



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Projet annuel de performances

## Annexe au projet de loi de finances pour 2024

Budget général  
Mission ministérielle

### Travail et emploi



# 2024



## Note explicative

---

Cette annexe au projet de loi de finances est prévue par l'article 51-5° de la loi organique du 1<sup>er</sup> 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 2024 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 2024 et afin de permettre une analyse des écarts avec la loi de finances pour 2023, il a été décidé de retraiter, lorsque cela était pertinent, les données de la loi de finances pour 2023 dans les documents budgétaires annexés au projet de loi de finances pour 2024.

**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 2024 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

---

<b>MISSION : Travail et emploi</b>	<b>9</b>
Présentation stratégique de la mission	10
Récapitulation des crédits et des emplois	15
<b>PROGRAMME 102 : Accès et retour à l'emploi</b>	<b>21</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	22
Objectifs et indicateurs de performance	26
1 – Favoriser l'accès et le retour à l'emploi	26
2 – Améliorer l'efficacité du service rendu à l'usager par Pôle emploi	29
3 – Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail	33
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	39
Justification au premier euro	43
<i>Éléments transversaux au programme</i>	43
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	44
<i>Justification par action</i>	46
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	46
02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi	48
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi	54
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
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi	76
GIP Plateforme de l'inclusion	78
Pôle emploi	80
<b>PROGRAMME 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</b>	<b>83</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	84
Objectifs et indicateurs de performance	88
1 – Assurer l'effectivité du contrôle de la formation professionnelle (objectif transversal)	88
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)	97
5 – Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires	101
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	103
Justification au premier euro	109
<i>Éléments transversaux au programme</i>	109
<i>Dépenses pluriannuelles</i>	111
<i>Justification par action</i>	114
01 – Développement des compétences par l'alternance	114
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	119
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	126
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	132
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi	141
<i>Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État</i>	151

Opérateurs	153
AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	153
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente	155
France Compétences	156
GIP Les entreprises s'engagent	158
<b>PROGRAMME 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</b>	<b>161</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	162
Objectifs et indicateurs de performance	166
1 – Renforcer la présence de l'inspection du travail sur les lieux de travail	166
2 – Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels	167
3 – Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social	169
4 – Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes	172
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	174
Justification au premier euro	178
Éléments transversaux au programme	178
Dépenses pluriannuelles	179
Justification par action	182
01 – Santé et sécurité au travail	182
02 – Qualité et effectivité du droit	183
03 – Dialogue social et démocratie sociale	185
04 – Lutte contre le travail illégal	187
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	188
Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État	189
Opérateurs	191
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	191
<b>PROGRAMME 155 : Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail</b>	<b>195</b>
Présentation stratégique du projet annuel de performances	196
Objectifs et indicateurs de performance	198
1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences	198
2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens	200
3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales	203
Présentation des crédits et des dépenses fiscales	205
Justification au premier euro	208
Éléments transversaux au programme	208
Dépenses pluriannuelles	216
Justification par action	217
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	217
07 – Fonds social européen - Assistance technique	218
08 – Fonctionnement des services	219
09 – Systèmes d'information	220
11 – Communication	222
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	223
13 – Politique des ressources humaines	224
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	226
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	226
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	227
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	228

18 – Personnels transversaux et de soutien	228
Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État	230
Opérateurs	232
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	232



MISSION  
**Travail et emploi**

---

# Présentation stratégique de la mission

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

La mission « Travail et emploi » porte les crédits permettant la mise en œuvre des politiques publiques pour l'emploi, la formation professionnelle et le travail, ainsi que les moyens humains et matériels qui y sont associés. 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 le directeur général du travail est responsable ;
- le programme 155 « Conception, gestion, et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » dont le directeur des finances, des achats et des services est responsable.

Les politiques publiques financées par la mission « Travail et emploi » 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 2024 sera tournée vers la poursuite de 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 crédits de la mission sont en hausse de +2,6 Md€ en autorisations d'engagement et +1,7 Md€ en crédits de paiement.

### **Les programmes 102 « Accès et retour à l'emploi » et 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »**

Ces deux programmes 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 revenu de solidarité active (RSA), jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, et tous ceux 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 »**

Le programme 111 a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur concurrentiel (16 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 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail »

Le programme 155 est le programme de soutien du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Il centralise l'ensemble des emplois (ainsi que la masse salariale correspondante) exerçant en cabinet, en administration centrale et au sein des services travail/emploi des D(R)EETS. Le plafond d'emplois est en hausse (+32 ETPT), compte tenu en particulier de l'impact en 2024 du schéma d'emplois positif inscrit en LFI 2023.

Le programme porte également l'essentiel des crédits dédiés à la communication, aux applicatifs informatiques ministériels, aux études et statistiques, au contentieux et à la gestion des ressources humaines du ministère. Il faut toutefois noter qu'une large part des moyens de fonctionnement du ministère est mutualisée sur d'autres programmes : le programme 124 pour les crédits immobiliers, de fonctionnement courant, de bureautique et infrastructures informatiques d'administration centrale et le programme 354 pour le fonctionnement courant et l'immobilier des D(R)EETS.

Le programme verse également une subvention pour charges de service public à l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des inspecteurs du travail et plus largement des agents du ministère. Une augmentation significative des promotions d'élèves en formation statutaire est prévue, ainsi que l'allongement de la durée de cette formation, de 12 à 18 mois.

Enfin, 3,4 M€ de moyens supplémentaires sont inscrits en PLF 2024 afin de financer des campagnes nationales de communication, ainsi que des dépenses en faveur des systèmes d'information intervenant en appui des politiques publiques.

### TAXES AFFECTÉES PLAFONNÉES

(en millions d'euros)

Programme	Taxe	Plafond 2023	Plafond 2024
103	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance	9 900,0	10 500,0
103	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	61,4	85,0
111	Taxe sur les exploitants de plateformes de mises en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport	2,0	2,0
	<b>Total</b>	<b>9 963,4</b>	<b>10 587,0</b>

### PRINCIPALES RÉFORMES

Au deuxième trimestre 2023, le taux de chômage était à un de ses plus bas niveaux depuis 40 ans (7,2 %). Le taux d'emploi atteint 68,6 % des 15-64 ans. Il est le plus élevé jamais enregistré (depuis 1975). Pour autant, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail, y compris parmi les jeunes, 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 : le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint ainsi son plus bas niveau depuis 8 ans avec 12 % en 2022 (-3 points en un an). Pour répondre à l'ambition d'une société du plein emploi, et dans le contexte de la mise en place de France Travail, le Gouvernement maintiendra en 2024 ses

efforts en faveur du retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté.

L'exercice 2024 sera ainsi marqué par la poursuite des efforts de remobilisation et d'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail, par le biais notamment du contrat d'engagement jeune (CEJ) et de l'insertion par l'activité économique (IAE), ainsi que par la poursuite de la politique volontariste engagée ces dernières années pour l'emploi des personnes en situation de handicap, et ce en lien avec les mesures emploi de la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023.

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.

La formation professionnelle en alternance est un outil d'insertion rapide et durable dans l'emploi désormais largement reconnu, particulièrement chez les plus jeunes choisissant l'apprentissage ou chez les personnes plus éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation.

Afin de continuer à soutenir la dynamique de l'alternance et atteindre l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat, Le Gouvernement a annoncé le maintien de l'aide à l'embauche d'alternants, afin de continuer à soutenir la dynamique de l'alternance et atteindre l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat. L'opérateur France Compétences sera par ailleurs financé par le programme 103 à hauteur de 2,5 Md€ en 2024.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) concourt au financement et à la transformation de l'offre de formation afin de mieux répondre aux attentes des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises. Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion lance un nouveau cycle 2024-2027 de financement de formations additionnel à l'effort propre des régions, dans l'objectif d'atteinte du plein emploi en 2027.

Les crédits du programme 103 favorisent également 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 de formation qui pourraient être mises en place dans un second temps, mais également de favoriser leur mobilité professionnelle.

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 (redressement ou liquidation judiciaire) et appartenant par exemple à la filière automobile (fonds exceptionnel d'accompagnement des salariés des sous-traitants automobiles).

Les dispositifs d'appui aux mutations économiques du programme 103 permettent aussi d'accompagner les démarches des branches professionnelles et des entreprises pour répondre à leurs besoins en matière d'emplois/compétences, à court et à moyen termes, compte tenu notamment des enjeux liés à la transition numérique et écologique.

Cette année encore les crédits du programme 111 financent la mise en œuvre des réformes pour améliorer les conditions d'emplois et de travail des salariés du secteur concurrentiel.

Le cadre de la prévention en santé au travail est désormais renouvelé avec l'application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. En 2024, le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) sera modernisé avec la mise en œuvre de la procédure de certification, en

complément de leur agrément, et la conclusion de nouveaux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

Les crédits permettront en particulier le déploiement du 4<sup>e</sup> plan santé au travail et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), priorité du ministère. Certains chantiers phares à l'image de la formation des jeunes travailleurs en matière de santé et sécurité au travail ou de la lutte contre les risques prioritaires, tels que le risque routier, seront approfondis.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), forte d'une organisation renouvelée au 1<sup>er</sup> janvier 2023, veillera à l'accompagnement des transformations durables qui découlent des crises (travail à distance ou hybride, transformation des organisations de travail liée au changement climatique, etc...).

Par ailleurs, dans le prolongement du renouvellement général des conseillers prud'hommes, l'année 2024 sera consacrée au suivi qualitatif renforcé des nouvelles conventions de formation des conseillers et au développement d'actions d'animation de réseaux avec les organismes de formation.

Dans le cadre de ses actions pour favoriser le développement du dialogue social, la Direction générale du travail (DGT) continuera d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du comité social et économique en matière environnementale.

En matière de financement du dialogue social, la DGT, en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction de la sécurité sociale (DSS), poursuivra en 2024 ses réflexions sur les modalités de gestion des contributions conventionnelles et sera particulièrement attentive à la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme rénové et ambitieux dans une économie en profonde mutation ».

En matière de démocratie sociale, l'année 2024 constituera la dernière année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. Le scrutin de mesure de la représentativité dans les PME-TPE sera organisé en fin d'année 2024 (5 millions d'électeurs).

Par ailleurs, le dialogue social sectoriel entre représentants des travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité, se poursuivra et verra l'organisation de la deuxième vague d'élection des organisations représentatives de travailleurs, ainsi qu'une deuxième mesure de l'audience des organisations représentant les plateformes.

Enfin, afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs, le système d'inspection du travail, dans le cadre du plan national d'action pluriannuel 2023-2025, se mobilisera 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.

## Travail et emploi

Mission | Présentation stratégique de la mission

## OBJECTIFS ET INDICATEURS LES PLUS REPRÉSENTATIFS 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'emploi au sein des 15-24 ans	%	32,2	Non connu	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'emploi au sein des 25-54 ans	%	82,1	Non connu	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'emploi au sein des 55-64 ans	%	55,9	Non connu	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

## Précisions méthodologiques

Source : Eurostat (extraction du 22 mars 2023)

Lecture : en 2022, 34,9 % des personnes âgées de 15 à 24 ans occupent un emploi en France. Ce taux est de 34,7 % 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18	19,4	20	21	21	22
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,7	53	60	60	61	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	62,6	63,9	65	65	65	66
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,1	81,5	85	85	86	86

## Récapitulation des crédits et des emplois

### RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET ACTION POUR 2023 ET 2024

Programme / Action / Sous-action  LFI 2023 PLF 2024	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
102 – Accès et retour à l'emploi	7 640 406 970 7 425 866 323	-2,81 %	50 000 000	7 443 076 187 7 432 175 317	-0,15 %	50 000 000
01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	3 103 269 048 1 725 706 838	-44,39 %		3 103 269 048 1 725 706 838	-44,39 %	
01-01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi	1 847 822 200	-100,00 %		1 847 822 200	-100,00 %	
01-02 – Coordination du service public de l'emploi	1 255 446 848	-100,00 %		1 255 446 848	-100,00 %	
02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi	4 537 137 922 2 151 917 737	-52,57 %		4 309 036 548 2 157 239 408	-49,94 %	
02-01 – Financement du service public de l'emploi	766 374 414 2 066 559 782	+169,65 %		527 741 384 2 071 881 453	+292,59 %	
02-02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi	3 770 763 508 85 357 955	-97,74 %		3 781 295 164 85 357 955	-97,74 %	
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi	2 466 822 553		50 000 000	30 770 591 2 464 858 616	+7 910,44 %	50 000 000
03-01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	400 620 525			398 656 588		
03-02 – Insertion par l'activité économique	1 500 607 975			1 500 607 975		
03-03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique	17 325 542			17 325 542		
03-04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap	470 385 924		50 000 000	470 385 924		50 000 000
03-05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi	68 628 652			68 628 652		
03-06 – Exonérations liées aux structures agréées	9 253 935			9 253 935		
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)	1 081 419 195			1 084 370 455		
04-01 – Dispositifs mis en oeuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi	964 014 286			964 014 286		
04-02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	117 404 909			120 356 169		
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	11 888 191 930 14 555 906 927	+22,44 %	800 000 000 800 000 000	12 642 360 273 14 319 732 364	+13,27 %	400 000 000 880 000 000
01 – Développement des compétences par l'alternance	1 116 627 907 5 975 822 716	+435,17 %		951 545 179 5 572 546 925	+485,63 %	
01-01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage	702 049 533 69 988 283	-90,03 %		532 966 805 72 448 117	-86,41 %	
01-02 – Aides aux employeurs d'apprentis	414 578 374 3 905 951 502	+842,15 %		418 578 374 3 530 118 760	+743,36 %	
01-03 – Exonérations liées à l'apprentissage	1 696 854 099			1 696 854 099		

## Travail et emploi

Mission Récapitulation des crédits et des emplois

Programme / Action / Sous-action  LFI 2023 PLF 2024	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
01-04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue	303 028 832			273 125 949		
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	5 548 569 271 1 157 403 862	-79,14 %	800 000 000	6 746 126 619 1 542 974 552	-77,13 %	880 000 000
02-01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail	1 007 660 000		800 000 000	1 395 000 549		880 000 000
02-03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques	1 000 000 500 000	-50,00 %		1 000 000 27 996 808	+2 699,68 %	
02-04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification	5 547 569 271	-100,00 %		6 745 126 619	-100,00 %	
02-05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés	149 243 862			119 977 195		
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi	3 638 634 752 557 955 138	-84,67 %		3 642 039 252 542 578 277	-85,10 %	
03-01 – Activité partielle	3 121 261 699 225 882 687	-92,76 %		3 121 261 699 225 882 687	-92,76 %	
03-02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements	517 373 053 2 300 000	-99,56 %		520 777 553 2 300 000	-99,56 %	
03-03 – Anticipation des besoins en compétences	50 355 029			50 305 590		
03-04 – Evaluation et certification des compétences	6 000 000			19 090 000		
03-05 – Formation des salariés	273 417 422			245 000 000		
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi	1 584 360 000 2 673 651 221	+68,75 %	800 000 000	1 302 649 223 2 666 313 157	+104,68 %	400 000 000
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi	4 191 073 990			3 995 319 453		
05-01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi	68 500 000			44 368 359		
05-02 – Exonérations TEPA	970 089 984			970 089 984		
05-03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté	73 590 292			73 590 291		
05-04 – Emplois francs	273 872 800			104 049 905		
05-05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises	27 500 000			25 700 000		
05-06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise	452 759 141			452 759 141		
05-07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs	2 324 761 773			2 324 761 773		
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	73 747 840 184 617 840	+150,34 %		110 456 293 110 036 293	-0,38 %	
01 – Santé et sécurité au travail	23 730 000 27 050 000	+13,99 %		24 030 000 26 750 000	+11,32 %	
02 – Qualité et effectivité du droit	18 532 243 16 572 243	-10,58 %		18 532 243 16 572 243	-10,58 %	
03 – Dialogue social et démocratie sociale	7 655 597 140 995 597	+1 741,73 %		43 914 050 66 714 050	+51,92 %	
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail	23 830 000	-100,00 %		23 980 000	-100,00 %	

Programme / Action / Sous-action  LFI 2023 PLF 2024	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	686 610 253 700 313 241	+2,00 %	11 320 000 11 992 000	681 074 041 699 040 576	+2,64 %	11 320 000 11 992 000
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	12 699 384 12 716 335	+0,13 %		12 699 384 12 716 335	+0,13 %	
07 – Fonds social européen - Assistance technique			11 320 000 11 992 000			11 320 000 11 992 000
08 – Fonctionnement des services	2 588 993 2 588 993			2 806 472 2 806 472		
09 – Systèmes d'information	43 909 677 41 946 730	-4,47 %		39 407 643 41 708 243	+5,84 %	
11 – Communication	9 719 906 10 269 906	+5,66 %		9 792 413 10 342 413	+5,62 %	
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	8 146 925 8 646 925	+6,14 %		7 752 003 8 252 003	+6,45 %	
13 – Politique des ressources humaines	28 647 124 28 586 697	-0,21 %		27 717 882 27 657 455	-0,22 %	
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	70 837 317 68 055 815	-3,93 %		70 837 317 68 055 815	-3,93 %	
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	93 853 338 102 878 915	+9,62 %		93 853 338 102 878 915	+9,62 %	
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	330 124 554 333 290 038	+0,96 %		330 124 554 333 290 038	+0,96 %	
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	20 739 946 20 338 706	-1,93 %		20 739 946 20 338 706	-1,93 %	
18 – Personnels transversaux et de soutien	65 343 089 70 994 181	+8,65 %		65 343 089 70 994 181	+8,65 %	
<b>Totaux</b>	<b>20 288 956 993</b> <b>22 866 704 331</b>	<b>+12,71 %</b>	<b>811 320 000</b> <b>861 992 000</b>	<b>20 876 966 794</b> <b>22 560 984 550</b>	<b>+8,07 %</b>	<b>411 320 000</b> <b>941 992 000</b>

## Travail et emploi

Mission Récapitulation des crédits et des emplois

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME ET TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026					
102 – Accès et retour à l'emploi	7 640 406 970 7 425 866 323 7 514 420 392 7 416 636 469	-2,81 % +1,19 % -1,30 %	50 000 000	7 443 076 187 7 432 175 317 7 537 771 462 7 421 700 643	-0,15 % +1,42 % -1,54 %	50 000 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	1 400 067 771 1 383 005 786 1 231 633 472 1 082 954 980	-1,22 % -10,95 % -12,07 %		1 400 067 771 1 383 005 786 1 231 633 472 1 082 954 980	-1,22 % -10,95 % -12,07 %	
Titre 5 – Dépenses d'investissement	19 051 322 26 080 500 24 199 619 18 158 819	+36,90 % -7,21 % -24,96 %		28 789 322 26 080 500 24 199 619 18 158 819	-9,41 % -7,21 % -24,96 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	6 221 287 877 6 016 780 037 6 258 587 301 6 315 522 670	-3,29 % +4,02 % +0,91 %	50 000 000	6 014 219 094 6 023 089 031 6 281 938 371 6 320 586 844	+0,15 % +4,30 % +0,62 %	50 000 000
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	11 888 191 930 14 555 906 927 14 663 337 772 14 009 338 767	+22,44 % +0,74 % -4,46 %	800 000 000 800 000 000	12 642 360 273 14 319 732 364 14 197 688 342 13 517 549 640	+13,27 % -0,85 % -4,79 %	400 000 000 880 000 000
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	1 798 326 125 2 622 943 938 3 122 943 941 3 622 943 940	+45,85 % +19,06 % +16,01 %		1 798 326 125 2 622 943 938 3 122 943 941 3 622 943 940	+45,85 % +19,06 % +16,01 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	10 089 865 805 11 932 962 989 11 540 393 831 10 386 394 827	+18,27 % -3,29 % -10,00 %	800 000 000 800 000 000	10 844 034 148 11 696 788 426 11 074 744 401 9 894 605 700	+7,86 % -5,32 % -10,66 %	400 000 000 880 000 000
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	73 747 840 184 617 840 49 232 043 46 297 840	+150,34 % -73,33 % -5,96 %		110 456 293 110 036 293 88 580 496 82 166 293	-0,38 % -19,50 % -7,24 %	
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	32 103 648 50 223 648 24 707 851 24 223 648	+56,44 % -50,80 % -1,96 %		34 362 101 48 282 101 27 586 304 24 222 101	+40,51 % -42,86 % -12,20 %	
Titre 6 – Dépenses d'intervention	41 644 192 134 394 192 24 524 192 22 074 192	+222,72 % -81,75 % -9,99 %		76 094 192 61 754 192 60 994 192 57 944 192	-18,85 % -1,23 % -5,00 %	
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	686 610 253 700 313 241 712 279 188 717 372 532	+2,00 % +1,71 % +0,72 %	11 320 000 11 992 000	681 074 041 699 040 576 706 596 085 711 772 051	+2,64 % +1,08 % +0,73 %	11 320 000 11 992 000
Titre 2 – Dépenses de personnel	582 957 628 597 633 990 605 187 076 610 325 329	+2,52 % +1,26 % +0,85 %	3 320 000 3 492 000	582 957 628 597 633 990 605 187 076 610 325 329	+2,52 % +1,26 % +0,85 %	3 320 000 3 492 000

