

16^B

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Points clés

- ❶ Qui prend l'initiative ?
- ❷ Quel parcours de formation ?
- ❸ En pratique
- ❹ La rémunération du salarié
- ❺ Et après ?

Mise en œuvre

La reconversion ou promotion par alternance, ou Pro-A vise à permettre au salarié de se professionnaliser ou de se reconvertir par le suivi d'actions de formation.

Bon à savoir

Dans tous les cas, le dispositif Pro-A nécessite d'être formalisé par avenant au contrat de travail du salarié, déposé auprès de l'opérateur de compétences. (L'avenant prendra la forme d'un formulaire Cerfa en cours d'élaboration par l'Administration).

1 Qui prend l'initiative ?

L'employeur peut décider d'organiser une action Pro-A au profit d'un salarié, qui – sauf formation en dehors du temps de travail – ne peut pas s'y opposer.
Un salarié peut demander à bénéficier d'une action dans le cadre de Pro-A. L'employeur peut accepter ou refuser la demande.

2 Quel parcours de formation ?

La Pro-A vise les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation de travail.

Elle comprend :

- Un parcours de formation, d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, construit en fonction des connaissances, de l'expérience et de la qualification visée,
- Des actions de formation, d'une durée minimale de 150 heures, correspondant à 15 à 25 % de la durée du parcours de formation,
- Une alternance entre des enseignements et des périodes de mise en pratique en entreprise, par l'exercice d'activités en relation avec la qualification visée,
- Les actions de formations doivent permettre d'acquérir une qualification :
 - Diplôme ou titre professionnel inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
 - Reconnue par la convention collective de la branche,
 - Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), qui peut être Inter-branches (CQPI).

Bon à savoir

L'accompagnement du salarié en période de reconversion ou promotion par alternance, par un tuteur, est obligatoire, et se déroule suivant les mêmes modalités que le contrat de professionnalisation.

→ **Fiche 26** « le tuteur et le maître d'apprentissage »

Attention !

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, à la demande de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, la durée des actions menées en dehors du temps de travail ne peut dépasser une limite prévue par accord de branche ou d'entreprise (à défaut, 30 heures ou 2% du forfait du salarié pour ceux dont la durée du travail est déterminée par convention de forfait).

En savoir plus

→ **Fiche 26** « le tuteur et le maître d'apprentissage »

→ **Fiche 31** « l'intervention financière du Fafiec »

→ **Fiche 38** « la formation interne »

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr

3 En pratique

Réussir une reconversion ou promotion par alternance implique :

- D'identifier, notamment grâce à l'entretien professionnel, les salariés bénéficiaires et vérifier s'ils sont éligibles au dispositif Pro-A,
- De définir l'objectif de Pro-A en termes de qualification et de métier visé,
- De construire le parcours de formation : durée, enchaînement des phases de formation et des périodes d'exercice d'activités professionnelles,
- De désigner le tuteur qui accompagnera le salarié pendant le déroulement du parcours.

4 La rémunération du salarié

Les actions organisées dans le cadre de Pro-A peuvent se dérouler pendant le temps de travail, et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

Il n'y a pas de contrepartie prévue au titre des actions se déroulant en dehors du temps de travail, à moins qu'elles soient prévues par accord d'entreprise, ou qu'elles aient été convenues lors de la signature de l'avenant au contrat de travail du salarié qui précise les modalités et la durée du parcours.

5 Et après ?

L'employeur n'a pas d'obligation de prendre en compte la qualification acquise par le salarié, à moins d'avoir pris un engagement différent. Cependant, une fois la qualification obtenue, il est recommandé de proposer si possible un emploi correspondant aux compétences acquises.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- La Pro-A permet au salarié de se professionnaliser ou de se reconvertir par l'acquisition d'une qualification, avec une alternance d'actions de formation et d'activités professionnelles.
- Pendant la durée de Pro-A, qui est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, le salarié bénéficie de sa rémunération pour les heures réalisées pendant son temps de travail.