Étude sur le certificat CléA

« Témoignages et bilan 2021 »

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS PRO Île de France

Transitions Pro Île-de-France, acteur majeur des projets de transition professionnelle des salariés

Structure paritaire régionale interprofessionnelle, l'association Transitions Pro Île-de-France s'est substituée au Fongecif Île-de-France au 1er janvier 2020, en application de la loi « Avenir professionnel ». Agréée par l'État, elle est dirigée par des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Son rôle ? Accompagner les transitions professionnelles, le développement des compétences et des qualifications, et plus généralement favoriser l'emploi dans les territoires en finançant les projets de reconversion professionnelle des salariés du privé.

Transitions Pro Île-de-France pilote à ce titre 4 dispositifs :

- **Le Projet de Transition Professionnelle** (PTP), permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer une formation certifiante en lien avec leur projet ;
- **Le dispositif démissionnaire**, ouvrant droit pour les personnes en activité souhaitant changer de métier ou créer/reprendre une entreprise à une indemnisation de Pôle emploi pour concrétiser leur projet ;
- **Transitions collectives (« Transco »),** favorisant la mobilité professionnelle des salariés dont le poste est menacé par des mutations (évolution de l'organisation du travail, transition technologique…) ;
- **La Validation des acquis de l'expérience (VAE),** permettant aux salariés du secteur privé de faire reconnaître leur expérience professionnelle pour changer de métier, évoluer au sein de leur entreprise ou faciliter leur projet de reconversion professionnelle.

CléA®

L'association accompagne également le déploiement de la certification CléA sur le territoire francilien (voir la rubrique « Qu'est-ce que CléA ?»).

Elle assure, enfin, le suivi des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), l'analyse régionale des besoins en emploi, en compétences et en qualifications, ainsi que le suivi de la qualité des organismes de formation financés dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle.

Sommaire

4 QU'EST-CE QUE CLÉA ?

5 PRINCIPAUX MOYENS D'ACTION MOBILISÉS EN 2021

6 INTERVIEW CROISÉE DE LA PRÉSIDENCE DE TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

8 INSCRIPTIONS À LA CERTIFICATION ET ÉVALUATION (NATIONAL)

9 INSCRIPTIONS À LA CERTIFICATION ET ÉVALUATION (RÉGIONAL)

10 PRESCRIPTEURS ET FINANCEURS

12 RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE

14 CANDIDATS À LA CERTIFICATION CLÉA

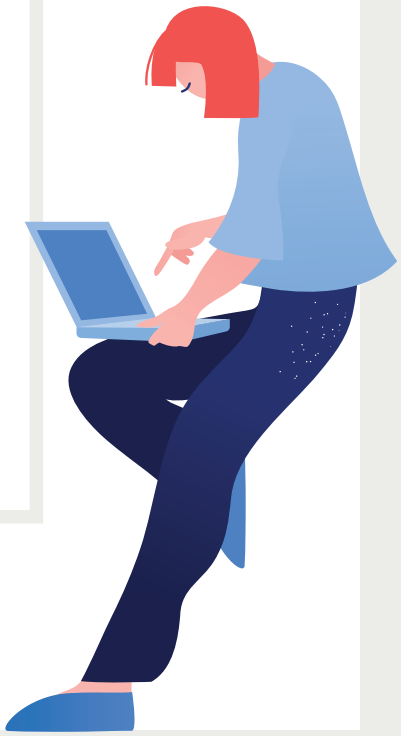
16 DOSSIERS DÉPOSÉS ET COMPLÉTUDE

17 JURYS ET JURÉS

20 PROFIL DES CANDIDATS CERTIFIÉS

24 ORGANISMES ÉVALUATEURS

27 INTERVIEW DE LA DIRECTION DE TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE



Qu'est-ce que CléA ?

Un certificat favorisant l'accès à la formation et l'insertion professionnelle...

Créé en 2015 par les partenaires sociaux, CléA est un certificat interbranche reconnu au niveau national. Ouvert à tous les salariés et demandeurs d'emploi, quel que soit leur domaine d'activité, il atteste la maîtrise des connaissances et compétences clés dans le monde du travail. Cette certification destinée à sécuriser les parcours professionnels recouvre sept domaines de compétences :

7 domaines / 28 sous-domaines / 108 critères d'évaluation

La communication en français.

L'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique.

L'utilisation des techniques usuelles de l'information et la communication numérique.

L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe.

L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.

La capacité à apprendre tout au long de la vie.

Le maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Source : étude sur le PTP

... dont la délivrance et la promotion sont assurées par les Transitions Pro

Transitions Pro Île-de-France accompagne depuis le 1er janvier 2020 le déploiement du certificat CléA sur le territoire francilien. Cette mission lui a été confiée par Certif'Pro, l'autorité chargée d'animer et de coordonner au niveau national le réseau des 18 Transitions Pro, conformément à l'Accord National Professionnel (ANI) du 19 mars 2019.

Transitions Pro Île-de-France assure à ce titre les missions suivantes :

L'instruction des dossiers déposés par les candidats	**L'organisation des jurys**	**La délivrance de la certification**	**La promotion de CléA auprès des actifs, des entreprises, des prescripteurs et des financeurs**

ZOOM

LES ÉTAPES DU PARCOURS VERS LE CERTIFICAT CLÉA

1

> CONSEIL

Sans engagement de sa part, le candidat est accueilli en tête-à-tête par le conseiller d'un organisme évaluateur habilité qui lui présente le parcours et les ambitions du certificat.

2

> CHOIX

Le candidat reste libre de ses choix, il peut différer sa décision, s'inscrire ou s'orienter vers un autre organisme évaluateur.

3

> DÉTERMINATION DES POINTS FORTS

L'évaluateur s'appuie sur les points forts du candidat plutôt que de souligner ses manques car il s'agit de donner confiance, de stimuler, de motiver. Cette étape d'évaluation n'est donc ni un examen, ni une épreuve. Elle se déroule sur la base du référentiel validé par Certif'Pro selon des modalités propres à chaque organisme habilité, sur un ou plusieurs jours.

Si le candidat atteint les % requis par le référentiel dans chaque sous-domaine, son dossier est présenté pour certification.

Si des manques apparaissent, une attestation de validation partielle des acquis peut lui être délivrée et un parcours de formation personnalisé lui sera proposé en vue d'obtenir la certification lors de l'évaluation finale.

Principaux moyens d'action mobilisés en 2021

Transitions Pro Île-de-France s'est mobilisé dès 2020 pour promouvoir et favoriser le déploiement du certificat CléA sur le territoire francilien à travers plusieurs registres d'interventions :

La communication

Différents types d'actions ont été réalisées afin de faire connaître CléA au grand public, aux entreprises ainsi qu'aux partenaires institutionnels de Transitions pro Île-de-France : fiches outils et vidéos promotionnelles, infographie sur le bilan 2020 du certificat, communiqués de presse, publications régulières sur les réseaux sociaux, présentation de CléA à l'occasion de conférences ou de salons destinés au grand public...

L'animation du réseau des organismes évaluateurs

Outre la sensibilisation des organismes évaluateurs aux exigences liées à l'exercice de leur mission, Transitions Pro Île-de-France propose aux organismes qui le souhaitent un conseil qualité visant à améliorer leurs process. En 2021, nous avons organisé 40 rencontres et de nombreux webinaires.

Le conventionnement avec des prescripteurs du certificat CléA

Transitions Pro Île-de-France a signé des conventions de partenariat comprenant des engagements réciproques sur CléA avec le Groupement Evolution, les Missions Locales, Cap Emploi et, en prévision d'ici fin 2022, Pôle Emploi. À travers ces conventions, les partenaires s'engagent notamment à communiquer en direction de leurs publics et des entreprises rencontrées. De son côté, Transitions Pro Île-de-France s'engage à outiller et réaliser des actions d'information auprès des conseillers des différentes structures.

La consolidation de la collaboration avec les OPCO,...

...afin de mobiliser davantage les entreprises qui se sont peu saisies de CléA et de sécuriser les actifs les moins qualifiés qui sont les plus touchés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire. Dans cet objectif, 3 conventions de partenariat ont été signées avec OCAPIAT, OPCO EP et AKTO. Par ces conventions les partenaires s'engagent notamment à faciliter le déploiement de CléA via la mise en œuvre d"actions conjointes auprès des branches et des entreprises adhérentes. D'autres conventions devraient suivre d'ici la fin de l'année 2022. Un groupe inter-OPCO a été créé début 2022 afin de travailler ensemble sur des actions de promotion du certificat CléA.

La réalisation d'actions spécifiques...

...en fonction des besoins des acteurs concernés : entreprises, branches professionnelles, fédérations, membres du CSE, organisations patronales et syndicales. Parmi celles-ci : l'animation de webinaires de sensibilisation sur CléA, l'organisation de sessions d'information spécifiques, des interventions en entreprise, des e-mailing à destination des entreprises et des CSE...

Interview croisée de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France

Pascal Coyo
Président

Christophe Jurkew
Vice-Président

Pour répondre à quels enjeux CléA a-t-il été créé ?

P. Coyo (Président) : *L'objet de CléA est, indépendamment du métier concerné, d'identifier un socle de connaissances et des compétences interbranches et interprofessionnelles chez les personnes évaluées. Cette certification garantit « l'employabilité » d'une personne, mais aussi, pour l'employeur, sa capacité à évoluer professionnellement et à s'adapter à son environnement. Elle vise aussi à stimuler l'intérêt du bénéficiaire pour la formation tout au long de la vie et peut-être à lui donner envie - une fois CléA obtenu - de préparer une qualification.*

Dans la pratique, CléA produit un effet très important, celui de redonner aux certifiés confiance en eux, de faire en sorte qu'ils se sentent capables. Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, nombreux sont ceux qui ressentent une certaine crainte de l'échec, surtout parmi les niveaux 3 ou infra. Or CléA est de nature à les rassurer pour une raison simple : cette certification a été conçue pour cela. L'évaluation préalable vise en effet à faire prendre conscience aux candidats qu'ils ont des capacités tandis que l'évaluation finale répond à une logique non pas de sanction mais de valorisation. Ces deux temps s'avèrent uniques dans le paysage de la certification.

Comment le certificat a-t-il vu le jour ?

