

**Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**  
N° 2004/22 du dimanche 5 décembre 2004

---

***Insertion professionnelle***  
***Service public de l'emploi***

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL  
ET DE LA COHÉSION SOCIALE  
*Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle*

*Sous-direction formation en alternance  
et insertion des jeunes*

Mission formations en alternance

**Circulaire DGEFP n° 2004-025 du 18 octobre 2004 relative  
à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation**  
NOR : SOCF0410206C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'ANPE ; Monsieur le directeur général de l'AFPA.*

*Textes de référence :*

Code du travail, et notamment ses articles L. 122-2, L. 127-1, L. 900-3, L. 950-1, L. 951-1, L. 952-1, L. 980-1, L. 981-1 à L. 981-8, L. 983-1, L. 983-2, L. 983-3, R. 964-1-7, R. 981-1 à R. 981-5, D. 981-1 à D. 981-14 ;

Accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle du 20 septembre et du 5 décembre 2003.

*Textes abrogés :*

Circulaire DE/DFP n° 92/23 du 1<sup>er</sup> juin 1992, relative aux contrats d'insertion en alternance, circulaire DFP n° 96/7 du 29 mars 1996, relative à la détermination du public éligible au contrat de qualification ;

Circulaire DGEFP n° 2002/25 du 30 avril 2002, relative au contrat de qualification adulte ;

Circulaire n° 2003/09 du 25 avril 2003, relative à l'aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes recrutés par les groupements d'employeurs en contrat d'orientation ou de qualification. Annexe : CERFA « contrat de professionnalisation ».

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social instituent le contrat de professionnalisation qui remplace les contrats d'insertion en alternance : contrat de qualification - jeunes et adultes - contrat d'adaptation et contrat d'orientation. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Il associe des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exercice d'une activité en entreprise en rapport avec la qualification visée. Il est

accessible à tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus. C'est un outil adaptable par voie d'accord, conclu en particulier au niveau des branches professionnelles pour développer les qualifications et les emplois. La présente circulaire a pour objet de présenter l'ensemble des dispositions prévues par la loi du 4 mai 2004 et les décrets n° 2004-968 du 13 septembre 2004 et n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 relatifs à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, et d'en préciser les modalités d'application.

## Plan

1. Cadre législatif et réglementaire
  - 1.1 Contrat
    - 1.1.1. Objet
    - 1.1.2. Bénéficiaires concernés
    - 1.1.3. Employeurs concernés
    - 1.1.4. Durée
    - 1.1.5. Prise en compte des salariés en contrat de professionnalisation dans le calcul des effectifs de l'entreprise
  - 1.2. Actions de formation
    - 1.2.1. Durée
    - 1.2.2. Déroulement
    - 1.2.3. Financement
    - 1.2.4. Sanction
    - 1.2.5. Renouvellement
  - 1.3. Rémunération des salariés
  - 1.4. Tutorat
2. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale
  - 2.1. Critères d'attribution du bénéfice de l'exonération
  - 2.2. Décision de retrait du bénéfice de l'exonération
3. Aide de l'Etat aux groupements d'employeurs pour financer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation
  - 3.1. Groupements d'employeurs éligibles
  - 3.2. Objectif de l'aide de l'Etat
  - 3.3. Modalités de calcul et de versement de l'aide de l'Etat
  - 3.4. Attribution
4. Mise en œuvre et pilotage du dispositif
  - 4.1. Service public de l'emploi
    - 4.1.1. DRTEFP et DDTEFP
    - 4.1.2. ANPE
    - 4.1.3. AFPA
  - 4.2. Branches professionnelles
  - 4.3. Organismes paritaires collecteurs agréés
5. Documents, circuit de transmission, recueil des données
  - 5.1. Documents
    - 5.1.1. CERFA
    - 5.1.2. Document annexé au contrat
  - 5.2. Circuit de transmission
  - 5.3. Suivi statistique
    - 5.3.1. Suivi statistique rapide
    - 5.3.2. Analyse en structure des publics et des entreprises bénéficiaires
  - 5.4. Informatisation des échanges entre les OPCA et l'administration
  - 5.5. Numérotation des contrats
6. Mise en application des nouvelles dispositions

### 1. Cadre législatif et réglementaire

## 1.1. Contrat

### 1.1.1. Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation par alternance qui associe des périodes de formation et de mise en situation de travail. Ce contrat de travail a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Cette qualification est :

soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (article L. 935-1 du code du travail) ;

soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'exercice d'une ou plusieurs activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

### 1.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est accessible à tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

### 1.1.3. Employeurs concernés

Les employeurs visés par l'article L. 950-1 du code du travail, c'est-à-dire :

- les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition ; à l'exception de l'Etat et des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif (mais non leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial) ;

- les employeurs des entreprises d'armement maritime.

