

SE FORMER POUR ÉVOLUER AVEC LE DISPOSITIF PRO-A

Le dispositif Pro-A « Reconversion ou promotion par l'alternance » permet aux salarié·es, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

C'est également un outil de mobilité défini par accord de branche étendu^(*) à la Pro-A.

1 | Quels sont les objectifs de la Pro-A ?

- ➔ Faciliter un changement de métier, de profession ou une promotion via l'obtention d'une certification professionnelle ;
- ➔ Acquérir le socle de connaissances et de compétences.

2 | À qui s'adresse ce dispositif ?

- ➔ Aux salarié·es en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- ➔ Aux salarié·es bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- ➔ Aux salarié·es, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- ➔ Aux salarié·es placé·es en activité partielle.

3 | Quelles sont les conditions pour y accéder ?

- ➔ Vous ne devez pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence, soit un niveau 5 maximum (Bac +2).
- ➔ Une pro-A est possible, quel que soit le niveau de qualification que vous visez, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui que vous détenez.

^(*)Décret 2020-262 du 16 mars 2020

4 | Auprès de qui devez-vous faire votre demande ?

Le dispositif Pro-A peut être mobilisé à votre initiative ou celle de votre employeur (dans ce cas, vous devez donner votre accord écrit). Si vous voulez bénéficier d'une reconversion ou d'une promotion par alternance, vous devez en faire la demande à votre employeur de préférence par lettre recommandée.

Il faut signer un avenant au contrat de travail précisant l'objet, la durée de l'action, avec votre employeur. Il doit adresser ensuite cet avenant à son OPCO pour déclencher la demande de financement.

5 | Quelles sont les certifications et actions de formation éligibles ?

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée « au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences »,

- ➔ le Certificat de compétences et de connaissances professionnelles (CléA) ;
- ➔ la validation des acquis de l'expérience (VAE).



Attention : En l'absence d'accord collectif de branche étendu, le financement n'est possible que pour CLEA.

6 | Comment se déroule le parcours de formation ?

La formation suivie d'une durée de 6 à 12 mois repose sur le principe de l'alternance entre :

- ➔ **Des actions de formation ou des actions** permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique »)
- et
- ➔ **des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »).**
 - ➔ Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.
 - ➔ Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.
 - ➔ Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisitions du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE



C. trav., art. D. 6324-1

- ⊕ Pour les jeunes salariés (entre 16 ans et 25 ans révolus) qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement scolaire :
 - la formation peut être allongée à **36 mois**.
- ⊕ Pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche.
 - la formation peut également être allongée **jusqu'à 24 mois**



Les actions de formation ou celles permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

7 : La formation doit être réalisée sur ou hors temps de travail ?

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de votre rémunération et de la protection sociale (accidents du travail, maladies professionnelles).



C. trav., art. L. 6324-7 et L. 6324-8

La Pro-A peut également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail soit à votre initiative, soit à celle de l'employeur après votre accord écrit. A défaut d'un accord d'entreprise ou de branche une limite de 30 heures par an s'applique.



C. trav., art. L. 6321-6, L. 6324-7 et R. 6321-4

Si votre durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Votre accord doit être formalisé par écrit. Vous pouvez le dénoncer dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Si vous refusez de participer à des actions de formation hors temps de travail ou si vous dénoncez l'accord, cela ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Un avenant à votre contrat de travail est obligatoire et doit préciser l'objet et la durée de votre formation.

8 : La désignation d'un tuteur est-elle obligatoire ?

OUI. L'employeur doit désigner, parmi les salarié-es de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le rôle du tuteur

- ➔ accueillir le salarié, l'aider, l'informer, le guider ;
- ➔ organiser avec les salarié-es intéressé-es les activités dans l'entreprise ;
- ➔ contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

9 | Comment et qui prend en charge la rémunération ?

Deux cas possibles :

- 1) Votre employeur conclut une convention avec l'organisme de formation et finance la formation (prise en charge par l'OPCO selon les forfaits de la branche).
- 2) Votre employeur accepte de financer la formation dans le cadre de son plan de développement des compétences (selon les cas avec ou sans financement de l'Opérateur de compétences (OPCO^(*)).

Voir Fiche pratique - [Le plan de développement des compétences](#)

Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

- ➔ L'OPCO peut financer les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires.



C. trav., art. 6332-89 à D. 6332-91

À savoir

Au 10 mai 2022, on comptait plus de 90 branches professionnelles qui avaient désormais déployé le dispositif Pro-A.

Conseils de l'UNSA

Rapprochez-vous de vos représentants du personnel UNSA et faites leur part de votre projet de reconversion et de préparation à une certification professionnelle. Ils pourront vous accompagner dans vos démarches.

Lors de votre entretien professionnel (<https://www.unsa.org/L-entretien-professionnel-1937.html>¹), votre employeur a l'obligation de vous informer sur ce dispositif. Vous devez donc profiter de ce moment pour aborder le sujet avec lui .

Vous pouvez aussi contacter un conseiller en évolution professionnelle ([cf fiche - CEP](#)²) Il pourra vous guider dans le choix de la certification à préparer en lien avec vos aspirations.

La Pro-A peut être une réelle opportunité pour développer vos compétences et progresser dans votre carrière.

^(*) L'OPCO dont dépend votre employeur prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire fixé par un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCO. En l'absence de forfait fixé par accord collectif, le montant de la rémunération est limité au niveau du SMIC horaire.

¹ <https://www.unsa.org/L-entretien-professionnel-1937.html>

² <https://www.unsa.org/Le-Conseiller-en-evolution-professionnelle-CEP.html>