

La Pro A

Sommaire

- **La Pro-A, pour quoi faire ?** [p.2](#)
- **Le principe** [p.2](#)
- **Pour quels salariés ?** [p.3](#)
- **Pour quelles entreprises ?** [p.3](#)
- **Pour quelles formations ?** [p.4](#)
- **Durée de la Pro A ?** [p.4](#)
- **Formation hors temps de travail ?** [p.5](#)
- **Qui prend en charge la formation ?** [p.5](#)
- **Qui prend en charge le salaire ?** [p.5](#)
- **Comment ça marche ?** [p.6](#)



La Pro A pour quoi faire ?

Pouvoir, tout en restant dans son entreprise, se former pour :

Changer de métier
au sein de l'entreprise

Ou évoluer professionnellement

Ou acquérir des connaissances de base
(en français, en mathématiques...)
appelées « socles de connaissances et
de compétences »

Avantages pour l'employeur

Faire monter en compétences un salarié ou réorganiser un service en bénéficiant d'une partie de la prise en charge des coûts (formation, salaire...).

Avantages pour le salarié

Evoluer professionnellement ou changer de métier sans quitter l'entreprise, avec le maintien de son salaire et la prise en charge du coût de formation.

Le Principe

- Le salarié alterne temps de formation et temps de travail dans son entreprise en **rapport avec le diplôme préparé.**
- Avec l'accord du salarié, la formation peut se dérouler en partie en dehors du temps de travail dans une limite d'heures par an et par salarié définie par l'accord de branche (voir dans ce document le paragraphe « formation hors temps de travail »).



Le secteur de la santé et du commerce sont les secteurs qui mobilisent le plus la Pro A.

En résumé

La Pro A ressemble, dans son principe, au contrat d'apprentissage mais pour un salarié en CDI.



Aucun remboursement ne peut être exigé du salarié s'il part de l'entreprise à la fin de la période de Pro-A. L'employeur ne peut pas faire signer de clause de dédit-formation.



Retour au
sommaire

Pour quels salariés ?

- Avoir un niveau inférieur au bac + 3
- Etre en CDI (temps plein ou temps partiel), y compris CUI (contrat unique d'insertion) signé en CDI
- Ou sportifs et entraîneurs professionnels en CDD
- Ou salariés mis en activité partielle (par exemple, salariés en ateliers d'insertion)



Pour quelles entreprises ?

- Pour les entreprises qui dépendent d'une branche professionnelle.



Les entreprises qui ne dépendent d'aucune convention collective **ne peuvent pas mobiliser la Pro-A.**

Toutes les formations ne sont pas concernées. Elles doivent figurer sur une liste émise par la branche professionnelle dont dépend l'entreprise, après accord du ministère du travail. On parle « d'accord collectif de branche étendu », ce qui signifie que les formations définies par telle ou telle branche sont applicables dans toutes les entreprises qui en dépendent.



Pas d'accord de branche étendu ? La Pro-A ne peut financer que la certification Cléa (socle de connaissance et de compétences).



Où trouver les accords de branche « étendu » ?

Les accords de branche paraissent au journal officiel sur legifrance.fr
La liste des diplômes finançables dans le cadre de la PRO-A figurent en annexe de l'accord ou de l'avenant.

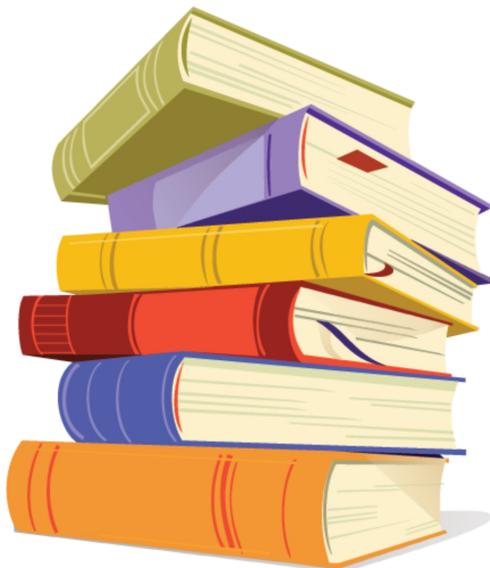
1. Aller sur <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/promotion-ou-reconversion-par-alternance-pro-a>
Ce lien donne la liste des accords de branche étendue sur la PRO-A.
2. En cliquant sur le lien -> accès au texte du JO et à son annexe dans laquelle on trouve la liste des diplômes éligibles à la PRO-A dans la branche dont dépend l'entreprise.