### 1.1.4. Durée

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. Il peut prendre la forme :

- d'un contrat à durée déterminée (CDD) en application de l'article L. 122-2, d'une durée minimale de 6 mois ;

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI), dont l'action de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois, se situe au début du contrat.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est limitée en général à douze mois.

Cette durée peut être étendue au-delà de douze mois dans la limite de vingt-quatre mois, notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les critères justifiant un allongement de la durée du contrat au-delà de douze mois sont définis par une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel.

### 1.1.5. Prise en compte des salariés en contrat de professionnalisation dans le calcul des effectifs de l'entreprise

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles jusqu'au terme du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux élections professionnelles dans les conditions précisées à l'article L. 433-4 du code du travail.

## 1.2. Actions de formation

### 1.2.1 Durée

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Un accord collectif de branche ou à défaut un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur interprofessionnel peut étendre la durée des actions de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme.

### 1.2.2. Déroulement

#### Elaboration du programme de formation et lieu d'exécution des actions de formation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions d'évaluation et d'accompagnement dispensés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée sont définis entre l'employeur et le salarié au moment de la signature du contrat.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Les actions d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement donnent lieu à la signature, entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

#### Avenant

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de signer un avenant, modifiant le programme de formation, sous réserve de l'accord de l'organisme financeur concerné et dans la limite de la durée du contrat.

### 1.2.3. Financement

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont financés par les organismes paritaires collecteurs (OPCA) agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation sur la base des fonds collectés au titre de la contribution obligatoire des employeurs mentionnée aux articles L. 951-1 2° (0,5 %) et L. 952-1 1° (0,15 %) du code du travail. Ils peuvent également être financés sur le solde de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue visé au 5<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 951-1 du code du travail et au 4<sup>e</sup> alinéa 2° de l'article L. 952-1.

Le financement par les OPCA s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, le forfait est calculé sur la base de neuf euros quinze de l'heure. Le forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement etc.).

Dans les mêmes conditions, les contributions prévues à l'article L. 351-3-1 du code du travail versées au titre de l'assurance chômage peuvent être utilisées pour le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de vingt six ans et plus. Les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge ce financement directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Cette prise en charge a lieu sur la base des forfaits fixés par accord des partenaires sociaux ou, à défaut d'un tel accord, sur la base de neuf euros quinze de l'heure.

Lorsque les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures aux forfaits horaires déterminés conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

### 1.2.4. Sanction

La formation est sanctionnée par une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (article L. 935-1 du code du travail) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation doivent être impérativement mentionnés dans le contrat et le document annexé à celui-ci.

### 1.2.5. Renouvellement

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée (CDD) peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation ;
- maternité ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

### 1.3. Rémunération

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et fonction de leur âge et

de leur niveau de formation. Ces pourcentages, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sont les suivants :

	<b>QUALIFICATION inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau *</b>	<b>QUALIFICATION égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau **</b>
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
* Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.		
** Tous les diplômes supérieurs au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.		

Si le contrat de professionnalisation est conclu par une entreprise de travail temporaire, le salaire indiqué dans le contrat est le salaire horaire au démarrage de la formation.

En cas de passage de vingt à vingt et un ans en cours de contrat, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint ses vingt et un ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Le passage de vingt-cinq à vingt-six ans en cours de contrat n'a pas d'incidence sur la rémunération du salarié ni sur les conditions de déroulement du contrat.

