

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Contrat de travail Département d'outre-mer Insertion professionnelle

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction de l'ingénierie
de l'accès et du retour à l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2011-02 du 12 janvier 2011 relative aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion (CUI) en outre-mer au 1^{er} janvier 2011

NOR : ETSD1100622C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- Ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 portant extension et adaptation dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 ;
- Décret n° 2009-112 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion ;
- Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- Décret n° 2010-1729 du 30 décembre 2010 relatif au contrat unique d'insertion dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à la mise en œuvre du contrat unique d'insertion ;
- Circulaire DGEFP n° 2010-25 du 20 décembre 2010 relative à la programmation des contrats aidés.

Annexes :

- Annexe I. – L'architecture des contrats aidés en outre-mer en 2011.
- Annexe II. – Les conditions de mise en œuvre des contrats aidés en 2011.
- Annexe III. – Nouveau Cerfa du CAE-DOM.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets des régions Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion ; Monsieur le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon ; Messieurs les préfigurateurs des directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ; Monsieur le chef de service du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (STEF) de Saint-Pierre-et-Miquelon.

La mise en œuvre du revenu de solidarité active et du contrat unique d'insertion intervient en outre-mer sous une forme aménagée avec un an de décalage par rapport à la métropole, comme prévu par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion.

La présente circulaire vous présente l'architecture des contrats aidés issue de l'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 et du décret n° 2010-1729 du 30 décembre 2010 pris pour son application (I). Elle vous donne les principes des actions que vous aurez à conduire (II).

I. – L'ARCHITECTURE ISSUE DE LA RÉFORME LÉGISLATIVE (voir annexes I, II et III)

Plusieurs types de contrats dédiés aux bénéficiaires des minima sociaux sont supprimés (1) : les contrats d'avenir, les CI-RMA ainsi que les contrats expérimentaux à La Réunion. Le contrat d'insertion par l'activité (CIA) est en revanche maintenu.

(1) La conclusion de conventions de ces dispositifs n'est plus possible pour des embauches postérieures au 1^{er} janvier 2011. En revanche, les contrats en cours au 1^{er} janvier 2011 se poursuivent jusqu'à leur échéance, et leur éventuel renouvellement peut se faire sous la forme de conventions initiales de CAE-CUI dans le secteur non marchand et de CAE-DOM-CUI dans le secteur marchand (cf. annexe I de la circulaire DGEFP n° 2009-42 en appliquant les règles à la date du 1^{er} janvier 2011 et aux contrats de l'outre-mer).

Dès lors, la situation, à compter du 1^{er} janvier 2011 dans vos territoires est la suivante :

- dans le secteur non marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE-CUI), comme en métropole, remplace l'actuel CAE en intégrant le principe du cofinancement par les conseils généraux des contrats conclus pour les bénéficiaires du RSA, tel qu'il existait dans le contrat d'avenir ;
- dans le secteur marchand, le contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM), dispositif spécifique à l'outre-mer créé par la loi n° 94-638 du 24 juillet 1994 est maintenu, avec une adaptation de son régime juridique, par parallélisme avec le CUI-CIE. Le formulaire Cerfa relatif au CAE-DOM a été adapté en conséquence ; il est d'ores et déjà disponible sous sa forme électronique sur le site www.emploi.gouv.fr et sera diffusé en version papier début 2011.

J'appelle votre attention en particulier sur le fait que ces réformes ouvrent désormais la possibilité de mettre en place, dans le cadre du CAE, le dispositif d'immersion.

Vous trouverez dans la rubrique actualités de l'Extranet CUI les versions consolidées des textes juridiques.

II. – LES ACTIONS À CONDUIRE

Les dispositions de la présente circulaire sont à combiner avec celles de la circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à la mise en œuvre du CUI en métropole et de la circulaire de programmation pour 2011 qui vous a communiqué votre enveloppe de CAE.

