
La Pro-A Reconversion ou Promotion par l'alternance

Intervention SPRO 37 – Jeudi 26 novembre

Sommaire

1. Après les évolutions de l'ordonnance du 21 août 2019 (ordonnance « coquilles ») et du décret n°2020-260 du 16 mars 2020
2. Accord de branche Pro-A et accompagnement des branches professionnelles
- 3- Financement et critères de prise en charge

1- Après les évolutions de l'ordonnance du 21 août 2019 (ordonnance « coquilles ») et du décret n°2020-260 du 16 mars 2020

La Pro-A après les évolutions de l'ordonnance du 21 août 2019 (ordonnance « coquilles ») et du décret n°2020-260 du 16 mars 2020

OBJECTIF	<p><u>Permettre au salarié :</u></p> <ul style="list-style-type: none">. par des actions de formation,. par des actions de VAE (<i>Code du travail, art. L.6324-1 modifié par l'ordonnance du 21 août 2019</i>),. par des actions conduisant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences Cléa (<i>Code du travail, art. L.6324-1 modifié par ordonnance du 21 août 2019</i>) <p><u>de :</u></p> <ul style="list-style-type: none">. de changer de métier ou de profession,. de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.
-----------------	--


La Pro-A après les évolutions de l'ordonnance du 21 août 2019 (ordonnance « coquilles ») et du décret n°2020-260 du 16 mars 2020

SALARIES ELIGIBLES

Salariés :

- . titulaires d'un CDI,
- . titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée
(Code du travail, art. L.5134-19),
- . sportifs ou entraîneurs professionnels titulaire d'un CDD (Code du sport,
art. L. 222-2-3)
- . placés en position d'activité partielle (Code du travail, art. L.6324-1 modifié
par ordonnance du 21 août 2019)


n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence => **niveau Bac + 2 maximum.**


 Depuis le décret du 16 mars 2020 le bénéficiaire de la Pro-A peut acquérir une qualification dont le niveau est inférieur à celui déjà détenu au moment de sa demande.

<p>A L'INITIATIVE</p>	<p>. de l'employeur notamment dans le cadre de la gestion des compétences et des transformations de l'entreprise</p> <p><u>ou</u></p> <p>. du salarié notamment dans le cadre de la gestion de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel</p>
-----------------------	--

CONSEQUENCES POUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- obligation de conclure un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de la Pro-A,
- obligation de déposer l'avenant auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise (*Code du travail, art. D.6332-89 issu du décret du 16 mars 2020*).

 Toute clause prévoyant le remboursement par le salarié à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est nulle.

<p>ACTIONS ELIGIBLES</p>	<ul style="list-style-type: none">· certifications professionnelles figurant sur la liste arrêtée par la branche professionnelle dans un accord collectif étendu (<i>Code du travail, art.L.6324-3 issu de l'ordonnance du 21 août 2019</i>),· les actions de VAE ou une formation mise en œuvre suite à une démarche de VAE si elle vise une certification prévue par un accord de branche étendu,· les actions conduisant à la certification Cléa (<i>Code du travail, art.L.6324-3 issu de l'ordonnance du 21 août 2019</i>). <p> L'extension de l'accord conclu au niveau de la branche est conditionnée par le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.</p>
---------------------------------	--

ORGANISATION

La formation doit être organisée selon le principe de l'alternance :

- l'organisme de formation (ou l'entreprise, lorsqu'elle dispose d'un service de formation) dispense les enseignements généraux, professionnels et technologiques,
- l'entreprise assure l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications.

DUREE DE LA PRO-A

La Pro-A est :

- d'une durée comprise entre 6 et 12 mois
- qui peut être à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- qui peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige les bénéficiaires et la nature de ces qualifications étant définis par accord collectif.




Ces durées ne s'appliquent pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences Cléa et des actions de VAE (Code du travail, art. D.6324-1 issu du décret du 16 mars 2020).

DUREE DE LA FORMATION

- . la formation est comprise entre 15% sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- . elle peut être supérieure à 25% pour certaines catégories de bénéficiaires définies par accord collectif.




Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux actions d'acquisitions du socle de connaissances et de compétences Cléa et aux actions de VAE (Code du travail, art. D.6324-1 issu du décret du 16 mars 2020).

<p>MODALITES DE REALISATION DES ACTIONS</p>	<ul style="list-style-type: none">· les actions peuvent se dérouler <u>pendant le temps de travail</u> et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur,· les actions peuvent se dérouler pour <u>tout ou partie en dehors du temps de travail</u> à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après <u>accord écrit du salarié</u>. Les actions hors temps de travail sont limitées à 30 heures par an et par salarié ou à 2% du forfait pour les salariés en forfait jours ou heures. Elles n'ouvrent pas droit au maintien de la rémunération du salarié. <p> Le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant toute la durée de la formation.</p>
--	---

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut fixer des limites autres que celles de 30 heures/an ou 2% du forfait. De même, il peut prévoir des contreparties pour les salariés qui se forment hors temps de travail.

