



Canadian Vocational Association | Association canadienne de la formation professionnelle

CVA-ACFP Bulletin November 2012

CALL FOR CONTRIBUTIONS

Dear members and visitors

The Canadian Vocational Association's first thematic bulletin in 2013 will be published at the end of January and will be dedicated to ***Evaluation and Certification in the field of TVET.***

The CVA invites you to contribute to this bulletin by sharing recent articles and references pertaining to topics such as national evaluation and certification systems, competency-based evaluation and other approaches, prior learning assessment and recognition, innovative practices, foreign credential evaluation and recognition, current and foreseeable challenges and issues relative to competence and learner assessment and evaluation. .

If you are interested in responding to this invitation, **please submit article(s) and / or references (with the link) to Madeleine Anne Decker at cvaacfpbulletin@gmail.com no later than 12 January 2013.**

Many thanks!

Pierre Morin, CHRP
President of the Canadian Vocational Association

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

In ENGLISH

CVA's PICK OF THE MONTH

A contribution of Eng. Moustafa Wahba

Competency Assurance & TVET Consultant - E-mail: mmm.wahba@gmail.com

TVET Integrated Training Programme - courses outlines

- Competency Assurance Management System CAMS for Enterprises & TVET Institutions
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92S09KTIQxOUc5Z00/edit>
- Competency Based Approach to Training & Career Development
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92S3ZpRIluM21ncGs/edit>
- Maintenance Management
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92WXdkWFJjWGVEM2s/edit>
- Monitoring & Evaluation M&E; of Enterprises & TVET Institutions
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92OVY4RGx1QWZLd0E/edit>
- Quality Assurance Management of TVET & TVET Institutions
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92dVJ3a0tzakVNaGs/edit>
- Strategic Management of TVET & TVET Institutions
<https://docs.google.com/file/d/0B5NJqo0Ayn92aGkwZEXiVfVzOTQ/edit>

Tags: Target group: Colleges and institutes; Target group: Competencies career development practitioners; Target group: Teachers TVET; Capacity building; Training - programs; Curriculum; VET - vocational education and training; Source: Eng. Moustafa Wahba;

ARTICLES and PAPERS

Morocco focuses on youth vocational training

The emergence of new trades and the accelerated development of the economy, along with increased competition among companies, require suitable vocational training for young people. The Office for Vocational Training and Work Promotion plans to train one million young people over the period from 2012 to 2016.

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

Tags: Morocco; News; Target group: Youth; VET - development; Source: Magharebia;

Switzerland. Apprenticeships: why we would do well to value them more highly

As tuition fees for university rise, more young people are applying for apprenticeships.

<http://www.guardian.co.uk/education/2012/aug/27/apprentices-vocational-education?newsfeed=true>

Tags: Analysis - comparative; Apprenticeship; Switzerland; Case study; Source: The Guardian;

US. Building America's Job Skills with Effective Workforce Programs: A Training Strategy to Raise Wages and Increase Work Opportunities

Amid the Great Recession (2007-2009) and rapid technological changes, both workers with less education and workers who have been displaced from long-tenured jobs face challenges because they lack the particular skills that employers demand for well-paying jobs.

<http://www.brookings.edu/research/papers/2011/11/training-greenstone-looney>

Tags: Labour policy; Unemployment; Skills - needs; Skills - development; Economic crisis; Analysis; United States of America; Paper; Source: Brookings Institution;

Negative Knowledge: Understanding Professional Learning and Expertise

The paper analyzes how the concept of negative knowledge contributes to the understanding of professionals' expert practice and learning. Negative knowledge is experientially acquired knowledge about what is wrong and what is to be avoided during performance in a given work situation. During routine actions, negative knowledge enhances professionals' certainty of how to proceed and increases the efficacy through the avoidance of impasses and suboptimal problem-solving strategies. The potential of negative knowledge for the investigation of professional learning is discussed through reference to recent empirical work.

