

LES CONTRATS D'ORIENTATION ET L'EXPÉRIMENTATION DU CONTRAT DE QUALIFICATION POUR LES ADULTES EN 1999

.....

- Avec 6 600 nouvelles entrées en 1999, le contrat d'orientation a poursuivi son développement, à un rythme cependant moins soutenu qu'en 1998.
- En concluant près de 3 300 contrats, les employeurs se sont engagés dans l'expérimentation du contrat de qualification pour les adultes de plus de 25 ans.
- Ces dispositifs d'insertion professionnelle en alternance concernent surtout des publics en difficulté. À l'entrée en contrat d'orientation, quatre jeunes sur dix étaient demandeurs d'emploi, alors que près de trois bénéficiaires du contrat de qualification adulte sur quatre étaient en chômage de longue durée.
- Ces contrats s'adressent surtout à des demandeurs d'emploi peu diplômés. Les femmes sont minoritaires dans les deux dispositifs, même si elles sont un peu plus nombreuses à bénéficier d'un contrat de qualification adulte (41 % des entrées) que d'un contrat d'orientation (35 % des entrées).
- Ces types d'aide à l'insertion sont surtout proposés par de petits établissements de moins de 50 salariés qui, concentrés dans le secteur tertiaire, recrutent aussi plus fréquemment des jeunes en contrat d'orientation que des adultes en contrat de qualification – respectivement 88 % et 68 %.

.....

Les contrats d'orientation et de qualification pour les adultes permettent l'accès à une activité professionnelle, à une formation et à des actions d'identification des compétences ou d'accompagnement (encadré 1). Ils s'inscrivent dans une logique de prévention de l'exclusion professionnelle : aide à la construction d'un projet professionnel pour des jeunes peu qualifiés ; aide à l'acquisition d'une nouvelle qualification pour des adultes à la recherche d'un emploi.

LE CONTRAT D'ORIENTATION

Créé en 1991, en remplacement du stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), le contrat d'orientation a connu une montée en charge lente. Cependant, depuis 1997, année d'ouverture du dispositif à un plus grand nombre de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, les recrutements ne cessent de croître : +45 % en 1997, +83 % en 1998.

En 1999, après un premier semestre dynamique (+34 % par rapport à la même période de 1998) les entrées ont relativement stagné. Au total, près de 6 600 jeunes sont entrés dans ce dispositif en 1999 (+18 % par rapport à 1998).

Cette année, 44 % des jeunes ont signé des contrats de courte durée (6 mois), soit une baisse de 14 points par rapport à 1998. Les plus âgés (22 à 25 ans), plus nombreux à avoir signé des contrats d'une durée inférieure à six mois (35 % d'entre eux, soit +8 points en un an), obtiennent rarement les contrats les plus longs (7 à 9 mois) : 5 % d'entre eux contre 32 % pour les moins de 22 ans.

Les jeunes suivent davantage des formations de remise à niveau (70 % des entrées) que d'autres types d'actions destinées à faciliter l'insertion professionnelle (essentiellement des actions de connaissance de l'entreprise et de ses métiers). Les jeunes signataires des contrats les plus longs (7 à 9 mois) bénéficient plus des actions de formation (83 % d'entre eux).

Plus d'un jeune sur deux n'a pas le niveau CAP

En 1999, près de huit jeunes sur dix (77 %) avaient un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V (CAP-BEP).

Cette année, malgré la baisse du nombre d'embauches de jeunes n'ayant pas dépassé la scolarité obligatoire (-10 points, soit 31 % des entrées), les jeunes qui n'avaient pas atteint le niveau du CAP représentent encore 56 % des entrées (tableau 1). Parmi eux, les jeunes de niveau V non diplômés ont vu leur nombre très fortement augmenter. La baisse des entrées de niveau V (-6 points) a en outre profité aux

jeunes de niveau BAC, non titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel. Ceux-ci représentent 24 % des contrats, soit une hausse de 2 points par rapport à 1998. Cette hausse avait été de 15 points un an auparavant, suite à l'application des nouvelles dispositions concernant le public visé par ce type de contrat.