1. Comme pour le lancement du CUI en métropole, votre priorité est de conclure dans les meilleurs délais la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) permettant de mettre en œuvre le CAE-CUI pour les bénéficiaires du RSA. Vous avez été un certain nombre d'ores et déjà anticiper sur cette négociation en élaborant des projets qui ont fait l'objet d'échanges entre nos services. Il convient que vous entriez sans délai dans la phase de négociation et de conclusion de ces CAOM. Vous m'adresserez dès signature ces documents (catherine.dinnequin@finances.gouv.fr).

Dans l'attente, je vous autorise à signer des CUI-CAE pour des bénéficiaires du RSA, mais j'appelle votre attention sur le fait que votre enveloppe notifiée dans la circulaire de programmation mentionnée *supra* intègre une part de CAE cofinancés, et que cela suppose une entrée en vigueur rapide des CAOM sauf à déséquilibrer votre enveloppe physico-financière.

2. Contrairement à la métropole, la CAOM ne porte que sur les contrats du secteur non marchand. Vous avez cependant à examiner dans quelle mesure le nombre de bénéficiaires jusque-là atteint au titre du CI-RMA et des CUI expérimentaux marchands a vocation à être repris sur votre enveloppe de CAE-DOM. Il va de soi que cela peut entrer dans votre négociation globale de la CAOM dans l'hypothèse où la collectivité territoriale exprimerait le souhait de voir ce nombre maintenu, voire augmenté. De même, vous avez naturellement toute latitude de formaliser, par exemple par une convention, les conditions dans lesquelles la collectivité pourrait rester associée à la mise en œuvre de ce dispositif qu'elle ne finance plus.

3. Pour l'arrêté relatif aux CAE en 2011, je vous demande de fixer pour les CAE à destination de bénéficiaires du RSA faisant l'objet d'un cofinancement, des paramètres de prise en charge attractifs dans le respect de votre enveloppe financière.

4. Comme vous le savez, relativement au CIA, les moyens qui vous sont dévolus sont déterminés dans le cadre d'un dialogue de gestion spécifique. Une enveloppe de 2 240 contrats a été budgétée à l'issue de nos échanges (Martinique et Guyane).

5. Ainsi que mentionné *supra* vous disposez à présent de la possibilité d'organiser des périodes d'immersion. Vous veillez à ce que les prescripteurs, et en particulier les missions locales, se saisissent de cette possibilité. Vous vous référerez à la circulaire de programmation du 20 décembre 2010.

*
* *

Vous disposez avec cette réforme des moyens nécessaires pour faire progresser la performance des contrats aidés comme voie de retour à l'emploi.

La mission insertion professionnelle se tient à votre disposition pour toute question qu'appellerait de votre part la présente instruction. Vous voudrez bien lui signaler (avec copie au département de l'action territoriale : nadine.kebe@finances.gouv.fr) toutes difficultés de mise en œuvre locale.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ANNEXE I

L'ARCHITECTURE DES CONTRATS AIDÉS EN OUTRE-MER EN 2011

La mise en place du contrat unique d'insertion (CUI) modifie, en la simplifiant, l'architecture des contrats aidés du plan de cohésion sociale.

	SITUATION ACTUELLE	À COMPTER DE 2011	COMMENTAIRES
Secteur non marchand.	CAE-PCS.	CUI-CAE identique à la métropole.	En plus du volet non marchand du CUI, maintien d'un contrat réservé spécifique à l'outre-mer, aux bRSA. La gestion du CIA par les ADI n'est plus automatique.
	CAV.		
	CIA. Réservé aux bRMI. Aide de l'État de 344 €/mois. Géré par les ADI qui mettent à disposition des employeurs.	CIA aménagé. Réservé aux bRSA. Aide de l'État de 344 €/mois. Géré par les CG, directement ou via l'ADI et mise à disposition des employeurs.	
	Contrats expérimentaux CG ou État (Réunion) pour les BMS.	Supprimés.	
Secteur marchand.	CAE-DOM. Financement exclusif forfaitaire État, exonération spécifique à l'outre-mer et aide à la formation.	CAE-DOM aménagé. Financement exclusif forfaitaire État, exonération spécifique à l'outre-mer et aide à la formation. Complété par certaines dispositions du CUI-CIE (dérogations à la durée maximale des contrats, dispositions qualitatives relatives à l'accompagnement : tuteur, référent, etc.).	Un seul contrat, le CAE-DOM aménagé, fait office de volet marchand du CUI, sans possibilité de cofinancement par les conseils généraux.
	CIRMA.	Supprimés.	
	Contrats expérimentaux CG ou État (Réunion) pour les BMS.	Supprimés.	

