



**CERTIFICAT CLÉ A®**  
socle de connaissances et compétences professionnelles

**Un certificat au service  
de la formation, de l'emploi,  
de l'évolution professionnelle  
et de la compétitivité.**

[www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr)



## **DOSSIER DE PRESSE**

**21 janvier 2016**

**CONTACT PRESSE :**

**TERRE D'INFO** | Nathalie Chornowicz | [nathalie@terredinfo.fr](mailto:nathalie@terredinfo.fr) | 06 83 11 80 77



## Le Certificat CLÉ A<sup>®</sup> est une première en France

### Un nouveau standard de qualification au service de l'employabilité, la mobilité et la compétence

Il est devenu de plus en plus évident que la population salariée la plus fragile est celle à qui il manque trop souvent les bases nécessaires pour accéder à certaines qualifications ou formations professionnelles.

Pour répondre à ce défi, les partenaires sociaux ont créé la première certification interprofessionnelle. Baptisée CléA, elle valide un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Un nouveau standard de qualification au service de la formation, de l'emploi, de la mobilité professionnelle et de la compétitivité.



# DISPOSITIF

**D**ans un environnement économique en constante évolution et face à un marché du travail de plus en plus exigeant, la reconnaissance et l'élévation des compétences permettent aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel et aux entreprises de développer leur compétitivité. Un constat qui a conduit les partenaires sociaux à élaborer la première certification interprofessionnelle.

L'idée que les partenaires sociaux définissent un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est posée dans l'accord national interprofessionnel de 2009. Mais l'instauration d'un entretien professionnel et du compte personnel de formation, dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a permis d'aboutir à la définition du « socle de connaissances et de compétences professionnelles ».

L'Etat a reconnu la légitimité des partenaires sociaux en la matière et par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, il a confié au Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) la responsabilité de construire l'écosystème permettant de traduire ce socle en termes opérationnels.

## **Un public de 3 à 4 millions de salariés ou de demandeurs d'emploi**

Ce vaste chantier, qui a impliqué de nombreux partenaires et pris en compte des réalités régionales très disparates, a abouti dans des délais très courts au lancement public du **Certificat CléA**, nom donné au **socle de connaissances et de compétences professionnelles**.

Le 28 mai 2014, le COPANEF adopte, sur proposition du comité « Observatoires et Certifications », le référentiel de contenu et de certification du socle. Le 17 février 2015 (soit trois jours après la publication du décret du 13 février 2015), le COPANEF dépose officiellement cette nouvelle certification à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour enregistrement à l'inventaire.

### **Le COPANEF vient ainsi de créer la première certification interprofessionnelle.**

Il en est le garant, même s'il s'appuiera sur les commissions nationales paritaires de l'emploi (branches professionnelles) et sur les comités paritaires régionaux interprofessionnels de l'emploi et de la formation (COPANEF) pour le délivrer aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

# DISPOSITIF

Le Certificat CléA concerne prioritairement quelque 3 à 4 millions de salariés ou demandeurs d'emploi peu qualifiés. Fait remarquable : CléA est la première certification interprofessionnelle, élaborée de façon paritaire. **Elle a une portée nationale, elle est reconnue dans tous les secteurs et par tous les acteurs.** Son originalité est de construire une offre de formation très personnalisée, précédée et accompagnée par une évaluation qui couvre sept domaines de connaissances et de compétences. Ce large spectre est le garant d'une plus grande employabilité et doit faciliter l'évolution et la mobilité professionnelle.

## **Pas de stigmatisation mais une valorisation des compétences acquises**

Accessible par tous les dispositifs de la formation professionnelle (compte personnel de formation, période de professionnalisation, plan de formation...), CléA entend éviter l'écueil de la stigmatisation par la valorisation des compétences acquises et de l'engagement du candidat dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme. En certifiant « la maîtrise suffisante, dans tous les domaines concernés, pour évoluer dans son emploi ou en trouver un », l'objectif est bien de lever le soupçon d'inemployabilité qui peut peser sur les personnes les moins qualifiées.

