



GOVERNEMENT

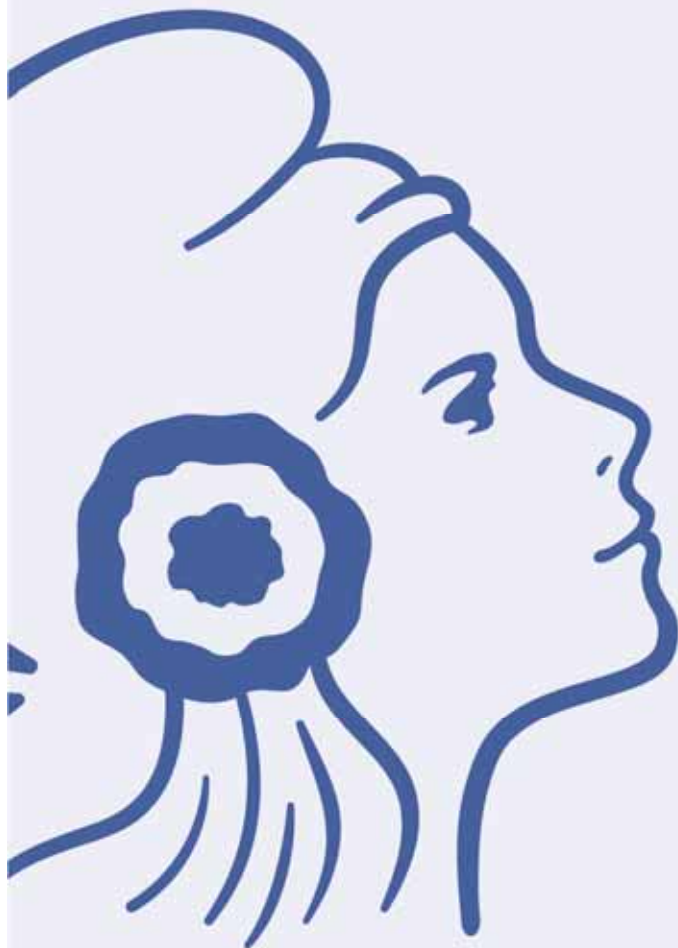
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet annuel de performances

Annexe au projet de loi de finances pour 2026

Budget général
Mission ministérielle

Travail, emploi et
administration des ministères
sociaux



2026

Note explicative

Cette annexe au projet de loi de finances est prévue par l'article 51-5° de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF). Conformément aux dispositions de la loi organique, ce document développe l'ensemble des moyens alloués à une politique publique et regroupés au sein d'une mission. Il comprend les projets annuels de performances (PAP) des programmes qui lui sont associés.

Cette annexe par mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les emplois demandés pour 2026 en les détaillant par destination (programme et action) et par nature de dépense (titre et catégorie).

Elle inclut une présentation de la programmation stratégique des crédits de la mission, de leur évolution et des principales réformes mises en œuvre.

Suite aux modifications apportées à la maquette missions/programmes/actions dans le cadre de la construction du projet de loi de finances pour 2026 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2025, il a été décidé de retraiter, lorsque cela était pertinent, les données de la loi de finances pour 2025 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2026.

Chaque programme constitutif de la mission est ensuite détaillé. Les parties relatives aux programmes comprennent les éléments suivants :

■ La présentation des crédits et des dépenses fiscales associées

Les crédits, constitués d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP), sont détaillés selon la nomenclature par destination et par nature de dépense. Les prévisions des fonds de concours et attributions de produits attendus en 2026 sont également précisées.

Le cas échéant, les dépenses fiscales rattachées au programme sont indiquées ainsi que leur évaluation (qui figure également dans le tome 2 de l'annexe Voies et moyens).

■ Le projet annuel de performances qui regroupe :

- La présentation stratégique du programme ;
- La présentation des objectifs et des indicateurs de performance ;
- La justification au premier euro des crédits qui développe le contenu physique et financier des actions menées sur le programme ainsi que les déterminants de la dépense et présente un échéancier des crédits de paiement associés aux autorisations d'engagement ;
- Une présentation des principaux opérateurs et de leurs emplois.

Sauf indication contraire, les montants de crédits figurant dans les tableaux du présent document sont exprimés en euros. Les crédits budgétaires sont présentés, selon l'article 8 de la LOLF, en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Les emplois sont exprimés en équivalents temps plein travaillé (ETPT). On distingue les effectifs physiques qui correspondent aux agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail et les ETPT (équivalents temps plein travaillé) correspondant aux effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents. À titre d'exemple, un agent titulaire dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETPT ou encore, un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 % correspond à 0,8 x 3/12 ETPT.

Sommaire

MISSION : Travail, emploi et administration des ministères sociaux	9
Présentation stratégique de la mission	10
Récapitulation des crédits et des emplois	15
PROGRAMME 102 : Accès et retour à l'emploi	23
Présentation stratégique du projet annuel de performances	24
Objectifs et indicateurs de performance	27
1 – Favoriser l'accès et le retour à l'emploi	27
2 – Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par France Travail	29
3 – Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail	32
Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales	38
Justification au premier euro	44
<i>Éléments transversaux au programme</i>	44
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	46
<i>Justification par action</i>	49
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	49
02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi	52
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi	57
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)	68
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	74
Opérateurs	76
<i>EPIDE - Établissement pour l'insertion dans l'emploi</i>	76
<i>France Travail</i>	79
<i>GIP Plateforme de l'inclusion</i>	81
PROGRAMME 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	85
Présentation stratégique du projet annuel de performances	86
Objectifs et indicateurs de performance	89
1 – Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)	89
2 – Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques	90
3 – Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance	93
4 – Édifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)	96
Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales	102
Justification au premier euro	111
<i>Éléments transversaux au programme</i>	111
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	113
<i>Justification par action</i>	117
01 – Développement des compétences par l'alternance	117
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	122
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	125
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	131
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi	134
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	143
Opérateurs	145
<i>AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes</i>	145
<i>Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente</i>	147
<i>France Compétences</i>	148
<i>GIP Les entreprises s'engagent</i>	150

PROGRAMME 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	153
Présentation stratégique du projet annuel de performances	154
Objectifs et indicateurs de performance	157
1 – Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail	157
2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels	158
3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social	160
4 – Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes	161
Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales	163
Justification au premier euro	169
<i>Éléments transversaux au programme</i>	169
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	170
<i>Justification par action</i>	174
01 – Santé et sécurité au travail	174
02 – Qualité et effectivité du droit	176
03 – Dialogue social et démocratie sociale	178
04 – Lutte contre le travail illégal	179
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	179
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	181
Opérateurs	183
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	183
 PROGRAMME 155 : Soutien des ministères sociaux	 187
Présentation stratégique du projet annuel de performances	188
Objectifs et indicateurs de performance	190
1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences	190
2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens	191
3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales	194
Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales	197
Justification au premier euro	202
<i>Éléments transversaux au programme</i>	202
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	211
<i>Justification par action</i>	212
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	212
07 – Fonds social européen - Assistance technique	212
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle	213
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé	214
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	215
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes	215
24 – Personnels transversaux et de soutien	216
31 – Affaires immobilières	216
32 – Affaires européennes et internationales	219
33 – Financement des agences régionales de santé	220
34 – Politique des ressources humaines	221
35 – Fonctionnement des services	222
36 – Systèmes d'information	225
37 – Communication	229
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche	231
39 – Formations à des métiers de la santé et du soin	234
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	235
Opérateurs	237
ARS - Agences régionales de santé	237
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	240

MISSION

Travail, emploi et administration des ministères sociaux

Présentation stratégique de la mission

■ PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

La mission « Travail, emploi et administration des ministères sociaux » porte les crédits permettant la mise en œuvre des politiques publiques pour l'emploi, la formation professionnelle et le travail, ainsi que la totalité des moyens support de l'ensemble des champs d'activités des administrations chargées des affaires sociales. Elle est composée de quatre programmes budgétaires :

- Les programmes 102 « Accès et retour à l'emploi » et 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » dont est responsable le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- Le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail » dont est responsable le directeur général du travail ;
- Le programme 155 « Soutien des ministères sociaux » dont est responsable la directrice des finances, des achats et des services.

Les politiques publiques financées par la mission sont mises en œuvre en étroite coopération avec le réseau des Directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, les D(R)EETS. L'année 2026 poursuivra l'objectif du plein emploi. Elle verra le déploiement de France travail, la poursuite des mesures déployées dans le champ de l'emploi et de la formation des jeunes, et l'objectif d'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail.

Les programmes 102 « Accès et retour à l'emploi » et 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » financent la politique de l'emploi et de la formation professionnelle du Gouvernement. Ce budget structure l'intervention publique sur le marché du travail autour du triptyque emploi/formation/accompagnement dans l'objectif d'une insertion professionnelle durable des actifs, notamment des jeunes et des personnes en recherche d'emploi.

Le programme 102 a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés : chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, et plus globalement tous les publics qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

Le programme 103 vise prioritairement à accompagner les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et leur montée en compétences, à accompagner les restructurations sur les territoires, à stimuler l'emploi et la compétitivité et à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle.

Le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (21 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Dans une logique d'amélioration de la qualité de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, l'enjeu est de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives, notamment en facilitant le dialogue social et en dynamisant les négociations salariales au sein des branches et des entreprises.

Le programme 155 « Soutien des ministères sociaux » regroupe les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions de l'ensemble des champs d'activité des administrations en charge des affaires sociales : santé, travail, emploi, solidarités et cohésion sociale : les emplois et la masse salariale associée, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, le financement des activités de soutien (en particulier les systèmes d'information, les fonctions juridiques, statistiques, la communication ou encore le fonctionnement courant).

Il porte également la subvention pour charges de service public des agences régionales de santé (ARS), ainsi que celle de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

PRINCIPALES RÉFORMES

Le programme 102 « Accès et retour à l'emploi » poursuivra son action en faveur de l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Au 2^e trimestre 2025, le taux de chômage en France (hors Mayotte) reste historiquement bas (7,5 %), même s'il est légèrement supérieur à son précédent point bas du 1^{er} trimestre 2023 (7,1 %). Si le taux d'emploi des 15-64 ans progresse et s'établit à 69 %, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail. La mise en œuvre de la réforme introduite par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 se poursuivra en 2026, dans un objectif d'accompagnement rénové des demandeurs d'emploi pour un retour plus rapide vers l'emploi. Cet accompagnement est opéré par le service public de l'emploi, profondément transformé par la loi de 2023 avec la création du réseau pour l'emploi comprenant les principaux acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion.

L'exercice 2026 permettra la poursuite des travaux entamés en 2025 dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) ainsi que des entreprises adaptées (EA) autour de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement socio-professionnel, de l'accès au marché du travail et du renforcement du lien avec les entreprises classiques.

En 2026, la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) portera dorénavant la responsabilité du pilotage de l'emploi accompagné. Une convention nationale pluriannuelle de cadrage de l'emploi accompagné conclue entre la DGEFP, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), France Travail, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP), le conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (Cheops), l'union nationale des missions locales (UNML), et le collectif France pour la recherche et la promotion de l'emploi accompagné (CFEA), en définira les orientations stratégiques.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le contrat d'engagement jeune (CEJ) et le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) constituent l'une des modalités du contrat d'engagement prévu par la réforme de l'opérateur France Travail. L'amélioration de la qualité du parcours en CEJ et notamment la systématisation des expériences en entreprise dans les premiers mois seront les priorités stratégiques de l'année 2026.

Le programme 103 apportera un appui majeur à l'action du Gouvernement pour accompagner les transformations de l'économie française et édifier une société de compétences.

Le programme 103 contribue à l'accompagnement des territoires particulièrement affectés par des mutations économiques ou des restructurations d'entreprises. Il s'agit notamment de participer à des actions de diagnostic territorial ou d'employabilité des salariés dont l'emploi est menacé, afin d'anticiper les actions d'accompagnement ou de formation qui pourraient être mises en place et de favoriser, le cas échéant, leur mobilité professionnelle.

Sur le volet de l'appui aux mutations économiques, des dispositifs permettent de répondre aux besoins des branches professionnelles et des entreprises en matière d'emplois et de compétences.

S'agissant des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) : des accords annuels ou pluriannuels conclus entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié, plusieurs projets nationaux portés par les partenaires sociaux sont en cours de négociation ou envisagés pour 2026, en particulier dans les filières du nucléaire, des industries de la mer, de l'électronique, ainsi que dans les branches hôtels cafés restaurants, du ferroviaire et du transport urbain de voyageurs.

S'agissant de la préservation de l'emploi, le dispositif d'activité partielle (AP) peut être mobilisé rapidement par les entreprises qui subissent des baisses d'activité. En complément de l'AP, dans un contexte de tensions macroéconomiques et d'extinction progressive de l'activité partielle de longue durée (APLD), le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), institué par l'article 193 de la loi de finances 2025, permet de soutenir

les entreprises subissant des difficultés durables qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif prévoit une plus grande conditionnalité des aides versées, via la prise d'engagements renforcés de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et un renforcement du pouvoir de contrôle et de sanction de l'autorité administrative. L'entrée dans ce dispositif est possible jusqu'au 28 février 2026.

Sur le volet des transitions professionnelles, l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles prévoit une rationalisation des dispositifs favorisant les mobilités professionnelles à l'initiative des entreprises en remplaçant Transco et Pro A par un seul dispositif appelé « Période de reconversion professionnelle ». Il permet de traiter les mobilités internes ou externes des salariés avec pour objectif de mieux sécuriser les parcours de transition et de reconversion professionnelle, de faire progresser le nombre de bénéficiaires et de renforcer le lien entre formation et emploi, en cohérence avec les besoins des entreprises et des salariés.

Sur le volet de la formation professionnelle, la formation en apprentissage a fortement évolué ces dernières années avec la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018. Le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage est passé de 305 000 en 2017 à plus de 885 000 en 2024. Cette dynamique s'est accompagnée d'une augmentation continue du nombre de centres de formation d'apprentis (plus de 3 700 fin 2024, contre moins de 1 000 en 2018).

En parallèle, l'État poursuivra la mise en place des mesures visant à renforcer la qualité du dispositif, à consolider l'écosystème, à prévenir et lutter contre la fraude et à réguler le financement de l'apprentissage, afin de se rapprocher du coût réel de la formation et d'orienter les fonds vers les publics prioritaires : les premiers niveaux de qualification et les très petites et petites entreprises.

Par ailleurs, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) met en œuvre, pour le compte de l'État, des missions de service public formalisées dans un plan d'action annuel. L'opérateur porte notamment des programmes visant à la qualification de publics éloignés de l'emploi financés par le PIC - plan actuellement encadré par un nouveau cycle 2024-2027 de financement de formations additionnel à l'effort propre des régions.

L'année 2026 sera marquée par le déploiement du nouveau cadre stratégique révisé dans le prochain contrat d'objectifs et de performance (COP) 2026-2028 dans lequel l'État impulsera une stratégie visant à un retour à l'équilibre financier.

Enfin, sur le volet des exonérations de cotisations sociales, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a introduit un plafond à 50 % du SMIC à l'exonération salariale (précédemment fixé à 79 % du SMIC) et à l'exonération de CSG-CRDS pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025. En 2026, des mesures d'économie sont prévues sur les exonérations de cotisations sociales pour les contrats d'apprentissage, les aides aux créateurs et repreneurs d'entreprises et les services d'aide à domicile.

Le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » continuera de porter les réformes en matière de modernisation du dialogue social.

L'action 1 du programme porte sur la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, des maladies professionnelles et sur l'amélioration des conditions de travail. Le cadre de la prévention a été renouvelé par la loi du 2 août 2021, dont la mise en œuvre est quasiment achevée. En 2026, la modernisation des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) se poursuivra avec l'élaboration de référentiels d'interopérabilité.

L'an prochain sera également lancée la 5^e feuille de route stratégique en santé au travail (PST5), portée par l'État, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels. Elle fixera les priorités 2026-2030 : prévention des risques, lutte contre les accidents graves et mortels, prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), réorganisée au 1^{er} janvier 2023, accompagnera les transformations du travail (télétravail, adaptation au changement climatique, etc.) dans le cadre d'un nouveau contrat d'objectifs 2026-2030.

En parallèle, 2026 verra l'organisation de dialogues de gestion avec les organismes de formation prud'homale et les instituts du travail nouvellement agréés, afin de définir de nouvelles conventions budgétaires et objectifs sur 4 ans. Après l'arrêté du 1^{er} juillet 2025 fixant l'attribution des sièges pour le mandat 2026-2029 et la nomination en

décembre 2025 des 14 500 conseillers prud'hommes, un nouveau cycle conventionnel de formation continue sera préparé en 2026.

La direction générale du travail poursuivra également l'accompagnement des acteurs (services déconcentrés, entreprises) dans l'appropriation des règles relatives aux comités sociaux et économiques (CSE), dans la continuité des actions engagées depuis 2017. En matière de démocratie sociale, 2026 marquera la deuxième année du cycle 2025-2028 de la représentativité syndicale et patronale.

L'année sera aussi consacrée à la poursuite de l'index de l'égalité professionnelle et des obligations issues de la loi du 24 décembre 2021 et de ses décrets (2022, 2023) sur la représentation équilibrée femmes-hommes dans les instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1000 salariés. La direction générale du travail accompagnera les entreprises dans cette mise en œuvre et en assurera le suivi.

Enfin, les services de l'inspection du travail poursuivront la politique du travail dans les territoires à travers un nouveau plan d'action national (PNA), dont les objectifs resteront centrés sur la protection des droits fondamentaux, la prévention des accidents et maladies professionnelles, et la lutte contre les fraudes. La campagne de contrôle sur l'usage abusif des contrats précaires, lancée en 2025, sera prolongée et évaluée en 2026.

Le périmètre du programme 155 « Soutien des ministères sociaux » a été modifié en 2025.

Le regroupement des moyens des administrations chargées des affaires sociales au sein d'un seul programme budgétaire, le programme 155, a permis d'optimiser les ressources consacrées au soutien des ministères sociaux, dans une recherche d'efficacité.

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE LA MISSION

OBJECTIF 1 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle

Indicateur 1.1 : Taux d'emploi en France et dans l'Union européenne par tranches d'âge

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	35,2	34,6	Non déterminé	Non déterminé		
Taux d'emploi au sein des 25-54 ans	%	82,7	83	Non déterminé	Non déterminé		
Taux d'emploi au sein des 55-64 ans	%	58,4	60,4	Non déterminé	Non déterminé		

Précisions méthodologiques

Source : Eurostat (extraction du 21 mars 2024)

Lecture : en 2023, 66,0 % des femmes de 15 à 64 ans occupent un emploi en France. Ce taux est de 65,8 % dans l'ensemble de l'Union européenne à 27 pays.

Champ : personnes de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

OBJECTIF 2 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social (P111)**Indicateur 2.1 : Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective dans l'enquête annuelle "dialogue social" (P111)**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18	17.4	20	20	20	21
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	52,5	51.6	60	60	60	60
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	63,1	62.3	65	65	65	65
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	81,1	80.4	85	85	85	85

Précisions méthodologiquesSource des données : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise »Champ : entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé non agricole ; France (hors Mayotte).Mode de calcul : L'indicateur mesure l'importance prise par la négociation collective dans l'élaboration du droit conventionnel.**JUSTIFICATION DES CIBLES**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a approfondi le mouvement initié depuis 2015, consistant à donner davantage de marge de manœuvre aux partenaires sociaux dans la définition de leur agenda social. Ils peuvent désormais choisir les thèmes de négociation et les périodicités dans les limites fixées par l'ordre public. Par ailleurs, l'ordonnance précitée avait pour objectif principal de favoriser la négociation collective en entreprise, notamment au sein des plus petites d'entre elles.

Comme le montre l'enquête annuelle « Dialogue social en entreprise » réalisée en 2024, après avoir atteint un pic en 2022, la part d'entreprises ayant engagé au moins une négociation collective poursuit pour la deuxième année consécutive une légère baisse pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille exceptée pour celles employant au moins 50 salariés dont le niveau de négociation collective demeure stable entre 2023 et 2024. A l'instar de 2023, malgré la baisse de cet indicateur, son niveau reste égal ou supérieur à celui observé durant la crise sanitaire.

Récapitulation des crédits et des emplois

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION POUR 2025 ET 2026

Programme / Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement			
	LFI 2025 PLF 2026	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
102 – Accès et retour à l'emploi		7 549 135 684 6 692 579 102	-11,35 %	50 000 000	7 067 132 189 6 765 692 415	-4,27 %	50 000 000
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		1 796 794 460 2 060 903 833	+14,70 %		1 796 794 460 2 060 903 833	+14,70 %	
02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi		2 173 938 067 1 868 895 640	-14,03 %		2 061 637 843 1 905 457 318	-7,58 %	
02-01 – Financement du service public de l'emploi		2 093 022 911 1 816 285 882	-13,22 %		1 980 722 687 1 852 847 560	-6,46 %	
02-02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi		80 915 156 52 609 758	-34,98 %		80 915 156 52 609 758	-34,98 %	
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi		2 605 449 104 1 841 672 189	-29,31 %	50 000 000	2 219 487 485 1 851 204 961	-16,59 %	50 000 000
03-01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés		80 437 643 33 779 518	-58,01 %		154 306 855 36 046 574	-76,64 %	
03-02 – Insertion par l'activité économique		1 834 561 135 1 293 040 065	-29,52 %		1 462 007 437 1 303 573 562	-10,84 %	
03-03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique		14 920 105	-100,00 %		14 920 105	-100,00 %	
03-04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap		595 109 696 435 548 726	-26,81 %	50 000 000	507 832 563 432 280 945	-14,88 %	50 000 000
03-05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi		70 546 923 68 827 301	-2,44 %		70 546 923 68 827 301	-2,44 %	
03-06 – Exonérations liées aux structures agréées		9 873 602 10 476 579	+6,11 %		9 873 602 10 476 579	+6,11 %	
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)		972 954 053 921 107 440	-5,33 %		989 212 401 948 126 303	-4,15 %	
04-01 – Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi		854 194 632 798 241 002	-6,55 %		854 194 632 809 058 448	-5,28 %	
04-02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi		118 759 421 122 866 438	+3,46 %		135 017 769 139 067 855	+3,00 %	
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi		10 340 666 775 8 148 609 571	-21,20 %	626 957 148	10 855 207 839 8 747 467 735	-19,42 %	570 000 000
01 – Développement des compétences par l'alternance		4 442 703 668 3 207 632 153	-27,80 %		4 774 235 498 3 418 355 089	-28,40 %	
01-01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage		1 984 540 1 988 283	+0,19 %		2 222 040 2 225 783	+0,17 %	
01-02 – Aides aux employeurs d'apprentis		3 127 144 901 2 158 331 172	-30,98 %		3 432 537 422 2 368 652 187	-30,99 %	

Programme / Action / Sous-action <small>LFI 2025 PLF 2026</small>	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
01-03 – Exonérations liées à l'apprentissage	1 309 574 227 1 042 634 359	-20,38 %		1 309 574 227 1 042 634 359	-20,38 %	
01-04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue	4 000 000 4 678 339	+16,96 %		29 901 809 4 842 760	-83,80 %	
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	852 840 341 438 136 595	-48,63 %	626 957 148	903 757 652 755 069 523	-16,45 %	570 000 000
02-01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail	849 628 947 434 925 201	-48,81 %	626 957 148	900 546 258 751 858 129	-16,51 %	570 000 000
02-05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés	3 211 394 3 211 394			3 211 394 3 211 394		
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	311 324 378 263 167 635	-15,47 %		351 805 310 281 758 608	-19,91 %	
03-01 – Activité partielle	154 900 000 220 009 595	+42,03 %		154 900 000 220 009 595	+42,03 %	
03-02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements	2 300 000 2 300 000			2 300 000 2 300 000		
03-03 – Anticipation des besoins en compétences	43 124 378 29 858 040	-30,76 %		43 085 049 32 786 786	-23,90 %	
03-04 – Évaluation et certification des compétences	3 000 000 3 000 000			42 398 059 3 000 000	-92,92 %	
03-05 – Formation des salariés	108 000 000 8 000 000	-92,59 %		109 122 202 23 662 227	-78,32 %	
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	912 862 021 673 080 860	-26,27 %		913 038 397 673 528 121	-26,23 %	
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi	3 820 936 367 3 566 592 328	-6,66 %		3 912 370 982 3 618 756 394	-7,50 %	
05-02 – Exonérations TEPA	860 241 126 884 326 657	+2,80 %		860 241 126 884 326 657	+2,80 %	
05-03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté	88 802 252 77 166 007	-13,10 %		88 802 252 77 166 007	-13,10 %	
05-04 – Emplois francs				91 434 615 52 164 066	-42,95 %	
05-05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises	19 500 000 19 500 000			19 500 000 19 500 000		
05-06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise	386 822 242 321 847 007	-16,80 %		386 822 242 321 847 007	-16,80 %	
05-07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs	2 465 570 747 2 263 752 657	-8,19 %		2 465 570 747 2 263 752 657	-8,19 %	
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	45 973 131 40 997 840	-10,82 %	130 968	84 721 684 77 166 395	-8,92 %	130 968
01 – Santé et sécurité au travail	26 723 275 24 632 187	-7,82 %		26 423 275 24 632 187	-6,78 %	
02 – Qualité et effectivité du droit	13 106 428 11 332 225	-13,54 %		13 106 428 11 332 225	-13,54 %	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	6 143 428 5 033 428	-18,07 %	130 968	45 191 981 41 201 983	-8,83 %	130 968

Programme / Action / Sous-action <small>LFI 2025 PLF 2026</small>	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
155 – Soutien des ministères sociaux	1 920 811 899 1 973 649 554	+2,75 %	12 200 000 12 800 000	2 002 583 670 2 059 373 866	+2,84 %	12 200 000 12 800 000
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	9 960 534 8 500 000	-14,66 %		9 960 045 8 500 000	-14,66 %	
07 – Fonds social européen - Assistance technique			12 200 000 12 800 000			12 200 000 12 800 000
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle	200 441 795 209 536 076	+4,54 %		200 441 795 209 536 076	+4,54 %	
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé	321 471 516 318 713 193	-0,86 %		321 471 516 318 713 193	-0,86 %	
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	369 762 010 372 830 299	+0,83 %		369 762 010 372 830 299	+0,83 %	
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes	16 086 344 16 140 479	+0,34 %		16 086 344 16 140 479	+0,34 %	
24 – Personnels transversaux et de soutien	161 216 423 160 058 961	-0,72 %		161 216 423 160 058 961	-0,72 %	
31 – Affaires immobilières	33 800 000 40 092 815	+18,62 %		116 000 000 126 245 356	+8,83 %	
32 – Affaires européennes et internationales	3 398 300 3 280 000	-3,48 %		3 398 133 3 280 000	-3,48 %	
33 – Financement des agences régionales de santé	612 748 706 627 141 633	+2,35 %		612 748 706 627 141 633	+2,35 %	
34 – Politique des ressources humaines	48 089 556 51 649 626	+7,40 %		48 015 340 51 576 045	+7,42 %	
35 – Fonctionnement des services	15 665 894 23 153 393	+47,79 %		15 812 335 23 299 833	+47,35 %	
36 – Systèmes d'information	90 218 065 104 077 043	+15,36 %		89 795 486 103 648 813	+15,43 %	
37 – Communication	18 290 274 18 980 839	+3,78 %		18 289 377 18 985 153	+3,80 %	
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche	19 662 482 19 495 197	-0,85 %		19 586 160 19 418 025	-0,86 %	
Totaux	19 856 587 489 16 855 836 067	-15,11 %	12 200 000 689 888 116	20 009 645 382 17 649 700 411	-11,79 %	12 200 000 632 930 968

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE POUR 2025, 2026, 2027 ET 2028

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
	LFI 2025 PLF 2026 Prévision indicative 2027 Prévision indicative 2028					
102 – Accès et retour à l'emploi	7 549 135 684 6 692 579 102 6 393 588 907 6 441 172 973	-11,35 % -4,47 % +0,74 %	50 000 000 50 000 000 50 000 000	7 067 132 189 6 765 692 415 6 389 722 771 6 430 904 017	-4,27 % -5,56 % +0,64 %	50 000 000 50 000 000 50 000 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	1 467 234 242 1 274 863 511 1 266 170 003 1 246 170 003	-13,11 % -0,68 % -1,58 %		1 467 234 242 1 274 863 511 1 266 170 003 1 246 170 003	-13,11 % -0,68 % -1,58 %	
Titre 5 – Dépenses d'investissement	23 062 316 15 594 211 11 685 924 11 685 924	-32,38 % -25,06 %		39 320 664 31 795 628 21 395 513 11 685 924	-19,14 % -32,71 % -45,38 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 058 839 126 5 402 121 380 5 115 732 980 5 183 317 046	-10,84 % -5,30 % +1,32 %	50 000 000 50 000 000 50 000 000	5 560 577 283 5 459 033 276 5 102 157 255 5 173 048 090	-1,83 % -6,54 % +1,39 %	50 000 000 50 000 000 50 000 000
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	10 340 666 775 8 148 609 571 7 154 238 706 6 530 198 758	-21,20 % -12,20 % -8,72 %	626 957 148 626 957 148	10 855 207 839 8 747 467 735 6 871 809 493 6 391 818 277	-19,42 % -21,44 % -6,98 %	570 000 000 570 000 000 570 000 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	975 045 896 742 002 140 635 177 048 443 788 174	-23,90 % -14,40 % -30,13 %		975 045 896 742 002 140 635 177 048 443 788 174	-23,90 % -14,40 % -30,13 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	9 365 620 879 7 406 607 431 6 519 061 658 6 086 410 584	-20,92 % -11,98 % -6,64 %	626 957 148 626 957 148	9 880 161 943 8 005 465 595 6 236 632 445 5 948 030 103	-18,97 % -22,10 % -4,63 %	570 000 000 570 000 000 570 000 000
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	45 973 131 40 997 840 79 167 839 102 427 571	-10,82 % +93,10 % +29,38 %	130 968	84 721 684 77 166 395 78 766 394 102 101 926	-8,92 % +2,07 % +29,63 %	130 968
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	24 337 403 22 501 135 24 601 134 47 960 866	-7,55 % +9,33 % +94,95 %	130 968	27 215 959 22 499 690 24 199 689 47 635 221	-17,33 % +7,56 % +96,84 %	130 968
Titre 6 – Dépenses d'intervention	21 635 728 18 496 705 54 566 705 54 466 705	-14,51 % +195,01 % -0,18 %		57 505 725 54 666 705 54 566 705 54 466 705	-4,94 % -0,18 % -0,18 %	
155 – Soutien des ministères sociaux	1 920 811 899 1 973 649 554 1 962 307 517 1 955 876 650	+2,75 % -0,57 % -0,33 %	12 200 000 12 800 000	2 002 583 670 2 059 373 866 2 019 487 296 1 987 052 788	+2,84 % -1,94 % -1,61 %	12 200 000 12 800 000
Titre 2 – Dépenses de personnel	1 068 978 088 1 077 279 008 1 082 706 973 1 086 836 308	+0,78 % +0,50 % +0,38 %	3 200 000 3 800 000	1 068 978 088 1 077 279 008 1 082 706 973 1 086 836 308	+0,78 % +0,50 % +0,38 %	3 200 000 3 800 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	842 388 886 875 998 064	+3,99 %	9 000 000 9 000 000	864 332 567 901 536 220	+4,30 %	9 000 000 9 000 000

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
LFI 2025	871 143 406	-0,55 %		888 114 710	-1,49 %	
PLF 2026	858 085 850	-1,50 %		867 984 729	-2,27 %	
Prévision indicative 2027						
Prévision indicative 2028						
Titre 5 – Dépenses d'investissement						
	6 194 925			66 023 015		
	17 272 482	+178,82 %		77 458 638	+17,32 %	
	5 357 138	-68,98 %		45 565 613	-41,17 %	
	7 854 492	+46,62 %		29 131 751	-36,07 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention						
	3 250 000			3 250 000		
	3 100 000	-4,62 %		3 100 000	-4,62 %	
	3 100 000			3 100 000		
	3 100 000			3 100 000		
Totaux						
	19 856 587 489		12 200 000	20 009 645 382		12 200 000
	16 855 836 067	-15,11 %	689 888 116	17 649 700 411	-11,79 %	632 930 968
	15 589 302 969	-7,51 %	676 957 148	15 359 785 954	-12,97 %	620 000 000
	15 029 675 952	-3,59 %	50 000 000	14 911 877 008	-2,92 %	620 000 000

ÉVOLUTION DEPUIS LE PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2025

Programme ou type de dépense	2025				2026
	AE CP	PLF	LFI	LFR	LFI + LFR
102 – Accès et retour à l'emploi		7 773 609 038 7 208 705 543	7 549 135 684 7 067 132 189		7 549 135 684 7 067 132 189
Autres dépenses (Hors titre 2)		7 773 609 038 7 208 705 543	7 549 135 684 7 067 132 189		7 549 135 684 7 067 132 189
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi		11 721 830 930 12 318 671 994	10 340 666 775 10 855 207 839		10 340 666 775 10 855 207 839
Autres dépenses (Hors titre 2)		11 721 830 930 12 318 671 994	10 340 666 775 10 855 207 839		10 340 666 775 10 855 207 839
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail		44 232 043 83 580 596	45 973 131 84 721 684		45 973 131 84 721 684
Autres dépenses (Hors titre 2)		44 232 043 83 580 596	45 973 131 84 721 684		45 973 131 84 721 684
155 – Soutien des ministères sociaux		1 940 257 495 2 022 029 266	1 920 811 899 2 002 583 670		1 920 811 899 2 002 583 670
Dépenses de personnel (Titre 2)		1 072 069 934 1 072 069 934	1 068 978 088 1 068 978 088		1 068 978 088 1 068 978 088
Autres dépenses (Hors titre 2)		868 187 561 949 959 332	851 833 811 933 605 582		851 833 811 933 605 582

RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Programme	LFI 2025					PLF 2026				
	ETPT	dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT	dont ETPT opérateurs rémunérés par le programme	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	Total			sous plafond	hors plafond	Total
102 – Accès et retour à l'emploi			50 324	3 905	54 229			49 809		49 809
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			5 504		5 504			4 931		4 931
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			265	25	290			265	25	290
155 – Soutien des ministères sociaux	12 756	1	8 364	9	8 373	12 690	1	8 205		8 205
Total	12 756	1	64 457	3 939	68 396	12 690	1	63 210	25	63 235

PROGRAMME 102
Accès et retour à l'emploi

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Benjamin MAURICE

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Responsable du programme n° 102 : Accès et retour à l'emploi

Le programme 102 a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux qui en sont les plus éloignés. Au 2^e trimestre 2025, le taux de chômage en France (hors Mayotte) reste historiquement bas (7,5 %), même s'il est légèrement supérieur à son précédent point bas du 1^{er} trimestre 2023 (7,1 %). Si le taux d'emploi des 15-64 ans progresse et s'établit à 69 % en 2024, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail. En effet, près d'un quart des demandeurs d'emploi le sont depuis plus d'un an, le taux de chômage chez les 15-24 ans s'élève à 19 % et l'accès au marché du travail reste plus difficile pour les personnes en situation de handicap, malgré une forte diminution du taux de chômage de ce public.

Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 soutient une offre de services adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, comme à ceux des entreprises, en prenant en compte leurs caractéristiques spécifiques. L'action du ministère s'appuie à ces fins sur le service public de l'emploi constitué des DREETS, des DEETS et des opérateurs présents sur l'ensemble du territoire, à savoir France Travail, les missions locales et les Cap emploi. Cet écosystème a fait l'objet d'évolutions significatives puisque la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 porte la transformation en profondeur du service public de l'emploi, avec la création du réseau pour l'emploi comprenant les principaux acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion. Un des principaux enjeux de l'année 2026 sera la poursuite de la mise en œuvre opérationnelle de la loi pour le plein emploi, en particulier l'accompagnement rénové des demandeurs d'emploi, dont les allocataires du RSA, pour un retour plus rapide vers l'emploi, et le renforcement de l'offre de services aux employeurs. Par ailleurs, l'opérateur France Travail poursuivra sa transformation en assurant ses nouvelles missions pour le compte commun du réseau pour l'emploi, notamment un appui à la gouvernance du réseau et la maîtrise d'œuvre des objets du patrimoine commun (mise à disposition d'outils SI, orientation des demandeurs d'emploi, ...).

Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail - Fonds d'inclusion dans l'emploi

Le fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupe, au niveau régional, les moyens d'intervention relatifs aux contrats aidés, ainsi qu'à l'insertion par l'activité économique (IAE) et aux entreprises adaptées (EA).

En 2026, les travaux entamés en étroite concertation avec le secteur de l'IAE autour de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement socio-professionnel, de l'accès au marché du travail et du renforcement du lien avec les entreprises classiques pourront trouver une traduction opérationnelle. À la suite du Pacte d'ambition pour l'IAE, le ministère mettra l'accent sur les objectifs qualitatifs et l'efficacité des parcours d'accompagnement ouverts par ces structures, en cohérence avec les évolutions de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), tout comme les entreprises adaptées (EA) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), sont appelées, en lien avec les autres employeurs de leur territoire et les autres acteurs du réseau pour l'emploi, à poursuivre la professionnalisation de leur organisation en vue de mobiliser de manière optimale d'une part les moyens financiers alloués par les services de l'État et d'autre part les outils à disposition pour préparer et former les travailleurs qu'elles accompagnent à des embauches durables. Elles sont invitées à mutualiser certaines fonctions support, à développer les pratiques de médiation à l'entreprise, à instaurer un dialogue régulier et des partenariats avec les branches et, pour consolider leur modèle économique, s'inscrire dans des filières qui se structurent et répondre à la commande publique et aux marchés réservés.

Le soutien à la formation se poursuivra en 2026 dans les SIAE, les EA et les EATT, avec un budget dédié dans le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) du programme 103, au regard de la nécessité d'accompagner la montée en compétences des personnes en insertion pour favoriser leur accès au marché du travail et compte tenu de la capacité des structures à financer la formation.

Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2026, le ministère poursuivra les travaux engagés dans le cadre de la pérennisation des nouvelles formes de mise en emploi – contrat à durée déterminée tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire – et mettra l'accent sur les objectifs qualitatifs et l'efficacité des parcours d'accompagnement ouverts par les entreprises adaptées.

Les apprentissages organisationnels en matière d'accompagnement renforcé et de médiation auprès des employeurs doivent, à terme, permettre aux EA et EATT de faire cohabiter cycle long (parcours « socle » en CDI) et cycle court (dispositif de transition). De la même façon que pour l'IAE, l'amélioration de la qualité de l'accompagnement pendant le parcours d'insertion et la sécurisation de la transition vers les autres employeurs constituent des axes stratégiques d'action. Ces priorités doivent se décliner dans les différents outils disponibles au plus près des besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs – qu'il s'agisse du plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) dont la dimension de programme d'action doit être renforcée, de la mobilisation de l'outil décisionnel relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (ODO) comme outil de pilotage territorial ou de l'applicatif, Agapéth – au service d'un double objectif visant, d'une part à renforcer l'engagement des employeurs pour l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap et d'autre part à concourir à la réussite des parcours de transition de qualité de ces personnes en les associant à chaque étape.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2026, les financements de l'emploi accompagné sont transférés du programme 157 vers le programme 102. La Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) sera responsable du pilotage de l'emploi accompagné. Une convention nationale pluriannuelle de cadrage de l'emploi accompagné conclue entre la DGEFP, la DGCS, la CNSA, France Travail, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops, l'UNML, et le CFEA en définira les orientations stratégiques. L'emploi accompagné se singularise, en effet, par le fait que l'accompagnement intervient au bénéfice à la fois de la personne et de son employeur (ou collectif de travail), sans durée prédéterminée, durant l'ensemble du parcours professionnel ou hors parcours professionnel, avec une intensité évolutive selon les besoins exprimés. Le nouveau cadre de gouvernance devra veiller à maintenir une logique de subsidiarité par rapport à toute autre forme d'accompagnement relevant du droit commun.

Expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée »

La montée en charge de l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » s'est poursuivie en 2025, de sorte que depuis la publication du décret en Conseil d'État du 21 mars 2025, 83 territoires sont habilités à conduire l'expérimentation. Au 21 août 2025, 3 168 personnes sont salariées en entreprise à but d'emploi. L'évaluation de l'expérimentation conduite sous l'égide d'un comité scientifique, a été présentée en septembre 2025.

En 2026, le ministère travaillera à une meilleure inscription du dispositif dans le réseau pour l'emploi.

Insertion des jeunes sur le marché du travail

En 2026, l'augmentation du taux d'emploi des 16-25 ans, priorité du quinquennat réaffirmée dans le cadre de l'élaboration de la stratégie pour l'emploi des jeunes initiée au printemps 2025, se poursuivra avec la mobilisation de plusieurs leviers structurants et en particulier :

- Le contrat d'engagement jeune (CEJ) qui, depuis le 1^{er} janvier 2025, constitue l'une des modalités du contrat d'engagement prévu dans le cadre de la loi pour le plein emploi. L'inscription comme demandeur d'emploi est désormais un préalable à l'entrée en CEJ. L'amélioration de la qualité du parcours et notamment la systématisation des expériences en entreprise dans les premiers mois seront les priorités stratégiques de l'année 2026 ;
- Les missions locales poursuivront la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), au titre duquel une allocation peut être attribuée pour répondre à un besoin ponctuel dans le cadre du parcours d'insertion. Comme le CEJ, le PACEA est devenu l'une des modalités du contrat d'engagement dont peuvent bénéficier les jeunes demandeurs d'emploi ;
- La mise en œuvre de l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans est réaffirmée par la stratégie pour l'emploi des jeunes. France Travail et les missions locales proposent un dispositif « Avenir Pro » pour les jeunes peu qualifiés qui rencontrent des difficultés à s'insérer dans l'emploi, il permet un accompagnement des élèves en dernière année de lycée professionnel pour favoriser leur insertion professionnelle et éviter les ruptures ;
- L'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) accompagne les jeunes âgés de 17 à 25 ans éloignés de l'emploi. Depuis 2021, le recrutement des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) s'est renforcé, la part des jeunes issus de QPV parmi les volontaires à l'insertion (VI) est passée de 29,3 % à 35,4 % entre 2021 et 2024. Un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) pour la période 2025-2027, signé en juin

2025, prévoit une poursuite des projets de développement par l'augmentation de la part des femmes et des jeunes issus de QPV parmi les volontaires ;

- Les Écoles de la 2^e chance proposent un parcours de formation personnalisé aux 16-25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes ainsi qu'aux jeunes diplômés de niveau 4 (bac) présentant un risque de nonaccès à l'emploi.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

INDICATEUR 1.1 : Taux de présence en emploi et en emploi durable

INDICATEUR 1.2 : Taux d'accès à l'emploi de tous les publics

OBJECTIF 2 : Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par France Travail

INDICATEUR 2.1 : Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail

INDICATEUR 2.2 : Taux de satisfaction des services rendus par France Travail aux usagers

INDICATEUR 2.3 : Taux de pourvoi des offres déposées à France Travail

OBJECTIF 3 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

INDICATEUR 3.1 : Taux de présence en emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé

INDICATEUR 3.2 : Taux de présence en emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique

INDICATEUR 3.3 : Taux de présence en emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

INDICATEUR 3.4 : Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées et dans les entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF

1 – Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

Dans la continuité à la convention tripartite 2019-2023 entre l'État, l'Unédic et Pôle Emploi, la convention tripartite 2024-2027 a défini de nouveaux indicateurs stratégiques et d'éclairage à l'opérateur France Travail. Ces derniers sont repris dans le cadre des projets annuels de performance.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de l'opérateur France Travail, le comité de suivi (COSUI), composé de l'État, des partenaires sociaux et de France Travail, est l'instance stratégique en charge de la validation de la construction des indicateurs stratégiques et de la trajectoire des indicateurs en fixant les cibles à horizons 2027.

Le comité de suivi a ainsi défini les cibles pour l'année 2027 et renvoie au conseil d'administration de France Travail le soin de fixer les cibles annuelles dans le respect de la trajectoire 2027. Les cibles fixées pour l'année 2026 sont des estimations prévisionnelles tandis que les cibles 2027 retracent les objectifs précisément assignés à France Travail.

L'objectif poursuivi est d'améliorer les perspectives d'accès ou de retour à l'emploi des personnes à la recherche d'un emploi accompagnées par l'opérateur France Travail.

L'année 2025 a marqué la première année de mise en œuvre des nouveaux indicateurs de la convention tripartite État – Unédic – France Travail 2024-2027. Une rétropolation des résultats des années précédentes a été effectuée à partir des paramètres nouveaux des indicateurs.

INDICATEUR

1.1 – Taux de présence en emploi et en emploi durable

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi	%	25,6	25,1	25,1	25,3	25,8	Non déterminé
Taux de présence en emploi durable	%	13,5	13,1	13,1	13,2	13,5	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sous-indicateur de présence en emploi

Source des données : France Travail, Fichier Historique + DSN

Mode de calcul : Le ratio correspond à la part des demandeurs d'emploi en catégorie A ou B des mois de juin N-1 à mai N qui sont présents en emploi 6 mois plus tard. La présence en emploi est définie ainsi :

- Période d'emploi DSN (tous contrats) au cours du 6^e mois avec au moins 78h travaillées (sur 1 ou plusieurs contrats)
- En catégorie C le 6^e mois
- En catégorie E le 6^e mois

Biais et limites : Les contrats des particuliers employeurs ne sont pas repérés via la DSN. De même, concernant les travailleurs non-salariés, la seule information disponible est celle issue de l'actualisation.

Sous-indicateur de présence en emploi durable

Définition de l'emploi durable : CDD de plus de 6 mois (au moins 180 jours), CDI, ou création d'entreprise.

Source de données : France Travail, Fichier Historique + DSN

Mode de calcul : Le ratio correspond à la part des demandeurs d'emploi en catégorie A ou B des mois de juin N-1 à mai N qui sont présents en emploi durable 6 mois plus tard. La présence en emploi durable est définie ainsi :

- Période d'emploi DSN au cours du 6^e mois avec au moins 78h travaillées sur 1 contrat durable : CDD de plus de 6 mois (au moins 180 jours) ou CDI
- En catégorie E le 6^e mois

Biais et limites : Les contrats des particuliers employeurs ne sont pas repérés via la DSN. De même, concernant les travailleurs non-salariés, la seule information disponible est celle issue de l'actualisation. Un demandeur d'emploi peut être comptabilisé autant de fois qu'il est présent en catégorie A ou B en fin de mois.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le sous-indicateur « Taux de présence en emploi durable » de l'indicateur 1.1 est la traduction dans le PAP de l'indicateur stratégique de présence en emploi durable de la convention tripartite 2024-2027 entre l'État, l'Unédic et l'opérateur France Travail (« taux de présence en emploi durable de l'ensemble des demandeurs d'emploi accompagnés par France Travail »). Le sous-indicateur « Taux de présence en emploi » est un indicateur d'éclairage complémentaire ne faisant pas l'objet de cible 2027 fixée par le COSUI.

La cible 2026 répond aux priorités métiers notamment par le renforcement de l'accompagnement intensif et s'inscrit dans la trajectoire du COSUI et ce dans une conjoncture économique dégradée.

INDICATEUR

1.2 – Taux d'accès à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Tous publics	%	37,6	37,1	37,0	37,4	38,1*	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	32,2	32,2	32,1	32,4	33	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	21,3	20,5	20,4	20,6	21	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	24,9	24,9	24,8	25	25,5	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	18,7	17,9	17,7	17,9	18,2	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	33,1	32,1	32,0	32,3	32,9	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	54,1	50,1	50,0	50,5	51,5	Non déterminé
Femmes	%	35,5	35,0	34,9	35,2	35,9	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Opérateur France Travail – Fichier historique, Statistiques du marché du travail, DSN et Système d'Information Statistique et Pilotage de France Travail (pour les PCEI)

Mode de calcul :

Le ratio correspond à la part des demandeurs d'emploi en catégorie A ou B des cohortes du mois de juin N-1 à mai N qui ont eu un accès à l'emploi dans les 6 mois suivants leur présence en A ou B. L'accès à l'emploi est validé par une des situations ci-dessous :

- Présence de période(s) d'emploi DSN d'au moins 78h (sur un ou plusieurs contrat) au cours d'un mois ;
- Passage en catégorie C ;
- Passage en catégorie E ;

Entrée en PCEI ;

Sortie des listes pour motif « reprise d'emploi déclarée ».

Sur l'année, les accès à l'emploi des 12 mois sont cumulés.

Biais et limites :

Les contrats des particuliers employeurs ne sont pas repérés via la DSN. De même, concernant les travailleurs non-salariés, la seule information disponible est celle issue de l'actualisation.

Un demandeur d'emploi peut être comptabilisé autant de fois qu'il est présent en catégorie A ou B en fin de mois.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 1.2 « taux d'accès à l'emploi de tous les publics » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique de retour à l'emploi de la convention tripartite 2024-2027 entre l'État, l'Unédic et l'opérateur France Travail (« taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi »).

La cible 2026 tire les conséquences des orientations données à France travail, notamment par le renforcement de l'accompagnement intensif. Elle s'inscrit dans la trajectoire définie par le COSUI de la convention tripartite et ce dans une conjoncture économique dégradée.

OBJECTIF

2 – Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par France Travail

L'objectif visé par ces indicateurs est de renforcer la personnalisation des services apportés aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Pour les demandeurs d'emploi, cette finalité repose en particulier sur un meilleur diagnostic de leur situation, un démarrage plus précoce et un déploiement continu de l'accompagnement. Pour les entreprises, France Travail Pro permet une meilleure prise en compte des besoins des employeurs tout au long du processus de recrutement.

L'année 2025 a marqué la première année de mise en œuvre des nouveaux indicateurs de la convention tripartite 2024-2027. Une rétopolation des résultats des années précédentes a été effectuée à partir des paramètres nouveaux des indicateurs à l'exception de l'indicateur 2.2 - Taux de satisfaction des services rendus par France Travail aux usagers.

INDICATEUR

2.1 – Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail - Tous publics	%	65,2	64,9	65	67,0	69,5	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	62,5	62,2	62,3	64,3	66,8	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	67,6	67,3	67,4	69,4	71,9	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source : Opérateur France Travail – Fichier historique, Statistiques du marché du travail, DSN et Système d'Information Statistique et Pilotage de France Travail (pour les PCEI) **Champ :** Les demandeurs d'emploi accompagnés par un référent de parcours France Travail sortants de formation à visée « emploi direct ».

Mode de calcul : Le ratio correspond à la part des sortants de formation à visée emploi direct des cohortes du mois de juin N-1 à mai N qui ont eu un accès à l'emploi dans les 6 mois suivant. L'accès à l'emploi est validé par une des situations ci-dessous :

- Présence de période(s) d'emploi DSN d'au moins 78h (sur un ou plusieurs contrat) au cours d'un mois
- Passage en catégorie C
- Passage en catégorie E
- Entrée en PCEI
- Sortie des listes pour motif « reprise d'emploi déclarée »

L'indicateur avec cible est un cumul sur 12 mois

Tous les types de contrats sont pris en compte sauf les stages, les mandats d'élus / sociale et le volontariat de service civique.

Biais et limites : Un demandeur d'emploi peut être comptabilisé autant de fois qu'il sort de formations prises en compte.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 2.1 « Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique relatif à la formation de la convention tripartite (taux d'accès à l'emploi 6 mois après une formation à visée « emploi direct »).

La cible 2026 du sous indicateur 2.1 - Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail - tous publics – s'inscrit dans la trajectoire prévue par le COSUI. France travail souhaite travailler à une meilleure coopération avec l'ensemble des acheteurs de formation pour privilégier les formations aboutissant à un meilleur retour à l'emploi. La progression décalée dans la durée des cibles traduit les délais nécessaires à l'observation des premiers résultats.

INDICATEUR**2.2 – Taux de satisfaction des services rendus par France Travail aux usagers**

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	84,5	83,7	81,0	82,5	83,5	Non déterminé
Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par France Travail	%	86,2	87,2	90,0	91,0	92,0	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Système d'Information Statistique et Pilotage France Travail + Enquêtes IPSOS sur la base du SI FT

1er sous-indicateur « demandeurs d'emploi » :

Enquête réalisée par mail auprès de demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 45 jours et suivis par France Travail ou Cap emploi dans le cadre d'un accompagnement mutualisé. Seul un échantillon de demandeurs d'emploi est interrogé chaque semaine. Le taux de satisfaction cumule les réponses très et assez satisfait(e).

Les retours enregistrés font l'objet d'une consolidation à rythme mensuel. Les données restituées annuellement sont pondérées en fonction du volume de réponses consolidées mensuellement.

Un redressement national est réalisé par IPSOS sur les critères suivants en fonction de la répartition dans les fichiers contact : DD (Directions départementales), Âge, Parcours, Qualification, Ancienneté d'inscription.

Mode de calcul :

Numérateur : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête ;

Dénominateur : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête.

Au S1 2025, 497 625 personnes ont répondu à l'enquête.

2e sous-indicateur « entreprises » :

Enquête locale de satisfaction réalisée par mèl auprès des entreprises ayant clôturé une offre, démarré un contrat aidé depuis 60 jours, terminé une PMSMP, bénéficié d'une promotion de profils, bénéficié d'une prospection, terminé de former un candidat dans leurs locaux

Mode de calcul :

Numérateur : nombre de répondants se déclarant « très satisfaits » et « assez satisfaits » à l'enquête.

Dénominateur : nombre de répondants à la question posée au cours de l'enquête réalisée.

Au S1 2025, 56 148 entreprises ont répondu à l'enquête

Limites et biais connus :

Les données sont redressées. Seuls les demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de l'opérateur France Travail et valide sont interrogés et pour l'enquête à destination des employeurs, le volume de répondants peut s'avérer assez faible au niveau local voire territorial.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le sous-indicateur « Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient » de l'indicateur 2.2 est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique relatif à l'accompagnement de la convention tripartite 2024-2027 entre l'État, l'Unédic et l'opérateur France Travail (« Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement »). Le sous-indicateur « Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par l'opérateur France Travail » de l'indicateur 2.2 est quant à lui la traduction dans le PAP du quatrième indicateur stratégique relatif aux entreprises de la convention tripartite (« Satisfaction des entreprises »).

La cible 2026 relative à l'indicateur « Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient » intègre la refonte de l'indicateur ainsi que des changements importants sur les parcours d'accompagnement qui sont mise en place depuis janvier 2025.

La cible 2026 relative à l'indicateur « Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par l'opérateur France Travail » s'inscrit dans l'ambition de l'opérateur d'améliorer son offre de service et d'accroître l'allers-vers les entreprises.

