

Le Quotidien de la formation

L'essor de Pro-A repose sur la mobilisation des branches professionnelles

Pro-A, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, a fait l'objet d'importantes modifications depuis son introduction dans la loi « avenir professionnel ». Les branches professionnelles doivent se saisir du sujet pour définir les certifications professionnelles éligibles.

Estelle Durand, 21 octobre 2019

Pro-A, qui a vocation à remplacer la période de professionnalisation, va mettre un peu de temps à se déployer sur le terrain. Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance introduit dans la loi « Avenir professionnel » lors de son examen au Parlement, a été profondément remanié par [l'ordonnance « coquille »](#) publié cet été, comme l'ont rappelé les experts du service juridique de Centre Inffo, jeudi 17 octobre, à l'occasion du 11^{ème} rendez-vous du cycle « Dessine-moi la réforme ! ».

Principal changement : cet outil de mobilité pour les salariés doit avoir pour finalité l'obtention du certificat CléA ou d'une certification professionnelle figurant sur une liste définie par accord de branche étendu. Selon l'ordonnance, l'extension de cet accord est subordonnée « *au respect de critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.* »

Implication des branches professionnelles

La balle est désormais dans le camp des partenaires sociaux. « *Nous attendons des branches qu'elles se déterminent par rapport aux certifications éligibles et qu'elles aient une réflexion sur ces enjeux d'obsolescence des qualifications* », précise Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP ^[1]. Dans l'attente de la signature et de l'extension des accords, Pro-A est en quelque sorte en « stand-by ». « *En l'absence d'accord collectif, les opérateurs de compétences ne peuvent financer que CléA au titre de du dispositif Pro-A* », indique Valérie Michelet, juriste senior-experte en droit et politique de formation au sein de Centre-Inffo.

Ajustements à venir

L'évolution de la finalité de Pro A soulève par ailleurs la question de l'accès au dispositif pour les entreprises qui ne relèvent d'aucune branche professionnelle. La DGEFP s'est saisie du problème. « *Nous sommes en train de travailler à une solution technique pour ces entreprises* », souligne Stéphane Rémy.

Sur le terrain, les branches commencent à s'emparer du sujet. Mais, en pratique, l'exercice soulève des interrogations. « *Les branches nous questionnent sur les éléments à fournir pour construire leur liste* », témoigne Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas ^[2]. Comment interpréter les notions de mutation de l'activité et d'obsolescence des compétences ? Et comment ces critères seront évalués ? Pour la DGEFP l'objectif est de vérifier que les éléments fournis sont cohérents avec des outils tels que les travaux prospectifs et de « *s'assurer que les accords feront sens pour les entreprises concernées* », précise Stéphane Rémy.

En l'état, ces notions font débat. « *Déterminer les métiers en voie d'obsolescence à cinq ou dix ans, c'est une chose, mais il y a aussi des besoins de reconversion à court terme* », estime Patrice Omnes, directeur général d'Opco Mobilités. Selon lui une « *Pro-A utile* » c'est de permettre à un mécanicien qui souffre de troubles musculo-squelettiques de se former pour exercer dans l'après-vente même si son métier n'est pas en voie de disparition. C'est dans cet esprit qu'on été signés les premiers accords dans le périmètre d'Opco Mobilités. Du côté de l'Afdas, les branches les plus avancées dans leurs réflexions sont celles qui font face à

de vrais sujets de reconversion liés à des problématiques de carrières courtes, constate Thierry Teboul. C'est le cas dans le sport ou dans la culture, notamment.

Pro A, un dispositif de formation en alternance très encadré

Objet : changer de métier ou de profession, bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Public visé : **salariés en CDI**, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD, salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Condition d'accès : salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence

Finalité : obtention du **socle** de connaissances et de compétences (CléA, CléA numérique) ou obtention d'une **certification professionnelle** (par la voie de la formation ou de la VAE) figurant sur la **liste définie par accord collectif de branche étendu** pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences.

Mise en œuvre : conclusion d'un **avenant au contrat de travail** du bénéficiaire précisant l'objet et la durée, transmission de l'avenant à l'opérateur de compétences, désignation d'un tuteur

Financement : prise en charge sur la section alternance des Opco sur la base d'un **montant forfaitaire fixé par accord de branche** pouvant inclure la rémunération. En l'absence de forfait : **9,15 euros par heure**. Les dépenses engagées au-delà du montant forfaitaire par les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences au titre du plan de développement des compétences, selon les modalités prévues par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

1. ↑ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
2. ↑ Opérateur de compétences (Opco) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.