Les jeunes âgés de 22 ans et plus, peu nombreux (14 % des entrées), sont toutefois mieux formés : 68 % d'entre eux avaient un niveau de formation équivalent au BAC (+9 points par rapport à 1998).

L'aide à l'orientation professionnelle dispensée dans le cadre de ces contrats bénéficie un peu moins aux jeunes demandeurs d'emploi, qui représentent 38 % des entrées (-4 points par rapport à 1998). Ce recul a surtout pro-

fité aux jeunes sortant de scolarité qui représentent désormais 28 % des contrats signés.

Les femmes sont relativement mieux formées

Les femmes restent minoritaires (36 % des contrats), mais leur part progresse pour la troisième année consécutive (+4 points par rapport à 1996).

L'ouverture du dispositif à l'ensemble des jeunes de niveaux IV, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel, a particulièrement bénéficié aux jeunes filles : 40 % d'entre elles ont un niveau supérieur au niveau V, contre 14 % des garçons. Inversement, elles restent moins nombreuses à avoir une formation limitée à la scolarité obligatoire (22 % contre 36 %).

Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats d'orientation

En pourcentage

	1997	1998	1999	Var. 99/98
Flux d'entrées	3 056	5 595	6 577	+17,6%
Sexe				(en points)
Hommes	69,2	65,2	64,0	-1,2
Femmes	30,8	34,8	36,0	1,2
Age				
16 à 18 ans	52,7	44,5	45,6	1,1
19 ans	15,2	14,9	15,4	0,4
20 ans	13,9	13,7	13,4	-0,3
21 ans	14,1	11,7	11,5	-0,2
22 ans et plus	4,1	15,2	14,1	-1,0
Niveau de formation à l'entrée				
IV et plus	7,4	22,0	23,5	1,5
V	30,2	27,1	20,9	-6,2
Vbis	12,1	9,8	24,7	14,9
VI (limité à la scolarité obligatoire)	50,3	41,1	30,9	-10,2
Situation avant contrat				
Fin de scolarité	24,9	25,6	27,8	2,3
Fin de contrat aidé (1)	2,5	2,8	3,9	1,0
Fin de stage	12,5	10,1	9,6	-0,5
Salarié	4,1	5,6	6,3	0,6
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	42,0	42,1	38,0	-4,1
Autres situations	14,0	13,8	14,4	0,6

(1) - Apprentissage, autres contrats de formation en alternance, CES et autres.

Source : MES-DARES, France entière.

Elles sont mieux représentées dans le tertiaire (47 % des entrées) que dans l'industrie (28 %), mais sont à parité avec les hommes dans les petits établissements de moins de 50 salariés du secteur tertiaire.

Dynamisme des embauches dans le tertiaire et recul des entrées dans l'industrie

L'augmentation des embauches en contrat d'orientation s'explique par le dynamisme du secteur tertiaire qui a progressé de 18 % entre 1998 et 1999, pour représenter près des deux tiers des contrats conclus (66 %). Il résulte particulièrement de la hausse des embauches enregistrées dans le commerce (graphique 1). Dans les services aux entreprises, la hausse des effectifs de nouveaux embauchés a maintenu la contribution du secteur au même niveau qu'en 1998 (11 % des contrats). Parmi les secteurs où ce type de contrat est le moins développé, ceux relevant des secteurs financiers (1 %) et immobiliers (1,9 %) ont été relativement actifs : les embauches y ont été respectivement multipliées par 3 et 1,3.

Depuis 1996, l'industrie a réduit sa contribution au développement du contrat d'orientation. Ses recrutements ne représentent plus que 16 % des contrats (-9 points en l'espace de trois ans). Au sein de ce secteur, les industries agroalimentaires (5 % des contrats) et des biens d'équipement (4 % des contrats) ont néanmoins augmenté, en 1999, leur recours au contrat d'orientation. Enfin, dans la construction (17 % des contrats), la croissance des embauches en contrat d'orientation a été particulièrement importante (+ 28 % par rapport à 1998).