Programme / Titre	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus	Ouvertures	Variation annuelle	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026					
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	102 209 812		8 000 000	96 819 693		8 000 000
	100 875 038	-1,31 %	8 500 000	99 602 399	+2,87 %	8 500 000
	105 287 899	+4,37 %		99 604 822	0,00 %	
	105 242 990	-0,04 %		99 642 535	+0,04 %	
Titre 5 – Dépenses d'investissement	1 249 507			1 103 440		
	1 610 907	+28,92 %		1 610 907	+45,99 %	
	1 610 907			1 610 907		
	1 610 907			1 610 907		
Titre 6 – Dépenses d'intervention	193 306			193 280		
	193 306			193 280		
	193 306			193 280		
	193 306			193 280		
<b>Totaux</b>	20 288 956 993		811 320 000	20 876 966 794		411 320 000
	22 866 704 331	+12,71 %	861 992 000	22 560 984 550	+8,07 %	941 992 000
	22 939 269 395	+0,32 %		22 530 636 385	-0,13 %	
	22 189 645 608	-3,27 %		21 733 188 627	-3,54 %	

## Travail et emploi

Mission Récapitulation des crédits et des emplois

## ÉVOLUTION DEPUIS LE PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2023

Programme ou type de dépense	2023			2024		
	AE CP	PLF	LFI	LFR	LFI + LFR	PLF
102 – Accès et retour à l'emploi		7 630 406 970 7 433 076 187	7 640 406 970 7 443 076 187		7 640 406 970 7 443 076 187	7 425 866 323 7 432 175 317
Autres dépenses (Hors titre 2)		7 630 406 970 7 433 076 187	7 640 406 970 7 443 076 187		7 640 406 970 7 443 076 187	7 425 866 323 7 432 175 317
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi		11 898 191 930 12 652 360 273	11 888 191 930 12 642 360 273		11 888 191 930 12 642 360 273	14 555 906 927 14 319 732 364
Autres dépenses (Hors titre 2)		11 898 191 930 12 652 360 273	11 888 191 930 12 642 360 273		11 888 191 930 12 642 360 273	14 555 906 927 14 319 732 364
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail		73 747 840 110 456 293	73 747 840 110 456 293		73 747 840 110 456 293	184 617 840 110 036 293
Autres dépenses (Hors titre 2)		73 747 840 110 456 293	73 747 840 110 456 293		73 747 840 110 456 293	184 617 840 110 036 293
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail		686 610 253 681 074 041	686 610 253 681 074 041		686 610 253 681 074 041	700 313 241 699 040 576
Dépenses de personnel (Titre 2)		582 957 628 582 957 628	582 957 628 582 957 628		582 957 628 582 957 628	597 633 990 597 633 990
Autres dépenses (Hors titre 2)		103 652 625 98 116 413	103 652 625 98 116 413		103 652 625 98 116 413	102 679 251 101 406 586

## RÉCAPITULATION DES EMPLOIS PAR PROGRAMME

Programme	LFI 2023					PLF 2024				
	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			50 024	3 990	54 014			50 324	3 905	54 229
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			5 661		5 661			5 661		5 661
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail			265	25	290			265	25	290
155 – Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	7 767		91	6	97	7 799		91	8	99
<b>Total</b>	<b>7 767</b>		<b>56 041</b>	<b>4 021</b>	<b>60 062</b>	<b>7 799</b>		<b>56 341</b>	<b>3 938</b>	<b>60 279</b>

## PROGRAMME 102

# Accès et retour à l'emploi

---

MINISTRE CONCERNÉ : OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

## Présentation stratégique du projet annuel de performances

### Bruno LUCAS

*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 : chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2023, le taux de chômage était au plus bas depuis 15 ans. Il s'agit de l'un des taux de chômage les plus faibles depuis 40 ans. Le taux d'emploi des 15-64 ans, à 68,6 %, est à son niveau le plus haut depuis qu'il est mesuré (1975). Pour autant, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail, y compris parmi les jeunes, 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.

L'exercice 2024 sera ainsi marqué par la continuation des efforts de remobilisation et d'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail, par le biais notamment du contrat d'engagement jeune et de l'insertion par l'activité économique, ainsi que par la poursuite de la politique volontariste engagée ces dernières années pour l'emploi des personnes en situation de handicap, et ce en lien avec les mesures emploi de la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023.

### **Animation du service public de l'emploi**

Le programme 102 porte un ensemble de mesures en faveur des demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de services adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi 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 (SPE) constitué des DREETS, des DDETS et des opérateurs présents sur l'ensemble du territoire : Pôle emploi, missions locales et Cap emploi.

En 2024, la mise en place opérationnelle de France Travail conduira à une transformation en profondeur du SPE, afin d'atteindre le plein emploi. Pour mettre en œuvre la réforme France travail et en particulier l'accompagnement renforcé des bénéficiaires du RSA, Pôle emploi verra ses effectifs renforcés de 300 ETPT en 2024. Grâce à l'augmentation de la contribution de l'Unédic et au maintien de la subvention pour charge de service public de 1,25 Md€ versée par l'État, l'opérateur bénéficiera en 2024 de ressources plus élevées, ce qui lui permettra d'affecter 300 M€ au renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre de France travail. En outre, une enveloppe de 170 M€ sera ouverte au titre de la contractualisation avec les conseils départementaux pour la mise en place de France Travail et le déploiement des expérimentations visant à intensifier l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Le budget 2024 devra permettre d'initier le déploiement de la réforme France Travail sur différents aspects : déploiement de nouveaux SI au profit des acteurs du SPE, renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, approfondissement de l'offre de services à destination des entreprises. Outre ces premières étapes de mise en œuvre de France Travail, l'année 2024 verra également la poursuite des expérimentations sur les territoires pilotes France Travail, qui permettront de tirer les 1<sup>ers</sup> enseignements de ces nouvelles modalités d'accompagnement.

Le programme 102 continuera également à porter les allocations de solidarité versées par Pôle emploi et financées par l'État. La principale allocation de solidarité est l'allocation de solidarité spécifique, versée aux allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi arrivés en fin de droits, sous réserve du respect de certaines conditions (durée d'activité salariée, ressources, etc.).

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

Dans la continuité des exercices précédents, le FIE regroupe au niveau régional les moyens d'intervention relatifs aux contrats aidés dans le secteur non-marchand (PEC) et marchand (CIE), à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées.

Ce fonds permet de donner aux préfets de région des marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et pour s'adapter au plus près aux problématiques territoriales.

#### Contrats aidés et renforcement des compétences

En cohérence avec la perspective du retour au plein emploi, et dans la continuité de l'année 2023 qui s'est traduite par une enveloppe recentrée sur 80 000 PEC et environ 30 000 CIE, le recentrage des contrats aidés sur les publics les plus éloignés de l'emploi se poursuivra en 2024 et portera en priorité sur le secteur non marchand. Ainsi, le nombre d'entrées en contrats aidés sera réduit à 66 700 PEC et 15 000 CIE.

Dans la continuité de la circulaire relative au FIE en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail du 7 avril 2023, les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 seront renforcées en 2024, en cohérence avec la poursuite du recentrage du dispositif sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

#### Insertion par l'activité économique

Depuis le lancement en 2018 de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté qui prévoyait 100 000 parcours supplémentaires dans l'IAE, et jusqu'à 2023 qui a constitué une année de consolidation, des moyens budgétaires très substantiels ont été consacrés à cette politique publique.

En 2024, le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion poursuivra son appui au développement de l'IAE. L'accent sera également mis sur les objectifs qualitatifs : renforcement du ciblage et de la qualité de l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi en lien avec les prescripteurs habilités, amélioration de la qualité des parcours (formation, sorties en emploi, suivi dans la suite du parcours).

Le Plan d'investissement dans les compétences a constitué, avec un budget dédié porté par le programme 103, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE et favoriser la sortie en emploi des bénéficiaires. Le soutien à la formation des bénéficiaires de l'IAE se poursuit en 2024 au regard des besoins conséquents de ces publics et de la nécessité d'accompagner leur montée en compétence pour favoriser leur accès à l'emploi.

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

La Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 26 avril 2023 a donné le cap pour les 4 prochaines années. Les 17 nouvelles mesures annoncées sur le champ de l'emploi sont issues d'une très large concertation, et s'inscrivent dans la mise en œuvre de France Travail. Les propositions en matière d'évolution de l'orientation professionnelle des personnes handicapées sans emploi, leur accès à la formation de droit commun quel que soit leur handicap ou

une meilleure mise en relation des demandeurs d'emploi avec les employeurs engagés seront intégrées, avec l'objectif de rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible.

La CNH fait évoluer les relations entre les MDPH et France Travail et sera mise en œuvre progressivement courant 2024 sur des premiers territoires pilotes. Dans la continuité du rapprochement de Pôle Emploi et de Cap Emploi, il s'agit de garantir à toute personne à la recherche d'un emploi un accompagnement, sous la responsabilité des professionnels du SPE, pour déterminer quel environnement est le mieux adapté aux besoins de la personne : ESAT, entreprise adaptée (EA), milieu ordinaire avec un accompagnement « emploi accompagné », milieu ordinaire classique.

En 2024 il s'agit donc de poursuivre le développement et la transformation des EA dont le rôle majeur a été conforté lors de la CNH. La trajectoire budgétaire 2024 confirme une croissance maîtrisée des effectifs des EA éligibles aux aides aux postes dites socles mais aussi aux aides aux postes CDD tremplin ou EATT.

En effet, les modèles des EATT et des CDD « Tremplin » (CDDT) jusqu'alors expérimentaux, seront pérennisés et intégrés dans le code du travail. Une personne en situation de handicap pourra ainsi être recrutée par une entreprise après une période d'intérim en EATT ou à l'issue d'un CDDT qui lui aura permis d'être formée aux besoins de ladite entreprise.

L'évolution des EA comme un partenaire local de solutions de mises en emploi durable et de qualité est accompagnée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et fait partie des priorités de la convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph.

### **Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement Jeune (CEJ)**

L'augmentation du taux d'emploi des jeunes, priorité claire de ce quinquennat, pourra se poursuivre avec la mobilisation de plusieurs leviers structurants :

- Le déploiement du CEJ mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi se poursuivra en 2024. Le CEJ s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ou 29 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi durable, et qui sont prêts à s'engager dans cet accompagnement intensif. Il se caractérise par un accompagnement d'au moins 15 à 20 heures par semaine, incluant des activités individuelles, collectives et des activités en autonomie visant à l'insertion professionnelle du jeune mais également à lever l'ensemble des freins préalablement identifiés à son insertion.
- la montée en puissance d'actions de repérage et de remobilisation des jeunes dits « en rupture », afin de les accompagner jusqu'à la signature d'un CEJ se poursuivra en 2024, par le biais d'appels à projets territorialisés. 185 projets initiés en 2022 sur l'ensemble du territoire, pour repérer et accompagner 20000 jeunes ont été complétés par une nouvelle vague lancée en juillet 2023, qui permettra à de nouveaux porteurs de déployer leurs projets au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, instaurée en septembre 2020, en lien avec le ministère de l'éducation nationale, prévoit que tous les jeunes de cette tranche d'âge puissent se trouver soit dans un parcours de formation, soit en emploi, soit en service civique ou en parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. Les missions locales participent à la mise en œuvre de cette obligation de formation et assurent le contrôle de son respect par les mineurs ;
- les missions locales poursuivront la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, au titre duquel une allocation ponctuelle peut être attribuée.

---

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

---

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

INDICATEUR 1.1 : Nombre de retours à l'emploi

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

### **OBJECTIF 2 : Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi**

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

INDICATEUR 2.2 : Taux de satisfaction des services rendus par Pôle Emploi aux usagers

INDICATEUR 2.3 : Part des offres d'emploi pourvues

### **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 d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé

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

INDICATEUR 3.3 : Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés

INDICATEUR 3.4 : Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

INDICATEUR 3.5 : Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable

## Objectifs et indicateurs de performance

### OBJECTIF

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

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

### INDICATEUR

#### 1.1 – Nombre de retours à l'emploi

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de retours à l'emploi	Nb	4 393 270	4 356 937	4 013 000	Non déterminé	Non déterminé	
Nombre de retours à l'emploi durable		3 333 084	3 310 772	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	

#### Précisions méthodologiques

##### Sous-indicateur nombre de retours à l'emploi

L'indicateur vise à suivre l'amélioration de la performance de Pôle emploi en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, et les cibles sont exprimées à conjoncture économique constante pour capter l'action réelle de Pôle emploi.

Source des données : Pôle emploi : appariement entre les DPAE et le Fichier historique (FH)

##### Mode de calcul :

Les données sont exprimées en cumul annuel glissant (octobre N à septembre N+1).

Le nombre de retours à l'emploi un mois M est le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A ou B au mois M-1 qui :

- ont une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour un contrat de 30 jours ou plus prenant effet en M (ou M+1 s'ils ne sont pas en A/B en M) ;
- ont une sortie pour reprise d'emploi déclarée en M sans DPAE pour un contrat de moins d'un mois en M ;
- sont en catégorie E en M ;
- sont en catégorie C en M et ne sont pas en A/B en M+1 et ne faisaient pas plus de 70 heures d'activité réduite en M-1 ;
- entrent en AFPR / POE individuelle en M.

Les critères sont évalués dans cet ordre.

##### Biais et limites :

Certaines reprises d'emploi ne sont pas repérées par l'indicateur :

- reprises d'emploi de moins d'un mois ;
- cas des salariés de particuliers employeurs, d'employeurs publics lorsqu'ils recrutent sur un contrat de droit public et d'employeurs à l'étranger, non couverts par les DPAE ;
- les missions d'intérim ne sont pas prises en compte, car la durée de mission n'est pas renseignée dans les DPAE.

En outre, une partie seulement de ces reprises d'emploi non repérées par des DPAE sont repérées par le fichier historique (basculées en catégorie C ou E, sortie pour reprise d'emploi déclarée, etc.). Inversement, l'indicateur compte des retours à l'emploi qui n'ont en réalité pas lieu. En effet, toutes les DPAE ne se concrétisent pas par une embauche effective : le taux de transformation en embauche effective est estimé à 90 %.

##### Point d'attention :

##### Précisions méthodologiques sur le modèle économétrique (données estimées)

La performance de Pôle emploi au regard de cet indicateur est appréciée « à conjoncture et structure de la DEFM constantes » à partir de l'écart entre le niveau observé de l'indicateur et son niveau simulé selon un modèle économétrique. L'appréciation de l'évolution de la performance

s'appuie sur un modèle estimé sur le passé permettant de prédire le niveau des retours à l'emploi qui aurait été atteint sous les seuls effets de la conjoncture et de la structure de la DEFM. Les variables prises en compte dans la modélisation retenue reposent sur la saisonnalité, le niveau de chômage observé au sens du BIT, le taux d'évolution de l'emploi et la part des plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi en catégories A ou B. L'écart entre l'évolution observée de la reprise d'emploi et cette évolution projetée donne alors une estimation de l'évolution de la performance réelle de Pôle emploi.

#### **Sous-indicateur nombre de retours à l'emploi durable**

Cet indicateur comptabilise toutes les entrées en emploi durable identifiées, que les personnes soient encore inscrites à Pôle emploi ou qu'elles soient sorties des listes au cours des 6 mois précédents.

Définition de l'emploi durable : « L'accès à l'emploi durable est repéré au travers de la DSN (contrats salariés, CDD ou intérim, de 6 mois ou plus et CDI inclus dans le champ de la DSN) et du Fichier Historique pour les créateurs d'entreprises (basculé en catégorie E des personnes inscrites à Pôle emploi).

Peuvent être considérés en emploi durable les personnes ayant exercé des contrats successifs chez le même employeur dont la durée dépasse 6 mois en tout. Sont considérés comme successifs les contrats espacés d'au plus deux jours.

Source de données : DSN, Fichier historique

Mode de calcul :

Champ : Demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi ou sortis des listes depuis moins de 6 mois. L'indicateur inclut les créations d'entreprise identifiées par le FH

Biais et limites :

Cet indicateur appelle une modélisation pour corriger les effets de structure et de conjoncture (à l'instar de l'ACO1) et agrège des retours à l'emploi durable de demandeurs d'emploi au profil différent.

De plus un même demandeur d'emploi peut avoir plusieurs accès à l'emploi durable sur une même année (par exemple en signant un CDD de 6 mois en janvier puis un CDI en septembre).

Déclinaison : par secteur uniquement sur la base de l'information de la DSN.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

Le sous-indicateur nombre de retours à l'emploi durable de l'indicateur 1.1 est la traduction dans le PAP de l'indicateur stratégique ACO1 de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi qui se terminait à la fin de l'année 2022. Dans le cadre de France Travail, les parties prenantes ont convenu de prolonger, par avenant, cette convention jusqu'à fin 2023.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le comité de suivi (COSUI) est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite dans les prochains mois.

S'agissant du sous-indicateur nombre de retour à l'emploi durable, également issu de la convention tripartite, le COSUI de la convention tripartite a décidé de reporter la fixation de la cible dans le cadre de la prochaine convention pluriannuelle.

Concernant les indicateurs de nombre de retour à l'emploi et à l'emploi durable de demandeurs d'emploi, leur évolution doit être mise en relation avec celle du nombre de demandeurs d'emploi. Entre 2021 et 2022, le nombre moyen de demandeurs d'emploi a diminué de 6,4 % (pour les catégories ABCDE) ; pour les DEFM en catégories A et B, la baisse est de 10,1 %.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

## INDICATEUR

## 1.2 – Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Tous publics	%	8,1	9,1	8,9	Non déterminé	Non déterminé	
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	31,0	37,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,6	7,4	7,2	Non déterminé	Non déterminé	
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,8	3,7	3,7	Non déterminé	Non déterminé	
Seniors de plus de 50 ans	%	4,8	5,6	5,8	Non déterminé	Non déterminé	
Travailleurs handicapés	%	4,0	4,5	4,3	Non déterminé	Non déterminé	
Personnes résidant en QPV	%	6,7	7,8	7,6	Non déterminé	Non déterminé	
Jeunes -25 ans	%	12,2	13,6	13,1	Non déterminé	Non déterminé	
Femmes	%	7,8	8,8	8,6	Non déterminé	Non déterminé	

## Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – Fichier historique, Statistiques du marché du travail

Champ : France entière

Mode de calcul :

Chaque indicateur est calculé en faisant le ratio du nombre total de demandes d'emploi de catégories A et B ayant accès à l'emploi (selon la méthodologie de l'indicateur précédent) entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N sur le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A et B inscrits sur les listes à la fin du mois qui précède l'accès à l'emploi.

