

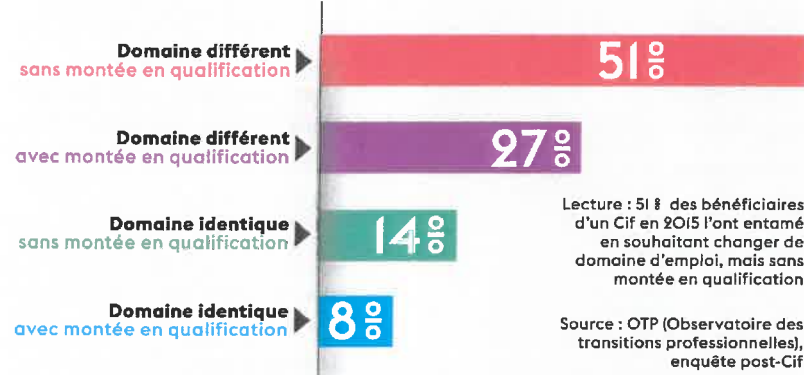


## LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : UN TREMPLIN POUR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

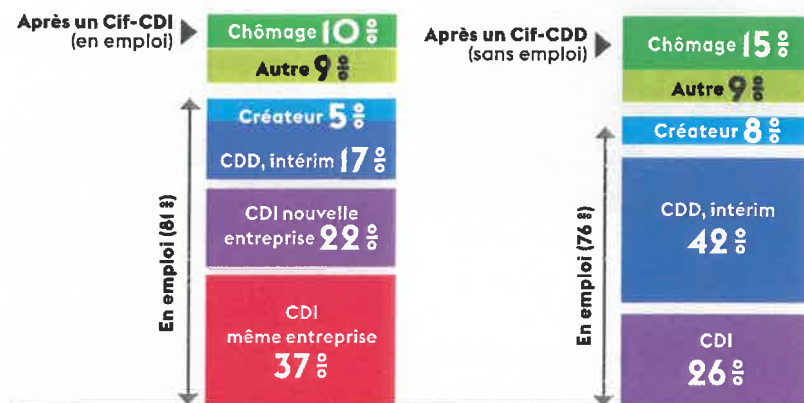
Il concerne 40 000 personnes par an. Le congé individuel de formation (Cif) est un élément-clé et ancien du système français de formation. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'Observatoire des transitions professionnelles viennent de publier une étude réalisée par Zélie Legrand (Fongecif Bretagne), qui montre qu'un an après cette formation, un bénéficiaire sur deux a réussi sa transition professionnelle. Parmi ceux qui étaient sans emploi, trois sur quatre en ont obtenu un.

Source : www.fpspp.org

### CHANGER DE DOMAINE ET/OU DE NIVEAU DE QUALIFICATION



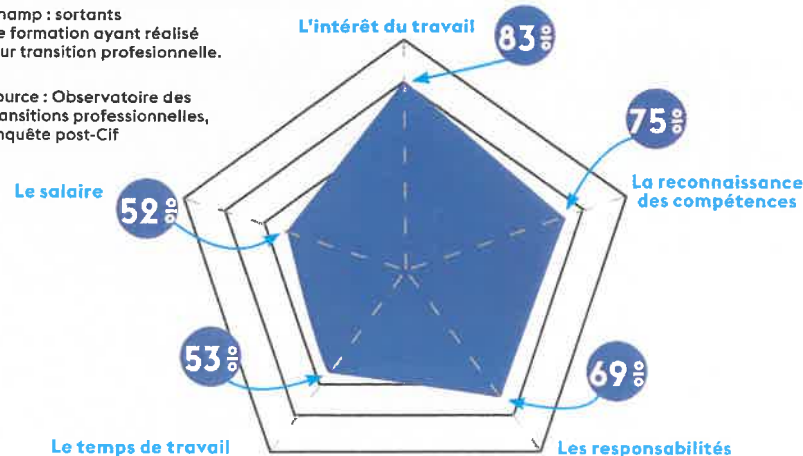
### DEVENIR DES BÉNÉFICIAIRES UN AN APRÈS UN CIF



### AXES D'AMÉLIORATION DE L'EMPLOI POUR LES PERSONNES AYANT RÉALISÉ LEUR TRANSITION

Champ : sortants de formation ayant réalisé leur transition professionnelle.