Par ailleurs, la part des contrats d'orientation signés par des établissements de moins de 50 salariés continue de progresser : +4 points en un an, soit 89 % des contrats conclus en 1999. Les

grands établissements ayant eu recours à ce type de contrat restent toutefois plus nombreux dans l'industrie (22 % en 1999 contre 29 % en 1998) que dans le tertiaire (11 % contre 14 %) et la

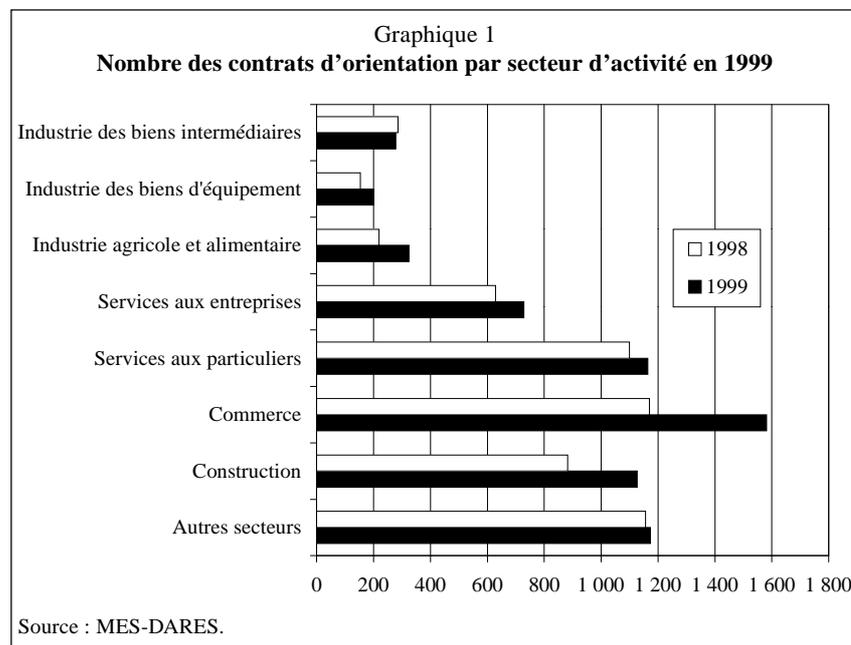


Tableau 2
Les établissements utilisateurs des contrats d'orientation

En pourcentage

	1997	1998	1999	Var. 99/98 (en points)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	2,0	1,9	1,9	0,0
Industrie	21,8	16,9	15,1	-1,8
dont :				
Industrie agricole et alimentaire	4,6	3,9	4,9	1,0
Industrie des biens de consommation	2,3	2,7	1,8	-0,8
Industrie automobile	0,6	0,5	0,3	-0,2
Industrie des biens d'équipement	3,7	2,7	3,1	0,3
Industrie des biens intermédiaires	7,4	5,1	4,2	-0,9
Construction	16,3	15,8	17,1	1,4
Tertiaire	59,9	65,5	65,8	0,3
dont :				
Commerce	21,0	20,9	24,0	3,1
Transports	2,5	2,5	2,7	0,2
Activités financières	0,2	0,4	1,0	0,6
Services aux entreprises	5,8	11,2	11,1	-0,2
Services aux particuliers	24,5	19,7	17,7	-2,0
Éducation, santé, action sociale	4,6	5,2	5,2	-0,1
Taille de l'établissement				
0 salarié	5,9	6,1	7,7	1,6
1 à 4 salariés	33,8	36,5	38,3	1,8
5 à 9 salariés	19,5	18,9	21,1	2,3
10 à 49 salariés	22,6	22,9	21,0	-1,9
50 à 199 salariés	5,3	6,2	5,6	-0,6
200 à 499 salariés	5,9	5,0	3,2	-1,8
500 salariés ou plus	7,0	4,5	3,1	-1,4

Source : MES-DARES, France entière.

construction (9 % contre 13 %) où l'on constate une plus forte implication des entrepreneurs individuels (14 % des contrats, soit +1 point en un an).

Une insertion surtout comme ouvrier ou employé

60 % des nouveaux titulaires de contrats d'orientation occupent un poste d'ouvrier. Cette proportion est encore plus élevée dans l'industrie (71 %) et la construction (94 %). Dans ces secteurs, les jeunes recrutés sont également peu diplômés : six sur dix n'ont pas atteint le niveau du CAP.

