

La Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

PRINCIPE

La Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) vise à **favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur maintien dans l'emploi**. Sont particulièrement concernés les salariés dont la qualification s'avère insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

PUBLIC

La Reconversion ou promotion par alternance est réservée aux salariés :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- placés en activité partielle suite à une diminution de leur durée de travail ou à une fermeture temporaire de l'entreprise ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Pour être éligibles au dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par un diplôme ou un titre de niveau Bac+3 enregistré au [Répertoire national des certifications professionnelles](#) (RNCP).

FORMATIONS ÉLIGIBLES

Le dispositif Pro-A doit permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Elle peut être mobilisée **à l'initiative du salarié ou de l'entreprise**. Sont éligibles à Pro-A :

- les actions de formation visant une certification professionnelle figurant dans un accord de branche étendu,
- les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) visant une certification professionnelle figurant dans un accord de branche étendu,
- les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est obligatoirement fixée par accord collectif de branche étendu.

À noter : *l'extension d'un accord de branche Pro-A est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. A défaut pour cet accord d'être étendu, seules les formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA) peuvent être mises en œuvre dans le cadre du dispositif.*

MISE EN ŒUVRE

=> **Organisé en alternance**, le parcours Pro-A vise l'acquisition de savoirs généraux et d'un savoir-faire professionnel. La formation (savoirs généraux) peut être réalisée par un organisme de formation externe ou en interne, à condition que l'entreprise dispose d'un service de formation dédié. Le savoir-faire professionnel s'acquiert par l'exercice en entreprise d'activités en relation avec la qualification recherchée.

=> **La formation peut se dérouler :**

- **pendant le temps de travail** avec maintien de la rémunération du salarié ;

La Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) - suite

MISE EN ŒUVRE (Suite)

- **en tout ou partie en dehors temps de travail** avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par salarié et par an (ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).

À noter : *l'accord du salarié pour la réalisation de tout ou partie des actions en dehors du temps de travail est obligatoire. Les heures de formation réalisées hors temps de travail ne donnent pas lieu à indemnisation.*

=> **La durée du parcours** Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Deux exceptions :

- durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- durée pouvant aller jusqu'à 24 mois pour d'autres publics ou si la nature des qualifications prévues l'exige, à condition que les bénéficiaires et la nature des qualifications soient définis par accord collectif de branche.

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée totale du parcours Pro-A. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

À noter : *les durées ci-dessus ne s'appliquent pas aux actions Cléa et VAE.*

=> **L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur** pour accueillir et guider le salarié tout au long du parcours Pro-A.

Choisi parmi les salariés volontaires, le tuteur doit justifier d'une **expérience professionnelle d'au moins deux ans** dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par le parcours Pro-A. Un tuteur ne peut encadrer plus de trois alternants à la fois (deux si la fonction tutorale est assurée par l'employeur).

Des modalités particulières d'organisation du tutorat peuvent être prévues par accord de branche.

FORMALITÉS

Le parcours Pro-A doit être formalisé **par la conclusion d'un avenant au contrat de travail** du salarié précisant la durée et l'objet de l'action envisagée : certification ou qualification préparée, modalités de réalisation des actions, identité du tuteur...

=> L'avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du parcours Pro-A.

FINANCEMENT

=> Les actions de formation mises en œuvre au titre de Pro-A sont prises en charge par l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise sur la base **de forfaits couvrant les frais pédagogiques et les frais de transport et d'hébergement.**

La Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) - suite

FINANCEMENT (Suite)

Ces **forfaits sont définis par accord de branche ou par un accord collectif** conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences. Si l'accord le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles du salarié peuvent également être prises en charge dans la limite du coût horaire du Smic horaire.

En l'absence de forfaits conventionnels, les actions Pro-A sont prises en charge sur la base de 9,15 € / heure de formation.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge tout ou partie des frais de tutorat et des frais de formation du tuteur.

À noter : les dépenses excédant les montants forfaitaires peuvent être prises en charge, pour les entreprises de moins de 50 salariés, au titre du plan de développement des compétences selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

SOURCES

- Articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du Code du travail
- Articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du Code du travail
- Articles D. 6324-1 à D. 6324-2 du Code du travail
- Articles D. 6332-89 à D. 6332-93 du Code du travail

Mise à jour : Janvier 2023