

DEFinitions

LES GUIDES DE **DEFI**[®] POUR LE DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE

points
de repère

8

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)



Qu'est-ce que la Pro-A ?

Supprimée au 1^{er} janvier 2019, la période de professionnalisation laisse place à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Destiné à favoriser l'évolution vers un nouveau métier ou une nouvelle profession, la promotion sociale ou professionnelle* voire une reconversion professionnelle, ce nouveau dispositif permet aux bénéficiaires d'accéder à une formation qualifiante en alternance. La Pro-A ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié concerné.

❖ Quels objectifs ?

- ❖ Adapter les salariés à l'évolution de leur emploi ;
- ❖ Faciliter la co-construction de parcours qualifiants ;
- ❖ Favoriser l'évolution professionnelle, en interne ou en externe.

❖ Qui est concerné ?

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) s'adresse aux salariés :

- ❖ en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- ❖ titulaires au maximum d'une certification de niveau Bac +2.

❖ Pour quelles formations ?

La Pro-A peut être mobilisée pour acquérir :

- ❖ un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au [Répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#),
- ❖ un [certificat de qualification professionnelle](#) de branche (CQP) ou interbranches (CQPI),
- ❖ une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.



La Pro-A doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification au moins identique à celui déjà détenu au moment de l'entrée en formation. Un salarié titulaire d'un BTS ne pourra donc pas préparer de Bac professionnel. Il pourra en revanche viser un autre BTS ou tout diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur.



Des différences certaines avec la période de professionnalisation au niveau des actions éligibles

Auparavant éligibles à la période de professionnalisation, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat CléA, les blocs de compétences (composantes des certifications enregistrées au RNCP) et les certifications ou habilitations inscrites au Répertoire spécifiques (RSCH, ex-Inventaire) ne peuvent plus être préparés dans le cadre de la Pro-A.

* Par exemple, acquérir une qualification plus élevée ou développer des compétences afin de progresser dans son parcours professionnel.

La Pro-A, mode d'emploi

❖ Un dispositif en alternance

Organisée en alternance, la formation réalisée dans le cadre d'une Pro-A associe :

- ❖ des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation (ou l'entreprise lorsque celle-ci dispose des moyens adéquats) ;
- ❖ l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

❖ Une durée encadrée

La durée de la Pro-A dépend du type de qualification visé. Comprise entre 6 et 12 mois, elle peut toutefois être portée :

- ❖ jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires et qualifications définis par accord de branche ;
- ❖ jusqu'à 36 mois pour les jeunes 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, et les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La formation suivie par le salarié au titre du dispositif doit quant à elle représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, avec un minimum de 150 heures. Ces durées maximales peuvent aller au-delà de 25 % suivant les branches professionnelles et selon les types de publics ou de parcours de formation : pour en savoir plus, rendez-vous sur le site internet www.opcdefi.fr rubrique [Financements et formations/Former vos salariés/Pro A](#)

❖ Une organisation de la formation pendant ou hors temps de travail...

La formation organisée au titre de la Pro-A peut se dérouler :

- ❖ pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- ❖ en tout ou partie en dehors temps de travail, 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. L'accord du salarié est obligatoire et doit être formalisé par écrit. Il peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion. L'allocation de formation ayant été supprimée au 1^{er} janvier 2019, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne donnent donc plus lieu à indemnisation ou à rémunération.

❖ ... en externe ou en interne

La formation peut être dispensée :

- ❖ par un **prestataire externe** ;



Conformément à la réglementation sur la qualité des actions de formation, pour que la formation réalisée dans le cadre de la Pro-A soit prise en charge par l'Opco de branche, l'organisme de formation choisi doit obligatoirement figurer sur son catalogue de référence consultable en ligne.



Des modalités pédagogiques diversifiées

Depuis la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2019, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées au sein d'un même parcours de formation. Les actions de formation réalisées au titre de la Pro-A peuvent ainsi avoir lieu en présentiel mais aussi, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST).

✚ **en interne**, si l'entreprise dispose d'un service et de moyens dédiés (locaux, formateurs, équipements, plannings de formation...).



Si la formation réalisée dans le cadre de la Pro-A est assurée en interne, une attestation certifiant que l'entreprise dispose bien des moyens nécessaires à sa mise en œuvre est requise par l'Opco. Une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action suivie et, éventuellement, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation, doit par ailleurs être remise au salarié à l'issue de la formation.

✚ Des obligations à respecter

La Pro-A nécessite de :

✚ **Conclure un avenant au contrat de travail.** Dans cet avenant sont notamment précisés la qualification ou certification visée, la durée de la formation, ses modalités et son calendrier de réalisation, ainsi que l'identité du tuteur chargé d'accompagner le salarié. Cet avenant doit être adressé à notre Opco le plus tôt possible en amont du début du parcours et au plus tard dans les 5 jours suivant sa conclusion.