INDICATEUR

2.3 – Taux de pourvoi des offres déposées à France Travail

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de pourvoi des offres déposées à France Travail	%	79,3	81,5	83	84,0	85,0	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Opérateur France Travail, Système d'information décisionnelle statistiques et pilotage (SISP) + DSN des demandeurs d'emploi ayant été inscrits à France travail + GAEC

Champ : Toutes les offres de 30 jours ou plus, en emploi salarié (avec ou sans service) : • Y compris intérim • Hors employeur particulier • Hors offres non conformes et frauduleuses • Hors offres clôturées pour motif disparition du besoin (ces offres ne peuvent être pourvues)

France entière avec des déclinaisons (régions, territoires, agences)

Mode de calcul : L'indicateur du mois M est disponible au début du mois M +2.

Numérateur : nombre total d'offres pourvues

Dénominateur : nombre d'offres clôturées

Offres d'emploi pourvues :

1. Appariement des offres *via* les mises en contact avec les DSN, GAEC (période d'activité déclarées) à partir des NIR des demandeurs d'emploi 2. Appariement des offres *via* les consultations des offres avec les DSN, GAEC (période d'activité déclarées) à partir des NIR des demandeurs d'emploi

3. Pris en compte des mises en contact acceptées (déclaratif) suivies d'une période d'activité qui permet d'objectiver le recrutement *via* la situation administrative du demandeur d'emploi 4. Dans le cas où les mises en contact de permettent pas de relier directement l'offre à une embauche (DSN), une méthode d'appariement statistique permet de rapprocher l'offre et le recrutement par des variables objectivées (même ROME/PCS, même SIRET, même lieu de travail, même type de contrat de travail, même localisation) 5. Récupération des offres pourvues (sur les dernières offres restantes) à partir des éléments déclaratifs de l'employeur (étape déclarative en attente de réception de la DSN des non-demandeurs d'emploi)

Limites et biais connus :

L'accès à la Déclaration sociale nominative (DSN) pour les non-demandeurs d'emploi pourra permettre d'identifier davantage de recrutements et des éclairages qualitatifs complémentaires. Des travaux d'acquisition sur le sujet sont en cours

JUSTIFICATION DES CIBLES

La cible 2025 de l'indicateur 2.3 - Taux de pourvoi des offres déposées à France Travail – s'inscrit dans la trajectoire prévue par le COSUI pour cet indicateur. Par ailleurs, elle est fixée au semestre 2 de 2025 afin de permettre au réseau de renforcer les actions « d'aller vers » les entreprises et d'intégrer les premiers impacts sur l'indicateur.

OBJECTIF

3 – Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

Dans le but d'améliorer l'accès et le retour à l'emploi durable, une diversité d'outils a été mise en place pour répondre spécifiquement aux besoins des personnes sans emploi et éloignées du marché du travail. La politique de l'emploi est réorientée depuis plusieurs années vers les dispositifs et les modalités d'accompagnement les plus efficaces en matière d'insertion professionnelle durable.

INDICATEUR

3.1 – Taux de présence en emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	50	54	52	50	50	50
Taux de présence en emploi des femmes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	52	56	54	52	52	52
Taux de présence en emploi des hommes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	47	50	49	47	47	47
Taux de présence en emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - jeunes	%	56	62	58	56	56	56
Taux de présence en emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	36	41	38	36	36	36
Taux de présence en emploi durable des femmes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	38	43	40	38	38	38
Taux de présence en emploi durable des hommes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	33	38	35	33	33	33

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - jeunes	%	38	46	40	38	38	38
Taux de présence en emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand) - femmes/hommes	%	37	44	40	38	38	38
Taux de présence en emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	37	45	42	40	40	40
Taux de présence en emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	36	43	38	36	36	36

Précisions méthodologiques

Source des données : ASP/DARES (enquête effectuée par voie postale auprès de tous les salariés sortant de contrats aidés au cours de l'année, 6 mois après leur sortie). Pour tenir compte du taux de non-réponse à l'enquête de l'ASP, la DARES procède à un traitement statistique de la non-réponse.

Mode de calcul :

Numérateur :

Emploi durable : nombre de personnes en CDI, CDD de plus de 6 mois (hors contrats aidés), en poste dans la fonction publique ou ayant la qualité de travailleur indépendant, 6 mois après la sortie du contrat aidé.

Emploi : nombre de personnes en emploi durable, en contrat aidé, en intérim / vacation, en CDD de moins de 6 mois, 6 mois après la sortie du contrat aidé.

Dénominateur : Nombre total de sortants de contrats aidés interrogés au cours de l'année.

Pour les travailleurs handicapés, le Cerfa permet d'identifier les personnes qui déclarent être bénéficiaires d'une allocation pour adulte handicapé (AAH) ou qui déclarent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Point d'attention : Les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent aux données de l'année N-1. Cette modification a pour but de tenir compte du calendrier des PAP/RAP et de mettre fin aux problèmes de disponibilité de la donnée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles de 2026 à 2028 sont réajustées en cohérence avec les résultats observés pour l'année 2024. Les nouvelles cibles sont donc construites sur la base du résultat de 2024 et d'une ambition de progression des indicateurs de sortie en emploi et en emploi durable. Le maintien des exigences relatives au socle qualitatif des PEC – systématisation de l'entretien tripartite d'entrée, livret dématérialisé, entretien de sortie pour éviter toute sortie sans solution, mobilisation systématique de l'offre de service de France Travail pour les sortants de PEC en fonction de leurs besoins – a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC, relativement au profil des personnes traitées.

Toutefois, il est à noter que la réduction du nombre de contrats pourra à la fois permettre de cibler ceux-ci sur les publics les plus éloignés du marché du travail, et une plus grande sélectivité des employeurs par les prescripteurs, ces deux effets étant susceptibles de jouer en sens inverses sur les taux d'insertion dans l'emploi observés. La circulaire de 2026 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi pourra porter ces orientations.

INDICATEUR

3.2 – Taux de présence en emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	27,7	24,1	30	28	29	29
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une EI	%	15,5	13,8	18	17	18	18
Taux de présence en emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	49,1	43,8	52	50	50	50
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	26,1	22,4	28	26	27	27
Taux de présence en emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	46,5	42,3	48	47	48	48
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une AI	%	28,4	25,2	29	27	28	28
Taux de présence en emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	26,9	24,2	29	30	31	31
Taux de présence en emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	13,2	11,5	15	16	17	17

Précisions méthodologiques

Source : ASP, traitements Dares,Champ : France entière,Note : Sorties prises en compte : salariés restés plus de 3 mois (ACI/EI) ou plus de 150h (AI/ETTI)

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les taux de présence en emploi et en emploi durable sont plus élevés dans les entreprises de travail temporaire (ETTI) et les associations intermédiaires (AI) que dans les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures emploient des publics moins éloignés de l'emploi et souvent plus autonomes.

L'étude publiée par la DARES en janvier 2024, intitulée « *Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?* », tend à confirmer cet effet. L'étude met en évidence que 6 mois après être sortis en parcours d'IAE en 2021, 45 % des bénéficiaires sont en emploi, chiffre en augmentation et s'expliquant a priori plutôt par l'amélioration de la conjoncture du marché du travail que par des variations dans le profil des bénéficiaires ou par les caractéristiques de leurs parcours d'insertion. Elle montre également des taux plus élevés pour les sortants d'AI et d'ETTI que pour ceux d'EI et d'ACI. Si une partie de cet écart peut s'expliquer par le profil des bénéficiaires (les ACI et les EI employant une part plus importante d'anciens demandeurs d'emploi de longue durée ou d'anciens bénéficiaires de minima sociaux) ou par le secteur d'activité (les AI sont par exemple davantage positionnées sur les métiers relevant de l'hôtellerie, du tourisme ou des services à la personne, associés à une meilleure insertion), le meilleur taux de présence en emploi des AI et ETTI s'observe y compris à caractéristiques observées de profil et métier équivalentes. L'écart qui subsiste peut s'expliquer par des différences de profil inobservables dans les données (mobilité, état de santé, , littéracie...), par le fonctionnement même des différents types de structures (les structures d'AI et ETTI conduisant les bénéficiaires à travailler dans des établissements et/ou sur des missions proches du marché du travail conventionnel), ou encore par un potentiel effet stigmaté du passage

en IAE, moins puissant en intérim en raison d'une dimension « insertion » rendue moins visible par le fonctionnement intérimaire.

Au regard des taux de présence en emploi dans les différents types de structures en 2023 et 2024, les cibles sont légèrement revues à la baisse en 2026 afin d'être rendues plus réalistes en tenant compte des moyens contraints, tout en restant ambitieuses et en augmentation par rapport à 2023, et, dans la plupart des cas, par rapport aux cibles 2024 telles que fixées par le PAP 2024. Elles sont revues à la hausse en 2027 et 2028 pour marquer l'ambition, partagée avec le secteur et travaillée dans le cadre des travaux de concertation qui se sont tenus en 2024 et 2025 d'amélioration de la qualité des parcours et d'accroissement de l'efficacité de l'accompagnement, tout en veillant au ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail ainsi qu'au maintien du contact avec les entreprises hors IAE. La circulaire de 2026 relative au fond d'inclusion dans l'emploi pourra traduire ces orientations.

INDICATEUR

3.3 – Taux de présence en emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%	31,6	31,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de présence en emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	33	29,7	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : Système d'information (SI) des missions locales (ML), SI de France travail (FT), Déclaration sociale nominative (DSN - transmises par le GIP- Mds

Le taux de présence en emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ) mesure, pour chaque cohorte de sortants du CEJ, la présence en emploi durable le 6^e mois qui suit la sortie du dispositif.

Numérateur : parmi les jeunes sortis du CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes en emploi durable 6 mois après leur sortie du CEJ (DSN)

Dénominateur : parmi les jeunes sortis du CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes sortis du dispositif depuis au moins 6 mois

Emploi durable : CDI ou CDD de plus de 6 mois (y compris alternance), titularisation dans la fonction publique.

À noter : les emplois de travailleur indépendant sont hors champ de la DSN et ne sont pas pris en compte dans cette mesure.

Sous-indicateur n° 2 :

Numérateur : nombre de jeunes en PACEA déclaré par le conseiller de ML en situation « Emploi » ou « Contrat en Alternance » (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) le jour de la sortie du PACEA ou dans les 30 jours suivants la sortie

Dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA dans la période

Deux différences méthodologiques importantes par rapport à l'indicateur précédent relatif au CEJ :

- Les cohortes prises en compte sont celles de sortants sur une année considérée et non celles d'entrants (permettant, pour 2023, la prise en compte des sortants du 1^{er} au 31 décembre)
- La situation en emploi est celle déclarée par les conseillers de ML et non celle ressortant des données DSN, et porte sur tous types d'emploi et non sur le seul emploi durable.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du contrat d'engagement jeune et du PACEA, aucune cible n'est définie. Ces deux dispositifs interviennent en complémentarité au bénéfice de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Le principe du contrat d'engagement jeune réside dans l'accompagnement intensif de jeunes très éloignés de l'emploi en vue de

favoriser leur insertion professionnelle durable et donc in fine leur accès à l'emploi, quand le PACEA permet une modalité plus souple de mise en œuvre.

La fixation de cibles nécessite au préalable un certain recul, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme pour le plein emploi, et de profonde rénovation des étapes d'inscription, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

INDICATEUR

3.4 – Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées et dans les entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées, hors CDD tremplin, sortis en emploi durable	%	2,6	2,2	2	2,4	3	3.4
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées recrutés en contrat à durée déterminée tremplin sortis en emploi durable	%	9,4	9,1	15	20	25	30
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées de travail temporaire sortis en emploi durable	%	4,2	4,6	15	20	25	30

Précisions méthodologiques

Sources des données : ASP

Mode de calcul :

Sous-indicateur n° 1 :

Numérateur : nombre de contrats en entreprises adaptées (EA) (hors CDD Tremplin) ayant pris fin au cours de l'année N et pour lesquels le salarié est sorti en emploi durable.

Dénominateur : nombre de contrats en entreprises adaptées (hors CDD Tremplin) arrivés à échéance au cours de l'année N.

Sous-indicateur n° 2 :

Numérateur : nombre de contrats CDD Tremplin ayant pris fin au cours de l'année N et pour lesquels le salarié est sorti en emploi durable.

Dénominateur : nombre de contrats CDD Tremplin arrivés à échéance au cours de l'année N.

Sous-indicateur n° 3 :

Numérateur : Nombre de personnes sorties en emploi durable au cours de l'année N et qui ont réalisé au moins une mission au cours de l'année N en EATT.

Dénominateur : Nombre de personnes sorties au cours de l'année N et qui ont réalisé au moins une mission au cours de l'année N en entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).

N.B. : Les EA et les EATT sont deux types de structure distinctes, les CDDT correspondent à un type de contrat au sein des EA.

Note : Les trois sous-indicateurs sont indépendants et mettent en exergue des parcours différents selon le type de contrats (durée, intensité d'accompagnement) pour lesquels les aides financières ont des montants différents. Pour les aides au poste « classique », les travailleurs handicapés sont inscrits dans des contrats longs (en moyenne 6 ans et demi) en raison de profils très éloignés du marché du travail : il s'agit d'analyser la dynamique de sortie en emploi durable sur l'ensemble des contrats en cours. Pour les parcours en CDD tremplin et ceux en EATT, il s'agit d'analyser la capacité des dispositifs de transition professionnelle à produire des effets significatifs en termes d'insertion dans l'emploi durable dans le cadre de parcours d'une durée maximale de 24 mois (hors cas de dérogation) avec des profils rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail

JUSTIFICATION DES CIBLES

La pérennisation en 2024 des expérimentations « CDD tremplin » et « entreprises adaptées de travail temporaire » (EATT), a induit deux enjeux forts pour les entreprises adaptées qui doivent poursuivre leur concrétisation en 2026 :

- D'une part la poursuite de l'engagement des entreprises dans la mobilisation des parcours de transition professionnelle,
- D'autre part la diffusion large auprès des employeurs des apprentissages en matière d'accompagnement et de médiation, permettant de faire cohabiter cycle long (parcours « socle ») et cycle court (dispositif de transition – CDD Tremplin et EATT).

Les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire doivent dans le cadre d'un pilotage territorial resserré mobiliser de manière optimale les moyens nécessaires pour préparer et former les travailleurs handicapés qu'elles accompagnent.

Il s'agit de continuer de consolider les processus de professionnalisation de leur organisation et d'approfondir concrètement, en lien avec les autres employeurs de leur territoire, la co-construction des parcours en recourant à toutes les solutions ouvertes par le code du travail (possibilité de suspension du contrat le temps de la période d'essai, capitalisation des enseignements tirés CDDT et EATT, priorité de réembauche, mise à disposition) permettant de faciliter les embauches durables sur leurs besoins identifiés.

Les cibles de présence en emploi durable à l'issue d'un parcours en entreprise adaptée et en entreprise adaptée de travail temporaire sont fixées, pour les années 2026 et 2027, par l'instruction n° DGEFP/METH/2025/31 du 21 mars 2025 relative aux entreprises adaptées (EA) et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) : agrément, conventionnement, accompagnement, financement, transition professionnelle.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2025 ET 2026

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	Titre 3 Dépenses de fonctionnement		Titre 5 Dépenses d'investissement		Titre 6 Dépenses d'intervention		Total	FdC et AdP attendus
	LFI 2025	PLF 2026						
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		0	0	0	1 796 794 460	1 796 794 460	1 796 794 460	0
		0	0	0	2 060 903 833	2 060 903 833	2 060 903 833	0
02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi	1 381 474 802	1 200 954 071	21 017 960	14 568 550	771 445 305	653 373 019	2 173 938 067	0
							1 868 895 640	0
02.01 – Financement du service public de l'emploi	1 321 577 606	1 162 912 863	0	0	771 445 305	653 373 019	2 093 022 911	0
							1 816 285 882	0
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi	59 897 196	38 041 208	21 017 960	14 568 550	0	0	80 915 156	0
							52 609 758	0
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi	0	0	0	0	2 605 449 104	1 841 672 189	2 605 449 104	0
							1 841 672 189	50 000 000
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	0	0	0	80 437 643	33 779 518	80 437 643	0
							33 779 518	0
03.02 – Insertion par l'activité économique	0	0	0	0	1 834 561 135	1 293 040 065	1 834 561 135	0
							1 293 040 065	0
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique	0	0	0	0	14 920 105	0	14 920 105	0
							0	0
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap	0	0	0	0	595 109 696	435 548 726	595 109 696	0
							435 548 726	50 000 000
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi	0	0	0	0	70 546 923	68 827 301	70 546 923	0
							68 827 301	0
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées	0	0	0	0	9 873 602	10 476 579	9 873 602	0
							10 476 579	0
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)	85 759 440	73 909 440	2 044 356	1 025 661	885 150 257	846 172 339	972 954 053	0
							921 107 440	0
04.01 – Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi	14 350 000	0	0	0	839 844 632	798 241 002	854 194 632	0
							798 241 002	0
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	71 409 440	73 909 440	2 044 356	1 025 661	45 305 625	47 931 337	118 759 421	0
							122 866 438	0
Totaux	1 467 234 242	1 274 863 511	23 062 316	15 594 211	6 058 839 126	5 402 121 380	7 549 135 684	0
							6 692 579 102	50 000 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		0	0	1 796 794 460	1 796 794 460	0
		0	0	2 060 903 833	2 060 903 833	0
02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi		1 381 474 802	21 017 960	659 145 081	2 061 637 843	0
		1 200 954 071	14 568 550	689 934 697	1 905 457 318	0
02.01 – Financement du service public de l'emploi		1 321 577 606	0	659 145 081	1 980 722 687	0
		1 162 912 863	0	689 934 697	1 852 847 560	0
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi		59 897 196	21 017 960	0	80 915 156	0
		38 041 208	14 568 550	0	52 609 758	0
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi		0	0	2 219 487 485	2 219 487 485	0
		0	0	1 851 204 961	1 851 204 961	50 000 000
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés		0	0	154 306 855	154 306 855	0
		0	0	36 046 574	36 046 574	0
03.02 – Insertion par l'activité économique		0	0	1 462 007 437	1 462 007 437	0
		0	0	1 303 573 562	1 303 573 562	0
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique		0	0	14 920 105	14 920 105	0
		0	0	0	0	0
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap		0	0	507 832 563	507 832 563	0
		0	0	432 280 945	432 280 945	50 000 000
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi		0	0	70 546 923	70 546 923	0
		0	0	68 827 301	68 827 301	0
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées		0	0	9 873 602	9 873 602	0
		0	0	10 476 579	10 476 579	0
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)		85 759 440	18 302 704	885 150 257	989 212 401	0
		73 909 440	17 227 078	856 989 785	948 126 303	0
04.01 – Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi		14 350 000	0	839 844 632	854 194 632	0
		0	0	809 058 448	809 058 448	0
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi		71 409 440	18 302 704	45 305 625	135 017 769	0
		73 909 440	17 227 078	47 931 337	139 067 855	0
Totaux		1 467 234 242	39 320 664	5 560 577 283	7 067 132 189	0
		1 274 863 511	31 795 628	5 459 033 276	6 765 692 415	50 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2025, 2026, 2027 ET 2028

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026 Prévision indicative 2027 Prévision indicative 2028				
3 - Dépenses de fonctionnement	1 467 234 242 1 274 863 511 1 266 170 003 1 246 170 003		1 467 234 242 1 274 863 511 1 266 170 003 1 246 170 003	
5 - Dépenses d'investissement	23 062 316 15 594 211 11 685 924 11 685 924		39 320 664 31 795 628 21 395 513 11 685 924	
6 - Dépenses d'intervention	6 058 839 126 5 402 121 380 5 115 732 980 5 183 317 046	50 000 000 50 000 000 50 000 000	5 560 577 283 5 459 033 276 5 102 157 255 5 173 048 090	50 000 000 50 000 000 50 000 000
Totaux	7 549 135 684 6 692 579 102 6 393 588 907 6 441 172 973	50 000 000 50 000 000 50 000 000	7 067 132 189 6 765 692 415 6 389 722 771 6 430 904 017	50 000 000 50 000 000 50 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2025 ET 2026

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2025 PLF 2026			
3 – Dépenses de fonctionnement	1 467 234 242 1 274 863 511	0 0	1 467 234 242 1 274 863 511	0 0
32 – Subventions pour charges de service public	1 467 234 242 1 274 863 511	0 0	1 467 234 242 1 274 863 511	0 0
5 – Dépenses d'investissement	23 062 316 15 594 211	0 0	39 320 664 31 795 628	0 0
53 – Subventions pour charges d'investissement	23 062 316 15 594 211	0 0	39 320 664 31 795 628	0 0
6 – Dépenses d'intervention	6 058 839 126 5 402 121 380	0 50 000 000	5 560 577 283 5 459 033 276	0 50 000 000
61 – Transferts aux ménages	2 646 524 717 2 869 656 172	0 0	2 646 524 717 2 869 656 172	0 0
62 – Transferts aux entreprises	1 047 473 978 797 068 403	0 50 000 000	881 058 562 795 633 803	0 50 000 000
63 – Transferts aux collectivités territoriales	168 000 000 123 000 000	0 0	162 199 776 144 921 836	0 0
64 – Transferts aux autres collectivités	2 196 840 431 1 612 396 805	0 0	1 870 794 228 1 648 821 465	0 0
Totaux	7 549 135 684 6 692 579 102	0 50 000 000	7 067 132 189 6 765 692 415	0 50 000 000

TAXES AFFECTÉES NON PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2025	Prévision de rendement 2026
Contribution des employeurs à l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS)	AGS - Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés	1 720 000 000	1 747 000 000
Contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (FIPH)	Association de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH)	507 000 000	507 000 000
Contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)	120 000 000	120 000 000
Contribution sociale généralisée (CSG)	UNEDIC	17 500 000 000	17 100 000 000

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2026 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2026. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2026 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2026, le montant pris en compte dans le total 2026 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2025 ou 2024) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (1)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre e 2024	Chiffre e 2025	Chiffre e 2026
720106	Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée Exonérations <i>Bénéficiaires 2024 : 627 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 1998 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-7-1° bis</i>	37	37	42
Coût total des dépenses fiscales		37	37	42

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	0	2 060 903 833	2 060 903 833	0	2 060 903 833	2 060 903 833
02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi	0	1 868 895 640	1 868 895 640	0	1 905 457 318	1 905 457 318
02.01 – Financement du service public de l'emploi	0	1 816 285 882	1 816 285 882	0	1 852 847 560	1 852 847 560
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi	0	52 609 758	52 609 758	0	52 609 758	52 609 758
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi	0	1 841 672 189	1 841 672 189	0	1 851 204 961	1 851 204 961
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	33 779 518	33 779 518	0	36 046 574	36 046 574
03.02 – Insertion par l'activité économique	0	1 293 040 065	1 293 040 065	0	1 303 573 562	1 303 573 562
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique	0	0	0	0	0	0
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap	0	435 548 726	435 548 726	0	432 280 945	432 280 945
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi	0	68 827 301	68 827 301	0	68 827 301	68 827 301
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées	0	10 476 579	10 476 579	0	10 476 579	10 476 579
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)	0	921 107 440	921 107 440	0	948 126 303	948 126 303
04.01 – Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi	0	798 241 002	798 241 002	0	809 058 448	809 058 448
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	0	122 866 438	122 866 438	0	139 067 855	139 067 855
Total	0	6 692 579 102	6 692 579 102	0	6 765 692 415	6 765 692 415

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

■ TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants					+38 700 000	+38 700 000	+38 700 000	+38 700 000
Transfert de l'emploi accompagné à France Travail	157 ►				+38 700 000	+38 700 000	+38 700 000	+38 700 000
Transferts sortants								

■ MESURES DE PÉRIMÈTRE

Le transfert entrant de 38,7 M€ correspond aux crédits liés à l'emploi accompagné, dont la gestion est transférée du programme 157 au programme 102.

Dépenses pluriannuelles

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI EMPLOI

Le Système d'information Emploi (SI Emploi) permet de gérer les politiques publiques confiées par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (DGEFP) à l'ASP (Agence de services et de paiement). Il facilite la mise en œuvre des politiques publiques de soutien, d'accompagnement à l'insertion ou au retour à l'emploi (plus de 40 milliards d'euros versés de 2019 à 2021 pour plus de 8 millions de bénéficiaires, personnes morales ou personnes physiques).

Il a pour ambition :

- La refonte des parcours utilisateurs avec pour effet une amélioration significative de l'efficacité opérationnelle ;
- La prise en compte de besoins métiers et fonctionnels non couverts (ou très partiellement) ;
- La dématérialisation accrue des procédures (ex : dématérialisation des CERFA) ;
- Le renforcement des moyens de contrôle ;
- Une amélioration de la fiabilité et de la robustesse du SI, quel que soit son niveau de sollicitation ;
- La prise en compte intrinsèque des directives et du cadre réglementaire (Services Publics +, RGAA, RSI, RGPD).

Le nouveau SI Emploi intégrera dès sa conception les principes suivants :

- Une optimisation des parcours utilisateurs (fluidification, simplification, dans une logique d'application des principes du SDE) ;
- Les engagements de « Services Publics + » et du RGAA portés par la charte graphique de l'État ;
- Les exigences RGPD, notamment la gestion des CGU ;
- La mise à disposition d'un système sécurisé d'accès aux données ;
- La gestion des documents.

Année de lancement du projet	2021
Financement	102
Zone fonctionnelle principale	Emploi

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2023 et années précédentes		2024 Exécution		2025 Prévision		2026 Prévision		2027 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	13,65	10,70	8,20	10,31	6,24	6,70	5,08	5,46	0,00	0,00	33,17	33,17
Titre 2	2,75	2,75	3,07	3,07	2,65	2,65	2,66	2,66	0,00	0,00	11,13	11,13
Total	16,40	13,45	11,27	13,38	8,89	9,35	7,74	8,12	0,00	0,00	44,30	44,30

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	25,20	44,30	+75,79
Durée totale en mois	48	48	0,00

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2025

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 (RAP 2024)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2024	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025
878 872 925	0	7 549 135 684	7 067 132 189	1 621 944 165

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2026	CP 2027	CP 2028	CP au-delà de 2028
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025	CP demandés sur AE antérieures à 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP 2028 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE antérieures à 2026
1 621 944 165	685 034 742 0	20 527 403	0	916 382 020
AE nouvelles pour 2026 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP 2028 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026
6 692 579 102 50 000 000	6 080 657 673 50 000 000	554 874 331	348	57 046 750
Totaux	6 815 692 415	575 401 734	348	973 428 770

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2026

CP 2026 demandés sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2027 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026
90,92 %	8,23 %	0,00 %	0,85 %

*Justification par action***ACTION (30,8 %)****01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	2 060 903 833	2 060 903 833	0	0
Dépenses d'intervention	2 060 903 833	2 060 903 833	0	0
Transferts aux ménages	2 060 903 833	2 060 903 833	0	0
Total	2 060 903 833	2 060 903 833	0	0

Cette action regroupe les dépenses d'intervention que sont la participation financière de l'État aux allocations versées aux demandeurs d'emploi.

Les allocations dites de solidarité sont versées aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent bénéficier du régime d'assurance chômage. Elles sont intégralement financées par une dotation de l'État versée à France Travail, depuis la suppression sur l'exercice 2018 du Fonds de solidarité et de la contribution exceptionnelle de solidarité dont ce dernier assurait la collecte.

Elles s'élèvent pour 2026 à 2 060,90 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Comme l'ensemble des prestations sociales, ces allocations ne sont pas revalorisées en 2026.

Dépenses d'allocations (en M€)	PLF 2026		
(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS)	1 988 453 645		
Effectifs moyens	292 138		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen*	18,65		
(B) Allocation équivalent retraite (AER)	15 396		
Effectifs moyens	1		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen *	41,09		
(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)	27 372 271		
Effectifs moyens	3 994		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen *	18,77		
(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRES)	43 881 608		
Effectifs moyens	6 162		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen *	19,51		
(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)	980 369		

APS (a)	746 596		
Effectifs moyens	43		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen *	47,84		
AFD (b)	233 774		
Effectifs moyens	21		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen *	30,00		
(F) Prime forfaitaire	200 543		
Effectifs moyens	18		
Durée / jours	365,00		
Coût unitaire moyen*	30,00		
Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)	2 060 903 833		

* : hors prise en compte du gel de l'allocation en 2026

→ Le taux journalier moyen (2) est fourni par France Travail.

→ Les effectifs (nombre d'allocataires mandatés) (1) sont recalculés sous la forme d'une moyenne annuelle afin d'assurer une meilleure cohérence de lecture entre dispositifs. Le chiffre ainsi calculé peut donc différer des flux réellement constatés.

• (A) Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'ASS est versée aux allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrivés en fin de droits et sous réserve du respect de certaines conditions (durée d'activité salariée, ressources, etc.).

Il est prévu un montant de dépenses pour 2026 de 1 988,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, correspondant à un effectif de 292 138 allocataires en moyenne annuelle sur l'exercice.

• (B) Allocation équivalent retraite (AER)

La loi de finances initiale pour 2002 a institué, sous conditions de ressources, l'allocation équivalent retraite (AER) qui garantit un niveau minimum de ressources aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent percevoir leur pension de retraite, faute d'avoir 60 ans, alors qu'ils ont validé 160 trimestres au titre de l'assurance vieillesse. La loi de finances pour 2009 a supprimé la possibilité d'ouvrir de nouveaux droits à l'AER, mais le stock de bénéficiaires continue d'être pris en charge par l'État.

Il est prévu un montant de dépenses pour 2026 de 0,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

• (C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)

L'Allocation de solidarité spécifique-formation (ASS-F) est versée :

- Aux bénéficiaires de l'ASS qui suivent une formation inscrite dans leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et ne peuvent bénéficier d'aucune autre rémunération de formation ;
- Aux bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) qui se voient refuser ou ont épuisé leurs droits à la rémunération de fin de formation et qui remplissent les conditions d'attribution de l'ASS.

Il est prévu un montant de dépenses pour 2026 de 27,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

- (D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)

L'ASS-ACCRE permet aux bénéficiaires de l'ASS, par ailleurs créateurs ou repreneurs d'entreprise et bénéficiaires du dispositif ACCRE, de continuer à percevoir leur allocation pendant une période de douze mois. Pour les personnes ayant obtenu le bénéfice de l'ACCRE pendant leur indemnisation en ARE, le bénéfice de l'ASS-ACCRE prendra fin lors de l'expiration des droits à l'ACCRE (attribués pour une durée totale de douze mois).

Il est prévu un montant de dépenses pour 2026 de 43,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sur le PLF 2026.

- (E) Allocation fonds intermittents

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2026 :

- Le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (0,75 M€) : cette allocation est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, avec la possibilité d'assimilation supplémentaire d'heures de formation ou de maladie dans le décompte des heures d'activité ouvrant droit à l'allocation ;
- Le versement de l'allocation de fin de droits (AFD) (0,23 M€). L'AFD est versée depuis le 1^{er} janvier 2009 pour une durée de 2, 3 ou 6 mois et un montant journalier de 30 € par jour.

- (F) Prime forfaitaire

La prime forfaitaire, qui n'est plus attribuée depuis septembre 2017, est destinée aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et en reprise d'activité professionnelle éligibles.

Il est prévu un montant de dépenses pour 2026 de 0,20 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sur le PLF 2026.

ACTION (27,9 %)**02 – Structures de mise en œuvre de la politique de l'emploi**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	1 868 895 640	1 905 457 318	0	0
Dépenses de fonctionnement	1 200 954 071	1 200 954 071	0	0
Subventions pour charges de service public	1 200 954 071	1 200 954 071	0	0
Dépenses d'investissement	14 568 550	14 568 550	0	0
Subventions pour charges d'investissement	14 568 550	14 568 550	0	0
Dépenses d'intervention	653 373 019	689 934 697	0	0
Transferts aux collectivités territoriales	123 000 000	144 921 836	0	0
Transferts aux autres collectivités	530 373 019	545 012 861	0	0
Total	1 868 895 640	1 905 457 318	0	0

SOUS-ACTION**02.01 – Financement du service public de l'emploi****ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE****SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC****France Travail**

France Travail est chargé des principales missions suivantes (art. L. 5312-1 du Code du travail) :

- Prospection du marché du travail et conseil aux entreprises dans leur recrutement ;
- Accueil et accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;
- Tenue de la liste des demandeurs d'emploi ;
- Service des allocations du régime de l'assurance chômage et du régime de solidarité ;
- Mise à disposition des actifs d'un ensemble de prestations facilitant leur orientation sur le marché du travail et leur donnant accès à un accompagnement personnalisé à chacune des étapes de leur parcours professionnel ;
- Mise à disposition des services de l'État et de l'Unédic des données recueillies et traitées.

Les recettes de France Travail sont constituées d'une subvention pour charges de service public de l'État votée en loi de finances et d'une contribution de l'Unédic au titre des contributions des employeurs et des salariés à l'assurance chômage (article L. 5422-24 du Code du travail), ainsi que, le cas échéant, des subventions d'autres collectivités et organismes publics.

Après le lancement de France Travail en 2024, l'année 2026 sera marquée par la poursuite du déploiement de la réforme pour le plein emploi, avec notamment :

- La mise en place de démarches d'« aller vers » afin de faciliter l'entrée en parcours de toutes les personnes dépourvues d'emploi et lutter contre le non-recours aux droits ;
- L'inscription auprès de l'opérateur France Travail de toutes les personnes éloignées de l'emploi afin qu'elles puissent être suivies quelle que soit leur structure d'accompagnement, à partir d'un diagnostic approfondi de leur situation et d'une orientation réalisés selon des critères communs à l'ensemble des acteurs ;
- La signature d'un « contrat d'engagement » pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, lequel précisera les droits et les devoirs, le type d'accompagnement proposé au regard de ses besoins et le degré d'intensité retenu, notamment pour les jeunes et les bénéficiaires du RSA (programmation hebdomadaire de 15h d'activités minimum) ;
- L'amélioration de l'accompagnement au bénéfice des publics éloignés, notamment les bénéficiaires du revenu de solidarité active ;
- Une coordination renforcée avec les acteurs du réseau pour l'emploi pour l'accompagnement au recrutement des entreprises ;
- La simplification et le renouvellement des instances de gouvernance entre les différents acteurs du réseau pour l'emploi à chaque échelon territorial.

Au-delà de sa participation à l'ensemble de ces orientations, l'opérateur France Travail assurera une mission d'appui et de soutien aux instances de gouvernance du Réseau pour l'emploi.

Le montant des crédits au titre de la subvention pour charges de service public de France Travail prévu en PLF 2026 s'élève à 1 162,91 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Contractualisation insertion-emploi avec les départements pour l'accompagnement des bénéficiaires du RSA

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi prévoit la rénovation des modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA (BRSA). Plusieurs mesures concourent à cette ambition, dont notamment l'inscription automatique de tous les demandeurs de RSA à France Travail et l'intensification de l'accompagnement (avec une obligation d'au moins 15 heures d'activités par semaine).

Dans ce cadre, les contractualisations « Solidarités » et « Insertion – Emploi » permettent de décliner territorialement le Pacte des Solidarités et la réforme pour le plein emploi. Elles prennent appui sur une gouvernance et des financements partagés entre l'État et les collectivités territoriales, au premier rang desquelles les conseils départementaux.

La contractualisation pour l'insertion et l'emploi s'articule autour de deux volets :

- Le financement de l'ingénierie de projet nécessaire au sein des conseils départementaux (transformation des organisations, du SI et des processus métiers).
- Le financement des dépenses permettant aux conseils départementaux de se doter d'une offre d'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA, et en particulier de mettre en œuvre l'obligation des 15 heures d'activités minimum par semaine.

Les crédits prévus au PLF à ce titre s'élèvent à 123,00 M€ en autorisations d'engagement et 144,92 M€ en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Les maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi (association ou GIP) associant l'État, France Travail et au moins une collectivité territoriale ou un EPIC (article L5313-3 du Code du travail) :

- Concourent à la coordination des politiques publiques et du partenariat local des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique *via* l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi, le maintien et le développement de l'activité et de l'emploi et l'aide à la création et à la reprise d'entreprise. ;
- Observent la situation de l'emploi et anticipent les mutations économiques ;
- Contribuent au développement de la gestion territorialisée des ressources humaines ;
- Mènent des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ainsi que relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les crédits prévus en PLF 2026 au titre du financement des maisons de l'emploi respectant le cahier des charges prévu par l'article L5313-1 du Code du travail s'établissent à **4,79 M€** en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Missions locales et structuration du réseau des missions locales

Opérateurs spécialisés du réseau pour l'emploi, les missions locales assurent l'accompagnement global des jeunes, en particulier les plus éloignés de l'emploi en raison de freins professionnels ou « périphériques » à l'emploi, en vue de leur insertion sociale et professionnelle.

Elles assurent des fonctions d'accueil, d'information et d'accès aux droits, ainsi que, dans les conditions prévues par la loi pour le plein emploi, des fonctions d'orientation vers la formation professionnelle ou vers un emploi. Elles ont également la charge du contrôle du respect de l'obligation de formation. Depuis le 1^{er} janvier 2025, elles ont la responsabilité de l'inscription à France Travail des jeunes en recherche d'emploi qui les sollicitent pour un accompagnement, et assurent leur orientation vers le parcours le plus adapté à leur besoin. Cet accompagnement, dans le cadre du nouveau contrat d'engagement prévu par la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, peut prendre la forme d'un Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou d'un Contrat d'engagement jeune (CEJ).

Les missions locales bénéficient d'un financement de l'État de 520,8 M€ en autorisations d'engagement et 535,4 M€ en crédits de paiement en PLF 2026.

Ce financement permettra d'assurer le fonctionnement et la structuration du réseau des missions locales, l'accompagnement des jeunes qui y sont inscrits, y compris en contrat d'engagement jeune (CEJ) et la mise en œuvre de l'obligation de formation à laquelle sont tenus les jeunes de 16 à 18 ans, en application de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Le plan national des achats durables 2022-2025 (PNAD)

Le PNAD instaure un objectif de 30 % de considérations sociales dans les contrats (marchés, concessions) d'ici 2026 conformément à la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets qui impose des considérations sociales dans tous les marchés publics supérieurs aux seuils européens à compter d'août 2026.

Ces considérations sociales (marchés réservés et clauses sociales d'insertion en particulier) participent à l'activité économique du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), des entreprises adaptées (EA) et des Établissements et service d'accompagnement par le travail (ESAT).

- **Crédits consacrés au financement du réseau des facilitateurs**

Depuis 2022, un appel à projets annuel a permis la densification du réseau des facilitateurs (désormais plus de 600 facilitateurs) et la création de coordinateurs régionaux. Le facilitateur aide les acheteurs au choix du marché réservé ou à la définition, au calibrage et à la qualité de la clause sociale d'insertion, et accompagne et suit sa mise en œuvre en lien avec l'attributaire du marché et le service public de l'emploi ou les SIAE, EA et ESAT (pour identifier les publics bénéficiaires des clauses).

Le PNAD prévoyait la création de 185 ETP de facilitateurs et/ou de coordinateurs régionaux, financés à hauteur de 70 % par l'État sur 3 ans (les 30 % restants étant principalement couverts par les collectivités locales, établissements publics et le FSE). En 2026, l'enveloppe allouée sera de 4,78 M€ en AE et CP et permettra le maintien du réseau de facilitateurs et/ou coordinateurs ainsi développé.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Agence de services et de paiement (ASP)

La subvention pour charges de service public (SCSP) versée à l'agence de services et de paiement (ASP) vise à couvrir le coût d'exercice des missions de gestion des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle qui lui sont confiées, en dépenses de personnel et de fonctionnement.

Les crédits prévus en 2026 en vue de couvrir les frais de gestion des dispositifs s'établissent à 36,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. La réduction de la subvention par rapport à celle inscrite en LFI 2025 s'explique par une mobilisation de trésorerie excédentaire de l'ASP.

Cette dépense est en nomenclature une subvention pour charges de service public (SCSP).

GIP Plateforme de l'inclusion

Le groupement d'intérêt public « Plateforme de l'inclusion » a été créé par la convention constitutive du 4 avril 2022 entre l'État et France Travail afin de construire et déployer des services numériques pour l'inclusion dans l'emploi qui contribuent à l'efficacité des politiques d'insertion des différents acteurs.

Le GIP a ainsi pour objet de :

- Construire et déployer à l'échelle nationale des services numériques publics (patrimoine commun) utilisés par les acteurs de l'insertion et de l'emploi pour faciliter les parcours des personnes en insertion, le travail

des acteurs de l'insertion et l'engagement des employeurs, et pilotés par l'impact mesuré sur le terrain en associant les parties prenantes et les usagers à leur développement ;

- Mettre en œuvre des actions en matière numérique pour d'une part diminuer le nombre de personnes invisibles ou NEETS, d'autre part, fluidifier les parcours dans une logique « sans couture » et pour augmenter la part des publics identifiés qui ont effectivement accès à une solution satisfaisante pour avancer dans leur parcours vers l'emploi ;
- Participer, dans le cadre du pilotage national assuré par la Délégation générale à l'emploi et la formation (DGEFP), à la fourniture des éléments statistiques offrant une vue réelle et consolidée des politiques d'inclusion dans l'emploi ;
- Participer au développement de démarches numériques innovantes d'intérêt général, en particulier dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Aujourd'hui, La Plateforme de l'inclusion rassemble 35 ETP. Elle regroupe plusieurs services publics numériques utilisés tous les mois par 85 000 professionnels (agents publics ainsi que professionnels en entreprises et en associations) dont 45 000 sur le produit Immersion facilitée. Elle sert et fédère une large communauté active de professionnels de l'insertion socio-professionnelle sur l'ensemble du territoire, avec une croissance du nombre d'utilisateurs actifs de 135 %, entre 2023 et 2025.

Les membres du GIP sont l'État, représenté par le ministre chargé de l'emploi, et France Travail. Chaque membre du Groupement contribue sous la forme de :

- contributions financières ;
- contributions non financières telle que la mise à disposition sans contrepartie financière de personnels ;
- locaux ou d'équipements.

En PLF 2026, un montant de 1,87 M€ est prévu en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la subvention pour charges de fonctionnement de l'opérateur.

Cette dépense est en nomenclature une subvention pour charges de service public (SCSP).

Des informations complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent projet annuel de performance.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Agence de services et de paiement (ASP)

12,1 M€ de subvention d'investissement, en autorisations d'engagement et en crédits de paiements, sont inscrits en PLF 2026 afin de permettre à l'ASP de moderniser ses systèmes d'information dans un contexte où le volume de paiements à réaliser se maintient à un niveau élevé. La majeure partie de l'investissement relève du déploiement du Nouveau Système d'Information Emploi (NSIE), présenté dans la partie relative aux grands projets informatiques.

De plus, il s'agit de poursuivre la fiabilisation et la sécurisation de la chaîne de gestion, d'accroître la dématérialisation de la gestion des aides mais aussi de poursuivre la connexion des SI avec la déclaration sociale nominative (DSN) afin de fluidifier le traitement des demandes et les opérations de vérification d'informations selon le principe « *dites-le nous une fois* ».

Des éléments complémentaires figurent dans la partie « opérateurs » du projet annuel de performances du programme 149 « Compétitivité et durabilité de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt » de la mission « agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales », ainsi que dans la partie « opérateurs » du présent programme.

Cette dépense est en nomenclature une subvention pour charge d'investissement.

GIP Plateforme de l'inclusion

En PLF 2026, un montant de 2,49 M€ est prévu en autorisations d'engagement et en crédits de paiement afin de financer une subvention d'investissement.

Cette dépense est en nomenclature une subvention pour charges d'investissement.

Des informations complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent projet annuel de performance.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Agence de services et de paiement (ASP)

Pour information, le tableau ci-dessous retrace les montants de l'ensemble des crédits d'intervention, dont l'ASP est le gestionnaire délégataire, ouverts sur les programmes 102 et 103, périmètre au titre duquel la subvention pour charges de service public et la dotation d'investissement de la présente sous-action sont versées :

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Total P 102	2 533,24	2 548,44	2 744,16	2 430,68	2 147,80	2 155,02
Total P 103	4 045,70	4 324,26	3 285,54	3 616,84	2 263,60	2 474,08

ACTION (27,5 %)

03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	1 841 672 189	1 851 204 961	50 000 000	50 000 000
Dépenses d'intervention	1 841 672 189	1 851 204 961	50 000 000	50 000 000
Transferts aux entreprises	797 068 403	795 633 803	50 000 000	50 000 000
Transferts aux autres collectivités	1 044 603 786	1 055 571 158	0	0
Total	1 841 672 189	1 851 204 961	50 000 000	50 000 000

SOUS-ACTION

03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

1 – Les entrées 2026 en contrats aidés

Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2026 s'élèvent à 33,78 M€ en autorisations d'engagement et 23,35 M€ en crédits de paiement, soit :

- Un coût de 33,75 M€ en AE et 23,28 M€ en CP finançant 16 000 nouvelles entrées en Parcours Emplois Compétences (PEC) avant application de la mise en réserve de précaution ;
- Un coût de 0,03 M€ en AE et 0,07 M€ en CP finançant uniquement un nombre très limité de renouvellements des Contrats Initiative Emploi jeunes (CIE jeunes) avant application de la mise en réserve de précaution.

Le calcul du coût des flux d'entrées PEC en 2026 repose sur l'hypothèse d'une durée de contrat moyenne de 6 mois d'une prise en charge de 21 heures hebdomadaires et d'un cofinancement par les conseils départementaux de 2720 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 17 % des contrats aidés).

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités (PEC) et aux entreprises (CIE).

2 – Le coût des contrats aidés en cours et conclus avant le 1^{er} janvier 2026

Les crédits de paiement inscrits au PLF 2026 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2026, et toujours en cours sur l'exercice.

Le coût en 2026 des entrées effectuées en 2024 et 2025 est de 12,7 M€ en crédits de paiement.

Il correspond à 12 377 PEC (et aucun CIE), démarrés en 2024 et 2025 en métropole et toujours en cours en 2026, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 17 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA.

SOUS-ACTION

03.02 – Insertion par l'activité économique

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

1- Soutien de l'État au secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE)

Le secteur de l'IAE permet le retour vers l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui les en éloignent durablement. Les structures de l'IAE offrent un accompagnement renforcé et global qui repose sur une mise en situation de travail, alliée à un accompagnement social (levée des freins périphériques à l'emploi).

La subvention de l'État permet, d'une part, de pallier la moindre productivité des salariés en insertion et, d'autre part, de prendre en charge une partie du coût de l'accompagnement renforcé. En complément, le fonds de développement de l'inclusion (FDI) peut être mobilisé pour soutenir la création ou le développement de projets de structures de l'IAE. Il peut également contribuer à la consolidation du modèle économique de ces structures en cas de difficultés conjoncturelles.

Le financement des cinq catégories de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), que sont les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises

d’insertion par le travail indépendant (EITI) et les entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI) repose sur une aide au poste dont une part est modulée en fonction des résultats de la structure.

Le montant des crédits inscrits en projet de loi de finances pour financer les aides au poste de l’Insertion par l’activité économique s’élèvent à 1 293,04 M€ en autorisations d’engagement, et 1 303,57 M€ en crédits de paiement. Pour mémoire, 360,9 M€ des 1 522,6 M€ d’autorisations d’engagement inscrits en LFI 2025 relevaient d’un ajustement technique ayant pour objectif de mieux tenir compte du rythme des décaissements effectifs.

Comme chaque année, la répartition des crédits sera précisée en fonction des orientations établies par la circulaire annuelle relative au fonds d’inclusion dans l’emploi (FIE).

Dans la continuité de la concertation menée en 2025 avec les représentants du secteur de l’IAE, les partenaires institutionnels et associatifs et le monde économique, le ministère poursuivra son appui à l’amélioration de l’efficacité du secteur, en cohérence avec les évolutions de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi : renforcement du ciblage vers les personnes les plus éloignées du marché du travail en lien avec France Travail et les prescripteurs habilités, amélioration de la qualité de l’accompagnement pendant le parcours et sécurisation de la transition vers le marché du travail « classique » (mobilisation de la formation appui à la levée des freins à la reprise d’un emploi, développement d’activité de médiation à l’entreprise par les SIAE, mobilisation de l’AFEST, de la PMSMP, suivi dans la suite du parcours, etc.).

Les différentes structures soutenues sont les suivantes :

► **Les ateliers et chantiers d’insertion (ACI)** sont des dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l’article R. 5132-27 du Code du travail). Ils produisent des biens et services et embauchent les publics les plus éloignés de l’emploi. Les salariés en insertion sont mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement d’activités d’utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits.

ACI				
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations AE	Montant des allocations CP
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]	
36 220	23 921 €	5 %	916,3 M€	924,2 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► **Les associations intermédiaires (AI)** sont des associations loi 1901 conventionnées par l’État. Elles accueillent et mettent à disposition d’entreprises, de collectivités ou de particuliers, des salariés en insertion. Elles accompagnent ces salariés dans la résolution de difficultés sociales et professionnelles spécifiques.

AI				
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations AE	Montant des allocations CP
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]	
13 200	1 619 €	5 %	22,4 M€	22,6 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► **Les entreprises d’insertion (EI)** sont des associations ou entreprises du secteur marchand. Elles produisent des biens de services destinés à être commercialisés sur un marché et embauchent des publics moins éloignés de l’emploi que les ACI.

EI				
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations AE	Montant des allocations CP
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]	
16 029	13 304 €	5 %	224,1 M€	225,7 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises et autres collectivités.

► **Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a donné à l'État à titre expérimental la capacité de conclure des conventions avec une nouvelle structure de l'insertion par l'activité économique : l'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI). L'EITI permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle indépendante en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

EITI				
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations AE	Montant des allocations AE
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]	
1 800	5 400 €	0 %	9,7 M€	9,7 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

► **Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** sont soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire. Les salariés sont en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim.

ETTI				
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations AE	Montant des allocations CP
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
12 920	4 781 €	5 %	64,9 M€	65,5 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

Outre ces cinq types de structures, le Pacte d'ambition pour l'IAE de 2019 prévoit également des innovations permettant un élargissement des solutions proposées dans un parcours d'insertion à même d'ouvrir des alternatives à l'offre existante plus adaptées à certains publics. Ces **nouveaux outils** sont mobilisables par des personnes qui, sans cette possibilité, auraient bénéficié des contrats habituels et/ou seraient restées plus longtemps en SIAE :

► **Le contrat passerelle (en ACI et en EI)**

Les contrats passerelles ciblent en premier lieu les personnes les plus fragiles. Le dispositif permet à une personne en insertion d'intégrer une entreprise (autre qu'une SIAE) sous contrat passerelle, limité à six mois et renouvelable une fois. Durant ce laps de temps, la personne reste salariée de la SIAE, laquelle se fait rembourser le salaire et les charges afférentes par l'entreprise partenaire.

Les crédits prévus pour les ACI passerelles en 2026 sont de 26 k€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Aucun crédit n'est prévu pour les EI passerelles en 2026.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► **Les ACI et les EI en milieu pénitentiaire**

Les ACI et les EI peuvent s'implanter dans les établissements pénitentiaires afin de proposer un parcours d'insertion associant mise en situation de travail et actions d'accompagnement social et professionnel aux personnes détenues ayant signé un acte d'engagement.

Les crédits prévus pour les ACI pénitentiaires en 2026 sont de 9,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement et de 0,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour les EI pénitentiaires.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

► **Les contrats de professionnalisation inclusion**

Les contrats de professionnalisation inclusion sont des dispositifs expérimentaux qui bénéficient d'une aide État/France Travail de 4 000 € par contrat. Le contrat de professionnalisation fournira une solution de qualification aujourd'hui difficilement accessible pour une personne en parcours.

► **L'aide à la création d'activité**

Cette aide financière est destinée à l'accompagnement des créateurs d'entreprise. Elle consiste à financer 50 % du coût annuel de l'accompagnement par des réseaux spécialisés dans l'accompagnement à l'entrepreneuriat et à la création d'activité des demandeurs d'emplois et de jeunes travailleurs indépendants.

Des allocations peuvent également être versées à ces créateurs d'entreprise accompagnés.

En 2026, les crédits consacrés à cette aide s'élèvent à 24,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

► **Les expérimentations**

En 2026, 22,2 M€ en autorisations d'engagement et 22,4 M€ en crédits de paiement seront dédiés au financement d'expérimentations dans le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Depuis 2019, trois dispositifs expérimentaux, retenus dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (2019-2022), bénéficient d'un appui financier spécifique du Ministère du travail, visant à soutenir leur essaimage au niveau national. Cet appui est renforcé dans le cadre du Pacte des solidarités présenté par la Première Ministre le 18 septembre 2023.

- **SEVE Emploi**

Le programme « SEVE Emploi » (SIAE et entreprises vers l'emploi) est le fruit d'une expérimentation initiée et portée au niveau national par la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS).

SEVE Emploi s'adresse à l'ensemble des salariés permanents des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

L'objectif de cette expérimentation est de renforcer le retour à l'emploi durable de salariés en insertion en passant par la formation-action de SIAE aux techniques de médiation active pour l'emploi.

Il s'agit à la fois d'accompagner les salariés en insertion dans l'affirmation de leur offre de travail et de favoriser l'expression d'un besoin et d'une demande de travail du côté de l'entreprise. En poursuivant cet objectif, les SIAE devront avoir la capacité de proposer une offre de services RH aux entreprises de leur territoire et ainsi favoriser le recrutement, l'intégration au poste de travail et le maintien en emploi de salariés issus de l'IAE. Les structures sélectionnées conjointement par la FAS et la DGEFP pour rejoindre ces programmes bénéficient d'une dotation financière de 20 000 à 22 000 € pour compenser leur mobilisation sur les actions et formations suivies.

Ce programme bénéficiera d'une dotation de 10,5 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2026, pour le volet déploiement par la FAS et le volet subvention des SIAE parties aux programmes.

- « Collectif vers l'accompagnement global » (CVG)

Le programme CVG a été créé en 2012 par l'association Emmaüs Défi à Paris. En 2019, l'association Convergence France a été créée pour porter l'essai national du programme CVG.

Il vise à adapter et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de grande exclusion, cumulant un nombre important de freins lourds (problèmes de logement, de santé, d'accès aux droits, absence de projet professionnel cohérent et crédible, inactivité prolongée, mauvaise maîtrise de la langue française), en s'appuyant notamment sur une coordination des solutions mobilisées (emploi, logement, santé), un allongement de la durée des parcours et un suivi sur une période d'une année suivant la sortie du dispositif.

Ce programme bénéficiera d'une dotation de 9,0 M€ en autorisations d'engagement et 9,2 M€ en crédits de paiement en 2026.