<http://www.springerlink.com/content/wv488100m9u44378/fulltext.pdf>

Tags: Analysis; Learning - from errors; Article; Training - workplace; Source: Vocations and Learning;

Embedding literacy and essential skills in workplace learning: Breaking the solitudes

Since there is little research on embedding in workplace basic education, this paper tries to offer a useful way of thinking about the concept of embedded workplace Literacy and Essential Skills (LES) in general. It is structured around the idea that we can distinguish a range of "model" approaches to embedded workplace LES in practice, and that these models can help us understand both the challenges and potential benefits of each.

http://www.centreforliteracy.qc.ca/sites/default/files/Embed_LES_J_Derrick.pdf

Tags: Framework - analytical; Paper; Training - strategy in the workplace; Skills - development; Workplace - literacy; Source: Centre for Literacy;

DOCUMENTS

Australia. Economic modelling of skills demand and supply

Economic modelling which draws out the skills implications of a range of scenarios. The modelling examines both the demand for post-school qualifications (demand by industry) and the supply of new post-school qualifications (completions by domestic students and those provided through net migration). The modelling is conducted at both the national level and for each State/Territory with the focus of results in this report at the national level. The projections in this report are a reflection of the assumptions made for each of the scenarios. The data presented over the period 2010 to 2025 should not be considered forecasts. Rather, they should be viewed as projections and considered with regards to the assumptions described in this report.

<http://www.awpa.gov.au/publications/documents/DAE-Economicmodellingskillsdemandandsupply.pdf>

Tags: Skills - shortage; Economic model; Australia; Skills - needs; Employment trend 2010-2025; Analysis - trends; Source: AWPA - Australian Workforce and Productivity Agency;

Canada. Job-related training of older workers

This study examined the incidence and intensity of job-related training among workers aged 55 to 64 using the 2008 Access and Support to Education and Training Survey. It also examined employer support and barriers preventing individuals from participating in training they wanted or needed to take between July 2007 and June 2008. The 1992 to 2003 cycles of the Adult Education and Training Survey were used to examine historical trends in employer-sponsored training.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11652-eng.pdf>

Tags: Target group: Adults 55 -64; Training - workplace; Analysis; Canada; Source: Statistics Canada;

Canada. Preparing Canada's Youth for the Jobs of Tomorrow

With the rising clout of a number of emerging-market economies (like India and China), Canada will need to continuously develop new sources of comparative advantage, deeply rooted in the quality of its workforce.

Equipping young people with the skills and knowledge to successfully transition and integrate into the labour market will help them reach their full potential and will ensure Canada's economy remains competitive in the years to come.

<http://www.chamber.ca/images/uploads/Reports/2012/201202YouthUnemployment.pdf>

Tags: Target group: Youth; Trends analysis; Skills - shortage; Canada; Policy brief; Source: The Canadian Chamber of Commerce;

Canada. Integrating Essential Skills Training into the Workplace

This guide is designed to help employers and practitioners develop Essential Skills training for the workplace. It includes a 7-step process for developing and integrating Essential Skills training in the workplace, and a series of tools and useful tips that will help you work your way through the process.

http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/LES/pdfs/training_supports/taking_action_guide.pdf

Tags: Workplace - training; Skills - development; Canada; Guide; Source: Government of Canada/Human Resources and Skills Development Canada;

Canada. Vocabulary Building Workbook

This workbook is designed to help you improve your vocabulary. It includes 24 lessons with a variety of exercises to help you learn new words commonly used in the Canadian workplace.

http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/LES/pdfs/vocabulary_workbook.pdf

Tags: Training - material; Workplace - vocabulary; Resources; Canada; Source: Government of Canada/Human Resources and Skills Development Canada;

Canada/Newfoundland and Labrador. Skilled Trades Curriculum Guide

This curriculum guide serves three broad purposes

- provides a set of outcomes which articulate a level of expected achievement for students
- provides teachers with student activities, background information, resources, and references which help them plan and implement the course
- provides recommendations for student assessment which helps to determine how well a student has meet the outcomes

http://www.ed.gov.nl.ca/edu/k12/curriculum/guides/skilledtrades/skilled_trades_1201.pdf

Tags: Target group: Trainers; Curriculum - guide; Newfoundland and Labrador; Canada; Skills - development; Field: Skills trade; Source: Government of Newfoundland and Labrador/Department of Education;

Turkmenistan: overview of vocational education and training and the labour market

The purpose of this report is threefold: (i) to describe the socioeconomic context and development of the country; (ii) to identify the challenges the [vocational education and training] VET system must overcome if it is to meet the current and future demands of a rapidly developing economy and labour market; and (iii) to identify actions that could be undertaken to support the development of the country's human resources.