Source : Observatoire des transitions professionnelles, enquête post-Cif



DES PERSONNES AYANT SUIVI UN CIF ACCÈDENT À LA CERTIFICATION VISÉE.



DES BÉNÉFICIAIRES OCCUPENT, UN AN PLUS TARD, UN POSTE EN LIEN AVEC LEUR FORMATION.



D'ENTRE EUX ONT CHANGÉ D'EMPLOYEUR.



Lors de la conférence de presse de lancement d'un dispositif CléA, le 21 janvier 2016 à Paris. Ici, Stéphane Lardy, alors secrétaire confédéral Force ouvrière, aujourd'hui directeur du cabinet adjoint de la ministre du Travail, chargé de la formation, de l'apprentissage et de la pénibilité.

## Les 7 compétences de base ILS FONT CERTIFIER LEURS CONNAISSANCES AVEC CLÉA

Créée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), CléA est la première certification interprofessionnelle. Elle s'adresse à un très large public, de l'ordre de trois à quatre millions d'actifs, salariés ou demandeurs d'emploi. Cette évaluation de sept domaines de connaissances et de compétences fondamentales s'accompagne d'une offre de formation très personnalisée. Encore faut-il faire connaître CléA et faciliter sa mise en œuvre : pour cela, des branches et des entreprises se mobilisent.

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Les initiatives du secteur alimentaire
- Un bilan et des perspectives pour le certificat CléA
- Des entreprises impliquées dans la démarche

# LE SECTEUR ALIMENTAIRE COMMENCE À S'APPROPRIER CLÉA

Les 33 branches professionnelles du secteur alimentaire ont commencé à mettre en place CléA. Bilan du dispositif, un an et demi après son lancement.

Éric Delon

**C**réé par les partenaires sociaux (décret du 13 février 2015), le certificat CléA a été lancé officiellement le 21 janvier 2016. À ce titre, les 33 branches professionnelles du secteur alimentaire ont obtenu de façon collective la délégation pour délivrer ce certificat à partir d'une démarche adaptée aux réalités de leur secteur.

"Depuis 2012, à travers un contrat de filière signé entre les partenaires sociaux de la filière alimentaire et l'État, nos branches disposaient déjà d'un outil spécifique d'acquisition des connaissances et des compétences-clés adapté à leur public et baptisé MSF (maîtrise des savoirs fondamentaux)", précise Jean-Pierre Dufour, directeur du développement et des partenariats chez Opcalim, l'Opcra en charge des entreprises de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail. "Dans ce cadre, près de 1 300 salariés s'étaient engagés dans des parcours de formation visant l'acquisition de ce socle", ajoute-t-il.



Former pour faciliter l'adaptation aux nouveaux matériels, dans le secteur agro-alimentaire.

**15 %**  
des salariés de la filière alimentaire ne maîtrisent pas suffisamment les savoirs fondamentaux.



L'environnement de travail dans le secteur alimentaire est en constante évolution.

## Avec le dispositif "Maîtrise des savoirs fondamentaux"

Depuis la création du CléA, les branches professionnelles du secteur alimentaire ont entrepris un travail d'analyse et de rapprochement avec le dispositif MSF. "Pour ce faire, nous nous appuyons sur un réseau de prestataires habilités à dispenser la formation visant ce nouveau certificat", ajoute Jean-Pierre Dufour.

Selon ce dernier, 15 % des salariés de la filière alimentaire ne maîtrisent pas suffisamment les savoirs fondamentaux (lire et écrire, calculer, se repérer dans l'espace et le temps...) dans un environnement de travail en constante évolution. "Ce déficit de formation de leurs collaborateurs présente des risques pour nos entreprises qui éprouvent régulièrement des difficultés à mettre en œuvre des projets difficiles ou qui peuvent faire face à des dysfonctionnements dans leur activité, en raison d'une inadaptation de leurs salariés à des nouveaux matériels, à l'utilisation d'outils numériques", analyse Jean-Pierre Dufour.

