

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) repose sur un principe d'alternance entre formation théorique et pratique en entreprise. Elle remplace la période de professionnalisation depuis le 1^{er} janvier 2019 et permet au salarié de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la mise en œuvre d'actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé.

Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée.

Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.

ÇA VOUS CONCERNE

La Pro-A est réservée aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au grade de la licence (niveau bac +3) et qui sont soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI) ;
- placés en position d'activité partielle.

Sont également éligibles les sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD.

VOS AVANTAGES

- Développer les savoir-faire de votre entreprise.
- Anticiper les évolutions de votre activité dans une logique et/ou en cohérence avec votre politique de Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
- Adapter vos collaborateurs aux mutations technologiques et évitez le risque d'obsolescence de leurs compétences.



À noter !

Profitez de l'entretien professionnel avec votre (vos) salarié(s) pour échanger sur ses (leurs) souhaits d'évolution professionnelle et envisager la possibilité de le (les) former via la Pro-A.

**RECONVERSION OU
 PROMOTION PAR
 ALTERNANCE (PRO-A)**

PASSEZ À L'ACTION

La Pro-A peut être mobilisée à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

CHOISIR UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ADAPTÉE À SES BESOINS

La formation doit permettre au salarié d'acquérir :

- une certification professionnelle (diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP¹ : CQP² ou CQPI³) figurant dans un accord collectif étendu de la branche professionnelle de rattachement de votre entreprise. L'extension de l'accord de branche par voie d'arrêté ministériel permet de s'assurer que les certifications professionnelles listées par l'accord répondent à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences ;
- le socle de connaissances et de compétences⁴ (certificats Cléa et Cléa numérique), que ce dispositif soit ou non visé dans l'accord de branche.

¹ Répertoire national des certifications professionnelles

² Certificat de qualification professionnelle

³ Certificat de qualification professionnelle inter-branches

⁴ Le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour favoriser son insertion professionnelle.

DURÉE DE LA PRO-A

La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.



À noter !

La durée de la Pro-A peut être portée jusqu'à 36 mois pour les publics « prioritaires » suivants :

- les jeunes peu diplômés (n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire - baccalauréat - et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel - CAP/BEP) ;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- les anciens titulaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

Elle peut également être portée jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires et certaines qualifications définies par accord de branche.

ORGANISER LA FORMATION

La formation théorique peut se dérouler dans un organisme de formation ou au sein de l'entreprise si vous êtes doté d'un service de formation interne. Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance.

Comme pour toute action de formation à distance, sa mise en œuvre comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Sa durée varie selon la certification professionnelle visée et les règles définies par l'organisme certificateur. Elle est comprise entre 15 % et 25 % du temps de l'action de reconversion ou de promotion par alternance et ne peut être inférieure à 150 heures.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Un accord de branche ou un accord collectif peut porter la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de travail. La formation peut se réaliser sur le temps du travail avec maintien du salaire.

Elle peut également se dérouler en dehors du temps du travail sous réserve de l'accord préalable écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié, ou de 2 % du forfait, le cas échéant (à défaut d'accord collectif fixant d'autres modalités).

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)



À noter !

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne donnent plus lieu au versement d'une allocation de formation (hors cas spécifiques prévus par dispositions contractuelles ou conventionnelles).

DÉSIGNER UN TUTEUR

Un tuteur doit être désigné pour accompagner le salarié tout au long de son parcours et assurer la liaison avec l'organisme de formation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié volontaire.

Voir la fiche « Tuteur et maître d'apprentissage »

RÉDIGER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute Pro-A doit être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant notamment la durée, l'objet de l'action de formation envisagée et les modalités de départ en formation.

Une copie de l'avenant est à transmettre à l'Opco EP lors de l'instruction du dossier.

FINANCEMENT

L'Opco EP prend en charge, selon un montant forfaitaire, en tout ou partie, dans la limite des fonds mutualisés disponibles, les dépenses relatives aux coûts pédagogiques, à la rémunération et aux frais annexes liés à la formation du salarié selon les conditions de financement définies par accord de branche étendu.

À défaut de fixation du montant forfaitaire de la prise en charge par accord collectif de branche, ce montant est fixé à :

- 9,15 € par heure de formation ;
- 15 € par heure de formation pour les publics prioritaires.



- Votre conseiller Opco EP
- Notre assistance juridique en ligne sur [question-formation.com](https://www.question-formation.com)



À noter !

Pour vérifier si ce financement s'applique à votre branche professionnelle, consultez **mes services en ligne**.