFP

Canada/Québec. [Concevoir la nouvelle formation en alternance aux stages prolongés sur la base de l'expérience de l'actuelle alternance travail-études \(ATE\) de la formation professionnelle et technique](#)

Le gouvernement souhaite augmenter la durée des stages de la formation professionnelle et technique. La formule éducative qui s'approche le plus de ce projet est celle de l'alternance travail-études (ATE). S'il faut construire l'avion en volant, pour reprendre une expression du milieu, il peut être utile de se guider en réinvestissant la connaissance des points forts et des points faibles de l'actuelle ATE. Dans cet article, nous donnons un aperçu d'un tel exercice. Nous croyons cependant qu'il devrait être entrepris de façon systématique.

*Étiquettes : Alternance école/entreprise - formation; Article; Canada/Québec; Formation - alternance école/entreprise; Source: OCE - Observatoire compétences-emplois/Université du Québec;*

## ARTICLES

### **Belgique. Les primes et incitants à l'embauche dans l'enseignement en alternance : inventaire d'un dispositif « à géométrie variable »**

Dans le champ de la formation en alternance existent un certain nombre de primes qui sont censées agir comme autant d'incitants : pour les jeunes, en rémunérant leur participation à celui-ci ; pour les entreprises, qui reçoivent une compensation financière par jeune mis au travail, ou pour les opérateurs, qui sont subventionnés. On constatera cependant dans ce tour d'horizon des primes dans l'alternance, que l'effet incitatif des primes est contrebalancé négativement par la lourdeur administrative liée à l'octroi de ces primes, lourdeur encore accentuée depuis la récente réforme de l'état.

*Étiquettes : Alternance école/entreprise - formation; Article; Belgique; Formation - alternance école/entreprise; Source: Le Grain;*

### **Canada. Bien former les recteurs de demain est plus important que jamais**

Le rôle de recteur est extrêmement complexe. Essayer de tout comprendre par soi-même est une tâche impossible. C'est un travail qui demande beaucoup de soutien. Certains établissements offrent maintenant des programmes de formation professionnelle à l'intention des hauts dirigeants. L'Université de Regina a d'ailleurs mis en place [URLeading](#), un programme pilote de six mois destiné aux personnes qui souhaitent accéder à un poste administratif comme celui de chef de département, doyen, chef de programme ou directeur de programme. Il comprend deux volets : le premier pour les professeurs et les membres du personnel comptant moins de deux ans d'expérience en leadership, et le second pour les administrateurs chevronnés.

*Étiquettes : Article; Besoins - formation; Cadres; Canada; Formation - besoins; Source: Affaires universitaires; Université;*

### **Canada. Le sous-emploi chez les jeunes**

Nous parlons beaucoup plus souvent du chômage que du « sous-emploi », mais les jeunes Canadiens affichent le deuxième taux de sous-emploi le plus élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques ([OCDE](#)), ce qui entraîne des conséquences négatives tant pour les personnes que pour l'ensemble de l'économie. Le sous-emploi a trait principalement aux personnes qui ont un emploi mais dont les compétences et la disponibilité à travailler sont sous-utilisées.

*Étiquettes : Analyse; Article; Canada; Jeunes - sous-emploi; Source: CERIC - Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation; Sous-emploi - jeunes;*

### **Canada/Québec. Horizon informationnel sur la formation et le travail chez de jeunes adultes non diplômés en situation de précarité**

Dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre qualifiée, les jeunes adultes non diplômés (JAND) constituent une population faisant l'objet d'une attention soutenue de la part des acteurs institutionnels. Leur processus d'insertion professionnelle est donc abondamment documenté, en particulier sous l'angle des sphères de vie. Une autre manière d'étudier leur insertion consiste à y identifier le rôle de l'information sur la formation et le travail, angle d'autant plus pertinent dans une société dite de l'information. Cet article propose une analyse secondaire de données collectées auprès de JAND du Québec (n=22). Les principaux constats montrent que ces JAND privilégient fortement les sources d'information relationnelles et qu'une interaction étroite semble se

dégager entre leur parcours biographique, les transitions rencontrées et le type d'information recherché.

*Étiquettes : Article; Canada/Québec; Emploi - jeunes; Employabilité; Jeunes - emploi; Source: Érudit;*

### **Évaluer professionnellement la qualité et le rendement des formations**

Le [SEVAQ+](#) (Shared Evaluation of Quality in Technology-Enhanced learning) est un outil destiné à augmenter la qualité des formations en systématisant le processus d'évaluation au complet, de la production des questionnaires, à leur distribution et à la gestion des résultats.