Concrètement, après avoir été informé et orienté vers CléA par un prescripteur (employeur, Opca, Région, Pôle Emploi...), le salarié ou demandeur d'emploi est **accompagné en quatre étapes vers la certification.** Il est d'abord reçu individuellement et sans engagement de sa part par le conseiller d'un organisme évaluateur qui peut, si nécessaire et sur accord du candidat, ouvrir le dossier. Suit une phase d'évaluation qui permettra d'identifier les compétences détenues par la personne, ses points forts et de repérer d'éventuelles lacunes.

C'est sur cette base que sera proposé, ou non, un parcours de formation individualisé, au plus près des besoins réels de la personne.

## **Pour une vie professionnelle plus accomplie**

La certification, qui couvre obligatoirement la totalité des compétences des sept domaines précisés par le référentiel, est décernée par un jury composé à parité de représentants d'employeurs et de représentants de salariés.

Unique et commun à tous les secteurs, le Certificat CléA permet à chacun de continuer à apprendre tout au long de son parcours professionnel, de manière à rebondir et à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

**Un nouveau standard de qualification est né.** Il offre au plus grand nombre la possibilité d'acquérir et de valoriser ses connaissances et ses compétences fondamentales, pour une vie professionnelle plus épanouie.

## Une orientation définie par décret

Le Certificat CléA s'appuie sur un référentiel issu des travaux menés au sein du COPANEF par le Comité « Observatoires et Certifications ». Il a été repris par le décret du 13 février 2015 qui précise que « le socle de connaissances et de compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. »

## Le Certificat CLÉ A<sup>®</sup>, quelle valeur ajoutée pour les salariés et les entreprises ?

Il manquait dans le domaine de l'emploi et de la formation un dispositif permettant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leur valeur, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer. Sans oublier un capital confiance consolidé.

### Détail des principaux atouts de CLÉ A<sup>®</sup> :

- **Rester en contact avec l'emploi**

Le Certificat CléA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, n'ayant pas de certification professionnelle, fragilisées socialement par les évolutions économiques. Cette démarche de certification leur permet de rester en contact avec l'emploi, d'avoir une présence plus visible sur le marché du travail.

- **Accessible à tous**

Le Certificat CléA peut être obtenu par tous les dispositifs de la formation professionnelle. Salariés et demandeurs d'emploi peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation et trouveront un appui dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle.

- **Objectif employabilité**

Le référentiel CléA porte sur sept domaines, chacun devant être maîtrisé entièrement. Ce niveau d'exigence certain, mais accessible, répond à l'objectif d'employabilité des personnes et doit favoriser leur accès à différents types de postes, dans différents secteurs d'activité.

- **Une approche positive**

Le sens de la démarche CléA est de relever les points forts plutôt que stigmatiser les manques. L'évaluation des connaissances et des compétences sort des schémas classiques de l'examen ou de l'épreuve souvent liés à l'apprentissage des savoirs fondamentaux.

- **La reconnaissance des « pros »**

Le Certificat CléA reconnaît avant tout la valeur d'une implication, d'un engagement dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme. Des efforts consacrés par un certificat reconnu par le monde professionnel.

- **Du « clés en main »**

Les candidats sont pris en charge et accompagnés. Ils accèdent à une démarche outillée et pilotée par un réseau d'acteurs, dont le rôle et les missions sont bien définis.

- **Une base pour aller plus loin**

Les connaissances et compétences liées à CléA sont une base suffisante pour permettre aux personnes certifiées de suivre des formations, de continuer à apprendre tout au long de la vie et s'adapter ainsi aux évolutions du monde du travail.

- **Un repère pour les recruteurs**

CléA est une certification unique et universelle, identique pour tous les secteurs professionnels. Elle ne comporte pas de niveau ni de grade mais elle donne une bonne indication sur la motivation et l'engagement des personnes.

## Le Certificat CLÉ A<sup>®</sup> en 7 clés

**T**oute la démarche CléA s'articule autour d'un référentiel unique, applicable à tous les publics, à tous les secteurs. Chaque acteur du dispositif – branche professionnelle, région, organisme évaluateur – doit se l'approprier, peut le contextualiser tout en respectant sa teneur et ses principes.

CléA étant **une certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national**, elle doit garantir l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

### **Pour obtenir le Certificat CLÉ A<sup>®</sup>, les candidats sont évalués dans 7 domaines clés :**

- 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.