Dans le tertiaire où sept jeunes embauchés sur dix ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V, les emplois offerts sont mieux qualifiés. Un peu plus d'un jeune sur deux occupe un poste d'employé, et 39 % des jeunes sont ouvriers.

L'EXPÉRIMENTATION DU CONTRAT DE QUALIFICATION POUR LES ADULTES

Comme le contrat d'orientation, le contrat de qualification pour les adultes, dont l'objectif est la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, a connu un démarrage difficile. Entre la fin de 1998 et la fin de 1999, 3 240 entrées ont été enregistrées, mais c'est seulement au cours du second semestre 1999 que le dispositif s'est développé. Durant cette dernière période 2 300 nouveaux contrats ont été conclus, soit près de deux fois et demie le volume enregistré au cours du premier semestre (936 contrats).

Si ces résultats restent modestes, les perspectives sont toutefois plus favorables pour l'année 2000 avec près de 3 000 nouveaux contrats de qualification adulte signés au premier semestre. Depuis l'ouverture de l'expérimentation (fin 1998) jusqu'au 31 juillet 2000, environ 6 240 contrats ont été enregistrés. Ce volume reste néanmoins très en deçà, pour l'année 2000, de l'objectif initial fixé à 10 000 contrats.

Un public de jeunes adultes de faible niveau de formation

L'ouverture expérimentale de ces contrats aux adultes de plus de 25 ans profite principalement aux personnes âgées de 26 à 30 ans (60 % des entrées) et de faible niveau de formation (57 % ont un niveau V ou inférieur, contre 43 % des jeunes ayant signé un contrat de qualification) (tableau 3).

Il s'agit majoritairement de demandeurs d'emploi de longue durée (66 % des inscrits à l'ANPE sont au chômage depuis plus de 12 mois).

Les femmes adultes ont été moins nombreuses à avoir signé ce contrat de qualification (40 %

des entrées) que celles signataires de contrats de qualification pour les jeunes (46 % des entrées).

Enfin, la part des publics prioritaires n'ayant pas déclaré être inscrits à l'ANPE (bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés,...) a sensiblement progressé au deuxième semestre de l'année (+9 points) et représente un peu plus du quart (26 %) des contrats signés en 1999.

L'expérimentation se concentre dans le secteur tertiaire

Les contrats de qualification pour les adultes sont essentiellement conclus par des employeurs du secteur tertiaire (74 % des contrats), notamment des services aux entreprises (27 %), du commerce (15 %), des transports (12 %), et de l'éducation, santé et action sociale (9 %).

Le relatif dynamisme du tertiaire a été particulièrement marqué au second semestre 1999 avec la multiplication par trois du nombre de contrats conclus dans le commerce qui, durant ce semestre, augmente sa part de 2 points dans l'ensemble des contrats signés (tableau 4). Dans ce

Tableau 3
Les bénéficiaires de contrats de qualification adulte

En pourcentage

	Janvier à fin juin 1999 (1)	Janvier à fin décembre 1999 (2)	Variation (en points) (2)-(1)
Sexe			
Hommes	63,5	59,5	-4,0
Femmes	36,5	40,5	4,0
Âge			
30 ans ou moins	62,0	59,9	-2,1
Plus de 30 ans	38,0	40,1	2,1
Niveau de formation à l'entrée			
Supérieur au niveau V	39,3	43,0	3,7
V	42,7	39,0	-3,7
V bis et VI	18,0	18,0	0,0

Source : MES-DARES, France entière.

secteur, les femmes participent plus à l'expérimentation du contrat de qualification pour les adultes (55 % des embauches contre 27 % dans les services aux entreprises). Le niveau de formation des bénéficiaires du dispositif y reste comparable à la moyenne tous types d'activité confondue.

Les recrutements effectués dans le commerce, ainsi que dans l'éducation, la santé et l'action sociale tirent le niveau de formation vers le haut (graphique 2). Dans la construction (8 % des contrats), le recrutement des personnes de niveau V ou inférieur est au contraire très pro-

noncé (78 % des entrées, dont 30 % n'avaient pas atteint le niveau du CAP). Inversement, les femmes y sont très peu représentées (16 % des contrats).

