

Pro-A Reconversion ou promotion par alternance

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.



Sur le site greta-bretagne et sur les fiches formation, ce picto signale un financement possible via le dispositif Pro-A.

À qui s'adresse la reconversion ou la promotion par alternance ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- > aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- > aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- > aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, il ne faut pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Quels sont les objectifs de la reconversion ou la promotion par alternance ?

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- > un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- > un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- > une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Comment se déroule un parcours de

formation en reconversion ou promotion par alternance ?

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre branche professionnelle.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- > pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- > en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

Ces actions :





- > sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- > ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- > peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre branche professionnelle.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Quel impact sur le contrat de travail du salarié ?

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Quelle est la prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance ?

L'opérateur de compétences dont dépend votre entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement que vous avez exposés au titre de la Pro-A de vos salariés.

Cette prise en charge correspond à un montant forfaitaire et s'effectue au niveau fixé par votre branche professionnelle.

Pour connaître les niveaux de prise en charge, vous pouvez vous rendre sur le site internet de votre opérateur de compétences (OPCO*).

Comment faire la demande de reconversion ou promotion par alternance ?

> **Dans l'entreprise** : la mobilisation du dispositif figure parmi les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel.

> **Hors de l'entreprise** : en s'adressant à son opérateur de compétences (OPCO*), chargé du financement de la formation réalisée dans le cadre de Pro-A.

* Avec la loi du 5 septembre 2018 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) deviennent les opérateurs de compétences (OPCO) pour en faire des opérateurs au service des nouveaux besoins en compétences pour l'ensemble des entreprises et des salariés.