## Le Certificat CLÉ A<sup>®</sup>, comment ça marche ?

**S**elon leur situation, les salariés et demandeurs d'emploi sont informés et orientés vers le Certificat CléA par un prescripteur : employeur, OPCA, Région, Pôle Emploi, Conseil en évolution professionnelle. Suit une certification en quatre étapes.

### 1 - Prendre conseil

Sans engagement de sa part, le candidat potentiel est accueilli en tête-à-tête par le conseiller d'un organisme évaluateur. Celui-ci lui présente le fonctionnement et les avantages de CléA et, en cas d'accord, ouvre un dossier. Le candidat reste libre de ses choix et peut prendre le temps de la réflexion.

### 2 - Valoriser les points forts par une évaluation des acquis

Le principe de CléA est de s'appuyer sur les points forts du candidat, de lui donner confiance, de le stimuler et le motiver. Cette étape d'évaluation n'est donc ni un examen, ni une épreuve. Elle se déroule sur la base du référentiel en 7 clés, validé par le COPANEF selon les modalités propres à chaque branche ou secteur, sur un ou plusieurs jours. Si l'évaluation indique que le candidat maîtrise chacun des 7 domaines du socle de connaissances et de compétences, son dossier est présenté devant un jury paritaire de professionnels. Si des lacunes sont détectées, un parcours de formation est proposé au candidat. En attendant, une attestation de validation des acquis peut lui être délivrée. La personne dispose de cinq ans pour effectuer son parcours de formation.

### 3 - Développer les compétences

Si cela est nécessaire, un parcours de formation individualisé est proposé au candidat. Basé sur les résultats de son évaluation, il se décline en objectifs pédagogiques avec un calendrier précis. Le formateur, qui ne peut être l'évaluateur, s'assure régulièrement des progrès réalisés. A l'issue de ce parcours, une nouvelle évaluation est menée. Elle porte uniquement sur les connaissances et compétences qui ont été approfondies au cours de la formation.

