

CAHIER DES CHARGES

ÉTUDE PORTANT SUR LE CERTIFICAT CLéA

Bilan 2021 et témoignages

1 - INTRODUCTION GÉNÉRALE

Qui sommes-nous ?

Créées par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, les commissions paritaires interprofessionnelles dans chaque région (CPIR) dénommées Associations Transitions Pro se sont substituées aux Fongecif. Elles sont agréées par l'État et sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Nos missions

Transitions Pro Île-de-France a pour mission :

- L'examen, l'autorisation et la prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP) ;
- L'examen, l'autorisation et la prise en charge des dossiers Transitions Collectives ;
- La vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion des salariés démissionnaires ;
- L'information du public sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle - CEP ;
- Le suivi de la mise en œuvre du CEP régional pour les actifs occupés ;
- Le contrôle de la qualité des formations financées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- L'analyse des emplois en compétences et en qualification sur le territoire ;
- Par délégation de l'Association nationale Certif Pro, l'Association « Transitions Pro est également chargée de la délivrance et du déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) au niveau de la région.

Le certificat CléA, certification paritaire

CléA est le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. Il est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Art. D. 6113-2.-I.-Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- « 1° La communication en français ;
- « 2° L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

- « 3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- « 4° L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- « 5° L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- « 6° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- « 7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

L'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif'Pro) détient les droits de propriété des certifications sanctionnant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Un décret du 23 décembre 2019 précise les missions des CPIR concernant la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA). Par délégation de l'Association nationale Certif Pro, depuis le 1er mars 2020 les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées Transitions Pro, organisent dans leur région respective :

- des actions d'information sur la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- des sessions de validation de cette certification.

Pour en savoir plus : <https://www.certificat-clea.fr/>

2 – PÉRIMÈTRE DE LA PRESTATION

Objet de l'étude

L'objectif est de concevoir et réaliser une étude portant sur **le bilan 2021 du certificat CléA en Île-de-France** et d'apprécier son impact sur la trajectoire professionnelle des actifs franciliens et plus particulièrement du public salarié au moyen de **témoignages**. La cible est essentiellement institutionnelle.

Cette étude permettra de :

- Rappeler les missions de Transitions Pro Île-de-France sur le certificat CléA ;
- Présenter le certificat CléA ;
- Permettre une prise de parole de la Présidence et du Directeur de Transitions Pro Île-de-France sur les enjeux de cette certification ;
- Présenter les principales données chiffrées du bilan 2021 Île-de-France relatives à CléA ;
- Communiquer sur l'impact de cette certification dans les trajectoires professionnelles des certifiés (plus-value, efficacité, devenir) au moyen de témoignages, avec un zoom particulier sur le public salarié
- Mettre en avant les arguments en faveur du certificat CléA pour les demandeurs d'emploi, les salariés et les employeurs ;

Cette étude a également pour objectif :

- d'accroître la notoriété du certificat CléA auprès notamment des entreprises pour faire progresser le nombre de salariés certifiés en Île-de-France ;
- de faire progresser le nombre de certifiés CléA correspondant au public cible (niveau 3 ou infra 3).

Méthodologie et contenu

L'étude sera réalisée en s'appuyant sur 3 axes de travail :

1. Exploitation des données quantitatives statistiques en provenance du SI CléA et du bilan annuel (2021 et 2020) réalisé par Transitions Pro Île-de-France portant sur différentes thématiques :

- Profil des demandeurs et des certifiés (statut, âge, niveau de formation, financeur, origine de la démarche, niveau de formation...) ;
- Nombre d'inscriptions, d'évaluations préalables et finales et évolution depuis 2020 ;
- Comparatif avec le national ;
- Jurys paritaires ;
- Résultats de l'évaluation préalable ;
- Prescripteurs et financeurs ;
- Projets professionnels des candidats certifiés ;
- Organismes évaluateurs

2. Réalisation d'interviews et obtention de témoignages auprès des certifiés CléA (avec un ciblage salarié) réalisées par le prestataire :

Les questions pourront porter sur :

- Comment le certifié a-t-il connu CléA (proches, presse, employeur, conseiller CEP, Pôle Emploi...) ;
- Motivations à entreprendre cette démarche (évoluer, avoir une première certification, reprendre confiance,...) ;
- Accompagnement ou non en amont de la démarche ;
- Satisfaction de la prestation de l'organisme évaluateur ;
- Satisfaction globale et recommandation ou non à un proche ;
- Facilité de la démarche ;
- Situation après obtention du certificat : changement de statut ? mobilité interne ? mobilité externe ? intégration d'une formation ? autre ?
- Apports et utilité du certificat CléA au niveau personnel ;
- Impact de CléA sur la trajectoire professionnelle.
- ...