Les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé. Le montant déduit ne peut toutefois excéder 75 % de la valeur des avantages en nature fournis au titre du mois civil considéré, évaluée selon les modalités prévues par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, ni les trois quarts du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Exemple : un salarié perçoit une rémunération mensuelle égale au salaire minimum applicable, soit 70 % du SMIC (fixé à 7,61 Euro l'heure au 1<sup>er</sup> juillet 2004). Vingt-deux repas lui sont fournis à titre gratuit au cours du mois. Sa durée de travail est égale à la durée légale. Les repas sont évalués conformément au barème fixé par l'arrêté du 10 décembre 2002 (valeurs applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2004). Le taux global des cotisations sociales salariales est supposé être égal à 21,20 %.

Montant du salaire mensuel brut minimum applicable :

$$70 \% \times 7,61 \text{ Euro} \times 35 \times 52 / 12 = 807,93 \text{ Euro.}$$

Valeur des avantages en nature :

$$22 \times 4,05 \text{ Euro} = 89,10 \text{ Euro}$$

Montant du salaire minimum brut en espèces, compte tenu de la fourniture par ailleurs d'avantages en nature :

$$807,93 \text{ Euro} - 75 \% \times 89,10 \text{ Euro} = 741,10 \text{ Euro}$$

Au cours du mois civil considéré, l'employeur devra verser au salarié une rémunération brute en espèces au moins égale à 741,10 Euro.

A noter que ce montant est bien supérieur au quart du salaire minimum brut applicable puisque  $807,93 \text{ Euro} / 4 = 201,98 \text{ Euro}$ .

Ces dispositions particulières sont sans incidence sur le calcul des cotisations de sécurité sociale, dont l'assiette demeure calculée selon les modalités de droit commun.

Assiette des cotisations de sécurité sociale :

$$741,10 \text{ Euro} + 89,10 \text{ Euro} = 830,20 \text{ Euro}$$

Montant net à payer, déduction faite des avantages en nature versés au cours du mois :

830,20 Euro - (21,20 % x 830,20 Euro) - 89,10 Euro = 565,10 Euro

#### 1.4. *Tutorat*

Les partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 ont exprimé leur attachement au développement du tutorat. L'expérience montre que l'existence d'un tutorat est de nature à favoriser la qualité et l'efficacité des actions de formation conduites pendant le contrat.

La loi ne rend pas obligatoire la présence d'un tuteur, mais des accords de branche peuvent l'inclure dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation.

Conditions :

Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, justifiant d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation (art. D. 981-8 du code du travail). L'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation.

Missions :

Si l'employeur a nommé un tuteur, celui-ci peut participer aux différentes étapes du contrat de professionnalisation : élaboration du programme de formation, bilan, validation de la formation. Il est notamment chargé :

- a) D'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- b) D'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- c) D'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Dans le cas d'un contrat de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice peut désigner un tuteur : les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation lui sont confiées pendant les périodes de mise à disposition. L'entreprise de travail temporaire peut elle-même désigner un tuteur chargé d'assurer la liaison entre l'entreprise et les organismes de formation : ce tuteur n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification.

Financement :

L'employeur qui désigne un tuteur bénéficie de la prise en charge par les OPCA de deux catégories de dépenses dans les conditions mentionnées à l'article D. 981-9 du code du travail :

- la formation du tuteur dans la limite de 15 Euro par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures ;
- les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat, dans la limite de 230 Euro par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

## 2. **Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale**

### 2.1. *Attribution du bénéfice de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (cf. note 1)*

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ouvrent droit pour l'employeur à l'exonération de cotisations à sa charge au titre des assurances sociales, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales mentionnées à l'article L. 981-6 du code du travail, en cas d'embauche d'un jeune de moins de vingt-six ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans et plus.

Cette exonération s'applique à la part de rémunération n'excédant pas le SMIC et dans la limite de

la durée légale du travail. Elle n'est pas cumulable avec le bénéfice d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (art. L. 981-6).

Lorsque le contrat est conclu avec une entreprise agricole, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en informe les services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, afin qu'ils puissent exercer les missions de contrôle relevant de leur responsabilité. Une procédure similaire est appliquée pour la transmission aux services de l'inspection du travail des transports des contrats conclus avec les entreprises relevant de leur champ de compétence.

