

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.

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).
- > aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés doivent avoir un niveau Bac + 2 maximum.

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 certification professionnelle** acquise après une formation en alternance. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

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 :

- > des **actions de formation** ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation "théorique")

et

- > des **activités professionnelles en entreprise**, en lien avec la formation suivie. (formation "pratique"). 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 formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience 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 ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience 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.



Les actions de formation :

- > 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.

Il est à noter qu'il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA* ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

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'OPCO (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.

Le montant de prise en charge par l'opérateur de compétences peut intégrer, si l'accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du SMIC horaire.

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

Comment faire la demande de reconversion ou promotion par alternance ?

La pro-A est une **co-construction entre l'entreprise et le salarié**. Lorsque la demande de reconversion ou promotion par alternance est à l'initiative du salarié, le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche.

L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son OPCO afin de connaître les modalités de financement du dispositif, et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité. Une fois les modalités fixées entre l'employeur et son salarié, l'avenant au contrat de travail du salarié doit être signé par l'employeur et le salarié, puis envoyé à l'OPCO pour demander une prise en charge.

À noter : le dispositif PRO-A figure parmi les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel.

POUR ALLER + LOIN

Consultez votre OPCO.
Vous pouvez également solliciter un conseiller en formation, en agence GRETA-CFA.

* CléA : certificat de connaissances et de compétences professionnelles. Créé par Certif'Pro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles, le certificat CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité.