Numérateur : nombre de reprises d'emploi entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N,

Dénominateur : nombre de personnes inscrites en catégorie A et B à la fin du mois qui précède le mois d'accès à l'emploi,

Commentaires :

**Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA)** correspondent ici aux personnes ayant un droit ouvert au RSA, c'est-à-dire ayant un droit payable au RSA ou un droit suspendu pendant 4 mois maximum (notamment pour non-respect des devoirs qui leur incombent, non renouvellement de déclaration trimestrielle de ressources, dépassement du seuil de ressources, ou parce que leur demande est en cours de traitement).

**Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)** correspondent ici aux personnes indemnisables au titre de l'ASS. Certaines sont effectivement indemnisées ; pour d'autres, le versement de l'allocation est suspendu, pour cause d'activité réduite notamment.

**Les travailleurs handicapés** désignent les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit à l'OETH tels que listés à l'article L.5212-13 du Code du travail (titulaires d'une RQTH, pensionnés d'invalidité, titulaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, militaires de guerre et assimilés, titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)). Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (STMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser le taux de reprise d'emploi estimé.

Focus « emploi durable » :

Source des données : Pôle emploi - Enquête Panel entrants

Champ : France entière

**Mode de calcul :** le taux de personnes accédant à l'emploi durable est calculé en faisant le ratio du nombre de personnes inscrites en mois M, sans avoir été présentes sur les listes de Pôle emploi le mois qui précède, qui accèdent à un emploi de type CDI ou CDD d'une durée de 6 mois ou plus dans les 6 mois qui suivent l'inscription, sur le nombre de personnes inscrites sur ces critères le mois M.

**Numérateur :** nombre de personnes ayant accédé à un emploi durable dans les 6 mois qui suivent l'inscription,

**Dénominateur :** nombre de personnes inscrites sans être présentes le mois précédent l'inscription,

**Point d'attention :**

Les données administratives ne permettent pas de catégoriser comme durable certains retours à l'emploi qui donneraient lieu ensuite à un contrat durable. Par ailleurs, les cas d'emploi non-salariés 6 mois après l'entrée sont mal mesurés avec les données administratives. Enfin, l'accès à l'emploi à l'emploi durable dans le secteur public ou auprès d'un particulier employeur n'est pas soumis au dépôt d'une DPAE.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 1.2 est calculé selon la même méthodologie que l'indicateur précédent (1.1) qui est un indicateur de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se terminait à la fin de l'année 2022. Dans le cadre de France Travail, les parties prenantes ont convenu de prolonger, par avenant, cette convention jusqu'à fin 2023.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le COSUI est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite dans les prochains mois.

## OBJECTIF

### 2 – Améliorer l'efficacité du service rendu à l'utilisateur par Pôle emploi

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, les conseillers dédiés de Pôle emploi permettent une meilleure prise en compte des besoins des employeurs tout au long du processus de recrutement.

## INDICATEUR

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi - tous publics	%	56,9	57,1	57,3	Non déterminé	Non déterminé	
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	54,6	55,1	55,6	Non déterminé	Non déterminé	
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi	%	59,0	59,2	59	Non déterminé	Non déterminé	

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

### Précisions méthodologiques

#### Source :

Fichier issu de l'appariement du fichier des sortants de formation de Pôle emploi et du Fichier National des Allocataires (FNA) pour le repérage des sortants de formation et du Fichier Historique (FH) et des DPAE pour l'identification des reprises d'emploi.

#### Champ :

Ensemble des formations suivies par les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, à l'exclusion des formations de remise à niveau/savoirs de base et remobilisation, qu'elles soient financées par Pôle emploi ou par une autre structure, et quelle que soit la rémunération perçue par le demandeur d'emploi. Les formations de « Remise à niveau » et « (Re)mobilisation » sont identifiées à partir d'une nomenclature CNEFOP / CARIF-OREF (les modalités 4 et 5 de la variable relative à l'objectif du plan de formation sont exclues du champ de cet indicateur).

#### Calcul de la donnée mensuelle :

**Numérateur** : demandeurs d'emploi ayant achevé au mois M une formation prescrite par Pôle emploi (hors formations de remise à niveau/savoirs de base et remobilisation) et qui, entre les mois M+1 et M+6, ont :

- eu une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) en CDI ou CDD de 6 mois ou plus ;
- basculé en catégorie E (création d'entreprises ou contrats aidés, dont la durée ne peut être inférieure à 6 mois)
- basculé en catégorie C (ont déclaré une activité réduite de plus de 78h) sans être en catégorie A ou B le mois suivant.

**Dénominateur** : demandeurs d'emploi ayant achevé au mois M une formation prescrite par Pôle emploi

L'indicateur du mois M est le rapport entre le cumul du numérateur jusqu'au mois M sur la période juillet de l'année n-1 – juin de l'année n et le cumul du dénominateur jusqu'au mois M sur la période juillet de l'année n-1 – juin de l'année n.

L'évaluation de l'indicateur pour l'année N est réalisée à partir du rapport entre le cumul des numérateurs et le cumul des dénominateurs sur la période allant de juillet de l'année N-1 à juin de l'année N.

#### Limite et biais :

La variété des formations prescrites (individuelles, collectives, formations de type préalable à l'embauche etc...) et du profil des demandeurs d'emploi entrés en formation peut influencer le sens de l'indicateur.

Certaines reprises d'emploi ne sont pas repérées par les DPAE :

- cas des salariés de particuliers employeurs, d'employeurs publics lorsqu'ils recrutent sur un contrat de droit public et d'employeurs à l'étranger, non couverts par les DPAE ;
- les missions d'intérim ne sont pas prises en compte, car la durée de mission n'est pas renseignée dans les DPAE.

Et une partie seulement de ces reprises d'emploi non repérées par des DPAE sont repérées par le FHA (basculés en catégorie C ou E, sortie pour reprise d'emploi déclarée...).

Inversement, l'indicateur compte des retours à l'emploi qui n'ont en réalité pas lieu. En effet, toutes les DPAE ne se concrétisent pas par une embauche effective : le taux de transformation en embauche effective est estimé à 90 %.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 2.1 est, comme l'indicateur 1.1 et 1.2 du PAP, la traduction d'indicateurs de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se terminait à la fin de l'année 2022. Dans le cadre de France Travail, les parties prenantes ont convenu de prolonger, par avenant, cette convention jusqu'à fin 2023.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le COSUI est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite dans les prochains mois

## INDICATEUR

## 2.2 – Taux de satisfaction des services rendus par Pôle Emploi aux usagers

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient	%	82,4	83,5	80	Non déterminé	Non déterminé	
Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par pôle emploi	%	81,2	82,8	82,5	Non déterminé	Non déterminé	

## Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi, enquêtes mensuelles

**1<sup>er</sup> sous-indicateur « demandeurs d'emploi » :**

Enquête réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire auprès des demandeurs d'emploi ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité d'accompagnement et actuellement suivis par Pôle emploi (comprend également les demandeurs d'emploi inscrits dans les dispositifs CEJ, Equip'emploi et AIJ). 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.

**Question posée** : « Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi dont vous bénéficiez ? » avec 4 choix possibles : « très satisfait », « assez satisfait », « peu satisfait », « pas du tout satisfait ».

Un redressement est opéré pour garantir un niveau de représentativité nationale en termes d'agences, d'âge, de qualification et de réalisation des entretiens de suivi (permettant de redresser indirectement l'ancienneté du demandeur d'emploi). Le redressement des données est fait pour chaque enquête.

Des évolutions méthodologiques ont été apportées à cet indicateur avec :

- une fréquence d'interrogation plus élevée ;
- un échantillon plus important (taille) et avec un champ élargi (réduction de l'ancienneté minimum avant interrogation et suppression de la limite haute d'ancienneté fixée à 24 mois précédemment).

**2<sup>e</sup> sous-indicateur « entreprises » :**

Enquête locale de satisfaction – questionnaire entreprise – réalisée par mail avec une fréquence hebdomadaire auprès des entreprises ayant vécu un des événements suivants :

- 1) **La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi** (visite d'un conseiller en entreprise d'un conseiller, venue d'une entreprise en agence)
- 2) **La promotion de profil** (présentation par un conseiller d'une candidature à une entreprise sans que celle-ci ait déposée une offre d'emploi)
- 3) **La clôture d'une offre d'emploi.**

**Question posée pour l'événement « rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi »** (questions différenciées en fonction de l'« événement déclencheur ») : « Vous avez récemment rencontré un conseiller Pôle emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ? » avec 4 choix possibles : « très satisfait », « assez satisfait », « peu satisfait », « pas du tout satisfait ».

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.

**Redressement** : pour garantir un niveau de représentativité nationale en termes de codes NAF d'entreprises, de tailles d'entreprises et région, ainsi que les 3 événements déclencheurs : clôture d'offre, promotion de profil, rencontre qui ont pour poids respectif : 80 % 10 % 10 %.

Mode de calcul :

Données exprimées en taux moyen (données cumulées sur l'année civile).

**Champ du 1<sup>er</sup> sous-indicateur « demandeurs d'emploi » :**

Ensemble des demandeurs d'emploi des catégories ABCDE, hors demandeurs d'emploi en maladie, rattachés à un portefeuille de conseiller référent, ayant plus de 3 mois d'ancienneté suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité d'accompagnement et actuellement suivis par Pôle emploi. Demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de Pôle emploi et valide. Demandeurs d'emploi suivis dans le cadre des dispositifs CEJ, Equip'emploi et AIJ.

En 2022, 324 200 personnes ont répondu à l'enquête.

Calcul de l'indicateur mensuel :

**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 du trimestre T.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

### Champ du 2<sup>e</sup> sous-indicateur « entreprises » :

Ensemble des entreprises ayant vécu au-cours de la semaine précédant la date d'envoi des questionnaires un des événements suivants : **La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi ; La promotion de profil ; La clôture de l'offre**

Taux de réponse à l'enquête : 5,7 % en moyenne en 2022

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 à l'enquête.

### Limites et biais connus :

Comme pour toute enquête de satisfaction, les données sont redressées. Seuls les demandeurs d'emploi ayant une adresse mail connue de Pôle emploi et valide sont interrogés, ce qui peut être une source de biais. 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 double indicateur 2.2 est le miroir des indicateurs ACO2 et ENT2 de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se terminait à la fin de l'année 2022. Dans le cadre de France Travail, les parties prenantes ont convenu de prolonger, par avenant, cette convention jusqu'à fin 2023.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le COSUI est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite dans les prochains mois.

## INDICATEUR

### 2.3 – Part des offres d'emploi pourvues

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des offres d'emploi pourvues parmi les offres déposées sur le site de Pôle emploi	%	78,6	78,2	79,1	79,9	80,7	

### Précisions méthodologiques

Source des données : données du SI de Pole emploi

Fréquence : Trimestrielle

### Champ :

L'indicateur mesure la part des offres pourvues parmi les offres collectées et clôturées par Pôle emploi.

### Mode de calcul :

La part des offres pourvues reflète la proportion des offres pour lesquelles un candidat a été trouvé parmi l'ensemble des offres clôturées dans le mois. Ainsi, le taux correspond au rapport entre le nombre d'offres d'emploi pourvues avec ou sans l'action directe de Pôle emploi et le total des offres d'emploi clôturées.

Faute d'information de la part du recruteur un suivi est installé automatiquement dans les jours suivant la fin de la diffusion de l'offre.

**Numérateur** : nombre d'offres pourvues (hors particulier employeur, offres détectées non conformes ou frauduleuses, contrat de moins de 30 jours, intérim)

**Dénominateur** : nombre total d'offres déposées sur le site de Pôle emploi clôturées (hors particulier employeur, offres détectées non conformes ou frauduleuses, contrat de moins de 30 jours, intérim)

Le numérateur est défini par le nombre d'offres d'emploi pour lesquelles le recruteur a trouvé le candidat. On parle d'offres pourvues. Le dénominateur comporte l'ensemble des offres enregistrées par Pôle emploi (hors offres des partenaires) et clôturées au cours de la période.

Limites et biais connus :

Le pourvoi d'une offre d'emploi est déterminé par les informations renseignées par les employeurs dans leur espace recruteur ou lors des contacts avec leurs conseillers dans le cadre du suivi de l'offre d'emploi.

Cette limite est minimisée par les enquêtes réalisées démontrant qu'il y a bien eu recrutement in fine.

Les offres déposées sur des sites partenaires de Pôle emploi et agrégées sur le site de Pôle emploi ne sont pas prises en compte également.

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Ce nouvel indicateur est issu du pilotage des chantiers des politiques prioritaires du gouvernement (PPG).

**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 d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	59	47	59	49	50	50
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	62	49	62	51	52	52
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	47	42	51	44	45	45
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	54	53	53	54	55	55
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	47	33	48	35	36	36
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	51	35	49	37	38	38
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	35	29	39	31	32	32
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - volet jeune	%	Non déterminé	34	34	34	35	35
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand) - femmes/hommes	%	55	37	48	39	40	40
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	59	40	49	42	43	43

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	45	33	48	35	36	36

## Précisions méthodologiques

Note :

Les sous-indicateurs « volet jeune » ont été ajoutés en 2022.

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 : Suite à la conférence de performance tenue en mai 2020, il a été convenu qu'à partir de l'exercice 2021, les données de « réalisation » affichées chaque année correspondraient 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 2024 à 2026 sont réajustées en cohérence avec les résultats observés pour l'année 2022. La baisse significative de ces derniers par rapport à 2021 reflète principalement un effet conjoncturel d'ordre réglementaire lié à la transformation, jusqu'à juin 2020, du contingent de contrats aidés à disposition de l'Éducation nationale en métropole en contrats courts d'assistants de vie scolaire (AVS) en contrat plus longs avec une possibilité de conclusion d'un CDI en tant qu'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Cette transformation a artificiellement gonflé les taux d'insertion observés jusqu'à l'indicateur de l'année 2021 inclus (celui-ci correspondant aux personnes interrogées en 2020 six mois après une sortie de contrat aidé, donc ayant été en contrat jusqu'à juin 2020 au plus tard, date de la fin de transformation des contrats). Le contexte de crise sanitaire a également pu jouer compte tenu de la difficulté plus grande à trouver un emploi dans ce contexte.

Les nouvelles cibles sont donc construites sur la base du résultat de 2022 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 Pôle emploi pour les sortants de PEC en fonction de leurs besoins - a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC. L'effort de prescription pour les publics les plus éloignés du marché du travail sera poursuivi, ainsi qu'une plus grande sélectivité des employeurs par les prescripteurs - ces deux effets étant susceptibles d'avoir des effets inverses sur les taux d'insertion dans l'emploi observés. La circulaire de 2024 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi pourra porter ces orientations.

## INDICATEUR

## 3.2 – Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	29	27,3	35	30	31	31
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,6	15,1	19	17	18	18
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	53	48,6	57	54	55	55
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	27	25,7	32	28	29	29
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	46,4	45,8	52	47	48	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	25,3	25,9	29	27	28	28
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	28	27,2	30	29	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	12,9	12,8	14	14	15	15

## 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 sortie en emploi 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 d'une manière générale des publics moins éloignés de l'emploi et souvent plus autonomes qui se trouvent dans des situations de mise à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers. Après une amélioration des taux d'insertion dans l'emploi particulièrement dans l'emploi durable entre 2017 et 2019 pour toutes les catégories de SIAE, puis une baisse en 2020 du fait de l'impact de la crise sanitaire, les taux d'insertion s'améliorent à nouveau en 2021. Les résultats obtenus en 2022 sont plus contrastés (baisse de 0,6 à 4,4 points des taux d'insertion dans l'emploi selon les types de structures, et évolution du taux de sortie en emploi durable compris entre une baisse de 1,3 point et une hausse de 0,6 point selon les types de structure), ce qui peut s'expliquer par :

- le fort dynamisme du marché du travail en 2021 avec un effet de rattrapage marqué à la suite de la crise sanitaire, qui peut expliquer une forte hausse du taux d'insertion suivi en 2022 de retours à des niveaux d'indicateurs plus proches du niveau d'avant-crise (2019) ;
- un meilleur ciblage, visant des publics plus éloignés de l'emploi, pour lesquels l'insertion dans l'emploi est plus difficile à atteindre, avec par exemple une part de BRSA ou DETLD en augmentation dans les entrées entre 2021 et 2022.

Au regard des taux de retour à l'emploi dans les différents types de structures entre 2018 et 2021, les cibles de 2023 sont réajustées en 2024, 2025 et 2026 pour redéfinir des cibles correspondant à une ambition 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. La circulaire de 2024 relative au fond d'inclusion dans l'emploi pourra traduire ces orientations.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

## INDICATEUR

## 3.3 – Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés	%	4,0	4,5	4,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

## Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – FH, Statistique du Marché du Travail (STMT)

Champ : France entière

Mode de calcul :

Chaque indicateur est calculé en faisant le ratio du nombre total de demandeurs d'emploi de catégories A et B ayant accès à l'emploi (selon la méthodologie de l'indicateur précédent) entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N sur le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A et B inscrits sur les listes à la fin du mois qui précède l'accès à l'emploi.

**Numérateur** : nombre de reprises d'emploi entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N ;

**Dénominateur** : nombre de personnes inscrites en catégorie A et B à la fin du mois qui précède le mois d'accès à l'emploi.

Commentaires :

**Les travailleurs handicapés** désignent les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit à l'OETH tels que listés à l'article L.5212-13 du code du travail (titulaires d'une RQTH, pensionnés d'invalidité, titulaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, militaires de guerre et assimilés, titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)). Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (STMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser le taux de reprise d'emploi estimé.

Point d'attention :

L'indicateur 3.3 est un sous-indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi. Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le comité de suivi (COSUI) est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

Cet indicateur a le même périmètre que celui des indicateurs inscrits dans la convention cadre signée le 4 septembre 2020 entre l'État, Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le FIPHFP, qui traite de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements, dans le cadre du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi. Il s'inscrit dans le cadre du rapprochement des deux opérateurs Pôle emploi et Cap emploi initié depuis 2020 avec la co-construction d'une offre de services commune et intégrée et la mise en place d'un lieu unique d'accompagnement pour les DEBOE au sein des agences de Pôle emploi, en vue de favoriser la mobilisation des expertises réciproques tout au long du parcours de la personne. Cette offre de service intégrée est déployée sur l'ensemble des territoires (y compris ultra-marins) au sein des agences Pôle emploi à compter de septembre 2022.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite dans les prochains mois.

## INDICATEUR

### 3.4 – Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%	Sans objet	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	43,9	38,4	45	45	46	46

#### Précisions méthodologiques

Source des données : système d'information des missions locales, système d'information de Pôle emploi, Déclaration sociale nominative (DSN) transmises par le GIP- Mds.

1. A partir des données extraites des systèmes d'information des Missions Locales (I-Milo) et de Pôle emploi, croisées avec les données de la DSN, le sous-indicateur de Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ) est calculé comme suit :

**Taux de sortie dans l'emploi durable d'un jeune ayant bénéficié d'un CEJ** : Nombre de jeunes en sortie emploi durable / nombre de jeunes sortis d'un contrat d'engagement jeune

**Numérateur** : nombre de jeunes qui peuvent avoir effectué 12 mois de CEJ et sortis en emploi durable un mois après leur sortie du CEJ ;

**Dénominateur** : nombre de jeunes entrés en CEJ sur une période donnée, qui peuvent avoir effectué 12 mois de CEJ et qui sont sortis depuis au moins un mois.

La notion d'emploi durable s'apprécie de la manière suivante : CDI ou CDD de plus de six mois (y compris alternance), titularisation dans la fonction publique. A noter que les emplois de travailleur indépendant n'entrant pas dans le champ de la DSN, ils ne peuvent être pris en compte dans la mesure du taux de sortie en emploi durable.

La situation en emploi durable du bénéficiaire s'apprécie sur sa situation un mois après la sortie du dispositif.