Pour quelles formations ?

L'objectif de la Pro-A est d'obtenir un diplôme ou une certification :

- Acquérir le socle de connaissances et de compétences en validant la certification Cléa (qui atteste les connaissances de base en maîtrise de la langue française et des bases de calcul)
- Ou acquérir un diplôme par la formation ou la VAE (validation des acquis de l'expérience).



Durée de la PRO-A ?

- 6 à 12 mois.



36 mois possibles

Allongements possibles jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé de Bac technique ou Professionnel (ou de 24 mois pour les salariés de certaines branches telles que l'aide et soins à domicile par exemple).

- La durée de la formation doit représenter 15 à 25% du temps de la Pro A et ne peut être inférieure à 150h (sauf pour une VAE ou l'obtention de Cléa pour lesquelles la durée peut être inférieure). La formation se déroule dans un centre de formation en dehors de l'entreprise sauf si l'entreprise bénéficie d'un centre en interne.



Un accord de branche peut porter à plus de 25% la durée de formation pour certains publics ou type de diplômes.



F

ormation hors temps de travail

1 Accord écrit du salarié

Le salarié doit donner son accord par écrit. Il peut dénoncer l'accord sous 8 jours à compter de sa conclusion par écrit. Attention : le refus du salarié d'accepter la formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne peuvent constituer une faute ou un motif de licenciement !

2 Durée de la formation

Elle est limitée à 30h par an et par salarié, en l'absence d'accord collectif (2% du forfait pour les salariés en forfait jours ou heures).

3 La rémunération

Le temps de formation en centre qui se déroule hors temps de travail ne donne pas lieu à rémunération. Par contre, le salarié continue de bénéficier de la protection en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles.

Q

ui prend en charge la formation ?

L'OPCO dont dépend l'entreprise prend en charge, tout ou partie :

- Des coûts de formation
- Des frais annexes (transport, hébergement...)

▶ Le montant de prise en charge de l'OPCO est forfaitaire. En l'absence d'accord, le montant est de 9.15€/h.

