



COLLECTION ENTREPRISE - LES ESSENTIELS

La Pro-A

Promotion & reconversion
par l'alternance

SEPTEMBRE_2021

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

avec Qu'est-ce qui a changé la Loi Avenir?

Créée par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, **la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) est effective depuis le 1^{er} janvier 2019.**

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, 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 grâce à **un parcours de formation individualisé réalisé en alternance.**



<https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/reconversion-alternance-proa#quels-sont-les-salaries-concernes-?>

Qu'est-ce que c'est ?

- ♦ La Pro-A est un dispositif de formation en alternance conçu pour **la reconversion ou la promotion** des collaborateurs de l'entreprise.
- ♦ Elle associe **des enseignements généraux, professionnels et technologiques** et l'acquisition d'un **savoir-faire** au sein de l'entreprise du bénéficiaire, par l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la certification visée.
- ♦ La formation peut être dispensée dans des organismes de formation ou directement par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation.

À SAVOIR

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

Avoir recours à la Pro-A, c'est une opportunité pour vos collaborateurs d'évoluer ou de changer de métier au sein de l'entreprise.

4 raisons d'utiliser ce dispositif

1 Anticiper

les évolutions de vos métiers dues aux mutations technologiques et économiques.

3 Développer

l'employabilité de vos collaborateurs par l'obtention d'une certification.

2 Favoriser

l'évolution professionnelle de vos collaborateurs dont la qualification s'avère insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

4 Transmettre

des savoir-faire et intégrer des compétences spécifiques à votre entreprise.

À qui s'adresse la Pro-A ?

La Reconversion ou promotion par alternance est accessible aux salariés **n'ayant pas atteint** un niveau de qualification sanctionné par un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au **grade de la licence (Bac+3)**.

Ils peuvent être :

- **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) ;
- **salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels**, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Quelles sont les formations éligibles ?

- ♦ Les formations permettant l'acquisition du **socle de connaissances et de compétences CléA**.
- ♦ **Les actions de formation visant une certification professionnelle figurant dans un accord de branche étendu.** Cela signifie que votre branche professionnelle doit préalablement avoir établi, dans un accord, une liste de certifications éligibles à la Pro-A (diplômes, titres professionnels ou CQP inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles) qui ne sera applicable qu'à compter de son extension par le ministère du Travail. Pour être étendu, les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences doivent être respectés.
- ♦ **L'accompagnement à la VAE** et les actions de validation des acquis de l'expérience VAE visant une certification professionnelle **figurant dans l'accord de branche étendu**.

CONSULTEZ LES TITRES ET DIPLÔMES ACCESSIBLES PAR LE DISPOSITIF DE LA PRO-A DANS VOTRE BRANCHE PROFESSIONNELLE :

- [Branche Presse Magazine](#)
- [Branche Organismes de Tourisme](#)
- [Branche Espaces de loisirs, d'attractions et culturels](#)
- [Branche Golf](#)
- [Branche Telecoms](#)

À SAVOIR

Dans les branches dépourvues d'un accord étendu, seules les actions CléA peuvent faire l'objet d'un financement par l'Afdas.

- **En savoir plus sur :**
CLÉA ET CLÉA NUMÉRIQUE
<https://www.certificat-clea.fr/referentiel-clea-numerique/>
- **Trouver une formation CLÉA**
<https://www.certificat-clea.fr/>

Quelle durée de formation ?

- ♦ La durée de la formation est comprise **entre 6 et 12 mois**.

Cependant sa durée peut être étendue dans deux cas particuliers :

- **Elle peut 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 (fin de lycée) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- **Elle peut aller jusqu'à 24 mois** pour d'autres publics ou si la nature des qualifications prévues l'exige, à condition que ces critères soient définis par accord collectif de branche.
- ♦ **Elle doit être comprise entre 15 % et 25 %** de la durée totale du dispositif en alternance Pro-A, sans être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

À SAVOIR

Les conditions de durée minimale de la formation (15% et 150 heures) ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA) ni à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Comment se déroule la formation ?

- ♦ Elle peut se dérouler **sur le temps de travail** tout comme **hors temps de travail** :
- **sur le temps de travail**, la rémunération du salarié sera maintenue.
- en cas de **tout ou partie en dehors du temps de travail**, celle-ci devra se faire avec l'accord écrit du salarié et ce dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou le cas échéant, dans la limite fixée par accord collectif d'entreprise ou de branche). Cette durée maximum est portée à 2 % du forfait pour les salariés dits « au forfait » en jours ou en heures sur l'année.
- **hors temps de travail**, le salarié ne perçoit aucune rémunération, puisque l'allocation formation a été supprimée dans la loi avenir professionnel.

À SAVOIR

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

Dans le cas de formation interne, l'entreprise devra prendre contact avec le certificateur (mentionné sur la fiche RNCP) afin d'être habilité à dispenser la formation et délivrer le titre ou diplôme.

Quelles formalités ?

La Pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié.

Lorsque la demande de reconversion ou de promotion par alternance est à l'initiative du salarié, celui-ci doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche. Il n'existe pas de formalisme particulier pour en faire la demande.