2. A partir des données extraites des systèmes d'information des Missions Locales (I-Milo), le sous-indicateur de Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA est calculé comme suit :

**Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA** : Nombre de jeunes en sortie emploi et en sortie alternance / nombre de jeunes sortis de PACEA

**Numérateur** : nombre de jeunes sortis de PACEA sur une période donnée, étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de PACEA, ou ayant débuté une situation d'emploi ou d'alternance dans les 30 jours suivant la fin du PACEA ;

**Dénominateur** : nombre de jeunes sortis de PACEA sur une période donnée.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du contrat d'engagement jeune, aucune cible n'a été définie. Le principe du contrat d'engagement jeune réside dans l'accompagnement de jeunes très éloignés de l'emploi en vue de favoriser leur insertion. La fixation de cibles n'est pas souhaitable, car elle pourrait engendrer un biais de sélection des bénéficiaires du dispositif à l'entrée par les opérateurs. S'agissant de la définition des prévisions et de cibles, dans un contexte de diminution de la demande d'emploi, les cibles prévisionnelles de sorties vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié du PACEA sont stables en 2024 à hauteur de 45 % puis en progression à 46 % pour 2025 et 2026.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Objectifs et indicateurs de performance

## INDICATEUR

## 3.5 – Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des travailleurs handicapés éligibles aux aides dans les entreprises adaptées hors expérimentation sortis en emploi durable	%	1,2	1,9	2	2,5	2,75	Non déterminé

## Précisions méthodologiques

Sources des données : données ASPMode de calcul :**Numérateur** : nombre de contrats (hors CDD Tremplin et mise à disposition) ayant pris fin au cours de l'année N et pour lesquels le salarié est sorti en emploi durable.**Dénominateur** : nombre de contrats (hors CDD Tremplin et mise à disposition) au cours de l'année N.*Définition des sortants* : une personne est considérée « sortie » si sa date de fin de contrat est renseignée sur l'année considérée.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2024, la poursuite de l'engagement des entreprises dans leur mobilisation des contrats de transition (contrat à durée déterminée tremplin, contrat de mission en entreprise adaptée de travail temporaire), devrait leur permettre de disposer des moyens nécessaires pour préparer et former les travailleurs handicapés qu'elles accompagnent. Les entreprises adaptées pourront approfondir, avec des employeurs « classiques » de leur territoire, la co-construction des parcours notamment en recourant à la mise à disposition pour faciliter des embauches durables sur des postes identifiés. Sous l'effet de l'amélioration des modalités de sécurisation des prises de risque des salariés (possibilité de suspension du contrat le temps de la période d'essai et de la capitalisation des enseignements tirés des expérimentations de mise en emploi, priorité de réembauche), le nombre de sorties en « emploi durable » devrait légèrement progresser pour les salariés engagés dans les cycles long des aides socles.

En 2023, le nombre de sorties en « emploi durable » devrait rester stable par rapport à 2022.

# Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

### AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	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		1 250 446 848 0	0 0	1 852 822 200 1 725 706 838	3 103 269 048 1 725 706 838	0 0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		0 0	0 0	1 847 822 200 0	1 847 822 200 0	0 0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi		1 250 446 848 0	0 0	5 000 000 0	1 255 446 848 0	0 0
02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi		149 620 923 1 311 836 908	19 051 322 23 967 895	4 368 465 677 816 112 934	4 537 137 922 2 151 917 737	0 0
02.01 – Financement du service public de l'emploi		63 000 000 1 250 446 848	17 000 000 0	686 374 414 816 112 934	766 374 414 2 066 559 782	0 0
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi		86 620 923 61 390 060	2 051 322 23 967 895	3 682 091 263 0	3 770 763 508 85 357 955	0 0
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi		0 2 182 199	0 0	0 2 464 640 354	0 2 466 822 553	0 50 000 000
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés		0 0	0 0	0 400 620 525	0 400 620 525	0 0
03.02 – Insertion par l'activité économique		0 0	0 0	0 1 500 607 975	0 1 500 607 975	0 0
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique		0 0	0 0	0 17 325 542	0 17 325 542	0 0
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap		0 0	0 0	0 470 385 924	0 470 385 924	0 50 000 000
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi		0 2 182 199	0 0	0 66 446 453	0 68 628 652	0 0
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées		0 0	0 0	0 9 253 935	0 9 253 935	0 0
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)		0 68 986 679	0 2 112 605	0 1 010 319 911	0 1 081 419 195	0 0
04.01 – Dispositifs mis en oeuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi		0 0	0 0	0 964 014 286	0 964 014 286	0 0
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi		0 68 986 679	0 2 112 605	0 46 305 625	0 117 404 909	0 0
<b>Totaux</b>		<b>1 400 067 771 1 383 005 786</b>	<b>19 051 322 26 080 500</b>	<b>6 221 287 877 6 016 780 037</b>	<b>7 640 406 970 7 425 866 323</b>	<b>0 50 000 000</b>

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	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		1 250 446 848 0	0 0	1 852 822 200 1 725 706 838	3 103 269 048 1 725 706 838	0 0
01.01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi		0 0	0 0	1 847 822 200 0	1 847 822 200 0	0 0
01.02 – Coordination du service public de l'emploi		1 250 446 848 0	0 0	5 000 000 0	1 255 446 848 0	0 0
02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi		149 620 923 1 311 836 908	19 051 322 23 967 895	4 140 364 303 821 434 605	4 309 036 548 2 157 239 408	0 0
02.01 – Financement du service public de l'emploi		63 000 000 1 250 446 848	17 000 000 0	447 741 384 821 434 605	527 741 384 2 071 881 453	0 0
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi		86 620 923 61 390 060	2 051 322 23 967 895	3 692 622 919 0	3 781 295 164 85 357 955	0 0
03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi		0 2 182 199	9 738 000 0	21 032 591 2 462 676 417	30 770 591 2 464 858 616	0 50 000 000
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés		0 0	0 0	0 398 656 588	0 398 656 588	0 0
03.02 – Insertion par l'activité économique		0 0	0 0	0 1 500 607 975	0 1 500 607 975	0 0
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique		0 0	0 0	0 17 325 542	0 17 325 542	0 0
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap		0 0	0 0	0 470 385 924	0 470 385 924	0 50 000 000
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi		0 2 182 199	0 0	0 66 446 453	0 68 628 652	0 0
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées		0 0	0 0	0 9 253 935	0 9 253 935	0 0
04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)		0 68 986 679	0 2 112 605	0 1 013 271 171	0 1 084 370 455	0 0
04.01 – Dispositifs mis en oeuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi		0 0	0 0	0 964 014 286	0 964 014 286	0 0
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi		0 68 986 679	0 2 112 605	0 49 256 885	0 120 356 169	0 0
<b>Totaux</b>		<b>1 400 067 771 1 383 005 786</b>	<b>28 789 322 26 080 500</b>	<b>6 014 219 094 6 023 089 031</b>	<b>7 443 076 187 7 432 175 317</b>	<b>0 50 000 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
3 - Dépenses de fonctionnement	1 400 067 771 1 383 005 786 1 231 633 472 1 082 954 980		1 400 067 771 1 383 005 786 1 231 633 472 1 082 954 980	
5 - Dépenses d'investissement	19 051 322 26 080 500 24 199 619 18 158 819		28 789 322 26 080 500 24 199 619 18 158 819	
6 - Dépenses d'intervention	6 221 287 877 6 016 780 037 6 258 587 301 6 315 522 670	50 000 000	6 014 219 094 6 023 089 031 6 281 938 371 6 320 586 844	50 000 000
<b>Totaux</b>	<b>7 640 406 970</b> <b>7 425 866 323</b> <b>7 514 420 392</b> <b>7 416 636 469</b>	<b>50 000 000</b>	<b>7 443 076 187</b> <b>7 432 175 317</b> <b>7 537 771 462</b> <b>7 421 700 643</b>	<b>50 000 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
3 – Dépenses de fonctionnement	1 400 067 771 1 383 005 786		1 400 067 771 1 383 005 786	
32 – Subventions pour charges de service public	1 400 067 771 1 383 005 786		1 400 067 771 1 383 005 786	
5 – Dépenses d'investissement	19 051 322 26 080 500		28 789 322 26 080 500	
53 – Subventions pour charges d'investissement	19 051 322 26 080 500		28 789 322 26 080 500	
6 – Dépenses d'intervention	6 221 287 877 6 016 780 037	50 000 000	6 014 219 094 6 023 089 031	50 000 000
61 – Transferts aux ménages	2 836 024 114 2 623 975 170		2 836 024 114 2 623 975 170	
62 – Transferts aux entreprises	470 294 853 908 247 066	50 000 000	406 191 287 902 954 792	50 000 000
63 – Transferts aux collectivités territoriales	62 748 055		42 083 767 4 852 787	
64 – Transferts aux autres collectivités	2 852 220 855 2 484 557 801		2 729 919 926 2 491 306 282	
<b>Totaux</b>	<b>7 640 406 970</b> <b>7 425 866 323</b>	<b>50 000 000</b>	<b>7 443 076 187</b> <b>7 432 175 317</b>	<b>50 000 000</b>

## 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 2024 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2024. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2024 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 2024, le montant pris en compte dans le total 2024 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2023 ou 2022); 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		Chiffrage 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
720106	<b>Exonération des associations intermédiaires conventionnées, visées à l'article L. 5132-7 du code du travail dont la gestion est désintéressée</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2022 : 650 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>	20	20	20
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

## 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
<b>01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi</b>	<b>0</b>	<b>1 725 706 838</b>	<b>1 725 706 838</b>	<b>0</b>	<b>1 725 706 838</b>	<b>1 725 706 838</b>
<b>02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>2 151 917 737</b>	<b>2 151 917 737</b>	<b>0</b>	<b>2 157 239 408</b>	<b>2 157 239 408</b>
02.01 – Financement du service public de l'emploi	0	2 066 559 782	2 066 559 782	0	2 071 881 453	2 071 881 453
02.02 – Financement des organismes supports de la politique de l'emploi	0	85 357 955	85 357 955	0	85 357 955	85 357 955
<b>03 – Accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail- Fonds d'inclusion dans l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>2 466 822 553</b>	<b>2 466 822 553</b>	<b>0</b>	<b>2 464 858 616</b>	<b>2 464 858 616</b>
03.01 – Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés	0	400 620 525	400 620 525	0	398 656 588	398 656 588
03.02 – Insertion par l'activité économique	0	1 500 607 975	1 500 607 975	0	1 500 607 975	1 500 607 975
03.03 – Exonérations liées à l'insertion par l'activité économique	0	17 325 542	17 325 542	0	17 325 542	17 325 542
03.04 – Inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap	0	470 385 924	470 385 924	0	470 385 924	470 385 924
03.05 – Autres structures d'insertion dans l'emploi	0	68 628 652	68 628 652	0	68 628 652	68 628 652
03.06 – Exonérations liées aux structures agréées	0	9 253 935	9 253 935	0	9 253 935	9 253 935
<b>04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)</b>	<b>0</b>	<b>1 081 419 195</b>	<b>1 081 419 195</b>	<b>0</b>	<b>1 084 370 455</b>	<b>1 084 370 455</b>
04.01 – Dispositifs mis en oeuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi	0	964 014 286	964 014 286	0	964 014 286	964 014 286
04.02 – Structures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	0	117 404 909	117 404 909	0	120 356 169	120 356 169
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7 425 866 323</b>	<b>7 425 866 323</b>	<b>0</b>	<b>7 432 175 317</b>	<b>7 432 175 317</b>

#### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

##### PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

La nomenclature en actions / sous-actions du programme 102 a évolué dans le PLF 2024 par rapport à celle retenue en LFI 2023, afin de tenir compte des changements intervenus sur la politique publique de la mission ces dernières années.

## 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. 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'euro 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) ;
- une accélération significative des délais de mise en œuvre des politiques publiques.

Le nouveau SI Emploi intégrera dès sa conception les principes suivants, non portés actuellement par NOE/SYLAE (applicatifs du SI Emploi actuel) :

- 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)

	2021 et années précédentes		2022 Exécution		2023 Prévision		2024 Prévision		2025 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	0,00	0,00	3,25	2,20	10,90	11,20	9,10	9,10	2,05	2,80	25,30	25,30
Titre 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,10	1,40	1,40	6,20	6,20	7,70	7,70
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3,25</b>	<b>2,20</b>	<b>11,00</b>	<b>11,30</b>	<b>10,50</b>	<b>10,50</b>	<b>8,25</b>	<b>9,00</b>	<b>33,00</b>	<b>33,00</b>

## Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	33,00	33,00	0,00
Durée totale en mois	48	48	0,00

## ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
1 759 660 623	0	7 694 107 154	7 518 364 836	249 894 428

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
249 894 428	217 434 664 0	16 258 348	16 201 416	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
7 425 866 323 50 000 000	7 214 740 653 50 000 000	178 665 905	16 258 348	16 201 417
<b>Totaux</b>	<b>7 482 175 317</b>	<b>194 924 253</b>	<b>32 459 764</b>	<b>16 201 417</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
97,18 %	2,39 %	0,22 %	0,22 %

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

**Justification par action****ACTION (23,2 %)****01 – Indemnisation des demandeurs d'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 725 706 838	<b>1 725 706 838</b>	0
Crédits de paiement	0	1 725 706 838	<b>1 725 706 838</b>	0

Cette action a pour objet le financement des allocations de solidarité, en direction notamment des personnes en fin de droit de l'assurance chômage.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 725 706 838	1 725 706 838
Transferts aux ménages	1 725 706 838	1 725 706 838
<b>Total</b>	<b>1 725 706 838</b>	<b>1 725 706 838</b>

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

**1. Participation de l'État au financement du régime de solidarité d'indemnisation du chômage**

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 Pôle emploi, 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 2024 à 1 724,7 M€ en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP).**

Dépenses d'allocations	PLF 2024
<b>(A) Allocation de solidarité spécifique (ASS)</b>	<b>1 652 037 124</b>
Effectifs moyens	245 985
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	18,40
<b>(B) Allocation équivalent retraite (AER)</b>	<b>36 384</b>
Effectifs moyens	3
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	35,40
<b>(C) Allocation de solidarité spécifique formation (ASS-F)</b>	<b>27 026 627</b>
Effectifs moyens	4 114
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	18,00

Dépenses d'allocations	PLF 2024
<b>(D) L'allocation spécifique de solidarité (ASS) – L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)</b>	<b>43 471 106</b>
Effectifs moyens	6 335
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	18,80
<b>(E) Allocation fonds intermittents = (a)+(b)</b>	<b>2 171 979</b>
<b>APS (a)</b>	<b>949 309</b>
Effectifs moyens	52
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	50,30
<b>AFD (b)</b>	<b>1 222 670</b>
Effectifs moyens	112
Durée / jours	365,00
Coût unitaire moyen	30,00
<b>Allocations de solidarité = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)</b>	<b>1 724 743 220</b>

→ Le taux journalier moyen (2) est fourni par Pôle emploi.

→ 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 2024 de 1 652,04 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, correspondant à un effectif de 245 985 allocataires en moyenne annuelle sur l'exercice, pour un coût unitaire journalier moyen de 18,4 €.**

#### (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 2024 de 0,04 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 2024 de 27,03 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 2024 de 43,47 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

**(E) Allocation fonds intermittents**

Le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle comprend en 2024 :

- le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) (0,95 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) (1,22 M€). L'AFD est versée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour une durée de 2, 3 ou 6 mois et un montant journalier de 30 € par jour.

En 2024, la baisse des dépenses sur le dispositif de l'APS devrait se poursuivre : moins d'1 M€ en 2024 contre 6 M€ en 2023 et 94 M€ en 2022. Ce niveau de dépense prévisionnel s'explique par la fin de l'année blanche des intermittents du spectacle à fin décembre 2021. En effet, à l'issue de cette année blanche, de nombreux intermittents ne remplissaient pas les conditions d'activité durant l'année nécessaires pour bénéficier d'un droit à l'ARE, et ont de fait basculé en APS.

**2. Allocation équivalent retraite (AER) 2009 et 2010**

L'AER a été rétablie à titre exceptionnel en 2009, puis en 2010, afin de tenir compte des difficultés économiques subies par de nombreux demandeurs d'emploi ayant validé tous leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse mais ne pouvant percevoir leur pension de retraite, faute d'avoir 60 ans.

**Il est prévu un montant de dépenses pour 2024 de près d'1,0 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour couvrir ces versements.**

**ACTION (29,0 %)****02 – Structures de mise en oeuvre de la politique de l'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 151 917 737	<b>2 151 917 737</b>	0
Crédits de paiement	0	2 157 239 408	<b>2 157 239 408</b>	0

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dotations des pouvoirs publics		
Cat Dotations des pouvoirs publics		
Dépenses de fonctionnement	1 311 836 908	1 311 836 908
Subventions pour charges de service public	1 311 836 908	1 311 836 908
Dépenses d'investissement	23 967 895	23 967 895
Subventions pour charges d'investissement	23 967 895	23 967 895
Dépenses d'intervention	816 112 934	821 434 605
Transferts aux ménages		
Transferts aux entreprises		
Transferts aux collectivités territoriales		4 852 787
Transferts aux autres collectivités	816 112 934	816 581 818
<b>Total</b>	<b>2 151 917 737</b>	<b>2 157 239 408</b>

## SOUS-ACTION

02.01 – Financement du service public de l'emploi

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

**Pôle emploi**

Pôle emploi 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 Pôle emploi 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.

L'année 2024 sera marquée par le déploiement de France travail, avec notamment :

- La préparation opérationnelle de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions-clés relatives à France travail :
  - l'inscription à Pôle emploi de tous les bénéficiaires du RSA et de tous les demandeurs d'emploi suivis par un des acteurs du service public de l'emploi qui composeront demain le réseau France travail aux côtés de Pôle emploi (missions locales et Cap emploi notamment) afin qu'ils puissent être suivis 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, précisant les droits et les devoirs et le type d'accompagnement proposé au regard des besoins de la personne ;
  - l'étude des conditions de faisabilité et des modalités d'un système d'information commun à tous les acteurs du réseau France travail.
  - l'amélioration de l'accompagnement au bénéfice des publics éloignés, notamment les bénéficiaires du revenu de solidarité active.
- la mise en place de démarches d'« aller vers » afin de faciliter l'entrée en parcours de toutes les personnes dépourvues d'emploi, de lutter contre le non-recours aux droits et de prévenir les situations de vulnérabilité sur le marché de l'emploi ;
- une coordination renforcée avec les acteurs du réseau France Travail pour l'accompagnement au recrutement des entreprises ;
- la simplification et le renouvellement des instances de gouvernance entre les différents acteurs du réseau France Travail à chaque échelon territorial .

Au-delà de sa participation à l'ensemble de ces orientations, Pôle emploi assurera une mission d'appui et de soutien aux instances de gouvernance du réseau France travail.

**Le montant des crédits au titre de la subvention pour charges de service public de Pôle emploi prévu en PLF 2024 s'élève à 1 250,45 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

### **Expérimentations départementales France Travail et contractualisation avec les départements pour l'accompagnement des bénéficiaires du RSA**

Dans le cadre de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) visé par la réforme France Travail, des expérimentations ont été lancées en 2023 avec les conseils départementaux.

Leur objectif est de tester de manière opérationnelle et sur un bassin d'emploi les principes prévus par la réforme France Travail, et en particulier les procédures d'inscription et d'orientation, l'intensification et le suivi dans l'accompagnement socioprofessionnel, la mobilisation des entreprises, une nouvelle gouvernance partagée et la mobilisation d'outils numériques partagés. Elles concernent 18 conseils départementaux qui ont identifié des bassins d'emploi couvrant un nombre de bénéficiaires du RSA entre 800 et 3 000.

170 M€ en AE et CP sont ouverts en 2024 pour le déploiement des expérimentations et pour assurer la transition vers France Travail. Cela se traduira par la poursuite de l'intensification de l'accompagnement et la densification de l'offre de solutions locales dans la continuité de la garantie départementale d'activité des conventions d'appui à la lutte contre la pauvreté et à l'accès à l'emploi (CALPAE) et via des crédits d'ingénierie

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Service public de l'insertion et de l'emploi

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté lancée par le Président de la République le 13 septembre 2018, la création d'un service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) a été annoncée. Les objectifs du SPIE sont de décloisonner les différents dispositifs en faveur de l'insertion et de l'emploi, partant de constats largement partagés : la coexistence d'un accompagnement social et professionnel dans de nombreux cas sans approche globale, un accès à l'emploi et à l'autonomie souvent trop long pour les personnes en difficulté, une coordination entre services imparfaite de nature à complexifier l'accès à ces parcours, et des parcours vers l'inclusion peu fluides et parfois insuffisamment suivis et personnalisés.