Le certificat CléA créé par les partenaires sociaux, lancé officiellement le 21 janvier 2016.



Côté salarié, le risque est de peiner à suivre l'évolution de l'entreprise et de compromettre son employabilité.

## Une évaluation à travers une plateforme en ligne

Concrètement, le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui définit les orientations politiques des partenaires sociaux en la matière, a validé les deux modes d'évaluation CléA proposés par Opcalim pour le compte des branches : une évaluation en continu, sur le modèle MSF, et une évaluation amont et aval, sur le modèle défini par le Copanef. Les deux types d'évaluations sont effectués à partir d'une plateforme en ligne adaptée au certificat CléA. Outre un réseau d'organismes de formation sélectionnés pour leur expertise par Opcalim et spécialement formés à la démarche, des outils de communication et de diagnostic ont été créés. ●●●



## 3 QUESTIONS À

**Philippe Debruyne**, vice-président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation)

## "Un bilan encourageant"

Quel bilan pouvez-vous tirer de la mise en place du CléA ?

Le bilan est très encourageant. Depuis novembre 2015, 40 230 candidats se sont inscrits en vue d'obtenir ce certificat. À ce jour, 38 073 évaluations préalables ont été réalisées, dont 8 036 pour lesquelles les 7 domaines étaient acquis. Un peu moins de 30 000 formations ont été préconisées et 2 460 évaluations finales ont été réalisées. 10 496 candidats ont acquis l'ensemble des domaines. 56 branches professionnelles et les CPNAA [commissions paritaires nationales d'applications de l'accord]

des deux Opcra interprofessionnels se sont approprié CléA par délégation du Copanef. Cinq d'entre elles ont contextualisé le référentiel des compétences au regard de la réalité professionnelle concrète de leur mise en œuvre, pour mieux accompagner encore l'accès à CléA.

Les outils de repérage et d'intervention sont donc en place ?

Depuis 2014, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien doit favoriser l'accès à la formation pour tous. Or pour les salariés les moins qualifiés, CléA représente un excellent levier pour entrer dans

un processus de formation tout au long de sa vie.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Au sein du Copanef, le Comité observatoires et certifications (COC) accompagne la mise en œuvre du CléA. Suite à la journée d'étude de janvier 2017 avec les Copanef [Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation], des ajustements ont été élaborés pour faciliter le rôle des jurys paritaires. En lien avec la DGEFP, un travail de référencement des compétences transversales liées aux usages du numérique est en cours, au-delà de celles validées par CléA.

Propos recueillis par Éric Delon

## 4 ÉTAPES POUR OBTENIR LA CERTIFICATION

CléA est une certification interprofessionnelle conçue par les partenaires sociaux et gérée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef). Il valide les sept modules du "socle de connaissances et de compétences professionnelles" (formellement définis par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015), mais le processus permet aussi d'identifier une compétence manquante. L'organisme évaluateur propose alors un parcours de formation personnalisé, que le candidat peut réaliser dans les cinq ans. Il le suit dans un organisme de formation habilité. Puis le jury de professionnels examine le dossier. S'il confirme que le candidat a validé les sept modules (voir infographie page 12), celui-ci obtient la certification.

Testez-vous ! [www.certificat-clea.fr/quiz.html](http://www.certificat-clea.fr/quiz.html)

## SEPT DOMAINES DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES



Le bilan du CléA ? "Pour l'instant, peu de salariés ont obtenu le certificat, car le parcours de formation est long et le niveau d'exigence assez élevé. Au total, 40 certificats ont été délivrés", explique Jean-Pierre Dufour. En quoi consiste la contextualisation de la démarche CléA dans le secteur alimentaire ? Les employés engagés dans la démarche de certification doivent, par exemple, savoir lire des étiquettes, déceler des erreurs d'étiquetage, lire un tableau (affectation du personnel, consommation, productivité), rédiger un court message (cahier de liaison, tableau),

faire un compte rendu des résultats de l'activité ou encore émettre des réserves sur des documents de transport.