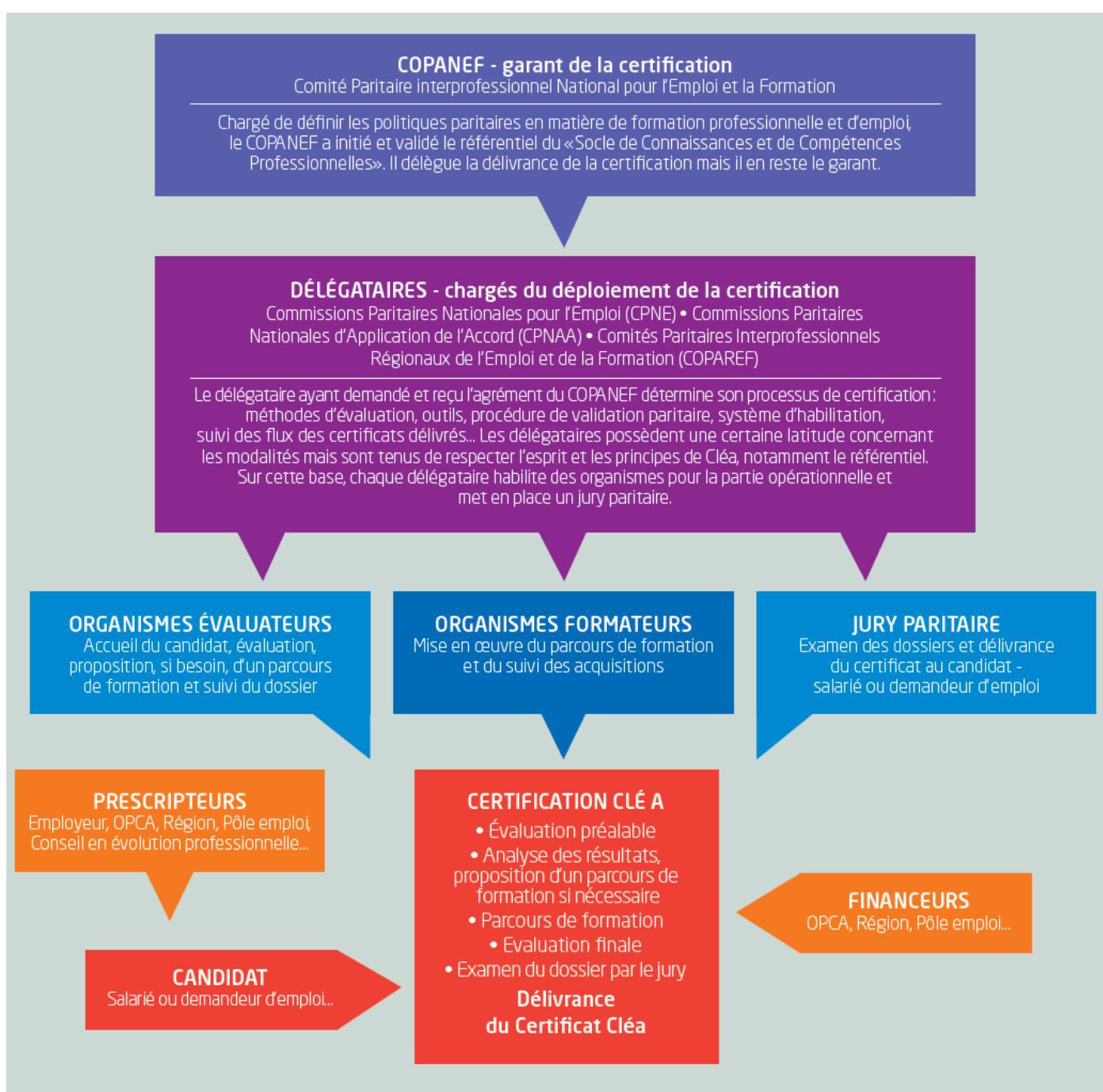
## 4 - Obtenir le Certificat CLÉ A®

La certification est validée par le jury si l'ensemble des compétences des 7 domaines clés est totalement maîtrisé par le candidat, quel que soit son métier ou son secteur professionnel. Composés à parité de représentants d'employeurs et de salariés, les jurys se réunissent plusieurs fois par an. Ses membres sont tous indépendants des organismes prestataires concernés par l'évaluation ou la formation des candidats.



## De l'initiative au financement en passant par l'évaluation des candidats

### Un processus concret et opérationnel



## Les partenaires sociaux font bouger les lignes

**Interview croisée de Christian Janin, président du COPANEF, et Florence Poivey, vice-présidente du COPANEF, sur les enjeux et les perspectives du Certificat CLÉ A®.**

### Quelle a été votre implication dans la définition du socle ?

#### Christian Janin, président du COPANEF

Depuis la crise du CPE (contrat de première embauche) en 2006, les partenaires sociaux ont engagé un gros chantier de modernisation du marché du travail autour de l'axe « sécurisation des parcours professionnels des salariés et de la compétitivité des entreprises ». Avec la crise de 2008, il est devenu de plus en plus évident que la population salariée la plus fragile est celle à qui il manque trop souvent les bases nécessaires pour accéder à certaines qualifications ou formations professionnelles.

Dès l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 5 octobre 2009, le sujet du Socle a été posé. Lors de la négociation de l'ANI formation professionnelle de décembre 2013, qui a notamment instauré le compte personnel de formation, son annexe prévoyait que le Comité « Observatoires et Certifications » (COC) définisse un socle minimal de compétences et de connaissances qui garantirait à chaque personne de maintenir son « employabilité ».

#### Florence Poivey, vice-présidente du COPANEF

La loi du 5 mars 2014, en imposant la définition du socle par un décret, nous a mis sous pression. C'est souvent positif, puisque cela nous a permis d'adopter le référentiel du socle de compétences et de connaissances professionnelles le 28 mai 2014. De plus, la négociation du décret instaurant le socle avec l'Etat nous a amenés à obtenir que ce socle soit une certification officielle interprofessionnelle confiée au COPANEF. Nous avons donc dû traduire ce référentiel de contenu en référentiel de certification ; celui-ci a été déposé à la Commission nationale de la certification professionnelle dans la semaine qui a suivi la publication du décret du 13 février 2015.