TUTEUR

- . la désignation d'un tuteur par l'employeur est obligatoire,
- . le tuteur a pour mission d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A,
- . le tuteur doit être salarié de l'entreprise, volontaire et justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par la Pro-A.
- . à défaut, l'employeur peut assurer le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience,
- . le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés (en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou en Pro-A),
- . le tuteur employeur ne peut assurer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés (en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou en Pro-A).

 L'opérateur de compétences peut financer les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés. Elles peuvent être de deux sortes : formation en qualité de tuteur et coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

FINANCEMENT

- financement par l'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise selon un montant forfaitaire fixé par la branche ou, à défaut, par décret soit 9,15 euros/heure,

- ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

(Code du travail, art. D.6332-89 issu du décret du 16 mars 2020)



L'opérateur de compétences peut financer les dépenses exposées par un employeur au-delà des montants forfaitaires si l'entreprise est de moins de 50 salariés et si une décision de son Conseil d'administration en définit les modalités.

PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION

- la prise en charge de la rémunération du salarié en Pro-A est possible si elle est prévue par l'accord de branche étendu (*Code du travail, art. L.6324-5 modifié par ordonnance du 21 août 2019*),
- cette prise en charge peut également comprendre les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse excéder le coût horaire du Smic (*Code du travail, art. D.6332-89 issu du décret du 16 mars 2020*),
- si l'accord de branche étendu ne précise pas le niveau de prise en charge de la rémunération, celui-ci est fixé par l'opérateur de compétences (*Code du travail, art. D.6332-90 issu du décret du 16 mars 2020*).

2- Accord de branche Pro-A et accompagnement des branches professionnelles

Suite à l'ordonnance « coquilles » du 21 août 2019... accord de branche pro-A

La liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A doit être définie par accord de branche étendu et subordonné au respect des critères de forte mutation de l'activité ou de risque d'obsolescence des compétences.

- **Les branches déterminent les actions éligibles et ont la possibilité de se positionner sur la durée des actions et la prise en charge des salaire.**
- **L'Accord une fois rédigé... :**

Signature paritaire → Dépôt à la Direction Générale du Travail pour validation et extension → Avis d'extension → Arrêté d'extension de l'accord.

Une fois l'accord étendu, il est applicable à toutes les entreprises de la branche.

Les certifications figurant à l'accord pourront alors être prises en charge dans le cadre de la pro-A.

Sans accord étendu, seuls l'accompagnement VAE et le CléA peuvent être pris en charge sur le dispositif.

8 branches qui ont un accord de branche étendu:

- Commerce succursaliste de l'habillement - Arrêté du 25 août, publication JO 29/08/20, application 30/08/2020
- Commerce succursaliste de la chaussure - Arrêté du 25 août, publication JO 29/08/20, application 30/08/2020
- Commerce de détail non alimentaire - Arrêté du 25 août, publication JO 05/09/20, application 06/09/2020
- Grands magasins et Magasins populaires - Arrêté du 25 août, publication JO 29/08/20, application 30/08/2020
- Négoce de l'ameublement - Arrêté du 06/11/2020, application 14/11/2020
- Commerce à Distance - Arrêté du 07/11/2020, application 18/11/2020
- Commerce d'horlogerie-bijouterie - Arrêté du 09/11/2020, application 18/11/2020
- Entreprises de distribution en chaussures, jouet, textiles et mercerie - Arrêté du 06/11/2020, application 18/11/2020

3- Financement et critères de prise en charge

Financement et critères de prise en charge : Accompagnement VAE / CléA

Suite au décret du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la pro-A :

CléA /CléA numérique : critères de prise en charge définis par la branche.

Si pas de critères de branche défini par la SPP → application de l'Article D6332-90 En l'absence de forfaits fixés dans les conditions prévues à l'article D. 6332-89, ce montant est de 9,15 euros par heure.

VAE : critères de prise en charge définis par la branche.

Si pas de critères de branche défini par la SPP → application de l'Article D6332-90 En l'absence de forfaits fixés dans les conditions prévues à l'article D. 6332-89, ce montant est de 9,15 euros par heure.

Certifications RNCP: critères de prise en charge définis par la branche.

La Pro-A doit viser l'obtention d'une certification... mais cela ne signifie pas qu'il faut suivre la totalité du parcours pédagogique.

Il existe un système de positionnement initial permettant à l'organisme de formation ou à l'organisme certificateur de dispenser le candidat de certains points de la formation.

Merci de **votre** attention