ANNEXE II

LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES CONTRATS AIDÉS EN OUTRE-MER EN 2011

1. Quelles sont les règles de prescription et les innovations des CAE-DOM sous forme de CUI ?

Outre les nouvelles dispositions qualitatives présentées à la question 7, le CAE-DOM a été aménagé afin d'harmoniser certaines dispositions avec la métropole et de le toiletter des dispositions obsolètes.

1. Les règles de prescription du CAE-DOM sont modifiées :

La conclusion de la convention individuelle de CAE-DOM doit désormais obligatoirement précéder l'embauche du salarié.

De plus, l'article L. 5522-2 issu de l'ordonnance du 24 juin 2010 ouvre la prescription des CAE-DOM à différents prescripteurs pour le compte de l'État. Cette possibilité a été à ce jour organisée pour les seules missions locales.

Enfin, les conseils généraux n'ont plus la possibilité de prescrire et de financer des contrats aidés dans le secteur marchand.

2. Le mode de paiement des aides à l'employeur est désormais trimestriel.

3. L'exonération de cotisations sociales n'est plus conditionnée à la fourniture d'une attestation délivrée par les services déconcentrés de l'emploi mais seulement à l'envoi d'une copie du formulaire Cerfa à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales (art. R. 5522-40).

2. Quels sont les aménagements du CIA ?

Le contrat d'insertion par l'activité, réservé aux bénéficiaires du RSA avec une aide de l'État, est maintenu avec quelques aménagements (art. L. 522-8 et suivants et R. 522-8 et suivants du code de l'action sociale et des familles modifiés par l'ordonnance et le décret n° 2010-1783 du 31 décembre 2010 relatif à la mise en œuvre du RSA dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon).

Le conseil général peut désormais décider d'exercer tout ou partie des compétences dévolues à l'agence d'insertion (art. L. 522-1 modifié par l'ordonnance), le cas échéant dans le cadre de délégations à d'autres organismes. Lorsqu'il décide d'exercer la totalité de ces compétences, l'ADI est supprimée.

Les CIA pourront donc être prescrits par les services du conseil général ou, par délégation, par Pôle emploi ou tout autre organisme désigné par le département. Dans ce cas, le conseil général deviendra l'employeur direct des salariés en CIA, pourra continuer à en recruter et à les mettre à disposition d'autres employeurs du secteur non marchand dans les conditions de l'article L. 8242-1.

3. Quelles sont les dérogations à la durée maximale des CAE-CUI et CAE-DOM-CUI ?

La durée maximale de droit commun des conventions de CAE reste fixée à vingt-quatre mois, celle des conventions de CAE-DOM à trente mois pour les bénéficiaires du RSA socle.

Il est désormais possible de prolonger ces durées dans les cas suivants :

- jusqu'à soixante mois pour tous les employeurs :
 - en cas de formation qualifiante en cours ;
 - ou pour des publics fragiles : les personnes reconnues travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas TH), et les bénéficiaires de minima sociaux âgés de 50 ans ou plus ;
- sans limite de temps, seulement pour les CAE dans les ACI, sous la forme d'avenants successifs d'une durée d'un an maximum, pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou âgés de plus de 50 ans.

La condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux premières années de la convention (1).

4. Quelles sont les nouvelles dispositions qualitatives des CAE-DOM-CUI ?

Les nouvelles dispositions du CIE-CUI présentées dans l'annexe I de la circulaire du 5 novembre 2009 s'appliquent aux CAE-DOM.

5. Comment mettre en œuvre les périodes d'immersion pour les salariés en CAE-CUI ?

Les modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion pour les CAE-CUI sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2009-18 du 29 mai 2009 et le décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010.

