

Reconversion ou promotion par alternance - ProA

OBJECTIFS

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

PUBLIC

Pour tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), salariés en temps plein ou en activité partielle
- qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Par contre, de par le [décret du 16 mars 2020](#) le niveau de qualification visé peut être inférieur à celui déjà détenu par le bénéficiaire.

CONTENU

La reconversion ou la promotion par alternance 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 service de formation,
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance sont les suivantes :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Une ordonnance du 21 août 2019 ajoute que la [VAE](#) et [CléA](#) sont éligibles à ce dispositif.

Le décret du 16 mars 2020 indique que dans le cadre des certifications CléA ou d'une VAE, la durée minimale de formation (de 6 à 12 mois et de 15 % et 25 % de la durée totale de ProA) est supprimée.

MODALITÉS

Le contrat en alternance est mis en œuvre :

- soit par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise
- soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une reconversion ou promotion par alternance doit en faire la demande à son employeur.

Il est mise en oeuvre par avenant au contrat de travail. Tout ou partie des actions pourront se dérouler hors temps de travail.

FINANCEMENT ET RÉMUNÉRATION

Le dispositif est financé par les opérateurs de compétences.

La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

Depuis l'ordonnance du 21 août 2019, les opérateurs de compétences pourront prendre en charge la rémunération des salariés.

Le décret du 16 mars 2020 ajoute que :

- le montant forfaitaire de prise en charge par l'Opco prévu par accord de branche peut également comprendre les charges sociales légales et conventionnelles salariales dues par l'employeur dans la limite du Smic horaire,
- lorsque l'accord de branche prévoit la prise en charge de la rémunération par l'Opco sans en préciser le niveau, ce dernier est fixé par l'opérateur.

OÙ S'ADRESSER ?

- [Opérateurs de compétences - OPCO](#)
- Employeurs

[Toutes les adresses](#)