C. Jurkew (Vice-président) : *Avant le certificat existait le socle de connaissances et de compétences de base, directement rattaché à un référentiel de compétences. Ce socle était lui-même inspiré du référentiel de l'un des CQP de la métallurgie, une branche particulièrement active sur le sujet, en témoigne l'accord national relatif à la formation professionnelle du 13 novembre 2014 dont l'article 21 avait posé les fondations du certificat paritaire CléA qui existe aujourd'hui. Encore avant, en 2009, avait été créé un « visa pour la professionnalisation » dont l'esprit était déjà d'évaluer les connaissances et de se servir du socle comme d'un instrument de mesure permettant aux individus de prendre en main leur avenir professionnel. CléA est donc l'héritage d'une longue réflexion des partenaires sociaux sur le sujet de la promotion sociale et professionnelle.*

Quelles missions Transitions Pro Île-de-France assure-t-il en faveur du déploiement et de la promotion du certificat CléA sur le territoire francilien et à l'aide de quels nouveaux outils ?

P. Coyo : *CléA est née de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 mars 2019. Certif'Pro en est le détenteur des droits. Cette structure paritaire nationale coordonne l'ensemble des Transitions Pro et encadre leurs missions, à savoir la promotion de la certification, l'instruction des dossiers, l'organisation des jurys (paritaires, ceux-ci sont chargés de valider les certificats mais aussi d'analyser les données statistiques transmises par les organismes évaluateurs) et la délivrance de CléA. Concernant ce dernier point, il faut noter qu'une remise de diplôme sera organisée pour la 1ère fois à l'occasion de notre événement institutionnel organisé le 7 octobre 2022.*
Dans une optique de déploiement et de synergie avec les différents acteurs de l'écosystème de la formation, une Commission de coopération CléA régionale (CCCR) sera mise en place au cours du second semestre 2022. Cette instance qui se réunira deux fois par an se veut un champ de discussion ouvert sur CléA et son avenir. Y participeront la Région ainsi que les principaux financeurs et prescripteurs de la certification en Île-de-France : Pôle emploi, les Missions locales, les OPCO… La CCCR poursuivra plusieurs objectifs parmi lesquels communiquer sur le dispositif, mettre en visibilité les données statistiques disponibles – notamment concernant les secteurs les plus impactés –, et définir des stratégies de développement. Un retour sur expérience sera organisé d'une réunion à l'autre.

*Autre nouveauté : la création d'un groupe de travail inter-OPCO sur CléA. Mis en place début 2022, il contribue au développement de CléA auprès des salariés, un public qui ne représente aujourd'hui que 12% des certifiés. Notre souhait est de porter rapidement ce chiffre à 15%. D'où l'intérêt de créer cet espace de discussion avec les OPCO. Nous espérons, par son entremise, parvenir à sensibiliser et **in fine** acculturer les conseillers OPCO à CléA. Il y sera aussi prochainement abordée la question du financement de la certification via Pro-A, dispositif de formation dont les modalités de prise en charge de CléA varient beaucoup d'une branche à l'autre.*

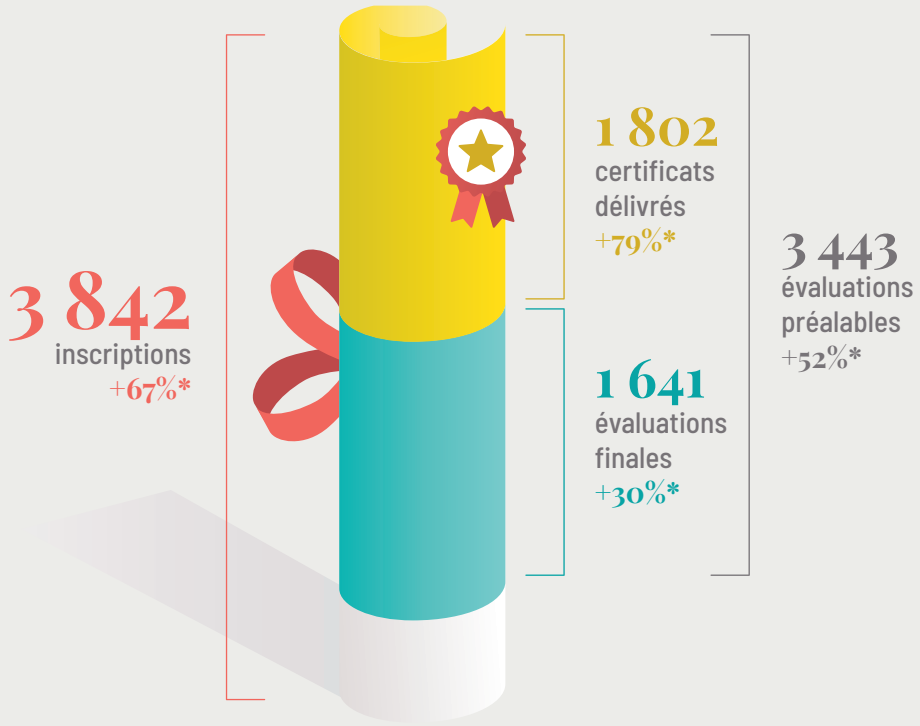
Quelles évolutions ou axes de travail attendre au cours des prochains mois ?

P. Coyo : *Nous assistons depuis deux ans à une montée en charge très importante de CléA (845 certifiés en 2019, 1 005 en 2020, 1 802 en 2021) alors même que la Région ne finance pas le dispositif en Île-de-France bien que 88% des certifiés soient demandeurs d'emploi. Notre ambition est de parvenir à atteindre le seuil des 2 500 certifiés dès 2022. Afin d'y parvenir, nous pouvons compter sur la dotation confiée à Pôle emploi au titre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) permettant de financer les évaluations préalables dans les régions qui ne contribuent pas à leur financement, comme c'est le cas en Île-de-France. Inscrite pour la 1ère fois cette année dans le projet de loi de finance, cette dotation devrait perdurer au-delà du PIC et ainsi nous permettre, nous l'espérons, d'atteindre notre objectif. Pour le reste, nous devons continuer à travailler afin de démontrer la complémentarité de CléA avec l'offre de formation aux compétences de base proposée par la Région Île-de-France, afin d'aller encore plus loin avec un financement région à la hauteur des besoins identifiés dans la plus région de France la plus peuplée.*

C. Jurkew : *À plus long terme, demain verra peut-être l'émergence d'un système qui permettra de budgéter CléA en fonction du nombre de candidats certifiés durant l'année écoulée (n-1), avec un budget de fonctionnement dédié qui n'existe pas aujourd'hui car la Convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'Etat repose sur le seul Projet de transition professionnelle (PTP), ce qui pose une question importante, celle des frais de gestion.*

Inscriptions à la certification et évaluation (national)

Évolution des inscriptions et des évaluations CléA entre 2020 et 2021



Rappel

Chiffres globaux 2020

1 446 inscriptions

1 289 évaluations préalables

845 évaluations finales

- Le nombre d'inscrits à la certification a nettement progressé en 2021 (+67% par rapport à 2020) ;
- Le public demandeur d'emploi représente la majorité des inscrits (88%) ;
- Le nombre de candidats salariés est toutefois en hausse (+29% sur un an) : l'Île-de-France est la région où la part des salariés certifiés est la plus élevée (12%, contre 7% en moyenne au sein du réseau des Transitions Pro).

Parmi les priorités fixées il y a 18 mois par la Commission paritaire régionale Île-de-France figure la maîtrise des connaissances et compétences de base. CléA a à ce titre été ciblé comme l'un des outils à mobiliser. L'OPCO EP intervient aujourd'hui dans le certificat principalement au niveau administratif et financier. Notre souhait est que l'OPCO soit davantage pro-actif en termes d'information en direction des entreprises et des salariés.

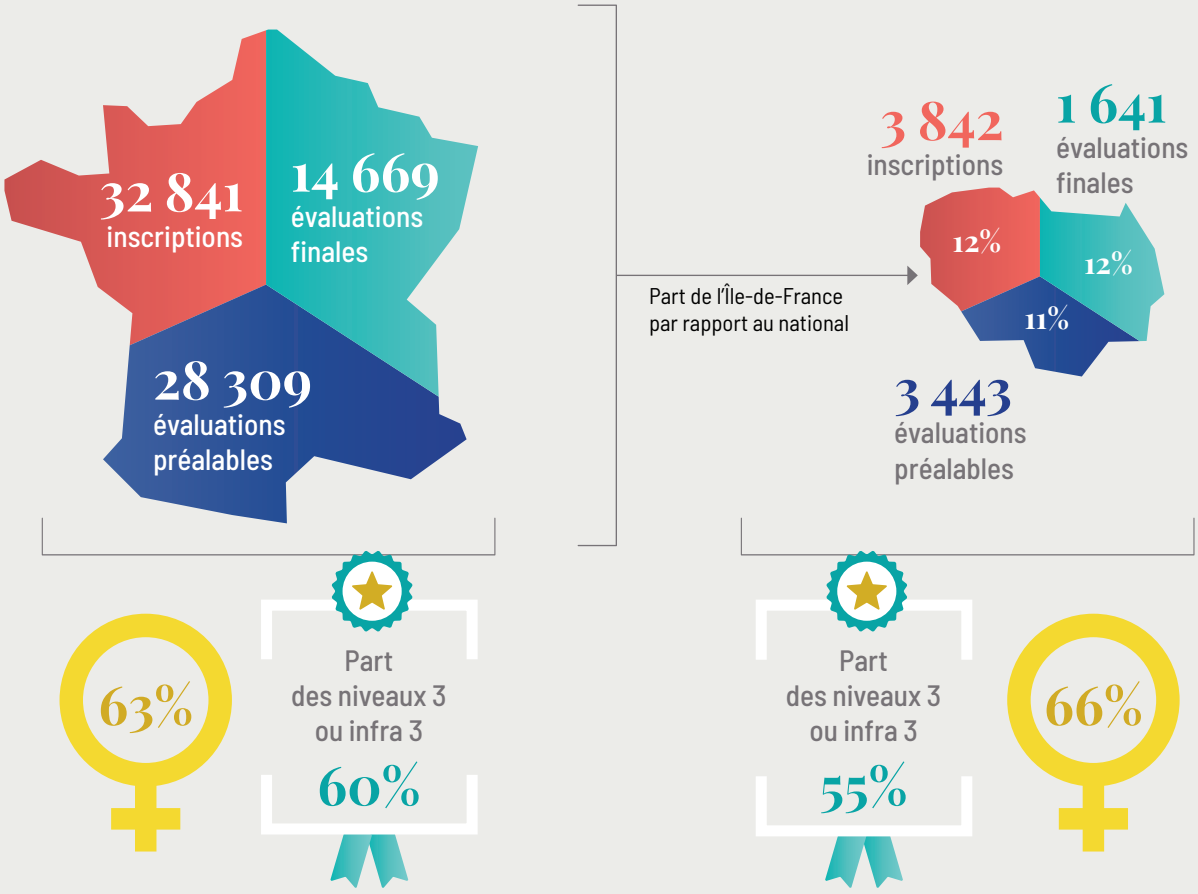
Pour ce faire, une convention a été signée il y a peu avec Transitions Pro Île-de-France. Nous espérons qu'elle produira ses premiers effets à compter de fin 2022 / début 2023. L'OPCO EP participe également depuis cette année au groupe de travail inter-OPCO mis en place par Transitions Pro Île-de-France. Le 1er chantier réalisé a consisté dans un état des lieux partagé des modalités et des montants de prise en charge de CléA. Le sujet de la communication devrait suivre. On constate aujourd'hui que sensibiliser les entreprises sur CléA est difficile. A fortiori dans nos branches où les TPE sont largement majoritaires. Les dirigeants connaissent peu le certificat. Il faut sans doute faire preuve de davantage de pédagogie pour que les entreprises perçoivent mieux l'intérêt pour elles de mobiliser le dispositif. Dans les structures de plus grande taille, les représentants du personnel s'avèrent en tout cas une bonne porte d'entrée. Ceux-ci se montrent très volontaires pour s'investir dans le sujet.