Q

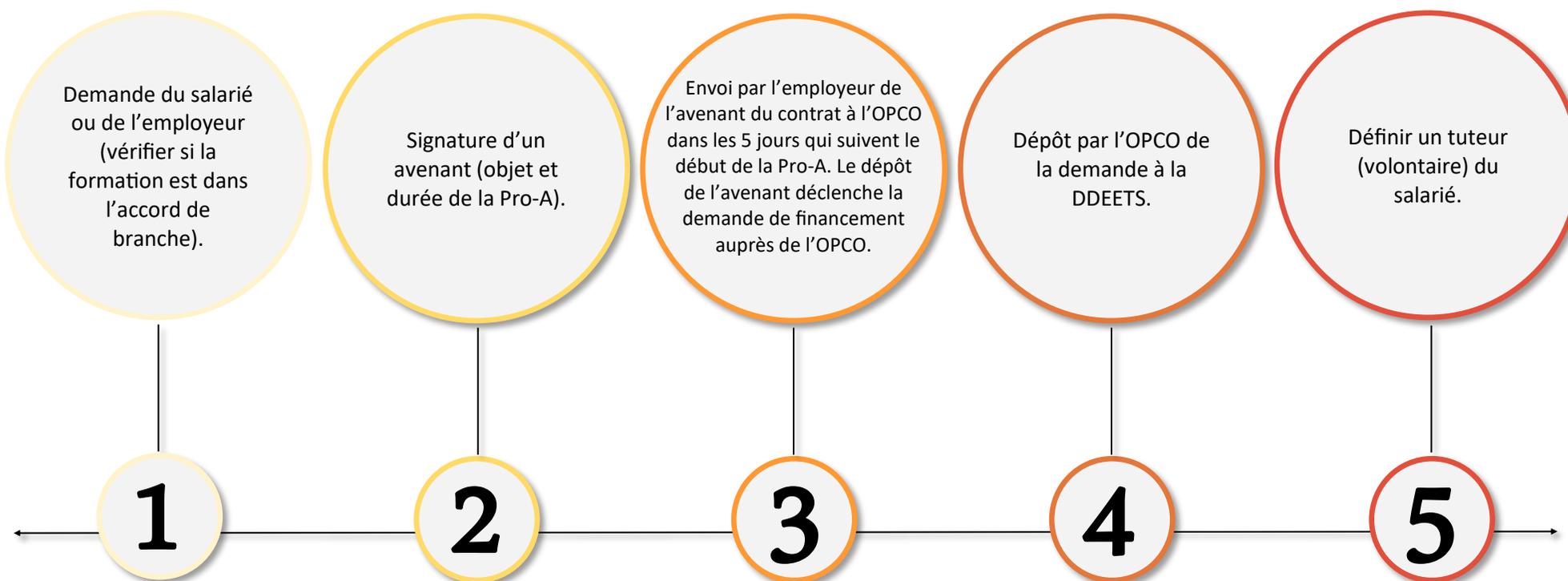
ui prend en charge le salaire ?

Le salaire et les charges (salariales, voire patronales), sur la partie de la rémunération inférieure au SMIC, peuvent être pris en charge par l'OPCO, dans les conditions définies par l'accord de branche étendu (ou le conseil d'administration de l'OPCO) et des dispositions prévues par décret. Le reste est à la charge de l'employeur.



C

omment ça marche ?



Détail de la démarche [page suivante](#)



1

La demande peut être faite à l'initiative du salarié (par exemple pendant l'entretien professionnel) ou de l'employeur. L'employeur peut intégrer la demande dans le cadre de son plan de formation (plan de développement des compétences).
Il n'y a pas de modèle type pour formuler la demande.



ATTENTION

Bien vérifier auparavant que la formation figure dans la liste définie par la branche. Sinon, il est possible de mobiliser d'autres dispositifs selon la demande de formation (CPF avec abondement, contrat d'apprentissage, Projet de transition professionnelle...).

2

La signature d'un avenant entre le salarié et l'employeur est obligatoire. Elle précise l'objet et la durée de la Pro-A.

Où trouver un modèle de contrat?

Certains OPCO ont leur propre modèle (exemple OPCO santé).
Sinon, allez sur service-public.fr
Dans la barre de recherche, tapez Pro A. Dans la fiche Pro-A, allez en bas de page/services en lignes et formulaires/reconversion ou promotion par alternance- Pro A (avenant au contrat).

3

L'employeur communique l'avenant au contrat de travail à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début de la Pro-A. Cet envoi permet à l'entreprise de déclencher la demande de prise en charge de la Pro A auprès de l'OPCO.

4

l'OPCO envoie à la DDEETS le contrat sous forme dématérialisée.

5

l'employeur désigne un tuteur qui doit être volontaire pour cette tâche. Le tuteur doit avoir deux ans d'expérience professionnelle minimum dans une qualification en rapport avec le diplôme visé. En l'absence de tuteur, l'employeur peut assurer ce rôle s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

► Pas plus de trois salariés par tuteur (contrat de pro ou d'apprentissage ou Pro -A), pas plus de deux si le tuteur est l'employeur.

L'employeur doit laisser au tuteur le temps d'exercer sa mission de tutorat et de se former à cette fonction. Les dépenses de tutorat sont à la charge de l'employeur sauf si l'OPCO a prévu une prise en charge.