Comme certificateur du socle, le COPANEF est maintenant dans l'obligation de construire le dispositif opérationnel de sa mise en œuvre : mandat de délégation aux CPNE et COPAREF ; habilitation des organismes de formation.

## En quoi, selon vous, le dispositif est-il novateur ?

### Florence Poivey

D'abord, CléA (c'est le nom que nous lui avons donné) est la première certification nationale interprofessionnelle. C'est donc un certificat qui aura une valeur nationale, reconnue par tous les employeurs du secteur privé.

Ensuite, CléA s'adresse à des salariés ou des demandeurs d'emploi qui ont, ou ont eu, une activité professionnelle (ce n'est pas un certificat de formation initiale). C'est pourquoi, le Certificat CléA pose comme principe que la personne dispose déjà de connaissances et de compétences. C'est central pour la population visée qui souvent se considère comme déclassée ou ne sachant rien faire.

De plus, CléA est organisée autour de compétences et connaissances transversales, c'est-à-dire qui sont utiles dans toutes les situations professionnelles. Il est donc potentiellement intéressant pour tout salarié ou tout demandeur d'emploi pour consolider ses acquis ou pour se rassurer sur ses possibilités d'évolution ultérieure.

### Christian Janin

Notre principale exigence pour développer CléA est d'offrir au candidat une « évaluation préalable de ses acquis » pour lui proposer, si besoin, un parcours de formation adapté qui ne s'appuie que sur les connaissances et compétences qui lui manquent. Il est vraisemblable que CléA concernera principalement ces personnes qui sont les plus réticentes à s'engager dans une formation. Il est donc indispensable, pour qu'elles s'engagent, de reconnaître ce qu'elles savent faire et de centrer les propositions de progrès sur ce qu'elles maîtrisent moins ou pas. Il est aussi nécessaire pour les organismes de formation, qui répondront aux demandes des salariés et demandeurs d'emploi, d'innover dans les formes de formation qu'ils proposeront.

## **N'est-on pas davantage dans le champ social que professionnel ?**

### **Christian Janin**

Les besoins en compétences des entreprises changent très vite. A tel point qu'elles ont souvent du mal à formaliser précisément ce qu'elles attendent lors du recrutement d'un nouveau collaborateur. De nombreuses études démontrent l'inadéquation fréquente des offres d'emploi publiées par les entreprises avec la situation de travail effectivement offerte, d'où le risque de recherche de mouton à cinq pattes et de surqualification des individus sur un emploi donné. Il y a donc nécessité pour les branches et les entreprises de mieux définir les compétences notamment transversales dont elles ont besoin.

### **Florence Poivey**

Pour les salariés, si le niveau de qualification acquis par une personne à la sortie de la formation initiale reste un facteur déterminant pour l'insertion dans l'emploi, chacun sait que les compétences acquises avant l'emploi et pendant l'emploi sont la face cachée de l'expérience des salariés. Démontrer que « je sais faire beaucoup plus et encore d'autres choses que ce qui apparaît sur ma fiche de poste », c'est une ouverture essentielle pour valoriser et sécuriser les évolutions professionnelles du salarié.

### **Christian Janin**

CléA investit les deux champs. Cette certification peut effectivement permettre à une entreprise de mieux assurer sa responsabilité sociale d'employeur. Mais pour le salarié, c'est bien d'une reconnaissance professionnelle qu'il bénéficiera. C'est pourquoi je crois que CléA va devenir un véritable outil de gestion des parcours professionnels de nombreux salariés pour les entreprises qui s'en saisiront. La mise en œuvre des entretiens professionnels devrait fortement y contribuer.

## **Est-ce une nouvelle avancée en faveur de l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés ?**

### **Florence Poivey**

C'est notre objectif. Nous ferons tout pour que cela le devienne.

Pour faire en sorte que CléA soit un vrai plus pour le salarié, qu'il soit fier de le détenir, il est essentiel que nous garantissions que l'évaluation des compétences acquises et les contenus des formations soient de qualité et reconnus par tous.

CléA, dans le paysage de la certification professionnelle, doit devenir un « repère » majeur d'employabilité.