Yannick PERRET, Délégué Régional Opco EP en Ile de France

« Faire en sorte que les entreprises perçoivent mieux l'intérêt de mobiliser le dispositif »

Inscriptions à la certification et évaluation (régional)

Comparatif des résultats enregistrés au niveau national et régional



- Les inscrits à la certification en Île-de-France représentent 12% du chiffre enregistré au niveau national ;
- Avec 1 802 certifiés, soit 13% des certificats délivrés par le réseau des Transitions Pro, l'Île-de-France est la 3e région en termes de volume de candidats certifiés (5ème en 2020).

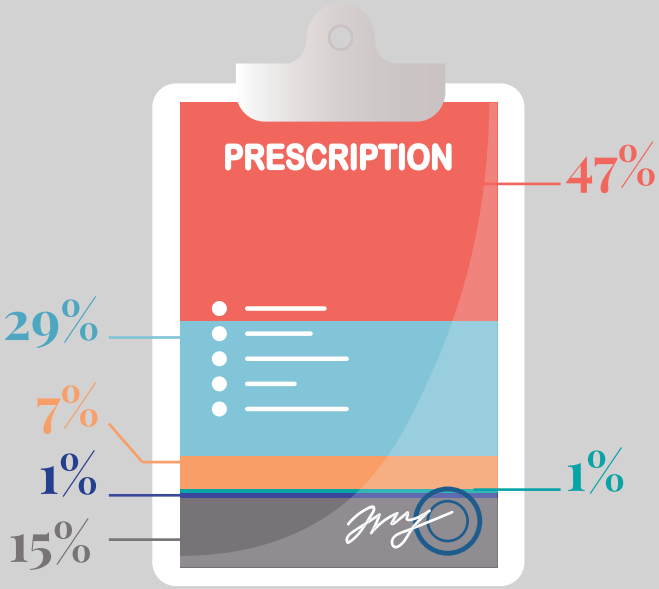
« Un dispositif adapté aux besoins des publics accompagnés par les Missions locales »

L'association régionale des missions locales (ARML) Île-de-France compte près de 70 Missions Locales et 150 points d'accueil : un maillage dense qui, couplé aux 1 300 conseillers déployés sur le territoire, nous permet d'accompagner chaque année 180 000 jeunes dont la moitié pousse pour la 1ère fois la porte de nos Missions. L'originalité de notre positionnement réside dans un accompagnement global qui va au-delà de l'aide à l'accès à l'emploi ou à la formation, pour intégrer le social, la santé, la mobilité, le logement et l'accès aux droits.

Concernant CléA, une convention a été signée il y a 1 an par laquelle l'ARML s'engage à davantage proposer ce dispositif aux jeunes. Nos conseillers connaissent désormais bien ce certificat, qui s'avère particulièrement adapté aux besoins des publics que nous accompagnons (jeunes en difficulté ou en errance). CléA atteste en effet la maîtrise de connaissances et de compétences indispensables à leur insertion. Il s'agit de vérifier que les jeunes possèdent ces éléments fondamentaux (expression orale et écrite, calcul, savoir-être), préalablement à l'élaboration d'un projet de formation ou d'accompagnement vers l'emploi avec l'appui de leur conseiller en Mission Locale.

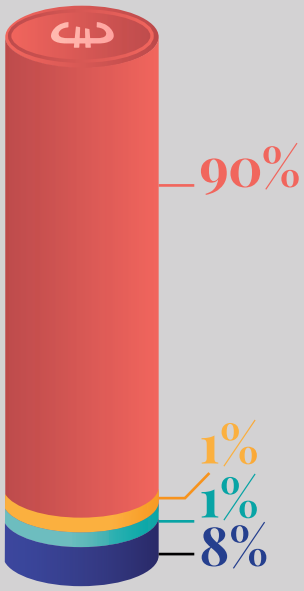
Jacques Crosnier, Président de l'ARML

Pour le public demandeur d'emploi,
Pôle emploi, principal prescripteur...



PRESCRIPTEURS

- Initiative individuelle
- Cap emploi
- Pôle emploi
- PLIE
- Missions locales
- Autre



FINANCEURS

- Pôle emploi
- Employeur
- Conseil régional
- Autre

... et financeur

Prescripteurs et financeurs

Afin de promouvoir plus largement la certification CléA, Transitions Pro Île-de-France travaille en lien étroit avec les organismes prescripteurs et financeurs implantés sur le territoire. Ces derniers concourent à mieux faire connaître le certificat à leurs publics - salariés, non-salariés, conseillers ou entreprises selon les cas - et, le cas échéant, participent au financement des évaluations CléA.

- Au niveau national, l'entrée dans la démarche CléA se fait principalement à l'instigation de Pôle emploi (28%), de l'individu (23%) et de l'employeur (16%). Si Pôle emploi (44%) et l'individu (28%) arrivent également en tête en Île-de-France, les employeurs se classent en 5ème position des prescripteurs (6%), notamment derrière les Missions locales.
- La part des financements de Pôle emploi en Île-de-France (80%) est bien supérieure à celle observée au niveau national (47%). ***À contrario***, le Conseil régional ne finance que très peu les évaluations CléA (1% en Île-de-France contre 28% en moyenne au national).

« Une reconnaissance sur le marché du travail »

CléA et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Groupement Évolution est l'un des opérateurs sélectionnés par France compétences pour délivrer le service du Conseil en évolution professionnelle dans les 6 régions suivantes : Bretagne, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Île-de-France, Normandie et Pays de la Loire. Le public accompagné se compose de salariés du secteur privé, de démissionnaires et de travailleurs indépendants. Le Groupement n'est pas un prescripteur à proprement parler : le bénéficiaire reste en effet libre de choisir parmi les différentes options qui lui sont proposées. Il s'agit pour les membres du Groupement Évolution de donner des directions potentielles aux personnes accompagnées, de les aiguiller, et en aucun cas de décider à leur place. En ce sens, l'accompagnement relève plus du conseil.

CléA est présenté aux personnes accompagnées comme un 1er palier, une 1ère brique. Ce n'est pas une fin en soi, même si certaines personnes peuvent avoir besoin de justifier de compétences de base pour obtenir un autre poste ou changer d'entreprise. CléA est le moyen de justifier en les certifiant des compétences, de garantir leur opposabilité vis-à-vis des employeurs. CléA apporte une reconnaissance sur le marché du travail. Et entraîne, pour les bénéficiaires, une prise de conscience de ce qu'il faut savoir pour se maintenir en poste et évoluer professionnellement.

Jérémy Holding, manager pour Groupement Évolution

A quel(s) niveau(x) Pôle emploi intervient-il dans CléA ?

« Pôle emploi intervient dans CléA en tant que financeur - pour le public demandeurs d'emploi - des évaluations préalables et finales au titre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), ainsi que des formations de remise à niveau sur les connaissances et compétences de base au travers du Programme Régional de Formation (PRF) ou des actions de formation conventionnées (AFC).

Pôle emploi est également prescripteur du certificat. Nos conseillers orientent les demandeurs d'emploi vers CléA lorsqu'ils identifient la nécessité d'attester les connaissances et compétences de base détenues, ou de déterminer leur niveau de maîtrise de ces mêmes connaissances et compétences préalablement à l'intégration dans un parcours de formation. »

Quels avantages présente CléA pour les publics accompagnés ?

« On sait très bien combien les connaissances et compétences de base sont importantes et recherchées dans le monde de travail, or un certain nombre de demandeurs d'emploi n'a pas de diplôme. L'intérêt principal de CléA réside donc dans sa capacité à rendre opposables auprès des employeurs les compétences et connaissances détenues. Grâce à ce certificat reconnu sur le plan national, le demandeur d'emploi est complètement légitime à postuler à une offre d'emploi. CléA permet en outre d'accéder à des formations pour lesquelles la maîtrise des connaissances et compétences de base est requise. Le gain de confiance pour les certifiés est certes important, mais compte sans doute un peu moins que les deux dimensions évoquées. »

Comment Pôle emploi procède-t-il pour promouvoir CléA ?