### *2.2. Décision de retrait du bénéfice de l'exonération*

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat, ou les agents visés à l'article L. 991-3 du code du travail, constatent que l'employeur a méconnu les obligations visées aux articles L. 981-1 à L. 981-8 régissant le contrat de professionnalisation, les constats relevés sont transmis au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Au vu de ces constats, le DDTEFP peut prononcer, par décision motivée, le retrait du bénéfice de l'exonération.

En cas de retrait du bénéfice de l'exonération :

- le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle notifie la décision à l'employeur, à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent et à l'organisme paritaire collecteur agréé ;
- l'employeur communique la décision de retrait de l'exonération au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et verse à l'organisme de recouvrement compétent, au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations sociales qui suit la notification du retrait, les cotisations dont il a été indûment exonéré.

Lorsque le constat est établi par les inspecteurs placés sous l'autorité du ministère de l'agriculture, il est transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concernée. Le DDTEFP notifie le retrait du bénéfice de l'exonération dans les conditions précitées et transmet copie de sa notification aux services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA). Une procédure similaire sera appliquée pour les constats effectués par l'inspection du travail des transports ainsi que pour la communication, à ce même service, des notifications de retrait.

3. Aide de l'Etat aux groupements d'employeurs pour financer l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrat de professionnalisation

### *3.1. Groupements d'employeurs éligibles*

Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dans des conditions précisées aux articles D. 981-12, D. 981-13 et D. 981-14 du code du travail. Sont plus particulièrement concernés les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).

### *3.2. Objectif de l'aide de l'Etat*

L'aide de l'Etat a pour objectif de soutenir les groupements d'employeurs dans leur action d'orientation, de qualification et d'insertion professionnelle. Elle doit contribuer exclusivement au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes et de demandeurs d'emploi. L'accompagnement donnant lieu au versement de l'aide de l'Etat comprend : la phase de recrutement, l'élaboration du programme de formation, la gestion des contrats, le suivi individualisé

des salariés pendant le contrat, le traitement des ruptures anticipées avec réorientation, l'aide à la recherche d'emploi lorsque le jeune ou le demandeur d'emploi n'est pas embauché à l'issue du contrat ; les phases hors contrat ne doivent pas excéder trois mois.

### *3.3. Modalités de calcul et de versement de l'aide de l'Etat*

L'aide de l'Etat est accordée pour l'année civile, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs tout au long de l'année et indépendamment du nombre de contrats signés.

L'aide versée est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget. Elle est cumulable avec les exonérations et les allègements de charges sociales dont bénéficient les employeurs au titre de la conclusion desdits contrats.

### *3.4. Attribution*

Pour bénéficier de l'aide de l'Etat, les groupements d'employeurs doivent conclure avec le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle une convention comportant les éléments suivants :

- nombre d'accompagnements à l'emploi prévus pour l'année civile en cours ;
- secteurs d'activité concernés, qualifications préparées, postes occupés ;
- contenu et modalités de mise en œuvre de l'accompagnement, nom et qualité des personnes chargées de cet accompagnement.

L'aide de l'Etat fait l'objet de deux versements : 75 % de la somme allouée à la signature de la convention entre le préfet et le président du GEIQ. Le solde de 25 % est versé après approbation du bilan d'exécution de la convention par le préfet.

Si le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à l'engagement souscrit dans la convention, les crédits correspondants sont déduits du solde et, le cas échéant, reversés au Trésor public pour la part excédant le solde. Dans le cas où ni le contenu ni la mise en œuvre ne sont conformes à la convention, le préfet peut décider de ne pas verser le solde de l'aide attribuée.

## **4. Mise en œuvre et pilotage**

Le service public de l'emploi, les partenaires sociaux signataires des accords sur le contrat de professionnalisation et les OPCA assurent sa mise en œuvre.

### *4.1. Service public de l'emploi*

Le suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation est assuré dans le cadre du service public de l'emploi, au niveau national et territorial.

4.1.1. Le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, les directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Le ministère et ses services déconcentrés ont, d'une part, un rôle d'information et de mobilisation et, d'autre part, assurent l'enregistrement et le contrôle des contrats.

Un rôle d'information :

- en direction des publics concernés : les directions régionales et départementales (DRTEFP/DDTEFP) informent les employeurs, les salariés, les organismes de formation et plus généralement l'ensemble de leurs partenaires des conditions d'accès au contrat de professionnalisation.