79 territoires ont répondu aux appels à projets SPIE et conclu une convention avec l'État pour une durée déterminée. L'ensemble des conventions prend fin au plus tard au 31 décembre 2023. En PLF 2024, un montant de **4,85 M€** en crédits de paiement est prévu afin de solder les conventions SPIE précitées.

Cette dépense constitue un transfert aux collectivités territoriales.

### Les maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi sont des structures ayant une double mission :

- la participation au développement de l'anticipation des mutations économiques à travers notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'ingénierie de développement de l'emploi ;
- la contribution au développement local de l'emploi à travers notamment le soutien à la création et au développement des entreprises.

**Les crédits prévus en PLF 2024 au titre du financement des MDE s'établissent à 5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

**Le PNAD instaure un objectif de 30 % des contrats (marchés, concessions) incluant une considération sociale d'ici 2025.**

Les marchés responsables (marchés réservés et comportant des clauses sociales d'insertion) participent à la croissance du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) : ils constituent une source de développement économique pour les structures de l'IAE - voire parfois la principale ressource - et favorisent l'insertion professionnelle des salariés éloignés du marché du travail, qui accèdent à une expérience professionnelle via ce support d'insertion. **Le PNAD vise ainsi le passage de 20 millions à 30 millions d'heures d'insertion.**

Un deuxième appel à projets « Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs régionaux sur le territoire national - volet social » a été publié le 23 mai 2022. Il vise à accroître le nombre et la qualité des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics et privés, grâce à l'augmentation du nombre de facilitateurs de clause et la création de postes de coordinateurs dans chaque région, pour une meilleure couverture des territoires et des différents secteurs d'achat.

Le PNAD prévoyait la création 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 2024, l'enveloppe allouée sera de 5,7 M€ en AE et en CP et permettra le financement du stock des 158 ETP de facilitateurs effectivement créés en 2022 et 2023.**

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

### **Missions locales et structuration du réseau des missions locales**

Les missions locales sont chargées de l'accompagnement des jeunes les plus éloignés du marché du travail. Elles mettent en œuvre un accompagnement global des jeunes accueillis, en prenant en compte les freins professionnels et les freins « périphériques » à l'emploi (liés au logement, à la mobilité à la santé etc.). Les missions locales sont notamment chargées de mettre en œuvre le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ainsi que le Contrat d'engagement jeune (CEJ).

**Les missions locales bénéficient d'un financement de l'État de 635,41 M€ en autorisations d'engagement et 632,73 M€ en crédits de paiement en PLF 2024.** Ces crédits permettent d'assurer le maintien de l'enveloppe de fonctionnement et d'accompagnement des missions locales par rapport à 2022 et 2023. Ils comprennent également des crédits dédiés à la structuration du réseau des missions locales et à la mise en œuvre de l'obligation de formation.

Ces crédits permettent le maintien d'un objectif de 200 000 jeunes accompagnés en Contrat d'engagement jeune en 2024 par les missions locales, dans la continuité de l'objectif 2023.

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Actions en faveur de la mobilité des demandeurs d'emploi**

Les problèmes de mobilité constituent un frein majeur à l'insertion, en particulier dans de nombreux territoires ruraux. On estime que 20 % de la population active rencontre des difficultés à se déplacer en France et que 28 % des personnes en insertion professionnelle abandonnent leur emploi ou leur formation pour des raisons de mobilité : elles n'ont pas accès aux moyens de transport, n'ont pas de véhicules ou n'ont pas le permis de conduire.

Afin de répondre à ces problématiques et afin de soutenir le développement de solutions de mobilité solidaire, un appel à projets décliné sur les territoires a été lancé en 2022.

**3,15 M€ en crédits de paiement sont prévus en 2024 pour financer la poursuite des actions engagées en 2022 dans le cadre cet appel à projets.**

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 2024 en vue de couvrir les frais de gestion des dispositifs s'établissent à 57,66 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

### **GIP Plateforme de l'inclusion**

Un groupement d'intérêt public « Plateforme de l'inclusion » a été créé par la convention constitutive du 4 avril 2022 entre l'État et Pôle emploi afin de construire et déployer, dans un but d'inclusion dans l'emploi, des services numériques, « patrimoines communs » à l'échelle nationale, qui renforcent le pilotage et contribuent à l'efficacité des politiques d'insertion des différents acteurs.

Le GIP a ainsi pour objet de :

- mettre en œuvre des actions en matière numérique pour d'une part diminuer le nombre de personnes invisibles ou NEETS et, d'autre part, fluidifier les parcours dans une logique « sans couture » ;
- participer, dans le cadre du pilotage national assuré par la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (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.

Les membres du GIP sont l'État, représenté par le ministre chargé de l'emploi, et Pôle emploi.

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 2024, un montant de 3,73 M€ est prévu en autorisations d'engagement au titre de la subvention pour charges de fonctionnement de l'opérateur.**

## DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

### **GIP Plateforme de l'inclusion**

**En PLF 2024, un montant de 5,05 M€ est prévu en autorisations d'engagement et en crédits de paiement afin de financer une subvention d'investissement.**

## DÉPENSES D'INTERVENTION

### **Agence de services et de paiement (ASP)**

**18,92 M€ de subvention d'investissement, en autorisations d'engagement et en crédits de paiements, sont inscrits en PLF 2024** 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 très élevé. Il s'agit de continuer 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.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

	Exécution 2022		LFI 2023		PLF 2024	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
CIE-Marchand	344,42	320,36	156,41	92,30	68,89	63,60
PEC-CAE-Non Marchand	469,10	539,65	529,97	355,44	331,73	335,06
IAE-ACI-AAP	838,76	838,76	892,47	892,47	1 053,18	1 053,18
IAE-AI-AAP	26,78	26,78	31,90	31,90	30,36	30,36
IAE-EI-AAP	211,23	211,23	222,59	222,59	277,64	277,64
IAE-EITI	8,06	9,33	7,85	7,85	12,96	12,96
IAE-ETI-AAP	61,49	61,49	91,88	91,88	82,38	82,38
IAE-FDI	1,66	10,42	30,00	30,00	0,00	0,00
EA - AAP	367,63	367,63	447,41	447,41	465,39	465,39
FATEA	0,00	0,00	15,00	15,00	0,00	0,00
Allocation PACEA ML	105,44	105,44	100,00	100,00	100,00	100,00
CEJ-Allocation ML	734,95	734,95	735,00	735,00	628,05	628,05
<b>Total P102</b>	<b>3 169,52</b>	<b>3 226,04</b>	<b>3 260,46</b>	<b>3 021,83</b>	<b>3 050,58</b>	<b>3 048,61</b>
AUEA	320,51	159,64	375,43	185,35	0,00	136,01
AECA	4 089,96	1 168,71	1 723,05	3 115,62	3 905,95	3 394,10
AIECP	352,84	100,37	237,52	232,16	299,03	269,13
AP	0,00	0,00	160,82	160,82	67,76	67,76
APLD	0,00	0,00	239,18	239,18	158,12	158,12
RTT 35h Mayotte	0,00	0,00	0,00	3,40	0,00	0,00
PIC-Rému/Cotis accmp	60,40	27,28	31,61	31,61	34,00	13,60
PIJ-Créa OM	4,00	3,91	5,00	5,00	3,50	3,50
<b>Total P103</b>	<b>4 827,70</b>	<b>1 459,91</b>	<b>2 772,61</b>	<b>3 973,15</b>	<b>4 468,36</b>	<b>4 042,23</b>
<b>Total général</b>	<b>7 997,22</b>	<b>4 685,94</b>	<b>6 033,07</b>	<b>6 994,98</b>	<b>7 518,94</b>	<b>7 090,84</b>

**ACTION (33,2 %)**

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 466 822 553	<b>2 466 822 553</b>	50 000 000
Crédits de paiement	0	2 464 858 616	<b>2 464 858 616</b>	50 000 000

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 182 199	2 182 199
Subventions pour charges de service public	2 182 199	2 182 199
Dépenses d'intervention	2 464 640 354	2 462 676 417
Transferts aux entreprises	908 247 066	902 954 792
Transferts aux autres collectivités	1 556 393 288	1 559 721 625
<b>Total</b>	<b>2 466 822 553</b>	<b>2 464 858 616</b>

## SOUS-ACTION

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

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

### DÉPENSES D'INTERVENTION

Les crédits prévus pour le financement des contrats aidés en 2024 s'élèvent à 400,6 M€ en autorisations d'engagement et 398,7 M€ en crédits de paiement, dont :

- 331,7 M€ en autorisations d'engagement et 335,1 M€ en crédits de paiement pour le financement des nouvelles entrées et du stock des contrats PEC ;
- 68,9 M€ en autorisations d'engagement et 63,6 M€ en crédits de paiement pour le financement des nouvelles entrées et du stock des contrats CIE jeunes.

#### **Les entrées 2024 en contrats aidés**

Les crédits prévus pour le financement des entrées en contrats aidés en 2024 s'élèvent à 400,6 M€ en autorisations d'engagement et 209,5 M€ en crédits de paiement, soit :

- un coût de 331,73 M€ en AE et 179,8 M€ en CP finançant 66 667 nouvelles entrées en Parcours Emplois Compétences (PEC) avant application de la mise en réserve de précaution ;
- un coût de 68,89 M€ en AE et 29,7 M€ en CP finançant 15 000 nouvelles entrées en Contrat Initiative Emploi jeunes (CIE jeunes) avant application de la mise en réserve de précaution.

Le calcul du coût des flux d'entrées PEC en 2024 repose sur l'hypothèse d'un taux de prise en charge à hauteur de 50 % du SMIC brut pour les PEC en métropole et de 60 % en Outre-Mer (soit 51 % en moyenne), d'une durée du contrat moyenne de 9,9 mois et d'une prise en charge de 25 heures hebdomadaires, ainsi que d'un cofinancement par les conseils départementaux de 10 000 contrats en faveur des bénéficiaires du RSA (soit près de 15 % des contrats aidés). Le budget couvre selon ces caractéristiques 66 667 entrées en parcours emploi-compétences pour un coût de 331,73 M€ en AE et 179,8 M€ en CP.

Pour les CIE jeunes, la budgétisation repose sur l'hypothèse d'un taux de prise en charge de 38 % en métropole comme en Outre-Mer. Le calcul du coût des nouveaux flux d'entrées repose sur les hypothèses suivantes : durée moyenne de 8,3 mois, durée hebdomadaire de 28,3 heures, sans cofinancement par les conseils départementaux. Le budget couvre selon ces caractéristiques 15 000 entrées pour un coût de 68,89 M€ en AE et 29,7 M€ en CP.

**Le coût en 2024 des prescriptions à titre dérogatoire de CIE hors Jeunes en Outre-Mer en 2022 et 2023 seront couverts par fongibilité avec les crédits prévus pour les PEC.**

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

#### **Le coût des contrats aidés en cours et conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Les crédits de paiement inscrits au PLF 2024 permettent de couvrir le coût des contrats conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, et toujours en cours sur l'exercice.

### Les PEC Parcours emploi compétences (PEC)

**Le coût en 2024 des entrées effectuées en 2022 et 2023 est de 155,3 M€ en crédits de paiement.**

Il repose sur l'hypothèse de 49 529 PEC, démarrés en 2022 et 2023 en métropole et toujours en cours en 2024, hors contrats au bénéfice de l'Éducation Nationale, dont environ 15 % ont été financés avec les conseils départementaux en faveur des bénéficiaires du RSA.

La prescription de CIE hors jeunes est autorisée en outre-mer et sur des territoires d'expérimentation dans les départements des Pyrénées-Orientales, du Nord et du Pas-de-Calais dont le financement est réalisé par fongibilité de l'enveloppe PEC.

### Les Contrats initiatives emplois jeunes (CIE jeunes)

**Le coût en 2024 des entrées effectuées en 2022 et 2023 est de 33,9 M€ en crédits de paiement.**

Il repose sur l'hypothèse de 24 381 CIE jeunes démarrés en 2022 et 2023 en métropole et toujours en cours en 2024.

En 2024, les PEC et CIE seront intégralement financés sur le programme 102 : aucun transfert en gestion de la mission « Plan de relance » n'est prévu.

## **SOUS-ACTION**

03.02 – Insertion par l'activité économique

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

### DÉPENSES D'INTERVENTION

#### **Soutien de l'État au secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE)**

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). Elle s'adressent aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui les éloignent durablement de 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 six 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, indexée sur l'évolution du SMIC dont une part est modulée en fonction des résultats de la structure.

**Le financement par l'État du secteur de l'insertion par l'activité économique s'élève à 1 500,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, répartis en prévision entre les différentes structures de l'IAE de la façon suivante :**

- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à hauteur de 1 053,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les associations intermédiaires (AI) à hauteur de 30,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion (EI) à hauteur de 277,6 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats-passerelles ACI et EI à hauteur de 0,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) à hauteur de 13 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) à hauteur de 82,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les contrats de professionnalisation inclusion à hauteur de 0,29 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- les expérimentations à hauteur de 18,8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- l'aide à la création d'activité à hauteur de 25 M€ en autorisation d'engagement et en crédits de paiement ;

**En outre, le coût pour l'État de la compensation à la Sécurité sociale des exonérations de cotisations sociales en faveur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) est de 17,33 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Par ailleurs, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) est mobilisé pour augmenter significativement les efforts de formation des salariés en IAE. 100 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus en 2024 à ce titre par le Plan. Ces crédits du PIC sont portés par le programme 103.

Les dotations pour 2024 s'inscrivent dans une volonté de consolidation des postes créés dans le cadre de la dynamique de forte croissance des années précédentes. Des aides au poste pour 120 237 ETP seront ainsi financées en 2024, dont 20 000 au titre de l'inclusion par le travail indépendant (aide à la création d'activité).

Le montant moyen des aides au poste ci-dessous tient compte de la revalorisation attendue du niveau du SMIC au cours de l'année 2024 :

PLF 2024 - montant des aides au poste

ACI	23 736 €
AI	1 604 €
EI	12 353 €
ETTI	4 740 €
EITI	6 517 €

### **Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)**

Les 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.

**Accès et retour à l'emploi**

Programme n° 102 | Justification au premier euro

**ACI**

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
42 257	23 736 €	5 %	<b>1 053,16 M€</b>

**1 053,2 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour 2024.**

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

**Les associations intermédiaires (AI)**

Les 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
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x [(2) x (1 + (3))]
18 027	1 604 €	5 %	<b>30,36 M€</b>

**30,4 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

**Les entreprises d'insertion (EI)**

Les entreprises d'insertion sont des associations ou entreprises du secteur marchand. Elles produisent des biens et services destinés à être commercialisés sur un marché.

**EI**

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 + (3)]
21 404	12 353 €	5 %	<b>277,63 M€</b>

**277,6 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les EI.**

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).

## EITI

Effectifs	Montant aide au poste	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
1 988	6 517 €	0 %	12,96 M€

**13 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les EITI.**

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

**Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**

Les entreprises de travail temporaire d'insertion 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
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
16 551	4 740 €	5 %	82,38 M€

**82,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les ETTI.**

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

**Déploiement des modèles innovants**

Le Pacte d'ambition pour l'IAE 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.

**Le contrat passerelle en ACI**

Ce dispositif permet à une personne en insertion d'intégrer une entreprise (autre qu'une structure d'insertion par l'activité économique, 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.

Effectifs	Montant de l'aide	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
8	2 357 €	0,00 %	18 855 €

**0,02 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les contrats passerelles en ACI.**

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

**Accès et retour à l'emploi**

Programme n° 102 | Justification au premier euro

Le contrat passerelle en EI

Effectifs	Montant de l'aide	Modulation moyenne	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x [1 +(3)]
2	2 357 €	0,00 %	<b>4 714 €</b>

**4 714 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les contrats passerelles en EI.**

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/Pôle emploi de 4 000 € par contrat. Le contrat de professionnalisation constitue une solution de qualification aujourd'hui difficilement accessible pour une personne en parcours en IAE.

**0,29 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour les contrats de professionnalisation inclusion.**

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.

**En 2024, le coût de la mesure sera de 25 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

Le fonds de développement de l'inclusion (FDI)

Aucune dotation n'est prévue au titre du FDI en 2024.

Les expérimentations

**En 2024, 18,8 M€ en autorisations d'engagement et 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 et qui prend la suite de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

### 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), qu'elles soient adhérentes ou non de la FAS.

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 être en 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.

**Ce programme bénéficiera d'une dotation de 8 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2024.**

### Convergence

Le dispositif « Convergence » vise à adapter et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de grande exclusion, issues de la rue ou sans solution de logement durable, en assurant une continuité de parcours par une coordination interne des différents dispositifs mobilisés (emploi, logement, santé) afin de les stabiliser par le travail dans le secteur de l'IAE. Cette coordination est assurée par des nouveaux professionnels : des chargés de partenariat.

Le programme repose uniquement sur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) comme lieux de remobilisation pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Pour atteindre cet objectif, il s'appuie sur :

- un recrutement résolument ouvert, sans prérequis, sous réserve que les personnes expriment l'envie de travailler et soient physiquement en capacité de le faire ;
- une prescription majoritairement assurée par les acteurs sociaux (logement d'urgence, veille sociale) plutôt que par les acteurs de l'insertion ;
- un allongement potentiel de la durée des parcours d'insertion, de 2 à 5 ans ;
- la constitution d'un réseau de partenaires, notamment de l'emploi, de la santé et du logement, mobilisé par des chargés de partenariat dédiés ;
- un renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement mis en œuvre par les équipes permanentes des chantiers d'insertion ;
- un accompagnement prolongé après l'accès à l'emploi et/ou à un logement durable sur une période d'une année suivant la sortie du dispositif.

**Ce programme bénéficiera d'une dotation de 8,5 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2024.**

### TAPAJ

Le Travail alternatif payé à la journée (TAPAJ) est un programme d'insertion globale à seuils adaptés (approche graduelle et globale), mis en place par des dispositifs médico-sociaux spécialisés en addictologie. Il 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) repèrent les jeunes en errance et nouent une convention avec une association intermédiaire (AI) qui sera employeur de ces jeunes. L'AI met alors à disposition les jeunes auprès de commanditaires (collectivités territoriales, entreprises etc.) fournissent

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 2,3 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2024.**

## 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 générale 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<sup>er</sup> 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.

Par ailleurs, l'ensemble des ACI reste exonéré de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

**Une dotation de 17,33 M€ est prévue dans le PLF 2024 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 constitue 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****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 520,4 M€ en autorisations d'engagement et 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 470,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au niveau des crédits budgétaires, répartis de la façon suivante :**

- l'aide au poste dans les entreprises adaptées (EA) pour 515,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, ce montant s'élevant à 465,4 M€ en crédits budgétaires (après déduction du fonds de concours financé par une contribution de l'Agefiph);
- le financement de mesures d'accompagnement dans l'emploi pour 1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ;
- 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 ;

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

**Les crédits finançant l'aide au poste dans les EA ainsi que le FATEA s'élèvent dans le PLF 2024 à 465,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. 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 total à hauteur de 515,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

La trajectoire budgétaire permet de financer des aides au poste pour un objectif global de 29 729 ETP en 2024, dont 26 526 au titre du modèle « classique » des entreprises adaptées (emplois en CDI et mises à disposition) et 3 203 au titre des expérimentations des nouvelles formes de mise à l'emploi (CDD dits « tremplin », EA pénitentiaires et EA de travail temporaire).

**1/ L'aide au poste finançant l'embauche en CDI de salariés dans les entreprises adaptées.** Elle est une compensation salariale versée aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées. Afin d'adapter le montant de cette aide à la situation des travailleurs handicapés travaillant en EA, celle-ci est désormais modulée en fonction de l'âge. Son montant moyen est estimé en 2024 (hors écrêtement) à :

- 18 076 € pour les moins de 50 ans ;
- 18 310 € pour les travailleurs de 50 à 55 ans ;
- 18 781 € pour les plus de 55 ans.