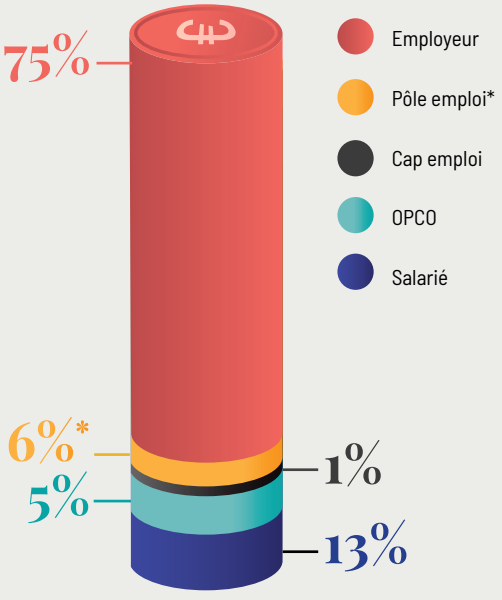
« Le certificat CléA a toute sa place dans le parcours d'accompagnement global proposé par Pôle emploi parce qu'il répond à un besoin réel chez les publics les moins qualifiés et favorise le retour à l'emploi. En cas de doute, côté employeur, sur le recrutement d'un demandeur d'emploi, nos conseillers n'hésitent d'ailleurs pas à insister sur la valeur du certificat et la maîtrise des connaissances et compétences qu'il atteste. Sur le plan de la communication, Pôle emploi sensibilise à CléA via son site internet ou la participation à des forums ou job dating. »

M. Cedille, Directeur du développement des compétences dans les territoires

« CléA a toute sa place dans le parcours d'accompagnement global proposé par Pôle emploi parce qu'il répond à un besoin réel chez les publics les moins qualifiés et favorise le retour à l'emploi »

L'employeur, dans la plupart des cas à l'initiative de la démarche pour le public salarié

- Initiative individuelle
- Cap emploi
- Employeur
- Autre
- Pôle emploi



... et premier financeur

* dans certains cas les candidats ont un double statut (demandeur d'emploi / salarié)

Résultats de l'évaluation préalable

L'évaluation préalable peut se réaliser en individuel ou en collectif. L'objectif n'est pas de souligner les manques de la personne évaluée mais plutôt de s'appuyer sur ses points forts, de lui redonner confiance, de la stimuler et de la motiver. L'évaluation préalable n'est donc ni un examen, ni une épreuve.

Chaque stagiaire est évalué sur les 7 domaines du référentiel CléA :

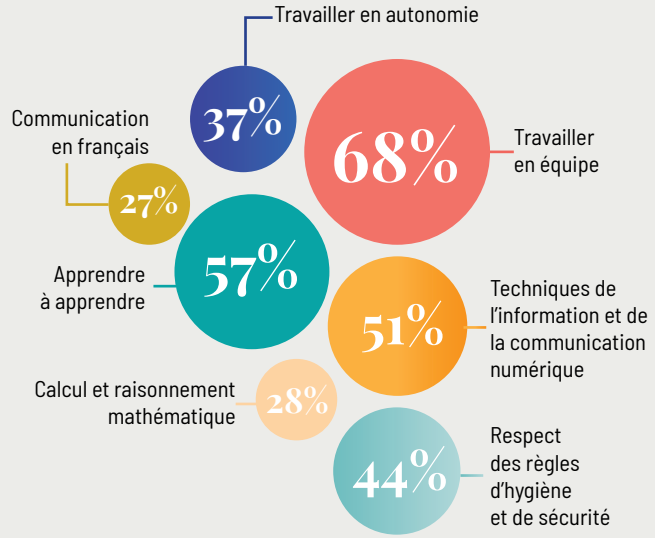
- La communication en français,
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Parcours de certifiés

Diplômée en tant que préparatrice en pharmacie et auxiliaire puéricultrice, j'ai été orientée vers CléA par l'école de transition du département, alors que je me trouvais en situation de reclassement professionnel. J'ai obtenu CléA dès l'évaluation préalable. J'ai trouvé ça assez accessible compte-tenu de mon expérience. Il s'agissait essentiellement d'un échange de connaissances, d'un partage entre candidats et avec les consultants évaluateurs. J'ai apprécié d'avoir le point de vue de personnes d'horizons différents - c'est enrichissant sur le plan humain - et la dimension partage d'expériences. CléA a aussi été l'occasion de remettre en question mes compétences et mes acquis, c'est intéressant au niveau personnel.

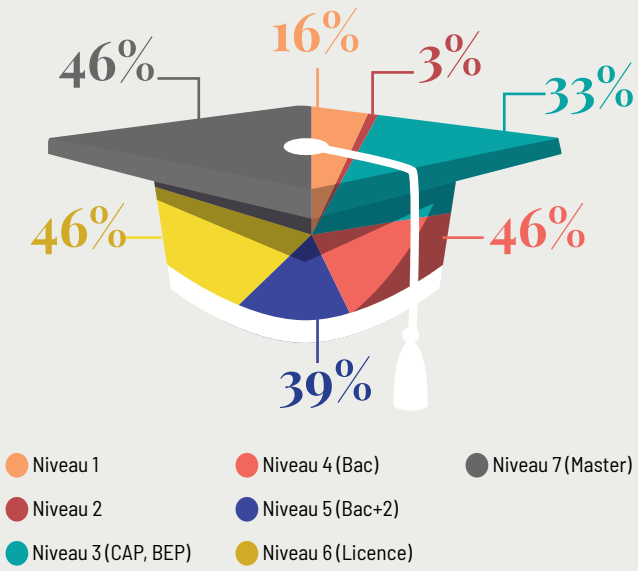
« Un échange de connaissances et un partage entre candidats »

La validation de CléA dès l'évaluation préalable, domaine par domaine



- En 2021, plus d'un tiers des candidats (35%) a obtenu CléA dès l'évaluation préalable ;
- Les trois domaines les plus facilement validés sont « travailler en équipe », « apprendre à apprendre » et « maîtriser les techniques de l'information et de la communication numérique » ;
- Les trois domaines les plus difficilement validés sont « la communication en français », « le calcul et le raisonnement mathématique » et « travailler en autonomie » ;

La validation de CléA dès l'évaluation préalable, selon le niveau du candidat



L'évaluation préalable chez l'organisme évaluateur Tingari : quel déroulé ?

Une 1ère heure de prise de connaissance, d'échange et de collecte des éléments de preuve relatifs à la vie professionnelle de la personne : CV, présentation de son parcours, le cas échéant les diplômes obtenus... Autant d'éléments qui viendront alimenter en informations le jury.

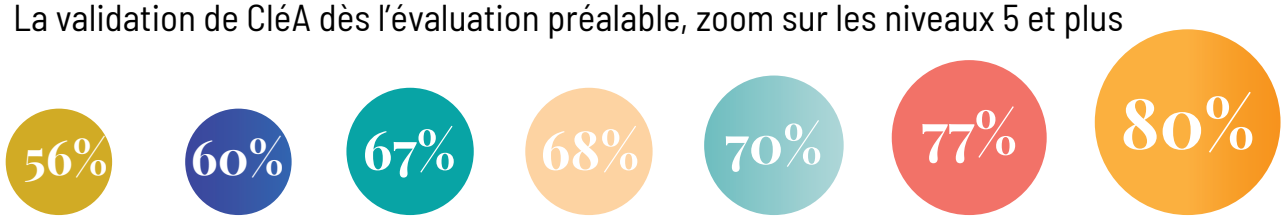
- Ensuite, des jeux de rôle et des mises en situation en petits groupes (4 personnes au maximum) sont proposés : ceux-ci permettent de vérifier si les candidats savent s'exprimer en français et respecter les règles du collectif. Des tests pratico-pratiques pour le raisonnement et les mathématiques sont aussi réalisés. Il est important de bien comprendre qu'il n'est pas obligatoire d'obtenir la note maximale dans chaque domaine ou sous-domaine pour valider CléA. C'est d'ailleurs ce que l'on explique aux candidats pour les rassurer.

- En fin de journée, un entretien de restitution est organisé afin de débriefer les résultats obtenus dans chacun des 7 domaines de compétences concernés. C'est l'occasion d'un échange en individuel avec les candidats. La matrice des résultats de l'évaluation est remplie puis transmise au jury paritaire. Le cas échéant, il s'agit aussi de déceler les besoins des candidats qui doivent encore progresser et d'envisager avec eux la suite.

Caroline Thaon, Responsable du Service Support Performance

- Une corrélation peut être faite entre le niveau de formation initiale des candidats et les résultats obtenus à l'évaluation préalable : plus leur niveau est élevé, plus les chances de valider CléA lors de la 1ère évaluation sont grandes ;
- Les bénéficiaires de niveaux post-bac sont ceux qui obtiennent le plus souvent la certification CléA dès l'évaluation préalable. A noter qu'ils ont majoritairement obtenu leur diplôme il y a plusieurs dizaines d'années, parfois même à l'étranger, sans avoir réalisé de formation depuis.

La validation de CléA dès l'évaluation préalable, zoom sur les niveaux 5 et plus



Si la démarche permettant d'obtenir CléA s'avère assez simple, la question du financement constitue un frein majeur à la montée en charge du certificat. Du côté des entreprises, les fonds disponibles au titre du Plan de développement des compétences - en nette baisse depuis la réforme de 2018 - sont fléchés sur d'autres priorités. Et le dispositif Pro-A ne prévoit que le financement des heures de formation. Du côté des salariés, le Compte personnel de formation (CPF) sert d'abord à financer le permis de conduire, gage de mobilité et donc d'employabilité. Conséquence : les évaluations préalable et finale demeurent entièrement à la charge des entreprises ou des bénéficiaires.

Dans le périmètre d'AKTO, deux branches professionnelles – celles de la Restauration collective et de la Restauration rapide – ont décidé en début d'année de financer les frais de positionnement liés à CléA (évaluation préalable à hauteur de 500€ et évaluation finale à hauteur de 300€). C'est une grande première dont nous espérons que les partenaires sociaux des autres secteurs s'inspireront. D'autant que la maîtrise des compétences clés est un sujet au cœur des préoccupations d'autres branches, notamment la Propreté - laquelle dispose de sa propre certification -, les Hôtels-cafés-restaurants et le Travail temporaire.