Convergence France porte également l'expérimentation Premières heures en chantier (PHC), mise en œuvre par des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), recrutant en insertion des personnes ayant un parcours de rue en vue d'une mise en situation professionnelle progressive avec un accompagnement socio-professionnel spécialisé. Le déploiement du dispositif PHC par Convergence France est financé sur le programme 304, alors que le financement des ACI partie au programme PHC se fait sur le fondement de l'enveloppe Aide au poste ACI susmentionnée.

- TAPAJ

Implanté en France depuis 2012, le Travail alternatif payé à la journée (TAPAJ) est un programme d'insertion mis en place par des dispositifs médico-sociaux spécialisés en addictologie. Le programme a abouti en 2016, avec l'appui de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et de la Fédération Addiction, à la création de l'association TAPAJ France. Elle anime désormais le réseau des centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) et des centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues (CAARUD) porteurs du programme.

Le programme vise des jeunes entre 16 et 25 ans en situation de très grande précarité, désocialisés et souffrant de problèmes d'addiction.

Les porteurs du projet (CAARUD en grande majorité et CSAPA ou autres associations) vont repérer les jeunes en errance et nouer une convention avec une association intermédiaire (AI) qui sera employeur de ces jeunes. L'AI va mettre à disposition les jeunes auprès de commanditaires (collectivités territoriales, entreprises etc.) et ces commanditaires vont fournir un chantier. Un suivi médico-psycho-social est mis en place afin de permettre la levée des freins périphériques à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et une reprise d'activité.

Ce programme bénéficiera d'une dotation de 2,7 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2026.

► Le fonds de développement de l'inclusion (FDI)

Le FDI a vocation à soutenir la professionnalisation des structures dans la continuité des travaux de concertation avec le secteur et en lien avec les programmes SEVE Emploi, CVG et TAPAJ.

Aucun crédit n'est prévu en PLF 2026 au titre de ce dispositif mais des enveloppes financières pourront être abondées par fongibilité au niveau des services déconcentrés de l'État afin de répondre aux besoins recensés sur les territoires.

SOUS-ACTION

03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- L'exonération de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

L'entrée en vigueur, en 2019, de la bascule du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en allègements généraux de cotisations sociales a conduit à une revue de l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques, dont ceux qui bénéficiaient auparavant aux associations intermédiaires (AI) et aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Pour les AI, ainsi que pour les ACI dont les structures porteuses ne sont pas publiques, cette exonération spécifique a été supprimée à partir du 1^{er} janvier 2019, car le droit commun des allègements généraux devenait globalement plus avantageux.

En revanche, les ACI dont les structures porteuses sont publiques ne sont pas éligibles aux allègements généraux, si bien que leur exonération spécifique a été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la sécurité sociale par des crédits du budget de l'emploi.

Pour ces ACI, les embauches réalisées en contrat à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) donnent ainsi lieu, pendant la durée d'attribution des aides et sur la part de la rémunération n'excédant pas le SMIC, à l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale hors AT-MP dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées.

En cohérence avec un objectif de réduction des niches sociales et de meilleurs ciblage et efficacité de la dépense publique en faveur de l'IAE, il est proposé que cette exonération soit supprimée à compter du 1^{er} janvier 2026.

Par conséquent, aucune dotation n'est prévue dans le PLF 2026 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour l'exonération de cotisations sociales patronales des ACI portés par une structure publique.

Cette dépense constituait en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le financement des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'élève à 485,6 M€ en autorisations d'engagement et 482,3 M€ en crédits de paiement, dont 50 M€ de fonds de concours de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) soit 435,6 M€ en autorisations d'engagement et 432,3 M€ en crédits de paiement au niveau des crédits budgétaires, répartis de la façon suivante :

- L'aide au poste dans les entreprises adaptées (EA) pour 481,6 M€ en autorisations d'engagement et 478,3 M€ en crédits de paiement, ce montant s'élevant à 431,6 M€ en AE et 427,8 M€ en crédits budgétaires (après déduction du fonds de concours financé par une contribution de l'Agefiph) ;
- Les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés et aides individuelles) pour un montant de 4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- Accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure de du 18 décembre 2023 pour le plein emploi « Détermination de l'environnement professionnel le plus adapté » pour un montant de 472 500 € en CP.

- L'aide au poste dans les entreprises adaptées (EA)

Le montant des crédits budgétaires inscrits en projet de loi de finances pour financer les aides au poste des entreprises adaptées s'élèvent à 431,6 M€ en AE et à 427,8 M€ en CP.

Il est prévu que ce montant soit complété par une contribution de l'Agefiph à hauteur de 50 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, dont les modalités seront à définir par une convention signée entre l'État, l'Agefiph et l'Agence de services et de paiement (ASP). Au total, les EA bénéficieront d'un financement à hauteur de 481,6 M€ en autorisations d'engagement et 477,8 M€ en crédits de paiement.

Comme chaque année, la répartition des crédits sera précisée en fonction des orientations établies par la circulaire annuelle relative au fonds d'inclusion dans l'emploi.

Les différentes structures soutenues sont les suivantes :

1/ L'aide au poste finançant l'embauche de salariés dans les entreprises adaptées en contrat classique. Elle est une compensation salariale versée aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées.

Aide au poste classique			
Effectifs	Montant pondéré de l'aide au poste après écrêtement	Montant des allocations en AE	Montant des allocations en CP
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	
25 130	18 456 €	463,7 M€	459,9 M€

Cette enveloppe de 463,7 M€ en autorisations d'engagement et de 459,9 M€ en crédits de paiement tiennent compte de 50 M€ de financement au titre de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (FIPH)

2/ L'aide au poste finançant les CDD tremplins a pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises

CDD tremplins			
Effectifs	Montant de l'aide au poste	Montant des allocations en AE	Montant des allocations en CP
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	
1 203	12 453 €	15,7 M€	15,7 M€

3/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition en entreprise du milieu ordinaire.

MAD			
Effectifs	Montant de l'aide au poste	Montant des allocations en AE	Montant des allocations en CP
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	
39	4 854 €	0,2 M€	0,2 M€

4/ L'aide finançant l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim.

EATT			
Effectifs	Montant de l'aide au poste	Montant des allocations	Montant des allocations en CP
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	
290	5 293 €	1,6 M€	1,6 M€

5/ L'aide au poste finançant les ETP des entreprises adaptées implantées en établissement pénitentiaire, créée en 2021. Cette aide financière contribue à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'accompagnement des opérateurs en situation de handicap

EA pénitentiaires			
Effectifs	Montant pondéré de l'aide au poste	Montant des allocations	Montant des allocations en CP
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	
18	18 440 €	0,3 M€	0,3 M€

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

- Les programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

Cette ligne budgétaire est consacrée au financement de la coordination des PRITH dans chaque région ainsi qu'au financement d'actions spécifiques mises en œuvre dans le cadre de ces plans.

Les PRITH définissent les plans d'actions du service public de l'emploi et de ses partenaires en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées. Ce dispositif doit permettre d'assurer un pilotage plus efficace de cette politique et d'améliorer la coordination et la lisibilité des actions en faveur des travailleurs handicapés et des entreprises. Les plans d'actions des PRITH élargiront leur périmètre aux nouvelles mesures de la politique en faveur des personnes handicapées notamment des dispositifs d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Un montant de 4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévu afin de conforter ces plans et d'en renforcer le pilotage et l'animation territoriale par l'État.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises et un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

L'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée

L'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (ETCLD) a été créée par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée. Conçue initialement sur une période de cinq ans (2016-2021) et s'étendant sur dix territoires, cette expérimentation a ensuite été prolongée pour cinq années supplémentaires (2021-2026) et élargie à cinquante nouveaux territoires par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». La loi de finances initiale pour 2024 a encore élargi ce périmètre en prévoyant la possibilité que vingt-cinq nouveaux territoires soient habilités, portant à quatre-vingt-cinq le nombre de territoires potentiellement concernés.

Cette expérimentation a pour objet de favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée en faveur de personnes privées durablement d'emploi, dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire (qualifiées d'« entreprises à but d'emploi », EBE). Elle vise les personnes privées d'emploi depuis plus d'un an malgré l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi, domiciliées depuis au moins six mois sur l'un des territoires expérimentateurs.

Le financement de l'expérimentation est assuré par l'État ainsi que par les départements (tenus, en application de l'article 24 du décret n° 2021-863 du 30 juin 2021, de contribuer à hauteur de 15 % au moins du financement versé par l'État). Le financement de l'État repose sur trois composantes : une contribution au développement de l'emploi, dont le niveau est fixé annuellement, par arrêté, entre 53 % et 102 % du SMIC, une dotation d'amorçage, versée à raison de chaque équivalent temps plein (ETP) supplémentaire créé par l'EBE conventionnée, et, le cas échéant, un complément temporaire d'équilibre destiné aux EBE déficitaires afin de compenser tout ou partie de leur déficit d'exploitation.

La participation de l'État pour 2026 s'établit au total à 68,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Comme chaque année, la répartition des crédits entre les différents postes ci-dessous sera réalisée, en lien avec l'Association porteuse de l'expérimentation, dans le cadre de l'annexe financière 2026 à la convention d'objectif et de moyens 2021-2026 signée entre l'État et l'association ETCLD.

- La contribution au développement de l'emploi

La contribution au développement de l'emploi (CDE) est la contribution financière de la collectivité (État, collectivités territoriales, organismes publics de collecte des cotisations...) à la production d'emplois supplémentaires par les entreprises à but d'emploi (EBE).

L'hypothèse retenue pour la budgétisation 2026 est celle d'une CDE État à hauteur de 95 % du SMIC brut, appliquée à 3 069 équivalents temps plein travaillés (ETPT).

- La dotation d'amorçage

La dotation d'amorçage est un financement complémentaire que l'entreprise à but d'emploi (EBE) peut recevoir dans le cadre de l'expérimentation. Elle apporte un financement l'année de création de chaque ETP (équivalent temps plein) issu de la privation d'emploi (c'est-à-dire les emplois occupés par des personnes privées durablement d'emploi avant leur embauche).

Cette dotation est fixée au maximum à 30 % du SMIC brut pour un total de 247 ETP nouvellement créés.

- Le complément temporaire d'équilibre

Le décret d'application de la loi du 14 décembre 2020 mentionne une modalité de financement complémentaire à la contribution au développement de l'emploi (CDE) et à la dotation d'amorçage. Le complément temporaire d'équilibre est destiné à compenser en tout ou partie le déficit courant d'exploitation enregistré par l'entreprise conventionnée au cours d'une année déterminée et imputable à ses activités non-concurrentes de celles déjà présentes sur le territoire.

- La subvention de fonctionnement de l'association gestionnaire du fonds national d'expérimentation territoriale

Chargée de gérer les financements versés par l'État et d'assurer le pilotage de l'expérimentation, l'association ETCLD est entièrement financée par une subvention de l'État.

Ces dépenses constituent un transfert aux entreprises et un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

03.06 – Exonérations liées aux structures agréées

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- Exonération des structures agréées au titre de l'aide sociale

Les structures de réinsertion professionnelle bénéficient de deux dispositifs.

Les structures agréées au titre de l'aide sociale, également dénommées structures de réinsertion socio-professionnelle, bénéficient d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (à l'exception des cotisations AT-MP) dans la limite des rémunérations inférieures ou égales au SMIC.

Par ailleurs, les cotisations de sécurité sociale salariales et patronales (à l'exception des cotisations AT-MP) s'appliquent sur une assiette forfaitaire égale à 0,4 Smic mensuel si la rétribution ou la rémunération versée est inférieure ou égale à ce seuil. Si la rémunération excède ce seuil, les cotisations sont appliquées sur l'assiette réelle.

10,48 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus en PLF 2026 pour financer ces deux dispositifs.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

ACTION (13,8 %)

04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	921 107 440	948 126 303	0	0
Dépenses de fonctionnement	73 909 440	73 909 440	0	0
Subventions pour charges de service public	73 909 440	73 909 440	0	0
Dépenses d'investissement	1 025 661	17 227 078	0	0
Subventions pour charges d'investissement	1 025 661	17 227 078	0	0
Dépenses d'intervention	846 172 339	856 989 785	0	0
Transferts aux ménages	808 752 339	808 752 339	0	0
Transferts aux autres collectivités	37 420 000	48 237 446	0	0
Total	921 107 440	948 126 303	0	0

SOUS-ACTION

04.01 – Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

Le contrat d'engagement jeune

Le contrat d'engagement jeune (CEJ), créé par la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 en remplacement de la Garantie jeunes, a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable les jeunes qui en sont le plus éloignés. Il constitue une modalité d'accompagnement distincte mais complémentaire du PACEA.

Le CEJ s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. Il propose à ces jeunes un accompagnement individuel et intensif s'inscrivant dans un cadre exigeant, avec un objectif d'entrée rapide et durable dans l'emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le CEJ est une modalité du contrat d'engagement prévu par la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi visant à unifier le cadre d'accompagnement des demandeurs d'emploi. L'inscription en tant que demandeur d'emploi est désormais un préalable à l'entrée dans ce parcours d'accompagnement.

Le CEJ est ainsi mis en œuvre depuis le 1^{er} mars 2022 par les missions locales et France Travail dans un cadre commun rénové :

- Un diagnostic global de la situation du jeune permettant de mieux comprendre ses motivations et compétences, ses difficultés d'accès à l'emploi durable et ses souhaits en matière d'emploi ;
- Un parcours intensif et personnalisé pouvant durer jusqu'à 12 mois (prolongeable jusqu'à 18 mois pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi), avec au minimum 15 heures d'activités par semaine tout au long du parcours, comprenant des actions individuelles, collectives et en autonomie encadrée ;
- La possibilité de bénéficier de l'ensemble de l'offre de services de France Travail et des missions locales ainsi que de solutions structurantes durant le parcours : formation, dispositif d'accompagnement intensif (EPIDE, École de la 2^e Chance...), volontariat en service civique ou période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Un suivi par un conseiller référent dédié, jalonné de points réguliers.

En 2025, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes bénéficiaires en CEJ et France Travail pour l'accompagnement de 85 000 jeunes, dans la continuité de l'objectif d'entrées en CEJ de 2024.

En 2026, les crédits prévus en PLF pour le programme 102 permettront le financement de 188 840 nouveaux jeunes accompagnés en CEJ par les missions locales, et le financement de 80 000 jeunes accompagnés en CEJ par France Travail, soit un financement total de 268 840 entrées en CEJ.

• Allocation versée dans le cadre du CEJ

L'accompagnement en contrat d'engagement jeune peut, sous conditions, ouvrir le bénéficiaire à une allocation pour les jeunes. Pouvant s'élever jusqu'à 561,68 € par mois, l'allocation est conditionnée à l'assiduité et à l'engagement du jeune dans son parcours. L'éligibilité à l'allocation et la détermination de son montant mensuel dépendent de la situation fiscale du jeune, de son âge et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent, certaines ressources pouvant venir se retrancher en intégralité ou en partie, selon leur nature, du montant forfaitaire :

- 561,68 € (ou 320,15 € à Mayotte) lorsque le jeune majeur constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;
- 337,00 € (ou 192,10 € à Mayotte) lorsque le jeune majeur constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable à la première tranche de l'impôt sur le revenu ;
- 224,68 € pour un jeune mineur (ou 128,06 € à Mayotte), lorsque celui-ci constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ou lorsqu'il constitue ou est rattaché à un foyer imposable à la première tranche.

Aucune revalorisation n'interviendra en 2026 conformément à ce qui est prévu par le PLFSS 2026.

Un montant de 754,97 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévu en PLF 2026 au titre de l'allocation CEJ, dont 634,81 M€ pour les jeunes accompagnés en mission locale et 120,16 M€ pour les jeunes accompagnés par France Travail.

Ces dépenses constituent un transfert aux ménages.

Allocation ponctuelle accompagnement France Travail et allocation au titre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)

Dans le cadre de la réforme des modalités d'accompagnement des jeunes par France Travail et les missions locales en lien avec la mise en place du contrat d'engagement jeune (CEJ), le droit à bénéficier d'une allocation ponctuelle pour faciliter l'insertion dans l'emploi a été ouvert pour les jeunes accueillis par France Travail, tout comme pour les jeunes accompagnés en missions locales dans le cadre d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Le PACEA constitue, avec le contrat d'engagement jeune (CEJ), l'un des cadres contractuels de l'accompagnement des jeunes mis en œuvre par les missions locales, en application de l'article L. 5131-4 du code du travail. Depuis le 1^{er} janvier 2025, il constitue une modalité du contrat d'engagement prévu dans le cadre de la réforme pour le plein emploi. L'inscription en tant que demandeur d'emploi est dès lors un préalable à l'entrée dans ce parcours d'accompagnement.

L'allocation ponctuelle pouvant être versée aux jeunes accompagnés par les missions locales en PACEA ou par France Travail est prévue à l'article L. 5131-5 du code du travail. Elle peut être versée aux jeunes en fonction de leur situation, leurs ressources et leurs besoins pendant le parcours et selon le diagnostic réalisé en début de parcours par le conseiller mission locale ou France Travail. Le montant maximum de l'aide est fixé à 561,68 € par mois, et plafonné à 3 370,08 € sur 12 mois.

Les crédits prévus au PLF 2026 au titre de cette allocation sont de 43,27 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, dont 42,81 M€ pour les jeunes accompagnés par les missions locales et 0,46 M€ pour les jeunes accompagnés par France Travail. Ce montant permet une stabilisation du budget par rapport aux prévisions d'utilisation de l'allocation en 2025.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

CEJ Jeunes en rupture

En plus des crédits alloués aux missions locales et à France Travail pour l'accompagnement des jeunes en CEJ, des crédits complémentaires sont prévus au titre de restes à payer pour le financement des appels à projets visant à sélectionner des acteurs chargés de repérer, remobiliser des jeunes en rupture, éloignés du marché de l'emploi puis de les co-accompagner pendant leur CEJ, tout en travaillant à la levée des freins périphériques. Le PLF 2026 prévoit 10,82 M€ en crédits de paiements en 2026.

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)

L'Établissement public d'insertion dans l'emploi (EPIDE) est un établissement public ayant pour objet l'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme ou sans titre professionnel, ou en voie de marginalisation. Son statut juridique est régi par le code de la défense (articles L. 3414-1 et suivants). Il appartient au réseau pour l'emploi.

Les jeunes volontaires sont accueillis au sein d'un internat : l'objectif est de les conduire vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. En 2025, l'EPIDE compte vingt centres permettant l'accueil de près de 4 000 jeunes chaque année (3 764 jeunes intégrés en 2024).

L'année 2026 sera marquée par le fonctionnement en année pleine du centre d'Angers Avrillé qui a ouvert au printemps 2025, ainsi que l'ouverture d'un premier centre cœur de quartier à partir du 2^d semestre, conformément aux annonces réalisées lors du comité interministériel des villes du 6 juin 2025 et au contrat d'objectifs et de performance de l'établissement pour 2025-2027.

La contribution de la mission Travail et Emploi pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDE s'élève à 73,91 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour 2026 soit une augmentation de 2,50 M€ par rapport à la LFI 2025 permettant de financer le fonctionnement des nouveaux centres et des efforts de prospection sur le développement de l'établissement.

En nomenclature, cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)

L'État verse également sur le programme 102 une contribution au titre des dépenses d'investissement de l'opérateur pour la mise aux normes accessibilité des centres de l'EPIDE. Celle-ci s'élève à 1,03 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

En nomenclature cette dépense constitue une subvention pour charges d'investissement.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)

Enfin, l'État verse sur le programme 102 une contribution au titre des dépenses d'intervention de l'EPIDE, pour financer l'allocation versée aux jeunes volontaires pour l'insertion (article L. 130-3 du code du service national). Cette contribution s'élève à 10,51 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements pour 2026. Elle tient compte de de l'effet volume lié au fonctionnement en année pleine du centre d'Avrillé et à l'ouverture d'un nouveau centre cœur de quartier.

En nomenclature cette dépense constitue un transfert indirect.

Actions de parrainage

Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en raison de discrimination géographique et sociale, de leur niveau de qualification ou de fragilités liées à leur situation familiale, en leur proposant un accompagnement individualisé et personnalisé par des bénévoles formés à cet effet assurant un rôle de parrains et marraines.

Plus de 450 associations déploient le dispositif, avec près de 15 000 parrains, dont 84 % sont en activité professionnelle, dont 12 % d'agents publics.

La dépense en PLF 2026 s'élève à 4,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Mentorat

Le mentorat s'adresse aux jeunes de 6 à 30 ans afin de leur ouvrir le champ des possibles en matière d'orientation, de leur apporter de la méthodologie et de soutenir leur persévérance scolaire et universitaire. Il est encadré par des associations financées par la DJEPVA dans le cadre de conventions d'objectifs sur le programme 163 « Jeunesse et vie associative ».

Au 1^{er} décembre 2024, 112 200 jeunes ont été accompagnés par les 76 associations du Collectif Mentorat de la DJEPVA depuis le 1^{er} janvier 2024, dont 51 % avaient débuté leur accompagnement avant 2024.

1,38 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour ce dispositif en 2026.

Les écoles de la deuxième chance

Créées en 1996, les écoles de la deuxième chance (E2C) sont des structures créées à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'État. Membres du réseau pour l'emploi, elles proposent un parcours de formation personnalisé aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes et aux jeunes diplômés de niveau 4 (classification équivalant au baccalauréat), dépourvus d'expérience professionnelle ou d'expérience professionnelle probante et présentant un risque de non-accès à l'emploi.

Les E2C contribuent par le biais de leur offre d'accompagnement ouverte aux jeunes de 16 à 18 ans à la mise en œuvre de l'obligation de formation instaurée par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance et entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2020. Par ailleurs, depuis le 1^{er} mars 2022, le parcours de formation personnalisé proposé par les E2C est reconnu comme une action structurante du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et garantit la poursuite d'un parcours « sans coutures » pour les jeunes bénéficiaires.

Le Réseau des E2C compte désormais 152 sites écoles, implantés dans 12 régions, 68 départements et 4 territoires ultramarins.

L'État contribue, depuis 2009, au financement des écoles de la deuxième chance (E2C). Ce dispositif est également financé par les collectivités locales – en particulier les conseils régionaux – le Fonds social européen (FSE), et le ministère de la ville.

Le PLF 2026 prévoit de financer les écoles de la deuxième chance à hauteur de 31,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, soit une augmentation du budget de 2 M€ par rapport à la LFI 2025 permettant de financer l'ouverture de places supplémentaires sur plusieurs territoires métropolitains et ultramarins.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Plan d'investissement dans les compétences

Le plan d'investissement dans les compétences participe au financement des structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, notamment les travaux d'agrandissement de centres EPIDE existants et l'ouverture de nouveaux centres afin d'augmenter les capacités d'accueil de l'établissement.

En 2026, le financement de l'État est de 16,20 M€ en crédits de paiement, correspondant à des restes à payer au profit de projets engagés lors des exercices antérieurs.

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	3 325 235 887	2 865 139 032	2 437 995 077	2 446 855 349
Subvention pour charges de service public	56 167 196	56 167 196	36 167 196	36 167 196
Transferts	3 251 963 428	2 791 866 573	2 389 744 723	2 398 604 995
Subvention pour charges d'investissement	17 105 263	17 105 263	12 083 158	12 083 158
EPIDE - Établissement pour l'insertion dans l'emploi (P102)	83 339 421	83 339 421	85 446 438	101 647 855
Subvention pour charges de service public	71 409 440	71 409 440	73 909 440	73 909 440
Transferts	9 885 625	9 885 625	10 511 337	10 511 337
Subvention pour charges d'investissement	2 044 356	2 044 356	1 025 661	17 227 078
GIP Plateforme de l'inclusion (P102)	7 642 697	7 642 697	4 359 403	4 359 403
Subvention pour charges de service public	3 730 000	3 730 000	1 874 011	1 874 011
Subvention pour charges d'investissement	3 912 697	3 912 697	2 485 392	2 485 392
France Travail (P102)	3 276 097 066	3 276 097 066	3 261 876 852	3 262 349 352
Subvention pour charges de service public	1 321 577 606	1 321 577 606	1 162 912 863	1 162 912 863
Transferts	1 954 519 460	1 954 519 460	2 098 963 989	2 099 436 489
Total	6 692 315 071	6 232 218 216	5 789 677 770	5 815 211 959
Total des subventions pour charges de service public	1 452 884 242	1 452 884 242	1 274 863 510	1 274 863 510
Total des transferts	5 216 368 513	4 756 271 658	4 499 220 049	4 508 552 821
Total des subventions pour charges d'investissement	23 062 316	23 062 316	15 594 211	31 795 628

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprenti s	sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprenti s
EPIDE - Établissement pour l'insertion dans l'emploi			1 142				1 142			
France Travail			49 147	3 905			48 632			
GIP Plateforme de l'inclusion			35				35			
Total ETPT			50 324	3 905			49 809			

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026						
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés			dont apprentis	sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2025	50 324
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2025	
Impact du schéma d'emplois 2026	-515
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2026	49 809
Rappel du schéma d'emplois 2026 en ETP	-515

Le plafond d'emplois pour 2026 se compose de :

- L'impact en schéma d'emplois de France Travail (-515 ETPT).

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2025 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2025 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2025 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

EPIDE - Établissement pour l'insertion dans l'emploi

Missions

Créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 ratifiée par la loi n° 2008-493 du 26 mai 2008 et inscrit dans le code de la défense (articles L. 3414-1 et suivants), l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) est chargé de l'organisation et de la gestion du dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation. L'objectif est de conduire ces derniers vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif.

L'EPIDE employait fin 2024 1 086 ETPT et accueille près de 4 000 volontaires chaque année (3 764 jeunes intégrés en 2024).

Le dispositif s'adresse aux jeunes entrant dans la catégorie des « NEET », c'est-à-dire aux jeunes qui ne se trouvent ni en emploi, ni en études ni en formation professionnelle. Au second trimestre 2025, les NEET représentaient en France 12,8 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans, soit environ 1,6 million de personnes. Ceux-ci sont chômeurs ou inactifs. Les moins qualifiés d'entre eux font face à des risques très importants de chômage durable et d'exclusion sociale, en raison d'une ou plusieurs difficultés d'ordre matériel, financier mais aussi relationnel (isolement social, manque de soutien de l'entourage familial ou amical). À ces difficultés peuvent s'ajouter celles liées à l'absence de maîtrise des fondamentaux de la vie quotidienne, voire des apprentissages de base (langue écrite et parlée, lecture, calcul) et des codes et comportements attendus en entreprise (écoute, ponctualité, adaptabilité).

Dispositif de deuxième chance et appartenant au réseau pour l'emploi, l'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes, âgés de 17 à 25 ans, sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat dit de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une remise à niveau scolaire, un accompagnement social et professionnel ainsi qu'un hébergement dans le cadre d'un internat de semaine. Depuis septembre 2022, les centres EPIDE accueillent également les publics les plus vulnérables le week-end.

Les jeunes accueillis à l'EPIDE se distinguent du public d'autres dispositifs d'accompagnement par leur grande vulnérabilité : lacunes dans les savoirs de base, situations personnelles complexes, grandes difficultés matérielles voire absence de logement et troubles psychosociaux. L'offre de service de l'EPIDE repose sur l'articulation d'une vie collective dans un cadre structurant d'inspiration militaire et d'un parcours d'insertion professionnelle et citoyenne en lien avec la vie civile.

Gouvernance et pilotage stratégique

L'organisation et le fonctionnement de l'EPIDE sont régis par le code de la défense (articles L. 3414-1 et suivants). L'opérateur est placé sous la triple tutelle du ministre chargé des armées, du ministre chargé de la ville et de celui chargé de l'emploi. L'EPIDE organise les programmes pédagogiques et assure le fonctionnement d'un réseau

d'internats appelés « centres EPIDE », répartis sur le territoire métropolitain (exceptée la Corse). En 2025, l'EPIDE compte vingt centres.

Le conseil d'administration de l'EPIDE est composé de quinze membres, dont le président, nommé par décret du Président de la République sur proposition des administrations de tutelle. Y sont notamment représentées les trois ministères de tutelle de l'établissement précités. En juin 2025, un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) a été signé entre l'établissement et les ministères de tutelle. Celui-ci a vocation à fixer les orientations de l'établissement pour la période 2025-2027. Parmi les priorités fixées à l'EPIDE figurent notamment l'augmentation de la part des femmes et des jeunes issus de QPV parmi les volontaires, le renforcement de ses résultats en matière d'insertion professionnelle mais aussi, la structuration d'une démarche de performance au sein de l'établissement sur les volets des ressources humaines, financiers et immobiliers.

Perspectives 2026

L'année 2026 constituera la seconde année de mise en œuvre du contrat d'objectifs et de performance (COP) de l'établissement 2025-2027. Dans ce cadre, en cohérence avec la mise en œuvre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, l'EPIDE inscrira pleinement son action au sein du réseau pour l'emploi, afin de répondre d'une manière toujours plus pertinente aux besoins des jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi.

Par ailleurs, l'année 2026 sera marquée, d'une part, par le fonctionnement en année pleine du centre d'Angers-Avrillé à la suite de son déménagement, lequel a permis d'augmenter le nombre de volontaires accueillis de 75 à 150 et, d'autre part, par l'objectif d'ouvrir un premier centre cœur de quartier au 2^d semestre 2026 conformément aux orientations du COP et aux annonces du comité interministériel des villes du 6 juin 2025.

En parallèle, avec l'objectif d'augmenter la part des publics QPV et des jeunes femmes au sein des centres, une stratégie nationale de recrutement de ces publics est mise en œuvre par l'EPIDE (démarches d'« aller-vers » et adaptation de l'offre de services). Enfin, le conseil scientifique de l'EPIDE, composé d'institutions reconnues du monde de la recherche et de personnalités qualifiées dans le domaine de l'insertion professionnelle des jeunes, continuera ses travaux initiés à la suite de son installation en 2024 afin d'accompagner l'établissement sur les questions relatives à la formation et l'insertion, l'évaluation sociale du dispositif et la définition des indicateurs de performance en matière d'insertion sociale et professionnelle

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	83 339	83 339	85 446	101 648
Subvention pour charges de service public	71 409	71 409	73 909	73 909
Transferts	9 886	9 886	10 511	10 511
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	2 044	2 044	1 026	17 227
P147 Politique de la ville	40 666	40 666	0	0
Subvention pour charges de service public	35 955	35 955	0	0
Transferts	4 711	4 711	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	124 006	124 006	85 446	101 648
Subvention pour charges de service public	107 364	107 364	73 909	73 909

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Transferts	14 597	14 597	10 511	10 511
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	2 044	2 044	1 026	17 227

Le PLF 2026 prévoit sur le programme 102 :

- 73,91 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement de subvention pour charges de service public,
- 10,51 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement consacrés au financement de l'allocation versée aux volontaires qui constituent des transferts indirects
- 1,03 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement de dotation pour charges d'investissement.

En outre, 35,9 M€ de subvention pour charges de service public (SCSP) et 4,7 M€ au titre des transferts sont prévus en PLF 2026 depuis le programme 147.

Les tableaux du budget initial 2025 de l'opérateur figurant dans le « Jaune opérateurs » tiennent compte des éléments suivants :

- Une mise en réserve de crédits est appliquée à la subvention pour charges de service public ;
- Le budget initial de l'établissement intègre une subvention d'investissement de 16,20 M€ au titre du PIC, un versement de 0,2 M€ au titre du plan France relance et 7,3 M€ du fonds social européen (FSE).

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	1 142	1 142
– sous plafond	1 142	1 142
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

OPÉRATEUR

France Travail

Missions

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a prévu la création au 1^{er} janvier 2024 d'un nouvel opérateur dénommé France Travail en remplacement de Pôle emploi, dont les missions sont renforcées. Cette création répond à un double objectif :

- Proposer un meilleur accompagnement à toutes les personnes qui ne sont pas capables de retrouver seules un emploi ;
- Renforcer l'accompagnement des entreprises dans leur processus de recrutement.

L'opérateur France Travail est chargé des principales missions suivantes (art. L. 5312-1 du code du travail) :

- Accueil et accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;
- Tenue de la liste des demandeurs d'emploi ;
- Service des allocations du régime de l'assurance chômage et du régime de solidarité ;
- Mise à disposition des actifs d'un ensemble de prestations facilitant leur orientation sur le marché du travail et leur donnant accès à un accompagnement personnalisé à chacune des étapes de leur parcours professionnel ;
- Mise à disposition des services de l'État et de l'Unedic des données recueillies et traitées par la nouvelle institution relative au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Gouvernance et pilotage stratégique

En application de l'article L. 5312-3 du code du travail, une convention pluriannuelle tripartite est conclue entre l'État, l'Unedic et France Travail, afin de définir les objectifs assignés à l'opérateur au regard de la situation de l'emploi et au vu des moyens prévisionnels qui lui sont alloués. Ainsi, l'action de France Travail s'inscrit dans le cadre des priorités définies par la convention tripartite 2024-2027 adoptée le 30 avril 2024.

Conformément à l'article L. 5312-7 du code du travail, l'activité de France Travail est retracée dans le cadre des quatre sections budgétaires non fongibles suivantes :

- La section 1, « assurance chômage », retrace les opérations d'allocations d'assurance chômage versées pour le compte de l'Unedic aux demandeurs d'emploi ;
- La section 2, « solidarité », retrace en dépenses les allocations et aides versées pour le compte de l'État ainsi que les cotisations afférentes à ces allocations ;
- La section 3, « intervention », regroupe les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- La section 4, « fonctionnement et investissement », comporte les charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières, les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

L'équilibre des sections 1 et 2 est assuré par des transferts de fonds de l'Unedic et de l'État. Ces sections sont gérées en comptes de tiers et n'ont pas d'impact dans le compte de résultat de France Travail (sections 3 et 4), mis à part les frais de gestion comptabilisés en section 4.

Le budget de fonctionnement, d'intervention et d'investissement de France Travail est retracé dans les sections 3 et 4. Le financement de ces dépenses est assuré par une contribution de l'Unedic, une subvention de l'État, ainsi que, le cas échéant, par des subventions de collectivités territoriales ou d'autres organismes publics, des produits reçus au titre de prestations pour services rendus, et des produits financiers et exceptionnels.

Perspectives 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2025, France Travail et l'ensemble du réseau pour l'emploi ont engagé la mise en œuvre des principales dispositions prévues par la loi, ainsi que de différentes priorités gouvernementales.

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité des avancées réalisées en 2025, avec une accélération des actions sur les leviers avec le plus fort impact sur le retour à l'emploi :

- La prospection et la fidélisation des employeurs qui recrutent, en particulier les TPE PME ;
- Des accompagnements et des services personnalisés au regard des problématiques des demandeurs d'emploi, et davantage de parcours intensifs ;
- Une mobilisation accrue des services avec le **plus fort impact emploi** : l'immersion professionnelle, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation, etc. ;
- Une mobilisation renforcée auprès des **publics les plus fragiles** (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, résidents des quartiers prioritaires de la ville) ;
- L'amélioration continue du **contrôle de la recherche d'emploi** pour garantir la logique d'engagements réciproques ;
- La poursuite de la **lutte contre les abus** : fraudes et comportements abusifs ;
- Un accent mis sur les **comités locaux pour l'emploi**, pour créer des solutions au plus proche du terrain et des besoins des usagers ;
- Un investissement fort autour de **l'intelligence artificielle** qui simplifie le quotidien des agents et repense l'expérience utilisateur.

Par ailleurs, France Travail poursuivra sa **démarche d'efficience** afin d'optimiser l'utilisation de ses moyens et d'améliorer la qualité de ses services.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	3 276 097	3 276 097	3 261 877	3 262 349
Subvention pour charges de service public	1 321 578	1 321 578	1 162 913	1 162 913
Transferts	1 954 519	1 954 519	2 098 964	2 099 436
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	6 300	97 735	6 978	59 142
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	6 300	97 735	6 978	59 142
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	3 282 397	3 373 832	3 268 855	3 321 492
Subvention pour charges de service public	1 321 578	1 321 578	1 162 913	1 162 913
Transferts	1 960 819	2 052 254	2 105 942	2 158 579
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	53 052	48 632
– sous plafond	49 147	48 632
– hors plafond	3 905	
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi de France Travail est de 48 632 ETPT en 2026. Il traduit le schéma d'emplois négatif à hauteur de -515 ETP en 2026.

OPÉRATEUR

GIP Plateforme de l'inclusion

Contexte sur La Plateforme de l'inclusion

Le groupement d'intérêt public « Plateforme de l'inclusion » a été créé par la convention constitutive du 4 avril 2022 entre l'État et France Travail afin de construire et déployer des services numériques pour l'inclusion dans l'emploi qui contribuent à l'efficacité des politiques d'insertion des différents acteurs.

Le GIP a ainsi pour objet de :

- Construire et déployer à l'échelle nationale des services numériques publics (patrimoine commun) utilisés par les acteurs de l'insertion et de l'emploi pour faciliter les parcours des personnes en insertion, le travail des acteurs de l'insertion et l'engagement des employeurs, et pilotés par l'impact mesuré sur le terrain en associant les parties prenantes et les usagers à leur développement ;
- Mettre en œuvre des actions en matière numérique pour d'une part diminuer le nombre de personnes invisibles ou NEETS, d'autre part, fluidifier les parcours dans une logique « sans couture » et pour augmenter la part des publics identifiés qui ont effectivement accès à une solution satisfaisante pour avancer dans leur parcours vers l'emploi ;
- Participer, dans le cadre du pilotage national assuré par la Délégation générale à l'emploi et la formation (DGEFP), à la fourniture des éléments statistiques offrant une vue réelle et consolidée des politiques d'inclusion dans l'emploi ;
- Participer au développement de démarches numériques innovantes d'intérêt général, en particulier dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Aujourd'hui, La Plateforme de l'inclusion rassemble 35 ETP. Elle regroupe plusieurs services publics numériques utilisés tous les mois par 85 000 professionnels (agents publics ainsi que professionnels en entreprises et en associations) dont 45 000 sur le produit Immersion facilitée. Elle sert et fédère une large communauté active de professionnels de l'insertion socio-professionnelle sur l'ensemble du territoire.

Le financement du GIP sur le programme 102 constitue 44 % de ses ressources.

Finalités du GIP dans le champ de l'insertion

1. Mutualiser le coût des outils numériques

Pour relever le défi de la coordination du réseau pour l'emploi, la décentralisation à moindre coût, la mutualisation des outils numériques et la coordination des professionnels sont des enjeux essentiels. Pour y parvenir, La Plateforme de l'inclusion développe des outils avec les collectivités territoriales de sorte à éviter les dépenses dans l'outillage, et favoriser des économies d'échelle.

Par exemple, rdv-insertion est un outil de prise de rendez-vous visant à lutter contre les pertes de temps des agents en facilitant leur coordination avec les usagers. Il est aujourd'hui déployé dans 33 départements avec un budget annuel de 1 M€. Autre exemple : data-inclusion, qui se déploie comme référentiel de données sur l'offre d'insertion dans les territoires pour faciliter sa visibilité et accélérer l'accès aux dispositifs par les prescripteurs.

Le GIP contribue aujourd'hui activement à la mise en œuvre du Réseau pour l'Emploi, grâce notamment à la mise en visibilité sur la Plateforme de tous les professionnels qui interviennent autour du même usager (conseiller France Travail, agent de CCAS, etc.)

2. Simplifier et outiller le service public

Les outils numériques développés par La Plateforme de l'inclusion contribuent notamment à réduire la complexité administrative, éviter les sorties de parcours et fluidifier le lien entre les usagers et l'administration. Ils contribuent également à réduire le temps des agents alloués à des démarches redondantes. Ainsi la Plateforme de l'inclusion a permis de réduire le taux d'absentéisme aux rendez-vous d'orientation RSA de 50 % à moins de 15 % entre 2021 et 2023, tout en abaissant le délai d'orientation des allocataires du RSA. ;

3. Piloter la dépense informatique par l'impact

La Plateforme de l'inclusion pilote l'ensemble de ses produits sur la base d'indicateurs d'impact suivis tous les mois. Ainsi, chaque produit détient une page statistique détaillée, mise à jour automatiquement qui ambitionne de justifier l'usage de chaque euro dépensé.

4. Renforcer la souveraineté numérique de l'État

La Plateforme de l'inclusion a été créée en outre en réponse aux difficultés de recrutement et d'attractivité de l'État, notamment sur les métiers du numérique. Elle a permis la réinternalisation de 35 ETP depuis son existence.

La liste détaillée des services développés et gérés par le GIP figure ci-après :



Perspectives 2026

Dans la continuité de la stratégie présentée à la dernière Assemblée générale, La Plateforme de l'inclusion en 2026 devrait servir 3 objectifs prioritaires :

1. Contribuer à la mise en œuvre de la Loi pour le plein emploi dans chaque territoire en augmentant l'adoption des outils de la Plateforme par les professionnels de terrain, dans un contexte de baisse des moyens de déploiement (ex : maintenir la base des professionnels utilisateurs de la Plateforme).
2. Continuer à optimiser le coût à l'impact de la Plateforme pour atténuer la baisse des moyens, en mutualisant les efforts entre équipes produit.
3. Diversifier les ressources du GIP en développant les logiques de co-investissements, le mécénat, et la monétisation de certains services auprès des entreprises.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	7 643	7 643	4 359	4 359
Subvention pour charges de service public	3 730	3 730	1 874	1 874
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	3 913	3 913	2 485	2 485
Total	7 643	7 643	4 359	4 359
Subvention pour charges de service public	3 730	3 730	1 874	1 874
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	3 913	3 913	2 485	2 485

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	35	35
– sous plafond	35	35
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

PROGRAMME 103
Accompagnement des mutations économiques et
développement de l'emploi

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Benjamin MAURICE

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Responsable du programme n° 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Le programme 103 vise à accompagner les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et leur montée en compétence, à accompagner des territoires affectés par des mutations économiques ou des restructurations d'entreprises et à stimuler l'emploi et la compétitivité. Il vise également à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle et assure par le financement de l'apprentissage, le développement des compétences des jeunes.

Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi

Les dispositifs d'appui aux mutations économiques permettent d'accompagner les démarches des branches professionnelles et des entreprises pour répondre à leurs besoins en matière d'emplois/compétences. Dans ce cadre, les engagements de développement de l'emploi et des compétences permettent, en lien avec les partenaires sociaux des branches professionnelles, d'anticiper les effets des mutations économiques et des grandes transitions, sociales, technologiques, environnementales et démographiques sur l'emploi et les compétences, et d'adapter les formations et les certifications à ces évolutions. Plusieurs projets nationaux portés par les partenaires sociaux sont en cours de négociation ou envisagés pour 2026, en particulier dans les filières du nucléaire, des industries de la mer, de l'électronique, ainsi que dans les branches Hôtels Cafés Restaurants, du ferroviaire et du transport urbain de voyageurs. Ces projets répondent à des enjeux majeurs pour ces secteurs qui soulèvent des problématiques en matière d'emploi, de compétences, de certification et de formation professionnelle.

Sur le champ de la préservation de l'emploi, le dispositif d'activité partielle peut être mobilisé rapidement par les entreprises qui subissent des baisses d'activité afin de permettre de réduire l'horaire de travail ou de fermer temporairement tout ou partie de l'établissement, s'il rencontre des difficultés ponctuelles exceptionnelles. En parallèle, l'activité partielle de longue durée (APLD), applicable jusqu'au 31 décembre 2026, pour les entreprises ayant intégré le dispositif avant le 1^{er} janvier 2023, demeure mobilisé par celles subissant des difficultés économiques durables afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences. Dans le contexte de tensions macroéconomiques et d'extinction progressive de l'APLD, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, institué par l'article 193 de la loi de finances 2025, permet de soutenir les entreprises subissant des difficultés durables qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité. Il prévoit une plus grande conditionnalité des aides versées, via la prise d'engagements renforcés de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et un renforcement du pouvoir de contrôle et de sanction de l'autorité administrative. L'entrée dans ce dispositif est possible jusqu'au 28 février 2026. Lorsque les licenciements ne peuvent être évités, les dispositifs de reclassement (cellules d'appui à la sécurisation professionnelle, prestations grands licenciements) contribuent à en limiter les conséquences notamment au bénéfice des salariés des entreprises en grande difficulté.

Développement des compétences des salariés

Attaché au salarié, le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui suit la personne tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son statut. La plateforme Mon Compte Formation s'adresse à tous les actifs du secteur privé en France et vise à répondre à un objectif d'autonomisation de l'usager dans ses choix. Au total, plus de 38 millions de comptes sont alimentés et gérés par la Caisse des Dépôts. Lors de son lancement en novembre 2019, l'objectif fixé était d'atteindre 1 million de formations souscrites par année, objectif aujourd'hui dépassé, avec un total de 9,43 millions de formations souscrites depuis 2019 (au 31 août 2025).

Le « Projet de transition professionnelle » constitue un outil clé pour favoriser les reconversions professionnelles et l'accompagnement au développement économique des territoires. Il permet aux salariés de mobiliser leur CPF pour

financer une formation certifiante visant un métier pour lequel des perspectives crédibles d'emploi sont identifiées par les associations Transitions Pro.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, transposé dans le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, prévoit une rationalisation des dispositifs favorisant les mobilités professionnelles à l'initiative des entreprises en remplaçant Transco et Pro A par un dispositif appelé « période de reconversion professionnelle ». Il permet de traiter les mobilités internes ou externes des salariés en sécurisant les parcours de transition et de reconversion professionnelle, faisant progresser le nombre de bénéficiaires et renforçant le lien entre formation et emploi, en cohérence avec les besoins des entreprises et des salariés.

Aux côtés de la formation initiale et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue la 3^e voie d'accès à la qualification, en vue d'assurer une évolution ou une reconversion professionnelle des candidats et de répondre à l'évolution des besoins en compétences. La mise en place de la plateforme France VAE permet d'offrir un espace unique de gestion des parcours pour toutes les certifications ouvertes à la VAE, avec plus de 500 certifications professionnelles accessibles. Ce chiffre devrait encore progresser en 2026 tout en améliorant et simplifiant le parcours des candidats, en lien avec les architectes accompagnateurs de parcours et les certificateurs.

Édifier une société de compétences pour viser le plein emploi

L'effet levier du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des personnes les plus éloignées de l'emploi ou des jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et son approche expérimentale a permis à des associations, collectivités et établissements publics d'éprouver de nouvelles modalités d'accompagnement et de les adapter aux situations individuelles. Son développement s'inscrit dans un nouveau cycle 2024-2027 de financement de formations additionnel à l'effort propre des régions.

Soutenir la transformation de l'agence pour la formation professionnelle des adultes

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), pour le compte de l'État, met en œuvre des missions de service public formalisées dans un plan d'action annuel et porte des programmes visant à la qualification de publics éloignés de l'emploi.

L'année 2026 devrait être marquée par le déploiement du nouveau cadre stratégique révisé dans le prochain contrat d'objectifs et de performance (COP) 2026-2028 dans lequel l'État impulsera une stratégie visant à l'atteinte de l'équilibre financier.

Développement des compétences par l'alternance

La formation en alternance est un outil d'insertion durable dans l'emploi, chez les jeunes choisissant l'apprentissage et chez les personnes éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation. La réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 a conduit à une augmentation des entrées en contrat d'apprentissage, de 305 000 en 2017 à plus de 885 000 en 2024, aboutissant à plus d'1 million d'apprentis en contrat cette même année. Cette dynamique s'est accompagnée d'une augmentation du nombre de centres de formation d'apprentis (moins de 1 000 en 2018 à plus de 3 700 fin 2024). En parallèle, l'État poursuivra la mise en place de mesures visant à renforcer la qualité du dispositif, à consolider l'écosystème, à prévenir et lutter contre la fraude et à réguler le financement de l'apprentissage, afin de se rapprocher du coût réel de la formation et d'orienter les fonds vers les publics prioritaires : les premiers niveaux de qualification et les très petites et petites entreprises. La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale prévoit un élargissement des modes d'alternance via la possibilité d'effectuer une partie de leur formation, pratique ou théorique, dans un pays frontalier de la France. Le premier accord bilatéral sur l'apprentissage transfrontalier a été signé entre la France et l'Allemagne en juillet 2023 et préfigure une série d'autres accords en préparation pour construire un véritable « Espace européen de l'apprentissage ». La loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage » fait évoluer le cadre de la mobilité internationale afin de favoriser son développement.

Consolider l'action de régulation de France compétences

Depuis 2022, dans le contexte de fort développement de l'apprentissage, l'opérateur a renforcé la régulation de l'écosystème de l'alternance par ses travaux sur la réévaluation des niveaux de prise en charge menés à partir de l'analyse des comptes analytiques des centres de formation d'apprentis. De son côté, l'État a pris en 2024 et 2025 des mesures de régulation de l'offre de formation et des prises en charge au titre du compte personnel de formation financé par l'opérateur. Cette politique de régulation devra se poursuivre en 2026 également dans le cadre de l'objectif de l'équilibre financier de l'établissement.

Abaisser le coût du travail

Les exonérations de cotisations sociales visent à réduire le niveau des prélèvements sociaux pour favoriser la baisse du coût du travail en faveur de l'emploi. Ces dispositifs font l'objet d'une compensation par l'État, notamment sur le programme 103 (apprentissage, aides à la création et reprise d'entreprises, services à la personne). Ils restent fortement mobilisés, reflet du dynamisme en matière d'entrées en apprentissage ou de recours aux services d'aide à domicile. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a introduit un plafond à 50 % du SMIC à l'exonération salariale (précédemment fixé à 79 % du SMIC) et à l'exonération de CSG-CRDS pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025. En 2026, des mesures d'économie sont prévues sur les exonérations pour les contrats d'apprentissage, les aides aux créateurs et repreneurs d'entreprises et les services d'aide à domicile.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)

INDICATEUR 1.1 : Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle

OBJECTIF 2 : Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

INDICATEUR 2.1 : Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours

INDICATEUR 2.2 : Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée

OBJECTIF 3 : Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance

INDICATEUR 3.1 : Contrats d'apprentissage ayant débuté au cours de l'année considérée dans les secteurs privé et public

INDICATEUR 3.2 : Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

INDICATEUR 3.3 : Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

OBJECTIF 4 : Édifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)

INDICATEUR 4.1 : Part des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de la formation professionnelle

INDICATEUR 4.2 : Taux de formation certifiante

INDICATEUR 4.3 : Taux de formation des publics cibles des PRIC

INDICATEUR 4.4 : Taux de présence en emploi 6 mois après la fin de la formation

INDICATEUR 4.5 : Taux de présence en emploi et en formation des personnes sortant des organismes de repérage et de remobilisation

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF

1 – Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)

L'État exerce un contrôle administratif et financier de l'utilisation des contributions versées par les employeurs au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle de leurs salariés (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage) et celles des indépendants pour leurs propres formations ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle porte sur :

- Les activités conduites en matière de formation professionnelle par les opérateurs de compétences (OPCO),
- Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (AT PRO) agréées pour prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle,
- Les Fonds d'assurance formation de non-salariés,
- Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (organismes de formation, organismes chargés de réaliser des bilans de compétences, organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE), centres de formation d'apprentis et leurs sous-traitants),
- Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L. 6361-1 et L. 6361-2 du code du travail).

L'objectif 1 est un objectif transversal visant à s'assurer d'une part du respect de l'application du droit régissant les activités conduites en matière de formation professionnelle et d'autre part de la bonne utilisation des fonds dédiés à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi en s'assurant de la réalisation des actions et du bien-fondé des dépenses afférentes. Les contrôles sont réalisés principalement auprès des prestataires d'actions concourant au développement des compétences par les services régionaux de contrôle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). L'effectivité de cette mission se mesure à partir du nombre de contrôles engagés chaque année.

INDICATEUR

1.1 – Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle	%	1,2	0,9	1,3	1,3	1,3	1,3

Précisions méthodologiques

Source des données : SI « Mes démarches emploi et formation professionnelle » / « Mon activité formation » (MAF/DIRECCTE/DGEFP-MOC)

Les éléments constitutifs de cet indicateur sont saisis par les services régionaux de contrôle des DREETS et par l'administration centrale dans l'application « Mon suivi du contrôle » du portail de services « Mes démarches emploi et formation professionnelle » mis en place fin 2016 par la DGEFP. Les données concernent la France entière et la période de référence est l'année civile.

Mode de calcul :

Numérateur : Nombre de contrôles engagés dans l'année (hors contrôles des déclarations d'activités des nouveaux organismes de formation)

Dénominateur : Nombre d'organismes dont le chiffre d'affaires formation déclaré au bilan pédagogique et financier est positif (article L.6351-1 et L.6351-11 du code du travail) et nombre d'organismes gestionnaires de fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage (articles L.6332-1 et L.6242-1) ; soit 94 800 structures en 2023 (année de référence pour le taux de contrôle 2024).

Biais connu : le numérateur intègre

- Les contrôles réalisés dans le cadre du FSE et de l'IEJ qui ne sont pas prescrits par le Ministère chargé de l'emploi mais par l'Autorité nationale d'Audit pour les fonds Européens (AnAFé) et caractérisés par un fort niveau de complexité,
- Les contrôles menés au titre de l'apprentissage.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le 9 février 2024, une instruction DGEFP est venue préciser les priorités de contrôle des SRC pour 2024 et 2025 :

1. Le contrôle des opérations cofinancés par les fonds européens du FSE et l'IEJ, selon une liste élaborée par l'Autorité nationale d'Audit pour les fonds Européens (AnAFé) ;
2. Les actions dispensées aux titulaires d'un compte personnel de formation ;
3. Les actions dispensées aux apprentis : Les contrôles portent : d'une part sur le respect des obligations des CFA et d'autre part sur la réalisation des actions et sur l'usage des fonds reçus ;
4. Les actions conventionnées dans le cadre du FNE formation.

En pratique, la réalisation des opérations de contrôle des dispensateurs de formation, en application des dispositions des articles L.6361-2 et L.6361-3 du code du travail, est chronophage car complexe eu égard aux différents types de fraudes auxquels l'administration doit faire face et ce dans le respect de la procédure visée aux articles L.6362-8 à L.6362-10 du même code.

À partir de 2025, une attention particulière doit être portée pour les actions de formation réalisées à distance (FOAD) telles que les classes virtuelles, le E-learning, les dispositifs asynchrones, *etc.*

Par ailleurs en 2025, la DGEFP a envoyé un courrier, le 30 janvier 2025 afin de mettre en place des modalités d'enregistrement différenciées de la déclaration d'activité des organismes de formation afin de tenter de fluidifier l'instruction des services de contrôle, au vu du nombre considérable de dossiers à instruire.

L'objectif quantitatif 2025 apparaît déjà difficile à atteindre au regard de la baisse des contrôles en 2024.