*Étiquettes : Article; Évaluation - formation; Évaluation - outils; Formation - évaluation; Outil - évaluation; Ressources; SEVAQ+; Source: Thot Cursus;*

### **L'éducation permanente, pour accompagner les transitions**

La mondialisation économique apporte son lot de crises nombreuses dans différents domaines, crises des migrations, crises de l'emploi, crises des jeunes générations qui voient l'avenir se refermer devant elles un peu partout, crises de l'environnement. L'urgence du développement durable place l'humanité devant un défi inédit de collaboration à l'échelle de la planète. L'accélération des innovations technologiques, le monde numérisé, provoquent l'avènement d'un humain augmenté, dont l'évolution échappe aux modèles préétablis. Face à ces menaces, quel peut être le rôle de l'éducation permanente ? Comment reprendre l'initiative au bénéfice de nos publics ?

*Étiquettes : Article; Éducation - permanente; Formation - tout au long de la vie; Source: Le Grain;*

## **DOCUMENTS**

### **Canada. Rôle et valeur des collèges d'enseignement professionnel privés au Canada**

Ce rapport examine le rôle et la valeur de la formation en collège d'enseignement professionnel privé (CEPP) et s'intéresse plus particulièrement à qui choisit d'y suivre une formation et pourquoi. Il examine aussi des problèmes clés du secteur et recommande des mesures pour les régler qui amélioreront également l'EPS canadien.

*Étiquettes : Canada; Collèges\_ instituts et cégeps; Rapport; Source: Conference Board of Canada;*

### **L'Europass : le passeport-compétences de l'Union européenne**

L'[Europass](#) offre aux demandeurs d'emploi un format normalisé pour présenter clairement leurs compétences et leurs qualifications. Le Canada pourrait s'en inspirer pour résoudre ses difficultés concernant la reconnaissance des acquis.

*Étiquettes : Canada; Compétences; Document; Europass; Outil; Ressources; Source: Conference Board of Canada; Source: Europass; Union européenne;*

### **France. L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore**

Automatisation, robotisation, intelligence artificielle, les progrès du numérique annoncent-ils une grande vague de chômage technologique ? Pas si sûr. D'abord parce que l'homme conserve un avantage comparatif sur la machine, de telle sorte que tous les emplois ne sont pas automatisables, loin de là. Seuls 15 % des salariés français

pourraient en l'espèce être remplacés par un robot aujourd'hui. Ensuite et surtout, parce que le contenu des métiers évolue avec le numérique dans un sens qui les rend paradoxalement moins automatisables.

*Étiquettes : Analyse; Analyse - tendance; Automatisation - sur l'emploi; Document; Emploi - tendance; France; Source: Gouvernement France/France Stratégie; Tendance - analyse; Tendance emploi;*

### **[La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches - Des évolutions sans révolution](#)**

La référence aux diplômes reste toujours aussi présente dans le classement des emplois des branches professionnelles, dans un contexte d'évolution des modèles de grilles de classification. Parallèlement, la place des certifications de branche s'accroît. Si la reconnaissance des diplômes ne s'opère qu'au moment de l'accès à l'emploi, celle des certificats de qualification professionnelle (CQP) se produit aussi tout au long du déroulement de carrière des salariés en poste.

### **[Voir aussi Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ?](#)**

*Étiquettes : Document; Formation; Reconnaissance - certification; Source: Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications;*

### **[L'appui des branches professionnelles aux entreprises : trois logiques d'action](#)**

Trois instances assurent le pilotage et la mise en oeuvre des politiques emploi-formation dans les branches professionnelles. Sur une base commune, leurs missions se déclinent de façon singulière en fonction du contexte et des enjeux propres à chacune. À l'heure où leur fonction d'appui aux entreprises est affirmée, cette étude illustre les configurations propres à trois branches professionnelles correspondant à trois logiques d'action contrastées.

### **[Voir aussi Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation](#)**

*Étiquettes : Emploi/formation - politique; Politique - emploi/formation; Rapport; Source: Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications;*

### **[Évaluation des conventions régionales de l'UNESCO sur la reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur](#)**

L'évaluation met l'accent sur l'importance et le rôle des conventions sur la reconnaissance de l'enseignement supérieur dans les différents contextes régionaux ; la pertinence des conventions et leur contribution au programme global de l'UNESCO relatif à l'enseignement supérieur ; l'efficacité des mécanismes de gouvernance et de gestion des conventions régionales ; et l'efficacité de l'appui fourni par l'UNESCO à l'élaboration, la ratification et l'application des conventions régionales. Elle identifie également les principaux enseignements tirés jusqu'à présent de l'élaboration, de la ratification et de l'application des conventions régionales, ainsi que de la mise en oeuvre d'autres instruments normatifs de l'UNESCO. Le rapport contient huit recommandations principales et suggère un certain nombre de points d'action visant à renforcer et accroître l'efficacité du travail à l'avenir.