Par ailleurs, pour l'obtention du CléA alimentaire, il faut élaborer des objectifs de progrès professionnels consistant à définir des capacités à acquérir par les participants à l'issue du projet. Ces objectifs représentent, pour l'organisme de formation, les attendus en termes de capacité à l'issue du parcours de formation. Exemples de ces objectifs professionnels : gérer les aléas, développer la prise d'initiatives, transférer en situation de travail les acquis des formations, mettre en œuvre des outils automatisés ou informatisés.

"Notre plateforme d'évaluation CléA permet une évaluation scénarisée s'appuyant sur des supports du monde professionnel, mais aussi une traçabilité des parcours des candidats jusqu'à la délivrance totale ou partielle du certificat", précise Jean-Pierre Dufour.

Les dossiers de candidats ayant validé un ou plusieurs domaines, voire la totalité du CléA sont présentés à un jury paritaire interbranche du secteur alimentaire qui délivre une attestation de validation de domaine ou le certificat CléA. Et Jean-Pierre Dufour le précise : "Les informations concernant les acquis des stagiaires sont capitalisées au niveau national interprofessionnel."

Jean-Pierre Dufour, directeur du développement et des partenariats chez Opcalim.



# CES ENTREPRISES QUI PROPOSENT CLÉA À LEURS SALARIÉS

Entreprises et structures associatives ont entrepris d'utiliser CléA pour améliorer l'employabilité de leurs salariés. Exemple avec des adhérents d'Opcalia engagés dans la démarche.

Éric Delon



Autre atout supplémentaire de CléA, pour la chef d'entreprise bretonne : il facilite la mise à disposition des salariés auprès des entreprises adhérentes du GE. CléA permet, par exemple, d'obtenir le diplôme de SST (sauveteur secouriste du travail), utile pour les agents de production, les conducteurs de ligne, les magasiniers ou les caristes.

"Leurs connaissances et leurs compétences sont reconnues dans un certificat. C'est un plus pour les employeurs et pour les collaborateurs, qui le mettent dans leur CV", explique Cristelle Pérennes, qui souligne que les salariés s'étant engagés dans cette démarche prennent conscience des compétences qu'ils possèdent, qui, "souvent pour la première fois, sont reconnues par un certificat".

### Reprendre goût à la formation

Plusieurs lauréats du CléA au sein du GE ont d'ailleurs pris (ou repris) goût à la formation. C'est dans cet esprit que Nadine Kinckel, conseillère Opcalia Auvergne-Rhône-Alpes, a proposé CléA à Djamilia Zitouni, directrice de la résidence étudiante Houille Blanche, à Grenoble, qui emploie environ 50 salariés, dont certains très peu qualifiés (agents d'entretien, de maintenance, employés administratifs).

"Cette démarche est intéressante car elle permet aux salariés d'évaluer leurs connaissances et, pour certains, présents depuis dix ans, de faire le point sur leurs compétences", témoigne Djamilia Zitouni.

Sur les onze salariés engagés dans cette démarche, tous ont suivi l'évaluation et huit ont obtenu CléA dans son intégralité, les autres se formant sur des domaines non validés. "Cette certification les valorise et leur redonne confiance, observe Djamilia Zitouni. Il est difficile de convaincre les salariés de se former quand la plupart ont un niveau scolaire très bas (proche de l'illettrisme) ou qu'ils maîtrisent mal le français."

Directrice du groupement d'employeurs (GE) breton Triskell, basé à Carhaix-Plouguer (Finistère) et qui travaille principalement avec des entreprises du secteur agroalimentaire, Christelle Pérennes se réjouit de l'arrivée du certificat CléA dans l'arsenal des outils de formation.

### Une reconnaissance pour un nouveau départ

"J'ai longtemps proposé des formations aux savoirs de base, explique-t-elle. CléA présente l'avantage d'être une certification et de mettre ainsi en valeur des professionnels souvent peu qualifiés." Ce certificat permet aussi au groupement d'employeurs de remplir ses obligations au regard de l'entretien professionnel et du bilan à six ans, puisque, avec CléA, la formation complémentaire peut être réalisée dans les cinq ans suivant l'évaluation préalable.

