

Guide d'appui pour une ingénierie de formation CléA

Les étapes d'un parcours de certification CléA

L'orientation initiale vers la certification CléA est le fruit d'une initiative individuelle et autonome, en lien avec une volonté et un projet personnels, ou bien suite à une proposition d'orientation dans le cadre d'un accompagnement à l'orientation professionnelle.

La certification CléA a été conçue initialement pour des personnes ayant une expérience professionnelle avérée, et un faible niveau de qualification, ou une qualification obsolète sur le marché de travail actuel.

Les éléments constitutifs du référentiel S2CP (Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles) qui guide l'évaluation CléA sont donc formulés dans des termes rappelant d'abord les situations de travail et les compétences professionnelles transversales à divers métiers, dans différents secteurs d'activité professionnelle.

Les compétences de base sont des ingrédients entrant dans la composition des compétences professionnelles transversales mises en jeu en situation de travail.

La spécificité de la certification CléA est **d'ouvrir la possibilité à des personnes peu à l'aise avec les conditions d'examen de valider une certification officielle** dont la forme est se distingue nettement des conditions de passation d'un diplôme ou d'une certification traditionnels. En effet, l'organisation propre à CléA ne repose pas sur une unique situation de contrôle des connaissances ou des compétences, ni même sur une simple présentation orale ou la constitution d'un dossier.

L'évaluation initiale réalisée par les organismes habilités peut certes donner accès immédiatement à la présentation d'un dossier complet devant un jury CléA, si le candidat valide d'emblée suffisamment de sous-domaines des 7 domaines CléA à l'issue de l'évaluation initiale. Dans ce cas, on parle d'une **validation immédiate de la certification CléA**. Elle implique que le candidat maîtrise les compétences de base au moins au degré 3 du Cadre de Référence de l'ANLCl, soit un niveau proche du CFG (Certificat de Formation Générale) - fin de collège si on compare avec les niveaux Education Nationale, et relevant de la Remise à Niveau si on adopte un regard propre à l'accompagnement des adultes en difficulté avec les compétences de base.

Toutefois, si ses résultats à l'évaluation initiale CléA ne permettent pas au candidat d'accéder directement à une validation de la certification par un jury CléA, il se voit attribuer un **délai de 5 ans pour acquérir les compétences** lui faisant défaut, et passer à nouveau l'évaluation CléA pour pouvoir valider son dossier de certification. Concrètement, les résultats de l'évaluation initiale sont alors présentés à la personne comme un diagnostic des acquis en termes de compétences de base dans chacun des 7 domaines du S2CP, et des préconisations lui sont faites, notamment en termes de formation, pour combler les besoins d'apprentissage identifiés.

Théoriquement, l'acquisition ou la consolidation des compétences manquantes pour valider CléA sont nombreuses et variées : toute expérience de terrain, notamment en entreprise, ou toute formation, pas nécessairement à visée spécifiquement CléA. De fait, il existe de plus en plus de **formations visant spécifiquement la préparation à CléA**. Ces dispositifs sont **également ouverts à des publics en recherche d'emploi, avec ou sans expérience professionnelle**, inclus des publics jeunes récemment sortis du système scolaire sans qualification

Guide d'appui pour une ingénierie de formation CléA

Un guide CléA : pour qui et pour quoi faire ?

Ce guide propose une vue d'ensemble des enjeux, des étapes, des rôles et compétences respectives des différents acteurs.

Il vise à outiller l'ensemble des acteurs, aux différents niveaux de la chaîne de construction et d'accompagnement des parcours vers CléA grâce à :

- **Des points de vigilance pour l'ensemble du processus de formation**, depuis l'accueil et l'entrée en formation, mais aussi pendant la formation, du point de vue de l'organisation de l'action mais aussi de la posture et de la démarche pédagogique du formateur.
- **Une attention particulière pour les publics en situation d'illettrisme** (degré 1 et 2 ANLCI), qui peuvent avoir des fragilités et des besoins particuliers
- **Des repères opérationnels pour la prise en charge pédagogique des groupes d'apprenants** CléA au sein des organismes de formation, explicitant les points de vigilance sur l'ensemble du processus et les différents niveaux d'ingénierie de la formation (rôles et compétences respectives de chaque acteur).

En fonction de votre fonction, vous pouvez l'utiliser pour :

Conseillers en insertion professionnelle

Faciliter l'orientation métier des publics en situation d'illettrisme
Accompagner l'élaboration du projet professionnel en intégrant la possibilité d'une qualification accessible à l'issue d'une formation de base dont le contenu s'articule avec l'expérience et le projet professionnel
Appuyer la verbalisation des compétences transférables

OPCO

Expliciter l'intérêt pour les entreprises de positionner des salariés sur des formations de préparation à la certification CléA
Expliciter les attendus dans le cadre des appels d'offres en direction des organismes de formation, et à terme pouvoir labelliser les formations CléA

Entreprises

Expliciter les attendus de l'entreprise en termes de montée en compétences professionnelles transversales
Se positionner de manière qualitative en tant que commanditaire de formation préparant à CléA

Responsables d'organismes de formation

Expliciter les objectifs pouvant être atteignables au regard :

- des attendus du commanditaire d'une part
- du niveau en compétences de base des salariés positionnés sur la formation de préparation à la certification CléA

Formateurs

Exploiter pédagogiquement les situations et les supports authentiques issus de l'entreprise pour travailler les différents domaines de compétences du CléA, en fonction des besoins d'apprentissage de chaque salarié

5 piliers pédagogiques pour l'ingénierie de formation CléA

Pilier 1 : Identifier et prendre en compte des points de vigilance pour l'orientation, l'accueil et l'accompagnement pendant la formation

Le **pilier 1** s'appuie sur les **apports de la lutte contre l'illettrisme**.

