FICHE E 1.4

mars 2020

Pro-A, reconversion ou promotion par alternance

Objectifs

Pro-A est un dispositif de formation en alternance qui permet aux employeurs de mobiliser des fonds auprès de leur opérateur de compétences (Opco), afin de financer :

- des actions de formation
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)

Ces actions doivent permettre aux salariés de **changer de métier ou de profession**, ou de bénéficier d'une **promotion sociale ou professionnelle.**

Le dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF.

Salariés concernés

Pro-A vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont éligibles :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- les salariés bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CAE) à durée indéterminée,
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en CDD (art. L. 222-2-3 du code du sport)
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Ils doivent avoir un niveau de qualification sanctionné par une certification enregistrée au RNCP **inférieur au grade de la licence**.

Les actions éligibles

Sont éligibles :

- **les actions visant des certifications professionnelles obtenues en formation ou par la VAE, dont la liste est définie par accord de branche étendu** (voir les listes de branche)**.** Cet accord doit respecter des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.
- les actions permettant **l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA)**.

A l'exception des actions qui visent CléA ou qui permettent de faire valider des acquis de l'expérience (VAE), la durée minimale des actions certifiantes doit être comprise **entre 6 et 12 mois**. Elle peut être allongée :
- jusqu'à 36 mois pour les jeunes non qualifiés de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire,
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord de branche ou interprofessionnel.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an (ou 2 % du forfait pour les salariés au forfait). Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une limite différente.

Organisées en alternance, elles associent :

- **des enseignements généraux, professionnels et technologiques** dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, le cas échéant, par le service de formation de l'entreprise : d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action.
  Un accord de branche ou interprofessionnel peut porter au-delà de 25 %, la durée de ces enseignements pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment ceux pour lesquels la durée des actions peut être allongée et ceux qui visent des formations diplômantes.
- **et l'acquisition d'un savoir-faire** par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Tutorat

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A. ; 2 salariés s'il s'agit de l'employeur.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- Organiser avec les tuteurs l'activité des bénéficiaires de Pro-A et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Rémunération et droits des salariés

Lorsque les actions sont effectuées pendant le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié.

Pendant la durée des actions, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Est nulle, toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Financement

L'**Opco** finance les actions de Pro-A selon un niveau de prise en charge fixé par accord de branche étendu.

Ce niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire, versé par l'OPCO, qui couvre tout ou partie des **frais pédagogiques** (9,15 €/h en l'absence de forfait) ainsi que les **frais de transport et d'hébergement**.

Ce montant forfaitaire peut, si l'accord de branche étendu le prévoit, couvrir la **rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles** des salariés, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse excéder le Smic horaire. Si l'accord de branche étendu ne prévoit pas le niveau de rémunération, celui-ci est fixé par l'Opco, et peut également comprendre les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur dans la limite du Smic horaire.

Les dépenses exposées par les PME-TPE au-delà du forfait peuvent être financées par l'OPCO au titre de la formation des salariés.

Un accord de branche ou interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour 6 mois maximum, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat a été rompu indépendamment de leur volonté, lorsque l'action Pro-A a une durée minimale de 12 mois.

Procédures

Pro-A est mis en œuvre **à l'initiative du salarié ou de l'entreprise**.

Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'**un avenant** qui précise la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant au contrat doit être transmis à l'OPCO au plus tard 5 jours après son début d'execution.

L'OPCO lui notifie la prise en charge dans les 20 jours suivant la réception de l'avenant au contrat et le dépose à l'Unité départementale de la DDETS/PP, accompagné de sa décision. A défaut de décision dans ce délai, l'OPCO doit prendre en charge le contrat qui est réputé déposé.

Après accord de prise en charge de l'OPCO, l'employeur doit conclure **une convention avec l'organisme de formation**.
Elle doit indiquer l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix de la prestation et les modalités de règlement.

Le paiement des frais de formation au niveau de la prise en charge de l'OPCO est réalisé après exécution des actions.
Un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation cependant peut être convenu, assorti d'une avance qui ne peut pas être supérieur à 30 % du prix convenu.

Textes de référence
Ref : articles L 6324-1 à 10, D 6324-1 à 2, D. 6332-89 et 90 du code du travail