Sylvie Lehelloco, cheffe de projets

« La maîtrise des compétences clés est un sujet au cœur des préoccupations d'autres branches »

Candidats à la certification CléA

- En 2021, les candidats à la certification CléA sont à 88% des demandeurs d'emploi ;
- Profil type : des femmes (66%), jeunes, peu ou pas diplômées (55% infra 3) ;
- Pour deux tiers d'entre eux (65%), les connaissances et compétences de base ne sont pas maîtrisées : un parcours de formation personnalisé s'avère dès lors nécessaire (durée moyenne : 139 heures).

Les candidats à la certification CléA selon leur genre

Parcours de certifiés

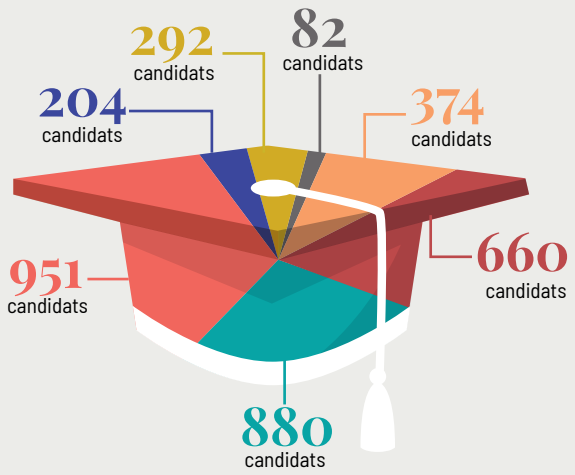
Originaire d'Egypte, j'ai obtenu un Bac+2 en économie au Maroc puis suis venu travailler en France dans une entreprise agroalimentaire. Après 13 ans dans cette structure, j'ai souhaité décrocher une certification reconnue au cas où je serais amené à changer de travail. J'ai entendu parler de CléA via un collègue qui l'avait obtenu puis je me suis renseigné sur internet.

Convaincu, je me suis engagé dans la démarche mais n'ai pu valider les 7 domaines de compétences directement. Trois modules étaient à retravailler : communication en français, calcul et raisonnement mathématique, techniques de l'information et de la communication numérique. J'ai donc suivi une formation puis me suis présenté devant le jury qui m'a décerné officiellement le certificat. Obtenir CléA m'a incité à continuer à me renseigner sur les possibilités de formation en lien avec mon secteur d'activité. J'ai finalement décidé de faire une validation des acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir un BTS d'Opérateur de production dans l'agroalimentaire et la transformation des matières premières, avec l'appui financier du Fongecif (devenu Transitions Pro en 2020). Ce projet a été contrarié par le licenciement économique qui m'a frappé. Et finalement abandonné lorsque la piste d'un financement par Pôle emploi dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) n'a pu aboutir.

J'ai finalement trouvé une formation d'installateur-dépanneur en participant à un salon des métiers. J'ai eu un entretien avec l'organisme de formation avec qui j'ai commencé une formation en mars de cette année. CléA a été un révélateur : depuis, pas un seul jour ne passe sans que je m'informe sur les possibilités de formation.

« CléA a été un révélateur : depuis, pas un seul jour ne passe sans que je ne m'informe sur les possibilités de formation »

Les candidats à la certification CléA selon leur niveau de formation



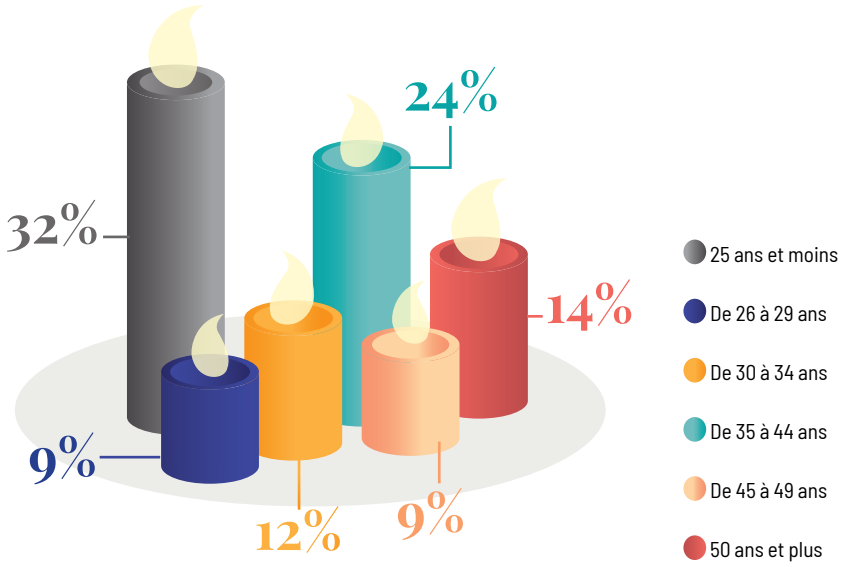
Parcours de certifiés

J'ai arrêté mes études en 4e pour entrer en apprentissage et obtenir un CAP Cuisine. S'en sont suivies plusieurs expériences professionnelles dans des restaurants, y compris étoilés, en qualité de sous-chef exécutif, puis chef exécutif et gérant de mon propre restaurant durant 17 ans, au Québec. À mon retour en France en 2011, je me suis vite aperçu que rien ne serait facile pour quelqu'un comme moi de peu diplômé. J'ai finalement été embauché par un restaurateur parisien, Philippe Escoffier, avant de devenir majordome à l'ambassade des Etats-Unis auprès de l'UNESCO. Et ce jusqu'en 2019 et mon licenciement après le retrait du pays de l'institution internationale.

Parallèlement à mon travail en France, j'ai milité en tant que bénévole au sein de l'association Aides. À la perte de mon emploi de majordome, j'ai décidé qu'il était temps de passer un cap dans mon engagement et de me consacrer à 100% à l'activité de l'association. C'est comme ça que j'ai entamé un parcours de reconversion professionnelle, à 49 ans. Aides m'a alors proposé de suivre un parcours CléA. Ayant vécu presque 20 ans outre-Atlantique, je n'en avais jamais entendu parler. On m'a dit que CléA s'adressait aux personnes sans ou avec très peu de diplôme, et que le parcours me donnerait la possibilité d'évoluer dans l'association. C'est la prise en charge financière du parcours par Aides et le fait que le parcours se déroulait sur le temps de travail qui m'ont convaincu d'y aller. Je me suis dit que c'était une opportunité, que j'avais tout à y gagner.

Aujourd'hui, j'occupe un poste de coordinateur du lieu de mobilisation (CLM) chez Aides. Je l'ai obtenu malgré une forte concurrence et suis désormais responsable d'un des bureaux de l'association, avec deux équipes sous ma responsabilité (prévention et accompagnement à la vie sociale - SAVS).

« Ouvrir des portes à ceux qui n'ont pas eu la chance d'obtenir de diplôme plus jeune »



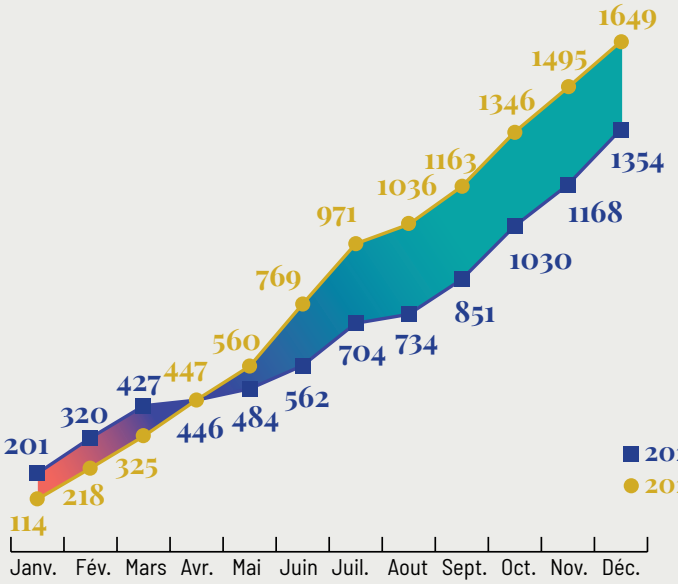
Les candidats à la certification CléA selon leur âge

Dossiers déposés et complétude

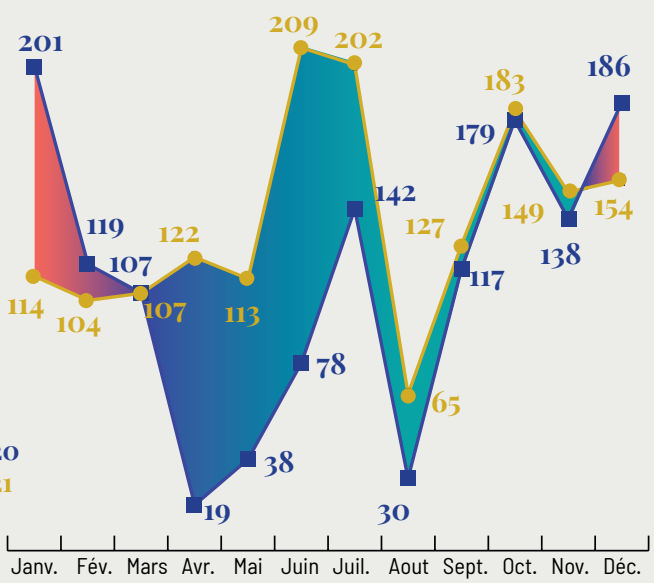
En amont de l'organisation des jurys, un travail d'instruction des dossiers est réalisé. Transitions Pro Île-de-France vérifie à ce titre la complétude des dossiers, demande le cas échéant aux organismes évaluateurs les documents manquants, suit les retours des demandes de complétude, enfin inscrit les dossiers complets pour examen lors du prochain jury paritaire. Près de 4 100 dossiers ont été instruits entre janvier 2020 et fin mai 2022.

- 1 649 dossiers ont été déposés en 2021, soit une hausse de 22% sur un an (1 354 en 2020) ;
- En moyenne, 137 dossiers par mois ont été déposés cette année ;
- Le taux de complétude des dossiers est passé de 21% au premier semestre 2020 à 62% au second semestre pour atteindre 79% en moyenne en 2021 et 82% sur le 1er semestre 2022 ;
- Cette progression s'explique par l'acculturation des organismes évaluateurs aux exigences de CléA mais surtout l'accompagnement mis en place par Transitions Pro Île-de-France depuis 2020 : e-mailing d'information, organisation une à deux fois par an de webinaires, réunions en bilatéral avec plus de 50 organismes évaluateurs... L'objectif : améliorer la qualité des dossiers présentés devant le jury paritaire, raccourcir les délais entre le temps d'obtention des 7 domaines par le candidat et la validation de la certification, professionnaliser et appuyer les organismes évaluateurs.