(1) Par exemple, la convention d'un salarié en CAE, bénéficiaire de l'ASS et âgé de 48 ans au moment de la conclusion du contrat pourra, à l'issue des vingt-quatre mois de la convention, être prolongée jusqu'à soixante mois.

ANNEXE III

LE NOUVEAU FORMULAIRE CERFA RELATIF AU CAE-DOM



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION
CONTRAT D'ACCÈS
À L'EMPLOI
(CAE-DOM)

CONVENTION
ENTRE
L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

Articles L 5522-6 1° et R 5522-12

Cachet du prescripteur

L'article 32 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.
Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur où à la délégation régionale de l'ASP où à la DIECCTE.

**CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION
CAE-DOM**

CONVENTION ENTRE
L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ

Cadre réservé au prescripteur

dept	année	n° d'ordre	avenant renouvellement	avenant modification
------	-------	------------	---------------------------	-------------------------

Date de dépôt : _____
Code prescripteur : _____
Numéro IDE (si salarié inscrit à Pôle emploi) : _____



L'EMPLOYEUR	
Dénomination : _____	N° SIRET : _____
N° : _____ Rue ou voie : _____	Code NAF2 : _____
Complément d'adresse : _____	Identifiant convention collective : _____
Code postal : _____ @ _____	(se référer au site www.travail.gouv.fr/dcc)
Commune : _____	Statut de l'employeur : (tableau 1) _____
Adresse électronique : _____	Effectif salarié au 31 décembre : _____
<i>Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous</i>	
N° : _____ Rue ou voie : _____	Paiement par virement : Fournir un RIB de l'employeur
Complément d'adresse : _____	
Code postal : _____ @ _____	
Commune : _____	
Adresse électronique : _____	

Je déclare sur l'honneur être à jour des versements de mes cotisations et contributions sociales et ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois.
Dans le cas contraire, date de la demande d'autorisation d'embauche auprès de la DIECCTE : _____

LE SALARIÉ	
M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/> Nom : _____	Prénoms : _____
Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____	NIR : _____
Né(e) le _____ à _____	Dept : _____
N° : _____ Rue ou voie : _____	Nationalité : France <input type="checkbox"/>
Complément d'adresse : _____	Union européenne <input type="checkbox"/>
Code postal : _____ Commune : _____	Hors Union européenne <input type="checkbox"/>
Adresse électronique : _____ @ _____	

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION	
Niveau de formation : (tableau 2) _____	
Le salarié est sans emploi depuis : <input type="checkbox"/> moins de 6 mois <input type="checkbox"/> 6 à 11 mois <input type="checkbox"/> 12 à 23 mois <input type="checkbox"/> 24 à 35 mois <input type="checkbox"/> 36 et +	
Est-il inscrit à Pôle emploi ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non si oui, depuis : <input type="checkbox"/> moins de 6 mois <input type="checkbox"/> 6 à 11 mois <input type="checkbox"/> 12 à 23 mois <input type="checkbox"/> 24 à 35 mois <input type="checkbox"/> 36 et +	
Le salarié est-il bénéficiaire ASS : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non RSA financé par le département : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non si oui : majoré <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
AAH : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Si oui, depuis : <input type="checkbox"/> moins de 6 mois <input type="checkbox"/> 6 à 11 mois <input type="checkbox"/> 12 à 23 mois <input type="checkbox"/> 24 et plus	
(Pour les bénéficiaires du RSA, y compris la période antérieure au 01/01/2011 en RMI ou API)	
Le salarié déclare-t-il être reconnu travailleur handicapé ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Jeune sortant : <input type="checkbox"/> système scolaire <input type="checkbox"/> CAE-PCS ou CUI <input type="checkbox"/> CIA <input type="checkbox"/> contrat professionnalisation	

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur/ Bleu = Employeur / Jaune = DIECCTE / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales / Orange = Salarié