Deux effets expliquent cette baisse :

- Une augmentation du nombre d'organismes (94 800 contre 85 000 en 2023) qui, associé à une légère baisse des effectifs (138 agents en 2025 contre 145 en 2024), rend l'activité de contrôle approfondi et a posteriori plus difficile. À noter que les montants réclamés par suite de contrôles peuvent être importants : 134 M€ de décisions de reversement en 2024, 88 M€ pour 2023. Des travaux sont en cours avec la DGFIP pour davantage améliorer le taux de recouvrement ;
- Un infléchissement du nombre des contrôles (866 contre 997 en 2023) qui, associé à la hausse du nombre d'organismes, fait baisser le taux de contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle à 0,9 %.

Les objectifs 2026 à 2028 sont équivalents à la cible 2025, fixée à 1,3 %.

OBJECTIF

2 – Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

Les accords d'anticipation des mutations économiques dont les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sont des accords annuels ou pluriannuels conclu entre l'État (au niveau national ou territorial) et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles ou des acteurs de l'emploi et de la formation (CCI,

CMA, association, etc.) pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques et des transitions numérique et écologique sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations.

Afin de maintenir les emplois et de prévenir les licenciements économiques, les entreprises contraintes à réduire totalement ou partiellement leur activité peuvent recourir aux dispositifs d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée (APLD) et d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R). Le dispositif d'activité partielle a été réformé en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire et a été complété par le dispositif d'APLD dans le cadre du plan de relance, puis par l'APLD-R en 2025 dans le cadre de l'extinction progressive de l'APLD et de la hausse des restructurations d'entreprises en 2024. Les dispositifs d'activité partielle et d'APLD ont été massivement mobilisés entre 2020 et 2022 et ont permis de préserver de très nombreux emplois malgré le choc macroéconomique engendré par la crise sanitaire. Ces trois dispositifs constituent à présent des outils permettant de répondre, pour des territoires et des secteurs d'activité divers, à des situations de crise (sinistres, intempéries ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel), aux difficultés conjoncturelles des entreprises et, pour les dispositifs d'APLD et d'APLD-R, aux difficultés durables des entreprises qui n'engagent pas leur pérennité.

INDICATEUR

2.1 – Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre d'accords d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en cours entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année n	Nb	366	399	330	265	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : Extraction Chorus et dialogues de gestion avec les services déconcentrés. Extraction Chorus et dialogue de gestion avec les services déconcentrés.

Mode de calcul : Le nombre d'EDEC en cours correspond au nombre d'EDEC mis en œuvre pendant l'année n (y compris ceux ayant débuté ou été clôturés courant l'année n) au niveau national et territorial. Il comprend les EDEC développés sur les crédits spécifiques de la ligne 103 ainsi que les EDEC développés sur le programme du PIC. Comptabilisation par extraction de Chorus des accords EDEC ou assimilés territoriaux et nationaux mis en œuvre pendant l'année n (y compris ceux ayant débuté ou été clôturés courant année n). Le dialogue de gestion en novembre 2025 avec les DREETS permettra de vérifier que les accords échus les deux années précédentes ont bien été clôturés sur Chorus.

Note supplémentaire : l'indicateur a évolué comparativement au PAP réalisé en 2024 pour l'année 2025, un nouveau périmètre est désormais pris en compte et les réalisations des années antérieures ont été modifiées en conséquence.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La cible fixée en 2025 a été revue afin de correspondre au nouveau périmètre des données. Pour l'année 2026, l'objectif de 265 accords d'anticipation des mutations dont les EDEC vise à répondre aux besoins nationaux et territoriaux des branches professionnelles, des filières et des secteurs en apportant un soutien technique et financier pour développer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en constituant un levier pour les politiques publiques du ministère du Travail (répondre aux tensions de recrutement, accompagner les transitions numériques et écologiques, promouvoir l'emploi des seniors).

INDICATEUR

2.2 – Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	81	88	90	90	Non déterminé	90
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée	%	60	47	45	45	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

*Pour 2027 la cible de la part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle est de 90 %.

Sources des données : système d'information décisionnel de la DGEFP.

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur.

Données disponibles en année n+1 pour l'année n, pour toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée au cours de l'année.

Sous-indicateur AP :

Numérateur : nombre d'entreprises de 1 à 50 salariés ayant eu recours à l'activité partielle.

Dénominateur : nombre total d'entreprises ayant eu recours à l'activité partielle.

Sous-indicateur APLD :

Numérateur : nombre d'entreprises de 1 à 50 salariés ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée.

Dénominateur : nombre total d'entreprises ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les entreprises de moins de 50 salariés étant les plus nombreuses sur le territoire (plus de 95 % des entreprises), il est important que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD leur soient accessibles.

S'agissant de l'activité partielle de droit commun, ces entreprises représentaient 87 % et 88 % des entreprises ayant déposé au moins une demande d'indemnisation en 2023 et 2024. En 2025, à date (mi-juillet 2025), elles représentent 90 % des entreprises mobilisant l'APDC. La bonne identification de ce dispositif et la persistance de difficultés conjoncturelles localisées devraient conduire au maintien de cette proportion en 2026.

S'agissant de l'APLD, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 60 % et 47 % des entreprises ayant déposé une demande d'indemnisation au titre des heures chômées en application de ce dispositif respectivement en 2023 et 2024. Ce chiffre s'explique par le fait que l'APLD, mobilisable par la voie de la négociation collective, est plus facilement accessible pour les grandes entreprises. De plus, la fin de la possibilité d'entrée dans le dispositif et la reprise économique montre une nette baisse de sa mobilisation (-28 % entre 2023 et 2024), particulièrement par les entreprises de moins de 50 salariés (-58 %). A date (mi-juillet 2025), ces entreprises représentent 44 % de celles mobilisant l'APLD. Ceci justifie donc un niveau de cible pour 2025 et 2026 à environ 45 %.

Par ailleurs, il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif d'activité partielle de longue durée depuis le 31 décembre 2022 et le bénéfice du dispositif étant accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, celui-ci est en cours d'extinction car les entreprises pourront mobiliser le dispositif seulement jusqu'en décembre 2026 au plus tard. C'est pourquoi il n'est pas mentionné de cibles pour l'APLD au-delà de l'année 2026.

OBJECTIF**3 – Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance**

La formation professionnelle en alternance facilite l'insertion dans l'emploi des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. L'alternance génère un double effet de proximité : entre l'alternant et l'entreprise et entre la spécialité de formation et le métier. C'est la raison pour laquelle son développement est au cœur des priorités gouvernementales. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a concrétisé cet engagement en renforçant l'attractivité de l'apprentissage et en simplifiant les démarches administratives associées tant pour l'ouverture d'un centre de formation, que pour la création d'une nouvelle certification ou pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

INDICATEUR**3.1 – Contrats d'apprentissage ayant débuté au cours de l'année considérée dans les secteurs privé et public**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de contrats d'apprentissage dans les secteurs privé et public ayant débuté au cours de l'année considérée	Nb	850 665	881 882	849 281	849 281	849 281	849 281
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 et 4	%	38,4	39,2	57	57	57	57

Précisions méthodologiques

Source des données : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 11 juin 2025. Les données sont issues du système de dépôts des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (OPCO) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, les effectifs des nouveaux contrats d'apprentissage publiés pour les mois les plus récents sont estimés. Ces estimations reposent notamment sur la Déclaration sociale nominative (DSN). Données actualisées pour 2024 : 885 444 entrées (Dares au 30/09/2025).

Méthode de calcul : Le flux de nouveaux contrats correspond au nombre de nouveaux contrats débutés chaque mois dans le secteur privé et public.

Pour la part des contrats, parmi les nouveaux contrats, qui permettent de préparer un niveau de diplôme 3 ou 4 :

Source des données : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 11 juin 2025. Les données sont issues du système de dépôts des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (OPCO) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, les effectifs des nouveaux contrats d'apprentissage publiés pour les mois les plus récents sont estimés. Ces estimations reposent notamment sur la Déclaration sociale nominative (DSN).

Méthode de calcul :

Numérateur : nombre de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé et public débutés pendant l'année civile considérée et permettant de préparer un niveau de diplôme 3 ou 4, c'est-à-dire un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat.

Dénominateur : nombre total de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé et public débutés pendant l'année civile considérée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2024, plus de 885 000 contrats d'apprentissage débutent, soit une hausse de 4 % par rapport à 2023, où plus de 850 000 nouveaux contrats commençaient. Ces résultats s'accompagnent d'une progression du nombre d'organismes de formation par apprentissage ouverts depuis la promulgation de la loi de 2018. Ainsi, fin 2024, la France comptait environ 3 700 organismes de formation déclarant délivrer une formation par apprentissage.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage tout en conciliant l'impératif de maîtrise des dépenses publiques, les aides aux employeurs d'apprentis ont été redimensionnées en 2023 et 2024 avec un montant de 6 000 € quel que soit l'âge de l'apprenti, uniquement pour la première année d'exécution du contrat. À partir du 24 février 2025, l'aide a été abaissée à 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés, 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus. Elle reste à hauteur de 6 000 € maximum en cas d'embauche d'un apprenti en situation de handicap quelle que soit la taille de l'entreprise.

Si l'apprentissage s'est fortement développé dans l'enseignement supérieur (61 % des apprentis préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 5 ou supérieur en 2024 contre 39 % en 2018), les premiers niveaux de formation ont également profité, dans une moindre mesure, de cette augmentation (le nombre d'entrées en contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme ou titre de niveaux 3 et 4 progresse de 77 % entre 2018 et 2024 passant de 195 500 à 345 500). Les études montrent que pour les niveaux bac et infra-bac, la plus-value de l'apprentissage reste la plus forte en termes d'insertion professionnelle. Ainsi, la cible optimiste de 2025 à 2028 de la part d'apprentis sur ces niveaux s'explique par une politique volontariste de ciblage des premiers niveaux de qualification et par le développement de l'orientation dès le collège vers l'apprentissage.

INDICATEUR

3.2 – Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	67,4	65,5	66	66	67	67
Taux de présence en emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	65,8	64	66	66	67	67
Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	68,4	66,4	66	66	67	67

Précisions méthodologiques

Source des données : Inserjeunes, système d'information réalisé par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère chargé de l'éducation nationale et par la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares) du ministère chargé du travail. Inserjeunes mesure l'insertion des apprentis (ayant suivi une formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, y compris agricole, dispensée dans un Organisme de Formation par Apprentissage (OFA)) et des lycéens professionnels après leur sortie d'études. Inserjeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié en France dans le secteur privé et public à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, ou à l'étranger, n'est pas couvert.

Mode de calcul :

Numérateur : « nombre de sortants occupant un emploi salarié six mois après leur sortie d'études » d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA.

Dénominateur : nombre de sortants d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA. Le taux de présence en emploi est mesuré 6 mois après la sortie d'études. Il prend en compte les apprentis sortis d'OFA en dernière année d'un cycle de formation de niveau CAP à bac+2, ayant ou non obtenu le diplôme préparé.

Les sortants d'apprentissage sont les personnes qui ne poursuivent pas d'études l'année scolaire suivante.

L'indicateur relatif à l'année n est relatif à la situation en janvier n des apprentis sortis au cours de l'année $n-1$. On notera que cette définition est différente de celle des contrats de professionnalisation.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 précitée ont permis aux entreprises de s'inscrire dans une dynamique nouvelle en matière d'apprentissage, positionnant cette voie de formation au cœur des politiques de recrutements, permettant ainsi de favoriser un taux élevé de présence en emploi durable.

L'apprentissage répond d'une logique de bénéfices réciproques : pour les jeunes, la garantie d'une formation de qualité et l'obtention d'une certification reconnue par l'État et inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ; pour l'employeur, un moyen pertinent d'accès à des compétences nouvelles et à des profils adaptés à ses besoins spécifiques.

Les cibles fixées prennent en compte un changement intervenu dans le dispositif d'évaluation qui a gagné en fiabilité. Ces prévisions s'appuient sur le haut potentiel d'insertion professionnelle de l'apprentissage tout en intégrant certaines tendances, notamment la reprise d'études d'une part non négligeable d'apprentis (un an après leur sortie d'études, 6 % des apprentis des niveaux 3 à 5 sont ainsi de nouveau engagés dans un cycle d'études).

L'implication des organismes de formation par apprentissage (OFA) en capacité de se développer de manière réactive et de proposer sur tout le territoire des formations en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises et les demandes des jeunes souhaitant intégrer cette voie de formation, demeure un levier privilégié pour élever durablement le taux d'insertion professionnelle des apprentis. Le développement de l'apprentissage transfrontalier ainsi que de la mobilité européenne et internationale des apprentis au cours de leur formation devraient également avoir un impact positif sur l'employabilité des jeunes sortant de formation.

Les taux d'insertion dans l'emploi des apprentis des niveaux CAP à BTS sont mesurés par le dispositif InserJeunes six mois, un an, un an et demi, deux ans suivant la fin des études. Ils attestent de la réelle plus-value représentée par un parcours en apprentissage pour l'entrée sur le marché du travail de manière durable. Les cibles différenciées par sexe témoignent des efforts déjà menés et qui devront être renforcés afin de résorber les inégalités de genre notamment en matière de choix d'orientation afin de garantir un égal accès aux formations permettant une insertion facilitée et pérenne dans l'emploi.

Des travaux sont également en cours pour élargir ces indicateurs aux niveaux 6 et 7 de l'enseignement supérieur qui sont d'ores et déjà publiés au niveau des établissements pour les licences et les masters.

INDICATEUR

3.3 – Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Moins de 26 ans	%	Non connu	Non connu	56	56	57	57
De 26 à 45 ans	%	Non connu	Non connu	65	65	66	66
Plus de 45 ans	%	Non connu	Non connu	61	61	62	62
Femmes	%	Non connu	Non connu	60	60	61	61
Hommes	%	Non connu	Non connu	60	60	61	61

Précisions méthodologiques

Source des données : L'indicateur était calculé à partir d'une enquête spécifique menée par la DARES sur un échantillon de 100 000 sortants, permettant de connaître leur insertion à 6 mois après leur sortie effective. Les sortants étaient repérés grâce aux données du système d'information Extrapro alimenté par les OPCO (opérateurs de compétences). L'arrêt de cette enquête à partir des sortants 2022 ne permet plus de produire cet indicateur. Des travaux sont en cours et devrait aboutir d'ici 2026 afin de disposer d'une nouvelle source de données stabilisée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La part des contrats de professionnalisation débutants auprès de bénéficiaires de 26 ans ou plus augmente fortement depuis 2018 : ils représentent 53 % des nouveaux contrats en 2024 contre 21 % en 2018. Ce sont aussi les plus de 25 ans qui ont le meilleur taux dans l'emploi après leur formation.

Les nouveaux contrats de professionnalisation sont en hausse auprès des certificats de qualification professionnelle (CQP) et les qualifications reconnues dans une convention collective nationale restent bien représentées démontrant l'intérêt de ce type de contrat pour l'acquisition de compétences centrées sur les besoins à court terme des entreprises. La hausse du nombre de nouveaux contrats de professionnalisation expérimentaux s'inscrit également dans cette dynamique, favorisant l'élaboration de parcours sur mesure, ils préparent notamment à des blocs de compétences (partie de certification inscrite au RNCP). Cette expérimentation a fait l'objet d'une reconduction jusqu'à la fin de l'année 2024.

Les cibles définies pour les années 2026 à 2028 tiennent compte des caractéristiques du public de ce dispositif, souvent particulièrement éloigné de l'emploi, des tensions de recrutement persistant sur le marché de l'emploi. Les projections à 2028 sont assez identiques à celles de 2025.

OBJECTIF

4 – Édifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est un atout majeur pour lutter contre le chômage à court et à moyen terme en période basse du cycle économique. Comme le souligne le rapport final d'évaluation du PIC, la formation longue et certifiante est un outil très important pour le ministère du travail pour plusieurs raisons :

- L'impact de la formation sur le retour à l'emploi est de 9,4 points de pourcentage supérieurs à celui des demandeurs d'emploi non formés (Dares 2025).
- Cet impact est encore plus fort pour les publics éloignés de l'emploi, notamment les bénéficiaires du RSA (+14,1 points) ou les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (+14,7 points).
- La formation est également un outil très efficace pour accompagner les reconversions professionnelles. Les périodes de basse conjoncture correspondent souvent à des changements de la structure de production avec des enjeux forts autour de l'accompagnement des transitions professionnelles.

Un nouveau cycle de contractualisation avec les régions sur la formation des demandeurs d'emploi est ouvert pour la période 2024/2027.

Le volet régional vient compléter le financement des régions pour former de manière prioritaire les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent et/ou confrontés à des tensions de recrutement *via* les contractualisations PRIC.

Les principes directeurs suivants ont été posés :

- Un élargissement du public cible : les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire, les infra-bac comme dans le précédent cycle, mais aussi sans condition de diplôme les demandeurs d'emploi BRSA, les seniors de plus de 55 ans, les travailleurs en situation de handicap ainsi que les jeunes jusqu'à 26 ans qui ont un niveau Bac +2 non obtenu ;
- Un rééquilibrage des efforts financiers respectifs, conforme au respect de la compétence des régions sur la formation des demandeurs d'emploi. Le gouvernement prévoit un investissement assuré en moyenne à 60 % de l'effort financier total par les régions et à 40 % par l'État (contre 50/50 en moyenne dans le précédent cycle) ;
- Des modalités de pilotage renforcées, permettant d'assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en termes d'accès à la formation des publics prioritaires, et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises ;
- Un objectif quantitatif de part des demandeurs d'emploi prioritaires dans le total des entrées en formation de l'année, associé aux crédits additionnels qui seront ajustés en conséquence l'année suivante.

INDICATEUR

4.1 – Part des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de la formation professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Personnes peu ou pas qualifiées	%	52	50	51	51	Non déterminé	Non déterminé
Moins de 26 ans avec un diplôme inférieur au bac +2	%	20	21	22	22	Non déterminé	Non déterminé
Seniors de plus de 54 ans	%	8	8	9	9	Non déterminé	Non déterminé
Personnes en situation de handicap	%	10	10	11	11	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA	%	11	10	11	11	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : Base BREST-juillet 2025 DARES - retraitement DARESChamp : stagiaires de la formation professionnelle, y compris Compte personnel de formation autonome. Les formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi non indemnisées ni bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation sont exclues.Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

NB : les calculs ne tiennent pas compte des valeurs manquantes :

Personnes peu ou pas qualifiées : 4 % ; Moins de 26 ans avec diplôme inférieur au bac +2 : 4 % en 2022, 5 % en 2023 ;

Seniors de plus de 54 ans, Personnes en situation de handicap, Bénéficiaires du RSA : < 0.5 %

Numérateur : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi selon le type de public observé.

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Comme le souligne les rapports de la Cour des Comptes et celui du comité scientifique d'évaluation du PIC, la précédente génération des PRIC n'a pas suffisamment bénéficié au public les plus éloignés de l'emploi. C'est pourquoi, dans le cadre du nouveau plan 2024-2027, l'État a souhaité intégrer des objectifs de publics cibles et porter un élargissement de sa définition : les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire, les infra-bac comme dans le précédent cycle, mais aussi sans condition de diplôme les demandeurs d'emploi BRSA, les seniors de plus de 55 ans, les travailleurs en situation de handicap ainsi que les jeunes jusqu'à 26 ans qui ont un niveau Bac +2 non obtenu. Cette orientation se traduit au sein de cet indicateur.

Les cibles définies pour l'année 2026 tiennent compte des résultats définitifs de l'année 2024.

INDICATEUR

4.2 – Taux de formation certifiante

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de formation certifiante pour tous les publics	%	44	45	46	46	Non déterminé	Non déterminé

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de formation certifiante pour les personnes peu ou pas qualifiées	%	41	42	43	43	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les moins de 26 ans avec un diplôme inférieur au bac + 2	%	45	43	44	44	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les seniors de plus de 54 ans	%	36	39	40	40	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les personnes en situation de handicap	%	37	40	42	42	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation certifiante pour les bénéficiaires du RSA	%	39	38	39	39	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST - juillet 2025 DARES- retraitement DARES

Champ : stagiaires de la formation professionnelle, y compris Compte personnel de formation autonome. Les formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi non indemnisées ni bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation sont exclues.

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

Est définie comme formation certifiante, une formation ayant comme objectif : « certification ».

Pour le 1^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes (tout public),

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi,

Pour le 2^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes au bénéfice de personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau 4 et inférieur),

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau 4 et inférieur),

Pour le 3^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans (avec un diplôme inférieur au niveau 5)

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans (avec un diplôme inférieur au niveau 5)

Pour le 4^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les seniors de plus de 54 ans,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des seniors de plus de 54 ans.

Pour le 5^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les personnes en situation de handicap,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Pour le 6^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les bénéficiaires du RSA,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des bénéficiaires du RSA.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le nouveau plan 2024-2027 porte un élargissement du public cible. À ce stade, aucune cible relative au taux de formation certifiantes n'est établie pour les prochaines années, toutefois ces indicateurs doivent nous permettre de mettre en évidence la typologie des publics formés.

Les cibles définies pour l'année 2026 tiennent compte des résultats définitifs de l'année 2024.

INDICATEUR

4.3 – Taux de formation des publics cibles des PRIC

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de formation pour tous les publics cibles des PRIC	%	34,9	37,1	38	38	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation pour les personnes peu ou pas qualifiées	%	31,9	34,4	35	35	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation pour les moins de 26 ans avec un diplôme inférieur au bac + 2	%	36,4	38,5	39	39	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation pour les seniors de plus de 54 ans	%	25,2	26,4	29	29	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	%	33,9	34,2	35	35	Non déterminé	Non déterminé
Taux de formation pour les bénéficiaires du RSA	%	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Base AGORA - juillet 2025 DGEFP - retraitement DGEFPChamp : stagiaires de la formation professionnelle à la recherche d'un emploi entrant en formation dans le cadre des Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences.Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateurPour le 1^{er} sous indicateur :

Numérateur : Nombre d'entrées en formation des publics cibles

Dénominateur : Nombre total d'entrées en formation

Pour le 2^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes au bénéfice de personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau 4 et inférieur),

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau 4 et inférieur),

Pour le 3^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans (avec un diplôme inférieur au niveau 5)

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans (avec un diplôme inférieur au niveau 5)

Pour le 4^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les seniors de plus de 54 ans,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des seniors de plus de 54 ans.

Pour le 5^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les personnes en situation de handicap,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Pour le 6^e sous indicateur :

Numérateur : Nombre de formations certifiantes pour les bénéficiaires du RSA,

Dénominateur : Nombre de formations au bénéfice des bénéficiaires du RSA.

JUSTIFICATION DES CIBLES

À ce stade, aucune cible relative au taux de formation certifiantes n'est établie pour les prochaines années, toutefois ces indicateurs doivent nous permettre de mettre en évidence la typologie des publics formés.

Les cibles définies pour l'année 2026 tiennent compte des résultats définitifs de l'année 2024.

INDICATEUR

4.4 – Taux de présence en emploi 6 mois après la fin de la formation

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi 6 mois après la fin de la formation	%	58,2	59,5	60	60	Non déterminé	Non déterminé
Taux de présence en emploi durable 6 mois après la fin de la formation	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : AgoraChamp : personnes sorties de formation professionnelle avec une présence en emploi mesurée au 6^e mois par le biais de la DSN ou avec au moins une nouvelle entrée en formation au cours des 6 mois suivant la sortieMode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateurNumérateur : nb de personnes sorties de formation et présentes dans une déclaration DSN au 6^e mois après leur sortie de formation ou avec une entrée en formation dans les 6 moisDénominateur : nb de personnes sorties de formation

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les indicateurs de sortie du dispositif permettent d'évaluer l'atteinte de ces objectifs au regard des publics accompagnés et de leurs difficultés. Ils permettent de mettre en évidence la typologie des publics accompagnés et la situation à la sortie.

La cible du sous-indicateur n° 1 définie pour l'année 2026 tient compte des résultats définitifs de l'année 2024.

INDICATEUR

4.5 – Taux de présence en emploi et en formation des personnes sortant des organismes de repérage et de remobilisation

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi des personnes sortant des organismes de repérage et de remobilisation	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de présence en formation des personnes sortant des organismes de repérage et de remobilisation	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : La DSN pour l'emploi et Agora pour la formationChamp : Nombre de personnes sorties des organismes de repérage et de remobilisation, ayant soit intégré un emploi au 6^e mois (données issues de la DSN), soit accédé à une formation dans les six mois suivant leur sortie (données issues d'Agora).Mode de calcul :

Pour le 1^{er} sous indicateur : ratio entre numérateur et dénominateur

Numérateur : nb de personnes sorties des organismes de repérage et de remobilisation et présentes dans une déclaration DSN au 6e mois après leur sortie

Dénominateur : nb de personnes sorties des organismes de repérage et de remobilisation

Pour le 2e sous indicateur : ratio entre numérateur et dénominateur

Numérateur : nb de personnes sorties des organismes de repérage et de remobilisation et présentes dans Agora au 6e mois après leur sortie

Dénominateur : nb de personnes sorties des organismes de repérage et de remobilisation

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'offre de repérage et de remobilisation (O2R) a pour objet de déployer des actions permettant « d'aller vers », de remobilisation et d'accompagnement aux personnes les plus éloignées de l'emploi ou qui ne sont pas inscrites dans un parcours d'insertion du réseau pour l'emploi (RPE). Le dispositif vise à favoriser leur intégration dans le de droit commun, leur retour à l'emploi, à la formation professionnelle ou initiale. Cette nouvelle offre s'inscrit dans le cadre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi et est précisée par l'instruction du 30 juillet 2024 relative à la mise en œuvre de l'offre de repérage et de remobilisation pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Les indicateurs retenus doivent permettre d'évaluer l'atteinte de ces objectifs au regard des publics accompagnés et de leurs difficultés et de mettre en évidence la typologie des publics accompagnés et la situation à la sortie. Les dépôts des dossiers de candidature ont débuté fin 2024. Les données relatives aux sortants des organismes de repérage et de remobilisation ne seront disponibles que pour l'année 2026.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2025 ET 2026

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Développement des compétences par l'alternance		370 208 373 951	4 442 333 460 3 207 258 202	4 442 703 668 3 207 632 153	0 0
<i>01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage</i>		370 208 373 951	1 614 332 1 614 332	1 984 540 1 988 283	0 0
<i>01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis</i>		0 0	3 127 144 901 2 158 331 172	3 127 144 901 2 158 331 172	0 0
<i>01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage</i>		0 0	1 309 574 227 1 042 634 359	1 309 574 227 1 042 634 359	0 0
<i>01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue</i>		0 0	4 000 000 4 678 339	4 000 000 4 678 339	0 0
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi		117 060 341 127 060 341	735 780 000 311 076 254	852 840 341 438 136 595	0 626 957 148
<i>02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail</i>		113 848 947 123 848 947	735 780 000 311 076 254	849 628 947 434 925 201	0 626 957 148
<i>02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés</i>		3 211 394 3 211 394	0 0	3 211 394 3 211 394	0 0
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		0 0	311 324 378 263 167 635	311 324 378 263 167 635	0 0
<i>03.01 – Activité partielle</i>		0 0	154 900 000 220 009 595	154 900 000 220 009 595	0 0
<i>03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements</i>		0 0	2 300 000 2 300 000	2 300 000 2 300 000	0 0
<i>03.03 – Anticipation des besoins en compétences</i>		0 0	43 124 378 29 858 040	43 124 378 29 858 040	0 0
<i>03.04 – Évaluation et certification des compétences</i>		0 0	3 000 000 3 000 000	3 000 000 3 000 000	0 0
<i>03.05 – Formation des salariés</i>		0 0	108 000 000 8 000 000	108 000 000 8 000 000	0 0
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi		857 615 347 614 567 848	55 246 674 58 513 012	912 862 021 673 080 860	0 0
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi		0 0	3 820 936 367 3 566 592 328	3 820 936 367 3 566 592 328	0 0
<i>05.02 – Exonérations TEPA</i>		0 0	860 241 126 884 326 657	860 241 126 884 326 657	0 0
<i>05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté</i>		0 0	88 802 252 77 166 007	88 802 252 77 166 007	0 0
<i>05.04 – Emplois francs</i>		0 0	0 0	0 0	0 0
<i>05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises</i>		0 0	19 500 000 19 500 000	19 500 000 19 500 000	0 0

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise		0	386 822 242	386 822 242	0
		0	321 847 007	321 847 007	0
05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs		0	2 465 570 747	2 465 570 747	0
		0	2 263 752 657	2 263 752 657	0
Totaux		975 045 896	9 365 620 879	10 340 666 775	0
		742 002 140	7 406 607 431	8 148 609 571	626 957 148

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Développement des compétences par l'alternance		370 208	4 773 865 290	4 774 235 498	0
		373 951	3 417 981 138	3 418 355 089	0
01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage		370 208	1 851 832	2 222 040	0
		373 951	1 851 832	2 225 783	0
01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis		0	3 432 537 422	3 432 537 422	0
		0	2 368 652 187	2 368 652 187	0
01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage		0	1 309 574 227	1 309 574 227	0
		0	1 042 634 359	1 042 634 359	0
01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue		0	29 901 809	29 901 809	0
		0	4 842 760	4 842 760	0
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi		117 060 341	786 697 311	903 757 652	0
		127 060 341	628 009 182	755 069 523	570 000 000
02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail		113 848 947	786 697 311	900 546 258	0
		123 848 947	628 009 182	751 858 129	570 000 000
02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés		3 211 394	0	3 211 394	0
		3 211 394	0	3 211 394	0
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		0	351 805 310	351 805 310	0
		0	281 758 608	281 758 608	0
03.01 – Activité partielle		0	154 900 000	154 900 000	0
		0	220 009 595	220 009 595	0
03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements		0	2 300 000	2 300 000	0
		0	2 300 000	2 300 000	0
03.03 – Anticipation des besoins en compétences		0	43 085 049	43 085 049	0
		0	32 786 786	32 786 786	0
03.04 – Évaluation et certification des compétences		0	42 398 059	42 398 059	0
		0	3 000 000	3 000 000	0
03.05 – Formation des salariés		0	109 122 202	109 122 202	0
		0	23 662 227	23 662 227	0
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi		857 615 347	55 423 050	913 038 397	0
		614 567 848	58 960 273	673 528 121	0
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi		0	3 912 370 982	3 912 370 982	0
		0	3 618 756 394	3 618 756 394	0
05.02 – Exonérations TEPA		0	860 241 126	860 241 126	0
		0	884 326 657	884 326 657	0
05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté		0	88 802 252	88 802 252	0
		0	77 166 007	77 166 007	0
05.04 – Emplois francs		0	91 434 615	91 434 615	0
		0	52 164 066	52 164 066	0

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3	Titre 6	Total	FdC et AdP attendus
		Dépenses de fonctionnement	Dépenses d'intervention		
<i>05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises</i>		0	19 500 000	19 500 000	0
		0	19 500 000	19 500 000	0
<i>05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise</i>		0	386 822 242	386 822 242	0
		0	321 847 007	321 847 007	0
<i>05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs</i>		0	2 465 570 747	2 465 570 747	0
		0	2 263 752 657	2 263 752 657	0
Totaux		975 045 896	9 880 161 943	10 855 207 839	0
		742 002 140	8 005 465 595	8 747 467 735	570 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2025, 2026, 2027 ET 2028

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026 Prévision indicative 2027 Prévision indicative 2028				
3 - Dépenses de fonctionnement	975 045 896 742 002 140 635 177 048 443 788 174		975 045 896 742 002 140 635 177 048 443 788 174	
6 - Dépenses d'intervention	9 365 620 879 7 406 607 431 6 519 061 658 6 086 410 584	626 957 148 626 957 148	9 880 161 943 8 005 465 595 6 236 632 445 5 948 030 103	570 000 000 570 000 000 570 000 000
Totaux	10 340 666 775 8 148 609 571 7 154 238 706 6 530 198 758	626 957 148 626 957 148	10 855 207 839 8 747 467 735 6 871 809 493 6 391 818 277	570 000 000 570 000 000 570 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2025 ET 2026

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026				
3 – Dépenses de fonctionnement	975 045 896 742 002 140	0 0	975 045 896 742 002 140	0 0
32 – Subventions pour charges de service public	975 045 896 742 002 140	0 0	975 045 896 742 002 140	0 0
6 – Dépenses d'intervention	9 365 620 879 7 406 607 431	0 626 957 148	9 880 161 943 8 005 465 595	0 570 000 000
61 – Transferts aux ménages	1 423 496 854 1 180 117 879	0 0	1 423 496 854 1 180 117 879	0 0
62 – Transferts aux entreprises	7 007 221 295 5 826 024 230	0 0	7 428 917 130 6 104 517 469	0 0
63 – Transferts aux collectivités territoriales	197 171 000 0	0 626 957 148	199 293 103 147 896 144	0 570 000 000

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026				
64 – Transferts aux autres collectivités	737 731 730	0	828 454 856	0
	400 465 322	0	572 934 103	0
Totaux	10 340 666 775	0	10 855 207 839	0
	8 148 609 571	626 957 148	8 747 467 735	570 000 000

TAXES AFFECTÉES PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Plafond 2025	Plafond 2026
Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	France compétences	10 620 466 270	11 031 758 276
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (artisans) correspondant à 0,29% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, dont micro entrepreneurs	France compétences	99 260 726	99 260 726

TAXES AFFECTÉES NON PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2025	Prévision de rendement 2026
Taxe sur l'immatriculation des véhicules de transport (TIVT)	AFT - Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports	62 000 000	62 000 000
Taxe pour le développement de la formation professionnelle dans les métiers de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle	ANFA - Association nationale pour la formation automobile	28 000 000	28 812 000
Solde de la taxe d'apprentissage après prise en compte des versements directs des entreprises mentionnés au II de l'article L. 6241-2	Caisse des dépôts et des consignations	506 049 000	513 133 507
Contribution spécifique pour le développement de la formation professionnelle initiale et continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.	Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (3CABTP)	130 983 000	130 983 111
Contribution conventionnelle à la formation pour les entreprises de travail temporaire	Fonds pour l'emploi du travail temporaire	68 500 000	68 500 000
Contribution spécifique à la formation professionnelle pour Saint Pierre et Miquelon	France compétences	345 000	344 906
Contribution supplémentaire à l'apprentissage	France compétences	190 917 916	190 917 674
PEFPC : CPF CDD (ex-CIF-CDD) : 1% des salaires versés, ou moins en cas d'accord de branche	France compétences	315 613 005	322 864 714
PEFPC : Participation au financement de la formation des intermittents correspondant au minimum à 2% des rémunérations versées	France compétences	67 543 128	69 095 039
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (à l'exception des artisans et des exploitants agricoles) correspondant à 0,25% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale	France compétences	202 979 000	204 009 023
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (Artistes auteurs)	France compétences	13 069 000	13 135 319

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2025	Prévision de rendement 2026
correspondant au minimum à 0,1% au du montant annuel du plafond de la SS			
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (Entreprises du Vivant, agriculture) correspondant à 0,30 % des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire déterminés à l'article L. 731-16 du code rural et de la pêche maritime	France compétences	60 364 000	60 670 319
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (Particuliers employeurs) correspondant au minimum à 0,15% au du montant annuel du plafond de la SS	France compétences	18 710 185	19 140 081
PEFPC : Participation au financement de la formation des professions non salariées (Pêche et culture) correspondant au minimum à 0,15% au du montant annuel du plafond de la SS	France compétences	486 000	488 466
Cotisation BTP intempéries	UCF CIBTP - Union des caisses de France	128 326 000	128 325 577

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2026 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2026. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2026 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2026, le montant pris en compte dans le total 2026 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2025 ou 2024) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (11)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2024	Chiffre 2025	Chiffre 2026
110246	Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2024 : 4909243 Ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2021 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 sexdecies-1 à 4</i>	6 420	7 029	7 208
120146	Exonération de l'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et limites, des rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2018 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 quater</i>	2 144	2 212	2 250
120109	Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014 Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1977 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81 bis</i>	424	533	526
120138	Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : 540439 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2008 - Dernière modification : 2023 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 80 duodecimes-1-6°</i>	284	285	285
720107	Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail Exonérations	245	245	275

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre e 2024	Chiffre e 2025	Chiffre e 2026
	<i>Bénéficiaires 2024 : 4745 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1991 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-7-1° ter</i>			
730214	Taux de 10% pour les services d'aide à la personne fournis par des associations, des entreprises ou des organismes déclarés en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1999 - Dernière modification : 2024 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-i</i>	78	84	94
720108	Exonération des prestations de services et des livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, effectuées dans le cadre de la garde d'enfants par les établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans Exonérations <i>Bénéficiaires 2024 : 3300 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2007 - Dernière modification : 2007 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 261-4-8 bis</i>	63	63	70
120134	Exonération de l'aide financière versée par l'employeur ou par le comité d'entreprise en faveur des salariés afin de financer des services à la personne Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2005 - Dernière modification : 2024 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-37°</i>	50	50	50
320115	Non-assujettissement à l'impôt sur les sociétés des résultats des activités des associations conventionnées (art. L. 5132-7 du code du travail) et des associations de services aux personnes agréées (art. L. 7232-1 du code du travail) ou autorisées (art. L. 313-1 du code de l'action sociale et des familles) et taxation au taux réduit des revenus de leur patrimoine foncier, agricole et mobilier Modalités particulières d'imposition <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Entreprises et ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1987 - Dernière modification : 2017 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 206-5 bis</i>	24	24	24
120129	Exonération de l'aide financière versée par l'État aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail) Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : 758 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2003 - Dernière modification : 2005 - Dernière incidence budgétaire : 2025 - Fin du fait générateur : 2024 - code général des impôts : 81-35°</i>	€	€	-
210315	Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2024 : 204912 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2025 - Dernière incidence budgétaire : 2025 - Fin du fait générateur : 2024 - code général des impôts : 244 quater M, 199 ter L, 220 N, 223 O-1-m</i>	98	109	-
Coût total des dépenses fiscales		9 830	10 634	10 782

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Développement des compétences par l'alternance	0	3 207 632 153	3 207 632 153	0	3 418 355 089	3 418 355 089
01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage	0	1 988 283	1 988 283	0	2 225 783	2 225 783
01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis	0	2 158 331 172	2 158 331 172	0	2 368 652 187	2 368 652 187
01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage	0	1 042 634 359	1 042 634 359	0	1 042 634 359	1 042 634 359
01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue	0	4 678 339	4 678 339	0	4 842 760	4 842 760
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	0	438 136 595	438 136 595	0	755 069 523	755 069 523
02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail	0	434 925 201	434 925 201	0	751 858 129	751 858 129
02.03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques	0	0	0	0	0	0
02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés	0	3 211 394	3 211 394	0	3 211 394	3 211 394
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	0	263 167 635	263 167 635	0	281 758 608	281 758 608
03.01 – Activité partielle	0	220 009 595	220 009 595	0	220 009 595	220 009 595
03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements	0	2 300 000	2 300 000	0	2 300 000	2 300 000
03.03 – Anticipation des besoins en compétences	0	29 858 040	29 858 040	0	32 786 786	32 786 786
03.04 – Évaluation et certification des compétences	0	3 000 000	3 000 000	0	3 000 000	3 000 000
03.05 – Formation des salariés	0	8 000 000	8 000 000	0	23 662 227	23 662 227
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	0	673 080 860	673 080 860	0	673 528 121	673 528 121
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi	0	3 566 592 328	3 566 592 328	0	3 618 756 394	3 618 756 394
05.01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi	0	0	0	0	0	0
05.02 – Exonérations TEPA	0	884 326 657	884 326 657	0	884 326 657	884 326 657

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté	0	77 166 007	77 166 007	0	77 166 007	77 166 007
05.04 – Emplois francs	0	0	0	0	52 164 066	52 164 066
05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises	0	19 500 000	19 500 000	0	19 500 000	19 500 000
05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise	0	321 847 007	321 847 007	0	321 847 007	321 847 007
05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs	0	2 263 752 657	2 263 752 657	0	2 263 752 657	2 263 752 657
Total	0	8 148 609 571	8 148 609 571	0	8 747 467 735	8 747 467 735

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

MESURES DE PÉRIMÈTRE

	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Mesures entrantes							
Compensation de l'assujettissement des opérateurs de compétences (OPCO) à la TVA				+160 000 000 0	+160 000 000 0	+160 000 000 0	+160 000 000 0
Mesures sortantes							

Dépenses pluriannuelles

CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPR)

Génération 2015-2020

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Autorisations d'engagement réalisées en 2015-2020	Crédits de paiement réalisés au 31/12/2025	Crédits de paiement demandés pour 2026	CP sur engagements à couvrir après 2026
01 Développement des compétences par l'alternance	86 610 588				
02 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	123 729 412				
Total	210 340 000				

Génération 2021-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Autorisations d'engagement engagées au 31/12/2025	Crédits de paiement réalisés au 31/12/2025	Autorisations d'engagement demandées pour 2026	Crédits de paiement demandés pour 2026	CP sur engagements à couvrir après 2026
01 Développement des compétences par l'alternance	90 393 594	984 200	976 200	270 000	270 000	1 909 400
03 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	1	38 582 498	37 882 459	10 640 763	10 575 944	40 635 827
04 Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	1	73 771 917	73 155 849	18 100 474	17 809 129	36 312 493
Total	90 393 596	113 338 615	112 014 508	29 011 237	28 655 073	78 857 720

Total des crédits de paiement pour ce programme

Génération	CP demandés pour 2026	CP sur engagements à couvrir après 2026
Génération 2021-2027	28 655 073	78 857 720
Génération -	28 655 073	78 857 720

Correctif :

Génération 2021-2027

Montant contractualisé :

01 : 3 155 600 €

03 : 89 094 229 €

04 : 127 277 471 €

CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2025		Prévision 2026		2027 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
01 Développement des compétences par l'alternance	4 661 175					
Guyane	549 019					
Guadeloupe	549 019					
Saint-Pierre-et-Miquelon	691 765					
Martinique	829 706					
Mayotte	549 019					
La Réunion	1 492 647					
02 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	6 731 617					
Mayotte	792 887					
La Réunion	2 155 664					
Saint-Pierre-et-Miquelon	999 039					
Guadeloupe	792 888					
Martinique	1 198 252					
Guyane	792 887					
Total	11 392 792					

Contrat de convergence et de transformation 2024-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2025		Prévision 2026		2027 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
01 Développement des compétences par l'alternance	820 000	433 047	670 635	205 000	205 000	-55 635
Saint-Pierre-et-Miquelon	300 000	195 544	180 544	75 000	75 000	44 456
Guadeloupe		19 335	15 467			-15 467
Mayotte	120 000	122 168	360 320	30 000	30 000	-270 320
La Réunion	400 000	96 000	114 304	100 000	100 000	185 696
03 Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	3 165 895	1 235 455	1 551 862	791 474	791 474	872 559
Guadeloupe	695 895	386 000	386 000	173 974	173 974	185 921
Mayotte	240 000	111 500	342 000	60 000	60 000	-162 000

Contrat de convergence et de transformation 2024-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2025		Prévision 2026		2027 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
Guyane	320 000	170 000	173 976	80 000	80 000	66 024
La Réunion	1 200 000	585 000	616 531	300 000	300 000	283 469
Saint-Pierre-et-Miquelon	710 000	-17 045	33 355	177 500	177 500	499 145
04 Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	7 952 942	4 771 500	4 130 570	1 988 236	1 988 236	1 834 137
Guadeloupe	788 638	509 288	479 402	197 160	197 160	112 077
Guyane	1 013 332	160 000	160 000	253 333	253 333	599 999
Mayotte	1 124 532	388 000	492 886	281 133	281 133	350 513
Saint-Pierre-et-Miquelon	670 000	660 198	611 742	167 500	167 500	-109 242
La Réunion	2 190 240	1 450 600	1 289 914	547 560	547 560	352 766
Martinique	2 166 200	1 603 414	1 096 626	541 550	541 550	528 024
Total	11 938 837	6 440 002	6 353 067	2 984 710	2 984 710	2 651 061

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2025

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 (RAP 2024)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2024	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025
8 016 940 578	0	11 563 353 771	11 903 518 484	7 503 769 318

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2026	CP 2027	CP 2028	CP au-delà de 2028
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025	CP demandés sur AE antérieures à 2026 CP PLF <i>CP FdC et AdP</i>	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP 2028 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE antérieures à 2026
7 503 769 318	2 808 416 412 <i>319 217 411</i>	409 443 973	100 891 790	3 865 799 732
AE nouvelles pour 2026 AE PLF <i>AE FdC et AdP</i>	CP demandés sur AE nouvelles en 2026 CP PLF <i>CP FdC et AdP</i>	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP 2028 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026
8 148 609 571 <i>626 957 148</i>	5 939 051 323 <i>250 782 589</i>	1 819 798 797	189 865 979	576 068 031
Totaux	9 317 467 735	2 229 242 770	290 757 769	4 441 867 763

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2026

CP 2026 demandés sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2027 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026
70,53 %	20,74 %	2,16 %	6,56 %

*Justification par action***ACTION (39,4 %)****01 – Développement des compétences par l'alternance**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	3 207 632 153	3 418 355 089	0	0
Dépenses de fonctionnement	373 951	373 951	0	0
Subventions pour charges de service public	373 951	373 951	0	0
Dépenses d'intervention	3 207 258 202	3 417 981 138	0	0
Transferts aux entreprises	3 205 643 870	3 416 129 306	0	0
Transferts aux autres collectivités	1 614 332	1 851 832	0	0
Total	3 207 632 153	3 418 355 089	0	0

SOUS-ACTION**01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage****ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE****DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT****GIP Erasmus**

Le GIP agence Erasmus+ France / Éducation Formation a été créé par une convention constitutive approuvée par arrêté du 24 octobre 2014 pour une durée de sept ans entre 2014 et 2020 et a été prorogé par arrêté du 1^{er} décembre 2020 pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le groupement a pour objet :

- De promouvoir et mettre en œuvre des programmes et dispositifs européens relatifs à l'éducation et à la formation professionnelle initiale et continue sur l'ensemble du territoire national ;
- De promouvoir au niveau national les actions Erasmus + mises en œuvre par l'Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » (EACEA) ;
- De veiller, conjointement avec l'agence chargée du volet jeunesse du programme, à la gestion coordonnée de la mise en œuvre du programme Erasmus+ au niveau national, en particulier grâce au Comité Permanent Erasmus+ ;
- De mettre en commun des ressources nécessaires à l'animation et à la réalisation des objectifs de ces programmes européens ;
- De gérer les fonds dévolus à ces missions dans le respect du règlement relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union européenne et du règlement établissant Erasmus +.

Le ministère chargé de la formation professionnelle est membre du GIP et sa contribution est déterminée dans le cadre de la convention constitutive du GIP. Aussi, le GIP Erasmus sera financé à hauteur de 0,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2026.

Cette dépense constitue, en nomenclature, une subvention pour charges de service public.

DÉPENSES D'INTERVENTION

Contrats de plan État-régions – Alternance (CPER-Alternance)

Dans le cadre du développement des compétences par l'alternance, le CPER intervient sur deux champs.

Le premier concerne le soutien à la collecte d'informations sur l'offre de formation.

Une partie des crédits des contrats de plan État-régions (CPER) permet de subventionner la collecte d'informations sur l'offre de formation en apprentissage et en formation professionnelle continue, destinée aux publics en recherche d'emploi. Ces données alimentent à la fois les services publics régionaux de l'orientation et un flux national, mis à disposition des acteurs de l'apprentissage en alternance et des opérateurs du service public de l'emploi. Cette collecte est assurée par les CARIF-OREF, qui regroupent les centres d'animation et de ressources pour l'information sur la formation et les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation.

Le second champ d'intervention du CPER concerne le financement des centres de formation des apprentis (CFA) au titre des investissements nécessaires en Outre-Mer et en Corse. Les montants engagés viennent en complément des financements apportés par France Compétences et s'élèvent à 0,28 M€ en AE et 0,52 M€ en CP.

Une dotation de 0,89 M€ en autorisations d'engagement et 1,13 M€ en crédits de paiement est donc prévue en PLF 2026.

Cette dépense constitue, en nomenclature, un transfert aux autres collectivités.

- Échanges franco-allemands

Le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue a été créé par la convention signée le 5 février 1980 entre les Gouvernements français et allemand. La mise en œuvre de ce programme d'échanges a été confiée à ProTandem, l'agence franco-allemande pour les échanges dans l'enseignement et la formation professionnels (Ex-Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle - SFA), qui a son siège à Sarrebruck en Allemagne.

Le programme est financé à parité par les deux Gouvernements :

- En Allemagne, par le ministère fédéral de la formation et de la recherche (B.M.B.F). Il a compétence pour la formation par apprentissage ;
- En France, par le ministère chargé de l'éducation nationale (échanges organisés pour des élèves sous statut scolaire) et par le ministère chargé de l'emploi (échanges organisés pour des apprentis).

Chaque projet doit répondre aux objectifs principaux que le programme souhaite privilégier :

- Contribuer à une meilleure formation professionnelle dans les spécialités où des stages dans le pays partenaire se révèlent particulièrement enrichissants (connaissance des technologies utilisées, compétences sociales, ouverture sur les réalités économiques et sociales, etc.) ;
- Créer des conditions favorables à la mobilité professionnelle en Europe ;
- Sensibiliser les participants à la langue du partenaire.
- Améliorer la connaissance réciproque des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;

En France, sont concernés les établissements et les centres de formation d'apprentis qui préparent aux diplômes suivants :

- Certificat d'aptitude professionnelle ;
- Baccalauréat professionnel ou technologique et tout diplôme professionnel de niveau IV ;
- Brevet de technicien supérieur et diplôme des métiers d'art.

Le PLF 2026 prévoit 0,73 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103. Ce montant inclut à la fois le financement des échanges et du fonctionnement de la tête de réseau « Pro Tandem » (partagé entre le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'emploi proportionnellement à la part des échanges qui les concernent).

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Aides financières aux employeurs d'apprentis

Porté par les évolutions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la mise en place dès le 1^{er} juillet 2020 des aides exceptionnelles dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » mis en œuvre en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2024, passant de 305 000 en 2017 à plus de 885 000 en 2024, dont plus de 860 000 dans le secteur privé.

Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat d'apprentissage a succédé à l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et s'est également substitué à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Elle est versée aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.). Les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

À partir du 24 février 2025 et la publication du décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, les modalités d'aide ont été réformées dans les conditions suivantes :

- 5 000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 2 000 € maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus, respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion ;
- 6 000 € maximum pour les entreprises recrutant un apprenti en situation de handicap quelle que soit leur taille.

Pour 2026, le principe d'une aide financière aux employeurs d'apprentis est maintenu.

Sur le programme 103, 2 158 M€ sont prévus en autorisations d'engagements et 2 369 M€ en crédits de paiement pour soutenir le développement de l'apprentissage, dont 0,03 M€ en crédits de paiement sur l'Aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA).

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- Les exonérations de cotisations sociales en faveur de l'apprentissage

Cette exonération a pour objectif de favoriser le développement de la formation initiale en apprentissage.

Exonérations de cotisations sociales patronales en faveur des employeurs publics d'apprentis.

Les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage du secteur privé ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation à la Sécurité sociale par des crédits du programme 103.

L'embauche d'un apprenti par des collectivités territoriales ou d'autres personnes morales de droit public donne lieu à l'exonération de l'ensemble des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP). Cette exonération s'applique à l'ensemble de la rémunération de l'apprenti et jusqu'au terme du contrat.

Exonérations de cotisations sociales salariales en faveur des apprentis des secteurs privé et public

Depuis 1979, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est accordée à l'apprenti quel que soit l'employeur et s'applique sur une partie de la rémunération, jusqu'au terme du contrat. L'exonération de cotisations salariales est compensée aux organismes de protection sociale par des crédits du programme 103.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a introduit un plafond légal à 50 % du SMIC à l'exonération salariale (précédemment fixé à 79 % du SMIC) et à l'exonération de CSG-CRDS pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit la suppression du volet salarial de cette exonération pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2026.

Une dotation de 1 042,63 M€ est prévue en PLF 2026 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales dont bénéficiera le stock apprentis ayant signé leur contrat avant le 1^{er} janvier 2026.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

SOUS-ACTION

01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Aide « seniors » pour les contrats de professionnalisation

Le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 prévoit la mise en place, sans limitation de durée, d'une aide forfaitaire de 2 000 € aux employeurs de demandeurs d'emplois de longue durée âgés de 45 ans et plus et recrutés en contrat de professionnalisation.

Une dotation de 4,68 M€, en augmentation par rapport à la LFI 2025, en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, est prévue pour financer cette aide en 2026.

Cette dépense constitue, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

- Aide financière aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. En 2024, plus de 86 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été conclus.

Entre 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} mai 2024, et dans le sillage de l'aide exceptionnelle créée dans le cadre du plan de Relance en 2020, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation était versée aux employeurs d'alternants de moins de 30 ans, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, c'est-à-dire jusqu'au niveau master. Comme pour l'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage, les entreprises éligibles étaient celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

Pour 2026, le financement de l'État s'élève à 0 € en autorisations d'engagement et à 0,16 M€ en crédits de paiement, au titre des restes à payer pour les contrats conclus avant le 1^{er} mai 2024, date à partir de laquelle le dispositif a été mis en extinction à la suite du décret n° 2024-124 portant annulation de crédits.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION (5,4 %)**02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	438 136 595	755 069 523	626 957 148	570 000 000
Dépenses de fonctionnement	127 060 341	127 060 341	0	0
Subventions pour charges de service public	127 060 341	127 060 341	0	0
Dépenses d'intervention	311 076 254	628 009 182	626 957 148	570 000 000
Transferts aux collectivités territoriales	0	147 896 144	626 957 148	570 000 000
Transferts aux autres collectivités	311 076 254	480 113 038	0	0
Total	438 136 595	755 069 523	626 957 148	570 000 000

SOUS-ACTION**02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail****ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

- Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1^{er} janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

La création de cet établissement public, placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget, tient à la nécessité pour l'État de pouvoir mieux appuyer ses politiques en faveur de l'emploi grâce à une meilleure coordination entre les acteurs du service public de l'emploi, et doit également permettre d'engager la structure dans un redressement financier durable sur les bases d'un modèle économique pérenne.

Conformément à l'article L. 5315-1 du code du travail, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) contribue à :

- La formation et la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- La politique de certification de l'État ;
- L'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- L'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 5315-2 du code du travail, dans le respect des compétences des régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'AFPA a également pour mission de :

- Contribuer à l'émergence et à l'organisation de nouveaux métiers et de nouvelles compétences, notamment par le développement d'une ingénierie de formation adaptée aux besoins ;
- Développer une expertise prospective de l'évolution des compétences adaptées au marché local de l'emploi ;
- Fournir un appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle ;
- D'exercer les activités qui constituent le complément normal de ses missions de service public et sont directement utiles à l'amélioration des conditions d'exercice de celles-ci ;
- De contribuer au développement des actions de formation en matière de développement durable et de transition énergétique.