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/9896C88E7CF4DEB7C1257A71002A8666/\\$file/Turkmenistan%20VET%20&%20labour%20market.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/9896C88E7CF4DEB7C1257A71002A8666/$file/Turkmenistan%20VET%20&%20labour%20market.pdf)

Tags: Turkmenistan; Workforce - development; Labour market; VET - trends; Analysis; Report; Source: ETF - European Training Foundation;

UK. Barriers to education, employment and training for young people in rural areas

This report focuses on the ongoing concern over the number of young people not in education, employment or training (NEET). The report concludes that there are clear challenges associated with education, employment and training for all young people across England, and certain fundamental issues that contribute to a young person not participating in education, training or work.

<http://www.defra.gov.uk/crc/files/Barriers-to-education-employment-and-training-for-young-people-in-rural-areas.pdf>

Tags: Government - policy; Policy - government; Training - gaps; Analysis; Target group: Youth; Target group: Rural area population; Target group: NEET - not in employment - education or training; United Kingdom; Document; Source: Commission for Rural Communities;

European Union. An Agenda for new skills and jobs

The EU initiative "An Agenda for new skills and jobs" forms part of the Europe 2020 Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. A key aim of Europe 2020 is to ensure that 75 % of men and women aged 20-64 are in employment by 2020. The Strategy also aims to cut the number of early school leavers to 10% and increase the number of young people in higher or equivalent vocational education to at least 40%. The Agenda proposes thirteen actions which will contribute to improving the functioning of Europe's labour market. They will help to increase job flexibility and security, provide incentives to invest in training, ensure decent working conditions and facilitate job creation.

<http://bookshop.europa.eu/en/an-agenda-for-new-skills-and-jobs-pbKE3111083/>

Tags: Target group: Adults 20-64; Skills - development; Field: Labour market; VET - vocational education and training; Employment - policy; Strategy 2020; European Union; Initiative - Agenda for new skills and jobs; Source: European Commission/Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion;

European Union. Youth on the move

The survey looks at how mobile young people (aged 15 to 35) in Europe are for the purpose of education and work and how they view the attractiveness of different education settings. It also looked at their main concerns when seeking employment and their willingness to set up a business, or move to another country for employment. Almost 8 in 10 (78%) of the young adults surveyed thought that vocational education and training was an attractive option for young people in their country.

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_319b_en.pdf

Tags: Target group: Youth 15-35; Trends; VET - vocational education and training; European Union; Survey; Source: European Commission;

Asia-Pacific region. School-to-Work Transition Information Bases

A school-to-work (STW) information base refers to a set of policies and practices for collecting information about the skills needed by employers and about the types of employment found by TVET graduates.

This booklet analyzes the information system supporting school-to-work transition in selected countries in the Asia-Pacific region.

http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/epr/TVET/School-to-Work_Final31May2012_01.pdf

Tags: Skills - needs assessment; Information management; VET - policy; VET - trends; Asia-Pacific Region; School-to-work transition; Trends analysis; Document; Source: UNESCO-UNEVOC;

UNEVOC in action: biennial report 2010-2011

As more people worldwide gain access to basic education and new technologies and globalized economies open up employment opportunities, education systems face increasing pressure. There is an urgent need for relevant education that is connected to the world of work. Technical and vocational education and training can provide individuals with the necessary skills for the labour market and is crucial for economic and social development.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217168e.pdf>

Tags: Educational cooperation; Capacity building; VET - vocational education and training; Biennial report 2010-2001; Source: UNESCO-UNEVOC;

CPD Framework for Teaching Offender Learners in the Community

A Continuing Professional Development (CPD) framework for learning and skills practitioners working with vulnerable and marginalised learners, including offenders in the community. The framework provides materials for practitioners and organisations to use in their own continuing professional development, covering nine important topics on teaching and learning.

http://www.skillsdevelopment.org/cpd_toolkit.aspx

Tags: Target group: Marginalized groups; Target group: VET providers; Continuing education; Framework; Toolkit; Source: City & Guilds Centre for Skills for Development;

Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century

This publication describes '21st century skills', an important set of key skills that increase deeper learning, college and career readiness, student-centred learning, and higher order thinking. The report also describes how these skills relate to each other and to more traditional academic skills and content in the key disciplines of reading, mathematics, and science.

http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=13398#toc

Tags: Skills; Trends analysis; Book; Source: National Academies Press;

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 and fill out the membership form.