Évolution mensuelle du nombre de dossiers déposés en 2020 et 2021 (en cumulé)



Évolution mensuelle du nombre de dossiers déposés en 2020 et 2021



CléA doit faire face à deux écueils dans les entreprises : la méconnaissance du certificat et la réticence - surtout dans les structures de petite taille - à laisser partir en formation les salariés, même pour 2 ou 3 jours. Pour changer cela, les Transitions Pro et leurs partenaires doivent effectuer un travail de fonds qui passe notamment par une mise en visibilité renforcée de CléA, à l'instar de ce qui est réalisé sur le sujet de l'illettrisme avec le plaidoyer élaboré conjointement par l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme) et Certif'Pro. Des rencontres avec Transitions Pro Île-de-France sont programmées dans les prochains mois pour avancer sur le sujet de CléA, un dispositif bien conçu qui mérite d'être davantage déployé.

Audrey Colnat, Chargée de mission coordinatrice de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme en Île de France

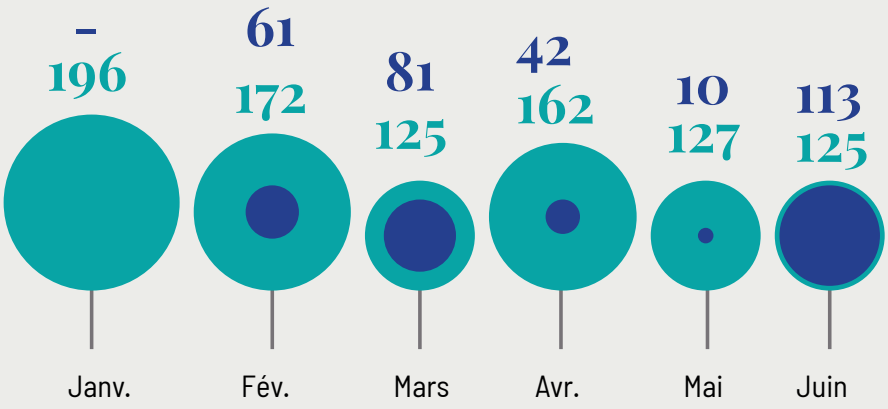
« Un dispositif bien conçu qui mérite d'être davantage déployé »

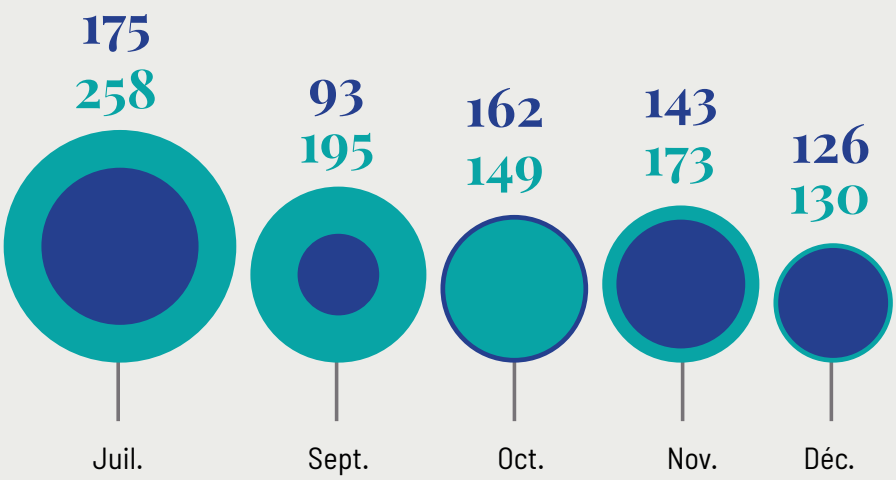
Jury et jurés

Le rôle des jurys paritaires est double : d'une part, examiner les dossiers CléA qui leur sont soumis et délivrer la certification, d'autre part suivre l'activité et promouvoir CléA. Ils sont organisés chaque mois depuis février 2020. Au total, 3 925 candidats ont obtenu leur certification depuis cette date et le nombre de certifiés est en augmentation constante chaque année : 845 en 2019, 1 005 en 2020, 1 802 en 2021 et 1 118 à fin juin 2022.

- En 2021, 13 jurys ont été organisés dont 2 à titre exceptionnel, afin de pallier le retard occasionné par la crise sanitaire ;
- 164 candidats ont été certifiés en moyenne chaque mois ;
- Le délai moyen entre l'obtention par un candidat des 7 domaines de compétences et son passage en jury est de 3 mois ½.

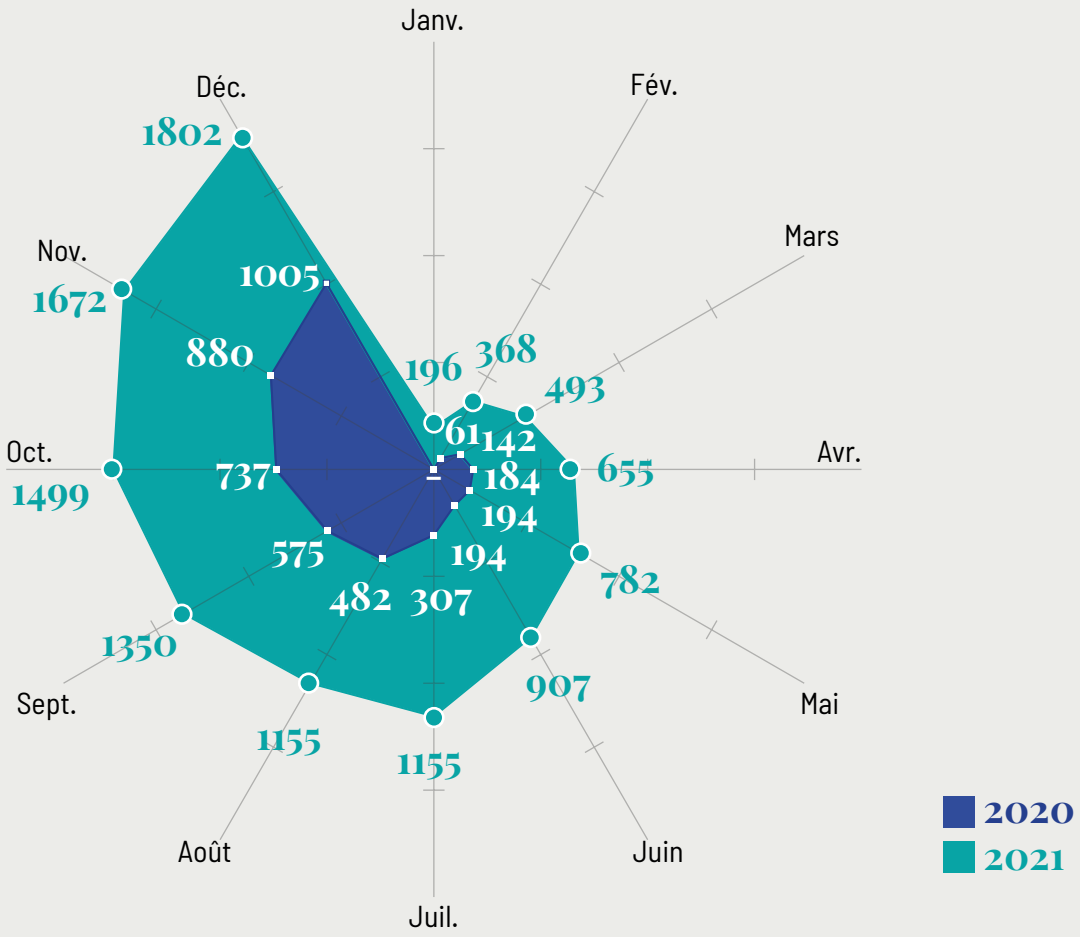
Évolution mensuelle du nombre de candidats certifiés par jury en 2020 et 2021





- 1 802 candidats ont été certifiés en 2021, soit une augmentation de 79% et plus du double par rapport à 2019 ;
- Au nombre de 218, les salariés représentent 12% des certifiés (+33% par rapport à 2020).

Évolution mensuelle du nombre de **candidats** certifiés en 2020 et 2021 (en cumulé)



