

La PRO-A, c'est quoi ?

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. La Pro-A est une réponse aux métiers qui se transforment et requièrent de nouvelles qualifications.

Grâce à ce dispositif, le salarié peut rester dans son entreprise tout en suivant par alternance une formation qualifiante et certifiante. La Pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. La Pro-A nécessite un accord de branche, à l'exception des formations aux savoirs de base (CléA).

La PRO-A, pour qui ?

La reconversion ou la promotion par alternance est ouverte notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

- Les salariés en CDI.
- Les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

- Les salariés en activité partielle (les intermittents et les intérimaires).

La Pro-A cible uniquement les salariés en poste ayant une qualification inférieure ou égale au niveau licence (niveau 6), soit au maximum un BTS, en vue de préparer un diplôme de même niveau ou de niveau supérieur enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La PRO-A, quand ?

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

- Pendant le temps de travail ;
- 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 (pour les salariés au forfait jour cette limite est fixée à 2 % du forfait).

La PRO-A, ça se passe comment ?

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont les formations qui visent une certification :

- Soit enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branche (CQP et CQPI).

En l'absence d'accord de branche, les opérateurs de compétences ne peuvent financer que CléA au titre du dispositif Pro-A.

La Pro-A est mise en œuvre :

- **soit par l'employeur**, dans le cadre du plan de développement des compétences, de l'entreprise. Dans ce cas le salarié ne peut pas refuser si la formation a pour but de prévenir les conséquences dues aux mutations écologiques, technologiques et économiques et permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification

accessible uniquement en emploi via la formation continue.

- **soit par le salarié** : le salarié qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur. Aucun formalisme de cette demande n'est prévu par les textes. La mobilisation de la Pro-A peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

La durée totale de la formation en Pro-A **est comprise entre 6 et 12 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 **36 mois.**

- Elle peut également être allongée **jusqu'à 24 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.

La formation est d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période Pro-A, sans pouvoir être inférieure à 150 h.

La durée de la formation peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par la branche professionnelle.

La PRO-A et le statut du salarié

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise :

- La durée de la reconversion ou de la promotion par alternance ;
- L'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance ;

L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétence correspondant.

Le salarié en Pro-A bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé. Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La PRO-A, quelle rémunération, quelle protection sociale ?

- La formation sur le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- La formation hors temps de travail n'ouvre pas droit au maintien de salaire, ni à aucune allocation formation ;
- Pendant la formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pour le salarié, suivre la formation correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et ne peut donc pas entraîner de dépenses à sa charge. L'entreprise se fait rembourser les frais auprès de son opérateur de compétences. Les actions de formation Pro-A sont financées par l'opérateur de

compétences selon un montant forfaitaire fixé par accord de branche ou à défaut par décret (9,15 euros par heure). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des charges sociales légales et conventionnelles du stagiaire ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Pour aller plus loin

Les textes de référence

- *Conditions d'accès à la reconversion ou la promotion par alternance* : Code du travail : articles L6324-1 à L6324-6.

- *Objet et conditions d'ouverture* : Code du travail : Articles D6324-1 et D6324-1-1.

- *Déroulement de la reconversion ou la promotion par alternance* Code du travail : articles L6324-7 à L6324-10.

- *Mise en place du tutorat* : Code du travail : article D6324-2.

- *Tutorat* : Code du travail : articles D6325-6 à D6325-10.

- Régimes applicables aux heures de formation : Code du travail : article R6321-4.

- Certifications professionnelles : principes généraux : Code du travail : Articles L6313-1 et suivants.

Les documents consultables

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.

- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...

- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCB...).

Les acteurs à contacter

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...).

- Les organismes spécialisés sur la FP.

- Le syndicat, L'URCB, la FNCB, l'URI, la Confédération.