LinkedIn. Also, join the Canadian Vocational Association in [LinkedIn http://tinyurl.com/6vpmys5](http://tinyurl.com/6vpmys5) 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

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

APPEL À CONTRIBUTION

Chers membres et chers visiteurs,

Notre premier bulletin thématique de 2013 paraîtra à la fin de janvier et sera consacré à ***l'évaluation et à la certification dans les domaines de la formation technique et professionnelle et de la formation en milieu de travail.***

L'ACFP vous invite à nouveau à partager des articles et des références récentes sur des sujets tels les systèmes d'évaluation et de certification présentement en vigueur dans votre pays ou ailleurs dans le monde, les principales méthodes d'évaluation utilisées, l'évaluation et la reconnaissance des acquis, les pratiques innovatrices, l'évaluation et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises dans un autre pays, les enjeux et défis à venir en matière d'évaluation des compétences et des apprentissages.

Si vous êtes intéressé(e) à répondre à cet appel à contribution, **faites parvenir article(s) ou référence(s), ainsi que le lien, à Madeleine Anne Decker à cvaacfpbulletin@gmail.com avant le 12 janvier 2013.**

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.

En FRANÇAIS

LA SÉLECTION DE L'ACFP

Canada/Québec. La formation de base dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs

Le rapport propose des stratégies permettant de surmonter les obstacles liés à la mise en œuvre d'un processus de formation de base. L'adéquation entre les exigences de l'entreprise et les aspirations personnelles des travailleurs et travailleuses constitue un des éléments-clés de la réussite de la démarche.

http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHE_rapport_final_paul_belanger.pdf

Étiquettes : Québec; Canada; Secteur: Petites ou moyennes entreprises; Formation - entreprise; Étude; Source: CIRDEP - Centre interdisciplinaire de recherche/développement sur l'éducation permanente/Université du Québec;

ARTICLES

Canada/Québec. Devrais-je doter mon entreprise d'un programme de mentorat ?

Le mentorat est en vogue au Québec depuis plusieurs années. Plus qu'un programme favorisant le développement de la carrière du mentoré, c'est également une façon de répondre à de nombreux objectifs organisationnels. À un moment où l'on observe une précarité de la main d'œuvre dans plusieurs domaines, le programme de mentorat pourrait bien s'avérer une stratégie de choix pour de nombreuses entreprises.

<http://www.generationinc.com/membres/devrais-je-doter-mon-entreprise-dun-programme-de-mentorat/>

Étiquettes : Groupe cible: Entreprises; Mentorat; Québec; Canada; Article; Source: Génération INC.;

France. Être sans diplôme aujourd'hui en France : quelles caractéristiques, quel parcours et quel destin ?

Le fait d'avoir une qualification est un facteur favorisant l'insertion, même lorsque la formation n'est pas validée par l'obtention d'un diplôme. Même si les filières professionnalisantes semblent avoir un effet protecteur, ce sont les personnes qui ont suivi les trajectoires scolaires les plus classiques qui ont le taux de chômage le plus faible.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES443B.pdf

Étiquettes : Compétences - inadéquation formation/entreprise; Employabilité; Analyse; Article; Formation; France; Source: INSEE - Institut national de la statistique et des études économiques;

Europe. Formation professionnelle : le paradoxe des entreprises européennes

Confrontés à une crise économique sévère, les employeurs européens font fondre leurs budgets de formation alors même qu'ils estiment ne pas disposer des compétences nécessaires à leur développement. Cette attitude est dictée par une perception quelque peu frileuse de la crise qui conduit inmanquablement les entreprises à freiner leurs dépenses alors même qu'ils devraient réinvestir dans la formation, s'ils veulent se doter de compétences et innover.