Il propose un rappel des grands principes déontologiques et stratégiques pour l'orientation de personnes en situation d'illettrisme vers de formation.

Les **4 outils** proposés seront particulièrement utiles aux **conseillers en orientation professionnelle, entreprises, OPCO** qui interviennent en amont de la formation.

Ils intéresseront également les **reponsables de formation** et les **formateurs** dans le cadre de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme pendant la formation.

Ils leur permettront en particulier de mieux appréhender **l'articulation entre degrés de maîtrise des compétences sur le cadre de référence de l'ANLCI et les attendus de CléA** afin d'ajuster leur posture et leur organisation au moment de l'accueil des apprenants en situation d'illettrisme.

Les piliers 2 à 5 s'appuient sur la méthodologie de l'ingénierie de la formation en entreprise. Ils s'adressent avant tout aux professionnels des organismes de formation (reponsables, formateurs) en charge de concevoir et d'animer les dispositifs de formation CléA adaptés aux personnes en situation d'illettrisme et aussi proches que possibles du contexte de l'entreprise. Cependant, ils permettront à l'ensemble des acteurs de mieux percevoir la logique de l'ensemble du dispositif, en termes de pilotage, d'orientation, d'accompagnement sur les parcours.

En effet, le référentiel S2CP sur lequel repose la certification CléA est met en jeu la manière dont les compétences de base peuvent être développées par l'expérience en entreprise, comme des composante des compétences professionnelles. Ce guide prend donc appui sur la **méthodologie de l'ingénierie de la formation en entreprise**, déclinée de façon à travailler les compétences de base en lien avec les situations et les supports de travail.

Il est donc particulièrement pertinent pour les dispositifs de formation CléA intégrés au parcours en entreprise (CARED CléA notamment), construits sur le principe d'une **alternance entre formation et activité de production sur un poste de travail en entreprise**, qu'il s'agisse d'une formation intra ou inter-entreprise).

Les propositions de ce Guide sont également **transposables pour les dispositifs de formation à visée d'insertion professionnelle**, sans alternance possible avec l'activité l'entreprise, puisqu'on ne s'appuiera pas sur les compétences techniques spécifiques à un métier ou un secteur d'activité, mais sur les **compétences de base mises en jeu par des compétences professionnelles transversales**, qui peuvent donc être activées dans de multiples métiers et secteurs d'activité. Dans ce cas, l'ingénierie de formation prendra appui sur le modèle de celle de l'ingénierie en entreprise, et sur toutes les solutions permettant d'avoir accès à des situations de travail, à des supports authentiques d'entreprise.

Guide d'appui pour une ingénierie de formation CléA

Pilier 2 : Intégrer l'évaluation initiale dans l'ingénierie de formation

Les 10 outils proposés au **pilier 2** sont destinés en particulier aux **responsables** des organismes de formation et aux **formateurs**.

Vous y trouverez des pistes en vue de réaliser l'évaluation-positionnement à l'entrée sur la formation de préparation à CléA en s'appuyant la **méthodologie d'analyse des postes** de travail et le recueil de supports authentiques en entreprise.

Ces supports professionnels permettront ensuite de **concevoir des situations d'évaluation-positionnement contextualisées avec des supports d'entreprise** en vue de rendre visibles les acquis en compétences de base et les besoins de formation de chaque apprenant.

La **grille de lecture des résultats** de l'évaluation-positionnement sera construite **par rapport aux attendus du CléA**.

Pilier 3 : Mettre en place des modalités compatibles avec les exigences du travail en entreprise

Le **pilier 3** propose 2 outils centrés sur la **mise en place d'une formation CléA dans le cas de salariés en situation d'illettrisme**.

Il donnera notamment des pistes pour l'articulation entre formation et production sur le poste de travail et dans l'équipe professionnelle, et **l'anticipation des effets de la formation et l'adaptation du poste de travail**.

Pilier 4 : Mettre en place un dispositif pédagogique permettant de travailler sur plusieurs domaines du S2CP en même temps

Les 3 outils du **pilier 4** visent à faciliter la **coordination** entre :

- **le responsable pédagogique** qui sera en charge **d'organiser les modules de formation, et l'individualisation des parcours** des apprenants parmi ces modules
- **le formateur** qui sera en charge de **préparer les séquences pédagogiques** et d'en gérer **l'animation avec des groupes hétérogènes**

Pilier 5 : Concevoir une ingénierie pédagogique à partir de mises en situation contextualisées

Le **pilier 5** donne au formateur un outil **méthodologique de conception d'une situation-problème**.

Vous trouverez également des pistes pour la conception de dossiers d'apprentissage et de fiches d'activités pouvant **faciliter le travail en semi-autonomie**, en sous-groupes ou en binômes.

Un 2^{ème} outil ouvre la possibilité à **l'encadrement intermédiaire** d'instaurer une dynamique de formation en situation de travail.