**Aide au poste classique**

Effectifs	Montant pondéré de l'aide au poste après écrêtement	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
26 526	18 160 €	481,72 M€

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

Le coût total des aides au poste finançant l'embauche en CDI des salariés dans les entreprises adaptées est estimé à 480,7 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement en 2024 (montant inscrit en PLF 2024) après prise en compte des modalités de facturation à terme échu de l'ASP pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024. Le montant unitaire moyen est atteint en intégrant la ressource estimée de 3,5 M€ issue des mécanismes de régulation (2 M€ au titre de l'écrêtement dit « plafond » et 1,5 M€ au titre de l'écrêtement dit « Europe »).

**2/ L'aide au poste finançant les CDD tremplins est une** expérimentation créée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a pour objectif de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. Le montant moyen estimé de l'aide au poste finançant ces emplois tremplins est de 12 349 € en 2024. Cette aide est complétée par un montant variable de 0 à 10 % du montant de l'aide au poste qui est versé en fonction de l'atteinte des objectifs.

CDD Tremplins			
Effectifs	Montant aide au poste	Modulation	Montant des allocations
(1)	(2)	(3)	(4) = (1) x (2) x (1+(3))
2 237	12 349 €	5 %	29,01 M€

28,65 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour les accompagnements tremplins en 2024 après prise en compte des modalités de facturation à terme échu de l'ASP pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024 (montant inscrit en PLF 2024).

**3/ L'aide au poste finançant l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises du milieu ordinaire.** Le montant moyen estimé de cette aide s'élève à 4 813 €.

Mises à disposition (MAD)		
Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
360	4 813 €	1,73 M€

1,62 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour l'accompagnement par les entreprises adaptées des travailleurs mis à disposition des entreprises en milieu ordinaire en 2024 après prise en compte des modalités de facturation à terme échu de l'ASP pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024.

**4/ L'aide au poste finançant les ETP dans les entreprises adaptées pénitentiaires, créée en 2021.** Cette aide financière contribue à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'accompagnement de l'emploi des travailleurs handicapés. Le montant de cette aide est désormais aligné sur le niveau de l'aide au poste versée aux entreprises adaptées en milieu ordinaire et son montant moyen s'élève à 18 160 € en 2024.

EA pénitentiaires		
Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)
80	18 160 €	1,45 M€

1,54 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour financer les ETP dans les entreprises adaptées pénitentiaires en 2024 après prise en compte des modalités de facturation à terme échu de l'ASP pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024 (montant inscrit en PLF 2024).

**5/ L'aide finançant l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)** dans le cadre de placements de travailleurs handicapés en intérim. Le montant moyen de cette aide à l'accompagnement s'élève à 5 249 € en 2024

EATT		
Effectifs	Montant aide au poste	Montant des allocations
(1)	(2)	(4) = (1) x (2) x (1+(3))
556	5 249 €	<b>2,92 M€</b>

2,92 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour l'accompagnement réalisé par les entreprises adaptées de travail temporaire en 2024 après prise en compte des modalités de facturation à terme échu de l'ASP pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024 (montant inscrit en PLF 2024).

**6/ Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA)**, ayant pour objectif la poursuite de l'appui à la structuration et au changement d'échelle des entreprises adaptées.

Aucun financement n'est prévu au titre du FATEA en 2024.

En tenant compte de l'impact des nouvelles modalités de facturation à terme échu mises en place avec l'agence des services et de paiement (paiement en janvier 2024 des dépenses de décembre 2023), le coût total des aides au poste en 2024 s'établit à 515,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

En nomenclature, l'ensemble de ces dépenses constitue un transfert aux entreprises.

#### Mesures d'accompagnement dans l'emploi

**1 M€ en AE et en CP sont prévus pour la création d'une prestation d'appui renforcé à la détermination du projet professionnel pour les personnes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre de la Conférence Nationale du Handicap (CNH).**

Cette prestation permettra de diagnostiquer les compétences, de tester différents terrains professionnels en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé (ESAT) pour construire un projet professionnel avec les bénéficiaires.

#### 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**

Mise en place initialement pour cinq ans par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016, l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée a été prolongée pour cinq nouvelles années par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020.

Cette expérimentation a pour objet de favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée en faveur des personnes privées durablement d'emploi, dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire. 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. Elle est mise en place dans soixante territoires, dont dix territoires habilités dans le cadre de la loi du 29 février 2016 ; l'habilitation des territoires s'effectue sur la base d'un cahier des charges fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

La possibilité d'augmenter le nombre de territoires habilités au-delà de soixante est ouverte, à titre dérogatoire, par décret en Conseil d'État (article 9 de la loi du 14 décembre 2020).

La prise en charge d'une fraction des rémunérations versées par les entreprises aux salariés embauchés dans ce cadre expérimental est effectuée sous la forme d'une « contribution au développement de l'emploi » versée par le fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, association loi 1901. Le taux de cette contribution est fixé annuellement par arrêté. Cette contribution peut être complétée par une contribution temporaire au démarrage et au développement qui comprend une dotation d'amorçage versée à raison de chaque équivalent temps plein supplémentaire recruté par l'entreprise conventionnée et, le cas échéant, un complément temporaire d'équilibre.

L'expérimentation est mise en place avec le concours financier de l'État et des départements concernés ainsi que des autres collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale volontaires mentionnés au II de l'article 9 de la loi et d'organismes publics et privés volontaires susceptibles de tirer un bénéfice financier de ces embauches.

**Afin de poursuivre la montée en charge dans les territoires participant à l'expérimentation, le financement de 2 889 ETP est prévu au 31 décembre 2024.**

**La participation de l'État pour 2024 s'établit au total à 68,63 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.** Cette participation de l'État pour 2024 permettra de financer les emplois liés aux extensions de territoires habilités dans le cadre de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 précitée.

##### 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).

**Le PLF 2024 retient une CDE État à hauteur de 95 % du SMIC brut, appliquée à chaque équivalent temps plein (ETP) dans les EBE de l'expérimentation pour un coût de 58,84 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

#### 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). Il est envisagé **la création de 1 091 nouveaux ETP** en 2024.

**Cette dotation est fixée au maximum à 30 % du SMIC brut pour chaque ETP nouvellement créé, pour un coût de 7,02 M€ en en autorisations d'engagement et en crédits de paiement en 2024.**

#### Le complément temporaire d'équilibre

Le décret d'application de la loi du 14 décembre 2020 mentionne une modalité de financement non systématique et complémentaire à la contribution au développement de l'emploi (CDE) et à la dotation d'amorçage. Ce complément est destiné à compenser en tout ou partie le déficit d'exploitation courant 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.

**En 2024, 0,58 M€ en en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont provisionnés pour le financement du CTE.**

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

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

**Cette subvention de fonctionnement s'élève à 2,18 M€ en en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour l'année 2024.**

## **SOUS-ACTION**

### 03.06 – Exonérations liées aux structures agréées

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

##### **Exonération des structures agréées au titre de l'aide sociale**

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.

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.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

**9,25 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus en PLF 2024 pour financer ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

**ACTION (14,6 %)****04 – Insertion des jeunes sur le marché du travail- Contrat d'engagement jeunes (CEJ)**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 081 419 195	<b>1 081 419 195</b>	0
Crédits de paiement	0	1 084 370 455	<b>1 084 370 455</b>	0

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	68 986 679	68 986 679
Subventions pour charges de service public	68 986 679	68 986 679
Dépenses d'investissement	2 112 605	2 112 605
Subventions pour charges d'investissement	2 112 605	2 112 605
Dépenses d'intervention	1 010 319 911	1 013 271 171
Transferts aux ménages	898 268 332	898 268 332
Transferts aux autres collectivités	112 051 579	115 002 839
<b>Total</b>	<b>1 081 419 195</b>	<b>1 084 370 455</b>

**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

**Dispositifs mis en œuvre pour l'emploi des jeunes par le service public de l'emploi**Le contrat d'engagement jeune

Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) a été créé par la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022. Il remplace la Garantie jeunes, mais constitue une modalité distincte du PACEA, avec lequel il coexiste.

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. En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, le CEJ 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.

Le CEJ est mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi dans un cadre commun et des modalités partagées :

- **un diagnostic initial approfondi** permettant de mieux comprendre la situation du jeune, 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 Pôle emploi et des missions locales ainsi que d'actions structurantes** durant le parcours : formation, dispositif d'accompagnement intensif (EPIDE, École de la 2<sup>e</sup> 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 2023, les missions locales se sont engagées pour l'accompagnement de 200 000 jeunes bénéficiaires en CEJ, dans la continuité de l'objectif d'entrées en CEJ de 2022. Pôle emploi s'est engagé pour l'accompagnement de 100 000 jeunes durant l'année.

En 2024, les crédits prévus en PLF pour le programme 102 permettront le maintien de cet objectif de 200 000 nouveaux jeunes accompagnés en CEJ par les missions locales, mais également le maintien de 100 000 jeunes accompagnés en CEJ par Pôle emploi, soit un objectif total de 300 000 entrées en CEJ.

#### Allocation versée dans le cadre du CEJ

La signature d'un contrat d'engagement jeune peut, sous conditions, ouvrir le bénéficiaire à une allocation pour les jeunes accompagnés. Pouvant s'élever jusqu'à 528 € 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 :

- 528 € (ou 300,96 € à Mayotte) lorsque le jeune majeur constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;
- 316,80 € (ou 180,58 € 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 ;
- 211,20 € pour un jeune mineur (ou 120,38 € 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.

Le montant de l'allocation est revalorisé le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, par application du coefficient mentionné à l'article L. 161-25 du code de la sécurité sociale.

**Un montant de 787,38 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévu en PLF 2024 au titre de l'allocation CEJ, dont 628,05 M€ pour les jeunes accompagnés en mission locale et 159,33 M€ pour les jeunes accompagnés par Pôle emploi.**

Ces dépenses constituent un transfert aux ménages.

### Déploiement d'outils spécifiques pour les jeunes en CEJ

En plus des crédits alloués aux missions locales et à Pôle emploi pour l'accompagnement des jeunes en CEJ (dont les crédits sont retracés au sein de la sous-action 1 de l'action 2), des crédits complémentaires sont prévus pour la mise en œuvre d'actions spécifiques en lien avec celui-ci, à hauteur de 72,63 M€ en PLF 2024 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Parmi ces crédits, 30 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement en PLF 2024 pour le financement de prestations de formation, de remise en activité ou de renforcement des savoir-être mises en œuvre par Pôle emploi. Il est à noter que les missions locales peuvent également solliciter auprès de Pôle emploi la mobilisation de ces prestations pour les jeunes qu'elles accompagnent.

42,63 M€ sont prévus en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour financer le déploiement d'actions en complément de l'offre de services CEJ, par la mobilisation de nouveaux acteurs. Deux types d'actions sont ainsi financées :

- le déploiement d'appels à projets, permettant de 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 ;
- d'actions dans le domaine du logement pour les jeunes en rupture.

Par ailleurs, 3 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement sont prévus pour la contractualisation avec d'autres opérateurs nationaux d'accompagnement du CEJ.

Ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

### Allocation ponctuelle accompagnement Pôle emploi et 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 Pôle emploi et les missions locales, en lien avec la mise en place du contrat d'engagement jeune (CEJ), la possibilité de bénéficier d'une allocation ponctuelle pour faciliter l'insertion dans l'emploi a été étendue aux jeunes accompagnés par Pôle emploi, à l'instar des jeunes accompagnés en missions locales dans le cadre d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Cette allocation, prévue à l'article L. 5131-5 du code du travail, peut être versée aux jeunes éligibles, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs et selon le diagnostic réalisé en début de parcours par le conseiller mission locale ou Pôle emploi. Le montant maximum de l'aide est fixé à 528 € par mois, et plafonné à 3 168 € sur 12 mois.

Les crédits prévus en PLF 2024 au titre de cette allocation sont de 101 M€ en autorisations d'engagement et crédits de paiement, dont 100 M€ pour les jeunes accompagnés par les missions locales et 1 M€ pour les jeunes accompagnés par Pôle emploi.

Cette dépense constitue un transfert aux ménages.

## 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).

Les jeunes volontaires sont accueillis au sein de centres sous le régime de l'internat : l'objectif est de les conduire vers l'emploi durable en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif. En 2022, l'EPIDE compte vingt centres permettant l'accueil de près de 4 250 jeunes chaque année.

**La contribution de la mission Travail et Emploi pour le financement des frais de fonctionnement de l'EPIDE s'élève à 68,99 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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 2,11 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 9,89 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.**

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 demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment les jeunes, en organisant leur accompagnement par des personnes bénévoles formées à cet effet. Il est porté par différentes structures, notamment des associations, dont les missions locales. Le financement de l'État, au travers des conventions signées par les services déconcentrés, est d'un montant maximum de 305 € par action de parrainage. Le financement ne peut intervenir qu'une seule fois pour une personne parrainée.

**La dépense en PLF 2024 s'élève à 5,54 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Mentorat**

Le mentorat consiste en l'accompagnement d'un jeune par un mentor. Le binôme se rencontre plusieurs heures par mois, pendant au moins six mois. Il est encadré par une structure, le plus souvent une association.

Une convention pluriannuelle pour la période 2021-2023 a été conclue avec le collectif mentorat, dans le cadre du plan 1 jeune 1 mentor. Celle-ci vise à financer :

- l'animation par le Collectif des associations labellisées par l'État (aide à la structuration, partage de bonnes pratiques) ;
- le développement, l'animation et la gestion d'une plateforme numérique. Cette plateforme, créée à l'initiative du Collectif mentorat, doit assurer la promotion du mentorat, permettre des déclarations d'intérêt rapides de candidats (mentors ou mentorés) et faciliter les mises en relations, en orientant chacun vers les associations pertinentes ;
- la promotion du mentorat, auprès des publics cibles (jeunes, particulièrement issus de zones éloignées ou défavorisées, et adultes) et en particulier de la plateforme numérique.

Un nouveau cadre sera négocié pour l'année 2024.

**1,38 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement sont prévus pour ce dispositif en 2024.** En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Les écoles de la deuxième chance**

Afin de soutenir l'insertion sociale professionnelle des jeunes sortis sans diplôme ni qualification du système scolaire, 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.

L'État participe au financement des E2C à hauteur d'un tiers maximum de leur coût de fonctionnement (hors rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et investissement). En 2022, la part de l'État (ANCT, Ministère du Travail, PIC, ministère de l'Éducation nationale) représente 30 % du total des produits du Réseau E2C France. Cette participation a vocation à soutenir le développement des actions nationales des E2C.

Les E2C ont accueilli 15 001 stagiaires en 2022 (stock initial de 4 457 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 + 10 544 entrées au cours de l'année 2022), soit une baisse de 1,8 % par rapport à 2021, un niveau semblable à celui avant la crise sanitaire (15 631 volontaires accueillis en 2019). L'objectif pour 2024 est d'accueillir 16 573 stagiaires.

**Le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion finance les écoles de la deuxième chance à hauteur de 29,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Nombre de places cofinancées en E2C en 2024	Coût unitaire moyen annuel	Coût total	Financement État	Crédits prévus en PLF 2024
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)	(3) x (4)
16 573	5 340 €	88,5 M€	1/3 maximum du coût total	<b>29,5</b>

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Marseille en Grand**

Lancé en septembre 2021, le volet « emploi-insertion » du plan Marseille en Grand prévoyait la création de :

- quatre carrefours de l'entrepreneuriat à Marseille, grands lieux dédiés où les jeunes porteurs de projets seront gratuitement formés, conseillés, mentorés par des dirigeants d'entreprises, des associations et accompagnés par des services publics ;
- un capital jeune créateur, pour offrir à tous les jeunes qui justifieront d'un projet sérieux, un accompagnement et une dotation pour leur permettre de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale ;
- un guichet unique de toutes les initiatives.

**Afin de poursuivre les actions, 2,95 M€ en crédits de paiement sont prévus pour ce dispositif en 2024.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Justification au premier euro

## 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>3 340 464 779</b>	<b>3 101 831 749</b>	<b>3 127 441 259</b>	<b>3 125 477 322</b>
Subvention pour charges de service public	63 000 000	63 000 000	57 660 060	57 660 060
Transferts	3 260 464 779	3 021 831 749	3 050 863 304	3 048 899 367
Subvention pour charges d'investissement	17 000 000	17 000 000	18 917 895	18 917 895
<b>EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (P102)</b>	<b>79 892 245</b>	<b>89 630 245</b>	<b>80 984 909</b>	<b>80 984 909</b>
Subvention pour charges de service public	77 840 923	77 840 923	68 986 679	68 986 679
Transferts	0	0	9 885 625	9 885 625
Subvention pour charges d'investissement	2 051 322	11 789 322	2 112 605	2 112 605
<b>GIP Plateforme de l'inclusion (P102)</b>	<b>8 780 000</b>	<b>8 780 000</b>	<b>8 780 000</b>	<b>8 780 000</b>
Subvention pour charges de service public	8 780 000	8 780 000	3 730 000	3 730 000
Subvention pour charges d'investissement	0	0	5 050 000	5 050 000
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>3 252 469 048</b>	<b>3 252 469 048</b>	<b>3 166 487 512</b>	<b>3 169 637 430</b>
Subvention pour charges de service public	1 250 446 848	1 250 446 848	1 250 446 848	1 250 446 848
Transferts	2 002 022 200	2 002 022 200	1 916 040 664	1 919 190 582
<b>Total</b>	<b>6 681 606 072</b>	<b>6 452 711 042</b>	<b>6 383 693 680</b>	<b>6 384 879 661</b>
Total des subventions pour charges de service public	1 400 067 771	1 400 067 771	1 380 823 587	1 380 823 587
Total des transferts	5 262 486 979	5 023 853 949	4 976 789 593	4 977 975 574
Total des subventions pour charges d'investissement	19 051 322	28 789 322	26 080 500	26 080 500

## 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 2023				PLF 2024			
	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
EPIDE - Etablissement pour l'insertion dans l'emploi			1 142				1 142	
GIP Plateforme de l'inclusion			35				35	
Pôle emploi			48 847	3 990			49 147	3 905
<b>Total ETPT</b>			<b>50 024</b>	<b>3 990</b>			<b>50 324</b>	<b>3 905</b>

(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 2023	50 024
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	300
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>50 324</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	<b>300</b>

# Opérateurs

## Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 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 - Etablissement 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, l'établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) est chargé de l'organisation et de la gestion d'un 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 2022 1079 ETPT (l'autorisation d'emploi en budget initial 2023 s'élevant à 1 142 ETPT) et accueille environ 4 250 volontaires chaque année. Le dispositif s'adresse aux jeunes entrant dans la catégorie des « NEET », c'est-à-dire qui ne se trouvent ni en emploi, ni en études ni en formation professionnelle. En 2021, les NEET représentaient en France 12,8 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans, soit environ 1,4 million de personnes, 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, l'EPIDE offre aux jeunes de 17 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification (ou bacheliers) et sans emploi des solutions individualisées leur permettant notamment de travailler sur leur motivation et sur leur assiduité. Cela implique la remise à niveau (voire l'acquisition) de connaissances dans les matières fondamentales ainsi que la consolidation de compétences sociales et civiques. Sur ces bases peuvent alors émerger un projet professionnel et la constitution d'un portefeuille de compétences professionnelles favorisant tant l'insertion durable sur le marché du travail que l'épanouissement personnel

#### 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. En 2023, 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 et le ministère chargé des comptes publics. Lors du premier trimestre 2022, un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) a été signé. Celui-ci a vocation à lier

l'établissement à ses ministères de tutelle pour la période 2022-2025. Il répond à la priorité donnée à l'EPIDE qui est d'optimiser le taux d'occupation de l'établissement.

### Perspectives 2024

Dans le cadre de la feuille de route stratégique du COP, plusieurs chantiers se poursuivent en 2024.

