

Le dispositif Pro-A : promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif Pro-A issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient en remplacement de la période de professionnalisation. Sa finalité est d'anticiper les évolutions des métiers en permettant à des personnes peu ou pas qualifiées de se former et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

I. LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF PRO-A

Le dispositif vient en réponse aux **besoins des entreprises** :

- ✓ prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques
- ✓ permettre à un salarié d'accéder à une qualification et des compétences nécessaires pour l'entreprise

Pour les salariés, le dispositif a pour objectif de permettre :

- ✓ un changement de métier ou de profession □ une promotion sociale ou professionnelle

La reconversion ou la promotion par alternance permet aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent.

II. LES CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF PRO-A

Le dispositif est destiné aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence et qui sont :

- ✓ en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- ✓ en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI)
- ✓ en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels

III. LES FORMATIONS ELIGIBLES AU DISPOSITIF PRO-A

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- ✓ une qualification ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ✓ un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- ✓ une qualification reconnue par la convention collective nationale de branche

IV. LES MODALITES DU DISPOSITIF PRO-A

Le dispositif repose sur une alternance entre les enseignements théoriques dispensés par un organisme formation et les activités professionnelles en entreprise.

Il peut être mis en œuvre à la demande du salarié ou de l'employeur. Ce

dispositif peut notamment être évoqué lors de l'entretien professionnel. a. La

durée du dispositif

- ✓ De 6 à 12 mois en général
- ✓ De 6 à 24 mois pour certains publics ou lorsque la qualification visée l'exige (critères définis par la branche professionnelle dont dépend l'entreprise)
- ✓ De 6 à 36 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

b. Les enseignements théoriques

Ils peuvent se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail (avec un maintien de rémunération) ou en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou 2% du forfait pour un salarié au forfait (sauf accord collectif dérogatoire).

Les actions de formation :

- ✓ ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A
- ✓ ont une durée minimale de 150 heures
- ✓ peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires définies par la branche professionnelle

c. Les activités professionnelles en entreprise

L'employeur doit désigner un tuteur parmi les salariés volontaires au sein de l'entreprise. Celui-ci doit justifier d'au moins 2 années d'expériences professionnelles en rapport avec le diplôme préparé et être suffisamment qualifié. Il ne peut pas assurer simultanément le tutorat de plus de 3 salariés en cours de professionnalisation (2 salariés pour les dirigeants).

Le tuteur doit disposer du temps et des moyens nécessaires à la préparation et l'exercice de sa fonction. Son rôle est d'accueillir, d'informer et d'accompagner le salarié tout au long de sa formation.

Le coût généré par la fonction de tuteur peut être partiellement pris en charge dans le cadre du dispositif Pro-A. Pour connaître le financement éventuel, il faut contacter l'Opérateur de Compétences (OPCO).

d. Les effets sur le contrat de travail du salarié bénéficiaire

Il est obligatoire de conclure un avenant au contrat de travail initial qui prévoit la durée et l'intitulé de la formation suivie. Cet avenant doit être transmis à l'OPCO.

La durée de l'avenant au contrat de travail est identique à la durée de la formation envisagée.

Tout au long de sa formation, le salarié continue de bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

V. LE FINANCEMENT D'UNE FORMATION DANS LE CADRE DU DISPOSITIF PRO-A

L'OPCO prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Cette prise en charge correspond à un montant forfaitaire et s'effectue au niveau fixé par la branche professionnelle.

Pour connaître les niveaux de prise en charge, il faut contacter l'OPCO.