<http://www.debatformation.fr/tendance-formation/le-paradoxe-des-entreprises-europeennes>

Étude, en anglais. Tuning the Tide : how Europe can rebuild skills and generate growth

<http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-Turning-The-Tide-How-Europe-Can-Rebuild-Skills-And-Generate-Growth-Transcript.pdf>

Étiquettes: Tendance; Formation - financement; Formation - professionnelle; Article; Europe; Source: Accenture;

Impacts des TIC sur la qualité des apprentissages des étudiants et le développement professionnel des enseignants : vers une approche systémique

Diverses approches méthodologiques, illustrées d'applications concrètes dans le contexte de la mise en place de dispositifs hybrides sur une plateforme d'eLearning, afin de mieux comprendre les rapports systémiques entre des configurations technologiques (outils, usages) et leurs impacts sur l'apprentissage des étudiants et sur le développement professionnel des enseignants du supérieur. Des pistes sont ouvertes afin de mieux comprendre ces rapports interactifs et de définir ainsi des perspectives pour des recherches plus fines et mieux circonscrites.

http://sticf.univ-lemans.fr/num/vol2011/03r-lebrun-tice/sticf_2011_lebrun_03rp.html

Étiquettes : Article; Formation - multimodale; eLearning; Groupe cible: Étudiants; Groupe cible: Enseignants; TIC - Technologies de l'information; Analyse; Source: STICEF - Sciences et technologies de l'information et de la communication pour l'éducation et la formation;

L'avenir de l'apprentissage - Comment votre société doit s'adapter et encourager l'apprentissage en continu ?

La capacité d'une organisation à apprendre et à s'adapter aux changements de son environnement est fondamentale pour un succès durable. L'apprentissage continu signifie reconnaître ses erreurs, apprendre de ses erreurs. Cela signifie, aussi, être prêt et assez agile pour changer de route. Ce sont les bases de l'état d'esprit d'une organisation apprenante optimisée.

<http://www.entreprisescollaborative.com/index.php/fr/articles/516-encourager-apprentissage-continu>

Étiquettes : Article; Tendance; Formation - entreprise; Formation - continue; Source: Entreprise Collaborative;

Le bilan de compétences : une fenêtre d'opportunité pour rebondir

Réorientation professionnelle, opportunité de changement, réinsertion professionnelle... voici les expressions qui viennent à l'esprit quand on évoque le bilan de compétence. Mais, avant tout, le bilan de compétences est une démarche personnelle. Droit, devoir, démarches, découvrez un dispositif complet d'accompagnement de votre carrière.

<http://www.etre-bien-au-travail.fr/vie-pro-vie-perso/articles/le-bilan-de-competences-une-fenetre-d-opportunite-pour-rebondir>

Étiquettes : Bilan - compétences; Article; Source: Être bien au travail;

S'appuyer sur un projet " formatif " pour acquérir des compétences collectives

Fédérer un collectif de travail autour d'un projet " formatif " est une pratique que certains investissent avec bonheur.

http://www.cedip.equipement.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche49_cle21934c.pdf

Étiquettes : Acquisition - compétences; Formation; Article; Source : CEDIP - Centre d'Évaluation _ de Documentation et d'Innovation Pédagogiques;

DOCUMENTS

Canada. Guide d'interprétation des profils des compétences essentielles

Le Guide d'interprétation des profils des compétences essentielles décrit les différents types d'information trouvés dans les profils des compétences essentielles. Son objectif est d'aider les utilisateurs à comprendre ce que sont les profils des compétences essentielles et comment ils peuvent être utilisés.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/outils_soutiens/outils_public_cible/generale/sommaire.shtml

Étiquettes : Canada; Profil - compétences professionnelles; Guide; Source: Gouvernement du Canada/Ressources humaines et Développement des compétences Canada;

Canada. Accroître la productivité grâce à l'innovation progressive

Les collèges, instituts et cégeps du Canada répondent aux besoins des moteurs industriels et techniques de l'économie et sont des catalyseurs naturels de l'innovation progressive. Les collèges et instituts favorisent la création et la croissance des PME en misant sur l'amélioration des technologies, processus, produits et services pour accroître la compétitivité.