Un rôle de mobilisation :

- au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, les services déconcentrés du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale travaillent à la

coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi à l'échelon régional. Les DRTEFP mettent à disposition des branches professionnelles les informations dont elles disposent sur les besoins en formation des entreprises et des salariés.

Une mission d'enregistrement et de contrôle :

- les DDTEFP procèdent à l'enregistrement du contrat (l'enregistrement des contrats de professionnalisation maritimes est assuré par les directions départementales des affaires maritimes). Pour ce faire, elles examinent les contrats au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat de professionnalisation et de l'avis émis par l'OPCA. Le contrat de professionnalisation est considéré comme enregistré dès lors que la DDTEFP n'a pas fait connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date du dépôt. La DDTEFP transmet à l'employeur et à l'OPCA une copie du contrat avec son n° d'enregistrement. En cas de refus d'enregistrement, elle notifie sa décision motivée, en lettre recommandée avec accusé de réception, à l'employeur et à l'OPCA dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat. L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision ;
- les services de l'Etat exercent un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs et sur les actions de formation financées par les OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation. Ce contrôle est exercé par les agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail. Les services de l'Etat rendent compte chaque année au comité de coordination régional de la formation professionnelle et de l'emploi du montant des sommes collectées notamment au titre de l'alternance et de leur affectation pour le financement des formations des contrats et périodes de professionnalisation ;
- les inspecteurs et contrôleurs du travail mentionnés à l'article L. 611-1 du code du travail, chargés de l'application des dispositions régissant le contrat de professionnalisation, s'assurent du bon déroulement du contrat dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail. S'ils constatent, au cours de leur vérification, que ces dispositions n'ont pas été respectées et que le salarié n'a pu, de ce fait, acquérir la qualification visée, ils établissent le constat nécessaire à la prise de décision par le DDTEFP du retrait du bénéfice des exonérations attribuées au titre du contrat de professionnalisation.

#### 4.1.2. ANPE

L'ANPE met en relation les offres d'emploi proposées par les employeurs et l'ensemble des demandeurs d'emploi, jeunes et adultes.

L'ANPE et ses partenaires assurent l'information la plus large possible sur les contrats de professionnalisation.

L'ANPE et ses cotraitants (association pour l'emploi des cadres APEC - association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées AGEFIPH - missions locales pour l'insertion des jeunes) proposent le contrat de professionnalisation aux demandeurs d'emploi dont l'insertion ou la réinsertion professionnelle est soumise à l'acquisition d'une qualification complémentaire. Aux employeurs, ils proposent le contrat de professionnalisation en réponse à leurs besoins de recrutement, notamment lorsqu'ils rencontrent des difficultés pour pourvoir leurs postes, en raison de pénurie de travailleurs qualifiés.

#### 4.1.3. AFPA

L'AFPA, dans le cadre de sa mission d'appui à la construction de parcours de professionnalisation et de qualification des actifs, participe à la promotion de ce contrat.

### 4.2. Branches professionnelles

Les accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 confèrent une

responsabilité centrale aux partenaires sociaux, notamment dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation au niveau des branches professionnelles. Les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles ont pour mission de définir des stratégies de développement des emplois et qualifications professionnelles, en s'appuyant sur les constatations des observatoires des métiers qu'ils doivent mettre en place. S'agissant des contrats de professionnalisation, les conventions et accords collectifs de branche déterminent notamment :

- la liste des qualifications pouvant être préparées en contrat de professionnalisation ;
- les critères justifiant une durée de contrat supérieure à 12 mois et limitée à 24 mois ;
- les critères justifiant l'allongement de la durée des actions de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- le forfait horaire de la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les partenaires sociaux signataires des accords sur le contrat de professionnalisation sont chargés de suivre, en liaison avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE), les évolutions quantitatives et qualitatives de leur champ professionnel. Ils se réunissent au moins tous les trois ans, pour négocier sur les objectifs de la formation professionnelle, plus particulièrement en matière d'accès des femmes et des seniors au contrat de professionnalisation.

La DGEFP met à la disposition des services déconcentrés les accords conclus étendus.