Les petits établissements s'impliquent fortement

La taille des entreprises constitue aussi une variable explicative du mode d'utilisation de ces contrats. Au second semestre 1999, la part des contrats conclus dans les petits établissements de moins de 50 salariés a augmenté de 4 points pour représenter, sur l'ensemble de l'année, 68 % des entrées.

Toutefois, la participation des petits établissements dépend du secteur d'activité. Comme pour les contrats de qualification destinés aux jeunes, les petits établissements utilisateurs sont moins nombreux dans l'industrie (50 % des contrats) que dans le tertiaire (69 %) où le commerce et les services aux entreprises s'impliquent plus fortement que les transports (graphique 3). Les recrutements dans les petits établissements sont également plus nombreux dans la construction où près de sept adultes sur dix ont été embauchés dans des unités de moins de 10 salariés.

De nombreux emplois d'ouvriers dans l'industrie

À l'entrée en contrat de qualification adulte, six personnes sur dix (59 %) occupent dans l'industrie des postes d'ouvriers.

Dans le tertiaire près de sept adultes sur dix appartiennent aux catégories d'employés (37 % contre 12 % dans l'industrie) ou de professions intermédiaires (28 % contre 29 % dans l'industrie). Les ouvriers y restent assez nombreux avec 35 % des entrées.

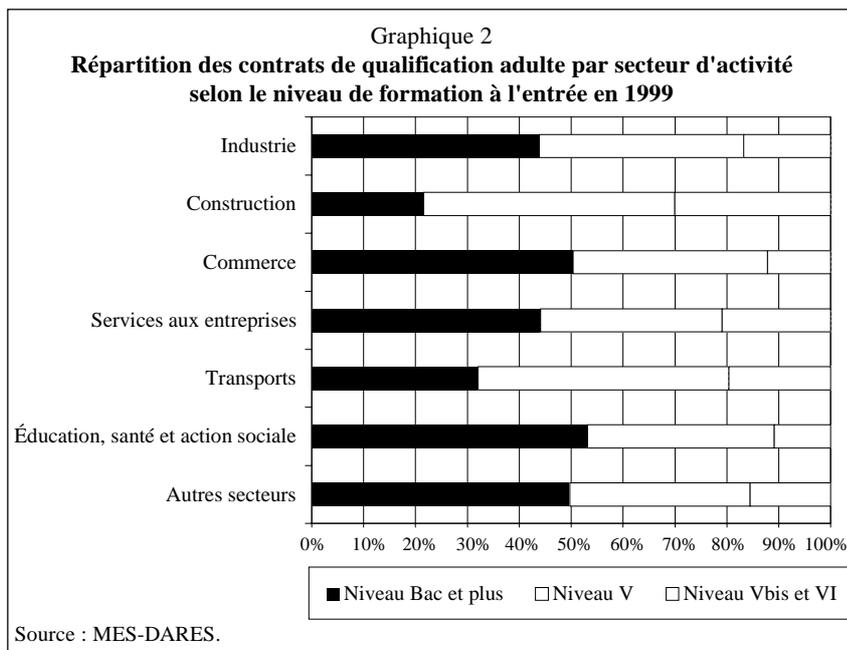


Tableau 4
Les établissements utilisateurs de contrats de qualification adulte

En pourcentage

	Janvier à fin juin 1999 (1)	Janvier à fin décembre 1999 (2)	Variation (en points) (2)-(1)
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture, pêche	1,0	1,1	0,1
Industrie	16,2	17,4	1,2
dont :			
Industries agricoles et alimentaires	4,5	3,4	-1,1
Ind. des biens de consommation	3,9	3,9	0,0
Industries des biens d'équipement	1,8	4,3	2,5
Industries des biens intermédiaires	5,1	4,6	-0,5
Construction	7,5	7,9	0,4
Tertiaire	75,3	73,6	-1,7
dont :			
Commerce	13,4	15,1	1,7
Transports	18,3	12,2	-6,1
Services aux entreprises	26,9	27,2	0,3
Services aux particuliers	5,2	5,3	0,1
Éducation, santé, action sociale	6,9	9,1	2,2
Taille de l'établissement			
0 à 49 salariés	63,9	67,6	3,7
50 à 499 salariés	29,3	24,1	-5,2
500 salariés ou plus	6,8	8,3	1,5

Source : MES-DARES, France entière.