## **Christian Janin**

Pour que ce nouveau certificat ait de la valeur, ne soit pas un chiffon de papier, il faut dissocier l'évaluation de la formation. Nous avons posé comme principe que l'évaluation des candidats (à l'entrée dans le dispositif comme à la fin) ne soit pas réalisée par les formateurs. Le lourd travail d'habilitation des organismes qui interviendront est ainsi l'occasion de la construction d'un vrai contrat moral avec les intervenants qui pourra être remis en cause en cas de défaillance ou d'insuffisance.

Par ailleurs, ce sera toujours un jury paritaire qui délivrera le certificat. Pas les formateurs, ni les évaluateurs. Les partenaires sociaux veulent garder la maîtrise de la délivrance des Certificats CléA.

## **Quelles perspectives cela ouvre ? Quels sont les premiers résultats ?**

### **Christian Janin**

Comme nous l'avons voulu dans notre accord national interprofessionnel de décembre 2013, l'enjeu est de changer la culture de nos entreprises. Miser sur le développement des compétences de chacun de ses salariés, c'est le reconnaître comme personne à part entière, c'est vraisemblablement obtenir qu'il « investisse » plus et mieux son travail, et donc qu'il contribue à développer la compétitivité de son entreprise.

### **Florence Poivey**

En perdant l'obligation fiscale de dépenser pour la formation de certains de ses salariés, l'entreprise, pour satisfaire ses nouvelles obligations, à savoir se soucier régulièrement de l'évolution professionnelle de chacun de ses salariés, va devoir repenser son fonctionnement, son organisation, sa gestion des ressources humaines et négocier dans l'entreprise. On peut penser que l'intelligence collective, qui sera nécessaire, irriguera quasi naturellement les progrès et les évolutions économiques de l'entreprise. Des salariés acteurs dans une entreprise vivante !

# ENJEUX

## Christian Janin

Il est trop tôt pour disposer de premiers résultats conséquents. Nous venons de lancer le 1<sup>er</sup> novembre 2015 une expérimentation visant à financer les « évaluations des acquis » telles que nous les avons conçues et confiées aux six premiers réseaux d'organismes habilités. D'après les premiers retours, une centaine de personnes est aujourd'hui engagée dans un parcours d'évaluation. Souvent dans des entreprises qui avaient engagé ces dernières années des actions de formation sur les compétences de base ou en matière de lutte contre l'illettrisme.

On nous annonce potentiellement plusieurs candidats qui pourraient obtenir le Certificat CléA dans les prochaines semaines. Sûrement pourra-t-on, le 21 janvier prochain, remettre officiellement le ou les premiers certificats.

**« Miser sur le développement des compétences de chacun de ses salariés, c'est le reconnaître comme personne à part entière, c'est vraisemblablement obtenir qu'il « investisse » plus et mieux son travail, et donc qu'il contribue à développer la compétitivité de son entreprise ».** Christian Janin

**« CléA pose comme principe que la personne dispose de connaissances et de compétences. C'est central pour la population visée qui, souvent, se considère comme déclassée ou ne sachant rien faire ».** Florence Poivey

**« CléA, dans le paysage de la certification professionnelle, doit devenir un repère majeur d'employabilité ».** Florence Poivey



## Ce qu'en pensent les organisations syndicales et patronales

**Le Certificat CLÉ A<sup>®</sup>, une co-production de huit confédérations syndicales et patronales mobilisées autour du COPANEF pour relever le défi de l'emploi et de la compétence.**

### CFDT

**Laurent Berger, secrétaire général**



« Dans la situation économique actuelle, les personnes peu ou mal qualifiées subissent, plus que les autres, le chômage et la précarité. En soutenant CléA, la CFDT défend la certification d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles identique pour tous. Ce nouvel outil recense les compétences que chacun possède, parfois sans le savoir, et lui permet de consolider celles qui sont insuffisamment maîtrisées. Avec cette certification sur son CV, le salarié ou le demandeur d'emploi attestera de compétences transversales utiles lors d'une recherche d'emploi ou pour progresser dans son emploi. »

### CFE-CGC

**Carole Couvert, présidente**

« La CFE-CGC défend depuis toujours une vision de la formation professionnelle qui doit assurer la sécurisation des parcours professionnels des individus.