#### 4.3. *Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)*

Les OPCA sont garants de la conformité des contrats de professionnalisation et, le cas échéant, des avenants à ces contrats, aux priorités retenues par les partenaires sociaux et traduites dans les accords de branche et interprofessionnels.

Les OPCA donnent leur avis sur la conformité des contrats de professionnalisation et, le cas échéant, de leurs avenants, aux accords conventionnels, notamment en ce qui concerne la durée du contrat et de la formation.

Ils décident de la prise en charge financière des actions de formation des contrats de professionnalisation (actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, tutorat) au regard des priorités fixées par la branche professionnelle et de leurs ressources financières.

Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat de professionnalisation, les OPCA transmettent à la DDTEFP le CERFA EJ 20 (volets DDTEFP et DARES) avec leur avis et leur décision de financement.

### 5. Documents, circuit de transmission, recueil des données statistiques

#### 5.1. *Documents*

##### 5.1.1 CERFA

Le contrat de professionnalisation est établi sur le formulaire CERFA EJ 20 « contrat de professionnalisation », composé de 5 volets (volet employeur, volet salarié, volet DDTEFP, volet DARES et volet OPCA) et d'une notice d'information.

Le CERFA est disponible dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, auprès des OPCA et dans les agences locales pour l'emploi (ALE).

Il est également en ligne sur le site Internet du ministère (cf. note 2) .

##### 5.1.2. Document annexé au contrat

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est remis au salarié.

#### 5.2. *Circuit de transmission*

Une fois que le contrat est rempli et signé, le salarié conserve le volet salarié du CERFA,

l'employeur conserve le volet employeur et envoie les 3 autres volets à l'OPCA dont l'entreprise relève au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat. Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, l'OPCA transmet les volets DDTEFP et DARES du CERFA à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec son avis et sa décision de financement. Les avenants aux contrats sont transmis dans les mêmes conditions.

Lorsque le contrat concerne une entreprise relevant du secteur de l'agriculture ou de la compétence de l'inspection du travail des transports, la DDTEFP transmet une copie du contrat enregistré aux services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) ou, le cas échéant, à la subdivision d'inspection du travail des transports. Une copie des contrats de professionnalisation maritimes enregistrés par les directions départementales des affaires maritimes est adressée aux DDTEFP.

Les DDTEFP transmettent chaque mois à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère (DARES) le volet DARES du Cerfa pour exploitation statistique et études qualitatives.

La transmission des CERFA papier sera supprimée dès lors que la dématérialisation des échanges entre les OPCA têtes de réseau et le ministère sera effective. A cette fin, une convention fixant les modalités pratiques de cette dématérialisation sera bientôt disponible.

Cette dématérialisation est une modalité pratique de transmission des données ; la transmission télématique des données aux DDTEFP par les OPCA devant se faire dans le mois qui suit la date de réception du contrat.

Les contrats papiers seront conservés par les OPCA qui les tiennent à la disposition des agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail.

### 5.3. *Suivi statistique*

Le suivi statistique des entrées en contrat de professionnalisation sera effectué par la DARES. Deux types d'opérations sont réalisées :

5.3.1. Le suivi statistique rapide destiné à comptabiliser mensuellement les entrées dans le dispositif. Par l'intermédiaire de la messagerie électronique du ministère et du système de remontées IRMA-STAT :

- pour le premier jour ouvré du mois n, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, par l'intermédiaire de la macro-série départementale MS01, saisissent dans la série EASM01, nouvelle variable CPR. 001, le nombre des contrats de professionnalisation enregistrés (validés) entre le 26 du mois (n - 2) et le 25 du mois (n - 1) ;
- pour le deuxième jour ouvré du mois n, les directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle contrôlent la validité de ces données avant de les transférer à la DARES par l'intermédiaire de la macro série régionale MS01.

La DARES publie chaque mois dans le tableau de bord des politiques d'emploi les chiffres consolidés de la mesure : entrées mensuelles, cumul sur l'année, ainsi que l'estimation trimestrielle et moyenne annuelle du stock.