Transmis à l'ASP le : _____

CAEDOM-0562

ASP 0562 12 10

CAEDOM

LE CONTRAT DE TRAVAIL	
Type de contrat : CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/>	
Date d'embauche : <input type="text"/>	Date prévue de fin de contrat (si CDD) : <input type="text"/>
Emploi proposé : (Code ROME) <input type="text"/> (se référer au site www.pole-emploi.fr)	
Salaire brut mensuel : <input type="text"/> euros	
Durée hebdomadaire de travail du salarié indiquée sur le contrat de travail : <input type="text"/> h <input type="text"/> minutes modulation : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : <input type="text"/> h <input type="text"/> minutes	
Lieu d'exécution du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur :	
N° : <input type="text"/> Rue ou voie : <input type="text"/>	
Code postal : <input type="text"/> Commune : <input type="text"/>	
LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES	
• Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : <input type="text"/> • Organisme chargé du suivi et nom du référent : <input type="text"/> • Eventuellement actions d'accompagnement social : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Actions d'accompagnement professionnel :	Actions de formation (d'une durée inférieure ou supérieure à 200 h) :
<i>Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur</i>	
Type d'actions : <input type="checkbox"/> Remobilisation vers l'emploi <input type="checkbox"/> Aide à la prise de poste <input type="checkbox"/> Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation <input type="checkbox"/> Evaluation des capacités et des compétences <input type="checkbox"/> Aide à la recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Autre : précisez <input type="text"/>	Type d'actions : <input type="checkbox"/> Adaptation au poste de travail <input type="checkbox"/> Remise à niveau <input type="checkbox"/> Préqualification <input type="checkbox"/> Acquisition de nouvelles compétences <input type="checkbox"/> Formation qualifiante Formation : <input type="checkbox"/> Interne <input type="checkbox"/> Externe Périodes de professionnalisation <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2) <input type="text"/> Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)	
Date d'effet de la prise en charge : <input type="text"/>	Date de fin de la prise en charge : <input type="text"/>
<i>(identique à la date d'embauche si convention initiale)</i>	
Niveau de prime : <input type="text"/> euros par mois pour un temps plein	Opération spéciale : <input type="text"/>

*En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement.
L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance des conditions générales jointes.*

Fait le :

L'employeur ou son représentant
(Signature et cachet)

Le salarié
(Signature)

Fait le :

Pour l'État
(Signature et cachet)

Destinataires : Original blanc = ASP / Rose = Prescripteur / Bleu = Employeur / Jaune = DIECCTE / Vert = Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales / Orange = Salarié

Transmis à l'ASP le :

NOTICE

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. L'employeur, le salarié et le prescripteur signent la convention.
3. L'employeur fournit au prescripteur un relevé d'identité bancaire ou postal.
4. Les feuillets bleu et orange sont remis à l'employeur.

L'employeur transmet à l'organisme de recouvrement (CGSS ou CPS) en même temps que le bordereau mensuel ou trimestriel d'appel des cotisations suivant, le feuillet vert afin de faire valoir ses droits à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le feuillet bleu est conservé par l'employeur.

Le feuillet orange est conservé par le salarié.

5. Le prescripteur transmet le feuillet blanc accompagné du RIB ou RIP, à l'Agence de services et de paiement, pour paiement, et conserve le feuillet rose.

Il transmet le feuillet jaune à la DIECCTE.

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

50	Association
98	Groupement d'employeurs
99	Autre entreprise Particuliers

TABLEAU 2 : NIVEAU DE FORMATION OU DE QUALIFICATION

70	Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire <i>(Équivalent au niveau VI de l'Éducation Nationale)</i>
60	Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Éducation Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature. <i>(Équivalent au niveau V bis de l'Éducation Nationale)</i>
50	Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). <i>(Diplôme non obtenu)</i>
51	Diplôme obtenu du Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) <i>(Équivalent au niveau V de l'Éducation Nationale)</i>
40	Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien <i>(Équivalent au niveau IV de l'Éducation Nationale)</i>
30	Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur <i>(Équivalent au niveau III de l'Éducation Nationale)</i>
20	Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs <i>(Équivalent au niveau II de l'Éducation Nationale)</i>
10	Troisième cycle ou école d'ingénieur <i>(Équivalent au niveau I de l'Éducation Nationale)</i>
00	Autres qualifications non certifiantes