- ◆ L'employeur et le salarié doivent **définir ensemble les modalités du projet** et le formaliser par **la conclusion d'un avenant au contrat de travail** du salarié précisant :
 - **la durée**
 - **l'objet**, si c'est une reconversion ou une promotion
 - **l'action de formation** envisagée précisant la certification ou la qualification préparée
 - **les modalités** de réalisation de l'action de formation
 - **l'identité** du tuteur
- ◆ L'avenant doit être déposé auprès de l'Afdas **au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début de la Pro-A depuis votre portail adhérent**. En cas d'obtention de la certification, le salarié pourra se prévaloir auprès de son employeur des dispositions contenues dans son avenant.
- ◆ **L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur** chargé d'accompagner le bénéficiaire de la Pro-A pendant toute la durée d'application de l'avenant au contrat de travail. Ses missions seront identiques à celles de l'accueil d'un alternant (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) :
 - **Accueillir, informer et guider le salarié**
 - **Organiser son activité** dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de ses savoir-faire professionnels
 - **Définir et veiller au respect** de son emploi du temps
 - **Assurer la liaison** avec l'organisme chargé de l'action de formation
 - **Participer à l'évaluation** du suivi de la formation

Un tuteur doit obligatoirement être désigné par l'employeur.

Il peut suivre simultanément 3 alternants. Le **tuteur** doit être **salarié, volontaire** et justifier d'une **expérience professionnelle de 2 ans** minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut être tuteur de 2 alternants maximum.

Quelle prise en charge ?

◆ FINANCEMENT DE L'ACTION DE FORMATION

L'Afdas prend en charge les actions de formation mises en œuvre au titre de la Pro-A selon le barème ci-dessous en tenant compte du niveau de la qualification visée et **dans la limite de 3 000 €**. Ce montant forfaitaire couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la Pro-A de vos salariés.

MONTANT DE PRISE EN CHARGE HORAIRE SUR LES FONDS DE L'ALTERNANCE POUR LES FORMATIONS INSCRITES SUR LA LISTE D'ACCORD ÉTENDU DE VOTRE BRANCHE		
RNCP, DIPLÔME NATIONAL	Niveau 7 ou 8	15 €
	Niveau 6	14 €
	Niveau 5 INFRA	Métiers : 13 € Transverse : 9,15 €
CQP	BRANCHE AFDAS	15 €
CLÉA		9,15 €
LIMITE DE PRISE EN CHARGE : 3 000 €		

L'Afdas participe au financement de la formation de tuteur à concurrence de 21 heures maximum et dans la limite d'un plafond de 15 euros par heure de formation. Si la formation excède 15 €/heure net de TVA par stagiaire, son coût sera financé intégralement sur les fonds propres de l'entreprise

Pour toute information sur le financement de la formation, n'hésitez pas à prendre [contact](#) avec votre conseiller.

À SAVOIR

- ◆ Pendant sa formation, **le salarié bénéficie de la protection sociale** en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- ◆ En cas de rupture de contrat de travail, **l'employeur ne peut prétendre au remboursement des dépenses de formation** ayant fait l'objet d'un financement par l'Afdas sur les fonds mutualisés auprès du salarié.

À SAVOIR

- Le reste à charge éventuel du coût de la formation excédant le montant forfaitaire pris en charge quand l'accord de branche le prévoit :
- au titre de la **contribution conventionnelle** quand celui-ci existe dans votre branche
 - sur l'enveloppe du **versement volontaire**

Les 3 étapes clés avec l'Afdas

1

DÉFINITION DU BESOIN

Les conseillers emploi-formation présents [sur tout le territoire](#) aident l'entreprise à la définition de son besoin afin de valider si le dispositif Pro-A est la solution la plus adaptée à son projet et si les conditions d'éligibilité sont respectées.

2

CONSEILS ET INFORMATIONS

Les conseillers soutiennent l'employeur dans l'identification de la certification visée pour répondre au besoin de reconversion ou promotion du collaborateur et l'informent sur les organismes dispensant la formation.

3

INSTRUCTION DU CONTRAT ET SON SUIVI

Les assistants formations accompagnent l'employeur dans l'instruction du dossier de sa prise en charge à sa mise en œuvre ainsi que dans toutes ses dimensions financières.

GLOSSAIRE

CERTIFICATIONS : Seules les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous l'autorité de France Compétences, les certificats de qualification professionnels (CQP, et les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche figurant dans un accord de branche étendu sont éligibles au dispositif de la Pro-A.



LA LOI « AVENIR » : la loi « Avenir » Pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée le 5 septembre 2018 (n° 2018-771). Elle a pour vocation de simplifier et de moderniser les dispositifs de formation professionnelle. Elle a supprimé la période de professionnalisation et a créé la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU : Un accord de branche étendu est un accord de branche qui est applicable à l'ensemble des entreprises du secteur professionnel concerné par suite d'une procédure d'extension par le ministère du Travail. Il est obligatoirement appliqué par les entreprises du secteur de son périmètre, même si l'employeur n'est pas adhérent à une organisation patronale signataire de l'accord de branche ordinaire. La procédure d'extension rend obligatoire sa mise en place.

Pour aller plus loin : contactez votre conseiller emploi/formation dans vos antennes régionales et consultez la rubrique apprentissage du site : www.afdas.com



@Afdas



Afdas



Afdas

www.afdas.com

afDas
DEMAIN SERA FORMATION