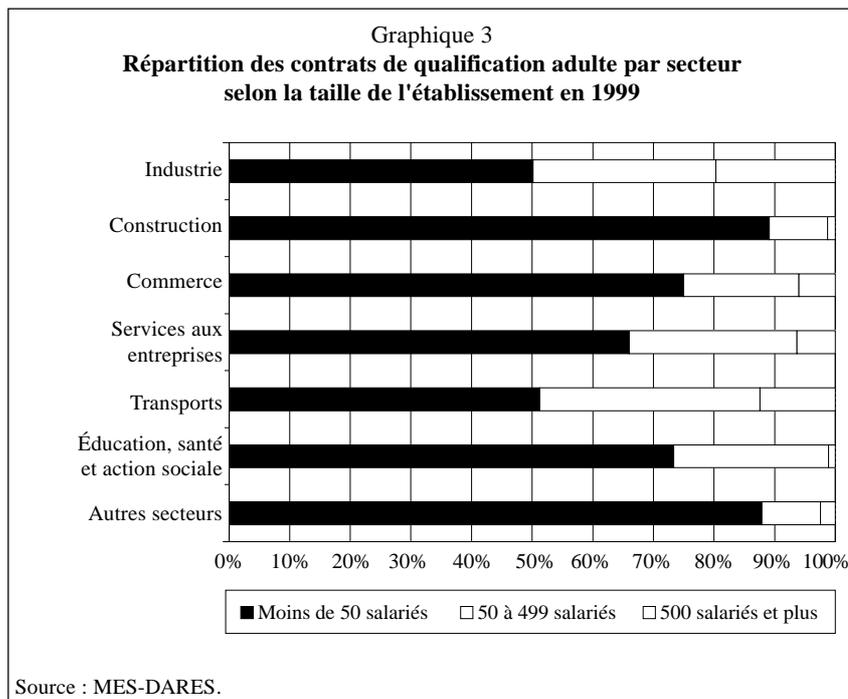
Lors de leur entrée en contrat de qualification, les adultes embauchés dans la construction occupent massivement des postes d'ouvriers (81 %).

Les plus diplômés sont légèrement mieux représentés dans le tertiaire (46 % des adultes recrutés ont un niveau BAC ou plus) que dans l'industrie (44 %).

Des formations le plus souvent reconnues par une convention collective de branche

Les contrats de qualification adulte, d'une durée moyenne de 16 mois (17 mois pour les jeunes), forment moins aux spécialités liées à la gestion, au commerce ou à la vente que les contrats de qualification pour les jeunes (respectivement, 18 % et 37 %). Comme pour les jeunes, les adultes en contrats de qualification se forment plus aux métiers habituels de leur entreprise dans le tertiaire (82 % d'entre eux) que dans l'industrie (64 %).

Ces formations débouchent plus souvent sur une qualification



reconnue par une convention collective de branche (48 % des entrées) que sur un diplôme ou titre homologué (40 % contre 59 % pour les jeunes). Les certificats de qualification professionnelle et les qualifications figurant dans les listes de la commission paritaire nationale de branche ne concernent que 12 % des contrats de qualification adulte.

On observe une plus forte concentration des durées moyennes de formation comprises entre 45 et 53 heures par mois (41 % des contrats signés) que de celles de moins de 45 heures (34 %).

Ruby SANCHEZ
(DARES).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LE CONTRAT D'ORIENTATION ET DE QUALIFICATION POUR LES ADULTES

Les contrats d'orientation, comme les contrats de qualification adulte, peuvent être conclus par tous les employeurs à l'exception de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif non assujettis à l'obligation légale de contribution au financement de la formation continue, et des employeurs d'assistantes maternelles, de concierges et d'employés de maison ou d'immeuble à usage d'habitation. Ces contrats peuvent aussi être conclus, uniquement pour l'embauche de salariés permanents, par les associations intermédiaires.