Après la finalisation de l'ouverture du centre d'Alès en 2022, l'EPIDE poursuivra le développement des projets immobiliers mis en œuvre dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui doit permettre la création de 255 places supplémentaires :

- le déménagement du centre de Combrée vers Avrillé, permettant de doubler les capacités d'accueil du centre ;
- l'engagement des travaux de réhabilitation et d'extension du site de Lanrodec dans les Côtes d'Armor (30 places supplémentaires) ;
- la création d'un nouveau centre à double implantation en Seine-Saint-Denis, avec un site principal à Neuilly-sur-Marne et un site satellite situé à Drancy.

Ces projets immobiliers font ainsi partie intégrante du Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) en cours d'élaboration par l'opérateur et qui sera déployé à compter de 2024.

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 en cours de finalisation à l'EPIDE.

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, sera installé dans les prochains mois 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	79 892	89 630	80 985	80 985
Subvention pour charges de service public	77 841	77 841	68 987	68 987
Transferts	0	0	9 886	9 886
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	2 051	11 789	2 113	2 113
P147 Politique de la ville	38 926	38 926	38 926	38 926
Subvention pour charges de service public	38 926	38 926	34 423	34 423
Transferts	0	0	4 504	4 504
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>118 819</b>	<b>128 557</b>	<b>119 911</b>	<b>119 911</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2023	PLF 2024
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>1 142</b>	<b>1 142</b>
– sous plafond	1 142	1 142
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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 Plateforme de l'inclusion

## Missions

Un groupement d'intérêt public « Plateforme de l'inclusion » a été créé par la convention constitutive du 4 avril 2022 entre l'État et Pôle emploi afin de construire et déployer des services numériques pour l'inclusion dans l'emploi, « patrimoines communs » à l'échelle nationale, qui facilitent le pilotage et contribuent à l'efficacité des politiques d'insertion des différents acteurs.

Le GIP a ainsi pour objet de :

- mettre en œuvre des actions en matière numérique pour d'une part diminuer le nombre de personnes invisibles ou NEETs et, d'autre part, fluidifier les parcours dans une logique « sans couture ». L'objectif est donc d'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 professionnelle (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.

## Gouvernance et pilotage stratégique

Les membres du GIP sont l'État, représenté par le ministre chargé de l'emploi, et Pôle emploi.

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.

## Perspectives 2024

En 2024, le GIP assurera un rôle de contributeur clé au « SI plateforme » France Travail, via notamment :

- la poursuite, le développement et l'enrichissement des communs numériques relatifs aux solutions d'inclusion (*data-inclusion*) avec un objectif d'augmentation du nombre de fournisseurs de données et de réutilisateurs ;
- le soutien à la croissance des services numériques publics de la Plateforme de l'inclusion dans les territoires expérimentateurs ;
- l'accompagnement des éditeurs de logiciels dans la consommation des API mises à disposition par le GIP dans le contexte du SI Plateforme.

Il s'agira également de développer en 2024 la valeur ajoutée des services développés par le GIP (*dora, rdv-insertion*) pour augmenter leur usage mais aussi diversifier la typologie des professionnels utilisateurs des services avec le développement de la prise de rendez-vous hors département, dans des structures d'inclusion et expérimenter de nouveaux usages autour de la coordination des professionnels.

Sur le volet des « connaissances des professionnels », l'objectif sera d'accélérer l'adoption des outils de pilotage de l'IAE par les acteurs des territoires et enrichir les indicateurs disponibles pour augmenter le nombre de mises en action et prises de décision après consultation.

Dans ce cadre, il est également prévu la publication du premier tableau de bord de suivi des expérimentations France Travail, en collaboration avec les équipes de Pôle emploi ;

Enfin, sur le volet des « Expériences professionnelles », plusieurs objectifs sont identifiés dont :

- l'augmentation du nombre d'immersions professionnelles l'outil *via Immersion facilitée* en réussissant l'interconnexion du produit avec iMilo pour les missions locales, et développant les nouvelles prescriptions ;
- la simplification de l'expérience des employeurs solidaires sur les *Emplois de l'inclusion* en supprimant de nouvelles saisies de données.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	8 780	8 780	8 780	8 780
Subvention pour charges de service public	8 780	8 780	3 730	3 730
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	5 050	5 050
<b>Total</b>	<b>8 780</b>	<b>8 780</b>	<b>8 780</b>	<b>8 780</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>35</b>	<b>35</b>
– sous plafond	35	35
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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

## Pôle emploi

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a institué, au cœur du service public de l'emploi, un opérateur unique, Pôle emploi. Son conseil d'administration comprend plusieurs collèges représentant l'État, les salariés, les employeurs, et les collectivités territoriales.

Pôle emploi 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 relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 5312-3 du code du travail, une convention pluriannuelle tripartite est conclue entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, 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.

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

- la section 1, « assurance chômage », retrace les opérations d'allocations d'assurance chômage versées pour le compte de l'Unédic 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'Unédic et de l'État. Ces sections sont gérées en comptes de tiers et n'ont pas d'impact dans le compte de résultat de Pôle emploi (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 Pôle emploi est retracé dans les sections 3 et 4. Le financement de ces dépenses est assuré par une contribution de l'Unédic, 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.

Seules les sections 3 et 4 décrites précédemment sont fongibles.

### Perspectives

L'année 2024 sera marquée par l'entrée en vigueur de la loi pour le Plein Emploi et le début de la mise en œuvre de la réforme France Travail. Cette réforme, dont la mise en œuvre s'étalera progressivement de 2024 à 2027, prévoit notamment :

- l'inscription à Pôle emploi de tous les bénéficiaires du RSA et de tous les demandeurs d'emploi suivis par un des acteurs du service public de l'emploi qui composeront demain le réseau France travail aux côtés de Pôle emploi (missions locales et Cap emploi notamment) afin qu'ils puissent être suivis quelle que soit leur structure d'accompagnement, à partir d'un diagnostic approfondi de leur situation et une orientation réalisés selon des critères communs à l'ensemble des acteurs ;
- la signature d'un contrat d'engagement pour tous, précisant les droits et les devoirs et le type d'accompagnement proposé au regard des besoins de la personne ;
- la mise en place de démarches d'« aller vers » afin de faciliter l'entrée en parcours de toutes les personnes dépourvues d'emploi, de lutter contre le non-recours aux droits et de prévenir les situations de vulnérabilité sur le marché de l'emploi ;
- 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 France Travail pour l'accompagnement au recrutement des entreprises ;
- la simplification et le renouvellement des instances de gouvernance entre les différents acteurs du réseau France Travail à chaque échelon territorial.

Au-delà de sa participation à l'ensemble de ces orientations, Pôle emploi assurera une mission d'appui et de soutien aux instances de gouvernance du réseau France travail. A ce titre, Pôle emploi sera chargé notamment de :

- proposer au comité national France Travail les principes d'un socle commun de services pour les personnes et les employeurs ;
- concevoir et mettre à disposition des acteurs du réseau France Travail des services numériques ;
- produire et mettre à disposition des indicateurs de suivi et de pilotage communs dans le cadre des instances de gouvernance ;
- mettre à disposition des actions de développement des compétences des professionnels du réseau France Travail et d'assurer la fonction de centrale d'achat au bénéfice de ces mêmes acteurs.

Dans le contexte de la réforme France Travail et de la négociation sur l'assurance-chômage, l'État, l'Unédic et Pôle emploi sont convenus par avenant de prolonger d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2023, la durée de la convention tripartite actuelle dont le terme était initialement fixé au 31 décembre 2022. La signature d'une nouvelle convention tripartite devrait en principe intervenir dans les mois à venir afin de définir des orientations stratégiques de l'opérateur en cohérence avec les dispositions de la loi pour le Plein Emploi.

## Accès et retour à l'emploi

Programme n° 102 | Opérateurs

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 Accès et retour à l'emploi	3 252 469	3 252 469	3 166 488	3 169 637
Subvention pour charges de service public	1 250 447	1 250 447	1 250 447	1 250 447
Transferts	2 002 022	2 002 022	1 916 041	1 919 191
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	387 695	221 267	734 523	721 129
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	387 695	221 267	734 523	721 129
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3 640 164</b>	<b>3 473 736</b>	<b>3 901 010</b>	<b>3 890 767</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>52 837</b>	<b>53 052</b>
– sous plafond	48 847	49 147
– hors plafond	3 990	3 905
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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

Dans le cadre du déploiement de France Travail, le plafond d'emplois de l'établissement est révisé à la hausse (+300 ETPT) en PLF 2024 correspondant à un schéma d'emplois de +300 ETP.

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

---

MINISTRE CONCERNÉ : OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

## Présentation stratégique du projet annuel de performances

### Bruno LUCAS

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

### Développement des compétences par l'alternance

La formation professionnelle en alternance est un outil d'insertion rapide et durable dans l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes choisissant l'apprentissage ou chez les personnes plus éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation.

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 a ouvert la possibilité, pour les apprentis qui le souhaitent, 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. Cet accord préfigure une série d'autres accords actuellement en préparation, et qui seront signés à partir de l'année 2024, avec nos voisins belges, luxembourgeois, suisses, italiens et espagnols, pour construire un véritable « Espace européen de l'apprentissage ».

L'année 2022 est caractérisée par une nouvelle augmentation du nombre d'entrées en apprentissage (plus de 830 000 contrats ayant été conclus dont l'exécution a débuté dans l'année). Cette dynamique s'est accompagnée de la poursuite de l'augmentation du nombre de centres de formation des apprentis (près de 3 500 en juillet 2023, contre moins de 1 000 en 2018).

Afin de continuer à soutenir la dynamique de l'alternance et d'atteindre l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat, les crédits du programme 103 intègrent la prolongation de l'aide à l'embauche d'alternants.

### Soutenir la transformation de l'agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'Afpa est un opérateur du service public de l'emploi orienté vers une société apprenante et une insertion professionnelle réussie notamment, pour les personnes éloignées de l'emploi. L'État exerce, depuis sa transformation en établissement public industriel et commercial (EPIC) le 1<sup>er</sup> janvier 2017, un contrôle administratif, stratégique et financier.

L'année 2024 sera marquée par le transfert à l'Afpa, en 2023 et 2024, de plusieurs missions relevant de la politique du titre professionnel du ministère du travail aujourd'hui assurées par les services déconcentrés : édition des diplômes du titre professionnel (effectué en janvier 2023), organisation des sessions d'examen à la VAE (organisation logistique et administrative des jurys) pour le compte de l'ensemble des ministères certificateurs. Le ministère du travail sera également vigilant au déploiement à grande échelle de plusieurs incubateurs et projets de R&D ayant pour objectif de définir les besoins en compétences et en formation sur des métiers d'avenir ou en tension (par exemple sur l'hydrogène).

Enfin, les travaux visant à finaliser le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2024-2027 se poursuivront. Ils prendront notamment en compte la création de France Travail et le lancement d'une nouvelle génération du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

## Édifier une société de compétences pour viser le plein emploi

L'effet levier du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés 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.

Le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion lance un nouveau cycle 2024-2027 de financement de formations additionnel à l'effort propre des régions, dans l'objectif d'atteinte du plein emploi en 2027.

Le nouveau plan de formation national sera simplifié et clarifié afin :

- d'intensifier et mieux prioriser l'effort d'investissement sur les publics peu qualifiés éloignés de l'emploi , et sur la réponse apportée aux besoins des entreprises ;
- d'engager les évolutions contractuelles ou institutionnelles de nature à améliorer l'efficacité de la gouvernance et du pilotage de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

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

### Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements

Les crédits du programme 103 favorisent l'accompagnement des territoires affectés par des mutations économiques ou des restructurations d'entreprises. Il s'agit 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 de formation qui pourraient être mises en place dans un second temps et de favoriser leur mobilité professionnelle.

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.

Enfin, la politique publique de revitalisation des bassins d'emploi se donne l'ambition d'inscrire les mutations économiques et leurs conséquences dans un cercle vertueux en participant à la création de nouveaux emplois.

### Anticipation des besoins en compétences

Les dispositifs d'appui aux mutations économiques du programme 103 permettent d'accompagner les démarches des branches professionnelles et des entreprises pour répondre à leurs besoins en matière d'emplois/compétences, à court et à moyen termes, compte tenu notamment des enjeux liés à la transition numérique et écologique.

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié. Il a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations. Ces démarches contribuent à l'amélioration du dialogue social et permettent d'accompagner et d'outiller les TPE PME en matière de RH afin de les professionnaliser et de lever certains freins au recrutement.

### Formation des salariés

En 2023, le FNE-Formation a été réorienté pour accompagner les entreprises dans une démarche d'adaptation des compétences de leurs salariés face aux mutations liées aux transitions écologique et énergétiques, alimentaire/agricole et numérique. Un ciblage prioritaire au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors, des saisonniers et une prise en charge des besoins de formation liés à la préparation de la Coupe du monde rugby 2023 et des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 est prévu.

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. Il constitue un nouveau modèle de développement des compétences de chacun, en autonomie.

Par ailleurs, le « CPF 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 compte personnel de formation pour financer une formation certifiante visant un métier pour lequel des perspectives crédibles d'emploi sont identifiées par les associations Transitions Pro.

#### Validation des acquis de l'expérience

Aux côtés de la formation initiale et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue la 3<sup>e</sup> 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.

Depuis juillet 2023, environ 200 certifications (diplômes, titres, CQP, ...) relevant des secteurs du sanitaire et social, du soin, de l'industrie (CQP de la métallurgie), de la grande distribution et du sport sont accessibles à la VAE via une plateforme dédiée, qui préfigure le service public national dématérialisé de la VAE.

#### Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle peut être mobilisé pour atténuer les chocs économiques. L'agilité du dispositif permet de les protéger rapidement mais aussi sur le long terme. Malgré la reprise économique, l'activité partielle de longue durée, applicable jusqu'au 31 décembre 2026, demeure mobilisée par les entreprises subissant des difficultés économiques plus durables afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

### **Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi**

Le 6<sup>e</sup> contrat d'objectifs et de moyens 2022 - 2025 signé entre l'État et Centre Inffo prévoit la promotion d'innovations en formation, l'observation au niveau national du développement des compétences, la facilitation d'échanges entre les acteurs, l'accélération du développement des compétences des professionnels de l'orientation et l'amélioration de la performance interne au bénéfice de la mission de service public de Centre Inffo.

### **Consolider l'action de régulation de France compétences**

Depuis 2022, 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, l'opérateur a renforcé la régulation de l'écosystème de l'alternance.

Dans un contexte de fort développement de l'alternance, l'État poursuivra en 2024 son soutien financier à l'opérateur, à hauteur de 2,5 Md€. Ce financement est notamment permis par la mobilisation d'une partie des excédents de l'Unédic, en cohérence avec le document de cadrage envoyé par le Gouvernement aux partenaires sociaux au mois d'août 2023.

### **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).

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés portant la dépense à 5,34 milliards estimés en 2023, reflet du maintien du dynamisme en matière d'entrées en apprentissage ou de recours aux services d'aide à domicile exercés par des personnes employées par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile ».

## 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

INDICATEUR 2.3 : Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation

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

INDICATEUR 3.1 : Contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre de l'année considérée

INDICATEUR 3.2 : Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

INDICATEUR 3.3 : Taux d'insertion dans l'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 : Part des personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiés (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau IV et inférieur) bénéficiaires d'au moins une action de formation professionnelle

INDICATEUR 4.3 : Taux de formation certifiante

INDICATEUR 4.4 : Taux de sorties positives 6 mois après la fin de la formation

### **OBJECTIF 5 : Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires**

INDICATEUR 5.1 : Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée

## 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) ainsi que sur 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).

Par ailleurs, l'État exerce des contrôles administratifs et financiers en matière d'apprentissage et sur les opérations cofinancées par le Fonds social européen (FSE) et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ).

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. 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des contrôles engagés parmi les organismes actifs en formation professionnelle	%	1,3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5

#### 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 près de 85.000 structures.

**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 la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) dont la complexité peut être importante et les contrôles menés au titre de l'apprentissage.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2022, le nombre de contrôles engagés est de 1 253 soit 1,48 % du nombre d'organismes ayant déclaré une activité en 2022. Ce résultat en hausse par rapport à l'année 2021 traduit la capacité des services de contrôle de la formation professionnelle des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) à mener des contrôles financiers en parallèle d'une activité administrative qui a fortement augmentée depuis 2020. En effet, ces services sont chargés, au-delà des contrôles, de l'enregistrement et de l'information des nouveaux organismes de formation. Or, cette dernière activité s'est particulièrement développée puisque 24.695 organismes de formation ont été enregistrés à la suite d'une instruction des demandes en 2022 contre 22.311 déclarations en 2021 et 14.975 en 2020.

Les priorités pour 2022 et 2023 ont été fixées par l'instruction du 18 janvier 2022 de la DGEFP en matière de contrôle de la formation professionnelle. Elles portent sur le contrôle des actions dispensées par les organismes de formation aux titulaires d'un compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations, le contrôle des actions de formation par apprentissage et celui des actions financées par le fonds national de l'emploi.

Les priorités depuis 2020 prennent en compte le recentrage des activités de contrôle sur les dispensateurs de formation. En pratique, les contrôles des dispensateurs de formation sont longs et complexes compte tenu des vérifications effectuées et des procédures qui impliquent :

- des vérifications sur place et sur pièces de la réalisation des actions, de l'atteinte de leurs objectifs et de l'utilité des dépenses effectuées par l'organisme pour l'accomplissement de l'action ;
- un rapport de contrôle à la suite des investigations ;
- une instruction des réponses ;
- une décision préfectorale ;
- une instruction des réclamations ;
- une décision sur recours et le cas échéant, contentieux.

Un travail conjoint d'identification des dysfonctionnements et des fraudes a été mené avec la Caisse des dépôts et consignations conduisant cette dernière à signaler de nombreux organismes aux services déconcentrés. Ces signalements conduisent à des contrôles complexes et chronophages. En effet, ces contrôles demandent un important travail de reconstitution des moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la réalisation des actions de formation (croisement des données entre présence des stagiaires, présence des formateurs, traçabilité des travaux pédagogiques réalisés notamment en cas de formation à distance et disponibilité des locaux). Lorsqu'il est constaté que les actions n'ont pas été totalement réalisées, les sanctions prises génèrent des contentieux et la production des mémoires diminue d'autant la capacité des services à engager de nouveaux contrôles.

En parallèle, des contrôles thématiques ont été menés sur l'apprentissage et sur les actions cofinancées par le fonds national pour l'emploi. Ces contrôles centrés sur le respect par les CFA des quatorze missions mentionnées à l'article L.6231-2 du code du travail d'une part et ceux centrés sur l'exécution des actions du FNE d'autre part, ont permis d'atteindre les objectifs. Ces actions sont reconduites en 2023.

## OBJECTIF

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

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État (au niveau national ou au niveau territorial) et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles 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 sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations. Ces démarches contribuent à l'amélioration du dialogue social et permettent par exemple d'accompagner et d'outiller les TPE PME en matière de ressources humaines afin de développer la professionnalisation de ces entreprises et lever certains freins au recrutement. Elles sont innovantes, partenariales et constituent un levier pour des projets qui ne se réaliseraient pas sans l'appui ou l'incitation de l'État.

Les EDEC signés au niveau national ont connu un essor très important avec la mise en œuvre de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » et grâce au soutien budgétaire du Plan d'investissement dans les compétences (quatre vagues de sélection entre 2018 et 2021), qui ont permis de financer un grand nombre d'EDEC portés par une branche ou une fédération professionnelle. En 2022, 40 EDEC étaient en cours contre 17 seulement en 2017. Certains de ces EDEC sont arrivés à échéance pour partie en 2022 et en 2023 et d'autres ont été prolongés jusqu'en 2024.

Enfin, un travail de priorisation des actions est réalisé sur les problématiques liées aux tensions de recrutement rencontrées par de nombreux secteurs, sur l'accompagnement des branches, filières et entreprises face à l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences, en cohérence avec les dispositions de la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021, ainsi que sur les projets en faveur de la promotion de la mixité dans les métiers et l'accompagnement des secondes parties de carrières.