Les membres du groupement d'employeurs Triskell, à Carhaix (Finistère).



Beaucoup n'osent même pas le demander." Pour motiver, "il faudrait proposer davantage de formations de remise à niveau ou d'apprentissage du français", suggère la directrice de Houille Blanche.

### Sensibiliser les managers

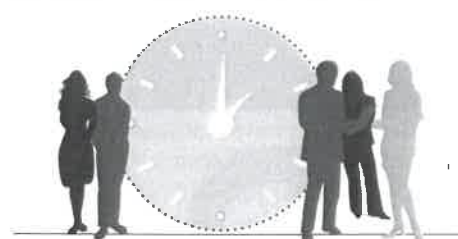
Proposer aux salariés d'évaluer leurs connaissances et compétences de base, même dans le but d'obtenir une certification, ne va pourtant pas de soi, expliquent les spécialistes. Certains peuvent en effet s'interroger sur les motivations de leur employeur. Par ailleurs, il est nécessaire de sensibiliser les managers à cette démarche. "Ceci d'autant plus que la démarche s'effectue chez nous, sur le temps de travail", confirme Séverine Benaiteau, chargée de mission d'Envie 2E 49, en Anjou, une entreprise d'insertion (EI) qui rénove et vend du matériel électroménager.

Plusieurs réunions d'équipe ont eu lieu pour expliquer le projet de l'entreprise, décrire le référentiel CléA, les étapes de la démarche... L'Infrep (Institut national pour la formation et la recherche sur l'éducation permanente), l'organisme évaluateur et formateur du CléA, s'est déplacé dans l'entreprise pour observer comment travaillaient les salariés et étudier la meilleure façon d'adapter son intervention aux contraintes de production d'Envie. Pour tenir compte de cette interaction entre le travail et la formation, le principe d'une demi-journée de formation par semaine au sein de l'entreprise sur une année, soit environ 90 heures par personne a été retenu.

### Témoignage

Treize salariés d'Envie 2E 49 se sont engagés dans la démarche CléA en 2016. Un candidat a obtenu le certificat, les autres sont en formation. "Chaque mardi matin, de 8 à 10 heures, je suis

ma formation dans les locaux d'Envie", témoigne Michel Renaud, opérateur polyvalent sur la collecte d'appareils électroménagers. C'est son projet professionnel qui l'a convaincu de s'engager dans CléA. Pour décrocher le DEAVS (diplôme d'État auxiliaire de vie sociale) et s'occuper de personnes âgées, il a eu besoin de réapprendre les savoirs de base. "À 53 ans, je les ai pas mal oubliés... sans parler du numérique", confie-t-il. Un projet qui a de quoi le motiver, d'autant plus que "la formation s'emboîte parfaitement avec [son] activité professionnelle et [qu'il n'a] pas de devoirs à faire à la maison..."



**90 heures par personne** c'est le temps de formation qui a été retenu chez Envie 2E 49

Au premier semestre 2017, quatre salariés se sont déjà lancés. Il faut dire que dès leur embauche, les nouveaux salariés d'Envie avaient été soumis à l'évaluation préalable CléA. "Les deux processus sont désormais liés chez nous", précise Séverine Benaiteau. Et CléA a aussi modifié le rapport des salariés à la formation. "Les candidats veulent tellement obtenir ce nouveau certificat, que les rapports avec leur encadrant ont changé." Ils n'hésitent plus à dire qu'ils ont besoin de se former. ●