Dans l'attente de la publication par l'Administration d'un formulaire CERFA spécifique, votre Opco propose sur son site un modèle d'avenant au contrat de travail, à transmettre en même temps que la demande de prise en charge.

✚ **Désigner un tuteur.** Choisi parmi les salariés volontaires pour cette mission et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, le tuteur accueille et guide le salarié engagé dans une Pro-A, organise son activité, veille au respect de son emploi du temps, assure la liaison avec l'organisme de formation (ou le service de formation interne à l'entreprise) et participe à l'évaluation de la formation.



Dans les branches professionnelles des industries chimiques, pétrolières, et de la Plasturgie, le tuteur doit obligatoirement être formé à l'exercice de sa mission.

Avec quel financement ?

✚ **Pour les entreprises de 50 salariés et plus :**

L'Opco peut prendre en charge tout ou partie des coûts pédagogiques sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par votre branche professionnelle, à l'exclusion des frais annexes et de la rémunération. A défaut de décision de branche, le financement s'effectue sur la base légale de 9,15€/h.

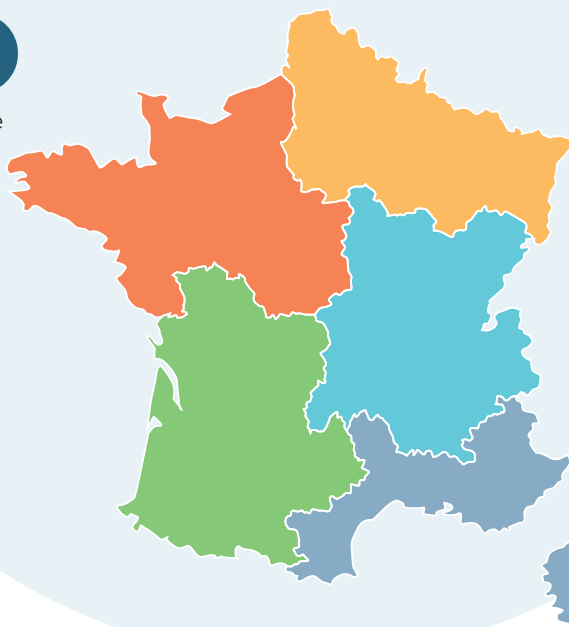
✚ **Pour les entreprises de moins de 50 salariés,** l'Opco peut prendre en charge tout ou partie des coûts pédagogiques sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par votre branche professionnelle. Au-delà, il peut également financer tout ou partie des frais annexes et de la rémunération dans la limite des fonds disponibles au titre du plan de développement des compétences (selon des modalités définies par son Conseil d'administration).

✚ L'Opco de branche peut également participer au financement de la **fonction tutorale** et de la formation du tuteur, selon des modalités identiques à celles du contrat de professionnalisation.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre site internet www.opcadesi.fr rubrique Financements et formations/Former vos salariés/Pro A ou contactez votre Conseiller formation.

DEFi

Réseau de proximité



DÉLÉGATION NORD EST

(Hauts-de-France,
Île-de-France, Grand-Est)

Députée Territoriale
Laurence LAGORCE

5-7 av. du Général de Gaulle
94166 SAINT-MANDÉ CEDEX
Tél. 01 58 64 18 30

DÉLÉGATION CENTRE OUEST

(Bretagne, Centre Val-de-Loire,
Normandie, Pays de la Loire)

Députée Territoriale
Martine SALOTTI

36 quai du Châtelet
45000 ORLÉANS
Tél. 02 38 22 10 38

DÉLÉGATION SUD EST

(Auvergne-Rhône-Alpes,
Bourgogne-Franche-Comté)

Députée Territoriale
Evelyne LEYENDECKER

1 bd Emond Michelet
69008 LYON CEDEX 08
Tél. 04 72 34 43 57

DÉLÉGATION SUD OUEST

(Nouvelle-Aquitaine,
Occitanie*)

Députée Territoriale
Sophie CLOCHARD

Immeuble Perspective
2 rue du Jardin de l'Ars
CS 91967
33088 BORDEAUX CEDEX
Tél. 05 54 58 90 00

DÉLÉGATION SUD

(Corse, Occitanie*,
Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Députée Territoriale
Catherine LESENECHAL

2 rue Henri Barbusse
13241 MARSEILLE CEDEX 01
Tél. 04 65 11 90 00

* voir liste des départements
sur le site www.opcadefi.fr

DEFinitions

LES GUIDES DE **DEFI**® POUR LE DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE

8

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

