

### 1) 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. Il vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés 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.

### 2) A qui s'adresse la reconversion ou la promotion par alternance ?

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- sportif ou entraîneur professionnel en contrat à durée déterminée (CDD),
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- placé en position d'activité partielle.

**Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés 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.**

### 3) Quels sont les objectifs de la reconversion ou la promotion par alternance ?

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 qualification reconnue**.

**Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :**

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Validation des acquis de l'expérience
- CléA et CléA numérique (Certification du socle de connaissances et compétences professionnelles)

**Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.**

### 4) Comment se déroule un parcours de formation ?

La formation organisée au titre de Pro-A **repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques**, délivrés par l'organisme de formation, et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une **durée comprise entre six et douze mois**.

---

<sup>1</sup> Extrait du guide CGT sur la formation professionnelle : « S'informer, se former, s'émanciper ». <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-sinformer-se-former-semanciper-0>

## CGT, Espace revendicatif, Mars 2021 m à j en Mai 2022

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 votre branche professionnelle.

- Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.
- Ces actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ; en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

### **Ces actions de formation :**

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance,
- Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Veiller au respect de l'emploi du temps du salarié
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### **5) Quel impact sur le contrat de travail du salarié ?**

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, le salarié 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 salarié est assuré par l'employeur.

Hors temps de travail, il n'y a pas d'allocation supplémentaire.

### **6) Quelle est la prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance ?**

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, et la rémunération du salarié, dès lors que la branche le prévoit dans son accord.

Au moment des discussions sur les accords de branches « Pro-A », il y a quelques sujets à regarder de près, faute de quoi la Direction Générale du Travail risque de retoquer l'accord et retarder sa mise en place :

1) **Rémunération du salarié** : La rémunération doit être maintenue conformément au contrat de travail. Si celle-ci est supérieure au SMIC, ça doit être précisé dans l'accord sinon c'est l'OPCO qui fixe le niveau de prise en charge.

2) **Financement de la formation** :

- L'OPCO peut prendre en charge tout ou partie du financement de la formation
- Il peut être négocié dans l'accord d'entreprise et être inscrit dans son Plan de développement des compétences
- Par contre, le CPF du salarié ne doit pas du tout servir à financer la formation de la Pro-A

3) **Formations** :

- Une liste avec des certifications doit être inscrite dans l'accord, les certifications doivent répondre aux exigences de la loi. Toute formation autre que celles-ci sera exclue :
  - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au **Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP)
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP)
  - une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
  - une Validation des acquis de l'expérience (VAE)
  - CléA et CléA numérique (Certification du socle de connaissances et compétences professionnelles)



**En avril 2022, la DGEFP a assoupli les règles sur l'enregistrement des certifications par une nouvelle doctrine de prise en compte des certifications qui seront inscrites de manière imminente au RNCP** dans un objectif d'assouplissement. Le ministère du travail appliquera désormais la doctrine suivante concernant les certifications en voie d'inscription au RNCP :

- Il convient que la branche indique dans l'accord ou l'avenant la formule suivante : « *Les projets de certifications x et y s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP* ». Il est à noter que la dénomination de la certification retenue sera celle qui est indiquée dans la décision d'enregistrement de France compétences ;
- La branche devra justifier auprès de la DGEFP que la procédure d'inscription auprès de France compétences a été initiée.

Si ces deux conditions sont cumulativement remplies, la DGEFP rédigera une réserve rappelant l'article L. 6324-3 du code du travail mais sans exclure explicitement les certifications concernées, et il reviendra à la branche de rédiger ultérieurement un avenant afin d'actualiser la liste les certifications en ajoutant les certifications concernées qui ont été inscrites entre-temps au RNCP.

- L'accord doit être précis sur la durée des formations : les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (...) doivent être d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieurs à 150 heures, et 25% de la durée totale du contrat.
- La liste de certifications éligibles à la Pro-A est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

## CGT, Espace revendicatif, Mars 2021 m'aj en Mai 2022

- Un avenant est nécessaire à chaque nouvel ajout à la liste établie dans le premier accord, la CPNEFP et la SPP n'ont pas autorité pour cela.

### **4) Public éligible :**

- Le niveau acquis après la Pro-A peut-être équivalent au niveau avant la Pro-A (ordonnance d'août 2019 par rapport à la loi de 2018 qui disait que le niveau devait être supérieur à l'issue de la Pro-A)
- Le public bénéficiaire doit bien être celui nommé dans la loi. Il doit être précisément inscrit dans l'accord sous la forme d'une liste.

### **5) Prolongement de la durée :**

- La durée de la Pro-A peut être portée à 24 mois seulement si une convention ou un accord collectif précise des publics spécifiques ou des certifications qui nécessitent un allongement de la durée à 24 mois.

## **Positions CGT :**

- Les actions de formation doivent se dérouler pendant le temps de travail
- Le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur 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. Le salarié 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 conditionnerait l'accès à la Pro-A à l'engagement du salarié de rester dans l'entreprise.