L'année 2026 doit voir le déploiement du nouveau cadre stratégique révisé dans le prochain contrat d'objectifs et de performance (COP) 2026-2028. Dans ce COP, l'État impulsera une stratégie visant au retour à l'équilibre financier.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2026 à 123,85 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

- Plan d'Investissement dans les Compétences

En 2018, un premier cycle a été instauré pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et répondre à la fois aux besoins de recrutement des entreprises et de qualification de la main d'œuvre pour répondre aux évolutions de compétences.

Fort des constats résultant des travaux conduits par le comité scientifique du PIC, les services de la DGEFP, la mission IGAS-IGF, la Cour des Comptes, la poursuite de cet effort a été confortée et inscrite dans les articles 7 et 8 de la loi pour le plein emploi. En complément, une mise en cohérence de l'ensemble des actions conduites dans le précédent plan a été proposée pour recentrer les efforts sur les dispositifs les plus impactant en deux blocs : le volet formation et le volet inclusion.

- Un nouveau cycle de contractualisation avec les régions sur la formation des demandeurs d'emploi a été ouvert pour la période 2024/2027.
- Les expérimentations à grande échelle ont permis d'identifier les lignes directrices d'une nouvelle « offre inclusion » dédiée en complémentarité des actions du Réseau pour l'emploi.

Ce nouveau cycle comprend deux volets :

- Le volet régional, via les contractualisations PRIC (Plan Régional d'Investissement dans les Compétences) qui vient compléter le financement des Régions pour former de manière prioritaire les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent et/ou sont confrontés à des tensions de recrutement.
- Le volet national portant des dispositifs destinés à la formation des demandeurs d'emploi et à l'insertion et à la qualification des publics salariés en difficulté d'insertion. Il s'agit notamment du dispositif « d'aller vers » visé à l'article 7 de la loi pour le plein emploi et mis en œuvre par les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi et des actions sont dédiées au bénéfice des salariés en Entreprises Adaptées (EA), en Insertion par l'activité économique (IAE) ou des jeunes.

En 2026, le financement de l'État pour le volet national du Plan d'Investissement dans les compétences, en crédits budgétaires, est de 311 M€ en autorisations d'engagement et de 480 M€ en crédits de paiement, correspondant à de nouveaux engagements de l'État, ainsi qu'à des restes à payer au titre d'anciens dispositifs.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages, un transfert aux collectivités locales et un transfert aux autres collectivités.

- Le volet régional du PIC : Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

En 2026, l'État poursuivra son effort aux côtés des Régions, dans le cadre du second cycle de financement 2024-2027 de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort vient en complément de la compétence des Régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Cette contractualisation prévoit par ailleurs des modalités de pilotage renforcées, permettant d'assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en termes d'accès à la formation des publics prioritaires et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

Les publics cibles visés sont élargis et permettent de tenir compte des réalités territoriales. Ces publics-cibles PRIC correspondent aux demandeurs d'emploi ayant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment les personnes n'ayant pas le bac comme actuellement, mais aussi sans condition de diplôme les demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les personnes de plus de 55 ans et les travailleurs handicapés.

Le financement des PRIC en 2026 sera porté à 148 M€ de crédits de paiement correspondant à des restes à payer. Ce financement sera complété par un apport du fonds de concours de France compétences d'un montant de 627 M€ en autorisations d'engagement.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux collectivités locales.

SOUS-ACTION

02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- ANLCI

L'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) a été créée en 2000, sous la forme d'un groupement d'intérêt public. L'ANLCI a pour objet la prévention et la lutte contre l'illettrisme et l'accès de tous aux compétences de base (aptitude à lire et écrire en français, aptitude au calcul et compétences numériques de base) dans une visée d'insertion professionnelle, sociale et culturelle.

À cette fin, l'ANLCI a pour missions :

- De promouvoir, tant au niveau national que local, toutes les actions concourant à prévenir et résorber l'illettrisme et à favoriser l'accès de tous aux compétences de base ;
- De fédérer les acteurs et d'optimiser les moyens affectés par l'État, les collectivités territoriales, les entreprises, les centres de ressources illettrisme, et la société civile à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux compétences de base ;
- D'accompagner et de professionnaliser les acteurs qui réalisent des actions de lutte contre l'illettrisme et favorisent l'accès aux compétences de base ;
- De piloter l'Observatoire national de l'illettrisme et de l'illectronisme mis en place en septembre 2023.

L'ANLCI sera financée à hauteur de 3,21 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2026.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux collectivités locales.

ACTION (3,2 %)

03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	263 167 635	281 758 608	0	0
Dépenses d'intervention	263 167 635	281 758 608	0	0
Transferts aux ménages	2 300 000	2 300 000	0	0
Transferts aux entreprises	231 605 911	247 449 648	0	0
Transferts aux autres collectivités	29 261 724	32 008 960	0	0
Total	263 167 635	281 758 608	0	0

SOUS-ACTION

03.01 – Activité partielle

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- L'activité partielle de droit commun

Profondément réformée en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire, l'activité partielle de droit commun, encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail, est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques. Elle permet à l'employeur de réduire l'horaire de travail ou de fermer temporairement l'établissement, ou une partie de l'établissement, s'il rencontre des difficultés ponctuelles.

Après autorisation accordée par l'autorité administrative, l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle et leur verse, en lieu et place du salaire, une indemnité pour chaque heure chômée. L'État et l'UNEDIC aident alors l'employeur à financer l'indemnité qu'il verse au salarié en lui octroyant une allocation pour les heures non travaillées pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu.

Les autorisations d'activité partielle de droit commun sont délivrées pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, sur une période de référence de douze mois.[1]

Le taux d'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à 36 % de la rémunération antérieure brute du salarié dans la limite de 4,5 SMIC. L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut dans la limite de 4,5 SMIC soit environ 72 % du salaire net horaire.

Le montant inscrit en PLF 2026 au titre de l'activité partielle de droit commun s'élève à 77,64 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

[1] A l'exception du motif de « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel » visé au 3° de l'article R. 5122-1 du code du travail pour lequel une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de six mois renouvelables sans limitation (R. 5122-9 du code du travail).

- L'activité partielle de longue durée

Dans le cadre du plan de relance, et en complément du dispositif d'activité partielle, un dispositif spécifique d'activité partielle dit « activité partielle de longue durée » (APLD) pour les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable a été mis en place par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Ce dispositif, qui repose sur la négociation collective, permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail (dans la limite d'une réduction de 40 % ou de 50 % de la durée du travail par salarié), par la voie d'un accord collectif ou d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu, en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Les autorisations d'activité partielle de longue durée sont délivrées pour une durée de six mois renouvelables. Le bénéficiaire du dispositif est accordé dans la limite de 36 mois d'indemnisation maximum, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois. Avant chaque renouvellement, l'employeur doit transmettre un bilan des engagements pris et du diagnostic actualisé de la situation de l'entreprise.

Après autorisation accordée par l'autorité administrative, l'employeur place ses salariés en position d'APLD et leur verse une indemnité en lieu et place du salaire pour chaque heure chômée. L'indemnité pour les salariés est fixée à 70 % du salaire brut, dans la limite de 4,5 SMIC, et l'employeur reçoit une allocation à hauteur de 60 % de ce salaire brut, soit environ 84 % du salaire net horaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2023 il n'est plus possible pour une entreprise d'intégrer ce dispositif d'APLD. Les dispositifs mis en place avant cette date peuvent continuer à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

Le montant inscrit en PLF 2026 au titre de l'activité partielle de longue durée s'élève à 24,13 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

- L'activité partielle de longue durée « Rebond »

Dans le contexte d'extinction progressive du dispositif d'APLD, le Gouvernement a souhaité mettre en œuvre un dispositif renouvelé d'aide au maintien dans l'emploi pour les entreprises confrontées à des baisses d'activité au cours des derniers mois. L'article 193 de la loi n° 2025-127 de finances pour 2025 institue le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) qui vise à soutenir les entreprises confrontées à une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 précise les modalités d'application du dispositif.

Inspiré de l'APLD, ce dispositif, qui repose sur la négociation collective, permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail (dans la limite d'une réduction de 40 % ou 50 % de la durée du travail par salarié) par la voie d'un accord collectif ou d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle renforcés.

Les autorisations d'activité partielle de longue durée sont délivrées pour une durée de six mois renouvelables. Le bénéficiaire du dispositif est accordé pour une durée d'application pouvant atteindre au maximum 24 mois consécutifs au cours de laquelle l'employeur peut bénéficier de 18 mois d'indemnisation consécutifs ou non. Avant chaque

renouvellement, l'employeur doit transmettre un bilan des engagements pris et du diagnostic actualisé de la situation de l'entreprise. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic économique actualisé ainsi que du procès-verbal au cours de laquelle le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif. Enfin, un bilan final et un diagnostic actualisé doit être transmis par l'employeur à la sortie du dispositif d'APLD-R.

Après autorisation accordée par l'autorité administrative, l'employeur place ses salariés en position d'APLD-R et leur verse une indemnité en lieu et place du salaire pour chaque heure chômée. L'indemnité pour les salariés est fixée à 70 % du salaire brut, dans la limite de 4,5 SMIC, et l'employeur reçoit une allocation à hauteur de 60 % de ce salaire brut.

Le montant inscrit en PLF 2026 au titre de l'activité partielle de longue durée s'élève à 118,24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

SOUS-ACTION

03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP)

Les cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP), qui complètent l'offre de services du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), interviennent en amont des licenciements économiques. Elles sont réservées aux entreprises de plus de 20 salariés en redressement ou en liquidation judiciaire qui envisagent le licenciement économique d'au moins 20 salariés. Ces salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, bénéficient le plus en amont possible d'un appui administratif et psychologique et se voient aider à initier leur projet professionnel dès l'annonce des licenciements. Le dispositif est géré par France Travail, à qui l'État rembourse le montant de la rémunération forfaitaire fixée par le prestataire.

En raison de la hausse du volume de procédures collectives, le nombre de CASP et de PGL est en augmentation constante sur les trois dernières années : 112 CASP (y compris dans le cadre des PGL et du fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile) ont ainsi été accordées en 2024, contre 95 en 2023 et 45 en 2022.

En 2024, plus de 20 000 salariés licenciés ont eu la possibilité de bénéficier d'une CASP contre 18 000 en 2023 et 9 000 en 2022.

Une dotation de 2,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer ce dispositif.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages, aux entreprises et aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

03.03 – Anticipation des besoins en compétences

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Contrats de Plan État-Région (CPER) - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Les contrats de Plan État-Région (CPER) intègrent un volet destiné à financer l'accompagnement d'actions en faveur de projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les territoires (GPEC). La GPEC consiste en une démarche concertée permettant d'anticiper les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences, dans une logique d'adaptation continue des organisations et de sécurisation des parcours professionnels.

À travers le CPER, l'État soutient des démarches de GPEC en contractualisant avec des branches professionnelles, les OPCO, les services publics de l'emploi, les organismes de formation, etc. Ces accords permettent de fixer des objectifs partagés et de coordonner des actions ciblées sur les secteurs en mutation.

Les crédits prévus au PLF 2026 pour le financement de CPER-GPEC s'élèvent à 11,60 M€ en autorisations d'engagement et 10,56 M€ en crédits de paiement.

- Les prestations de conseil en ressources humaines (PCRH)

Le dispositif de PCRH est ouvert aux entreprises TPE/PME qui ne sont pas dans le champ de la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), afin de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre par ces entreprises d'une politique RH adaptée à leurs besoins en emplois et compétences.

La prestation peut être demandée par les entreprises directement auprès des DREETS ou aux opérateurs de compétences (OPCO), les DREETS ayant contractualisé avec les opérateurs de compétences pour la mise en œuvre du dispositif.

Cette prestation est réalisée par un prestataire extérieur qui doit répondre à plusieurs conditions de qualification, notamment celle d'être un cabinet de conseil spécialisé dans le domaine des ressources humaines. Elle permet notamment de faciliter les recrutements et sur des durées plus longues que celles prévues initialement.

Les crédits d'interventions prévus en PLF 2026 s'élèvent à 6,0 M€ en crédits de paiement.

- Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), conclus entre l'État et les organisations professionnelles permettent de co-construire un plan d'actions avec les branches professionnelles, en lien avec leurs opérateurs de compétence, pour réaliser des travaux de prospective, d'ingénierie de formation et de certification, accompagner les TPE PME dans leur stratégie RH et développer des plans d'actions opérationnels pour améliorer l'attractivité des métiers et répondre aux tensions de recrutement et aux besoins en compétences à venir.

Les EDEC sont également conduits par les services du ministère en charge du travail en région et viennent soutenir les projets des organisations professionnelles dans les territoires.

Les crédits prévus au PLF 2026 pour le financement d'actions des EDEC s'élèvent à 17,26 M€ en autorisations d'engagement et à 15,23 M€ en crédits de paiement.

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises et aux autres collectivités.

- Les marchés d'appui aux mutations économiques

Parmi les outils pour accompagner les projets d'anticipation et d'adaptation des filières et des entreprises aux mutations économiques, les DREETS peuvent également avoir recours à l'expertise de prestataires externes spécialisés. Ces prestations ont par exemple pour objet la réalisation de diagnostics territoriaux, l'ingénierie d'accompagnement des filières sur les aspects emplois / compétences ou l'appui à l'animation pour l'accompagnement des acteurs territoriaux en vue du déploiement de nouveaux dispositifs (par exemple le développement de l'apprentissage, etc.).

Les crédits inscrits au PLF 2026 pour le financement des marchés d'appui aux mutations économiques s'élèvent à 1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

SOUS-ACTION

03.04 – Évaluation et certification des compétences

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) constitue une voie d'accès à la certification. Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation des acquis de son expérience. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE, dès lors que le certificateur l'autorise.

Au niveau économique, la VAE contribue à résoudre les tensions de recrutement. Elle revêt également une dimension sociale majeure, en permettant la valorisation des compétences acquises tout au long de la vie, l'accès et la montée en qualification et la promotion de parcours professionnels divers.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE) pour moderniser, simplifier et sécuriser les parcours de VAE).

Le PLF 2026 prévoit 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre du déploiement et du fonctionnement de ce service.

SOUS-ACTION

03.05 – Formation des salariés

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- Le Fonds National de l'Emploi – Formation (FNE-Formation)

De 2020 à 2022, le FNE-Formation a été massivement mobilisé pour renforcer les compétences et accompagner les parcours de formation des salariés placés en activité partielle ou des salariés d'entreprises en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité. En 2023 et 2024, le FNE-Formation a permis de financer des actions de formation en lien avec les transitions écologique, alimentaire, numérique et démographique.

Le dispositif n'a pas fait l'objet de conventionnement en 2025 et ne sera pas reconduit en 2026.

Ainsi, le PLF 2026 prévoit 16,88 M€ en crédits de paiement au titre des restes à payer des conventions FNE-Formation.

En nomenclature, ces crédits constituent un transfert aux entreprises.

- Transitions collectives

Le dispositif « Transitions collectives » (Transco) est un dispositif d'anticipation des conséquences sur l'emploi des mutations économiques. Il est coconstruit avec les partenaires sociaux et s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé et qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à des fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, l'ensemble des dispositifs de transition professionnelle, dont Transitions collectives sera refondu.

Une dotation de 8 M€ en autorisations d'engagement et 6,78 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 au titre notamment des restes à payer sur le dispositif.

En nomenclature, ces crédits constituent un transfert aux autres collectivités.

ACTION (8,3 %)**04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	673 080 860	673 528 121	0	0
Dépenses de fonctionnement	614 567 848	614 567 848	0	0
Subventions pour charges de service public	614 567 848	614 567 848	0	0
Dépenses d'intervention	58 513 012	58 960 273	0	0
Transferts aux autres collectivités	58 513 012	58 960 273	0	0
Total	673 080 860	673 528 121	0	0

- France compétences

L'opérateur France compétences, intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1^{er} janvier 2019.

Établissement public *sui generis* à gouvernance quadripartite, France compétences est notamment en charge de :

- Répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, Régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des dépôts et consignations pour le compte personnel de formation, associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle) ainsi que participer au financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- Financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- Établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique, dans le cadre de l'obligation de certification des organismes de formation souhaitant bénéficier de fonds publics depuis le 1^{er} janvier 2021 ;
- Émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance.

La poursuite du développement de l'apprentissage sera en partie financée par la hausse des ressources de France compétences (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), contribution supplémentaire à l'apprentissage et contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD). Ces ressources sont en effet pour la plupart assises sur la masse salariale dont l'évolution est anticipée à la hausse.

Parallèlement, de nombreuses actions de régulation de la dépense en vue d'un meilleur ciblage de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont été déployées entre 2024 et 2025, que ce soit au niveau de la formation des CFA (diminution des niveaux de prise en charge ciblée sur les formations de haut niveau et intégration d'un reste à charge), le compte personnel de formation (intégration d'un ticket modérateur, restriction de l'éligibilité des actions de formation à la création et reprise d'entreprise-ACRE aux seules formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles-RNCP ou au Répertoire Spécifique-RS). Des efforts importants ont également été menés en matière de lutte contre la fraude.

Au regard des objectifs qu'il se fixe, l'État continuera de soutenir financièrement l'opérateur en 2026 avec une subvention de 613,04 M€ en autorisations d'engagement et 613,04 M€ en crédits de paiement.

France compétences poursuivra ses actions de régulation des dépenses en matière de formation professionnelle, avec notamment des contrôles renforcés sur le respect des règles d'accès au CPF par les retraités ou encore le plafonnement de la prise en charge de certaines formations. La nouvelle procédure de financement des CFA sera également déployée à partir du 1^{er} janvier 2026.

En nomenclature, cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

- Groupement d'intérêt public « Les entreprises s'engagent »

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « Les entreprises s'engagent » a pour objet de contribuer à la réflexion et l'animation des politiques publiques d'inclusion et à développer l'engagement des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail (jeunes, personnes éloignées de l'emploi, seniors...).

Pour ce faire, il fédère et anime un réseau d'entreprises et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. Le groupement anime le réseau des référents au sein des directions départementales de l'emploi et des solidarités (DDETS) en charge du suivi des clubs départementaux de la communauté « Les entreprises s'engagent », en lien avec les référents au sein des DREETS. Il développe, sur la base de ces engagements volontaires portés par les entreprises, des partenariats entre l'État et les entreprises pour favoriser l'emploi de tous publics, et ce sur l'ensemble du territoire.

La subvention de l'État au GIP « Les entreprises s'engagent » s'élève pour 2026 à 1,52 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

- Écoles de production

Les écoles de production sont des établissements d'enseignement technique privés attributaires du label éponyme délivré par la Fédération nationale des écoles de production (FNEP), gérés par des organismes à but non lucratif et qui font l'objet d'une reconnaissance par l'État au titre de l'article L. 443-2 du code de l'éducation.

Les écoles de production dispensent, à des jeunes de 15 à 18 ans sous statut scolaire, sans diplôme ou en situation de décrochage scolaire, un enseignement général, technologique et professionnel. Elles les préparent à l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), essentiellement des certificats d'aptitude professionnelle ou des baccalauréats professionnels.

Le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle apporte ainsi un soutien financier, d'une part, à la Fédération nationale des écoles de production pour appuyer son rôle de coordinateur de réseau et, d'autre part, au fonctionnement de chacune des écoles de production. Les services déconcentrés du Ministère sont mobilisés pour conventionner directement avec les écoles de production dans leur région et renforcer les liens entre ces écoles et les partenaires du service public de l'emploi sur le territoire, et ce, depuis la mise en œuvre de l'instruction N° DGEFP/MAAQ/2023/65 du 18 décembre 2023 relative au développement et au financement des écoles de production.

Le Ministère de l'Économie et des Finances a apporté un soutien technique et financier aux écoles de production en voie de création, par le biais d'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) de la banque des territoires lancé en 2021 afin de soutenir le développement du réseau d'écoles à l'horizon 2025.

Le calendrier prévisionnel du développement du réseau des écoles de production prévoit la reconnaissance et le financement de 7 nouvelles écoles par an pour atteindre 78 écoles en 2026 afin d'accompagner 2 930 élèves (sous réserve du processus de reconnaissance des écoles en 2025 et 2026, processus piloté par l'éducation nationale).

Ce dispositif sera financé à hauteur de 15,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2026.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

- Clubs départementaux « Les entreprises s'engagent »

3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont également prévus en 2026 pour financer les clubs départementaux « Les entreprises s'engagent ».

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

- Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) font partie intégrante du champ de l'inclusion par le travail, comme l'insertion par l'activité économique (IAE). Les salariés recrutés par les GEIQ sont en priorité les publics fragilisés : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, publics discriminés. Les GEIQ offrent plusieurs avantages :

- Leur structure implique fortement les employeurs dans le recrutement des publics visés, et dans le financement des actions ;
- Ce dispositif permet le développement de qualifications sur des métiers pour lesquels il existe une forte demande (métiers en tension) ;
- Les personnes employées bénéficient d'un accompagnement social et professionnel individualisé en lien avec le service public de l'emploi, les opérateurs de compétences (OPCO) et les services sociaux.

Les GEIQ qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, des parcours d'insertion et de qualification peuvent bénéficier d'une aide de l'État lorsque ces parcours d'accompagnement sont réalisés au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion particulières répondant à un cahier des charges établi par la fédération française des GEIQ et approuvé par le ministre chargé de l'emploi.

Les crédits inscrits en PLF 2026 s'élèvent à 13,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

- Prestations – Emploi

Le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles fait parfois appel à des prestations externes d'aide à la conception, à la mise en œuvre, au suivi ou à l'évaluation des politiques publiques portées par les programmes 102 et 103 dans le champ de l'emploi, de la formation ou des mutations économiques.

En PLF pour 2026, un budget de 2 M€ en autorisations d'engagement et 2 M€ en crédits de paiement est alloué au recours à ces prestations.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

- Les subventions de promotion de l'emploi

Les subventions de promotion de l'emploi ont pour objet de permettre le financement d'actions spécifiques et ponctuelles (mobilisation des partenaires, expérimentation d'actions innovantes) auprès de structures ou têtes de réseau. Ce soutien financier porte les missions et objectifs de la DGEFP à savoir l'accès et le retour à l'emploi, l'accompagnement des mutations économiques, le développement et la promotion de l'emploi, l'alternance et la formation professionnelle.

Les crédits prévus en PLF 2025 sont de 5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités ou aux entreprises.

- Les subventions aux organismes territoriaux dans le cadre des CPER

Les contrats de plan État-régions (CPER) permettent de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle :

- les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) ;
- les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ;

Une dotation de 14,64 M€ en autorisations d'engagement et 14,98 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer le soutien à ces associations.

Concernant les directions régionales pour l'amélioration des conditions de travail (anciennement appelées ARACT), les financements passent désormais par une convention avec l'Agence nationale, l'ANACT, au niveau central.

Ces financements permettent de mobiliser l'expertise et les méthodes des directions régionales de l'ANACT sur des projets territoriaux portant sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), sur l'attractivité des métiers, sur le maintien en emploi et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, la dotation de l'État prévue dans le PLF 2026 est de 4,87 M€ en AE et 4,98 M€ en CP.

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux autres collectivités.

ACTION (43,8 %)

05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	3 566 592 328	3 618 756 394	0	0
Dépenses d'intervention	3 566 592 328	3 618 756 394	0	0
Transferts aux ménages	1 177 817 879	1 177 817 879	0	0
Transferts aux entreprises	2 388 774 449	2 440 938 515	0	0
Total	3 566 592 328	3 618 756 394	0	0

SOUS-ACTION

05.02 – Exonérations TEPA

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- La déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (TEPA)

Cette déduction, dont le champ a été étendu en 2022, vise à favoriser le recours aux heures supplémentaires dans les entreprises à faible effectif et permet de réduire le coût lié à la majoration de ces heures lors d'un surcroît d'activité occasionnel.

La déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaire est accordée selon la taille de l'effectif salarié. Une déduction de 1,5 € par heure supplémentaire effectuée est accordée aux entreprises employant moins de 20 salariés. Depuis le 1^{er} octobre 2022, les employeurs de plus de 20 salariés et de moins de 250 salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire de 0,5 € par heure supplémentaire travaillée.

Cette déduction des cotisations patronales est compensée par l'État.

Une dotation de 884,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Les Exonérations « Bassin d'Emplois à Redynamiser » (BER)

Cette exonération, créée par l'article 130 de la loi de finances rectificative pour 2006, vise à relancer l'emploi dans les bassins à redynamiser (deux bassins d'emplois concernés, un en Grand Est et un en Occitanie), définis par des critères précis (fort taux de chômage, déperdition de population et d'emploi).

Seuls les établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2027 sont éligibles à l'exonération.

L'avantage social consiste en une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement transport. Elle est totale jusqu'à 1,4 SMIC puis dégressive.

Pour les entreprises implantées à compter du 1^{er} janvier 2014, elle est accordée pendant cinq ans à compter de l'implantation, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces cinq années. Pour les entreprises implantées avant le 31 décembre 2013, cette durée est de 7 ans.

Une dotation de 3,32 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

- L'exonération de cotisations sociales en zone de restructuration de la défense (ZRD)

Les zones de restructuration de la défense (ZRD) ont été instaurées afin d'accompagner les conséquences économiques de la réorganisation de la carte militaire, par le biais d'exonérations fiscales et sociales accordées aux entreprises qui s'installent et créent de l'activité dans ces zones en reconversion.

L'avantage consiste en une exonération de cotisations patronales d'assurance maladie et vieillesse et d'allocations familiales. L'exonération est totale dans la limite de 1,4 SMIC. Au-delà, l'exonération est dégressive et devient nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

L'exonération est accordée pendant cinq ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la ZRD. Son montant fait l'objet d'une réduction d'un tiers la quatrième année et de deux tiers la cinquième année de son bénéfice.

Une dotation de 0,35 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

- Les exonérations en Zone France Ruralités Revitalisation (FRR)

Instituée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, cette exonération a pour but de soutenir l'activité dans les zones regroupant des territoires ruraux qui présentent des difficultés économiques et sociales, notamment une faible densité démographique, un déclin de la population totale (ou active) ou une forte proportion d'emplois agricoles.

Elle est accordée pour 12 mois aux structures de 50 salariés au plus, qu'il s'agisse d'entreprises du secteur privé (activités artisanales, industrielles, commerciales, libérales ou agricoles) ou d'organismes d'intérêt général au sens de l'article 200 du code général des impôts.

Depuis loi n° 2017-1837 de finances pour 2018, l'exonération est totale pour les rémunérations jusqu'à 1,5 SMIC, puis dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 SMIC. Elle s'applique sur les cotisations patronales de sécurité sociale à l'exclusion des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

En application de la loi de finances pour 2024, l'arrêté du 19 juin 2024 a précisé le classement de communes en zone France ruralités revitalisation (ZFRR). Ce zonage remplace les zones de revitalisation rurale (ZRR).

La loi de finances pour 2025 a prolongé le bénéfice de l'exonération dans les communes anciennement classées ZRR mais non intégrées dans le zonage ZFRR, jusqu'au 31 décembre 2027.

Une dotation de 18,21 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises ou un transfert aux autres collectivités, selon le statut de la structure bénéficiaire.

- Les exonérations pour les organismes d'intérêt général et associations en zone de revitalisation rurale (ZRR-OIG) applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2007

Ce dispositif d'exonération a été introduit par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux.

Il consiste en une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations ATMP, des contributions au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement transport. Le dispositif bénéficie aux établissements de moins de 500 salariés correspondant à la définition d « organismes d'intérêt général » visée à l'article 200 du Code général des Impôts et dont le siège social est situé en zone de revitalisation rurale (ZRR).

L'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 SMIC. Au-delà de ce seuil, l'exonération est dégressive et s'annule pour les rémunérations supérieures ou égales à 2,4 SMIC.

L'article 19 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 a restreint l'accès à ce dispositif aux seuls contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2007.

Une dotation de 55,28 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

SOUS-ACTION

05.04 – Emplois francs

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Les emplois francs

Le dispositif des emplois francs a été conçu pour répondre aux barrières à l'emploi que rencontrent de nombreux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Il s'agissait d'une aide versée à l'employeur qui bénéficiait aux résidents d'un territoire, dans l'optique d'encourager la mobilité professionnelle sur l'ensemble d'un bassin d'emploi et non au sein des seuls quartiers visés.

Ainsi, une entreprise ou une association, où qu'elle eût été située sur le territoire national, bénéficiait d'une prime pour l'embauche d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Consistant initialement en une expérimentation locale allant du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des emplois francs a été étendu à l'ensemble du territoire national à compter du 1^{er} janvier 2020, puis prolongé chaque année par décret, jusqu'en 2024.

Les travaux d'évaluation successifs ont néanmoins mis en évidence d'importants effets d'aubaine associés à ce dispositif. Dans une étude de septembre 2023 (« Les emplois francs incitent-ils à embaucher des personnes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ? », *Analyses n° 52, septembre 2023*), la DARES a souligné que 77 % des embauches auraient eu lieu y compris en l'absence du dispositif.

En cohérence avec ces forts effets d'aubaine, le dispositif a été supprimé au 1^{er} janvier 2025. Pour couvrir les contrats engagés jusqu'à la fin 2024, il est prévu en PLF 2026 une dotation de 52,16 M€ en crédits de paiement.

SOUS-ACTION

05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- Fonds de cohésion sociale

Le fonds de cohésion sociale (FCS) a été créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale (article 80-III) du 18 janvier 2005 dans le cadre du volet emploi du plan de cohésion sociale. Il a pour objet de garantir à des fins sociales des prêts à des personnes physiques ou morales et des prêts à des chômeurs ou titulaires des minima sociaux créant leur entreprise dans le but de faciliter l'accès au crédit bancaire des publics en difficulté. La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à la Banque Publique d'Investissement (BPI).

Le volet crédit professionnel solidaire du FCS facilite l'accès au prêt des populations exclues du crédit bancaire désirant financer leur projet de création d'entreprise ou relancer l'activité de leur entreprise à la suite à la crise sanitaire, et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté.

Le FCS intervient, soit en dotant des fonds de garantie existants, soit par engagement de signature sur des portefeuilles de prêts, par un apport en garantie allant jusqu'à 50 % des encours de crédit professionnel et de micro-crédit social.

Les crédits prévus en PLF 2026 s'élèvent sur le programme 103 à 16 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux entreprises.

- Le projet initiative jeune (PIJ création)

Le dispositif du PIJ-crédit bénéficie aux jeunes âgés de dix-huit à trente ans qui créent ou reprennent une entreprise dont le siège ou l'établissement principal se trouve dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon et dont ils assurent la direction effective. Il consiste en une aide financière en capital, exonérée de charges sociales ou fiscales. Ce montant est déterminé en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide (plusieurs associés peuvent, s'ils remplissent les conditions, bénéficier chacun de l'aide).

Une dotation de 3,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 pour financer ce dispositif.

Ces dépenses constituent un transfert aux ménages.

SOUS-ACTION

05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

DÉPENSES D'INTERVENTION

- L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACRE)

L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACRE) consiste en une exonération de cotisations sociales visant à soutenir la création ou la reprise d'entreprise.

Cette exonération concerne les cotisations d'assurance maladie et maternité, d'assurance invalidité et décès, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse, à l'exception de la retraite complémentaire. Ces cotisations sont exonérées lorsque le revenu ou la rémunération est inférieur ou égal à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS). Au-delà de ce seuil de revenu ou de rémunération, le montant de l'exonération décroît linéairement pour devenir nul lorsque le revenu ou la rémunération atteint 100 % du PASS.

Dans un contexte de forte croissance du nombre de micro-entreprises, l'article 274 de la LFI pour 2020 et le décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 ont recentré le bénéfice de cette exonération.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- Le dispositif applicable aux micro-entreprises est recentré sur les bénéficiaires les plus vulnérables (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA et jeunes) ;
- Le bénéfice de l'aide est limité à un an pour tous les micro-entrepreneurs avec un taux d'exonérations de 50 %.

Le PLFSS pour 2026 introduit, pour les travailleurs indépendants (hors micro-entrepreneurs), une baisse du taux d'exonération de 100 % à 25 % pour les revenus inférieurs à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS). La mesure proposée maintient le principe d'une exonération dégressive pour les revenus supérieurs à 75 % du PASS et d'un point de sortie fixé à 100 % du PASS.

Cette mesure législative devrait être accompagnée d'une mesure réglementaire équivalente pour les micro-entrepreneurs, abaissant également leur taux d'exonération à 25 %.

Le texte introduit aussi une disposition nouvelle qui restreint le dispositif, à compter du 1^{er} janvier 2026, aux seuls travailleurs indépendants qui remplissent les conditions fixées par l'article L. 5141-1 du code du travail, ce qui signifie, comme pour les micro-entrepreneurs, un recentrage sur les bénéficiaires les plus vulnérables (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA et jeunes).

Ainsi, tous les créateurs ou repreneurs d'entreprises quel que soit le statut (micro-entreprises ou autre), seront soumis aux mêmes conditions d'éligibilité et de taux à compter du 1^{er} janvier 2026.

En conséquence, une dotation de 321,85 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 au titre de la compensation à la Sécurité sociale de cette exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

SOUS-ACTION

05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

- La déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs

La déduction forfaitaire de cotisations sociales applicable aux particuliers employeurs vise à diminuer le coût du travail pour développer l'emploi dans le secteur des services à la personne et lutter contre l'emploi dissimulé. La réduction s'impute sur les cotisations patronales d'assurance maladie, famille, vieillesse et AT-MP. Elle n'est cumulable avec aucune autre exonération de cotisations sociales, ni avec l'application d'un taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.

L'article 99 de la loi n° 2015-1786 de finances rectificatives du 29 décembre 2015 a fixé la réduction de droit commun à 2 € par heure de travail effectuée (contre 0,75 € auparavant), à compter de décembre 2015.

Par ailleurs, depuis 2017, la compensation de la partie « outre-mer » du dispositif (dans ces territoires, la réduction est de 3,7 € par heures de travail effectuée, depuis le 1^{er} janvier 2014) a été transférée au ministère chargé des outre-mer, dans l'optique de regrouper au sein d'une même mission budgétaire l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques aux outre-mer.

Il est prévu une dotation de 205,35 M€ en PLF 2026 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

- Les exonérations en faveur des services d'aide à domicile employée par un particulier « fragile » (emploi direct ou mandataire)

Ce dispositif vise à favoriser le maintien à leur domicile des personnes séniors ainsi que des personnes en situation de dépendance et à développer l'emploi déclaré dans le secteur des services à la personne.

L'exonération est actuellement accordée, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, aux particuliers employeurs « fragiles », au sens du I de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale :

- Les personnes dont l'âge est supérieur à un niveau défini par voie réglementaire ;
- Les parents d'enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- Les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- Les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- Les personnes âgées bénéficiant de la prestation spécifique dépendance PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie - APA) ;
- Les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'APA, indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

Le critère d'âge de l'exonération, auparavant fixé à 70 ans, devrait être réhaussé à 80 ans par voie réglementaire avant le 1^{er} janvier 2026.

L'exonération est totale et porte sur l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Lorsque le salarié intervient auprès d'une personne dépendante, l'exonération est sans plafond de rémunération ; elle est en revanche limitée à 65 fois la

valeur du SMIC horaire mensuel lorsqu'il s'agit d'un employeur éligible sur la base du critère d'âge (70 ans actuellement) et non dépendant. Le dispositif n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de droit commun accordée aux particuliers employeurs, ni avec le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) versé au titre de la garde à domicile.

Une dotation de 968,96 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 au titre de cette compensation.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux ménages.

- Les exonérations en faveur de services d'aide à domicile exercés par des personnes employées par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile » (prestataire)

Ce dispositif vise à favoriser le maintien à leur domicile des personnes fragiles en raison de leur dépendance ou de leur handicap et à développer l'emploi dans le secteur des services à la personne.

Les employeurs doivent être des personnes morales de droit public ou de droit privé déclarées en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail pour l'exercice d'une activité mentionnée à l'article D. 7231-1 du même code (associations, entreprises, centres communaux et intercommunaux d'action sociale, organismes habilités au titre de l'aide sociale ou conventionnés avec un organisme de sécurité sociale...).

Les salariés concernés sont ceux d'une structure déclarée assurant une activité d'aide à domicile ou de services à la personne auprès d'une personne remplissant les conditions d'âge ou de dépendance fixées au I ou III de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, ainsi que :

- Les personnes bénéficiaires de prestations d'aide ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces associations ou organismes et un organisme de sécurité sociale (GIR 5 et 6) ;
- Les familles en difficulté bénéficiaires de l'intervention d'un technicien de l'intervention sociale et familiale ou d'une auxiliaire de vie sociale via la caisse d'allocation familiale ou le conseil général.

L'exonération porte sur l'ensemble des cotisations et contributions dues par les employeurs : les cotisations dues au titre de la part mutualisée du risque AT-MP, les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire, la contribution d'assurance chômage, la contribution au fonds national d'action pour le logement et la contribution de solidarité pour l'autonomie. L'exonération est totale pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, dégressive jusqu'à 1,6 SMIC, puis nulle au-delà de ce seuil. L'exonération est limitée à 65 fois la valeur du SMIC horaire mensuel lorsque le salarié intervient auprès d'un employeur éligible sur la base du critère d'âge (70 ans actuellement) et non dépendant.

Le dispositif n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de droit commun accordée aux particuliers employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a été mis fin à la compensation par crédits budgétaires de la baisse de 6 points des cotisations employeurs au titre de la maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC introduite au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et d'en substituer la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte.

Le critère d'âge de l'exonération, auparavant fixé à 70 ans, devrait être réhaussé à 80 ans par voie réglementaire avant le 1^{er} janvier 2026.

Une dotation de 1 089,43 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2026 au titre de cette compensation.

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ASP - Agence de services et de paiement (P149)	3 401 544 901	3 648 839 231	2 422 913 461	2 602 651 556
Transferts	3 401 544 901	3 648 839 231	2 422 913 461	2 602 651 556
France Travail (P102)	6 300 000	97 734 615	6 978 339	59 142 405
Transferts	6 300 000	97 734 615	6 978 339	59 142 405
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)	113 848 947	113 848 947	123 848 947	123 848 947
Subvention pour charges de service public	113 848 947	113 848 947	123 848 947	123 848 947
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	0	0	4 870 150	4 983 816
Transferts	0	0	4 870 150	4 983 816
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)	2 637 829	2 637 829	0	0
Subvention pour charges de service public	2 637 829	2 637 829	0	0
France Compétences (P103)	850 282 569	850 282 569	613 042 898	613 042 898
Subvention pour charges de service public	850 282 569	850 282 569	613 042 898	613 042 898
GIP Les entreprises s'engagent (P103)	4 694 950	4 694 950	1 524 950	1 524 950
Subvention pour charges de service public	4 694 950	4 694 950	1 524 950	1 524 950
Total	4 379 309 195	4 718 038 140	3 173 178 745	3 405 194 572
Total des subventions pour charges de service public	971 464 294	971 464 294	738 416 795	738 416 795
Total des transferts	3 407 844 901	3 746 573 846	2 434 761 950	2 666 777 777

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026			
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs	
			sous plafond	hors plafond			sous plafond	hors plafond
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes			5 330				4 824	
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente			72					

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026							
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs				ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
France Compétences			91					96				
GIP Les entreprises s'engagent			11					11				
Total ETPT			5 504					4 931				

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

SCHEMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2025	5 504
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2025	-158
Impact du schéma d'emplois 2026	-343
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	-72
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2026	4 931
Rappel du schéma d'emplois 2026 en ETP	-343

Le plafond d'emplois pour 2026 traduit :

- L'extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2025 de l'Afpa (-158 ETPT) ;
- L'impact du schéma d'emplois 2026 de l'Afpa (-348 ETPT) ;
- L'impact en schéma d'emplois 2026 de France Compétences (+5 ETPT) ;
- La mesure de périmètre portant sur Centre Info (-72 ETPT).

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2025 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2025 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2025 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

Missions

L'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1^{er} janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

Gouvernance et pilotage stratégique

La création de cet établissement public, placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget, tient à la nécessité pour l'État de pouvoir mieux appuyer ses politiques en faveur de l'emploi grâce à une meilleure coordination entre les acteurs du service public de l'emploi, et doit également permettre d'engager la structure dans un redressement financier durable sur les bases d'un modèle économique pérenne.

Conformément à l'article L. 5315-1 du code du travail, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) contribue à :

- la formation et la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- la politique de certification de l'État ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 5315-2 du code du travail, dans le respect des compétences des régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'AFPA a également pour mission de :

- contribuer à l'émergence et à l'organisation de nouveaux métiers et de nouvelles compétences, notamment par le développement d'une ingénierie de formation adaptée aux besoins ;
- développer une expertise prospective de l'évolution des compétences adaptées au marché local de l'emploi ;
- fournir un appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle ;
- d'exercer les activités qui constituent le complément normal de ses missions de service public et sont directement utiles à l'amélioration des conditions d'exercice de celles-ci ;
- de contribuer au développement des actions de formation en matière de développement durable et de transition énergétique.

Perspectives 2026

L'année 2026 sera marquée par la signature du deuxième contrat d'objectif et de performance (COP) de l'AFPA qui portera sur la période 2026-2029. Conformément à ses missions de service public, ce cadre stratégique renouvelé doit permettre d'assurer notamment le redressement économique et financier de l'opérateur.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2026 à 123,85 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	113 849	113 849	123 849	123 849
Subvention pour charges de service public	113 849	113 849	123 849	123 849
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	113 849	113 849	123 849	123 849
Subvention pour charges de service public	113 849	113 849	123 849	123 849
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	5 330	4 824
– sous plafond	5 330	4 824
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

OPÉRATEUR**Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente**

Dans le cadre de la démarche de rénovation de l'action publique, la subvention pour charges de service public allouée à Centre Info ne sera pas reconduite en 2026, ce qui entraîne la sortie de son statut d'opérateur de l'État dès le 1^{er} janvier 2026.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	2 638	2 638	0	0
Subvention pour charges de service public	2 638	2 638	0	0
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	2 638	2 638	0	0
Subvention pour charges de service public	2 638	2 638	0	0
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	72	
– sous plafond	72	
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

OPÉRATEUR

France Compétences

Missions

L'opérateur France compétences, intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1^{er} janvier 2019.

Établissement public sui generis à gouvernance quadripartite, France compétences est notamment en charge de :

- Répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, Régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des dépôts et consignations pour le compte personnel de formation, associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle) ainsi que participer au financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- Financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- Établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique, dans le cadre de l'obligation de certification des organismes de formation souhaitant bénéficier de fonds publics depuis le 1^{er} janvier 2021 ;
- Émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance.

Gouvernance et pilotage stratégique

Seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France compétences est un établissement public national à caractère administratif.

Le Conseil d'administration de France compétences est composé de quinze membres. Leur mandat est de trois ans. Ces membres sont des représentants de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et des personnalités qualifiées. Ils sont réunis par collèges.

Les orientations stratégiques de l'opérateur sont donc déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Ses orientations stratégiques 2020-2022 ont été fixées dans le cadre d'une convention d'objectifs et de performance (COP), signée en avril 2020 entre l'État et France compétences et approuvée par son conseil d'administration. Elle a été prolongée pour les années 2023, 2024 et 2025 par voie d'avenant. Des discussions sont en cours afin d'aboutir à une nouvelle COP sur la période 2025-2027.

Perspectives 2026

La poursuite du développement de l'apprentissage sera en partie financée par la hausse des ressources de France compétences (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA), contribution supplémentaire à l'apprentissage et contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un CDD). Ces ressources sont en effet pour la plupart assises sur la masse salariale dont l'évolution est anticipée à la hausse.

Parallèlement, de nombreuses actions de régulation de la dépense en vue d'un meilleur ciblage de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont été déployées entre 2024 et 2025, que ce soit au niveau de la formation des CFA (diminution des niveaux de prise en charge ciblée sur les formations de haut niveau et intégration d'un reste à charge), le compte personnel de formation (intégration d'un ticket modérateur, restriction de l'éligibilité des actions de formation à la création et reprise d'entreprise-ACRE aux seules formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles-RNCP ou au Répertoire Spécifique-RS). Des efforts importants ont également été menés en matière de lutte contre la fraude.

Ces économies visant à renforcer l'efficacité des dispositifs ont permis de réduire le déficit de l'opérateur et d'assurer le versement des aides.

Au regard des objectifs qu'il se fixe, l'État continuera de soutenir financièrement l'opérateur en 2026 avec une subvention de 613,04 M€ en autorisations d'engagement et 613,04 M€ en crédits de paiement.

France compétences poursuivra ses actions de régulation des dépenses en matière de formation professionnelle, avec notamment des contrôles renforcés sur le respect des règles d'accès au CPF par les retraités ou encore le plafonnement de la prise en charge de certaines formations. La nouvelle procédure de financement des CFA sera également déployée à partir du 1^{er} janvier 2026.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(En milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	850 283	850 283	613 043	613 043
Subvention pour charges de service public	850 283	850 283	613 043	613 043
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	850 283	850 283	613 043	613 043
Subvention pour charges de service public	850 283	850 283	613 043	613 043
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(En ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	91	96
– sous plafond	91	96
– hors plafond		
<i>Dont contrats aidés</i>		
<i>Dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

OPÉRATEUR

GIP Les entreprises s'engagent

Missions

1. Groupement d'intérêt public « Les entreprises s'engagent »

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « Les entreprises s'engagent » a pour objet de fédérer et d'animer une communauté d'entreprises engagées sur les enjeux sociaux et sociétaux. Cette communauté regroupe des entreprises autour de thématiques prioritaires relevant des politiques d'inclusion et d'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail (jeunes, handicap, seniors, ...).

Sur la base des engagements volontaires des entreprises, le groupement développe des partenariats entre l'État et ces entreprises pour favoriser leur passage à l'action sur les programmes d'engagement, et ce sur l'ensemble du territoire. Il fédère et anime un réseau de 100 000 entreprises (à décembre 2024), coordonne l'ensemble des parties prenantes et valorise les actions déployées par les entreprises.

En PLF 2026, la subvention de l'État au GIP « Les entreprises s'engagent » s'élève à 1,52 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Perspectives 2026

En 2026, les principaux nouveaux objectifs seront :

- D'atteindre le nombre de 120 000 entreprises engagées au sein de la communauté et de mettre en place un module de suivi des engagements des entreprises par la donnée publique disponible ;
- De développer l'animation et la montée en puissance des 101 clubs départementaux, dont l'articulation locale avec les équipes de France Travail ;
- L'animation d'un club national et d'une programmation dédiée aux entreprises les plus avancées en matière d'engagement (cycles de réflexion) ;
- La création de quatre nouvelles thématiques d'engagement (en plus des 12 existantes à fin 2025) pour les entreprises au sein de la plateforme www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr et l'enrichissement des thématiques existantes ;
- La déclinaison locale des opérations conçues par le GIP pour répondre aux problématiques sociales et sociétales (Pro(s) dans mon lycée, Patron(s) dans ma ville, etc.) et des plans nationaux (emploi des seniors, ASE, jeunes, etc.) ;
- La mise en place de « fonds » de soutien à des programmes (fonds « jeunes de l'ASE » et fonds « territoires » en plus des fonds jeunes, sport et QPV) pour collecter des fonds auprès des entreprises ;
- Une nouvelle phase de communication nationale pour encourager les entreprises à s'engager pour une société inclusive et un monde durable.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(En milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	4 695	4 695	1 525	1 525
Subvention pour charges de service public	4 695	4 695	1 525	1 525
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	4 695	4 695	1 525	1 525
Subvention pour charges de service public	4 695	4 695	1 525	1 525
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(En ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	11	11
– sous plafond	11	11
– hors plafond		
<i>Dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

PROGRAMME 111
Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations
du travail

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Pierre RAMAIN

Directeur général du travail

Responsable du programme n° 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (21 millions de personnes), au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

L'action 1 vise à la mise en œuvre par le ministère d'une politique de prévention contre les risques professionnels, les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de travail.

Le cadre de la prévention en santé au travail a été renouvelé avec la mise en œuvre quasiment achevée de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Le dernier chantier essentiel pour cette mise en œuvre est celui relatif à l'interopérabilité des données en santé au travail tout au long de la carrière. En 2026, la modernisation du fonctionnement des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) devra donc être poursuivie par l'élaboration et la publication des référentiels d'interopérabilité.

L'année 2026 sera par ailleurs consacrée au lancement du 5^e plan de santé au travail (PST5), nouvelle feuille de route stratégique de l'État, des partenaires sociaux et des acteurs institutionnels de la santé au travail en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail et des conditions de travail dans le secteur privé. Le PST5 fixera ainsi les grandes priorités de la politique de santé au travail pour les 5 ans à venir, notamment en matière de prévention des risques professionnels, de lutte contre les accidents du travail graves et mortels et de prévention de la désinsertion professionnelle et de promotion du maintien en emploi.

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), forte d'une organisation renouvelée au 1^{er} janvier 2023, veillera à l'accompagnement des transformations durables du travail (travail à distance ou hybride, transformation des organisations de travail liée au changement climatique, etc.). Les priorités d'action de l'Anact seront formalisées dans un nouveau contrat d'objectifs et de performance qui sera déployé sur la période 2026-2030. L'agence poursuivra par ailleurs sa contribution à la mise en œuvre du nouveau plan de santé au travail :

- Poursuite des actions engagées face aux situations provoquées par le changement climatique (canicule, pénurie d'eau, autres situations extrêmes) ;
- Généralisation du passeport de prévention créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, avec l'ouverture des portails de déclaration des employeurs et des utilisateurs (travailleurs et demandeurs d'emploi).
- Poursuite des travaux sur des actions prioritaires sur la thématique des risques chimiques (renforcement des valeurs limites biologiques, poursuites des travaux d'expertises sur certains risques chimiques).

L'action 2 vise à accompagner les actions législatives afin de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social puis de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application.

Suite à la publication de l'arrêté du 1^{er} juillet 2025 portant attribution des sièges des conseillers prud'hommes pour le mandat 2026-2029, l'ensemble des opérations préparatoires au renouvellement général qui permettront d'assurer la publication de l'arrêté de nomination, en décembre 2025, des 14 500 conseillers prud'hommes seront suivies de la préparation en 2026 d'un nouveau cycle conventionnel pour la formation continue prud'homale. L'année 2026 sera ainsi consacrée à l'organisation des dialogues de gestion avec les organismes de formation prud'homales et les instituts du travail nouvellement agréés, afin de mettre en place de nouvelles conventions budgétaires et de fixer de nouveaux objectifs pour le cycle de 4 ans.

L'année 2026 pérennisera le renforcement par la DGT, de l'animation du réseau des acteurs de formation au dialogue social. En parallèle de la mise en place du nouveau cycle prud'homal, une nouvelle convention de gestion

sera établie avec l'Agence des services et de paiement pour la gestion des remboursements des défenseurs syndicaux.

L'action 3 inscrit la volonté du gouvernement de mettre au premier rang la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale.

Dans le cadre de ses actions pour favoriser le développement du dialogue social, la DGT poursuivra en 2026 les actions engagées depuis 2017 pour l'accompagnement des différents acteurs impliqués (services déconcentrés, entreprises...) dans l'appropriation des règles relatives au fonctionnement et au renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE). Dans ce cadre, le ministère chargé du travail devrait publier pour la fin de l'année 2025 un document « questions/ réponses » rénové sur les règles de fonctionnement des CSE. Par ailleurs, les travaux engagés par le ministère du travail avec l'ANACT, l'INTEFP et l'AFPA pour la mise en visibilité de l'offre d'appui au dialogue social devraient aboutir, d'ici la fin de l'année 2025, à la mise en ligne de l'offre rénovée d'appui au dialogue social sur le site internet du ministère chargé du travail, présentant un ensemble d'outils et de prestations pour faire le point sur le dialogue social, le développer, former et accompagner les acteurs.

En matière de financement du dialogue social, la DGT, en lien avec la DGEFP et la DSS, en application des dispositions de la loi de financement pour la sécurité sociale de décembre 2023, s'attachera prioritairement en 2026 au suivi particulier de l'opérationnalisation du transfert de collectes des contributions conventionnelles de dialogue social aux opérateurs (URSSAF, MSA, AGFPN) pour le périmètre des 7 conventions collectives qui ont contracté des accords à cet effet. L'année 2026 sera également consacrée au suivi des nouvelles obligations de suivi qualitatif inscrites dans l'avenant à la convention cadre triennale 2024-26 relative à la subvention de l'État au fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, dont le montant pour l'année 2026 se porte à 34 670 000 €.

En matière de démocratie sociale, l'année 2026 constitue la première année du cycle 2025-2028 de la représentativité syndicale et patronale.

L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) continuera en 2026 d'accompagner le dialogue social sectoriel entre représentants des travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité afin de permettre la conclusion de nouveaux accords. Afin de maintenir la dynamique de négociation sur les salaires, l'année 2026 verra se poursuivre le suivi et l'accompagnement des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC. En outre, dans la continuité de l'article 1^{er} de la loi du 29 novembre 2023, un certain nombre de branches professionnelles ont engagé des travaux de révision ou de refonte de leurs systèmes de classifications mises en place par la DGT et l'ANACT. Par ailleurs, le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP), installé depuis 2024, poursuivra ses travaux.

L'année 2026 sera également dédiée à la poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle et des obligations issues de la loi du 24 décembre 2021 et ses décrets d'application du 26 avril 2022 et du 15 mai 2023 pour une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes et parmi les cadres dirigeants des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif. La DGT continuera d'accompagner, en 2026, les entreprises dans la mise en œuvre de ces obligations et pour en faire le bilan.

En outre, en 2026, la DGT finalisera les travaux de transposition de la directive européenne n° 2023-970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, l'échéance pour l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires de transposition étant fixée au 7 juin 2026.

Ces travaux conduiront à une réforme substantielle des dispositifs existants aujourd'hui. En effet, le texte européen prévoit notamment de nouvelles obligations pour les entreprises :

- En matière de transparence salariale : avant l'embauche ; sur la fixation des rémunérations et la politique de progression salariale au sein de l'entreprise ; par un droit à l'information pour les salariés sur les niveaux de rémunération pratiqués dans l'entreprise ;

- Par la déclaration de sept nouveaux indicateurs présentant les écarts de rémunération constatés parmi l'ensemble des salariés femmes et hommes confondus mais également et particulièrement concernant les femmes et les hommes exerçant un travail de même valeur.

La première déclaration de ces nouveaux indicateurs interviendra dès le 7 juin 2027 pour les entreprises employant au moins 250 salariés.

L'action 4 concerne l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de masse salariale et les moyens de fonctionnement sont portés par le programme 155. En 2026, les services de l'inspection du travail poursuivront la mission qui leur est dévolue de mise en œuvre de la politique du travail dans les territoires.

Afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs, le système d'inspection du travail (SIT), dans le cadre du plan national d'action pluriannuel 2023-2025 s'est mobilisé sur la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités femmes-hommes et la protection des travailleurs les plus vulnérables.

Ce plan se termine en 2025. Un nouveau plan est en cours de rédaction et sera diffusé en fin d'année aux services. L'année 2026 sera alors marquée par la mise en œuvre du nouveau plan national d'action (PNA). Les objectifs poursuivis seront semblables à ceux du précédent PNA dont les enseignements au travers d'un bilan seront réalisés. La protection des droits fondamentaux des travailleurs, cœur de métier de l'inspection du travail, et nécessitant une mobilisation forte de l'ensemble des agents du système, restera le principal enjeu du PNA. L'accent sera à nouveau mis notamment sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la lutte contre les fraudes qui portent préjudice aux travailleurs.

Les régions seront chargées de mobiliser les DDETS sur le déploiement du plan et la rédaction des feuilles de route départementales et régionales sur les premiers mois de l'année 2026. Celles-ci reposeront sur un diagnostic territorial.

Parallèlement, la campagne de contrôle relative à la lutte contre le recours abusif aux contrats précaires, lancée sur la 2^e partie de l'année 2025, se poursuivra et l'exercice d'évaluation de l'impact et de bilan sera réalisé en 2026.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail

INDICATEUR 1.1 : Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail

OBJECTIF 2 : Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

INDICATEUR 2.1 : Part du temps opérationnel consacré à la mise en œuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

INDICATEUR 2.2 : Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions

OBJECTIF 3 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

INDICATEUR 3.1 : Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

OBJECTIF 4 : Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

INDICATEUR 4.1 : Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF

1 – Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail

Le nouveau plan national d'action pluriannuel de l'inspection du travail pour la période 2023 - 2025, rappelle les sujets incontournables de mobilisation de l'inspection du travail qui sont au cœur de ses missions et sur lesquels tous les agents du SIT doivent intervenir tant dans leur action quotidienne que de manière organisée dans le cadre d'actions collectives. Il s'agit de sujets qui touchent aux droits fondamentaux des travailleurs : droit à la santé et à la sécurité, droit à des conditions d'emploi et de travail décentes, droit à la représentation et à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité des plans précédents en ce qu'il prévoit les conditions d'une mobilisation collective autour des grands objectifs du SIT, mais comporte des nouveautés : il cherche à laisser davantage de place aux initiatives locales afin de mieux répondre aux spécificités territoriales et à promouvoir une approche plus qualitative en privilégiant la recherche et la mesure de l'impact des actions menées.

Une des ambitions premières du PNA 2023-2025 réside dans l'exigence en termes de présence de l'inspection du travail dans les entreprises et sur les chantiers : le métier d'inspecteur du travail s'effectue là où sont les travailleurs et le contrôle documentaire ne saurait remplacer le constat in concreto des conditions de travail et la relation des inspecteurs du travail avec les employeurs, les salariés et leurs représentants.

INDICATEUR

1.1 – Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail	%	Sans objet	63	63	63	63	63

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : SI SUIIT, au service de l'action du système d'inspection du travail

Le numérateur : Nombre d'interventions réalisées « sur site » (hors DGT, hors lieu de travail et hors examens de documents)

Le dénominateur : Nombre total d'interventions x 100

JUSTIFICATION DES CIBLES

Assurer une présence effective des agents du SIT sur les lieux où sont occupés les travailleurs figure en priorité première dans le PNA 2023-25.

Cet indicateur synthétique est un élément d'information et de pilotage important permettant de mesurer la part des interventions consacrée par les agents du SIT à cet axe prioritaire.

Lors de l'intégration de cet indicateur dans le PAP 2024, la trajectoire attendue, établie sur une base prévisionnelle à 60 % pour 2023, était la suivante : 61 % en 2024, 62 % en 2025 et 63 % à partir de 2026. Compte tenu du résultat effectivement atteint en 2023 (63 %), l'objectif a été relevé à ce niveau dès le PAP 2025 et est désormais maintenu

à cette valeur. Cette cible tient compte des interventions qui sont à réaliser nécessairement hors des lieux de travail des salariés, par exemple, les examens de document, les auditions pénales, la rédaction des suites à contrôle (procédures pénales, sanctions administratives), les enquêtes liées aux décisions administratives, etc.

OBJECTIF

2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont reconnues aujourd'hui comme facteurs de bien-être au travail et de compétitivité des entreprises. Elles passent notamment par l'information et la sensibilisation des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, ainsi que partenaires institutionnels de la prévention.

En cours de préparation, le 5^e plan de santé au travail (PST5) constituera la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment des opérateurs de l'État. Ce plan sera décliné en région à travers les plans régionaux de santé au travail (PRST).

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) sera de nouveau un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ces plans. Au titre du futur contrat d'objectifs et de performance (COP) 2026-2030, en cours de préparation, l'Anact contribuera ainsi à la mise en œuvre de ce nouveau plan de santé au travail.

L'indicateur mesure le temps d'activité dévolu à la mise en œuvre du PST et des PRST, mais en circonscrivant plus précisément les priorités et objectifs du COP y contribuant directement.

Par ailleurs, l'objectif de l'action du SIT, outre la sanction des comportements délictuels, doit être de contribuer à prévenir les risques d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles en s'inscrivant pleinement dans le cadre du Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025, et du 4^e Plan santé au travail. Le contrôle des lieux présentant les risques les plus importants est prioritaire. Cette priorité est justifiée par le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui trouvent leur origine dans les métiers du BTP.

INDICATEUR

2.1 – Part du temps opérationnel consacré à la mise en œuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en œuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	65	65	70	65	65	65

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Le numérateur couvre le temps d'activité consacré aux champs suivants, et directement mesurable dans l'outil GASPAR :

Priorité 1 du COP et ses 3 objectifs : Orienter l'activité du réseau sur les priorités des politiques de santé au travail ;

Objectif 8 : Contribuer à renforcer le dialogue social sur les conditions de réalisation du travail au sein des TPE PME et les transformations auxquelles elles doivent faire face ;

Objectif 9 : Renforcer les coopérations interinstitutionnelles en soutien à la mise en œuvre des Plans santé au travail ;

Objectif 11 : Développer de nouvelles modalités de coopération au service de l'innovation ;

Thématique égalité professionnelle (traitée de manière transversale dans le nouveau COP, et intégrée également au PST).

Le dénominateur représente le temps total opérationnel consacré aux projets et actions relevant du COP hors temps d'activité lié au fonctionnement, également directement mesurable dans l'outil GASPAR.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les champs couverts par le PST4 ne représentent qu'une partie de l'activité opérationnelle de l'Anact qui doit rester présente sur l'ensemble de son périmètre d'intervention (le PST4 représentant une priorité sur les 3 dans le COP). En conséquence, sur la période 2022-2024, la cible annuelle de l'indicateur est fixée à 65 %, niveau qui affirme le caractère prioritaire de l'activité de l'Anact dans la mise en œuvre du PST4 et des PRST, tout en garantissant la globalité de l'activité de l'opérateur. En 2025, la cible est fixée à 70 % pour refléter la participation de l'Anact à la finalisation des actions du PST4 et à la préparation du PST5. De plus, en 2025, si la poursuite du dispositif de financement de projets PST/PRST n'est à ce jour pas stabilisée, il n'en demeure pas moins qu'elle sera aussi dédiée à la gestion des deux AAP lancés en 2024.

L'année 2026 correspondra au lancement du nouveau plan de santé au travail (PST) et des plans régionaux de santé au travail (PRST) qui constitueront la feuille de route stratégique et opérationnelle des acteurs de la politique de santé-sécurité au travail. Ainsi, l'Anact contribuera à la phase de lancement puis de mise en œuvre opérationnelle des actions, au niveau national comme local.

L'Anact sera en parallèle mobilisée sur ses autres champs d'action correspondant aux priorités de politique du ministère en matière de compétences-attractivité-formation professionnelle.

Ainsi, la cible fixée est de 65 %. Le mode de calcul de l'indicateur sera mis à jour en fonction du nouveau PST et du nouveau COP de l'Anact.

INDICATEUR

2.2 – Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions	%	21	21	23	23	23	23

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : SI SUIT, au service de l'action du système d'inspection du travail

Le numérateur : Nombre d'interventions réalisées « sur site » et « sur chantier » (hors DGT et hors examens de documents)

Le dénominateur : Nombre total d'interventions x 100

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail, doivent, à l'occasion de leurs contrôles, veiller à ce que les mesures de prévention des risques d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs soient connues et identifiées par les employeurs, que les mesures de protection des travailleurs soient mises en place conformément aux principes généraux de prévention et que les travailleurs soient informés et formés sur les risques auxquels ils sont exposés.

Cet indicateur synthétique est un élément d'information et de pilotage important permettant de mesurer la part des interventions consacrée par les agents du SIT à cet axe prioritaire.

Lors de l'intégration de cet indicateur dans le PAP 2024, la trajectoire attendue, établie sur une base prévisionnelle à 23 % pour 2023, était la suivante : 24 % en 2024, 25 % à partir de 2025. Compte tenu du résultat effectivement

atteint en 2023 (21 %), l'objectif a été revu à 23 % au niveau du PAP 2025 et est désormais maintenu à cette valeur pour le triennal 2026-2028. En effet, une campagne nationale relative à la durée du travail dans certains secteurs d'activité réalisée au cours de l'année 2023 a conduit les agents de contrôle à une présence renforcée dans les entreprises, conduisant ainsi à la révision de la cible de présence sur les chantiers.

OBJECTIF mission

3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

La politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante s'est notamment illustrée au travers du développement des champs de négociation obligatoire.

La loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations d'employeurs et le système de financement du dialogue social. Elle a également permis d'initier le chantier de la restructuration des branches.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social révisé et favorise le développement des institutions représentatives du personnel, notamment dans les PME.

L'ordonnance n° 2017-1385 pour le renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017 étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise permettant ainsi aux acteurs de terrain de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi et leur laisse la liberté de déterminer leur agenda social.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, instituée, depuis le 1^{er} janvier 2020, dans l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (CSE).

Les ordonnances réaffirment également le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social en prévoyant sa primauté dans treize domaines notamment dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence. La procédure d'extension connaît deux évolutions majeures introduites par les ordonnances n° 2018-1385 et 2018-1388 du 22 septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective : le ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE et un groupe d'experts est instauré afin d'apprécier les impacts socio-économiques de l'extension des accords.

Par ailleurs, l'article 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a fixé une durée maximale de deux mois pour la procédure d'extension des accords de branche concernant exclusivement les salaires lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance a augmenté au moins deux fois en application des articles L. 3231-5, L. 3231-6 à L. 3231-9 ou L. 3231-10 au cours des douze mois précédant leur conclusion, afin de permettre une entrée en vigueur rapide des accords relatifs aux salaires dans l'ensemble des branches professionnelles.

C'est dans ce contexte qu'il convient de lire l'indicateur présenté ci-après.

L'indicateur 3.1 mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche.

INDICATEUR

3.1 – Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	92	83	80	80	80	80

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : DGT

Mode de calcul : L'indicateur porte sur l'ensemble des accords examinés par les partenaires sociaux, tant en procédure dite « normale » qu'en procédure dite « accélérée », dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective. La procédure accélérée est prévue par l'article R. 2261-5 du code du travail et vise exclusivement les accords salariaux. Elle permet une consultation dématérialisée des partenaires sociaux, qui est plus rapide que la consultation physique. La procédure normale, visant les accords autres que salariaux, est prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Cet indicateur est calculé sur la période comprise entre la demande d'extension, matérialisée par l'envoi d'un récépissé, et la date de signature de l'arrêté d'extension. Les accords donnant lieu à un refus d'extension sont exclus du périmètre de calcul.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant de l'indicateur 3.1 « Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche », le délai d'instruction des accords soumis à la procédure d'extension se stabilise à un niveau satisfaisant et salué par les membres de la sous-commission des conventions et accords ainsi que par les représentants des branches professionnelles. L'amélioration du délai d'extension enregistré ces dernières années est largement perceptible par les acteurs du dialogue social de branche. La marge d'évolution de l'indicateur reste néanmoins faible dans la mesure où les délais légaux et règlementaires applicables à la procédure d'extension permettent difficilement une extension dans un délai inférieur à deux mois. Il est ainsi proposé de conserver la même cible que précédemment.

OBJECTIF

4 – Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle fait partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions et accords d'entreprise, sauf lorsque ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit engager des négociations au moins une fois tous les quatre ans en vue de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. Ce n'est qu'à défaut d'accord conclu à l'issue de ces négociations que le recours à un plan d'action unilatéral annuel est possible.

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunération injustifiés qui persistent, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dispositif a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Ainsi, chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu de définir et de publier des mesures de correction adéquates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index. Ces mesures sont fixées par voie d'accord, ou à défaut, par décision unilatérale. De plus, lorsque la note globale est inférieure à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

INDICATEUR

4.1 – Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet	89.1	87	88	Sans objet	Sans objet
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet	93	92	93	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : SI EGA PRO

1er sous indicateur

Numérateur : Nombre d'entreprises déclarantes

Dénominateur : Nombre d'entreprises assujetties x 100

2e sous indicateur

Numérateur : Nombre d'entreprises et d'UES ayant un index égal ou supérieur à 75

Dénominateur : Nombre total d'entreprises et d'UES ayant un index calculable x 100

JUSTIFICATION DES CIBLES

La direction générale du travail pilote le dispositif de l'index EGA PRO de mesure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, à partir de 11 salariés. L'index permet d'évaluer la situation de chaque entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en vue de corriger, par la négociation, les écarts constatés.

Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Le premier sous indicateur mesure le niveau de mise en œuvre du dispositif au sein des entreprises assujetties. Compte tenu du niveau d'appropriation du dispositif déjà constaté, une progression modérée est attendue pour 2026 (1 %).

Le second sous indicateur mesure la qualité du résultat global des entreprises qui répondent.

Compte tenu du niveau déjà atteint (92 % des entreprises qui répondent atteignent le niveau de 75 points en 2023), là aussi, une progression modérée est attendue sur la durée : 92 % en 2024 et 2025, puis 93 % pour la période 2026.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2025 ET 2026

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		19 282 068 19 040 000	7 441 207 5 592 187	26 723 275 24 632 187	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		689 422 205 219	12 417 006 11 127 006	13 106 428 11 332 225	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		4 365 913 3 255 916	1 777 515 1 777 512	6 143 428 5 033 428	0 130 968
Totaux		24 337 403 22 501 135	21 635 728 18 496 705	45 973 131 40 997 840	0 130 968

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		19 282 068 19 040 000	7 141 207 5 592 187	26 423 275 24 632 187	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		689 422 205 219	12 417 006 11 127 006	13 106 428 11 332 225	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		7 244 469 3 254 471	37 947 512 37 947 512	45 191 981 41 201 983	0 130 968
Totaux		27 215 959 22 499 690	57 505 725 54 666 705	84 721 684 77 166 395	0 130 968

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2025, 2026, 2027 ET 2028

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026 Prévision indicative 2027 Prévision indicative 2028				
3 - Dépenses de fonctionnement	24 337 403 22 501 135 24 601 134 47 960 866	130 968	27 215 959 22 499 690 24 199 689 47 635 221	130 968
6 - Dépenses d'intervention	21 635 728 18 496 705 54 566 705 54 466 705		57 505 725 54 666 705 54 566 705 54 466 705	
Totaux	45 973 131 40 997 840 79 167 839 102 427 571	130 968	84 721 684 77 166 395 78 766 394 102 101 926	130 968

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2025 ET 2026

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026				
3 – Dépenses de fonctionnement	24 337 403 22 501 135	0 130 968	27 215 959 22 499 690	0 130 968
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 055 335 3 461 135	0 130 968	7 933 891 3 459 690	0 130 968
32 – Subventions pour charges de service public	19 282 068 19 040 000	0 0	19 282 068 19 040 000	0 0
6 – Dépenses d'intervention	21 635 728 18 496 705	0 0	57 505 725 54 666 705	0 0
61 – Transferts aux ménages	380 000 380 000	0 0	380 000 380 000	0 0
62 – Transferts aux entreprises	3 410 071 2 318 864	0 0	3 410 071 2 318 864	0 0

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
63 – Transferts aux collectivités territoriales	0 0	0 0	0 0	0 0
64 – Transferts aux autres collectivités	17 845 657 15 797 841	0 0	53 715 654 51 967 841	0 0
Totaux	45 973 131 40 997 840	0 130 968	84 721 684 77 166 395	0 130 968

TAXES AFFECTÉES PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Plafond 2025	Plafond 2026
Taxe sur les exploitants de plateformes de mises en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport	ARPE - Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi	1 500 000	1 500 000

TAXES AFFECTÉES NON PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2025	Prévision de rendement 2026
Contribution patronale au dialogue social (0,016%)	AGFPN - Association de Gestion du Fonds Paritaire National	123 656 000	123 656 000

La taxe sur les exploitants de plateformes de mises en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport est destinée au financement de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public administratif de l'État créée en 2021 placée sous la double tutelle du ministère chargé du travail et du ministère chargé des transports, est chargée de mettre en place, réguler et faire vivre le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs indépendants qui y ont recours dans deux secteurs d'activités : le secteur des véhicules de transport avec chauffeur (VTC), et celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisés ou non.

La Contribution patronale au dialogue social (0,016 %) est destinée à financer le Fonds paritaire national (FPN) géré par l'Association de l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), en charge de la gestion financière et comptable du FPN. L'AGFPN a désormais la charge d'assurer le versement d'une subvention de fonctionnement au FPN dans la limite des contributions qu'elle percevra.

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2026 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2026. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2026 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2026, le montant pris en compte dans le total 2026 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2025 ou 2024) ; si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (6)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2024	Chiffre 2025	Chiffre 2026
120111	Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : 5400000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1967 - Dernière modification : 2023 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19°</i>	519	555	555
120113	Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou l'opérateur France Travail, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : 6100000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 2025 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i>	217	239	250
730207	Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1968 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-a bis</i>	173	174	195
110202	Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2024 : 1297871 Ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater C</i>	149	156	156
300109	Exonération des syndicats professionnels et de leurs unions pour leurs activités portant sur l'étude et la défense des droits et des intérêts collectifs matériels ou moraux de leurs membres ou des personnes qu'ils représentent	ε	ε	ε

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2024	Chiffrage 2025	Chiffrage 2026
	Exonérations <i>Bénéficiaires 2024 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 2001 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 207-1-1° bis</i>			
120116	Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2024 : 300000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : 2025 - Fin du fait générateur : 2024 - code général des impôts : 157-6°</i>	8	8	-
Coût total des dépenses fiscales		1 066	1 132	1 156

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Santé et sécurité au travail	0	24 632 187	24 632 187	0	24 632 187	24 632 187
02 – Qualité et effectivité du droit	0	11 332 225	11 332 225	0	11 332 225	11 332 225
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	5 033 428	5 033 428	0	41 201 983	41 201 983
04 – Lutte contre le travail illégal	0	0	0	0	0	0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	40 997 840	40 997 840	0	77 166 395	77 166 395

Dépenses pluriannuelles

GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

SI REPRÉSENTATIVITÉ

Le programme SI Représentativité regroupe trois projets permettant la mesure des audiences syndicale et patronale :

1. Le système d'information (SI) MARS mesure l'audience de la représentativité syndicale qui repose sur le traitement et l'agrégation des résultats des procès-verbaux d'élections aux instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de 11 salariés et plus ;
2. Le SI TPE mesure l'audience syndicale, avec un scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et employés à domicile ;
3. Le SI Représentativité patronale mesure l'audience patronale.

Les audiences syndicale et patronale sont mesurées tous les quatre ans.

Les projets MARS, TPE et RP s'appuient sur des systèmes d'information dédiés nécessitant des adaptations régulières, tout en mobilisant une maîtrise d'œuvre et une assistance à maîtrise d'ouvrage.

Après leur mise en place en 2017, le renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) s'inscrit également dans le programme SI Représentativité.

L'année 2025 marque le début du cycle de mesure de la représentativité pour la période 2025-2028. Cette première année n'est pas celle qui concentre l'essentiel des dépenses, tout comme l'année 2026. Les coûts liés à ce processus montent progressivement, pour atteindre un pic en fin de cycle, où les dépenses seront les plus élevées.

Le cinquième cycle de mesure de la représentativité couvre la période 2025-28.

Année de lancement du projet	2021
Financement	Programme 111
Zone fonctionnelle principale	Travail

COÛT ET DURÉE DU PROJET

Coût détaillé par nature

(en millions d'euros)

	2023 et années précédentes		2024 Exécution		2025 Prévision		2026 Prévision		2027 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	14,93	12,56	26,46	26,14	2,69	5,10	3,76	3,76	34,37	34,65	82,21	82,21
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	14,93	12,56	26,46	26,14	2,69	5,10	3,76	3,76	34,37	34,65	82,21	82,21

Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	82,21	82,21	0,00
Durée totale en mois	60	60	0,00

Dans leurs différents cycles, les projets de mesure de la représentativité mobilisent la maîtrise d'œuvre et l'assistance à maîtrise d'ouvrage nécessaires aux développements et aux refontes de systèmes d'informations dédiés afin de permettre les adaptations nécessaires à leurs évolutions.

En termes de cadencement, le projet « MARS » présente un rythme de dépenses régulier sur chacune des années du cycle, avec une accélération la dernière année précédant la publication des résultats, soit en 2024 pour le cycle en cours.

Développé en 2010 pour le 1^{er} cycle de mesure de la représentativité syndicale, le système d'information MARS est à présent obsolète : il ne répond plus aux nouveaux besoins (notamment assurer le suivi statistique lié à la mise en place des CSE). Il fait l'objet d'une refonte totale débutée en 2022 pour une mise en œuvre lors de ce nouveau cycle. Durant cette période, le SI MARS actuel continue sa production de données.

Les dépenses du projet « TPE » se concentrent essentiellement en 2024, avec la tenue du scrutin en fin d'année.

Les dépenses liées au projet sont de plusieurs natures :

- Dépenses d'élaboration des systèmes d'information du projet (SI Vote, SI candidatures, SI grand public) et de sécurité informatique ;
- Dépenses d'édition, pour l'information individuelle des électeurs (4,9 millions d'électeurs potentiels) ;
- Dépenses de communication pour la promotion du scrutin, au niveau national et au niveau local ;
- Subventionnement des organisations représentatives pour leur propagande et leur campagne électorale.

Pour la représentativité patronale également, les dépenses attachées à ce dispositif se concentrent essentiellement sur les 2 dernières années du cycle, avant la publication des résultats. Les dépenses à prévoir restent faibles sur ce projet en 2026.

Le montant total des projets relatifs aux SI représentativité s'élève à 40,82 M€ sur la période 2025-2028.

Ces projets génèrent des gains métiers importants. Ils permettent d'optimiser la connaissance de la représentativité des OS et des OP dans les entreprises, ainsi que la qualité des données et leur collecte, en garantissant la fiabilité des résultats des différentes représentativités. En revanche, ils ne génèrent pas de gains quantitatifs (en crédits ou ETPT) pour le ministère.

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2025

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 (RAP 2024)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2024	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025
92 632 468	0	47 003 361	87 741 693	40 509 917

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2026	CP 2027	CP 2028	CP au-delà de 2028
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025	CP demandés sur AE antérieures à 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP 2028 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE antérieures à 2026
40 509 917	40 459 918 0	24 999	25 000	0
AE nouvelles pour 2026 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP 2028 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026
40 997 840 130 968	36 706 477 130 968	4 291 363	0	0
Totaux	77 297 363	4 316 362	25 000	0

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2026

CP 2026 demandés sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2027 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026
89,57 %	10,43 %	0,00 %	0,00 %

Au 31 décembre 2025, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 40,51 M€, concerneront principalement :

- 36,17 M€ au titre des conventions triennales conclues en 2024 en faveur du fonds paritaire et des organismes chargés d'assurer la formation économique, sociale et syndicale ;
- 2,44 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2025 dans le cadre des conventions passées dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;

- 1,24 M€ correspondant aux soldes d'actions engagées par l'administration centrale et les services déconcentrés au titre de l'action 1 « sécurité et santé au travail » ainsi qu'au titre de l'action 3 « Dialogue social et démocratie sociale », hors mesure de la représentativité ;
- 0,65 M€ correspondant à des paiements rattachés à des engagements effectués au titre de la mesure de la représentativité syndicale et patronale suite notamment à la tenue en 2024 des élections professionnelles dans les très petites entreprises ;

*Justification par action***ACTION (60,1 %)****01 – Santé et sécurité au travail**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	24 632 187	24 632 187	0	0
Dépenses de fonctionnement	19 040 000	19 040 000	0	0
Subventions pour charges de service public	19 040 000	19 040 000	0	0
Dépenses d'intervention	5 592 187	5 592 187	0	0
Transferts aux entreprises	2 000 000	2 000 000	0	0
Transferts aux autres collectivités	3 592 187	3 592 187	0	0
Total	24 632 187	24 632 187	0	0

La protection de la santé au travail implique la sensibilisation de l'ensemble des acteurs : entreprises, branches, organisations syndicales et patronales, partenaires institutionnels de la prévention.

Le cinquième Plan Santé au travail pour 2026-2030 (PST5) constitue la feuille de route gouvernementale pour la définition et la programmation des actions de l'ensemble des partenaires institutionnels et notamment les opérateurs de l'État.

Dépenses de fonctionnement :

Les crédits de fonctionnement (cat 32) de l'action n° 1 sont destinés au versement d'une subvention pour charges de service public aux deux opérateurs du programme :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) à hauteur de 7,79 M€ en AE et CP.

L'Anses, en tant qu'agence d'expertise sanitaire, s'intéresse à tous les risques au travail : exposition aux agents biologiques et substances chimiques, bruit, ondes, pollution de l'air, travail de nuit, etc. Ses travaux contribuent à la production de connaissances sur les dangers, les expositions et l'évaluation des risques professionnels et permettent aux autorités de tutelles de prendre les mesures nécessaires afin de mieux protéger les travailleurs, notamment au regard des risques émergents.

L'Anses pilote également le Programme national de recherche en Environnement-Santé-Travail (PNR EST), outil essentiel pour développer la recherche et les connaissances en santé environnement et santé travail et répondre aux besoins d'expertise en appui aux politiques publiques.

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) à hauteur de 11.25 M€ en AE et CP.

La mission principale de l'établissement est de concevoir, promouvoir et transférer, auprès des acteurs de l'entreprise, et notamment des PME et TPE, des outils et des méthodes permettant l'amélioration des conditions de travail. Les priorités et les objectifs sont définis dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de performance (COP)

pluriannuel, en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, dès 2025, en 2026 et sur toute sa durée, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 5 (PST5).

Dépenses d'intervention :

Les crédits d'intervention, 5.59 M€ en AE et CP, permettront de financer les études destinées à la connaissance des risques professionnels et les interventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Connaissance des risques professionnels : recherche et exploitation des études, 3,59 M€ en AE et CP.

Ces crédits permettront d'engager ou de poursuivre les actions suivantes :

- Le financement de conventions d'études et de recherche conclues par l'administration centrale ou les services déconcentrés avec des organismes ayant un rôle d'appui des pouvoirs publics dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (organismes certificateurs ou organismes compétents en matière de santé et sécurité) ;
- Le financement d'actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles. Ces actions doivent contribuer à l'amélioration de la prévention en matière de risques professionnels considérés comme prioritaires.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) : 2 M€ en AE et CP

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, les associations ou les branches professionnelles au moyen de subventions et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et mettre en œuvre des projets d'expérimentation dans le champ de l'amélioration des conditions de travail.

La gestion de ce dispositif est confiée à l'ANACT. Le niveau de financement du fonds permet de poursuivre la démarche de diversification des appels à projets engagée dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021 pour le renforcement de la santé au travail. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

ACTION (27,6 %)**02 – Qualité et effectivité du droit**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	11 332 225	11 332 225	0	0
Dépenses de fonctionnement	205 219	205 219	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	205 219	205 219	0	0
Dépenses d'intervention	11 127 006	11 127 006	0	0
Transferts aux ménages	380 000	380 000	0	0
Transferts aux entreprises	318 864	318 864	0	0
Transferts aux autres collectivités	10 428 142	10 428 142	0	0
Total	11 332 225	11 332 225	0	0

Le droit du travail doit répondre à une double exigence : assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et contribuer à la performance des entreprises, source de croissance et d'emploi.

C'est pourquoi il importe de définir des règles équilibrées conciliant efficacité économique et progrès social, de les rendre accessibles aux usagers et de veiller à leur pleine application, en prévenant et corrigeant les situations illégales.

Dépenses de fonctionnement :

Renouvellement des conseillers prud'hommes :

Pour l'année 2026, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à 0,21 M€ en AE et en CP.

Le renouvellement repose sur un système de désignation des conseillers prud'hommes entièrement fondé sur les résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales. Le financement du 5^e cycle de désignation 2026-2029 des conseillers prud'hommes nécessite en 2026 la mobilisation de crédits pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et le centre de traitement des candidatures.

Dépenses d'intervention :

Les crédits d'intervention de cette action financent la formation des conseillers prud'hommes, ainsi que les dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié et les subventions aux groupements et associations et par les défenseurs syndicaux instaurés par la loi du 6 août 2015. Ces crédits correspondent à 11,13 M€ en AE et en CP.

Formation des conseillers prud'hommes :

Conformément aux dispositions de l'article L. 1442-1 du code du travail, l'État organise et finance la formation des conseillers prud'hommes. Pour l'année 2026, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est budgété à 9.41 M€ en AE et en CP, il finance la première année du cycle 2026-2029. Il est important de souligner que le mandat est de 4 ans, le précédent cycle 2018-2021 du fait du contexte COVID a été prolongé d'un an. Le cycle précédent a été réduit à 3 ans (2023-25) afin de recoller avec le calendrier initial, le cycle actuel aura de nouveau une temporalité de 4 ans (2026-2029). Pour rappel, la formation des conseillers prud'hommes est assurée par des établissements publics d'enseignement supérieur ou par des

organismes privés, agréés par le ministère en charge du travail au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail. Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Conseillers du salarié et subventions aux groupements et associations :

0,82 M€ en AE et en CP sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- 0,7 M€ en AE et en CP sont destinés aux services déconcentrés pour la prise en charge des dépenses liées aux fonctions exercées par les conseillers du salarié telles que prévues par les articles L. 1232-10, L.1232-11, D.1232-7, D.1232-8, D.1232-8 et D.1232-11 du code du travail (remboursements aux employeurs des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants, remboursement des frais de déplacement supportés par les conseillers du salarié pour l'accomplissement de leur mission, versement de l'indemnité forfaitaire annuelle au conseiller du salarié ayant au moins réalisé quatre interventions dans l'année). Cette dépense constitue à la fois un transfert aux ménages (0,38 M€), via les remboursements des frais de déplacement et le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle aux conseillers ayant exercé au moins quatre interventions dans l'année, et un transfert aux entreprises (0,32 M€), via le remboursement aux employeurs des salaires ; maintenus pendant les absences des conseillers des salariés pour l'exercice de leur mission, ainsi que des avantages et charges sociales correspondants ;
- 0,07 M€ en AE et en CP serviront à payer les cotisations pour la couverture du risque « accident du travail » des conseillers du salarié pendant l'exercice de leur mission. Dans la nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités ;
- 0,05 M€ en AE et en CP permettront de verser des subventions au bénéfice d'associations menant des actions ciblées dans le domaine du droit du travail. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

Défenseur syndical :

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé le statut du défenseur syndical. Il intervient au nom d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs pour assister ou représenter les parties devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale.

Pour l'année 2026, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à 0,9 M€ en AE et en CP. Ces crédits permettront de financer :

- Le maintien du salaire pendant les heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, dans les établissements d'au moins onze salariés et dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures font l'objet d'un remboursement des employeurs par l'État et sont assimilées à une durée de travail effective ;
- Des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de 2 semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de prises en charge financière sont définies par le décret n° 2017-1020 du 10 mai 2017. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

ACTION (12,3 %)**03 – Dialogue social et démocratie sociale**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	5 033 428	41 201 983	130 968	130 968
Dépenses de fonctionnement	3 255 916	3 254 471	130 968	130 968
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 255 916	3 254 471	130 968	130 968
Dépenses d'intervention	1 777 512	37 947 512	0	0
Transferts aux autres collectivités	1 777 512	37 947 512	0	0
Total	5 033 428	41 201 983	130 968	130 968

La politique du travail ne peut se construire et s'appliquer sans la participation active des partenaires sociaux, qui doivent être associés à sa conception et sont en outre appelés à jouer un rôle croissant dans sa mise en œuvre, avec une importance nouvelle conférée au droit conventionnel ou d'origine conventionnelle par rapport à l'intervention unilatérale de l'État.

La place croissante accordée à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale conduit à renforcer la légitimité des acteurs et des accords collectifs. La loi du 28 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale s'inscrit dans cette dynamique (sur le nouveau cadre de la représentativité syndicale) laquelle est renforcée par la loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (sur la réforme de la représentativité patronale ou sur le financement des organisations professionnelles).

Dépenses de fonctionnement :

Les crédits de fonctionnement de l'action n° 3, à hauteur de 3.26 M€ en AE et de 3.25 M€ en CP, permettront de financer les dispositifs de mesures des représentativités patronale et syndicale pour la deuxième année du cycle quadriennal de mesure 2025 - 2028, Ils serviront à financer notamment la fin des travaux relatifs à la refonte du système dit « MARS », permettant de recueillir, traiter et collecter les suffrages recueillis par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Dépenses d'intervention :

Les crédits d'intervention destinés à cette action permettront essentiellement de traduire la contribution de l'État au dispositif de financement des organisations syndicales et patronales tel qu'introduit par l'article 31 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Ce dispositif repose sur un fonds paritaire, alimenté par l'État, par une contribution des entreprises et une participation des organismes paritaires. Il offre un cadre pérenne et transparent de financement des partenaires sociaux dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Son périmètre d'intervention est le suivant :

- Financement des missions liées au paritarisme : celles-ci recouvrent la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées par les organismes paritaires ayant pour caractéristique de concourir à des missions d'intérêt général régulées pour tout ou partie par voie conventionnelle ;
- Financement de la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation ;

- Financement de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

34,67 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2026, dernière année de la convention triennale (2024-26) de financement du fonds paritaire, engagée en 2024 à hauteur de 104,01 M€ en AE.

1,5 M€ en CP sont prévus à ce titre pour l'année 2026, 3^e année des conventions triennales (2024-26) destinées aux douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, engagées en 2024 à hauteur de 4,5 M€ en AE.

Aide au développement de la négociation collective :

1,78 M€ en AE et en CP sont prévus pour le financement d'actions nationales ou locales visant à développer le dialogue social, notamment pour favoriser la négociation collective là où, du fait de la faiblesse des acteurs locaux, le dialogue social éprouve des difficultés à naître (petites entreprises, artisanat, secteur agricole). Le financement du dispositif « appui au relations sociales » (ARESO) permet également d'intervenir auprès des entreprises et organisations qui sont en situation de conflit récurrent ou souhaitant améliorer la qualité des relations collectives du travail.

ACTION

04 – Lutte contre le travail illégal

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Total	0	0	0	0

L'action 04 « Lutte contre le travail illégal » ne porte pas de crédit. Elle sous-tend l'action de l'inspection du travail, dont les crédits de rémunération sont portés par le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « travail et emploi » et les moyens de fonctionnement par le programme 354 « Administration territoriale de l'État » de la mission « Administration générale et territoriale de l'État ».

ACTION

06 – Renforcement de la prévention en santé au travail

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Total	0	0	0	0

Le PLF pour 2022 a créé l'action n° 6 « Renforcement de la sécurité santé au travail », pour porter les crédits permettant de financer les actions initiées dans le cadre de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la

prévention en santé au travail. Les dispositifs financés en 2022 et 2023 n'ayant pas vocation à être pérennes, ils ne bénéficient pas de financement en 2026.

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ANSéS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)	8 210 000	8 210 000	7 790 000	7 790 000
Subvention pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	7 790 000	7 790 000
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)	14 363 274	14 363 274	13 250 000	13 250 000
Subvention pour charges de service public	11 072 068	11 072 068	11 250 000	11 250 000
Transferts	3 291 206	3 291 206	2 000 000	2 000 000
Total	22 573 274	22 573 274	21 040 000	21 040 000
Total des subventions pour charges de service public	19 282 068	19 282 068	19 040 000	19 040 000
Total des transferts	3 291 206	3 291 206	2 000 000	2 000 000

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond			dont contrats aidés	dont apprentis	sous plafond	hors plafond
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			265	25	3			265	25	3
Total ETPT			265	25	3			265	25	3

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2025	265
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2025	
Impact du schéma d'emplois 2026	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2026	265
Rappel du schéma d'emplois 2026 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2025 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2025 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2025 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Missions

Les missions de l'Anact sont définies par l'article L. 4642-1 et les dispositions des articles R. 4642-1 à R. 4642-10 du code du travail.

L'agence a pour vocation de fournir aux entreprises, aux associations et aux administrations publiques, des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail, en agissant sur l'organisation du travail et les relations sociales. Elle s'appuie sur un réseau constitué initialement de seize associations régionales (Aract) qui sont devenues des directions régionales de l'établissement public le 1^{er} janvier 2023.

Cette intégration des Aract à l'Anact a été prévue par l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. C'est une transformation majeure puisque l'Anact est dorénavant un établissement public unique, et a ainsi absorbé 195 ETP des Aract. Les modalités de la fusion et d'organisation du nouvel établissement sont précisées dans le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022.

Grâce à cette implantation territoriale, l'Anact met en œuvre une démarche d'intervention originale, fondée sur la conduite de projets-pilotes en entreprise ainsi que sur la capitalisation et la diffusion d'outils et méthodes à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants - en priorité dans les très petites, et petites et moyennes entreprises (TPE-PME). L'Anact apporte également, par son activité de veille et de prospective, son concours à la conception des politiques publiques dans le champ de la santé-sécurité au travail et des conditions de travail.

Ainsi, l'agence a pour missions principales de :

- Conduire des interventions d'amélioration des conditions de travail à caractère expérimental dans les entreprises, les associations et les structures publiques ;
- Développer et produire à partir de ces expérimentations des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- Assurer l'information, la diffusion et la formation nécessaires à l'utilisation de ces outils et méthodes ;
- Mener une activité de veille, d'étude et de prospective sur les enjeux liés aux conditions de travail ;
- Développer des partenariats avec les autres acteurs intervenant dans le domaine des conditions de travail et les organismes d'appui aux TPE-PME ;
- Piloter le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact).

Gouvernance et pilotage stratégique

Le conseil d'administration de l'agence est tripartite. Il comprend des représentants des employeurs, des salariés et de l'État ainsi que des personnes qualifiées en matière d'amélioration des conditions de travail. Les priorités de

L'Anact et ses objectifs sont définis dans le cadre de contrats pluriannuels d'objectifs et de performance (COP) en fonction de l'évolution des priorités gouvernementales et après négociation avec les partenaires sociaux membres du conseil d'administration.

Perspectives 2026

L'année 2026 sera consacrée à la finalisation et au lancement de deux documents structurels majeurs, le COP 4 2026-2030 et le 5^e plan de santé au travail (PST5) 2026-2030. Ces deux documents-cadre pour l'établissement seront alignés sur la même temporalité, garantissant ainsi une plus grande cohérence et efficience pour l'Anact.

Concernant le nouveau COP, les travaux de réflexion et de refonte occupent l'année 2025, pour une finalisation attendue au premier trimestre 2026. Ce COP permettra de confirmer le rôle majeur de l'Anact dans l'amélioration des conditions de réalisation du travail et l'accompagnement des mutations du travail, l'action simultanée sur la qualité du travail et de l'emploi. Si les travaux sont toujours en cours, les premières orientations du COP sont les suivantes :

- Sur la forme et le fond, le COP sera plus resserré, avec un périmètre thématique calibré sur les capacités d'intervention de l'opérateur permettant ainsi d'en améliorer l'impact ;
- La contribution de l'Anact à la réalisation du PST5 sera transversale à tout le COP, contribuant ainsi à réaffirmer l'enjeu de la santé au travail ;
- L'importance de l'intervention en entreprise sous forme d'expérimentation, une des modalités d'action de l'opérateur, sera réaffirmée, contribuant à le singulariser, à mettre en action les entreprises et à diffuser les bonnes pratiques ;
- Dans un monde en transition et marqué par des crises successives, l'Anact contribuera à la soutenabilité du travail dans les organisations, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME) ;
- Pierre angulaire de la démarche de l'Anact, le soutien au dialogue social et professionnel sera une priorité plus transversale à traiter sous l'angle des instances et de la négociation collective ;
- L'égalité professionnelle, que le COP 3 avait posé comme une thématique transversale, sera confirmée comme telle.

L'axe consacré au pilotage du COP développera les priorités et objectifs utiles pour répondre à plusieurs enjeux :

- La construction d'une culture commune à l'échelle de l'établissement (faire collectif, construire ensemble des solutions adaptées aux enjeux du travail à l'Anact, favoriser l'amélioration continue, développer une politique RH fondée sur des valeurs fortes) ;
- La soutenabilité du modèle économique de l'opérateur à moyen et long terme (mutualisation des moyens, sécurisation des financements, développement partenarial) ;
- L'accompagnement de l'établissement dans les transitions numérique, écologique, organisationnelle (actualiser les éléments stratégiques de l'agence, définir des plans d'actions en matière de transition).

Par ailleurs, en 2026, l'Anact continuera de jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre du nouveau plan de santé au travail, document programmatique de la politique de santé au travail qui permet de susciter et de faire converger les initiatives en la matière en mobilisant tous les préventeurs institutionnels publics et privés. L'année 2025 constitue la dernière année de mise en œuvre du PST4 et une année de construction du nouveau plan, auquel l'Anact contribue. Elle alimente également le bilan du PST4 par l'évaluation des projets mis en œuvre dans le cadre de la dotation exceptionnelle et des appels à projets afférents.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	4 870	4 984
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	0	0	4 870	4 984
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	14 363	14 363	13 250	13 250
Subvention pour charges de service public	11 072	11 072	11 250	11 250
Transferts	3 291	3 291	2 000	2 000
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	14 363	14 363	18 120	18 234
Subvention pour charges de service public	11 072	11 072	11 250	11 250
Transferts	3 291	3 291	6 870	6 984
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent ainsi :

- 11,25 M€ au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur ;
- 2 M€ au titre de la subvention annuelle au Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) ;
- 4,87 M€ en AE et 4,98 M€ en CP alloués par le programme P103, accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi, au titre du CPER.

Remarque : Le BI 2025 de l'ANACT, présenté au niveau du compte de résultat, est basé sur les données du PLF 2025.

 CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	290	290
– sous plafond	265	265
– hors plafond	25	25
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

PROGRAMME 155
Soutien des ministères sociaux

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Evelyne SATONNET

Directrice des finances, des achats et des services

Responsable du programme n° 155 : Soutien des ministères sociaux

Les crédits des programmes 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » rattaché à la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », et 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » rattaché à la mission « Travail et emploi » ont été réunis en 2025 au sein d'un seul programme 155, renommé depuis lors « Soutien des ministères sociaux ».

Le programme 155 a donc vu son périmètre élargi à l'ensemble des champs d'activité des administrations en charge des affaires sociales : santé, travail, emploi, solidarités et cohésion sociale. Il regroupe désormais tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : les emplois et la masse salariale associée, tant de l'administration centrale que des services déconcentrés, le financement des activités de soutien (en particulier les systèmes d'information, les fonctions juridiques, statistiques, la communication ou encore le fonctionnement courant). Il porte également la subvention pour charges de service public des agences régionales de santé (ARS), ainsi que celle de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est piloté par la direction des finances, des achats et des services, placée sous l'autorité de la secrétaire générale des ministères sociaux.

En 2026, l'enveloppe de masse salariale, en hausse de +8,2 M€ par rapport à la LFI 2025 tient compte de la mise en place au 1^{er} janvier 2026 du nouveau dispositif de la protection sociale complémentaire et de l'augmentation de 4 points du taux de CAS Pensions, pour un plafond d'emplois s'établissant à 12 690 ETPT.

Les crédits hors titre 2 s'élèvent en 2026 à 896,4 M€ en AE et 982,1 M€ en CP. Ils comprennent, outre les dépenses de fonctionnement de l'administration centrale, la subvention pour charges de service public allouée aux agences régionales de santé pour un montant de 627,1 M€ et un plafond d'emplois de 8 114 ETPT ainsi que celle de l'INTEFP (14,4 M€ pour un plafond d'emplois de 91 ETPT). Enfin 15,5 M€ en AE et 75,6 M€ en CP seront consacrés à la poursuite des travaux du nouveau bâtiment « Simone Veil » du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles à Malakoff.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences

INDICATEUR 1.1 : Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

OBJECTIF 2 : Accroître l'efficacité de la gestion des moyens

INDICATEUR 2.1 : Efficacité de la gestion immobilière

INDICATEUR 2.2 : Efficacité de la fonction achat

OBJECTIF 3 : Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales

INDICATEUR 3.1 : Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la DARES

INDICATEUR 3.2 : Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la DREES

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF

1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences

1.1 Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

L'indicateur présenté concerne la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur des personnes handicapées.

Il est piloté par la direction des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux et porte sur l'ensemble du périmètre des personnels des ministères sociaux (directions de l'administration centrale, DR(I)EETS, DEETS et DDETS).

INDICATEUR transversal *

1.1 – Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

(du point de vue du citoyen)

* "Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987"

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des effectifs des ministères sociaux	%	6,24	non connu	6	7	7	7

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des ressources humaines (DRH) / Bureau égalité, diversité, handicap

Mode de calcul :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définie aux articles L5212-2 et L5212-3 du code du travail sont listés aux articles L5212-13 et L5212-15 de ce même code. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé en rapportant les effectifs physiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 31 décembre de l'année écoulée à l'ensemble des effectifs physiques rémunérés sur cette même période pour le périmètre des ministères sociaux (santé/solidarités et travail/emploi).

Depuis 2017, les données sont issues du logiciel de gestion des personnels, RenoïRH, renseigné par chaque gestionnaire, départemental, régional ou central. La DRH réalise une requête permettant de connaître le taux, dans le calendrier imparti par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

JUSTIFICATION DES CIBLES

La cible actualisée pour 2025 assignée à ce ratio est portée à 7 % en raison du résultat atteint en 2024. Le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles poursuit sa politique en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap énoncée dans les différents plans pluriannuels depuis 2005. À ce titre, une nouvelle convention 2025-2028 vient d'être renouvelée avec le Fiphfp. Cette stratégie s'inscrit pleinement dans le cadre du label Diversité obtenu en 2012 et du label Égalité obtenu en 2018, tous deux renouvelés en 2023. La DRH fonde cette politique sur l'action des référents handicap, nommés dans chaque direction de l'administration centrale et dans chaque DR(I)EETS et DEETS. Ils sont notamment en charge du suivi individuel des

agents en situation de handicap déclarés. Ils ont également la mission de renseigner et guider tous les agents du collectif de travail.

La DRH conduit par ailleurs depuis plusieurs années une politique favorisant le recrutement de personnes en situation de handicap par différentes procédures telles que la voie dérogatoire, renforcée par celles relatives à l'apprentissage ou l'alternance. En outre, un accompagnement personnalisé des agents en situation de handicap est mis en place par des actions telles que la formation afin de favoriser l'évolution professionnelle des agents concernés, notamment en cas d'évolution de la situation de handicap.

La DRH conduit des actions de sensibilisation concernant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), délivrée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elles ont vocation à permettre à chaque agent de mesurer l'intérêt de la déclaration, ses besoins de compensation et les accès aux dispositifs existants. Ces actions contribueront aussi à l'amélioration du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du ministère.

OBJECTIF

2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens

2.1 : Efficacité de la gestion immobilière

Depuis plusieurs années, les ministères sociaux se sont engagés dans une stratégie de rationalisation des coûts immobiliers afin de générer une meilleure efficacité de la gestion immobilière de leur administration centrale.

Le premier axe de rationalisation est fondé sur la réduction des surfaces occupées via le regroupement des services ou, le cas échéant, par des renégociations de baux. Cet effort a permis de limiter le nombre d'emprises locatives. Ainsi en 2025, les ministères sociaux n'occupent plus que deux sites locatifs et deux sites domaniaux.

Dans le prolongement de cette stratégie de rationalisation, dans le cadre de leur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) d'administration centrale, les ministères sociaux se sont engagés dans une démarche de regroupement de leurs agents sur deux sites domaniaux en vue d'abandonner les emprises locatives. Dans ce cadre, en accord avec le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, le site de Malakoff (ex-terrain de l'Insee) a été retenu comme deuxième site domanial. Les premières études pour finaliser une construction nouvelle ont été engagées en 2020 dans un objectif de réception de l'immeuble prévue en juin 2027. Les effets de cette relocalisation en termes de surface et de coût de fonctionnement ne seront visibles qu'à compter de 2028 à la libération des baux en cours.

Outre les économies de loyer et d'entretien courant qui seront générées par la relocalisation des services, l'objectif des ministères sociaux est de rationaliser et de maîtriser les coûts d'exploitation et plus précisément de réduire de manière significative la consommation énergétique en occupant des bâtiments labellisés selon les dernières normes énergétiques et environnementales, grâce notamment aux outils déployés par la direction de l'immobilier de l'État (DIE) sur la gestion des fluides.

2.2 : Efficacité de la fonction achat

Cet indicateur mesure l'efficacité des actions achats conduites au sein du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, pour tous les marchés, en administration centrale et en services déconcentrés, rattachés aux programmes budgétaires des missions « Santé, Solidarité, Insertion et égalité des chances » et « Travail et emploi ».

Il permet la déclinaison ministérielle de l'indicateur « gains relatifs aux actions achat interministérielles » piloté par la direction des achats de l'État (DAE) du programme 218 « Conduite et pilotage des politiques économiques et financières » de la mission « Gestion des finances publiques ».

INDICATEUR transversal *

2.1 – Efficience de la gestion immobilière

(du point de vue du contribuable)

* "Efficience de la gestion immobilière"

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Ratio entretien courant / SUB en administration centrale	€/m ² SUB	Sans objet	Sans objet	65	65	65	65
Ratio SUB/résident en administration centrale	SUB / résident	Sans objet	Sans objet	19	19	18,5	18
Ratio SUB / résident en agences régionales de santé (ARS)	SUB / résident	Sans objet	Sans objet	24,1	21,6	21	20,4
Ratio entretien lourd / surface de plancher en administration centrale	€/m ²	Sans objet	Sans objet	Sans objet	50	50	50

Précisions méthodologiques

Source des données : direction des finances, des achats et des services (DFAS), service des patrimoines.

Mode de calcul :

1. Ratio entretien courant / surface utile brute (SUB) en administration centrale

L'indicateur résulte du rapport entre le montant total (en €) des dépenses d'entretien courant et les m² SUB (surface utile brute). Les coûts d'entretien courant recouvrent les dépenses de maintenance préventive et corrective, de diagnostics, d'audits et d'expertises, de contrôles règlementaires, d'entretien d'espaces verts, la collecte de déchets, et le nettoyage. Les données relatives aux surfaces sont établies conformément aux règles fixées dans le cadre de l'élaboration des schémas pluriannuels de stratégie immobilière.

2. Ratio SUB/résident en administration centrale

L'indicateur résulte du rapport entre la surface utile brute (SUB) en m² occupée par l'administration centrale des ministères sociaux et le nombre de résidents, c'est-à-dire le nombre de personnes internes (ETP) et externes (prestataires, vacataires, apprentis...) exerçant une activité régulière au sein des bâtiments occupés par l'administration centrale des ministères sociaux au cours d'une année.

3. Ratio SUB / résident en agences régionales de santé (ARS)

L'indicateur résulte du rapport entre la surface utile brute (SUB) en m² occupée par les ARS et le nombre de résidents. Le nombre de résidents en ARS est le nombre de personnes internes (ETP) et externes (prestataires, vacataires, apprentis...) exerçant une activité régulière au sein des bâtiments occupés par les ARS à l'échelle d'une année.

4. Ratio entretien lourd / SDP en administration centrale

L'indicateur résulte du rapport entre le montant total (en €) des dépenses d'entretien lourd et les m² SDP (surface de plancher). Il intègre l'ensemble des crédits d'entretien lourd, quel que soit le programme sur lequel sont imputées ces dépenses (723, 155, autre). Les dépenses d'entretien lourd sont des dépenses d'investissement ayant vocation à être immobilisées.

JUSTIFICATION DES CIBLES

1. Ratio entretien courant / SUB en administration centrale

La définition de l'entretien courant a été revue et élargie en 2025 pour prendre en compte l'ensemble des dépenses concourant à l'entretien des bâtiments hors fluides/énergie, entretien lourd, installation d'équipements,

aménagement léger et gardiennage. La cible de ce ratio a été fixée en 2025 à 65 €/m². En 2026, cette cible est maintenue au même niveau qui correspond à un ordre de grandeur habituel pour un immeuble tertiaire ancien.

2. Ratio SUB / résident en administration centrale

L'indicateur SUB/poste de travail a été remplacé en 2025 par celui défini dans la circulaire de la Première ministre n° 6392/SG du 8 février 2023, à savoir le ratio SUB/résident. La cible fixée pour l'administration centrale des ministères sociaux qui était en 2025 de 19 m² SUB/résident est maintenue en 2026.

Entre 2022 et 2025, le parc immobilier des ministères sociaux a diminué de 10,6 %, ce qui a conduit à une densification des sites occupés. En 2024, pour tenir compte de la nouvelle typologie des surfaces de la circulaire du 8 février 2023, la SUB du bâtiment domanial principal occupé par les ministères sociaux établie en début 2017, a été revue en 2024 passant ainsi de 45 672 m² à 53 755 m² ; ce qui a eu comme effet de dégrader mécaniquement le ratio d'occupation de ce site, mais également le ratio d'occupation global des ministères sociaux qui est passé de 17,4 m² SUB/résident à 19,8 m² SUB/résident (hors hôtel du Chatelet non occupé dans l'attente de travaux de rénovation).

3. Ratio SUB / résident en Agences régionales de santé (ARS)

L'indicateur a été modifié en 2025, il résulte désormais du rapport entre la surface utile brute (SUB) en m² et le nombre de résidents conformément aux dispositions de la circulaire n° 6392/SG du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État. Pour les ARS, la cible de ce ratio qui était fixée en 2025 à 24,1 m² SUB/résident est portée à 21,6 m² SUB/résident en 2026.