Ces interviews seront réalisées auprès du public « cible » CléA (demandeurs d'emploi et salariés de niveau 3 ou infra 3) mais également auprès de certaines catégories spécifiques à définir (par exemple : candidats ayant un niveau 7 obtenu à l'étranger).

3. Réalisation d'interviews et obtention de témoignages auprès des principaux acteurs faisant partie de l'écosystème CléA :

- Témoignage d'organismes évaluateurs ;
- Témoignages d'entreprises et de branches ayant financé des certificats CléA ;
- Témoignages de prescripteurs et notamment de conseillers en évolution professionnelle (CEP) ;
- Témoignage de financeurs (OPCO,...) ;
- Témoignage d'experts (représentants de Certif'Pro, de l'ANLCL, partenaires sociaux, membres du jury...) ;
- Témoignage de représentants de Transitions Pro Île-de-France.

Il est attendu du prestataire :

- L'exploitation et l'analyse des données fournies par Transitions Pro Île-de-France ;
- La réalisation d'un questionnaire portant sur l'impact et le devenir des stagiaires certifiés CléA et la réalisation des entretiens dans une approche journalistique ;
- L'obtention et la formalisation de témoignages des différentes parties prenantes ;
- Des portraits de salariés pour qui le CléA a été bénéfique dans leur parcours professionnel et personnel ;
- La réalisation d'infographies ;
- De dégager des arguments en faveur du CléA (arguments pour convaincre les employeurs + arguments pour lever les freins des salariés)
- Des préconisations et axes d'amélioration

Une attention particulière est à porter à la méthodologie d'entretien et au questionnaire. La cible de l'enquête est essentiellement un public ayant un niveau 3 ou infra 3 ou ayant été scolarisé à l'étranger.

Livrables attendus

- Réalisation d'une étude intégrant les éléments précités au format papier et au format numérique (32 pages max), mentionnant en introduction la méthode appliquée composée d'environ 35 graphiques, 12 tableaux, 15 chiffres avec leur évolution ;
- Une synthèse communicante sur deux pages présentant les principaux chiffres à retenir (infographie) ;
- Un diaporama de présentation qui servira de synthèse des résultats (un document PowerPoint respectant la charte graphique de Transitions Pro Île-de-France) ;
- Une brève vidéo (3min max) présentant les principales conclusions et chiffres clés de l'étude ;
- La restitution des interviews menées ;
- Des documents d'étapes lors des comités de pilotage intermédiaires (compte rendu de réunion, synthèses, etc.) ainsi que les supports d'état d'avancement.

Date

- La réponse au cahier des charges est attendue pour le **4 avril 2022** au plus tard.
- L'étude doit être livrée par le prestataire pour le **30 juin 2022**.

3 – RESPONSABILITES

- Transitions Pro Île-de-France mettra à disposition du prestataire les données statistiques qu'il a en sa possession ;
- Le prestataire, s'engage par avance à céder ses droits patrimoniaux sur les créations réalisées pour cette mission à Transitions Pro Île-de-France. Par créations, sont entendus notamment tous livrables, textes, études, créations, dessins, informations, quels que soient leur nature, leur forme et leur support entrant dans le cadre du présent cahier des charges. Après validation définitive des livrables, tous les fichiers sources devront être remis à Transitions Pro Île-de-France sous format Office, Indesign, Illustrator, psd (avec calques) et PDF selon le format de production demandé ;
- Le traitement de données personnelles est régi par la loi française n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée). Transitions Pro Île-de-France souhaite confier au sous-traitant qu'il sélectionnera, un traitement de données personnelles, conformément à l'article 28 du RGPD. Les parties devront donc s'engager à se conformer strictement au RGPD, qui s'appliquera en toute circonstance, nonobstant toute éventuelle stipulation contraire. Le répondant doit donc apporter les garanties nécessaires quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à ce que le traitement réponde aux exigences du RGPD et garantisse la protection des droits de la personne concernée.

4 – CONTACTS

- Mona Demarchelier, Directrice Adjointe des Partenariats et du Développement
m.demarchelier@transitionspro-idf.fr
- Mélanie Delannoy, chargée de communication m.delannoy@transitionspro-idf.fr
- Françoise Gomes, chargée de mission Organismes de formation, Etudes et référente CléA
f.gomes@transitionspro-idf.fr

