

VOS DROITS

FORMATION :

reconversion ou promotion par alternance



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La Pro-A, qu'est-ce que c'est ?

La reconversion ou la promotion par alternance, appelée plus communément Pro-A, a été créée par la loi intitulée « Liberté de choisir son avenir professionnel » pour remplacer les périodes de professionnalisation et vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié·es au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance. La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un organisme de formation interne ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

À qui s'adresse la Pro-A ?

La Pro-A s'adresse à tout·e salarié·e :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- qu'elle ou il soit sportif·ve ou entraîneur·se professionnel·le, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salarié·es ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

L'employeur·se peut prendre l'initiative dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

La ou le salarié·e qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur·se de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

Quels sont les objectifs de la Pro-A ?

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, *via* l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. 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. **Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :**

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une certification *via* une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une certification CléA et/ou CléA numérique (socles de connaissances et compétences professionnelles).

Comment se déroule un parcours de formation ?

La formation organisée au titre de Pro-A **repose sur 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 »).

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze 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, elle peut être allongée à **trente-six mois**.

Elle peut également être allongée **jusqu'à vingt-quatre 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 la branche professionnelle.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération, ou en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du ou de la salarié-e, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser trente heures par salarié-e et par an.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à cent-cinquante heures (sauf pour CléA et la VAE) ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

L'employeur-se désigne, parmi les salarié-es de l'entreprise, un-e tuteur-ice chargé-e d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les missions du ou de la tuteur-ice sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider la ou le salarié-e en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du ou de la salarié-e dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du ou de la salarié-e ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Quel impact sur le contrat de travail du ou de la salarié-e ?

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée, est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences. Pendant sa formation, la ou le salarié-e bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du ou de la salarié-e est assuré par l'employeur-se.

Quelle est la prise en charge de la Pro-A ?

L'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la Pro-A.

Cette prise en charge correspond à un niveau fixé par les branches professionnelles.

Remarque CGT : Les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail. La ou le salarié-e de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur-ice doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification – et donc dans son salaire. La période de Pro-A doit être reconnue, certifiante et valorisée. La ou le salarié-e doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A, ce qui signifie que doit être proscrit le « chantage » par lequel l'employeur-se conditionnerait l'accès à la Pro-A à l'engagement du ou de la salarié-e à rester dans l'entreprise.