4. Ratio entretien lourd / SDP en administration centrale

Ce nouvel indicateur permet d'avoir une vision complète des dépenses immobilières engagées pour entretenir le parc immobilier de l'administration centrale des ministères sociaux puisqu'il vient en complément des dépenses d'entretien courant. En 2026, la cible est fixée pour ce nouvel indicateur à 50 €/m², les bâtiments domaniaux occupés par les ministères sociaux étant confrontés à un double enjeu : d'une part, le renouvellement d'installations techniques désormais vétustes ; d'autre part, l'adaptation aux évolutions des usages.

INDICATEUR

2.2 – Efficience de la fonction achat

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Efficience de la fonction achat	M€	1,727	0,742	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu

Précisions méthodologiques

Source des données : Direction des achats de l'État.

Mode de calcul

La méthodologie de calcul des gains achats a été définie depuis 2010 au niveau interministériel. Cette méthode est fondée sur la comparaison entre des prix ou situations « de référence » et des prix ou situations « nouveaux ».

Depuis 2018, le principe des modalités d'imputation des résultats d'efficience économique des achats publics, consiste à comptabiliser des économies achat réalisées selon une logique de valorisation de la performance de l'acheteur (imputation au profit du service porteur de la démarche achat concernée) et d'abandonner la logique de suivi budgétaire (imputation au profit du service effectuant la dépense).

Les travaux menés avec des responsables ministériels des achats en 2023 ont abouti à des propositions d'actualisation des dispositifs de suivi des économies achats et constituent la base du nouveau document de référence. Ce document a pour but d'améliorer le pilotage des achats en fournissant des outils et des méthodes clairs pour mesurer et suivre les économies réalisées, tout en assurant une plus grande transparence et une meilleure responsabilisation des acteurs concernés. Ce nouveau cadre de référence commun pour le suivi des économies réalisées lors des achats

effectués par les services de l'État et les établissements publics et organismes de l'État est entré en vigueur en janvier 2025. Ce document vise à clarifier et à simplifier les règles de calcul et de suivi des économies d'achat.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les gains achats du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ont baissé sur la période 2023-2024 (1,73 M€ en 2023 à 0,74 M€ en 2024). Ce résultat s'explique par la non prise en compte des gains sur les accords-cadres interministériels, pour lesquels les gains sont comptabilisés par le porteur de l'accord-cadre. Ce résultat signifie également que le ministère s'inscrit davantage dans la politique de mutualisation en ayant recours plus massivement aux marchés interministériels.

L'analyse des gains achats s'inscrit également dans un environnement inflationniste, ce qui nécessite de prendre en compte la dynamique des prix pour apprécier correctement les résultats.

Par ailleurs, concernant les achats récurrents, il est utile de rappeler que les économies achats obtenues lors d'une première procédure ne sont jamais reconductibles dans les mêmes proportions lors de la procédure suivante. Des freins mécaniques viennent limiter les gains achats (tels que le coût horaire minimum de la main d'œuvre, ou celui de certaines matières premières par exemple). Les achats des prestations de services étant prépondérants au sein du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, cela affecte la performance de ses achats.

Il est à souligner que le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles s'est engagé dans une action volontariste en matière de développement durable. Cependant, l'exigence environnementale d'un cycle de production plus vertueux peut également être onéreux car les filières professionnelles de recyclage et de réemploi ne sont pas toutes opérationnelles et cela peut amoindrir le résultat attendu en termes de gain au moins à court terme.

De plus, pour optimiser la performance économique des achats, une démarche de centralisation de la passation des procédures de l'ensemble des directions prescriptrices au niveau de la Direction des finances, des achats et des services (DFAS) du secrétariat général du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles sociaux est finalisée. En concentrant et professionnalisant les compétences, cette centralisation devrait permettre d'optimiser l'ingénierie contractuelle et les mutualisations en vue d'optimiser les gains achats.

OBJECTIF

3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales

3.1 : Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la Dares

L'indicateur 3.1 est piloté par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

L'objectif de cet indicateur est de mesurer l'amélioration de la qualité du service offerte par le ministère et les opérateurs en matière d'études et statistiques. L'axe privilégié est la satisfaction des usagers et des citoyens.

L'indicateur « Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation » se décline en 3 sous indicateurs :

1. « Nombre de citations dans des publications (presse) » : Il mesure le nombre d'articles ou d'émissions citant la Dares ou ses travaux dans la presse française et dans une sélection des plus grands titres européens. Ce sous-indicateur correspond aux données qui étaient d'ores et déjà renseignées dans le cadre de l'indicateur « Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation » ;
2. « Visite sur le site (web) de la Dares » : il s'agit de connaître le niveau de fréquentation du site internet de la Dares (dares.travail-emploi.gouv.fr) ;
3. « Occasion de voir » : il s'agit d'apprécier les contacts de la population avec les messages diffusés par la Dares.

3.2 : Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la Drees

L'une des missions de la Drees étant de produire des études et statistiques visant à éclairer le débat public, la notion de « *notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation* » permet d'appréhender le degré de diffusion de ses travaux auprès du public.

Cet indicateur de notoriété se décline en 3 sous-indicateurs :

1. « *Nombre de citations dans un panel de publications (presse)* » : il mesure le nombre d'articles ou d'émissions citant la Drees ou ses travaux dans la presse française ;
2. « *Occasion de voir* » : ce nouveau champ permet d'apprécier les contacts de la population avec les messages diffusés par la Drees ;
3. « *Nombre de visiteurs sur le site internet de la Drees* » : nombre d'internautes s'étant connectés au site de la Drees (un internaute s'étant connecté plusieurs fois successives n'étant comptabilisé qu'une seule fois).

INDICATEUR

3.1 – Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la DARES

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de citations dans un panel de publications sur le champ Travail / Emploi	Nb retombées médias	5 000	6 000	6 000	6 000	6 000	7 000
Nombre de visites sur le site (web) de la DARES	Nb	1 489 981	1 288 724	1 000 000	1 300 000	1 400 000	1 500 000
Occasion de voir DARES	Nb	665 200 000	270 000 000	250 000 000	250 000 000	250 000 000	250 000 000

Précisions méthodologiques

Source des données : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) / organisme extérieurs.

Mode de calcul :

1. Nombre de citations dans un panel de publications sur le champ Travail / Emploi

L'indicateur est calculé par un prestataire externe de référence et ce, à partir du nombre de citations dans un panel de publications. Depuis 2007, cet indicateur comptabilise les articles mentionnant soit la Dares (ou les services statistiques du ministère chargé du Travail), soit l'un des trois supports de publication de la Dares, soit les indicateurs sur les « chiffres du chômage » ou l'« emploi salarié » associés à la mention « ministère du travail » ou « ministère de l'emploi ».

2. Nombre de visites sur le site (web) de la Dares

L'indicateur renseigne sur le nombre de consultations du site internet de la Dares et est exprimé en nombre de visites cumulées sur l'année. L'indicateur est calculé par un prestataire externe de référence.

3. Occasions de voir Dares

L'indicateur renseigne sur le nombre de contacts potentiels que les personnes peuvent avoir avec un contenu presse qui parle de la Dares. Il est calculé, pour chacune des retombées presse, à partir de l'audience du support qui publie l'article, et est pondéré par l'espace qu'occupe la retombée dans le support (en premières pages ou en secondes). Il est exprimé en nombre de contacts, car un même individu peut accéder à plusieurs supports. Chaque point de contact potentiel est donc comptabilisé. L'indicateur est calculé par un prestataire externe de référence.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La Dares prévoit une augmentation des citations dans la presse pour 2027 et 2028. En effet, la reprise progressive des conférences de presse ainsi que le renforcement des « briefs off » de la mission Diffusion statistique, publications et communication devraient permettre d'obtenir davantage d'articles.

Concernant les audiences de son site internet pour 2026 et 2027, la Dares continue de promouvoir ses publications en développant sa communication sur les réseaux sociaux, avec la création d'un compte sur le réseau social Bluesky en 2025.

Par ailleurs, la Dares continuera à mettre en ligne davantage de data visualisations et à maintenir les échanges de visibilité avec d'autres acteurs du secteur travail-emploi (France Travail par exemple).

INDICATEUR

3.2 – Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation de la DREES

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023	2024	2025 (Cible PAP 2025)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de citations dans un panel de publications sur le champ Santé / Solidarité	Nb retombées médias			8000	8 100	8 200	8 200
Nombre de visiteurs sur le site internet de la DREES	Nb			800000000	820 000 000	820 000 000	820 000 000
Occasions de voir DREES	Nb			990000	900 000	900 000	900 000

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

1. **Nombre de citations dans un panel de publications :** l'indicateur est calculé par un prestataire externe de référence et à partir du nombre de citations dans un panel de publications. Depuis 2021, cet indicateur comptabilise les articles mentionnant la Drees (ou les services statistiques des ministères en charge de la santé et des solidarités).
2. **Occasion de voir :** l'indicateur renseigne sur le nombre de contacts potentiels que les citoyens (lecteurs, téléspectateurs, internautes) peuvent avoir avec un contenu presse qui parle de la Drees et/ou de ses travaux. Il est calculé, pour chacune des retombées presse, à partir de l'audience du support qui publie l'article, et est pondéré par l'espace qu'occupe la retombée dans le support (en premières ou en secondes pages). Il est exprimé en nombre de contacts, car un même individu peut accéder à plusieurs supports. Chaque point de contact potentiel est donc comptabilisé. L'indicateur est calculé par un prestataire externe de référence selon la formule suivante : nombre de retombées dans les médias (pondérés par la place occupée par l'article) x audience de ces médias. On parle également de « mesure d'impact ».
3. **Nombre de visiteurs sur le site :** donnée collectée via un outil de statistique de trafic (Eulerian).

JUSTIFICATION DES CIBLES

La notoriété des travaux de la Drees s'est accrue sur la période récente du fait d'une communication plus soutenue et d'un contexte de forte attente d'éclairage sur ses sujets d'expertise. La Drees a développé ses productions pour mettre à disposition, en plus d'éclairages sur le moyen et long terme, des analyses plus immédiates, pour éclairer les politiques publiques dans le contexte de crise sanitaire par exemple. Ces travaux ont généré un grand nombre d'articles dans la presse et une hausse du trafic sur le site internet.

Le nombre de visiteurs du site internet est en croissance régulière depuis son lancement en 2021 grâce notamment aux actions d'amélioration du site et d'acquisition du lectorat (newsletters, développement des réseaux sociaux...). Il a presque doublé entre 2021 et 2024. Il est à noter que l'audience cumulée des médias ayant cité la Drees en 2024 indique que l'équivalent de 100 % des Français de 15 ans et plus ont été en contact avec l'un des travaux de la Drees 4 fois dans l'année.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2025 ET 2026

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences		0	9 960 534	0	0	9 960 534	0
		0	8 500 000	0	0	8 500 000	0
07 – Fonds social européen - Assistance technique		0	0	0	0	0	12 200 000
		0	0	0	0	0	12 800 000
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle		200 441 795	0	0	0	200 441 795	0
		209 536 076	0	0	0	209 536 076	0
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé		321 471 516	0	0	0	321 471 516	0
		318 713 193	0	0	0	318 713 193	0
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail		369 762 010	0	0	0	369 762 010	0
		372 830 299	0	0	0	372 830 299	0
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes		16 086 344	0	0	0	16 086 344	0
		16 140 479	0	0	0	16 140 479	0
24 – Personnels transversaux et de soutien		161 216 423	0	0	0	161 216 423	0
		160 058 961	0	0	0	160 058 961	0
31 – Affaires immobilières		0	27 605 075	6 194 925	0	33 800 000	0
		0	24 620 333	15 472 482	0	40 092 815	0
32 – Affaires européennes et internationales		0	148 300	0	3 250 000	3 398 300	0
		0	180 000	0	3 100 000	3 280 000	0
33 – Financement des agences régionales de santé		0	612 748 706	0	0	612 748 706	0
		0	627 141 633	0	0	627 141 633	0
34 – Politique des ressources humaines		0	48 089 556	0	0	48 089 556	0
		0	51 649 626	0	0	51 649 626	0
35 – Fonctionnement des services		0	15 665 894	0	0	15 665 894	0
		0	23 153 393	0	0	23 153 393	0
36 – Systèmes d'information		0	90 218 065	0	0	90 218 065	0
		0	102 277 043	1 800 000	0	104 077 043	0
37 – Communication		0	18 290 274	0	0	18 290 274	0
		0	18 980 839	0	0	18 980 839	0
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche		0	19 662 482	0	0	19 662 482	0
		0	19 495 197	0	0	19 495 197	0
Totaux		1 068 978 088	842 388 886	6 194 925	3 250 000	1 920 811 899	12 200 000
		1 077 279 008	875 998 064	17 272 482	3 100 000	1 973 649 554	12 800 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2025 PLF 2026	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences		0 0	9 960 045 8 500 000	0 0	0 0	9 960 045 8 500 000	0 0
07 – Fonds social européen - Assistance technique		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	12 200 000 12 800 000
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle		200 441 795 209 536 076	0 0	0 0	0 0	200 441 795 209 536 076	0 0
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé		321 471 516 318 713 193	0 0	0 0	0 0	321 471 516 318 713 193	0 0
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail		369 762 010 372 830 299	0 0	0 0	0 0	369 762 010 372 830 299	0 0
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes		16 086 344 16 140 479	0 0	0 0	0 0	16 086 344 16 140 479	0 0
24 – Personnels transversaux et de soutien		161 216 423 160 058 961	0 0	0 0	0 0	161 216 423 160 058 961	0 0
31 – Affaires immobilières		0 0	49 976 985 50 586 718	66 023 015 75 658 638	0 0	116 000 000 126 245 356	0 0
32 – Affaires européennes et internationales		0 0	148 133 180 000	0 0	3 250 000 3 100 000	3 398 133 3 280 000	0 0
33 – Financement des agences régionales de santé		0 0	612 748 706 627 141 633	0 0	0 0	612 748 706 627 141 633	0 0
34 – Politique des ressources humaines		0 0	48 015 340 51 576 045	0 0	0 0	48 015 340 51 576 045	0 0
35 – Fonctionnement des services		0 0	15 812 335 23 299 833	0 0	0 0	15 812 335 23 299 833	0 0
36 – Systèmes d'information		0 0	89 795 486 101 848 813	0 1 800 000	0 0	89 795 486 103 648 813	0 0
37 – Communication		0 0	18 289 377 18 985 153	0 0	0 0	18 289 377 18 985 153	0 0
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche		0 0	19 586 160 19 418 025	0 0	0 0	19 586 160 19 418 025	0 0
Totaux		1 068 978 088 1 077 279 008	864 332 567 901 536 220	66 023 015 77 458 638	3 250 000 3 100 000	2 002 583 670 2 059 373 866	12 200 000 12 800 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2025, 2026, 2027 ET 2028

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2025 PLF 2026 Prévision indicative 2027 Prévision indicative 2028				
2 - Dépenses de personnel	1 068 978 088 1 077 279 008 1 082 706 973 1 086 836 308	3 200 000 3 800 000	1 068 978 088 1 077 279 008 1 082 706 973 1 086 836 308	3 200 000 3 800 000
3 - Dépenses de fonctionnement	842 388 886 875 998 064 871 143 406 858 085 850	9 000 000 9 000 000	864 332 567 901 536 220 888 114 710 867 984 729	9 000 000 9 000 000
5 - Dépenses d'investissement	6 194 925 17 272 482 5 357 138 7 854 492		66 023 015 77 458 638 45 565 613 29 131 751	
6 - Dépenses d'intervention	3 250 000 3 100 000 3 100 000 3 100 000		3 250 000 3 100 000 3 100 000 3 100 000	
Totaux	1 920 811 899 1 973 649 554 1 962 307 517 1 955 876 650	12 200 000 12 800 000	2 002 583 670 2 059 373 866 2 019 487 296 1 987 052 788	12 200 000 12 800 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2025 ET 2026

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2025 PLF 2026			
2 – Dépenses de personnel	1 068 978 088 1 077 279 008	3 200 000 3 800 000	1 068 978 088 1 077 279 008	3 200 000 3 800 000
21 – Rémunérations d'activité	671 383 046 667 182 574	3 200 000 3 800 000	671 383 046 667 182 574	3 200 000 3 800 000
22 – Cotisations et contributions sociales	387 772 860 396 575 973	0 0	387 772 860 396 575 973	0 0
23 – Prestations sociales et allocations diverses	9 822 182 13 520 461	0 0	9 822 182 13 520 461	0 0
3 – Dépenses de fonctionnement	842 388 886 875 998 064	9 000 000 9 000 000	864 332 567 901 536 220	9 000 000 9 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	216 505 050 234 289 601	9 000 000 9 000 000	238 448 898 259 827 757	9 000 000 9 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	625 883 836 641 708 463	0 0	625 883 669 641 708 463	0 0
5 – Dépenses d'investissement	6 194 925 17 272 482	0 0	66 023 015 77 458 638	0 0
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	6 194 925 16 672 482	0 0	66 023 015 76 858 638	0 0
52 – Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	0 600 000	0 0	0 600 000	0 0
6 – Dépenses d'intervention	3 250 000 3 100 000	0 0	3 250 000 3 100 000	0 0
64 – Transferts aux autres collectivités	3 250 000 3 100 000	0 0	3 250 000 3 100 000	0 0
Totaux	1 920 811 899 1 973 649 554	12 200 000 12 800 000	2 002 583 670 2 059 373 866	12 200 000 12 800 000

TAXES AFFECTÉES NON PLAFONNÉES

Taxe	Bénéficiaire	Prévision de rendement 2025	Prévision de rendement 2026
Cotisation obligatoire	Comité de gestion des œuvres sociales des personnels hospitaliers (CGOS)	498 330 000	498 330 000

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	0	8 500 000	8 500 000	0	8 500 000	8 500 000
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	0	0
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle	209 536 076	0	209 536 076	209 536 076	0	209 536 076
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé	318 713 193	0	318 713 193	318 713 193	0	318 713 193
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	372 830 299	0	372 830 299	372 830 299	0	372 830 299
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes	16 140 479	0	16 140 479	16 140 479	0	16 140 479
24 – Personnels transversaux et de soutien	160 058 961	0	160 058 961	160 058 961	0	160 058 961
31 – Affaires immobilières	0	40 092 815	40 092 815	0	126 245 356	126 245 356
32 – Affaires européennes et internationales	0	3 280 000	3 280 000	0	3 280 000	3 280 000
33 – Financement des agences régionales de santé	0	627 141 633	627 141 633	0	627 141 633	627 141 633
34 – Politique des ressources humaines	0	51 649 626	51 649 626	0	51 576 045	51 576 045
35 – Fonctionnement des services	0	23 153 393	23 153 393	0	23 299 833	23 299 833
36 – Systèmes d'information	0	104 077 043	104 077 043	0	103 648 813	103 648 813
37 – Communication	0	18 980 839	18 980 839	0	18 985 153	18 985 153
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche	0	19 495 197	19 495 197	0	19 418 025	19 418 025
39 – Formations à des métiers de la santé et du soin	0	0	0	0	0	0
Total	1 077 279 008	896 370 546	1 973 649 554	1 077 279 008	982 094 858	2 059 373 866

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants					+8 190 000	+8 190 000	+8 190 000	+8 190 000
Pour les systèmes d'information santé de la DGS.	204 ►				+8 190 000	+8 190 000	+8 190 000	+8 190 000
Transferts sortants		-264 604	-123 607	-388 211	-12 500	-12 500	-400 711	-400 711
CGF SCBCM MSOC	► 156	-161 367	-73 545	-234 912	-10 000	-10 000	-244 912	-244 912
Autorité nationale d'audit des fonds européens	► 218	-51 128	-22 129	-73 257			-73 257	-73 257
Contribution du Ministère de la Santé au titre de l'ACMOSS	► 216	-52 109	-27 933	-80 042	-2 500	-2 500	-82 542	-82 542

TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants		-6,00	
CGF SCBCM MSOC	► 156	-4,00	
Autorité nationale d'audit des fonds européens	► 218	-1,00	
Contribution du Ministère de la Santé au titre de l'ACMOSS	► 216	-1,00	

En 2026, un transfert entrant HT2 de 8 190 000€ en AE et en CP est prévu en provenance du programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » au titre du financement des systèmes d'information de santé pilotés par la délégation du numérique en santé (DNS) et financés jusqu'en 2025 depuis le programme 204 de la direction générale de la santé (DGS).

Aucun transfert entrant n'est prévu sur les crédits de titre 2 et les effectifs du programme 155.

Le solde des transferts sortants impactant les plafonds du programme 155 est de -6 ETPT et -388 211 euros dont -264 604 euros au titre de l'enveloppe hors CAS pensions. Les transferts sont les suivants :

- -4 ETPT et -234 912 euros dont -161 367 euros hors CAS pensions sont transférés au programme 156 « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » dans le cadre de la contribution du programme 155 au financement de quatre emplois du Centre de gestion financière des Ministères sociaux (CGF) ;
- -1 ETPT et -73 257 euros dont -51 128 euros hors CAS pensions sont transférés au programme 218 « Conduite et pilotage des politiques économiques et financières » destinés au financement d'un emploi au sein de l'Autorité nationale d'audit pour les Fonds européens (AnaFe) ;
- -1 ETPT et -80 042 euros dont -52 109 euros hors CAS pensions sont transférés au programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » pour contribuer au financement de l'agence des communications mobiles opérationnelles de sécurité et de secours (ACMOSS).

MESURES DE PÉRIMÈTRE

	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Mesures entrantes							
Rebudgétisation de la délégation au numérique en santé (DNS)				+7 500 000	+7 500 000	+7 500 000	+7 500 000
Rebudgétisation de la délégation au numérique en santé (DNS)				+1 000 000	+1 000 000	+1 000 000	+1 000 000
Mesures sortantes							

Depuis la création de la Délégation au numérique en santé (DNS), les dispositifs mis en œuvre au titre du Ségur du numérique étaient financés par fonds de concours. À compter de 2026, la DNS fera l'objet d'un financement par crédits budgétaires pour son budget de fonctionnement *via* une mesure de périmètre PLFSS/PLF. Ces crédits s'élevant à 8,5 M€ (AE=CP) sont placés sur le programme 155.

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2025	Effet des mesures de périmètre pour 2026	Effet des mesures de transfert pour 2026	Effet des corrections techniques pour 2026	Impact des schémas d'emplois pour 2026	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2025 sur 2026	dont impact des schémas d'emplois 2026 sur 2026	Plafond demandé pour 2026
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
1072 - Emplois fonctionnels	204,34	0,00	0,00	0,00	+0,82	+1,92	-1,10	205,16
1073 - A administratifs	4 027,01	0,00	-3,00	0,00	+52,50	+38,60	+13,90	4 076,51
1074 - A techniques	4 035,81	0,00	0,00	0,00	-56,08	-78,38	+22,30	3 979,73
1075 - B administratifs	2 582,16	0,00	-2,00	0,00	+95,10	+78,00	+17,10	2 675,26
1076 - B techniques	291,42	0,00	0,00	0,00	-45,30	-34,00	-11,30	246,12
1077 - Catégorie C	1 614,79	0,00	-1,00	0,00	-106,63	-50,73	-55,90	1 507,16
Total	12 755,53	0,00	-6,00	0,00	-59,59	-44,59	-15,00	12 689,94

Le plafond d'emplois du programme 155 pour 2026 est fixé à 12 690 ETPT. Il est en baisse de 66 ETPT par rapport au plafond d'emplois de la LFI 2025 (12 756 ETPT). L'évolution du plafond d'emplois pour 2026 repose sur :

- -60 ETPT au titre de l'impact des schémas d'emplois sur l'année 2026.

Le schéma d'emplois pour 2026 est fixé à -29 ETP et se traduit par une baisse de plafond de -15 ETPT (et -14 ETPT sur le plafond 2027 au titre de l'extension en année pleine).

L'extension en année pleine du schéma d'emplois 2025 (-90 ETP) sur 2026 est de -45 ETPT ;

- -6 ETPT au titre des transferts en base liés à des transferts de compétences vers le ministère en charge de l'économie et des finances (-4 ETPT pour le centre de gestion financière et -1 ETPT pour l'autorité nationale d'audit des fonds européens) et vers l'agence des communications mobiles opérationnelles de sécurité et de secours (ACMOSS), établissement public portant le réseau radio du futur (RRF) et opérateur du ministère de l'intérieur (-1 ETPT).

ÉVOLUTION DES EMPLOIS

(en ETP)

Catégorie d'emplois	Sorties prévues	dont départs en retraite	Mois moyen des sorties	Entrées prévues	dont primo recrutements	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois
Emplois fonctionnels	33,00	14,00	7,00	33,00	0,00	7,40	0,00
A administratifs	660,00	78,40	7,00	724,00	80,00	7,30	+64,00
A techniques	255,00	126,00	7,00	214,00	103,00	4,60	-41,00
B administratifs	315,00	79,30	7,00	388,00	50,00	7,60	+73,00
B techniques	31,00	24,30	7,00	9,00	0,00	7,40	-22,00
Catégorie C	235,00	98,00	7,00	132,00	0,00	7,40	-103,00
Total	1 529,00	420,00		1 500,00	233,00		-29,00

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2026, est fixé à -29 ETP.

HYPOTHÈSES DE SORTIES : Les sorties prévues pour 2026 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 1529 ETP, dont 420 départs à la retraite. Les autres sorties couvrent des détachements sortants, des fins de détachement entrants, ainsi que des mobilités interministérielles et des fins de contrats.

HYPOTHÈSES D'ENTRÉES : Les entrées prévues en 2026 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 1500 ETP, dont 233 entrées par concours. Les autres entrées couvrent des réintégrations, des détachements entrants, des recrutements de contractuels, ainsi que des mobilités interministérielles.

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2025	PLF 2026	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2026	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2025 sur 2026	dont impact du schéma d'emplois 2026 sur 2026
Administration centrale	3 457,46	3 425,65	-6,00	0,00	0,00	-25,81	-21,56	-4,25
Services régionaux	2 260,87	2 251,94	0,00	0,00	0,00	-8,93	-6,38	-2,55
Opérateurs	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services à l'étranger	23,78	23,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services départementaux	6 623,00	6 783,15	0,00	0,00	185,00	-24,85	-16,65	-8,20
Autres	389,42	204,42	0,00	0,00	-185,00	0,00	0,00	0,00
Total	12 755,53	12 689,94	-6,00	0,00	0,00	-59,59	-44,59	-15,00

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2026
Administration centrale	-8,30	3 487,90
Services régionaux	-4,90	2 209,20
Opérateurs	0,00	0,00
Services à l'étranger	0,00	27,00
Services départementaux	-15,80	6 660,70
Autres	0,00	100,00
Total	-29,00	12 484,80

Au niveau central, sont inscrits les emplois des directions d'administration centrale dont celles du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS), ainsi que les emplois des cabinets, de l'inspection générale des affaires sociales et de la mission nationale de contrôle des organismes de sécurité sociale.

Au niveau déconcentré (services régionaux et départementaux), sont inscrits les emplois des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP), ainsi que les emplois des Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) d'outre-mer.

La catégorie services à l'étranger concerne les agents du ministère en poste à l'étranger : conseillers pour les affaires sociales et personnels de droit local.

La catégorie « Autres » couvre les inspecteurs du travail en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et aussi les élèves des métiers sanitaires et sociaux en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique (EHESP).

La correction technique affichée au profit des services départementaux rend compte, d'une part, de l'affectation dans ces services des élèves en fin de formation et nouvellement titularisés, et, d'autre part, de la baisse de la volumétrie des élèves en formation en 2026, du fait de la réduction du nombre de places ouvertes aux concours par rapport à 2025.

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Action / Sous-action	ETPT
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	0,00
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0,00
20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle	2 526,17
21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé	3 740,47
22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 375,43
23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes	171,00
24 – Personnels transversaux et de soutien	1 876,87

Action / Sous-action	ETPT
31 – Affaires immobilières	0,00
32 – Affaires européennes et internationales	0,00
33 – Financement des agences régionales de santé	0,00
34 – Politique des ressources humaines	0,00
35 – Fonctionnement des services	0,00
36 – Systèmes d'information	0,00
37 – Communication	0,00
38 – Études, statistiques, évaluation et recherche	0,00
39 – Formations à des métiers de la santé et du soin	0,00
Total	12 689,94

Les effectifs sont répartis de manière indicative par grands domaines d'activité, sur la base d'une méthode identique aux exercices passés : la répartition est établie avant schéma d'emplois et mesures de transferts, conformément au poids des effectifs affectés à la mise en œuvre de chaque politique publique et aux fonctions transverses et de soutien, telle que cette répartition résulte, pour les services territoriaux de l'enquête activité menée sur les effectifs arrêtés au 31 décembre 2024 et pour l'administration de la situation des effectifs à cette même date.

Cette répartition n'est nullement prescriptive et ne vaut pas autorisation de recrutement ; elle ne préjuge pas de la répartition finale des effectifs qui sera arrêtée et notifiée à la fois aux services d'administration centrale et aux services déconcentrés pour 2026, conformément aux priorités fixées.

La valorisation en masse salariale de la répartition du plafond d'emplois par action est présentée ci-après dans la partie « justification par action » (actions 20 à 24).

Les emplois relatifs aux agents affectés dans les agences régionales de santé (ARS) sont pris en compte au niveau du plafond des opérateurs du programme 155 et ne sont donc pas comptabilisés dans le plafond d'emplois du programme 155 (cf. infra, partie Opérateurs).

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2025-2026	Dépenses de titre 2 Coût total chargé (en M€)	Dépenses hors titre 2 Coût total (en M€)
200,00	3,60	0,00

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2025	PLF 2026
Rémunération d'activité	671 383 046	667 182 574
Cotisations et contributions sociales	387 772 860	396 575 973
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	280 502 689	287 687 713
– Civils (y.c. ATI)	280 502 689	287 687 713

Catégorie	LFI 2025	PLF 2026
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	107 270 171	108 888 260
Prestations sociales et allocations diverses	9 822 182	13 520 461
Total en titre 2	1 068 978 088	1 077 279 008
Total en titre 2 hors CAS Pensions	788 475 399	789 591 295
FDC et ADP prévus en titre 2	3 200 000	3 800 000

Par rapport à la LFI 2025, l'enveloppe des crédits hors CAS Pensions pour 2026 augmente de 1,1 M€. La ligne « Prestations sociales et allocations diverses » intègre une prévision de dépenses supplémentaires de 5 M€ au titre de la protection sociale complémentaire au bénéfice des agents du ministère, le nouveau dispositif entrant en vigueur au 01.01.2026.

L'enveloppe 2026 de contributions au CAS Pensions de 287,7 M€ augmente de 7,2 M€ pour tenir compte de la hausse du taux applicable à compter du 1^{er} janvier 2026 : +4 points de prélèvements, soit un taux de 82,6 % contre 78,6 % en 2025.

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2025 retraitée	785,21
Prévision Exécution 2025 hors CAS Pensions	790,23
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2025–2026	-0,26
Débasage de dépenses au profil atypique :	-4,75
– GIPA	0,00
– Indemnisation des jours de CET	-4,60
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	-0,15
Impact du schéma d'emplois	-5,23
EAP schéma d'emplois 2025	-5,27
Schéma d'emplois 2026	0,04
Mesures catégorielles	0,00
Mesures générales	0,00
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,00
GVT solde	4,31
GVT positif	9,87
GVT négatif	-5,56
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	4,75
Indemnisation des jours de CET	4,60
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,15

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Autres variations des dépenses de personnel	0,55
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	5,00
Autres	-4,45
Total	789,59

Le montant inscrit dans la ligne « autres » de la rubrique « débasage de dépenses au profil atypique » porte sur la prime de fidélisation territoriale pour la Seine-Saint-Denis (-0,15 M€).

Le glissement-vieillesse-technicité (GVT) représente la part de l'évolution des salaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent. Le GVT solde correspond à la somme du GVT positif et du GVT négatif.

Le GVT positif (ou effet de carrière) correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle des fonctionnaires découlant de leur avancement sur les grilles indiciaires (composante « Vieillesse ») ou de leur changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion (composante « Technicité »).

Le GVT négatif (ou effet de noria) mesure le tassement du salaire moyen par tête dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants.

Le montant inscrit dans la ligne « Autres » de la rubrique « rebasage de dépenses au profil atypique » porte sur la prime de fidélisation territoriale pour la Seine-Saint-Denis (+0,15 M€).

Les montants inscrits dans la ligne « Autres » de la rubrique « Autres variations des dépenses de personnels » correspondent à des mesures de régulation budgétaire.

La ligne « Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23 » correspond au financement du nouveau dispositif de protection sociale complémentaire entrant en vigueur au 01.01.2026.

COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Emplois fonctionnels	124 204	143 957	147 209	110 439	128 884	131 261
A administratifs	66 379	73 438	67 895	56 124	60 550	57 882
A techniques	52 796	61 791	59 407	45 270	54 212	51 183
B administratifs	40 801	43 866	42 093	34 535	37 368	35 915
B techniques	45 820	51 243	52 504	39 081	45 158	44 933
Catégorie C	37 702	40 429	39 235	31 861	34 632	33 400

MESURES CATÉGORIELLES

Aucune mesure catégorielle n'est prévue en 2026.

ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		4 602 919		4 602 919
Logement				
Famille, vacances		1 323 643		1 323 643
Mutuelles, associations		1 943 771		1 943 771
Prévention / secours		1 890 173		1 890 173
Autres		1 932 330		1 932 330
Total		11 692 836		11 692 836

Les crédits d'action sociale hors titre 2 se répartissent sur cinq postes :

- Le poste Restauration collective représente 39 % du budget dédié à l'action sociale, stable par rapport à 2025 en raison du ralentissement de la hausse du coût des denrées alimentaires et de la main d'œuvre ;
- Le poste Famille regroupe les dépenses liées à l'organisation des arbres de Noël et à la distribution des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés ;
- Le poste Mutuelles, associations concerne l'aide du ministère à la protection sociale complémentaire des agents ainsi que l'ensemble des subventions versées aux associations du personnel pour les activités culturelles et sportives proposées aux agents affectés aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés. Il tient compte du besoin lié aux travaux préparatoires au prochain référencement PSC (protection sociale complémentaire) conduit par le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (actuariat) et de l'augmentation sensible du montant des transferts de solidarité relatifs au référencement actuel ;
- Le poste Prévention et secours couvre les dépenses qui ne sont pas des dépenses d'action sociale au sens strict, mais qui accompagnent des objectifs conduits par la DRH. Ainsi, sont financées des mesures dans le domaine des conditions de travail avec la mise en place d'un réseau de psychologues du travail pour prévenir les risques psycho-sociaux, une cellule d'écoute et d'alerte afin de lutter contre les discriminations ainsi que des actions liées à l'obligation de l'employeur en matière de médecine de prévention ;
- Le poste Autres correspond majoritairement aux prestations d'action sociale destinées à l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap. Le renouvellement de la convention de partenariat avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) prendra pleinement effet en 2026 (convention quadriennale 2025/2028).

Dépenses pluriannuelles

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2025

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 (RAP 2024)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2024 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2024	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2025 + Reports 2024 vers 2025 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025
48 481 666	0	852 375 635	948 914 514	290 549 681

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2026	CP 2027	CP 2028	CP au-delà de 2028
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2025	CP demandés sur AE antérieures à 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP 2028 sur AE antérieures à 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE antérieures à 2026
290 549 681	188 986 199 0	71 208 475	30 355 007	0
AE nouvelles pour 2026 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2026 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP 2028 sur AE nouvelles en 2026	Estimation des CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026
896 370 546 9 000 000	793 108 659 9 000 000	88 561 410	13 266 284	1 434 193
Totaux	991 094 858	159 769 885	43 621 291	1 434 193

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2026

CP 2026 demandés sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2027 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026	CP au-delà de 2028 sur AE nouvelles en 2026 / AE 2026
88,59 %	9,78 %	1,47 %	0,16 %

*Justification par action***ACTION (0,4 %)****01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	8 500 000	8 500 000	0	0
Dépenses de fonctionnement	8 500 000	8 500 000	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	8 500 000	8 500 000	0	0
Total	8 500 000	8 500 000	0	0

Le ministère du Travail porte un nouveau plan d'investissement dans les compétences » (PIC) qui a pour objectif de former et inclure les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi ou de la formation accompagnés par France Travail, et répondre aux besoins des entreprises, en particulier celles avec des métiers en tension. Doté de crédits répartis sur les programmes 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » et 155, le PIC a pour objectif de contribuer au plein emploi en augmentant les formations mises à disposition des demandeurs d'emploi et des entreprises (formations avant embauche) financées par les régions sur leur budget propre. Le PIC est un effort additionnel de l'État à l'effort financier premier des régions sur la formation des demandeurs d'emploi, dont c'est la compétence. Le programme 155 accompagne le déploiement du PIC.

ACTION**07 – Fonds social européen - Assistance technique**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	0	0	9 000 000	9 000 000
Dépenses de fonctionnement	0	0	9 000 000	9 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	0	0	9 000 000	9 000 000
Titre 2 (dépenses de personnel)	0	0	3 800 000	3 800 000
Dépenses de personnel	0	0	3 800 000	3 800 000
Rémunérations d'activité	0	0	3 800 000	3 800 000
Total	0	0	12 800 000	12 800 000

L'action 7 permet d'assurer la traçabilité des crédits européens d'assistance technique des programmes nationaux du Fonds social européen (FSE) et du Fonds pour une transition juste (FTJ).

Cette action est uniquement dotée par rattachement de crédits aux fonds de concours dédiés (36-1-1-00863 : contribution du fonds social européen à l'assistance technique programme 155 – HT2 et 36-1-1-00344 contribution du FSE à l'assistance technique programme 155 - T2).

Le montant des crédits de fonds de concours (en complément des reports de crédits non utilisés l'année antérieure) qui devraient être rattachés en 2026 au programme 155 sur l'action 7 est estimé à 12,8 M€ en AE et en CP, sur la base du montant à programmer et à réaliser dans le cadre de la programmation 2021-2027.

Les crédits d'assistance technique des programmes nationaux FSE+ et du FTJ inscrits sur cette action concourent, pour 9 M€, en HT2, au financement d'opérations telles que :

- L'appui à la gestion et au contrôle des programmes nationaux (prestations de contrôle de service fait, audits d'opérations, contrôle de supervision sur les délégataires de gestion, prestations de formation et d'appui aux porteurs de projets, etc.) ;
- Le développement et la maintenance des systèmes d'information dédiés à la gestion et au pilotage des programmes nationaux FSE+ et FTJ : MDFSE (Ma démarche FSE), MDFSE+ (Ma démarche FSE+) sont les systèmes d'information de gestion du FSE et du FSE+, EOLIS et ELYOS qui sont les plateformes de recueils des plaintes et des soupçons de fraude, MLFSE (ma ligne FSE) qui est une assistance en ligne aux utilisateurs ;
- La communication : communication digitale du site fse.gouv.fr, organisation d'évènements, de séminaires, de réunions de réseau... ;
- L'évaluation des programmes (études générales d'évaluation et d'impact).

Une enveloppe de crédits européens à hauteur de 3,8 M€ est attendue pour abonder le titre 2 du programme 155, afin de couvrir la rémunération des 66 agents contractuels affectés dans les services déconcentrés (en métropole et majoritairement en Outre-mer), sur la mise en œuvre et la gestion des programmes nationaux FSE/FTJ.

ACTION (10,6 %)

20 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Titre 2 (dépenses de personnel)	209 536 076	209 536 076	0	0
Dépenses de personnel	209 536 076	209 536 076	0	0
Rémunérations d'activité	131 985 667	131 985 667	0	0
Cotisations et contributions sociales	74 910 539	74 910 539	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	2 639 870	2 639 870	0	0
Total	209 536 076	209 536 076	0	0

Les crédits de titre 2 de l'action 20 couvrent la rémunération des effectifs mettant en œuvre les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en administration centrale et dans les services déconcentrés.

Il s'agit plus précisément des agents qui contribuent aux politiques de lutte contre le chômage et contre l'exclusion durable du marché du travail et aussi aux politiques visant à prévenir et à prévoir l'impact des restructurations économiques. Des agents contribuent aussi au pilotage et à la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences. En administration centrale ces agents sont affectés à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

L'action 20 intègre également une partie des agents qui participent aux activités de production et de mise à disposition d'informations statistiques sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle, à la conduite et à la diffusion de travaux d'évaluation des politiques publiques de la mission et au développement de travaux de recherche et d'études. En administration centrale, ces agents sont affectés à la direction de l'animation de la

recherche, des études et des statistiques (DARES). Dans les services déconcentrés, ils sont chargés des études, des évaluations et des statistiques.

Enfin, l'action 20 intègre 66 agents contractuels affectés majoritairement en services déconcentrés (en métropole et en outre-mer) et qui pilotent les actions financées par le Fonds social européen (FSE). Les rémunérations de ces agents sont financées par des crédits d'assistance technique versés par la Commission européenne sur fonds de concours.

Les effectifs de l'action 20 sont estimés à 2 526,17 ETPT annuels, soit 19,9 % du plafond d'emplois autorisé pour 2026.

ACTION (16,1 %)

21 – Personnels mettant en œuvre les politiques sociales et de la santé

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Titre 2 (dépenses de personnel)	318 713 193	318 713 193	0	0
Dépenses de personnel	318 713 193	318 713 193	0	0
Rémunérations d'activité	200 257 761	200 257 761	0	0
Cotisations et contributions sociales	114 452 061	114 452 061	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	4 003 371	4 003 371	0	0
Total	318 713 193	318 713 193	0	0

Les crédits de l'action 21 couvrent la rémunération des agents affectés en administration centrale et en services déconcentrés et qui mettent en œuvre les politiques publiques dans le domaine de la cohésion sociale (prévention et lutte contre les exclusions, protection des personnes vulnérables, contrôle et inspection des établissements et services sociaux, inclusion des personnes en situation de handicap, protection de l'enfance, accès à l'hébergement et au logement des personnes en situation d'exclusion, participation à la politique de la ville), les politiques publiques de la santé et qui assurent le pilotage de la sécurité sociale.

Leur nombre est estimé à 3 740,47 ETPT, soit 29,5 % du plafond d'emplois autorisé pour 2026.

ACTION (18,9 %)**22 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Titre 2 (dépenses de personnel)	372 830 299	372 830 299	0	0
Dépenses de personnel	372 830 299	372 830 299	0	0
Rémunérations d'activité	222 927 964	222 927 964	0	0
Cotisations et contributions sociales	145 220 622	145 220 622	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	4 681 713	4 681 713	0	0
Total	372 830 299	372 830 299	0	0

Les crédits de l'action 22 couvrent la rémunération des agents qui participent à l'action de l'État en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration de la qualité et de l'effectivité du droit du travail, de développement du dialogue social et de démocratie sociale, ainsi qu'en matière de lutte contre le travail illégal. Les agents concernés relèvent de la direction générale du travail (DGT) et des services déconcentrés ; il s'agit notamment des effectifs de l'inspection du travail affectés dans les unités de contrôle.

Les crédits de l'action 22 couvrent également la rémunération d'une partie des agents qui participent aux activités de production et de mise à disposition d'informations statistiques sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle, à la conduite et à la diffusion de travaux d'évaluation des politiques publiques de la mission et au développement de travaux de recherche et d'études. En administration centrale, ces agents sont affectés à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Dans les services déconcentrés, ils sont chargés des études, des évaluations et des statistiques.

Le nombre d'agents rémunérés sur l'action 22 est estimé à 4 375,43 ETPT annuels, soit 34,5 % du plafond d'emplois autorisé pour 2026.

ACTION (0,8 %)**23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Titre 2 (dépenses de personnel)	16 140 479	16 140 479	0	0
Dépenses de personnel	16 140 479	16 140 479	0	0
Rémunérations d'activité	10 084 898	10 084 898	0	0
Cotisations et contributions sociales	5 872 611	5 872 611	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	182 970	182 970	0	0
Total	16 140 479	16 140 479	0	0

Les crédits de l'action 23 couvrent la rémunération des agents qui mettent en œuvre les politiques pour les droits des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en administration centrale et en services déconcentrés.

Leur nombre est estimé à 171 ETPT, soit 1,3 % du plafond d'emplois autorisé pour 2026.

ACTION (8,1 %)

24 – Personnels transversaux et de soutien

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Titre 2 (dépenses de personnel)	160 058 961	160 058 961	0	0
Dépenses de personnel	160 058 961	160 058 961	0	0
Rémunérations d'activité	101 926 284	101 926 284	0	0
Cotisations et contributions sociales	56 120 140	56 120 140	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	2 012 537	2 012 537	0	0
Total	160 058 961	160 058 961	0	0

Les crédits de l'action 24 couvrent la rémunération des agents qui concourent aux fonctions transversales et de soutien, en administration centrale et en services déconcentrés.

Leur nombre est estimé à 1 876,87 ETPT, soit 14,8 % du plafond d'emplois autorisé pour 2026.

ACTION (2,0 %)

31 – Affaires immobilières

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	40 092 815	126 245 356	0	0
Dépenses de fonctionnement	24 620 333	50 586 718	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	24 620 333	50 586 718	0	0
Dépenses d'investissement	15 472 482	75 658 638	0	0
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	15 472 482	75 658 638	0	0
Total	40 092 815	126 245 356	0	0

Les crédits de cette action financent l'ensemble des dépenses immobilières de l'administration centrale du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et de la direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon. Il s'agit des loyers privés, de la maintenance, de la mise en conformité et de la remise en état des locaux, des charges locatives, des taxes, de l'installation d'équipements

techniques, des dépenses d'entretien et des dépenses de construction du second grand site d'administration centrale à Malakoff.

Les crédits de l'administration centrale

Les dépenses locatives

Les crédits destinés à couvrir ces dépenses en 2026 sont stables par rapport à 2025 et s'élèvent à 6,2 M€ en AE et 28,9 M€ en CP.

L'impossibilité de renouveler les baux des sites de Montparnasse (fin du bail en mars 2023) et de Mirabeau (fin du bail en décembre 2024) a conduit le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles à rechercher deux nouveaux sites locatifs, dans l'attente de la réception prévue en juillet 2027 du site en construction « Simone Veil » à Malakoff.

La tour Olivier de Serre (TODS), située dans Paris dans la rue éponyme, a été prise à bail le 1^{er} avril 2023 et des plateaux de l'immeuble High Line, situé à Montrouge, ont été loués à compter du 1^{er} septembre 2024 pour héberger la direction du numérique du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (DNUM).

Dépenses d'exploitation et d'entretien du patrimoine immobilier

Pour 2026, les crédits d'exploitation et d'entretien de l'administration centrale s'établissent à 18,5 M€ en AE et 21,7 M€ en CP. Ces crédits portent d'une part les dépenses de fluides, de nettoyage et de gardiennage, de maintenance et de taxes et d'autre part des crédits alloués spécifiquement à certaines opérations de travaux de maintenance.

Au sein de cette enveloppe, 2,6 M€ en AE et 2,3 M€ en CP seront dédiés en 2026 à la poursuite d'un plan pluriannuel de gros entretien et renouvellement (GER) pour le site de Duquesne, initié en 2020. Ce GER s'articule autour de quatre axes : structures et clos/couvert, équipements techniques, aménagements intérieurs et aménagements extérieurs. Une priorité est donnée aux remplacements des équipements énergivores et à la gestion technique du bâtiment. Ce poste de dépenses fait l'objet d'une attention particulière car il présente un levier important pour faire face à la crise énergétique.

En effet, afin de renforcer l'efficacité du GER engagé sur le site de Duquesne (surface de plancher de 65 000 m²), il apparaît nécessaire de développer un effort spécifique sur trois volets techniques majeurs :

1. Renforcement de la maintenance des installations de chauffage, ventilation, climatisation (CVC) :

Les équipements CVC constituent un levier essentiel pour améliorer la performance énergétique du bâtiment et garantir le confort des usagers. Or, les ratios de maintenance observés dans le secteur tertiaire montrent que les dépenses annuelles de maintenance préventive et corrective devraient représenter entre 1,5 % et 3 % de la valeur de remplacement des installations techniques. Dans le cadre du GER, il est donc prévu :

- D'intensifier les opérations de maintenance préventive, notamment sur les systèmes de régulation, les centrales de traitement d'air et les groupes froids,
- De renforcer les contrats de maintenance avec des clauses de performance énergétique, incluant des indicateurs de suivi (COP, rendement, taux de disponibilité),
- De planifier le renouvellement des équipements obsolètes ou énergivores, en cohérence avec les objectifs de réduction des consommations et des émissions de CO₂.

Ce renforcement permettra de limiter les pannes, d'optimiser les consommations et de prolonger la durée de vie des installations, tout en s'inscrivant dans une logique de sobriété énergétique.

2. Travaux indispensables d'étanchéité au titre du clos et couvert :

Le clos et couvert constitue la première barrière contre les déperditions thermiques et les infiltrations d'eau, qui peuvent impacter gravement la structure et les équipements intérieurs. Les diagnostics réalisés sur le site de Duquesne ont mis en évidence plusieurs points de fragilité nécessitant une intervention prioritaire :

- Réfection des étanchéités de toiture-terrasse, avec mise en œuvre de membranes bitumineuses ou synthétiques adaptées aux contraintes du site,
- Traitement des points singuliers (acrotères, relevés, évacuations pluviales) pour éviter les infiltrations récurrentes,
- Remplacement ou réhabilitation des menuiseries extérieures, en particulier celles présentant des défauts d'étanchéité à l'air ou à l'eau,
- Vérification et reprise des joints de façade, notamment sur les zones exposées aux intempéries.

Ces travaux sont indispensables pour garantir la pérennité du bâti, améliorer le confort thermique et hygrométrique, et réduire les coûts d'exploitation liés aux sinistres ou aux pertes énergétiques.

3. Réfection des colonnes sanitaires : un enjeu de salubrité et de pérennité

Les colonnes sanitaires, qu'il s'agisse des évacuations ou des alimentations en eau, constituent des éléments structurants du bâtiment dont la vétusté peut engendrer des désordres importants : fuites, infiltrations, nuisances olfactives, voire insalubrité. Sur le site de Duquesne, toutes les colonnes sanitaires présentent des signes d'usure avancée, avec des matériaux anciens peu compatibles avec les exigences actuelles de durabilité et de maintenance.

Les dépenses d'acquisition, construction

Conformément aux orientations de la politique immobilière de l'État, la stratégie immobilière du ministère prévoit, s'agissant de l'administration centrale, l'abandon des sites locatifs occupés par certains de ses services centraux et leur regroupement au sein d'un immeuble à construire sur une emprise domaniale, sise sur la commune de Malakoff, par réutilisation de l'ancien site de l'Insee, à proximité de la porte de Vanves.

Ce projet est réalisé via un marché global de performance associant conception, réalisation et entretien maintenance, attribué en 2022 à un groupement d'entreprises dont le mandataire est la société Eiffage Construction Grands Projets et dont le concepteur est l'agence Viguier.

La première phase de cette opération s'est achevée en septembre 2024 avec la déconstruction des anciens bâtiments du site sur la base d'un permis de démolir accordé par le préfet des Hauts-de-Seine le 23 décembre 2022.

Une nouvelle phase s'est ensuite engagée en septembre 2024 avec la construction de ce nouvel équipement public sur la base d'un permis de construire accordé le 21 août 2024 par le préfet des Hauts-de-Seine.

Pour tenir compte des principales observations du public et des élus recueillis lors de l'enquête publique tenue en décembre 2023 ainsi que du rapport de la commission d'enquête, le projet a fait l'objet d'évolutions, intégrées au permis de construire, avec notamment l'aménagement d'un jardin paysagé en pleine terre au sud de la parcelle.

Le projet a par ailleurs des ambitions environnementales fortes : il est exemplaire en matière de respect des politiques d'économie d'énergie et de développement durable.

Les besoins sont estimés à 15,5 M€ en AE et 75,66 M€ en CP pour 2026.

Les crédits destinés aux services déconcentrés

La quasi-totalité des crédits immobiliers des services déconcentrés des ministères sociaux a été transférée au programme 354 « Administration territoriale de l'État ». Les crédits restants, soit 57 832 € en AE et 57 822 € en CP, couvrent les dépenses effectuées par la direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon.

ACTION (0,2 %)**32 – Affaires européennes et internationales**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	3 280 000	3 280 000	0	0
Dépenses de fonctionnement	180 000	180 000	0	0
Subventions pour charges de service public	180 000	180 000	0	0
Dépenses d'intervention	3 100 000	3 100 000	0	0
Transferts aux autres collectivités	3 100 000	3 100 000	0	0
Total	3 280 000	3 280 000	0	0

Cette action regroupe les crédits nécessaires aux missions de coopérations bilatérales et d'activités multilatérales européennes et internationales, consistant notamment à :

- Préparer, piloter et coordonner les orientations stratégiques et les positions des ministères sociaux, à la fois dans le champ multilatéral et dans les relations bilatérales ;
- Coordonner les activités européennes et internationales des directions opérationnelles de manière à garantir la cohérence des analyses et des propositions ;
- Veiller à la représentation des ministères sociaux et à la défense des positions françaises ou les assurer elle-même dans les instances européennes et internationales ainsi qu'au Conseil de l'Europe et au G20 / G7 ;
- Piloter le réseau des conseillers aux affaires sociales (CAS) en poste dans les ambassades ou représentations permanentes de la France (auprès de l'Union européenne, l'Organisation des Nations unies, l'Organisation mondiale de la santé, l'Organisation internationale du travail).

Ces dépenses sont réalisées sous l'autorité de la délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI).

Les crédits de fonctionnement de l'action 32 s'élèvent en 2026 à 180 000 € en AE et CP. Ils permettent principalement de couvrir :

- Des dépenses récurrentes liées à l'action de la DAEI, principalement dans le cadre de l'organisation de rencontres européennes et internationales (réunions ministérielles bilatérales, accueil de délégations étrangères, organisation de séminaires, de conférences, etc.) ;
- Des dépenses récurrentes liées à la location du matériel sécurisé au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour les agents du réseau des conseillers pour les affaires sociales (CAS) et certains agents de la DAEI ;
- Des dépenses récurrentes liées aux gratifications des stagiaires placés auprès des conseillers pour les affaires sociales et aux changements de résidence des conseillers pour les affaires sociales, ainsi que de manière résiduelle des dépenses non prises en charge dans le cadre du transfert en base en LFI 2019 des frais de fonctionnement des conseillers pour les affaires sociales (missions, déplacements et charges communes) au programme 105 « Action de la France en Europe et dans le Monde ».