ANNEXE – EXEMPLE DE CHEMIN DE FER ET DE MISE EN PAGE POSSIBLE

Couverture	Présentation TPro	Sommaire	CléA & actions menées		Itw croisée : Rappel des objectifs 2021 et principaux résultats		Inscriptions à la certification et évaluations National		
	2	3	4	5	6	7	8	9	
Inscriptions à la certification et évaluations IDF		Prescripteurs & financeurs (+national)		Résultats de l'évaluation préalable		Résultats de l'évaluation préalable (voire + de pages)		Les candidats	Dossiers déposés et complétud e
10		11		12		13		14	15
16		17		18		19		20	
Dossiers déposés et complétud e		Le jury et les jurés (qui sont-ils ?)		Le Jury (déroulement)		Profil des candidats certifiés			
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
Profil des candidats certifiés		Zoom sur : Les organismes évaluateurs		Zoom sur : Les org. évaluateurs		Itw Stéphane Maas		4 ^e couv	
31									

Maintenir voire améliorer le niveau initial

Au-delà de l'objectif de reconversion du Projet de Transition Professionnelle, les formations suivies donnent lieu à un maintien ou à une progression par rapport au niveau d'études initial.

Ainsi, le tiers (34 %) des bénéficiaires a réalisé une formation d'un niveau supérieur à leur dernier diplôme et 37 % une formation équivalente à leur diplôme d'origine. Bien que pour une majorité de salariés, la démarche de PTP ne soit pas considérée comme le moyen d'acquiescer un diplôme d'un niveau supérieur, on notera toutefois deux spécificités : la moitié des titulaires d'un bac et les deux tiers des détenteurs de bac +2 ont suivi une formation d'un niveau supérieur à celui de départ.

Evolution entre le niveau de formation d'origine et le niveau de formation suivie

Niveau formation suivie	Niveau départ				
	Infra bac	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4+5+8
Infra bac	63 %	34 %	25 %	20 %	38 %
Bac	16 %	13 %	8 %	12 %	11 %
Bac+2	18 %	49 %	45 %	39 %	24 %
Bac+3	3 %	4 %	20 %	21 %	20 %
Bac+4+5+8	0 %	0 %	2 %	8 %	7 %
Évolution de niveau	37 %	53 %	22 %	8 %	-
Même niveau	63 %	13 %	45 %	21 %	7 %
Régression du niveau	-	34 %	33 %	71 %	93 %

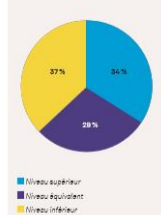
La moitié des bénéficiaires ayant un niveau Bac ont suivi une formation supérieure à leur niveau d'études initial

34%
ont suivi une formation supérieure à celui du niveau du dernier diplôme

29%
ont suivi une formation de niveau équivalent

37%
ont suivi une formation de niveau inférieur à leur niveau de dernier diplôme

Niveau des formations suivies par rapport au dernier diplôme obtenu



Le fait qu'un tiers (37 %) des bénéficiaires ait suivi une formation d'un niveau inférieur ne témoigne pas pour autant d'une déqualification, mais résulte davantage du choix du métier de destination. En effet nombreuses sont les personnes qui ont décidé de s'orienter vers des métiers d'un niveau de qualification moindre, mais nécessitant d'acquiescer un réel savoir-faire pour son exercice (par exemple d'ingénieur informatique vers un CAP boulangerie). C'est ainsi qu'on observera que la moitié des titulaires d'un Bac +4/5 (49 %) ont suivi des formations de niveau Bac et infra Bac.



Portrait

Arnaud, de la banque à la restauration

Titulaire d'une maîtrise en langues étrangères appliquées, Arnaud travaille depuis plus de 20 ans dans une banque comme gestionnaire back office, mais il a toujours eu une passion pour la cuisine. « J'ai de la famille qui travaille dans la restauration, c'est un milieu qui m'a toujours attiré. » À 47 ans, son fils ayant terminé ses études, Arnaud a décidé que c'était le moment de se lancer dans une reconversion. « Mon projet est d'ouvrir un restaurant. Alors, j'ai décidé de passer un CAP de cuisinier pour maîtriser toutes les facettes du métier. » Des collègues lui avaient parlé du Projet de Transition Professionnelle qui lui est apparu comme la seule solution pour suivre une formation

tout en bénéficiant du maintien de son salaire. « J'ai discuté avec un conseiller de Transitions Pro Île-de-France qui m'a expliqué les conditions à remplir et ce qu'il fallait pour monter mon dossier. » Son employeur a tout de suite accepté sa demande et l'accord de Transitions Pro Île-de-France a rapidement suivi, ce qui lui a permis d'entamer sa formation dans la foulée. Arnaud considère qu'elle lui a tout apporté. « J'ai certainement vécu la plus belle année de ma vie, et c'était hyper motivant de voir que tout le monde avait un projet construit. » Avec sa femme, Arnaud se prépare aujourd'hui au lancement de leur restaurant. « De préférence à l'étranger », ajoute-t-il.