

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Mis à jour le 22 Octobre 2019



© Pixabay

Grâce au dispositif Pro-A, les salariés qui souhaitent changer de métier ou évoluer sur le plan professionnel peuvent bénéficier d'une formation en alternance.

Objectifs

Le dispositif Pro-A vise à faciliter, par l'obtention d'une **qualification** reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle, ou encore le maintien dans l'emploi.

Le dispositif Pro-A remplace la Période de professionnalisation à compter du 1er janvier 2019.

Bénéficiaires

Pro-A s'adresse aux salariés en CDI (Contrat de travail à durée indéterminée), en CUI (Contrat unique d'insertion) à durée indéterminée, ainsi qu'aux salariés, sportifs et entraîneurs professionnels en CDD (Contrat de travail à durée déterminée).

Pour être éligible au dispositif, le salarié doit avoir un niveau de qualification inférieur au grade de la licence (niveau II). Le dispositif doit lui permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de la demande.

Modalités d'inscription

En entreprise, la mobilisation du dispositif figure parmi les sujets à aborder lors de l'entretien professionnel, **à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. Il est possible également de s'adresser à son Opérateur de compétences.

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 (Opco) [1].

Contenu du dispositif

La formation doit permettre l'obtention des certificats CléA ou CléA numérique ou d'une certification professionnelle figurant sur une liste définie par accord de branche étendu.

Elle se déroule en alternance, avec des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation d'une part, et des activités professionnelles en entreprise en lien avec la formation suivie d'autre part.

Les actions de formation ont lieu **sur le temps de travail**, ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié du salarié.

Durée du dispositif

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois (36 mois pour les jeunes 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel).

Le temps de formation représente entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif et ne peut pas être inférieur à 150 heures.

Rémunération et accompagnement social

La rémunération du salarié est maintenue , de même que l'ensemble de ses droits sociaux.

Financement

Opco

La prise en charge se fait sur la base d'un montant forfaitaire fixé par accord de branche pouvant inclure la rémunération (en l'absence de forfait : 9,15 euros par heure). Les dépenses engagées au-delà par les entreprises de moins de 50 salariés peuvent être prises en charge par l'Opco au titre du Plan de développement des compétences.

L'Opco prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Tags : [salarié](#) [2] | [reconversion professionnelle](#) [3] | [transition professionnelle](#) [4] | [maintien dans l'emploi](#) [5]

En savoir plus

- [Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou l](#) [6]
- [Service-public.fr : Pro-A](#) [7]