Les crédits d'intervention de l'action 32 couvrent le financement d'actions de coopération internationale pour un montant en 2026 de 3 100 000 € en AE et CP comprenant :

- Les programmes de coopération entre la France et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour un montant de contributions volontaires évaluées à 400 000 €. Ces programmes relèvent principalement des conventions annuelles et pluriannuelles conclues aux termes de l'accord cadre couvrant la période 2023-2027 (soutien au programme contre les maladies non transmissibles du bureau régional de l'OMS pour l'Europe) ;

- Les programmes de coopération entre la France et l'Organisation internationale du travail (OIT), pour un montant de contributions volontaires évaluées à 2 500 000 €. Ces programmes relèvent principalement des conventions annuelles et pluriannuelles conclues aux termes de l'accord cadre couvrant la période 2025-2029 (égalité femmes-hommes, transition écologique, accès à la protection sociale, lutte contre le travail des enfants...);
- Les programmes de coopération complémentaires entre la France et l'OCDE (c'est à dire contribution de la France au « Global Deal ») ou d'autres organisations internationales (dans le cadre par exemple d'actions spécifiques G7/G20) en fonction des priorités politiques identifiées en 2026, pour un montant de 200 000 €.

Il n'est pas prévu de contribuer financièrement aux actions d'Expertise France, opérateur regroupant les acteurs français de l'expertise technique internationale, dans le cadre de projets dûment identifiés de coopérations bilatérales prioritaires « santé – travail – protection sociale ».

ACTION (31,8 %)

33 – Financement des agences régionales de santé

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	627 141 633	627 141 633	0	0
Dépenses de fonctionnement	627 141 633	627 141 633	0	0
Subventions pour charges de service public	627 141 633	627 141 633	0	0
Total	627 141 633	627 141 633	0	0

Cette action recouvre la subvention pour charges de service public versée aux agences régionales de santé (ARS).

La subvention pour charges de service public versée aux ARS permet de financer les dépenses de personnel et de fonctionnement des agences. En plus de la subvention versée par l'État, les ARS reçoivent, pour leur fonctionnement, des contributions des régimes obligatoires de l'assurance-maladie. Leur budget et leurs missions sont présentés dans la partie « Opérateurs ».

Son montant inscrit en projet de loi de finances pour 2026 s'établit à 627 141 633 €.

ACTION (2,6 %)**34 – Politique des ressources humaines**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	51 649 626	51 576 045	0	0
Dépenses de fonctionnement	51 649 626	51 576 045	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	37 262 796	37 189 215	0	0
Subventions pour charges de service public	14 386 830	14 386 830	0	0
Total	51 649 626	51 576 045	0	0

L'action 34 regroupe l'ensemble des dépenses de personnel hors masse salariale dont :

- Les dépenses de formation et d'action sociale de l'ensemble des personnels rémunérés par le programme ;
- Les frais relatifs à la médecine de prévention et aux actions liées aux conditions de travail ;
- Les dépenses de remboursement des personnels mis à disposition des ministères et de gratification des stagiaires ;
- Les dépenses d'accompagnement du management et des réorganisations des services.

Ces dépenses sont réalisées en administration centrale par la direction des ressources humaines (DRH) ou en administration déconcentrée par les directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (D(R)EETS).

Cette action porte également la subvention pour charges de service public versée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

Les dépenses de fonctionnement se répartissent ainsi :

L'action sociale (11,5 M€ en AE et 11,7 M€ en CP)

La ventilation de ces crédits est développée dans la partie « Emplois et dépenses de personnel / Action sociale – hors titre 2 » du présent document.

La formation (4,1 M€ en AE et CP)

Les crédits de la formation continue sont destinés à financer l'offre ministérielle pilotée et organisée par la direction des ressources humaines (administration centrale et services territoriaux). Ils sont également destinés à financer les plans régionaux de formation métier (PRFM) des D(R)EETS. Enfin, ils financent le coût pédagogique de la formation des apprentis recrutés par le ministère.

Le remboursement des personnels mis à disposition du ministère et la gratification des stagiaires (18,5 M€ en AE et 17,9 M€ en CP)

L'essentiel de cette dépense porte sur le remboursement à leur employeur d'origine de la rémunération des personnels mis à disposition du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles par d'autres administrations ou venant du secteur privé. Cette dépense permet d'accueillir des personnels dont les compétences techniques ou métiers sur les politiques publiques conduites par les directions d'administration centrale sont particulièrement recherchées.

La subvention pour charges de service public de l'INTEFP (14,4 M€ en AE et CP)

Cette subvention est versée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), établissement public administratif de l'État en charge de la formation initiale et continue des agents du ministère chargé du Travail et de l'Emploi. Des éléments de présentation complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent document.

L'accompagnement du management des organisations (3,1 M€ en AE et 3,4 M€ en CP)

Ces crédits visent à accompagner, sur le plan des ressources humaines, les réorganisations en administration centrale et dans les services territoriaux, au travers de mesures d'accompagnements collectifs et individuels des agents, de la mise en place de bilans de compétence, de formations des agents (conseillers en évolution professionnelle, agents en transition professionnelle, etc.), du recours à des consultants et à des experts de la transformation.

Ces crédits sont destinés notamment à l'accompagnement individuel des parcours professionnels par la formation des conseillers en évolution professionnelle, au financement de formations d'adaptation à l'emploi, aux formations managériales. Il s'agit également d'actions d'accompagnement du management et des collectifs en administration centrale, dans le cadre de réorganisations des services.

Par ailleurs, ces crédits permettent de contribuer au financement des projets de transformation numérique initiés par la DRH, principalement pour ce qui relève de la conduite du changement et de l'appui aux utilisateurs au démarrage de nouveaux projets. Cela concerne en particulier les évolutions de l'outil SIRH destinées à en sécuriser l'usage tout en élargissant l'offre de services aux gestionnaires et aux bénéficiaires finaux. Il semble que ce besoin d'appui aux projets SIRH soit durable, ce qui explique que la prévision de dépenses sur ce volet se maintienne malgré le net recul des crédits destinés à l'accompagnement managérial.

ACTION (1,2 %)**35 – Fonctionnement des services**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	23 153 393	23 299 833	0	0
Dépenses de fonctionnement	23 153 393	23 299 833	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	23 153 393	23 299 833	0	0
Total	23 153 393	23 299 833	0	0

Fonctionnement courant des services (10,4 M€ en AE et en CP)

Dépenses de fonctionnement courant des services	AE	CP
Administration centrale	9 159 535	9 208 479
Services déconcentrés	1 222 801	1 209 260
Total	10 382 336	10 417 738

Les crédits de fonctionnement des services portés par l'action 35 sont destinés à couvrir :

- L'ensemble du fonctionnement courant des services centraux des ministères sociaux, du service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna et de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- L'organisation logistique par les D(R)EETS de concours dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et hors VAE, du secteur social et paramédical ;
- L'accompagnement en administration centrale par des prestataires pour la modernisation des services des
- Ministères sociaux ;
- Les frais de justice et de réparations civiles des ministères sociaux ;
- Les prestations d'expertise destinées au pilotage de la sécurité sociale.

Ce montant tient compte d'un transfert de 10 000 € du programme 155 de vers le programme 156 au titre des dépenses de fonctionnement des agents transférés vers le centre de gestion financière placé sous l'autorité du contrôleur budgétaire et comptable du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, et d'un transfert de 2 500 € vers le programme 216 au profit de l'Agence des communications mobiles et opérationnelles de sécurité et de secours.

En administration centrale, ces crédits financent l'ensemble des frais de fonctionnement courant des directions et cabinets. Ils couvrent des dépenses logistiques et administratives variées : achat de matériel et de fournitures de bureau hors numérique, frais de déplacement, de correspondance, de représentation et de réception, abonnements et documentation, reprographie, audiovisuel, achat de carburants, réparation et entretien des mobiliers et des véhicules.

Pour les services déconcentrés, ces crédits financent :

- Pour l'ensemble d'entre eux : les frais d'organisation de sessions de concours dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et hors VAE, du secteur social et paramédical ;
- Pour le service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna, et la direction de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi et de la population (DCSTEP) de Saint-Pierre-et-Miquelon : l'ensemble du fonctionnement courant pour ses agents et ceux de l'agence territoriale de santé (ATS). Par exception, elle prend en charge également les dépenses de fonctionnement courant des agents des ministères chargés de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports qu'elle héberge dans ses locaux.

Pour mémoire, depuis 2017 pour la métropole et depuis 2020 pour l'Outre-mer, les crédits de fonctionnement courant des services de l'État placés sous l'autorité des préfets ont été mutualisés. Ils sont aujourd'hui portés par le programme 354 « Administration territoriale de l'État », piloté par le ministère de l'Intérieur.

Modernisation des services (2,2 M€ en AE et 2,2 M€ en CP)

Ces crédits sont destinés à financer des prestations externes d'ordre intellectuel (appui, conseils, etc.), auxquelles les services du ministère sont appelés à recourir pour des opérations de modernisation et de simplification de l'action publique.

Ces prestations concernent en priorité :

- Des opérations d'accompagnement des réformes d'organisation de l'administration ou de ses modes de travail ou de simplification des procédures au bénéfice des usagers ou des agents ;
- La diffusion des méthodes innovantes et de nouveaux usages collaboratifs, notamment à l'occasion du réaménagement des espaces de travail du ministère ;
- La rénovation des organigrammes des directions ou la mise en qualité de processus, notamment RH ;
- L'amélioration de la relation aux usagers pour les D(R)EETS dans le cadre du programme interministériel Service public + ;
- La mise en œuvre du service public d'information en santé (SPIS).

Elles peuvent également répondre à des besoins identifiés par les directions et nécessitant de recourir à de l'expertise externe.

Frais de contentieux et réparations civiles (1,7 M€ en AE et en CP)

Les frais de contentieux, et de manière générale, les réparations civiles, concernent principalement :

- La mise en œuvre de la responsabilité de l'État en matière de santé et de sécurité au travail (amiante) ;
- Les dépenses de licenciement (pour faute ou économique) de salariés protégés et dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- Les dépenses relatives à diverses indemnités versées dans des contentieux de personnels, notamment la réparation des préjudices subis par les agents relevant des ministères sociaux (administration centrale et services territoriaux) ;
- Les mises en cause de la responsabilité de l'État dans le cadre du pilotage des politiques de sécurité sociale, en particulier les contentieux relatifs à la protection sociale ;
- La mise en œuvre de la protection fonctionnelle (honoraires d'avocats, condamnations civiles) des agents publics relevant des ministères sociaux poursuivis devant les juridictions pénales ou civiles (agents du service de l'inspection du travail par exemple) ;
- Les dépenses relatives aux procédures d'huissiers de justice visant à faire respecter par les sociétés les dispositions de la loi du 9 janvier 2000 sur le repos dominical.

Pilotage de la sécurité sociale (0,6 M€ en AE et en CP)

Ces crédits permettent de financer principalement l'achat de statistiques sur les médicaments pour le comité économique des produits de santé (CEPS), ainsi que l'informatisation de ses procédures de gestion. Le CEPS contribue à l'élaboration de la politique du médicament et notamment à la fixation de ses prix, au suivi des dépenses et à la régulation financière du marché.

Ces crédits permettent également de participer à des actions de modernisation en matière de sécurité sociale.

Séjour du numérique (7,5 M€ en AE et CP)

Depuis la création de la Délégation au numérique en santé (DNS), les dispositifs mis en œuvre au titre du Séjour du numérique étaient financés par fonds de concours. À compter de 2026, la DNS fera l'objet d'un financement par crédits budgétaires pour son budget de fonctionnement *via* une mesure de périmètre PLFSS/PLF. Ces crédits s'élevant à 7,5 M€ (AE=CP) sont placés sur le programme 155.

En 2026, les crédits budgétaires permettront de financer la vague 2 du Séjour du numérique et la poursuite du pilotage de la feuille de route 2023-2027 de la DNS.

Les principales dépenses prévues à ce titre porteront sur :

- L'accompagnement, par une équipe de consultants spécialistes de la transformation publique en santé, de la direction du programme Séjour ;
- L'accompagnement, par une équipe de consultants experts des SI de santé ;
- La définition et le pilotage des SI utiles au quotidien et aux SI de crise ;
- L'accompagnement de la direction du programme médico-social ;
- L'accompagnement dans le domaine des usages numériques et du déploiement de Mon espace santé ;
- L'inclusion numérique avec des financements destinés à accélérer massivement les actions d'inclusion en lien avec les maisons France Services et les associations de la médiation numérique ;
- L'appui aux activités internationales en lien avec le Séjour et la feuille de route ;
- La préparation de la mise en œuvre du règlement européen sur les données de santé ;
- L'appui des travaux de co-présidence française du réseau eHealth Network ;

- L'accompagnement des programmes France 2030 : stratégie d'accélération santé numérique, et grands défis en santé mentale et pour le bien vieillir, ainsi que l'appui à la construction de la stratégie sur l'IA et les données de santé ;
- L'accompagnement des établissements dans le domaine de la cybersécurité, avec le programme CaRE visant à accélérer la mise à niveau des systèmes d'informations hospitaliers et à renforcer durablement la résilience des structures de soins face à la menace cyber.

ACTION (5,3 %)

36 – Systèmes d'information

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	104 077 043	103 648 813	0	0
Dépenses de fonctionnement	102 277 043	101 848 813	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	102 277 043	101 848 813	0	0
Dépenses d'investissement	1 800 000	1 800 000	0	0
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	1 200 000	1 200 000	0	0
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	600 000	600 000	0	0
Total	104 077 043	103 648 813	0	0

L'action 36 permet de financer les dépenses nécessaires aux systèmes d'information du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, de façon à assurer leur sécurité, leur bon fonctionnement et à renforcer l'impact et l'efficacité des politiques publiques ministérielles.

Les crédits prévus en 2026 au titre de l'action 36 s'élèvent à 104,1 M€ en AE et 103,6 M€ en CP dont :

- 1,7 M€ en AE et CP dédiés à l'informatique statistique relèvent de la compétence de la DARES ;
- 8,2 M€ en AE et CP dédiés aux systèmes d'information pilotés par la délégation du numérique en santé (DNS) ;
- 95,9 M€ en AE et 95,4 M€ en CP pilotés par la direction du numérique (DNUM), conformément aux orientations stratégiques de la feuille de route ministérielle numérique élaborée avec l'ensemble des directions et principaux opérateurs des secteurs Travail, Santé, et Solidarités et dont l'actualisation est en cours de transmission à la direction interministérielle du numérique.

Les crédits pilotés par la DNUM permettent de financer les dépenses suivantes :

- Infrastructures : réseaux, téléphonie, messagerie, visioconférence et webconférence, sécurité informatique dont la prévention des risques cyber, accès distants, hébergement et exploitation des applications, socle pour le traitement et la circulation des données et le déploiement des solutions d'intelligence artificielle ;
- Achats de matériels et logiciels pour l'environnement de travail numérique des agents, support utilisateurs (pour l'administration centrale). Les crédits de bureautique pour les dépenses effectuées par les services déconcentrés relèvent du programme 354 « Administration territoriale de l'État » ;
- Développement et maintenance d'applications, produits numériques, sites web et plateformes collaboratives, ainsi que les systèmes d'information mutualisés des agences régionales de santé (ARS).

Ils sont engagés au bénéfice des politiques publiques portées par les services et visent à accompagner les directions d'administration centrale, les services territoriaux (DREETS) et les agences régionales de santé (ARS) dans la mise en

œuvre du plan de transformation numérique des ministères sociaux, conformément à la feuille de route ministérielle « numérique et données » précitée.

Services bureautiques et infrastructures (52,7 M€ en AE et 52,5 M€ en CP)

33,3 M€ de dépenses sont dédiés au fonctionnement et au maintien en condition opérationnelle (MCO) des infrastructures et de la bureautique.

Sur les volets « infrastructures » et « cybersécurité », 14,3 M€ sont consacrés à assurer la sécurité et la continuité de services du système d'informations par :

- La poursuite du travail de sécurisation des environnements au niveau des agents (en particulier par des actions de sensibilisation, et de son environnement numérique de travail), des applications déployées par la DNUM (en particulier la messagerie et par un travail d'analyse et remédiation des risques qui se formalisent par l'homologation de sécurité) et des infrastructures et composants socles du système d'information (en particulier sur les annuaires et leur administration) ;
- La détection et la remédiation des incidents par le centre des opérations de sécurité qui constitue les yeux et les oreilles de la DNUM et qui est composé de moyens techniques et humains ;
- La définition du périmètre, de la mise en œuvre et des processus de continuité et reprise d'activités ;
- Déployer un socle technique à l'état de l'art, harmonisé et sécurisé pour donner des moyens homogènes de gérer le cycle de vie des applications indépendamment des offres d'hébergements ;
- Disposer d'offres d'hébergement adaptées aux contraintes et caractéristiques de chaque produit et des moyens techniques et organisationnels pour en assurer le maintien en condition opérationnelle, la supervision et l'exploitation ;
- Définir les modalités d'interactions et assurer la fluidité entre les services socles, les offres d'hébergement et les équipes produits et piloter le suivi de la qualité ;
- Assurer la résilience du système d'information pour répondre au niveau de service approprié à chaque produit et s'assurer de la disponibilité et de la continuité des activités ;
- Déployer un socle technique pour gérer, traiter et gouverner les données et construire les conditions d'une utilisation optimale des technologies d'intelligence artificielle ;
- Accompagner et piloter la mise au point d'une cible d'architecture mutualisée et d'un cadre de cohérence technique pour simplifier la gestion des produits et en accélérer le développement et le déploiement.

Sur le volet « Bureautique », seront menées au titre de l'exercice 2026 les opérations suivantes :

- Renouvellement de l'infogérant, avec l'ambition de gagner en qualité pour un meilleur service rendu aux usagers concernés ;
- Travaux d'amélioration du portail « point d'entrée unique » permettant de guider efficacement les utilisateurs dans l'expression de leurs besoins, qu'il s'agisse de déclarer un incident, de formuler une demande de service, ou même de les accompagner vers l'auto-dépannage, favorisant ainsi un gain de temps, une meilleure orientation et une réduction de la charge des équipes de support, notamment de l'infogérant ;
- Renouvellement d'une partie conséquente du parc informatique et de la téléphonie mobile en administration centrale (remplacement des matériels acquis dans le cadre de la généralisation du télétravail liée à la pandémie) ;
- Poursuite de l'accompagnement des agents et des directions à l'adoption de Microsoft 365 ;
- Renforcement de la gouvernance démarrée en 2025 en matière d'intelligence artificielle générative et l'accompagnement des agents ;
- Rationalisation de l'offre collaborative ;
- Renforcement de la sécurité du poste de travail (ordinateurs et téléphonie mobile), pour garantir une mobilité sécurisée ;
- Construction d'une offre de service autour de la notion de « machine de travail virtuelle » ;
- Finalisation des travaux de mise en qualité des annuaires.

5 M€ en AE et CP de mesure nouvelle sont consacrés à l'élaboration d'une nouvelle infrastructure plus résiliente, sécurisée et adaptée aux exigences du développement de l'intelligence artificielle avec les actions suivantes :

- Mise en place d'un nouveau centre technique informatique pour assurer la résilience du système d'information et réduire en cible le nombre de centres techniques utilisés par le ministère, conformément aux orientations interministérielles définies par la feuille de route du numérique de l'État ;
- Mise à disposition d'un socle d'infrastructure sécurisé, harmonisé et à l'état de l'art ;
- Mise en œuvre d'une stratégie d'évolution ciblée et raisonnée du parc applicatif ;
- Développement d'un socle technique pour assurer la circulation des données, son traitement et le développement de l'intelligence artificielle.

Services applicatifs (40,4 M€ en AE et 40,1 M€ en CP)

Ces crédits auront pour objectifs de :

- Maintenir des applicatifs et produits numériques dans le domaine du travail, de la santé et de la cohésion sociale ;
- Remettre « à plat » les systèmes d'information pour en assurer l'efficacité et trouver des points de mutualisation ;
- Investir dans les catégories d'applications les plus courantes au sein du ministère et en faire des communs numériques (ex : application de gestion de dossier) et ainsi commencer à réduire les situations d'obsolescence applicative ;
- Développer des interfaces de connexion entre les systèmes d'information, ouvrir les données, assurer leur sécurité/conformité et accompagner les usages de la data, financer l'outil de sécurité et de protection des postes de travail ;
- Développer un cadre de cohérence technique ;
- Proposer un appui technique (architecture, design, accessibilité) aux équipes produites afin d'assurer de meilleurs choix techniques ;
- Déplacer des applications vers le *cloud* afin qu'elles soient moins coûteuses à développer et à maintenir.

Ces crédits permettront également de :

- Développer l'hébergement *cloud open source* souverain exploité pour les expérimentations de la Fabrique numérique (start up d'état du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles) dans le cadre d'une ouverture vers d'autres applicatifs ;
- Renforcer des expérimentations de l'usage de l'intelligence artificielle aux bénéfices des directions métiers (gestion des amendements parlementaires, questions des usagers auprès des services de renseignement en droit du travail...);
- Expérimenter des services publics numériques sur les thématiques de prévention en santé (Reco-Santé, Passeport Santé).

Enfin, comme en 2025, 1,5 M€ seront transférés pour le financement de projets informatiques à destination du service public d'information en santé (SPIS).

Services mutualisés (1,1 M€ en AE et en CP)

Ces crédits sont destinés aux plateformes de services mises en œuvre principalement par la Fabrique numérique afin d'améliorer la visibilité des actions et le suivi du portefeuille de produits.

Ils regroupent également les activités de gouvernance et de stratégie visant notamment une meilleure exploitation de la donnée, de qualification des opportunités technologiques, d'évolution des compétences au profit des nouveaux métiers du numérique et d'animation des réseaux territoriaux.

Informatique statistique (1,7 M€ en AE et en CP)

Une enveloppe de 1,73 M€ en AE et 1,71 en CP sur les crédits inscrits sur cette action est en outre destinée à l'informatique statistique, sous l'égide de la DARES.

Au titre de 2026, la DARES poursuit le financement du développement et déploiement du projet de création d'Environnements sécurisés de travail de la DARES et de la DREES (ESTRADD), en partenariat avec le Centre d'accès sécurisé aux données. Cette nouvelle infrastructure informatique vise à sécuriser les données des deux directions statistiques des ministères sociaux et à améliorer les conditions de travail quotidiennes des chargés d'études, s'adapter aux évolutions du cadre réglementaire et accompagner les évolutions des besoins métiers.

Les dépenses prévues par la DARES, en matière d'informatique statistique, concernent des évolutions nécessaires pour continuer à exploiter la Déclaration sociale nominative (DSN), le financement de logiciels statistiques, la tierce maintenance applicative de l'application POEM (Indicateurs sur les politiques de l'emploi) et le développement de projets de data visualisation. En outre, ces crédits participent à la mise en conformité des systèmes d'informations de la DARES en cohérence avec la politique de sécurité informatique des ministères sociaux.

Pour mémoire, les crédits numériques liés au PIC sont inscrits, en budgétisation, sur l'action 1 « Soutien au plan d'investissement dans les compétences ».

Développement et exploitation des systèmes d'information de santé publique (8,2 M€ en AE et CP)

La stratégie du numérique en santé est pilotée par la Délégation au numérique en santé (DNS) qui guide depuis 2020 les orientations et investissements en matière de conduite de projets de systèmes d'information (SI). Depuis avril 2024, avec la reprise de la gestion de la majorité des SI de la DGS et de la DGOS, la DNS joue un rôle structurant aussi en termes d'urbanisation des SI de santé pour l'ensemble du ministère de la Santé. Il s'agit de mieux couvrir en cohérence avec tout l'écosystème des acteurs des SI de santé existants (DGS, DGOS, DNUM, etc.), la gestion des évolutions réglementaires, techniques et de sécurité incontournable, et l'assistance nécessaire auprès des services et sous directions métiers concernés.

Les projets confiés en maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage déléguées à l'Agence du numérique en santé (ANS), notamment sous tutelle de la DNS, sont les suivants :

- Exploitation et gestion des évolutions nécessaires du SICAP (gestion des données recueillies et traitées par les centres anti-poisons (CAP) en partenariat avec la DGOS et la DGS ;
- Développement des fonctionnalités du Portail des signalements des événements indésirables graves (PSIG), afin de permettre la poursuite de la feuille de route sur la réalisation de l'espace d'échange, les travaux de conception relatifs à la dématérialisation des maladies à déclaration obligatoire, et la poursuite des évolutions des interconnexions avec les SI Tiers pour intégrer les fonctionnalités de l'espace d'échange ;
- Exploitation du SI Victimes ; initialement destiné à faciliter le recensement des victimes d'attentats ou d'événements sanitaires graves, SI-VIC est désormais en capacité, depuis le suivi massif des patients hospitalisés suite à la crise sanitaire Covid-19, de suivre les victimes potentielles hospitalisées dans le cadre de tout événement sanitaire de grande ampleur.

Les autres projets 2026 intéressants les métiers de la DGS, en lien le plus souvent avec le pilotage stratégique et opérationnel de la DNS, concernent de nouveaux SI et des refontes ou des évolutions majeures :

- La refonte du système d'information alerte et crise (SISAC) en un système d'information SI CORRUSS, mis en œuvre par le service centre de crise sanitaire (CCS) de la DGS ;
- Aqua-Sise, refonte du SISE-Eaux (système d'information en santé-environnement sur les eaux), lequel date de 1994, et permet aux Agences régionales de santé d'assurer leurs missions de contrôle sanitaire des eaux et ce pour différents types d'eau ;
- LABOé-SI système d'information (SI) développé dans le contexte du retour d'expérience sur la crise pandémique (suite au SIDEP) pour renforcer la surveillance épidémiologique assurée par Santé publique France (SpF) dans l'intérêt de pouvoir identifier précocement une circulation des virus (surveillance), de promouvoir et simplifier le signalement des cas aux Agences Régionales de santé (ARS) sur les pathologies nécessitant une intervention urgente, et un suivi réactif et la mise en place rapide de mesures de gestion ;

- Afin de faire face à l'augmentation des cas de chikungunya et de dengue, Le SILAV sert à assurer la surveillance entomologique et à gérer les interventions autour des détections et de prospection des traitements et travaux autour des lieux fréquentés par les cas humains de maladies transmises par les moustiques vecteurs, qui impose depuis le 1^{er} janvier 2020 (Décret n° 2019-258 du 29 mars 2019). Il permet la saisie pour les ARS et leurs opérateurs de démoustication, de disposer d'une application SI-LAV Web répondant aux normes technologiques et de sécurité actuelle.

Poursuite de nombreuses refontes en cours et/ou assistance au déploiement des évolutions majeures associées à des impératifs réglementaires, notamment pour :

- Finaliser la refonte du système d'information SIRIPH permettant de gérer l'évaluation des projets de recherche impliquant la personne humaine. L'enjeu est l'évaluation dans les délais réglementaires des projets de recherche soumis aux Comités de protection des personnes (CPP), facteur déterminant de l'attractivité de la France auprès des industries de santé (industrie pharmaceutique, dispositif médical et dispositifs de diagnostic *in vitro*) ;
- Une refonte du projet Bio2/O2 est envisagée, sous réserve des arbitrages budgétaires, permettant la modernisation de cet outil de gestion des laboratoires d'analyse médicale et fabricant d'Oxygène.

ACTION (1,0 %)

37 – Communication

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	18 980 839	18 985 153	0	0
Dépenses de fonctionnement	18 980 839	18 985 153	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	18 980 839	18 985 153	0	0
Total	18 980 839	18 985 153	0	0

L'action 37 porte les dépenses de communication se rapportant aux champs de compétences des ministères sociaux hors crédits de communication destinés au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) inscrits sur l'action 1.

Les dépenses transversales et d'appui à l'activité des services

Les dépenses transversales et d'appui à l'activité des services recouvrent la production et la diffusion de documents imprimés ou en ligne, la fourniture de services audiovisuels et photographiques, les abonnements à des services d'agence de presse ou de veille média, la communication interne des ministères sociaux, l'organisation de colloques ou à la participation à des salons professionnels, la gestion des sites internet et des comptes des ministères sur les réseaux sociaux.

Les dépenses de communication destinées à accompagner les réformes et faire connaître les politiques publiques portées par le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

En transverse à l'ensemble des champs travail, santé, solidarités, des dépenses seront engagées pour poursuivre la promotion et accompagner le recrutement des métiers du soin et de l'accompagnement social et pour faire connaître la plateforme prendresoin.fr, conçue par France Travail. Le programme prendre soin vise à changer le regard sur ces métiers, et plus particulièrement ceux en tension, et à encourager les publics à se renseigner, à se former et à postuler. Le dispositif est réalisé en partenariat avec France Travail.

Dans le domaine des solidarités ces dépenses pourront concourir à :

- Informer sur les mesures en faveur du pouvoir d'achat des plus fragiles et faciliter le recours aux droits sociaux (notamment la solidarité à la source et le complément mode de garde) ;
- Communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité, notamment sur les mesures en faveur du service public de la petite enfance et des 1000 premiers jours ;
- Accompagner les politiques publiques en matière de grand âge et d'autonomie (mesures favorisant le maintien à domicile, l'accueil dans les structures) ;
- Faire connaître les mesures visant à instaurer une société inclusive pour les personnes en situation de handicap ;
- Accompagner la mise en œuvre de la stratégie nationale sur les troubles du neuro développement 2023-2027 ;
- Poursuivre la sensibilisation de l'opinion sur les violences faites aux enfants pour permettre une vraie prise de conscience, susciter un changement de comportement et sortir du silence.

Dans le domaine de la santé, ces dépenses viseront à :

- Faire connaître les dispositifs d'accès aux soins et permettre d'éviter la saturation des urgences ;
- Poursuivre la communication sur le service public d'information en santé (SPIS) qui au travers du site sante.fr permet la diffusion gratuite et la plus large des informations relatives à la santé et aux produits de santé ;
- Favoriser l'adoption d'une démarche de prévention en santé ;
- Contribuer à la lutte contre la désinformation en santé ;
- Achever la refonte du site sante.gouv.fr.

La communication accompagnant le déploiement de la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement sera cofinancée par voie de fonds de concours par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Dans les domaines du travail et de l'emploi, ces dépenses permettront notamment de :

- Communiquer sur la prévention des accidents du travail graves et mortels qui restera un axe fort dans le cadre du prochain Plan Santé au travail. La communication visera à informer et sensibiliser les employeurs ainsi que les travailleurs ;
- Promouvoir le recours aux dispositifs de formation, d'accompagnement des publics jeunes et d'insertion dans l'emploi, il s'agira notamment de mieux faire connaître le contrat d'engagement jeune (CEJ), de poursuivre la communication sur l'apprentissage à destination des jeunes et des employeurs et d'animer la communication autour du dispositif [jeune1solution](http://jeune1solution.fr) ;
- À sensibiliser les entreprises et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans + ;
- Valoriser les moyens d'accès au droit et de protection des travailleurs, notamment via le code du travail numérique et une communication pédagogique sur le droit du travail ;
- Accompagner le recrutement pour les métiers dans la sphère travail/emploi/formation professionnelle, notamment par une campagne de recrutement annuelle d'inspecteurs du travail.

Séjour numérique

A l'instar des dépenses de fonctionnement relevant de la délégation du numérique en santé, les dépenses de communication menées au titre du Ségur du numérique en santé étaient financées jusqu'en 2025 par des crédits de fonds de concours provenant de l'Agence du numérique en Santé. À compter de 2026, ces dépenses seront transférées sur le budget du programme 155 dans le cadre d'une mesure de périmètre entre l'assurance maladie et l'État (cf. supra). Elles s'élèveront à 1 M€ (AE=CP) et porteront sur la valorisation et la promotion des dispositifs de soutien à l'équipement mis en œuvre par l'État au profit des professionnels de santé et des établissements de santé.

ACTION (1,0 %)**38 – Études, statistiques, évaluation et recherche**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	19 495 197	19 418 025	0	0
Dépenses de fonctionnement	19 495 197	19 418 025	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	19 495 197	19 418 025	0	0
Total	19 495 197	19 418 025	0	0

38.1. Études, statistiques, évaluation et recherche relatives aux politiques de la santé et des solidarités

Cette sous-action regroupe les dépenses liées à la collecte et à la production de statistiques, à la réalisation d'études, de recherches, de travaux de synthèse et de coordination, ainsi qu'aux activités de valorisation de ces travaux dans les domaines de la santé et de la solidarité. Ces dépenses sont réalisées en administration centrale par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) ou en administration déconcentrée par les D(R)EETS.

1. **Les dépenses de fonctionnement concernent les études et statistiques (A) et les dépenses informatiques liées à la production de statistiques (B)**

A) Études et statistiques

Les dépenses relatives aux études et aux statistiques des secteurs de la santé et de la solidarité dépendent du programme de travail arrêté chaque année après concertation avec l'ensemble des partenaires du ministère.

- Dans le domaine de la santé :

Outre les activités récurrentes annuelles, comme l'enquête sur les statistiques annuelles des établissements de santé, les enquêtes sur les professionnels de santé ou encore sur les écoles de formation en santé, sont notamment prévues en 2026 :

- La poursuite de la 4^e édition de l'enquête de santé européenne EHIS (*European Health Interview Survey*) en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) lancée en 2025. Cette enquête menée tous les 6 ans dans l'ensemble des pays de l'Union européenne relève d'un règlement européen. Elle permet notamment de mesurer l'évolution de l'état de santé des populations et ses déterminants (alimentation, activité physique et sportive, corpulence, tabac, alcool) ou les recours aux soins. Elle permet aussi de positionner la France en Europe au regard de grands indicateurs de santé. En outre, elle éclaire des questions spécifiques au système français d'assurance santé ou au non-recours aux soins. L'édition 2025 comporte également un sur-échantillon pour disposer de résultats au niveau départemental ; la collecte de ce sur-échantillon s'étale de l'été 2025 à l'été 2026 et son financement est notamment assuré par l'appel à des partenaires externes ;
- Des études quantitatives et qualitatives sur la complémentaire santé solidaire (CSS) ;
- Les opérations de l'observatoire national du suicide pour expertiser de nouveaux gisements de données et coordonner leur production et les études et recherche les exploitant ;
- La 5^e édition du panel d'observation des pratiques et des conditions d'exercice des médecins généralistes.

Dans le domaine de la solidarité :

Outre les activités récurrentes annuelles, portant sur les retraites, les minima sociaux et la pauvreté ou la protection sociale, les travaux suivants sont prévus en 2026 :

- les travaux visant à améliorer et compléter le dispositif d'observation statistique des acteurs œuvrant dans les sphères sociale et médico-sociale seront poursuivis, en étroite collaboration avec la DGCS et la DNS notamment pour intégrer le volet Olinpe (collecte des données individuelles des conseils départementaux sur le champ de la protection de l'enfance) dans le projet global de rénovation des SI des conseils départementaux, pour dégager dans la mesure du possible des économies d'échelle ;
- La poursuite de l'enquête sur l'action sociale des communes et intercommunalités (ASCO) qui couvrira un vaste panel (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropoles et syndicats d'agglomération nouvelle) ;
- La préparation d'une nouvelle édition de l'enquête nationale sur les ressources de jeunes en co-maîtrise d'ouvrage avec l'Insee, 10 ans après la 1^{re} édition, pour mieux connaître les revenus et les conditions de vie des jeunes.

Les services déconcentrés établissent également leur programme annuel d'études et de statistiques sur les thématiques médico-sociales ou sociales locales. Ces travaux sont financés au titre de la sous-action 38-1, notamment dans le cadre des plateformes régionales d'observation sociale.

B) Informatique liée à la production statistique

La DREES assume des dépenses informatiques directement liées à ses missions et notamment :

- Pour réaliser ses enquêtes, la DREES met en place des sites d'enquête en ligne. Cela implique l'utilisation renforcée des technologies Web, ainsi que la mise à disposition d'outils de création, de gestion et de suivi des enquêtes ;
- Elle utilise des environnements de calcul complexes permettant d'adresser la sécurité des données et la puissance de calcul et de stockage nécessaires pour traiter des données massives et sensibles. Citons l'environnement Big Data géré en propre par la DREES et les environnements du CASD (Centre d'Accès Sécurisé aux Données), un GIP fournissant des environnements hautement sécurisés ;
- La valorisation des différents résultats obtenus s'opère *via* un site Internet dédié et la réalisation de représentations graphiques interactives (Data Visualisations) mais aussi la publication en Open Data.

Sur ces différents sujets, les crédits se répartissent entre assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre informatiques, maintenance des systèmes d'information, acquisition et droit d'usage de logiciels informatiques et hébergement des sites et des environnements de calculs.

En 2026, ces crédits permettront aussi de financer une partie des actions en lien avec la responsabilité d'administrateur ministériel des données, des algorithmes et des codes (AMDAC) confiée à la DREES sur le champ du sanitaire et du social.

2. Les dépenses d'intervention concernent notamment le soutien à la recherche

L'utilisation des crédits d'intervention est liée au mode de réalisation des études et recherches pilotées par la DREES. Elles sont confiées à des opérateurs par des conventions pluriannuelles d'objectifs ou à des organismes de recherche et des équipes universitaires grâce à des subventions versées après appel à projets de recherches, le plus souvent en partenariat avec des organismes publics. Ce mode de réalisation garantit la mutualisation des données et le partage de la propriété intellectuelle.

Éléments de la dépense par nature :

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	10 458 381	10 460 926
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Dépenses d'intervention	1 000 000	1 000 000
Transferts aux autres collectivités		
Total	11 458 381	11 460 926

38.2. Études, statistiques, évaluation et recherche relatives aux politiques du travail et de l'emploi (8,2 M€ en AE et en CP)

La sous action 38.2 regroupe les dépenses de production de statistiques, études et recherches relatives aux politiques du travail et de l'emploi.

Les services responsables sont la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et les services chargés des études, statistiques et évaluations des direction (régionales) de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités (D(R)EETS).

Cette action porte également la subvention pour charges de service public versée au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

Pour rappel, les crédits d'études et de statistiques destinés au PIC sont inscrits sur l'action 1 du programme 155 depuis le 1^{er} janvier 2021.

Les dépenses de fonctionnement (7,4 M€ en AE et 7,3 M€ en CP)

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la DARES (6,6 M€ en AE et 6,5 M€ en CP) et, d'autre part, par les services chargés des études, statistiques et évaluations (SESE) des D(R)EETS (0,5 M€ en AE et en CP).

Les crédits mobilisés en administration centrale permettent de couvrir plusieurs grands types de dépenses :

- les dépenses de production et de diffusion de données statistiques conjoncturelles, utiles aux ministères comme aux acteurs économiques et sociaux (enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, indicateurs sur les mouvements de main-d'œuvre qui se substituent aux déclarations de mouvements de main-d'œuvre, suivi de l'emploi intérimaire, enquête sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, etc.) ;
- Les dépenses destinées aux études et à la recherche sur le champ des politiques publiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : afin d'éclairer le débat économique et social et d'apporter un appui à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques relevant des champs de compétence du ministère, la DARES conduit ou diligente des travaux d'évaluation, d'études et de recherche, dont certains s'appuient sur des enquêtes statistiques reconnues d'intérêt général. Ces crédits correspondent à des opérations dont la réalisation est, pour tout ou partie, confiée à des équipes de chercheurs ou à des prestataires. La DARES portera notamment en 2026 le lancement de la nouvelle version de l'enquête relative à la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER[®]) totalement refondue pour s'adapter au fonctionnement des services de prévention et de santé au travail, tout en préservant la représentativité de l'enquête. À partir de 2026, elle aura lieu chaque année.

Elle poursuivra par ailleurs le suivi de travaux relatifs à l'enquête sur les conditions de travail et les RPS, à l'évaluation de France Travail et des travaux de recherche sur la place de l'Intelligence artificielle dans le processus de recrutements.

La subvention pour charges de service public au CEREQ (0,9 M€ en AE et CP)

Une subvention pour charges de service public d'un montant de 924 121,00 en AE et en CP est versée au centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). Les éléments de justification complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du projet annuel de performances du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » de la mission « Enseignement scolaire ».

ACTION**39 – Formations à des métiers de la santé et du soin**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Total	0	0	0	0

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
ARS - Agences régionales de santé (P155)	612 748 706	612 748 706	627 141 633	627 141 633
Subvention pour charges de service public	612 748 706	612 748 706	627 141 633	627 141 633
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)	12 986 830	12 986 830	14 386 830	14 386 830
Subvention pour charges de service public	12 986 830	12 986 830	14 386 830	14 386 830
Total	625 735 536	625 735 536	641 528 463	641 528 463
Total des subventions pour charges de service public	625 735 536	625 735 536	641 528 463	641 528 463

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2025				PLF 2026				
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programm e (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programm e (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond			dont contrats aidés	dont apprenti s	sous plafond
ARS - Agences régionales de santé			8 273				8 114		
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle		1	91	9	5		1	91	7
Total ETPT		1	8 364	9	5		1	8 205	7

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2025	8 364
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2025	-59
Impact du schéma d'emplois 2026	-100
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2026	8 205
Rappel du schéma d'emplois 2026 en ETP	-200

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2025 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2025 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2025 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

ARS - Agences régionales de santé

Missions

Les 18 ARS assurent à l'échelon régional, et dans les départements via leurs délégations départementales, le pilotage de la politique sanitaire, médico-sociale et sociale de l'État. Elles ont un rôle d'impulsion de cette politique et de coordination des différents acteurs de santé en région. À ce titre, elles mettent en œuvre dans les territoires l'action du gouvernement en matière de politique de santé publique et de pilotage de l'offre de soins.

Le rôle des ARS a été renforcé par la loi de modernisation du système de santé promulguée le 26 janvier 2016, qui met l'accent sur la territorialisation de leur action en matière d'organisation des parcours de santé, pour un meilleur accès aux soins et une prise en charge de qualité. Cette orientation a été confirmée par la loi dite « 3DS » relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale du 21 février 2022, puis par la loi du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels.

Les ARS se voient confier deux grandes missions :

- Le pilotage de la politique de santé publique en région : veille et sécurité sanitaires, définition, financement et évaluation des actions de prévention et de promotion de la santé, préparation et gestion des crises sanitaires ;
- La régulation de l'offre de santé dans toutes ses dimensions (secteurs ambulatoire, médico-social et hospitalier) afin de répondre aux besoins de la population, de garantir l'efficacité du système de santé et d'améliorer sa performance.

En matière de santé publique, les ARS définissent, financent et évaluent les actions de prévention et de promotion de la santé à l'instar des campagnes de vaccination (comme celle menée en milieu scolaire contre les infections à HPV), des mesures de lutte et prévention des addictions, du dépistage du cancer ou encore du déploiement de dispositifs comme les 1000 premiers jours de l'enfant. Elles portent des actions spécifiques vers les publics les plus vulnérables, notamment *via* des opérations « d'aller vers », menées conjointement avec l'Assurance maladie. La santé environnementale, faisant l'objet de préoccupations grandissantes, est également au cœur des missions des ARS qui émettent des avis à la demande des préfets ou collectivités. Elles agissent également en matière de lutte antivectorielle ou contre l'insalubrité.

Les ARS, en lien avec le centre de crise du ministère de la santé et les préfetures, sont amenées à piloter la réponse aux crises sanitaires à l'instar de l'épidémie de COVID-19, qu'il s'agisse de crises de grande ampleur ou plus locales et temporaires (épidémie de « variole du singe », cyclone Chido à Mayotte, chikungunya). Elles contribuent aux côtés des préfetures à l'anticipation et à la gestion des situations exceptionnelles comme, par exemple en 2024, l'accueil des Jeux olympiques et paralympiques de Paris en Île-de-France et dans les autres régions concernées par l'organisation d'épreuves.

Dans un contexte de défis majeurs tant en matière de ressources humaines que d'équilibres financiers des établissements de santé, les ARS assurent l'organisation et la régulation de l'offre de santé en région. Elles définissent dans ce cadre un projet régional de santé avec l'ensemble des acteurs (préfets, collectivités territoriales, professionnels de santé, représentants des usagers, ...) sur la base duquel elles délivrent des autorisations d'activité aux établissements de santé et attribuent le budget de fonctionnement des hôpitaux publics, cliniques, centres de soins ainsi que des structures pour personnes âgées, handicapées et dépendantes financées par l'Assurance maladie. Les ARS agissent ainsi aux côtés des collectivités territoriales pour favoriser l'installation de professionnels de santé dans les territoires connaissant des difficultés d'accès aux soins. Elles soutiennent le développement de nouvelles organisations de professionnels de santé (maisons de santé pluriprofessionnelles, centres de santé, communautés professionnelles territoriales de santé) et les collaborations entre professionnels de ville et établissements de santé et médicaux-sociaux. Elles organisent à ce titre la couverture du territoire par les services d'accès aux soins (SAS).

Les ARS assurent des missions d'inspection-contrôle définies par le ministère, comme la campagne d'inspection des 7500 EHPAD menée entre 2022 et 2024, la campagne d'inspection en cours au sein des établissements accueillant des personnes handicapées, ou selon les besoins identifiés dans le territoire en matière de sécurité sanitaire.

Depuis leur création, les ARS se sont adaptées aux enjeux émergents de la politique de santé et aux attentes grandissantes des concitoyens en matière de démocratie sanitaire. Elles accompagnent le déploiement territorial du numérique en santé et contribuent au renforcement de la cybersécurité, notamment auprès des établissements hospitaliers.

Les ARS sont pleinement mobilisées pour renforcer la démocratie en santé dans les territoires, en développant les contrats locaux de santé et les instances de démocratie sanitaire, notamment avec l'appui de leurs délégations territoriales.

Pour le financement de leurs dépenses de fonctionnement, les ARS perçoivent une subvention de l'État inscrite à l'action 33 du programme 155, ainsi que des contributions des régimes obligatoires d'assurance maladie déterminées par arrêté des ministres chargés de la santé, de la sécurité sociale et de l'agriculture. Ces recettes permettent de couvrir les dépenses de personnel (87 % des dépenses), de fonctionnement et d'investissement (13 %). Le personnel des ARS est diversifié : il rassemble des fonctionnaires ou des contractuels de droit public (environ 81 % des effectifs) et des agents de droit privé régis par les conventions collectives applicables au personnel des organismes de sécurité sociale (environ 19 % des effectifs).

Les dépenses d'intervention des ARS sont quant à elles financées soit par l'Assurance maladie, soit par la CNSA et sont portées par les budgets annexes des agences, notamment *via* le fonds d'intervention régional (FIR) et le plan d'aide à l'investissement en direction des établissements médico-sociaux (PAI).

Gouvernance et pilotage stratégique

Le Conseil national de pilotage des ARS (CNP) occupe une place essentielle dans le pilotage et l'animation des ARS et assure la cohérence des politiques de santé publique, d'organisation de l'offre de soins et de la prise en charge médico-sociale et de gestion du risque. Présidé par les ministres chargés de la santé et des solidarités, ou, par délégation par le secrétaire général des ministères sociaux, le CNP valide toutes les instructions données aux ARS. Il évalue périodiquement les résultats de leurs actions dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (CPOM) signé par chaque ARS avec le ministère et détermine les orientations nationales du fonds d'intervention régional.

Le secrétariat général des ministères sociaux réunit mensuellement l'ensemble des acteurs du réseau des ARS dans le cadre d'un séminaire des directrices et des directeurs généraux d'ARS. Par ailleurs, un dialogue budgétaire semestriel avec les ARS a été mis en place ainsi qu'un contrôle de gestion visant à optimiser la répartition et l'utilisation des crédits budgétaires.

La nouvelle génération de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) 2024-2028, signés fin 2024, est recentrée sur quatre objectifs stratégiques[1] et permet une prise en compte optimale des projets régionaux de

santé de chaque agence. Le partenariat avec les acteurs extérieurs à l'ARS demeure structurant dans les CPOM 2024-2028, avec l'Assurance maladie (lien avec les conventions pluriannuelles de gestion des CPAM notamment sur le développement des Communautés professionnelles territoriales de santé) et avec les conseils départementaux (accords de coopération tripartite Préfecture-ARS-Conseils départementaux).

En application de la loi « 3 DS », les conseils d'administration des ARS donnent désormais davantage de poids aux élus des collectivités territoriales, dont le nombre de représentants et de voix a plus que doublé. Les conseils d'administration comptent désormais quatre vice-présidents, dont trois issus du collège des collectivités territoriales.

Perspectives 2026

Sous l'impulsion des ministres chargés de la santé et des solidarités, les ARS continueront de jouer un rôle central dans la déclinaison des politiques nationales de santé et de solidarités dans les territoires, aussi bien dans l'organisation de l'offre de soins, l'organisation de l'offre médico-sociale, la santé publique, la veille et la sécurité sanitaire, la démocratie en santé.

La mise en œuvre du plan de lutte contre les déserts médicaux se poursuivra en 2026. Les ARS continueront ainsi d'œuvrer au recrutement et à la fidélisation dans les métiers du soin, mais également du médico-social aux côtés des conseils départementaux. La lutte contre les inégalités d'accès à la santé, le renforcement de la place de la prévention dans le quotidien des Français, la qualité et la sécurité des prises en charge, le développement du numérique, de la télésanté et de la cyber-résilience, l'anticipation et la gestion des crises sanitaires resteront au cœur de l'action de l'ensemble des ARS.

[1] « Permettre à tous nos concitoyens de vivre plus longtemps en bonne santé, par la prévention, la promotion de la santé et l'accompagnement à tous les âges de la vie ; Répondre aux besoins de santé de chacun, sur tout le territoire, avec une offre de santé adaptée ; Rendre notre système de santé plus résilient et mieux préparé face aux défis écologiques et aux crises ; Renforcer l'organisation et le fonctionnement de l'ARS au service de la politique de santé ».

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P155 Soutien des ministères sociaux	612 749	612 749	627 142	627 142
Subvention pour charges de service public	612 749	612 749	627 142	627 142
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	612 749	612 749	627 142	627 142
Subvention pour charges de service public	612 749	612 749	627 142	627 142
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

Le montant de la subvention pour charges de service public (SCSP) du programme 155 dans son périmètre élargi à l'ensemble des moyens de soutien des ministères sociaux, inscrit en projet de loi de finances pour 2026 s'établit à

627 141 633 €, en progression de 14,4 M€ par rapport à 2025 afin de financer notamment les mesures interministérielles de revalorisation salariale et l'augmentation de 4 points du taux de CAS Pensions de 2025.

En dehors de la subvention pour charges de service public versée par le programme 155, les ARS perçoivent :

- Des subventions en provenance d'autres programmes budgétaires ;
- Une contribution de l'assurance maladie ;
- Une contribution de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) visant à financer la formation des médecins coordonnateurs en EHPAD à l'utilisation des référentiels AGGIR et PATHOS, ainsi que l'externalisation de la validation des coupes PATHOS.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2025 (1)	PLF 2026
Emplois rémunérés par l'opérateur :	8 273	8 114
– sous plafond	8 273	8 114
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le schéma d'emplois arbitré pour 2026 est de -200 ETP.

Pour 2026, ce schéma d'emplois se traduit par une diminution du plafond d'emplois de 100 ETPT et par la baisse des crédits correspondants (-6 M€, s'agissant de la part État). Le plafond d'emplois 2026 intègre également l'extension en année pleine (-59 ETPT) de la sortie, initiée en 2025, des 118 emplois alloués dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur en 2022, ainsi que le retrait des crédits correspondants (-5,7 M€) de l'assurance maladie, financeur intégral de ces renforts en personnels.

OPÉRATEUR

INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Missions

L'INTEFP, créé en 1975, est un établissement public de l'État à caractère administratif placé sous la tutelle de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles. Il est composé d'un établissement principal situé à Marcy l'Étoile et de six centres interrégionaux de formation (CIF) situés à Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes et Paris.

Les emplois et la principale ressource de l'INTEFP, sa subvention pour charges de service public, sont portés sur le programme 155.

Ses missions, définies par le décret 2005-1555 du 15 décembre 2005 modifié par le décret 2021-1706 du 17 décembre 2021, sont les suivantes :

- la formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs du travail ;
- la formation professionnelle continue des agents du ministère assurant des fonctions dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, déterminée annuellement entre les directions d'administration centrale, le secrétariat général des ministères sociaux et l'opérateur ;
- la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération nationales, européennes et internationales, avec d'autres organismes publics ou privés dans ses champs de compétences ;
- la contribution aux travaux de veille, de recherche et de diffusion sur les transformations dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Parallèlement à ces missions structurantes, l'INTEFP dispense, en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les formations communes destinées aux salariés et aux employeurs et à leurs représentants.

Dans le cadre des objectifs de plein emploi définis par le Gouvernement, la formation assurée par l'INTEFP est déterminante pour préparer les agents aux évolutions de leur métier.

Gouvernance et pilotage stratégique

Un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) est actuellement en cours d'élaboration par l'opérateur. De nouvelles pistes et orientations peuvent être envisagées dans l'optique de renforcer le positionnement stratégique de l'institut au sein des ministères sociaux, et plus largement auprès des acteurs sociaux intéressés par l'apprentissage de savoirs et savoir-faire nouveaux dans les champs du travail, de l'emploi et de la formation

Perspectives 2026

L'INTEFP joue un rôle essentiel dans l'évolution des métiers de l'inspection du travail. Son activité est fortement impactée en matière de formation initiale depuis 2023 en raison de l'augmentation significative des promotions d'élèves en formation statutaire : la promotion d'inspecteurs élèves du travail était de 85 en 2022, 125 en 2023, 180 en 2024 et 162 en 2025, avec une durée de formation de 18 mois.

En 2026, la promotion est estimée à 45 élèves.

Les promotions d'inspecteurs du travail détachés entrent en formation en novembre pour 9 mois. La promotion 2024 au nombre de 12 élèves se terminera en juillet 2025, contre 102 pour la promotion 2023 et 58 pour la promotion 2022. Aucune promotion n'est programmée en 2025 et 2026.

Dans ce cadre et pour conduire au mieux l'ensemble de ses missions, l'opérateur a bénéficié en 2023 d'un schéma d'emplois positif (+ quatre ETPT), portant son plafond d'emplois à 91 ETPT, maintenu depuis.

Participation de l'opérateur au plan de relance

Pas de contribution de l'INTEFP.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P155 Soutien des ministères sociaux	12 987	12 987	14 387	14 387
Subvention pour charges de service public	12 987	12 987	14 387	14 387
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	12 987	12 987	14 387	14 387
Subvention pour charges de service public	12 987	12 987	14 387	14 387
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

En PLF 2026, la subvention pour charges de service public (SCSP) prévue pour l'INTEFP est de 14 386 830 € en AE et CP.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2025	PLF 2026
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	100	91
– sous plafond	91	91
– hors plafond	9	
<i>dont contrats aidés</i>	5	7
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	1	1
– rémunérés par l'État par ce programme	1	1
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

L'augmentation des promotions d'élèves inspecteurs du travail s'est accompagnée en 2023 d'une hausse du plafond d'emplois de l'établissement de +4 ETPT affectés à la direction des études, pour atteindre 91 ETPT, maintenus depuis.

L'établissement devrait également continuer à compter des emplois hors plafond.

En PLF 2026, l'INTEFP bénéficiera d'une agente mise à disposition (une responsable de projet) contre remboursement sur le programme 155.