Nous nous réjouissons de la mise en œuvre de CléA, première certification interprofessionnelle créée par les partenaires sociaux, pour les salariés en activité et les demandeurs d'emploi. Le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage doit être la priorité de tous. CléA est un signal fort envoyé par les partenaires sociaux, et notamment la CFE-CGC, de leur engagement en faveur des publics les plus fragiles pour renforcer les compétences des salariés et développer la compétitivité de nos entreprises. »



## CFTC

### Philippe Louis, président



« La CFTC se félicite de la naissance de la certification CléA. En effet, pour la CFTC, il est inconcevable de laisser des salariés en situation d'illettrisme. Pour ces personnes, qui ne possèdent pas un minimum de connaissances, l'accès à une formation est primordial afin de sécuriser leurs parcours de vie. Chaque personne doit maîtriser les fondamentaux de la certification CléA. Celle-ci présente aussi l'intérêt de répondre à une revendication émise par la CFTC dans son « Statut du travailleur » puis inscrite dans l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 où « chaque personne puisse évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière. »

## CGPME

### François Asselin, président



« Devant le nombre grandissant de travailleurs non qualifiés, les patrons de PME/PMI ont besoin d'identifier leur employabilité, via leur degré de maîtrise des compétences de base. CléA - certification à laquelle la CGPME a apporté son soutien et une collaboration active - vient utilement compléter les outils déjà existants, sur le plan de l'illettrisme, ou dans certains dispositifs de branche ou interprofessionnels, en facilitant l'accès à des emplois, là où la maîtrise complète d'un métier et la possession d'un diplôme ou d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) n'est pas indispensable à l'occupation d'un poste de travail. »

## CGT

### Philippe Martinez, secrétaire général



« CléA doit être un levier pour rendre visibles les acquis des actifs les moins qualifiés qui restent trop souvent peu ou pas reconnus. Son accès doit être considéré comme un dû pour tous. Cette certification doit être accessible à toute personne en activité, avec une prise en charge par l'entreprise, dans le cadre de son obligation d'adaptation au poste de travail, des formations potentiellement nécessaires.

Notre pays ne souffre pas d'un manque de qualifications mais d'un manque de reconnaissance des qualifications. Si CléA contribue à valoriser les acquis des actifs, le paritarisme aura été utile. »

## FO

### Jean-Claude Mailly, secrétaire général



« Le certificat CléA représente désormais dans le Code du Travail LA référence en termes de certification des compétences professionnelles de base. Cette innovation est le fruit du travail des partenaires sociaux qui ont voulu faire de CléA un outil opérationnel pour tous sur tout le territoire, dans tous les secteurs d'activité.

Pour FORCE OUVRIERE, il s'agit bien de valider ce que les personnes savent pour les emmener vers la certification en passant si besoin par la case formation.

Le choix de baptiser cet outil « Certificat CléA » marque la volonté d'en faire la première clé vers la restauration de la confiance en soi et la sécurisation des parcours professionnels. »

## MEDEF

### Pierre Gattaz, président



« Le MEDEF se réjouit de la naissance de CléA. Un socle de connaissances et de compétences professionnelles est ainsi défini et va contribuer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi qui vont l'acquérir, à renforcer leur employabilité. Voilà quelque chose de concret, lisible pour les entreprises et les personnes ! Je souhaite que les formations accessibles aux demandeurs d'emploi prennent largement en compte CléA et que les entreprises s'en emparent. Je sais que nombre d'entre elles s'y préparent. Plus que jamais c'est en investissant dans la formation et la compétence de nos collaborateurs que nous multiplierons le nombre de « champions » parmi les entreprises françaises. »

## UPA

### Jean-Pierre Crouzet, président



« Compétences clés ; savoir-faire fondamentaux ; socle de connaissances et de compétences professionnelles... tant d'expressions pour désigner le même objet. Aujourd'hui, avec CléA, nous devrions tous y voir plus clair ! Avec tous les partenaires sociaux, l'UPA partage l'idée que l'élévation du niveau de qualification des salariés français est indispensable pour sécuriser leurs parcours professionnels et pour développer l'activité des entreprises, de toutes les entreprises. Mais, il ne faudrait pas s'arrêter au remède. Il faut absolument obtenir que ces compétences fondamentales soient acquises dans le cadre de la scolarité et de la formation initiale. »