http://www.accc.ca/xp/index.php/fr/component/docman/doc_download/33-accroitre-la-productivite-grace-a-linnovation-progressive

Étiquettes : Groupe cible: Collèges, instituts et cégeps; Tendances emploi; Groupe cible: PME - Petites et moyennes entreprises; Groupe cible: Étudiants; Secteur: Développement de carrière; Document; Source: ACCC - Association des collèges communautaires du Canada;

Canada/Québec. Les compétences acquises par l'autoformation : relevé des pratiques et des tractations travailleurs-employeurs en vue de leur reconnaissance

Cette étude porte sur les pratiques initiées par des travailleurs et des employeurs de même que les tractations travailleurs-employeurs en vue de la reconnaissance de ce qui est appris par soi-même. Ces travaux visent à apporter des réponses documentées à une question principale : quelles sont les pratiques de travailleurs et d'employeurs et les tractations travailleurs-employeurs en vue de la reconnaissance de compétences acquises par l'autoformation?

http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHES_RAPPORT_FINAL_dOrtun_concertation.pdf

Étiquettes : Reconnaissance - acquis; Québec; Canada; Rapport de recherche; Formation - autoformation; Acquisition - compétences; Source: Gouvernement du Québec/Commission des partenaires du marché du travail;

Canada/Québec. La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés : comment soutenir cette approche dynamique de formation dans les milieux de travail

L'auteure cherche à mettre en évidence l'apport du personnel expérimenté dans la transmission des savoirs de métiers des secteurs de production et de service - secteur du cinéma, les auxiliaires familiaux et sociaux, le personnel infirmier donnant des soins à domicile et celui fournissant de l'aide à l'alimentation.

Le contexte de vieillissement de la population active met en relief la façon de transmettre les savoirs des métiers mentionnés ci-dessus et le besoin de préserver la mémoire organisationnelle. Les conditions favorables à cette transmission ainsi que les obstacles auxquels le personnel doit faire face ont été recensés afin de prévenir une perte d'expertise ainsi que l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité du travail.

http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/publications/pdf/rapport_ECoutier.pdf

Étiquettes : Québec; Canada; Vieillesse - de la population; Transfert - connaissances/intergénérationnel; Secteur: Alimentation; Secteur: Santé; Secteur: Cinéma; Tendances emploi; Rapport; Source: Gouvernement du Québec/Commission des partenaires du marché du travail;

Canada/Québec. L'application de la " Loi sur les compétences "

En plus des orientations relatives au service public d'emploi, les interventions de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) se concentrent autour de trois dossiers majeurs se rattachant à la mise en œuvre des principaux volets de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

<http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/index.asp>

Étiquettes : Québec; Canada; Législation; Compétences - législation; Ressources; Site Internet; Source: CPMT - Commission des partenaires du marché du travail;

Canada/Québec. Rapport sur la formation initiale des enseignants à la formation générale des adultes

Le rapport fournit un état de la situation de la formation initiale universitaire pour la préparation à l'enseignement en formation générale des adultes (FGA). Il s'intéresse aux problèmes rencontrés dans le milieu universitaire, depuis le début des années 2000, pour assurer une offre de formation adéquate aux futurs enseignantes et enseignants de la FGA ainsi qu'aux demandes du milieu de l'éducation qui souhaitent une meilleure préparation de ses enseignantes et enseignants.

http://www.treaqfp.qc.ca/103/PDF/Etat_situation_Formation_initiale_FGA_2012.pdf

Étiquettes : Groupe cible: Enseignants; Formation - des adultes; Secteur: Formation; Québec; Canada; Rapport; Source: TRÉAQFP - Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec;

France. Le coaching professionnel dans la fonction publique

Ce document s'adresse à la fois aux cadres dirigeants ou supérieurs des administrations centrales et des services déconcentrés et aux directeurs des ressources humaines. S'appuyant sur les bonnes pratiques ministérielles et interministérielles, le guide contient sept fiches outils qui détaillent les aspects concrets du coaching.

http://infos.emploi-public.fr/files/2011/11/2011-11-coaching_pro_FP.pdf

Étiquettes : Groupe cible: Professionnels en développement de carrière; Groupe cible: Fonction publique; Formation - coaching; France; Guide; Source: Gouvernement France/ Ministère de la fonction publique;

Suisse. Loi fédérale sur la formation professionnelle

Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (État le 1er janvier 2012)

La formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (partenaires sociaux, associations professionnelles, autres organisations compétentes et autres prestataires de la formation professionnelle). Ceux-ci veillent à assurer autant que possible une offre suffisante dans le secteur de la formation professionnelle, notamment dans les domaines d'avenir.