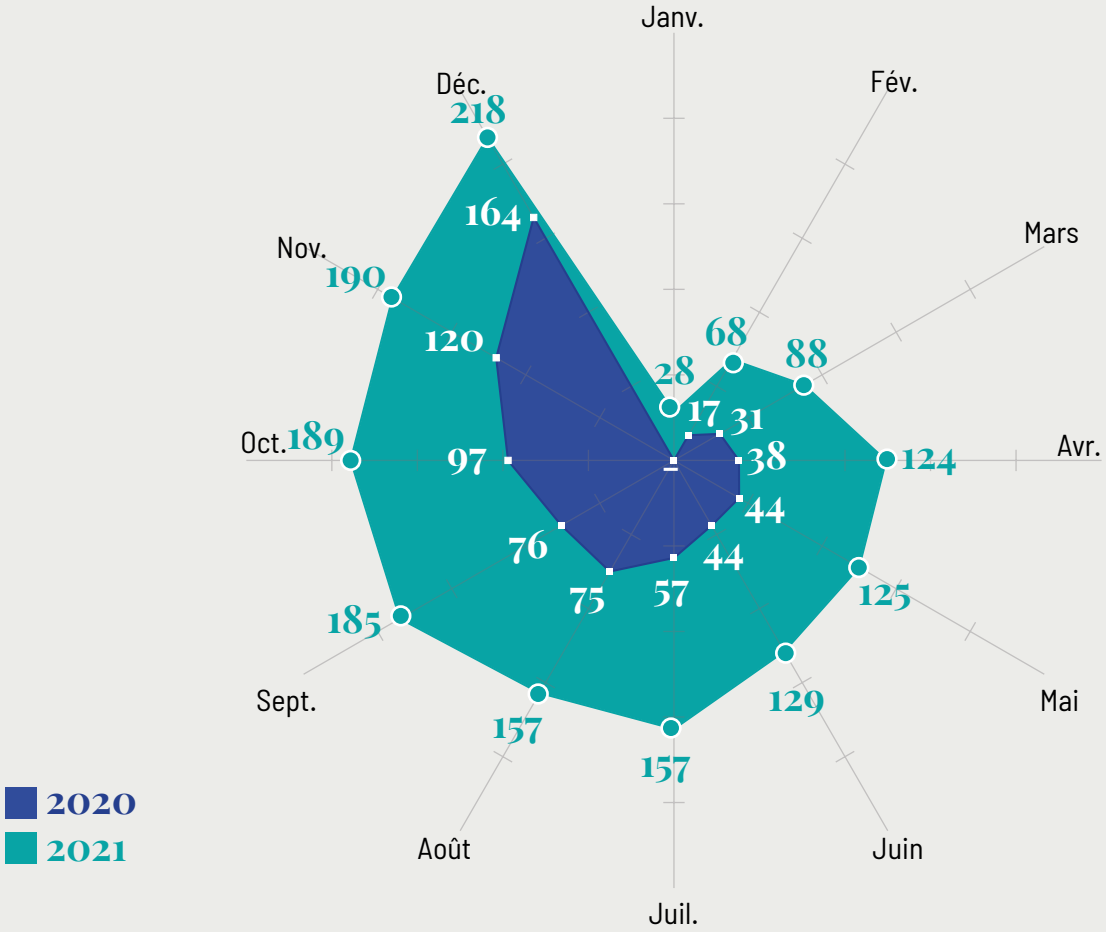
« Un processus d'échanges entre les membres du jury basé sur la bienveillance à l'égard des candidats »

Regards croisés de deux membres de jury :

Quels sont les atouts de CléA ?

AM. Celigoj : *« L'expérience sur le terrain, c'est bien, mais il y a des connaissances et des compétences essentielles à maîtriser pour pouvoir occuper un emploi et s'y sentir à l'aise. CléA donne un point d'ancrage à des personnes dont le niveau d'étude est plutôt faible. Le certificat leur permet de situer leur niveau, les domaines de compétences à renforcer et les possibilités d'accompagnement qui s'offrent à eux. S'engager dans une démarche CléA, c'est aussi le moyen de réfléchir à son parcours d'évolution ou de reconversion, dans son domaine d'activité ou dans un tout autre domaine. Souvent, les personnes n'osent pas avouer leurs lacunes, notamment en français écrit. Avec CléA, ils peuvent suivre un parcours où on ne les juge pas et qui leur permet de se mettre à niveau, de rattraper les connaissances qu'ils n'ont pas pu acquérir en formation initiale. CléA contribue enfin à améliorer la confiance en soi. »*

Évolution mensuelle du nombre de **salariés** certifiés en 2020 et 2021 (en cumulé)



Quel est le rôle du jury ?
PA. Kerninon : *« Le jury est là pour instruire et valider les dossiers, à charge pour les organismes évaluateurs de décider en amont quels sont les domaines dans lesquels les candidats doivent encore progresser. Il se déroule dans une logique d'encouragement, de bienveillance vis-à-vis des candidats. »*

Comment se déroule-t-il ?
AM. Celigoj : *« Mis en place il y a 18 mois, les jurys ont lieu une fois par mois. Transitions Pro Île-de-France prépare pour nous un listing Excel dans lequel figurent les principaux éléments des dossiers des candidats (niveau de départ, objectif visé, emploi vers lequel ils souhaitent se reconvertir le cas échéant, etc.) ainsi que des statistiques sur leur profil. Un processus d'échanges entre les différents membres du jury (une dizaine) s'engage alors. Environ 150 validations sont accordées chaque mois. »*

Profil des candidats certifiés

Les secteurs d'activité visés par les certifiés demandeurs d'emploi

- Les certifications CléA délivrées par Transitions Pro Île-de-France touchent principalement un public jeune : 41% des candidats passant une évaluation préalable ont moins de 30 ans, 31% ont 25 ans ou moins ;
- Les demandeurs d'emploi représentent 88% des candidats certifiés en 2021 ;
- Profil type des certifiés demandeurs d'emploi : une femme (dans 78% des cas), de niveau 3 ou infra (44%), ayant obtenu son diplôme à l'étranger (44%), âgée de 28 ans, visant un emploi dans l'aide à la petite enfance (dans 13% des cas), la santé et le paramédical (12%) ou le secteur administratif (12%) ;
- Profil type des certifiés salariés : un homme (dans 65% des cas), de niveau 3 ou infra (65%), ayant obtenu son diplôme à l'étranger (13%), âgé de 41 ans, visant un emploi dans les transports (dans 54% des cas), le secteur administratif (11%) ou le bâtiment (5%).

Secteur	%
Petite enfance	13
Santé - Paramédical	12
Accueil – Secrétariat - Administratif	12
Services à la personne	9
Commerce	8
Bâtiment	5
Hôtellerie - Restauration	5
Informatique	4
Social	4
Transport	3
Comptabilité	3
Prévention – Sécurité	3
Logistique	3

Top 3 des métiers pour les 5 secteurs d'activité les plus prisés

Petite enfance

1. Auxiliaire de puériculture
2. ATSEM
3. Assistante maternelle

Santé / Paramédical

1. Aide-soignant
2. ASH
3. Infirmier

Accueil / Secrétariat / Administratif

1. Agent d'accueil
2. Agent administratif
3. Secrétaire

Services à la personne

1. Assistant de vie aux familles
2. Accompagnant éducatif et social
3. Auxiliaire de vie

Commerce

1. Vendeur
2. Caissier
3. Employé de libre-service

Les secteurs d'activité visés par les certifiés salariés

Secteur	%		%
Transport	59	Enseignement – Formation	1
Accueil – Secrétariat - Administratif	12	Informatique	1
Encadrement	5	Petite enfance	1
Prévention – Sécurité	5	Informatique	1
Bâtiment	3	Social	1
Commerce	3	Services à la personne	1
Santé - Paramédical	2	Comptabilité	1
Mécanique	2	Horticulture – Espaces verts	1
Logistique	2	Mécanique - Maintenance	1
Hôtellerie - Restauration	1	Ressources humaines	1

Top 2 des métiers pour les 2 secteurs d'activité les plus prisés

Transport

1. Machiniste receveur
2. Animateur agent mobile

Accueil / Secrétariat / Administratif

1. Agent administratif
2. Opérateur qualifié à la gestion des ressources humaines

Secteurs de provenance des certifiés CléA salariés

- 113 Transport urbain de voyageurs
- 14 Administration publique générale
- 12 Sidérurgie
- 9 Activités de sécurité privée
- 9 Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires
- 5 Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
- 3 Commerce de gros
- 3 Administration publique générale
- 3 Enseignement primaire
- 2 Fabrication d'équipement automobile
- 2 Location de logements
- 2 Conseil en systèmes et logiciels informatiques
- 2 Activités hospitalières

«Des salariés beaucoup plus à l'aise aujourd'hui »

Notre secteur d'activité - l'automobile - connaît des enjeux forts de transformation des métiers en lien avec l'électrique et le digital. D'où le souhait de développer l'employabilité de nos collaborateurs (NDLR Stellantis). Ne maîtrisant pas le sujet, nous avons sollicité un organisme spécialisé - la CDRIML - qui a formé début 2020 nos équipes projet sur deux thèmes « Comment repérer et orienter des personnes en situation d'illettrisme » et « Accompagner les publics vers la certification CléA ».

CléA s'est avéré bien correspondre à nos besoins. Une part de nos équipes retail vient en effet de l'étranger, donc ne parle pas parfaitement le français ou ne l'écrit pas bien. Il y a aussi le cas des personnes qui ont quitté l'école très tôt. Cela peut s'avérer un vrai handicap dans l'exercice de leur métier, par exemple pour lire des slides projetées en réunion, comprendre les consignes de leur manager ou respecter les règles de sécurité.

Les salariés concernés sont très satisfaits de l'expérience. Ils se sentent beaucoup plus à l'aise aujourd'hui. CléA et les formations que nous avons organisées leurs ont permis de monter en compétences, de développer leur autonomie : plus besoin pour eux de recourir à un collègue ou de solliciter leur famille. La démarche produit également des effets sur le plan personnel : les certifiés CléA peuvent désormais se repérer dans un planning, aider leurs enfants à faire leurs devoirs, prendre en charge les démarches administratives, utiliser un ordinateur... C'est un motif de fierté. Certains se projettent par ailleurs dans un projet d'évolution professionnelle.

Christelle Maquaire, Learning and Development Business Partner

« Une vraie force pour trouver du travail ou se préparer à passer une formation »