Petite entreprise : maîtriser les clés du plan de formation P. 16

Code du travail : les modifications relatives à la formation P. 17

## Certifications professionnelles BLOCS DE COMPÉTENCES : BILAN DE MISE EN ŒUVRE

EXPERTISE

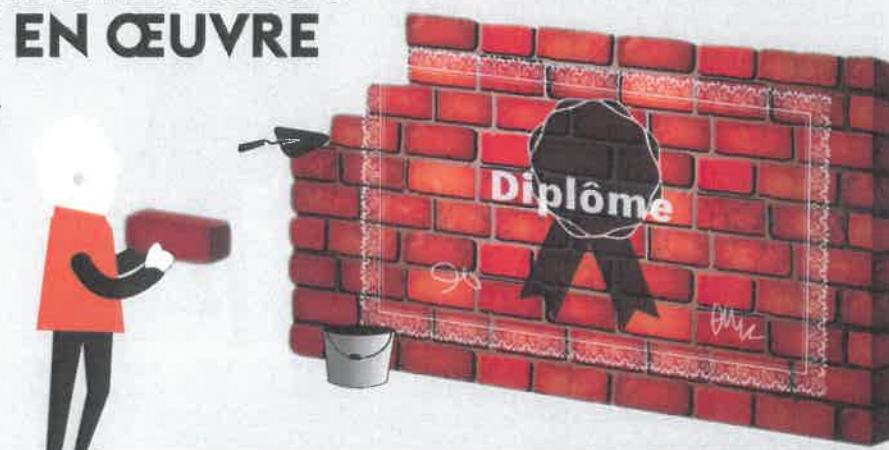
Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

### 1 QU'EST-CE QU'UN BLOC DE COMPÉTENCES ?

Un bloc de compétences n'est pas un module de formation. Selon les termes de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) c'est "une partie identifiée d'une certification professionnelle" enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un ensemble homogène et cohérent, identifié par une référence unique (spécifique à une certification particulière), et certifié, ce qui implique une évaluation des compétences et une validation d'acquisition des compétences. Cette catégorie a été consacrée par la loi du 5 mars 2014 dans le cadre du déploiement du compte personnel de formation (CPF). Elle a été étendue depuis à d'autres dispositifs par la loi du 8 août 2016, dite loi Travail. ●

### 2 LES CERTIFICATS DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Le découpage en blocs a fait l'objet d'analyses, de rapports et de textes réglementaires dans certains départements ministériels sans pour autant qu'une méthode unique ait été dégagée. Ainsi, suite à un rapport des inspections générales de l'Éducation nationale (IGAENR et IGEN), des dispositions réglementaires ont été prises pour



le bac professionnel, le CAP puis le BTS. De son côté, le ministère chargé de l'Emploi a proposé un découpage par blocs des titres délivrés en son nom. Le titre professionnel est ainsi constitué d'un ou de plusieurs blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP). Dans tous les cas, l'articulation avec la VAE a été précisée. De manière générale, une unité de diplôme correspond à un bloc de compétences. Mais il faut noter pour autant que ce n'est pas toujours une certification qui est délivrée à l'issue de l'évaluation mais une "attestation". ●

### 3 LES 163 FICHES RNCP CONTENANT DES BLOCS

En 2016, des organismes certificateurs ont sollicité le secrétariat de la CNCP pour que soient insérés les premiers blocs de compétences. 187 certifications déjà enregistrées étaient ciblées. Parmi elles, 163 fiches RNCP ont intégré des blocs de compétences.

Pour les 24 restantes, des échanges ont été noués avec les autorités certificatrices afin qu'elles se conforment aux recommandations de la CNCP. Deux configurations existent : l'accès à la certification passe par la validation d'un ensemble de blocs définis ; ou bien un socle de blocs obligatoires est proposé (s'y ajoutent des blocs complémentaires, dont le choix est optionnel). Les 163 fiches RNCP publiées contenant des blocs concernent tous les niveaux (de I à V) avec une concentration sur des certifications de niveau II (50) et I (43). S'agissant des CQP, cette déclinaison en blocs de compétences concerne presque exclusivement des premières demandes. Le nombre de blocs est variable selon les certificateurs même si le plus grand nombre de certification en compte quatre (47 certifications, soit 29 % de l'ensemble). ●

+ D'INFOS

[www.droit-de-la-formation.fr/vos-services-fiches-pratiques](http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-services-fiches-pratiques)