

DISPOSITIFS

Pro-A : reconversion ou promotion par alternance

ZOOM SUR L'ALTERNANCE

Publié le : 24.01.2019 - Modifié le : 24.04.2019



Au 1er janvier 2019, la période de professionnalisation est supprimée.

Un nouveau dispositif de formation en alternance est mis en place par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 :

Pro-A pour reconversion ou promotion par l'alternance.

Le dispositif ou formation Pro-A permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Quel intérêt ?

Pro A est un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion en alternance.

Ce dispositif permet au salarié, par des actions de formation :

- ✔ de changer de métier, de se réorienter professionnellement,
- ✔ de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

**À NOTER**

Le compte personnel de formation permet également de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Qui prend l'initiative ?

Pro A est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

- ✔ **Pour l'employeur**, Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.
- ✔ **Pour le salarié**, Pro A sécurise son parcours professionnel, et peut le faire bénéficier de mutation en interne

C'est pour cela que les deux parties doivent **définir ensemble le projet et le formaliser par le biais d'un avenant au contrat de travail.**

En cas de réussite de la formation, conformément à ce qui aura été défini dans l'avenant, le salarié se reconvertira ou sera promu.

Qui est concerné ?

Les salariés doivent répondre à plusieurs conditions :

1. CONDITION LIÉE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié doit être soit :

- ✔ en contrat à durée indéterminée (CDI)
- ✔ bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ([art. L. 5134-19 et suivants du code du travail](#))
- ✔ sportif ou entraîneur professionnel en CDD ([art. L. 222-2-3 du code du sport](#))

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont **la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail**.

2. CONDITION LIÉE À LA QUALIFICATION DÉTENUE

En plus de la condition liée à la nature du contrat de travail, pour pouvoir bénéficier d'une formation dans le cadre de Pro A, le salarié ne doit pas avoir atteint le niveau de qualification correspond au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Comment organiser la formation ?

FORMATION EN ALTERNANCE D'UNE DURÉE MINIMALE

La formation doit se dérouler **en alternance** et ainsi associer **des enseignements généraux, professionnels et technologiques** dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'action est **d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois** (elle peut être allongée sous conditions). La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période.

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation.



À NOTER

Attention, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le salarié des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est nulle.

FORMATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL OU HORS TEMPS DE TRAVAIL

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- ✔ soit du salarié,
- ✔ soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (avenant au contrat de travail) et dans la limite de 30h par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Il n'existe pas d'allocation de formation pour les heures de formation hors temps de travail.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TUTEUR

Parmi les salariés de l'entreprise, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues pour le [contrat de professionnalisation](#).

Pour quelles actions ?

Le dispositif Pro A permet d'acquérir :

1. Une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
2. Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
3. Un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

Quel financement pour une formation Pro A ?

Le suivi de la formation correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et ne peut entraîner de dépenses à la charge du salarié.

Les actions de formation sont donc financées par l'opérateur de compétences selon les modalités suivantes :

- ✔ montant forfaitaire fixé par les branches ou à défaut par décret (9,15 euros par heure)
- ✔ le forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement

L'opérateur de compétences prend en charge « les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ».

Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCO ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions.

VOIR LES RÈGLES DE PRISE EN CHARGE PRO-A ICI

Sources

- ✔ Articles [L6324-1 et suivants](#) et [D6324-1 et suivants](#) du code du travail
- ✔ Articles [L6325-11 à L6325-15](#) du code du travail
- ✔ [Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles](#)

[La fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com