



LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (« PRO-A »)



La période de professionnalisation disparaît au 31 décembre 2018 et un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » est créé au 1^{er} janvier 2019. Pro-A vise à faciliter l'évolution ou la réorientation professionnelle, par des formations en alternance visant une qualification reconnue.

QUEL OBJECTIF ?

Le dispositif permet au salarié **de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.**

En pratique, les salariés éligibles peuvent préparer une formation visant :

- une qualification ou une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- une qualification reconnue par les classifications d'une convention collective nationale de branche.

QUI EST CONCERNÉ ?

Pro-A concerne les salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI),
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI),

Sont également éligibles les sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD sous réserve de leur niveau de qualification (voir ci-dessus).

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, la formation organisée au titre de la Pro-A repose sur le **principe de l'alternance**. La formation théorique peut se dérouler en centre de formation ou au sein de l'entreprise à condition de disposer d'un service de formation. Les activités professionnelles exercées en entreprise doivent être en lien avec la formation suivie.

En principe comprise entre 15 et 25 % de la durée totale de la Pro-A (minimum 150 heures), la formation peut 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 dans une certaine limite déterminée par accord d'entreprise ou de branche (à défaut, 30 heures par salarié et par an ou 2% du forfait pour les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année).



La conclusion d'un avenant au contrat de travail (à transmettre à votre OPCO), précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée, est obligatoire, de même que la désignation d'un tuteur.

À noter !

QUEL FINANCEMENT ?

La prise en charge financière des coûts de formation est assurée par votre OPCO selon un montant forfaitaire.



En savoir +

- > **La rubrique réforme sur agefos-pme.com**
- > **Notre assistance juridique en ligne question-formation.com**
- > **Votre conseiller AGEFOSPME**



DES SERVICES QUI CHANGENT LA FORMATION