Parcours de certifiés

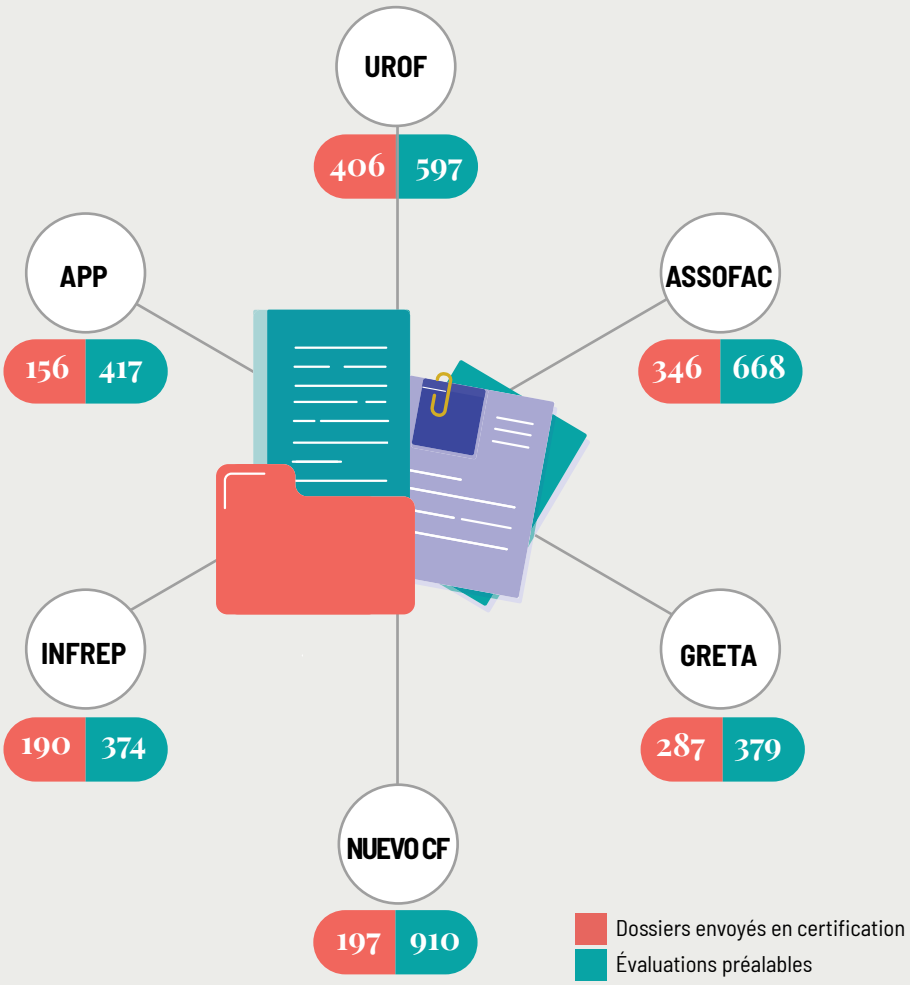
Je suivais une formation d'auxiliaire de puériculture dans le secteur de la petite enfance lorsque Pôle emploi m'a conseillé de m'engager dans la démarche CléA. Je ne connaissais pas ce certificat. Mais ça m'a semblé important pour mon projet de démontrer que j'avais des connaissances et compétences générales. L'évaluation préalable s'est bien passée. Il s'agissait d'abord d'un échange sur notre parcours, notre expérience, puis d'ateliers de travail en petit groupe. Dans mon groupe, nous n'avions pas toutes le même niveau mais nous nous sommes entraidées et avons progressé ensemble. Après CléA, j'ai terminé la formation d'auxiliaire de puériculture. Celle-ci a duré 11 mois. Depuis, j'ai été embauchée dans la structure où j'ai fait mon stage. Même sans cela, je suis sûre que j'aurais pu me servir de mon certificat : c'est une vraie force pour trouver du travail ou se préparer à passer une formation.

Organismes évaluateurs

Les organismes évaluateurs intervenant dans la démarche CléA doivent obligatoirement être habilités par Certif'Pro. Une campagne d'habilitation est organisée chaque année. Outre la conduite du processus d'évaluation, l'organisme évaluateur est chargé de remettre aux candidats la matrice des résultats de leur évaluation, d'assurer la traçabilité des dossiers par une saisie sur la plateforme de gestion du certificat CléA, de transmettre l'ensemble des pièces des dossiers prêts à passer en jury paritaire et d'apporter des éléments complémentaires en amont ou en aval du jury. À ce jour, 71 organismes évaluateurs sont habilités CléA en Île-de-France, soit un peu plus de 200 établissements.

- En Île-de-France, 46 organismes évaluateurs ont fait au moins une évaluation préalable en 2021 (contre 38 en 2020) ;
- 41 organismes évaluateurs ont envoyé au moins un dossier en certification (contre 15 en 2020) ;

Répartition par réseau d'évaluateurs



« Une posture d'observateur »

Le rôle de l'organisme évaluateur

NUEVO Conseil Formation est habilité CléA par Certif'Pro depuis 2020. Au nombre de 6, nos consultants évaluateurs réalisent un diagnostic des compétences détenues et des besoins des candidats. Ce diagnostic intervient généralement après une 1ère réunion d'information collective et une 1ère semaine de formation, une fois les effectifs prescrits par Pôle emploi stabilisés, certaines personnes décidant de partir au bout de quelques jours. Une évaluation initiale est réalisée, suivi d'un entretien individualisé durant lequel le stagiaire présente son parcours professionnel et son projet professionnel. L'évaluation finale intervient à l'issue du parcours CléA. L'évaluateur a une posture d'observateur. Une synthèse des résultats obtenus par chaque candidat dans les 7 domaines de compétences visés est réalisée et signée par le candidat et l'évaluateur. Si le projet professionnel est suffisamment affirmé et les résultats suffisamment bons, nous inscrivons le dossier sur la plateforme Certif'Pro pour un passage devant jury.

M. Hocine Mouhoub, évaluateur chez Nuevo CF

Parcours de certifiés

CléA m'a été conseillé par la Mission locale qui m'accompagnait alors que je bénéficiais de la Garantie jeunes. Je n'étais pas tout à fait à l'aise au début, craignant de ne pas réussir à obtenir le certificat. Finalement tout s'est bien passé. Les personnes de l'organisme ont pris le temps de nous expliquer le déroulement de l'évaluation : nous étions très bien encadrés. Je suis parvenue à valider tous les domaines de compétences directement. Ça m'a rassuré, je ne pensais pas que j'en serais capable.

On peut dire que CléA a joué un rôle dans mon parcours puisqu'après cela, j'ai été acceptée dans une école pour suivre une formation en alternance visant le CAP petite enfance. Je ne pensais pas que cela arriverait aussi rapidement mais, grâce à CléA, j'avais davantage confiance, je savais que j'avais les bases théoriques pour aller plus loin. Aujourd'hui, je suis très fière. J'étais en situation de décrochage scolaire et le fait que je réussisse à suivre une année scolaire en entier, c'est une vraie réussite.

« Les personnes de l'organisme ont pris le temps de nous expliquer le déroulement de l'évaluation : nous étions très bien encadrés »

Entretien croisé M. Royer et Mme Dijoux (représentants de la Commission Certification de Certif Pro)

Quels sont les avantages de CléA ?

AD : *« Le certificat CléA est innovant car il s'inscrit en rupture avec les certifications « classiques ». Il a pour objectif de redonner confiance et de valoriser plutôt que de sanctionner. Comme pour l'illettrisme, l'une des principales difficultés réside dans l'identification des publics susceptibles d'en bénéficier. Il existe également un enjeu de « popularisation » de CléA auprès des entreprises et pas seulement pour les 1ers niveaux de qualification. CléA contribue en effet à remettre dans un processus d'apprentissage des personnes en poste depuis long-temps mais qui ont perdu des compétences et/ou connaissances fondamentales au fil des années. CléA constitue un point de départ, une 1ère étape pour une évolution professionnelle ou une reconversion. »*

XR : *« CléA se distingue en effet par la remise en confiance qu'il entend susciter chez les certifiés. Un autre point doit être noté : on parle souvent de l'importance des techniques métiers dans l'accès à un emploi mais les compétences fondamentales le sont tout autant. Ces dernières constituent le socle indispensable sur lequel construire. Après seulement vient l'apprentissage des techniques métier, celles correspondant à un diplôme de niveau 3 pouvant par ailleurs s'apprendre assez vite. »*

Comment favoriser le déploiement du certificat ?

XR : *« Dans le monde de l'entreprise, aujourd'hui, une part importante de personnes ne dispose pas de 1ère certification (ce qui ne signifie pas qu'elles ne sont pas qualifiées). Il existe un risque que celles-ci se retrouvent en 1ère ligne en cas de crise économique. On voit donc que CléA a un potentiel énorme qu'il convient de développer, notamment par davantage de communication. Concernant plus particulièrement Certif'Pro et ses missions, il faut travailler au suivi régulier des organismes évaluateurs à des fins de mise en cohérence de leurs pratiques évaluatives. Autrement dit favoriser l'échange de bonnes pratiques dans un but d'amélioration continue du système. »*

Interview de la Direction de Transitions Pro Île-de-France

M. Stéphane Maas

Notre association paritaire depuis la loi du 5/09/2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » diversifie son accompagnement avec une forte progression de l'ensemble des dispositifs facilitant la reconversion, dont elle a la responsabilité. C'est le cas de CLEA qui enregistre une très forte augmentation du nombre de certifications déposées et délivrées.

Cette progression porte aussi bien sur les demandeurs d'emploi que sur les salariés, avec près de 2 fois plus de certifiés en 2021 qu'en 2020. Toutefois, la part de salariés reste encore minoritaire, même si Transitions Pro Ile-de-France occupe la première place des régions en matière de certification de ce public. CLEA pourtant concentre de nombreux atouts pour :

- *les salariés : concourt à booster leur employabilité, à enrichir leurs connaissances pour construire leur avenir, à apporter la preuve de leurs compétences transversales.*
- *les entreprises : à faire un état des lieux utile à leur développement pour améliorer l'adéquation poste/profil, à structurer l'évolution professionnelle, mais aussi à renforcer l'engagement des collaborateurs.*

Nous pouvons constater aussi que CLEA est souvent le premier diplôme des bénéficiaires de ce dispositif et qui constitue un vrai levier de promotion sociale, amenant plus particulièrement les récipiendaires vers des métiers en tension, lorsqu'ils souhaitent se reconvertir. Cette forte progression du nombre de CLEA résulte plus particulièrement des actions diverses menées par notre association pour accroître sa notoriété, ce dispositif n'étant pas toujours bien connu.

Nous pouvons aussi nous réjouir de l'augmentation du nombre d'organismes évaluateurs, qui ont fortement progressé sur leur courbe d'apprentissage grâce à un accompagnement de proximité de nos équipes. Plus que jamais, dans un environnement économique en constante évolution, l'élévation du niveau de compétences nous apparaît comme un enjeu crucial. Dans ce contexte, Transitions Pro Ile-de-France souhaite favoriser les logiques de parcours. Ainsi un candidat ayant obtenu un certificat CléA sera prioritaire pour une demande de projet de transition professionnelle, lui permettant de s'engager dans un processus de reconversion sécurisé. Transitions Pro Ile de France s'engage afin que les salariés d'aujourd'hui ne soient pas les demandeurs d'emploi de demain.

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS PRO Île de France

Notre métier : changer le vôtre !

www.transitionspro-idf.fr

Conception-rédaction : Cabinet Boumendil - Conception graphique : Dajm.fr