<http://www.admin.ch/ch/fr/rs/4/412.10.fr.pdf>

Étiquettes : Formation - professionnelle; Législation; Suisse; Source: Les autorités fédérales de la Confédération suisse;

Europe. La circulation des compétences en Europe

Dans un contexte d'éducation et de formation tout au long de la vie, étudier, travailler à l'étranger mais aussi établir des partenariats entre école, universités sont des facteurs déterminants pour contribuer à "l'économie de la connaissance" et aussi permettre une "sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels".

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/eclairage22.pdf>

Étiquettes : Europe; Formation - tout au long de la vie; Document; Mobilité main-oeuvre; Compétences - transférabilité; Source: CREFOR - Centre Ressources Emploi Formation;

Animer un processus de transfert des connaissances

Document simple et complet, qui présente un bilan intégré des écrits et un outil d'animation. Ces deux volets complémentaires fournissent des éléments de réflexion sur lesquels s'appuyer pour systématiser et consolider les pratiques de transfert des connaissances.

Document http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1012_AnimerTransfertConn_Bilan.pdf

Aide-mémoire http://www.inspq.qc.ca/publications/transfert_connaissances/documents/tc_aide_memoire_web.pdf

Outil d'aide à la décision pour le transfert des connaissances

http://www.inspq.qc.ca/publications/transfert_connaissances/documents/outil_aide_a_la_decision_pour_le_transfert_des_connaissances.pdf

Outil pour soutenir l'élaboration d'un plan de transfert des connaissances

http://www.inspq.qc.ca/publications/transfert_connaissances/documents/outil_pour_soutenir_l_elaboration_d_un_plan_de_transfert_des_connaissances.pdf

Étiquettes: Secteur: Santé; Outil didactique; Transfert - connaissances; Formation - animation; Source: Gouvernement du Québec/Institut national de santé publique du Québec;

Optimiser le capital pédagogique, le nouvel enjeu stratégique des services RH

Dans ce livre blanc, les auteurs mettent en lumière la notion de matière pédagogique et la nécessité de capitaliser les supports générés pour la formation. Ils exposent les bonnes pratiques pour optimiser et valoriser le capital pédagogique de l'entreprise.

<http://www.capital-pedagogique.fr/optimiser-le-capital-pedagogique.pdf>

ou via le formulaire <http://www.capital-pedagogique.fr/livre-blanc.php>

Étiquettes : Groupe cible: Ressources humaines; eLearning; Formation - distance; Formation - professionnelle; Formation - besoin; Livre blanc; Source: Capital pédagogique via Thot Cursus;

L'individualisation dans les politiques de l'emploi : quels effets des chèques, comptes et contrats ?

L'analyse comparative de treize dispositifs individualisés dans huit pays met en lumière leurs effets et les conditions pour que l'individualisation soit efficace. Celle-ci répond à une attente des bénéficiaires des politiques d'emploi déjà en situation d'assumer leur

parcours professionnel, mais elle peine à atteindre les publics fragiles.

L'individualisation peut, sous certaines conditions, favoriser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que l'efficacité et la qualité des services offerts.

[http://www.strategie.gouv.fr/system/files/2012-10-09 - individualisationpolitiqueemploi-na_293.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/system/files/2012-10-09_-_individualisationpolitiqueemploi-na_293.pdf)

Étiquettes : Politique - emploi; Analyse - comparée; Formation - professionnelle; Pays de Galles; Écosse; Pays-Bas; États-Unis; Chili; Belgique/Flandres; Autriche; Australie; Allemagne; Source: Centre d'analyse stratégique;

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

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](#), 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

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