### **[In English. \[Evaluation of UNESCO's Regional Conventions on the Recognition of Qualifications in Higher Education\]\(#\)](#)**

*Étiquettes : Diplômes - équivalence; Document; Éducation - supérieure; Équivalence - diplômes; Évaluation - diplômes d'études internationaux; Source: UNESCO; UNESCO;*

### **UNESCO. Recommandation concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), mars 2016**

Aux fins de la présente Recommandation, « l'enseignement et la formation techniques et professionnels » (ci-après dénommés « EFTP ») s'entendent comme comprenant l'enseignement, la formation et le développement des compétences touchant un large éventail de domaines professionnels, d'activités de production, de services et de moyens de subsistance. L'EFTP, en tant qu'élément de l'apprentissage tout au long de la vie, peut se situer aux niveaux secondaire, postsecondaire et supérieur et comprend l'apprentissage en milieu de travail, la formation continue et le développement professionnel, pouvant aboutir à l'obtention de certifications. L'EFTP inclut aussi un large éventail de possibilités de développement des compétences adaptées aux contextes nationaux et locaux. Apprendre à apprendre, acquérir des compétences en matière d'écriture, de lecture et de calcul, et acquérir des compétences 15 transversales et des compétences en matière de citoyenneté font partie intégrante de l'EFTP. L'application des dispositions de la présente Recommandation dépend de la situation particulière, des structures de gouvernement et des dispositions constitutionnelles propres à chaque pays.

### **En anglais. UNESCO. Recommendation Concerning Technical And Vocational Education And Training, March 2016**

*Étiquettes : Document; FTP - Formation technique et professionnelle; Source: UNESCO; UNESCO;*

### **Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation**

Ce document aborde la question du rôle des pratiques RH dans la réduction des disparités professionnelles de genre observées dans l'accès à la promotion et à la formation en entreprise. L'analyse montre ainsi que dans les entreprises ayant une politique RH plus structurée, les écarts des taux de promotion entre les femmes et les hommes diminuent de manière considérable ainsi que les écarts dans l'accès à la formation générale. L'écart dans les taux d'accès à la formation spécifique est quasi inexistant.

*Étiquettes : Document; Équité - genre; Genre - équité; Ressources humaines; Source: Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications;*

## **AUTRE**

### **Canada. Le recueil de pratiques prometteuses : Adéquation entre les systèmes d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail**

Le recueil regroupe les initiatives sous quatre thèmes généraux : - Perfectionner les compétences des Canadiens - Ajuster les programmes des écoles secondaires aux exigences du marché du travail - Ajuster les programmes d'études postsecondaires aux exigences du marché du travail - Soutenir la participation de groupes cibles au marché du travail\_

## **In English. [Canada. Toolkit of Promising Practices: Best Practices in Aligning Skills with the Needs of the Economy](#)**

*Étiquettes : Adéquation formation-emploi; Canada; Guide; Source: CMEC - Conseil des ministres de l'Éducation;*

## **Canada. [Guide de référence pour les conseillers en développement de carrière intervenant auprès de la clientèle inuit](#)**

Guide de référence qui vise à optimiser les interventions en développement de carrière destinées à la clientèle inuit, tant en milieu nordique qu'urbain. Ce guide présente un ensemble d'outils et de stratégies pour les conseillers afin qu'ils soient en mesure de mieux cerner les particularités culturelles de leurs interventions tout en améliorant la compréhension des principaux enjeux rencontrés par les Inuit en recherche d'emploi.

## **In English. [Canada. Reference Guide for Career Development Counsellors Working with Inuit Clients](#)**

*Étiquettes : Canada; Développement - professionnel; Employabilité; Guide; Peuples autochtones/Inuit; Source: RQuODE - Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité;*

## **Suisse. [L'Observatoire de la formation professionnelle](#)**

L'Observatoire suisse de la formation professionnelle (OBS IFFP) identifie, observe et analyse les développements sociaux, économiques et technologiques, ainsi que leur signification pour la formation professionnelle.

*Étiquettes : Formation - professionnelle; FTP - Formation technique et professionnelle; Observatoire de la formation professionnelle; Ressources; Source: IFFP - Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle; Suisse;*

## **Balado. [Une nécessaire formation des enseignants-chercheurs ?](#)**

Marianne Poumay est docteure en Sciences de l'éducation. Elle est professeur à l'Université de Liège où elle dirige l'équipe du Laboratoire de soutien à l'enseignement télématique (LabSET). Marianne Poumay a travaillé sur la formation des "accompagnateurs" des enseignants du supérieur.

*Étiquettes : Baladodiffusion; Enseignants - formation; Formation - enseignants; Source: Canal U; Université;*

## **[Conceptualiser une formation avec le Mind Mapping](#)**

Concevoir et mettre en oeuvre une formation, cela ne va pas de soi. Quels sont les objectifs que vous poursuivez ? Qui est votre public ? De quelles ressources allez-vous avoir besoin ? Comment en assurer un suivi efficace ? Comment ne rien oublier ? Guide pratique à l'usage des formateurs, enseignants et coaches.


*Étiquettes : Carte heuristique; Formation; Guide; Mindmapping; Source: Kultivo;*

**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.