Préalablement à l'embauche, les employeurs doivent conclure une convention avec un organisme d'enseignement public ou privé (ou justifier l'adhésion à un accord-cadre professionnel ou interprofessionnel) prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée. Cette convention (ou accord-cadre) détermine notamment le rôle du « tuteur » qui ne peut se voir confier simultanément plus de trois bénéficiaires de contrat de formation en alternance.

Le contrat d'orientation

Le contrat d'orientation permet à des jeunes d'accéder à un emploi, ou d'entrer dans un processus de qualification notamment par la voie d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de qualification ou de la reprise d'études. Il donne accès à une ou plusieurs actions d'orientation professionnelle (formation de remise à niveau, périodes de découverte et connaissance de l'entreprise et de ses métiers, bilans de compétences) destinées principalement à construire un projet professionnel ou à maîtriser les techniques de recherche d'emploi.

L'embauche d'un jeune en contrat d'orientation ouvre droit à l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. Le contrat d'orientation prévoit une prise en charge forfaitaire de 50 francs par heure d'orientation et de formation dans le cadre de l'obligation légale au titre des formations en alternance.

Les titulaires d'un contrat d'orientation perçoivent, sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou la convention collective, une rémunération au moins égale à 30 % (16 à 17 ans), 50 % (17 à 20 ans) ou 65 % (21 ans et plus) du SMIC.

Ce contrat s'adresse aux *jeunes de moins de vingt-deux ans* ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé, et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (niveau VI, V bis et V de l'Éducation nationale). Dans ce cas, le contrat, d'une durée maximale de 9 mois, prévoit des actions d'orientation qui représentent, au minimum, 25 % de la durée du contrat.

Peuvent aussi bénéficier d'un contrat d'orientation les *jeunes de moins de vingt-cinq ans*, titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel, et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général. Dans ce cas, le contrat, d'une durée maximale de 6 mois, prévoit des actions d'orientation d'une durée minimale égale à 20 % de la durée du contrat.

Les jeunes de vingt-deux ans ou plus non titulaires d'un baccalauréat général ou technologique, et les jeunes qui, quel que soit leur âge, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur général, ne sont pas éligibles au contrat d'orientation.

L'ouverture expérimentale du contrat de qualification aux demandeurs d'emploi adultes

Jusqu'au 31 décembre 2000 (loi du 29 juillet 1998 et décret du 18 novembre 1998), le contrat de qualification est ouvert à titre expérimental et dérogatoire aux personnes de 26 ans ou plus, demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 mois qui ont précédé leur embauche. Toutefois, une dérogation à la condition d'ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi et une prolongation de la période de référence (18 mois) sont possibles dans certains cas (bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés).

Le contrat de qualification pour les « adultes » est, comme pour les jeunes, un contrat de travail qui allie l'exercice d'une activité professionnelle à des périodes de formation tant pratique (en entreprise) que théorique (en organisme de formation). Le contrat de qualification adulte ouvre droit à l'exonération des charges sociales patronales. Le renouvellement du contrat lorsque ses objectifs ne sont pas atteints, et l'utilisation des fonds de l'alternance pour le financement des formations réalisées sont aussi applicables.

La rémunération est calculée sur la base du SMIC à taux plein ou des minima conventionnels. Les employeurs bénéficient d'une prime à l'embauche de 10 000 francs. Si la personne embauchée a été au chômage 24 mois au cours des 36 derniers mois, et est ensuite embauchée sur un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, une aide supplémentaire de 10 000 francs est versée à l'issue du contrat.

Par ailleurs, les actions ayant pour objet l'identification des compétences professionnelles et les actions d'accompagnement sont assimilées aux enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ces prestations sont financées aussi par la contribution « alternance » dans le cadre du forfait des dépenses de formation (maximum de 60 francs par heure de formation).

Enfin, les orientations du ministère concernant le contrat de qualification adulte au titre de l'année 2000 (circulaire DGEFP n° 00/11 du 29 mars 2000) incitent les entreprises à accueillir des adultes handicapés. Ainsi, dans le cadre du programme exceptionnel de l'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), il est prévu une subvention forfaitaire de 20 000 francs, par tranche de 6 mois complète, en appui à un contrat de qualification adulte. Dans le cas de pérennisation de l'emploi, par la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois à l'issue du contrat de qualification, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 15 000 francs.