### 5.3.2. L'analyse en structure des publics et des entreprises bénéficiaires

Les DDTEFP font parvenir, au plus tard le 5 du mois n, le volet 4 des contrats enregistrés entré le 26 du mois (n - 2) et le 25 du mois (n - 1) à l'adresse suivante :

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, B.P. 119.07, 75326 Paris Cedex 07.

La DARES produit régulièrement une analyse statistique des bénéficiaires et des entreprises utilisatrices des contrats. Les fichiers de base des traitements (saisie des formulaires CERFA EJ 20) seront disponibles sur le CNIO (Centre national informatique de l'INSEE). J'attire votre attention sur la nécessité de veiller à la qualité des remontées mentionnées ci-avant et je vous précise que vos correspondants statistiques au niveau de la DARES sont : Xavier Jansolin (tél. : 01-44-38-24-29)

pour ce qui concerne les remontées rapides, et Ruby Sanchez (tél. : 01-44-38-24-29) pour ce qui concerne le suivi statistique du dispositif.

#### *5.4. L'informatisation des échanges entre les OPCA et l'administration*

Sur la base de l'article 26 de la loi instaurant le contrat de professionnalisation, il est prévu la constitution d'une base nationale alimentée par les OPCA têtes de réseau. Ce système permettra la transmission régulière des informations concernant le traitement des CERFA, la décision de validité des contrats et le déroulement du dispositif (sorties anticipées, situation à l'issue du contrat).

Les travaux de développement de cette base centralisée sont en cours de réalisation. Une convention fixant les modalités pratiques de cette dématérialisation sera bientôt disponible. Par ailleurs, pour fixer les modalités de gestion et d'accès à cette base, d'élaboration et de mise à disposition de tableaux de suivi nationaux, départementaux et régionaux, la DARES organise, d'ici à décembre 2004, un groupe de travail constitué des représentants des différents services concernés (DDTEFP, DRTEFP, DGEFP).

La transmission des CERFA papier sera supprimée dès lors que la dématérialisation des échanges entre les OPCA têtes de réseau et le ministère sera effective. Les contrats papiers seront conservés par les OPCA qui les tiennent à la disposition de l'Etat.

#### *5.5. Numérotation des contrats*

Afin de pouvoir appliquer le même algorithme de recherche des contrats lorsque la base précitée sera opérationnelle, à l'endroit prévu à cet effet sur le CERFA, la numérotation des contrats de professionnalisation doit suivre la procédure suivante :

1. Dans les 3 premières cases, le n° du département.
2. Dans les 2 cases suivantes, l'année.
3. Dans les 2 cases suivantes, le mois.
4. Puis le n° du contrat sur 4 caractères (le CERFA sera modifié prochainement pour rajouter une case).

Exemples :

- la DDTEFP de l'Ain enregistre son 1<sup>er</sup> contrat en octobre 2004 : 00104100001 ;
- la DDTEFP de l'Ain enregistre son 2<sup>e</sup> contrat en octobre 2004 : 00104100002 ;
- la DDTEFP de l'Ain enregistre son 1<sup>er</sup> contrat en novembre 2004 : 00104110001, etc.

Je vous demande d'appliquer scrupuleusement cette procédure de numérotation sans laquelle aucun suivi des contrats de professionnalisation entre les services déconcentrés et l'administration centrale ne sera possible.

### **6. Mise en application**

Les dispositions concernant le contrat de professionnalisation sont applicables dès parution au *Journal officiel* du décret en Conseil d'Etat relatif aux contrats de professionnalisation.

Vous voudrez bien faire part des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce dispositif auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission des formations en alternance).

Marie-Madeleine Mension Pierre-Edouard Visse, Mel : [dgefp.mfa@travail.gouv.fr](mailto:dgefp.mfa@travail.gouv.fr).

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
C. Barbaroux*

*NOTE (S) :*

(1) Une circulaire de la direction de la sécurité sociale, à paraître, relative aux exonérations précitées, complète les informations contenues dans la présente circulaire sur l'exonération (champ d'application, durée, mode de calcul et règles de cumul).

(2) [http://www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/pdf/12434-01.pdf](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/pdf/12434-01.pdf). Le CERFA imprimé à partir d'Internet a la même valeur juridique que le CERFA édité par un imprimeur et ne saurait être un motif de refus d'enregistrement d'un contrat.