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 et d'activité partielle de longue durée.

Le dispositif de l'activité partielle a été profondément réformé en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire et a été complété par un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dans le cadre du plan de relance. Ces dispositifs 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 deux dispositifs constituent à présent des outils permettant de répondre, pour des territoires et des secteurs d'activité divers, à des situations de crise (sinistre, intempérie ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel) et aux difficultés conjoncturelles en jouant un rôle contracyclique. En 2022 et en 2023, ces outils ont notamment été mobilisés pour accompagner les entreprises dont l'activité était affectée par les conséquences économiques du conflit en Ukraine, de la crise énergétique, de la sécheresse et des incendies, de la grippe aviaire ou encore des violences urbaines.

Depuis le printemps 2020, le FNE-Formation a fait l'objet d'un renforcement afin de répondre efficacement aux besoins immédiats des entreprises en matière de formation, notamment celles dont les salariés étaient placés en activité partielle, puis pour accompagner les entreprises dans la reprise économique.

En 2023, les besoins de formation ne s'inscrivent plus dans une situation d'urgence et de perturbations économiques mais dans une politique de croissance durable. Ce contexte nouveau a appelé une transformation du FNE-Formation pour appréhender les mutations du marché du travail.

Au regard de cette évolution de la situation économique, des besoins des entreprises, en particulier des TPE et PME, et de la fin de la mobilisation massive de l'activité partielle, le FNE-Formation est désormais orienté, comme le précise l'Instruction du 21 avril 2023, vers le financement de formations permettant d'accompagner plusieurs priorités :

- La transition écologique : accompagnement de la transition énergétique des modes de production, adaptation à l'épuisement des ressources, adaptation aux conséquences de la crise de l'énergie ;
- La transition alimentaire et agricole : adaptation des méthodes de production, développement de l'agriculture biologique, gestion des ressources alimentaires et valorisation des déchets ;
- La transition numérique : soutien à la mise en œuvre de projets innovants ou nécessitant une forte technicité en matière numérique, accélération de l'hybridation des compétences rendue nécessaire par la digitalisation.

Au sein de chacun de ces axes, un ciblage prioritaire est effectué au bénéfice des formations favorisant le maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors.

Par ailleurs, le FNE-Formation est également mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation des grands événements sportifs que sont la Coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Le dispositif est ainsi recentré sur les besoins des entreprises et des salariés en cohérence avec les politiques prioritaires du Gouvernement.

Le dispositif est désormais bien connu et appréhendé par l'ensemble de l'écosystème (entreprises, organismes de formation, opérateurs de compétences, État).

A ce titre, son déploiement reste délégué par l'État aux onze opérateurs de compétences (OPCO) au travers de conventions nationales signées avec chacun d'entre eux.

Enfin, le rôle des DREETS, des DDETS (en s'appuyant notamment sur les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles - DARP) a été renforcé en leur confiant un rôle d'animation territoriale du FNE-Formation, en lien étroit avec les OPCO.

Au regard de l'engagement du Gouvernement dans les transitions qu'elles soient écologique-énergétique, agricole, alimentaire ou numérique et de la nécessité d'accompagner les entreprises dans la durée, il apparaît justifié de poursuivre en 2024 l'effort engagé pour faciliter l'adaptation des compétences des salariés.

Le maintien des crédits consacrés au FNE-Formation apparaît également souhaitable pour répondre à d'éventuels besoins conjoncturels, notamment dans le cadre de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à l'été 2024.

## 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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	40	154	100	100	100	100

#### Précisions méthodologiques

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

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

Les données 2021 correspondaient aux seuls EDEC nationaux avec une relève au 31 décembre de l'année n. En 2022, on compte 40 EDEC en cours au niveau national et 114 au niveau déconcentré.

### JUSTIFICATION DES CIBLES

Le nombre d'EDEC a considérablement augmenté depuis la mise en œuvre de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » financé par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ces projets viennent désormais à s'éteindre et feront l'objet d'évaluations précises. En conséquence, la cible à compter de 2023 est réduite en comparaison des EDEC suivis en 2022. Par ailleurs, les projets interbranches sont recherchés, afin de créer des synergies, ce qui conduit également à un nombre d'EDEC plus réduit, mais au périmètre plus large.

### 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle	%	94	86	94	94	94	94
Part des entreprises de moins de 50 salariés parmi celles ayant eu recours à l'activité partielle de longue durée	%	69	71	72	72	72	72

#### Précisions méthodologiques

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 94 % et 86 % des entreprises ayant déposé au moins une demande d'indemnisation en 2021 et 2022. La persistance de difficultés conjoncturelles, notamment liées aux épizooties et à des événements climatiques, dans certains secteurs d'activité justifie une reconduction de la cible en 2024

S'agissant de l'APLD, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 69 % et 71 % des entreprises ayant déposé une demande d'indemnisation au titre des heures chômées en application de ce dispositif respectivement en 2021 et 2022. 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. Toutefois, le travail de communication effectué par les services de l'État et les branches professionnelles auprès des TPE/PME ainsi que le maintien de taux de prise en charge plus avantageux qu'en activité partielle de droit commun ont conduit à une plus forte mobilisation du dispositif par les PME en 2022. La loi ayant fixé au 31 décembre 2022 la date butoir d'entrée dans le dispositif, le volume d'entreprises, et notamment de TPE/PME, pouvant bénéficier de l'APLD devrait rester stable en 2023, justifiant la reconduction d'une cible à 72 % en 2024.

## INDICATEUR

### 2.3 – Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de parcours/salariés engagés en FNE-formation	Nb	324 436	434 512	200 000	200 000	200 000	Non déterminé

#### Précisions méthodologiques

Sources des données : Les données proviennent des différents systèmes d'informations des 11 OPCO.

Mode de calcul : somme (consolidation des données inter OPCO)

## JUSTIFICATION DES CIBLES

Les crédits alloués au FNE formation en 2023 sont inférieurs à ceux octroyés pour les exercices précédents et les critères d'éligibilité au dispositif ont été profondément revus en 2023 (cf. supra), ce qui conduit à fixer une cible prudente de 200 000 parcours de formations pouvant être engagés en 2023. FNE Formation.

Le réalisé en 2021 diminue de 378 237 dans le dernier PAP à 324 436 dans le présent document. Deux éléments peuvent être évoqués pour expliquer cet écart, nous constatons selon les OPCO :

- des variations (entre 5 et 10 %) pouvant être considérées comme des désengagements au fur et à mesure des réalisations de formations,
- des variations plus importantes (entre 20 % et 38 %) pouvant s'expliquer par une fiabilisation de comptage des parcours de formation (voire un changement de règle), en plus des désengagements constatés.

## 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.

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Objectifs et indicateurs de performance

Par ailleurs, le Gouvernement a renouvelé son engagement envers ce dispositif par la prolongation en 2024 d'une aide financière au recrutement d'un alternant.

### INDICATEUR

#### 3.1 – Contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre de l'année considérée

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de contrats d'apprentissage conclus au 31 décembre	Nb	734 400	829 616	800 000	901 177	952 218	1 000 000
Part des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 et 4	%	39	37,4	51	54	57	57

#### Précisions méthodologiques

##### Pour le flux de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés :

Source des données : les données sont issues du tableau de bord des Politiques de l'Emploi PoEm (DARES), qui combine des éléments chiffrés remontés par les organismes d'enregistrement des contrats d'apprentissage et des données issues du système de gestion informatisée (DECA) des contrats d'apprentissage.

##### Pour la part des contrats, parmi les nouveaux contrats, qui permettent de préparer un niveau de diplôme IV ou V :

Source des données : les données sont issues du système de gestion informatisée (DECA) des contrats d'apprentissage.

##### Méthode de calcul :

**Numérateur** : nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés sur l'année civile permettant de préparer un niveau de diplôme IV ou V, c'est-à-dire un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat.

**Dénominateur** : nombre total de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés sur l'année civile.

### JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2022, près de 830 000 contrats d'apprentissage ont été signés soit une hausse de 13 % par rapport à 2021, où 734 400 contrats avaient été conclus. Ces résultats s'accompagnent d'une progression du nombre de CFA ouverts depuis la promulgation de la loi. Ainsi, fin 2021, la France comptait environ 3 440 organismes de formation déclarant délivrer une formation par apprentissage.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage dans l'objectif d'atteindre un million d'apprentis par an tout en conciliant l'impératif de maîtrise des dépenses publiques, les aides aux employeurs d'apprentis ont été redimensionnées sur un montant unique de 6 000 € pour la seule première année du contrat, quel que soit l'âge de l'apprenti.

Si l'apprentissage s'est fortement développé dans l'enseignement supérieur (63 % des apprentis préparent un diplôme ou un titre de niveau 5 ou supérieur en 2022 contre 39 % en 2018), les premiers niveaux de formation ont également profité de cette augmentation, bien que dans une moindre mesure (le nombre de contrats d'apprentissage conclus pour préparer un diplôme ou titre de niveaux 3 et 4 ayant progressé de 61 % entre 2018 et 2022 passant de 189 734 à 305 516). 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 à 2025 propose une augmentation de la part d'apprentis sur ces niveaux grâce à une politique volontariste de ciblage des premiers niveaux de qualification.

## INDICATEUR

## 3.2 – Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	60,6	64,9	62	64	66	66
Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	57,1	61,7	60	63	66	66
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	62,2	66,5	64	65	66	66

## Précisions méthodologiques

**Source des données :** Inserjeunes est un 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. Il mesure l'insertion des apprentis (ayant suivi une formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, y compris agricole, dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis -CFA) et des lycéens professionnels après leur sortie d'études. Inserjeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié en France dans le secteur privé à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, dans le secteur public, 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 CFA.

**Dénominateur :** nombre de sortants d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un CFA.

Le taux d'insertion dans l'emploi est mesuré 6 mois après la sortie d'études. Il prend en compte les apprentis sortis de CFA 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 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 d'insertion dans l'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.

La cible à partir de 2023 prend 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 centres de formation d'apprentis (CFA) 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 à l'horizon 2025 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 à l'enseignement supérieur (niveau 5 à 7).

## INDICATEUR

### 3.3 – Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Moins de 26 ans	%	49,4	56,5	52	54	56	56
De 26 à 45 ans	%	58,8	65,9	61	63	65	65
Plus de 45 ans	%	55,3	62,2	57	59	61	61
Femmes	%	53,1	59	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Hommes	%	50,2	59,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

#### Précisions méthodologiques

**Source des données** : 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 sont repérés grâce aux données du système d'information Extrapro alimenté par les OPCO (opérateurs de compétences).

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

**Numérateur** : nombre de sortants de contrats de professionnalisation en emploi non aidé, 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation.

**Dénominateur** : nombre de sortants du dispositif (en y incluant ruptures et échecs à l'obtention de la qualification).

**Point d'attention** : à partir de l'exercice 2021, les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent aux données de l'année N-1. A titre d'exemple, lors de la rédaction du RAP 2022, la réalisation 2021 correspond à la réalisation 2020. 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

En ce qui concerne le contrat de professionnalisation, il est davantage utilisé par les plus de 25 ans. Ces derniers représentent ainsi 51 % des nouveaux salariés en contrat de professionnalisation en 2022 contre 26 % en 2018. Ce sont aussi les plus de 25 ans qui ont le meilleur taux dans l'emploi après leur formation.

Les contrats de professionnalisation sont par ailleurs de plus en plus utilisés pour former à un certificat 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 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).

## OBJECTIF

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

La formation initiale ou continue est le meilleur atout pour lutter contre le chômage. Les diplômés du supérieur ont près de deux fois plus de chances d'être en emploi que les actifs sans qualification. La formation est également un ferment décisif de la compétitivité, à l'heure où notre pays connaît aujourd'hui, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, une ère de transformation sans précédent, marquée par la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique et la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique. Dans ce contexte où la rapidité de l'évolution des métiers menace d'obsolescence les savoir-faire de nombreux actifs et où l'investissement dans les compétences constitue un levier de compétitivité, le gouvernement a décidé de déployer un effort sans précédent dans le cadre d'un Plan d'investissement dans les compétences en cinq ans, de 2018 à 2023.

L'ambition du Plan d'investissement dans les compétences se traduit par deux défis majeurs :

- former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emplois faiblement qualifiés ;
- accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la ré-ingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.

Pour atteindre ces objectifs, trois leviers d'action sont mis en œuvre :

- La déclinaison principale du Plan repose sur l'échelon régional. Une contractualisation pluriannuelle 2019-2022 a abouti à la signature de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences ;
- En complément, des programmes nationaux permettront de : disposer d'outils communs à l'ensemble des acteurs pour mutualiser les approches, faciliter les échanges de données, accélérer la diffusion, renforcer les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, soutenir de façon additionnelle les transitions numériques et écologiques, outiller les branches professionnelles pour répondre aux métiers en tension ;
- Des appels à projets d'innovations seront lancés à échéances régulières pour faire prospérer des initiatives publiques et privées, qui ont vocation à essaimer.

2023 est la dernière année du premier cycle PIC et doit s'entendre comme une année charnière de bilan et de transition pour entamer un nouveau cycle en 2024 qui s'inscrira dans le schéma France Travail.

Chiffres clés au 31 décembre 2022 :

- Plus de 1, 5 millions d'entrées en formation pour les personnes en recherche d'emploi et les jeunes (415.000 financées directement par le PIC) dont :
  - 30 % des entrées en formation dans les secteurs stratégiques prioritaires du Plan de relance (numérique, transition écologique, industrie et sanitaire et social) ;
  - Plus de 40 % des entrées en formation pour les jeunes de moins de 30 ans alors qu'ils représentent 27 % des demandeurs d'emploi ;
- un effort complémentaire de 100 000 formations qualifiantes à destination des jeunes de 16 à 29 ans sur les métiers d'avenir
- Revalorisation et extension de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021
- Plus de 600 projets ont été retenus dans le cadre des différents appels à projets d'expérimentation du PIC
- Deux rapports intermédiaires d'évaluation du comité scientifique

L'effet levier du Plan est indéniable : il a en effet activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et notamment les jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et a été particulièrement moteur en matière

d'expérimentations grâce aux multiples appels à projets. En effet, cette approche par « le faire » a ouvert l'opportunité à des associations, collectivités, établissements publics de tester des nouvelles modalités d'accompagnement sur des aspects aujourd'hui peu ou insuffisamment pris en compte et de pouvoir faire évoluer les projets pour qu'ils correspondent au mieux à la réalité vécue par les usagers. A ce titre, cette démarche concourt à la modernisation de l'État qui, par ce biais, se dote des moyens nécessaires pour nourrir la réflexion en matière de construction de politiques publiques.

Les dynamiques amorcées ont été néanmoins perturbées par la crise sanitaire et sont encore loin d'être abouties et plusieurs enjeux de fond se dégagent pour l'avenir, notamment :

- Mieux objectiver l'impact de la formation sur l'accès à l'emploi dans un contexte de reprise économique.
- Dans le champ de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, intensifier et mieux cibler l'effort d'investissement et renforcer l'efficacité de la gouvernance et du pilotage du système d'ensemble (cf. Note sur la formation des demandeurs d'emploi)

Les prochaines actions devront se concentrer sur les publics les plus éloignés de l'emploi qui s'entend par les personnes sans qualifications, les allocataires du RSA, les jeunes, les demandeurs d'emploi de longue durée, les seniors, les personnes en situation de handicap). Compte tenu des difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs où les métiers impliquent un minimum de qualification, il est entendu une acceptation large pouvant intégrer les publics jusqu'à Bac +2 non obtenu. Ce ciblage induit une mobilisation importante des formations préalables à la qualification qui devraient particulièrement concerner ces publics, que celles-ci soient ou non intégrées dans des formations intégrées, impliquant diverses étapes vers la qualification ou la certification.

## INDICATEUR

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Moins de 26 ans	%	24	23	30	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	17	15	20	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

#### Précisions méthodologiques

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

1er sous indicateur :

Sources des données : Base BREST DARES - retraitement DARES

**Numérateur** : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans.

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

Champ : stagiaires de la formation professionnelle, y compris Compte personnel de formation autonome.

2<sup>e</sup> sous indicateur :

Sources des données : Fichier source Pôle Emploi - retraitement DARES

**Numérateur** : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi longue durée inscrites à Pôle Emploi.

**Dénominateur** : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles pour 2024 et 2025 ne sont pas indiquées en raison d'un manque de visibilité à ce stade sur les perspectives ultérieures à 2023.

## INDICATEUR

4.2 – Part des personnes en recherche d'emploi peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau IV et inférieur) bénéficiaires d'au moins une action de formation professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle	%	50	51	53	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
De moins de 26 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de moins de 26 ans	%	53	54	55	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
De 26 à 45 ans par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 26 ans à 45 ans	%	46	47	48	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
De 45 ans ou plus par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de 45 ans ou plus	%	57	57	60	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

### Précisions méthodologiques

Source des données : Base BREST DARES- retraitement DARES

Mode de calcul : ratio entre numérateur et dénominateur

#### Pour le 1<sup>er</sup> sous indicateur :

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

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

#### Pour le 2<sup>ème</sup> sous indicateur :

**Numérateur** : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau IV et inférieur),

**Dénominateur** : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans,

#### Pour le 3<sup>ème</sup> sous indicateur :

**Numérateur** : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de 26 ans à 45 ans peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau IV et inférieur),

**Dénominateur** : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi de 26 ans à 45 ans,

#### Pour le 4<sup>ème</sup> sous indicateur :

**Numérateur** : Nombre de formations au bénéfice de personnes en recherche d'emploi de 45 ans ou plus peu ou faiblement qualifiées (sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau IV et inférieur),

**Dénominateur** : Nombre de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi de 45 ans ou plus,

Points de vigilance : Ce n'est pas le nombre de personnes qui est pris en compte mais le nombre de formations. Une personne peut en effet suivre plusieurs formations la même année.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles pour 2024 et 2025 ne sont pas indiquées en raison d'un manque de visibilité à ce stade sur les perspectives ultérieures à 2023.



**Précisions méthodologiques**

**Point d'attention:** Cet indicateur repose sur le dispositif FORCE mis en place par la Dares et Pôle emploi dans le cadre de l'évaluation du PIC. Il s'agit d'un dispositif permanent de croisement des données administratives (individuelles) sur la FORMation, le Chômage et l'Emploi. Il permet de reconstruire les trajectoires professionnelles de tous les individus ayant eu contact avec le Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi ou Mission Locale) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

La complexité d'un tel dispositif a entraîné des retards dans son développement et pour cette raison, il n'est pas encore possible de produire des statistiques sur cet indicateur.

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Cet indicateur repose sur le dispositif FORCE mis en place par la DARES et Pôle Emploi dans le cadre de l'évaluation PIC. Il s'agit d'un dispositif permanent de croisement des données administratives (individuelles) sur la FORMation, le Chômage et l'Emploi. Il permet de reconstruire les trajectoires professionnelles de tous les individus ayant eu contact avec le Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi ou Mission Locale) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics. La complexité d'un tel dispositif a entraîné des retards dans son développement et pour cette raison, il n'est pas encore possible de produire des statistiques sur cet indicateur.

**OBJECTIF****5 – Favoriser l'accès à l'emploi des résidents dans les quartiers prioritaires**

Les emplois francs consistent en un dispositif d'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi et des jeunes inscrits en mission locale résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), dans une logique de lutte contre les discriminations territoriales. Le dispositif permet à toute entreprise ou association, où qu'elle soit située sur le territoire national, de bénéficier d'une aide financière pour l'embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois d'un demandeur d'emploi résidant dans un QPV. Pour les CDI, l'aide s'élève à 5 000 € par an pendant trois ans ; pour les CDD, elle est de 2 500 € par an sur deux ans.

L'expérimentation des emplois francs a été lancée le 1<sup>er</sup> avril 2018 avant d'être généralisés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à l'ensemble du territoire national par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation.

**INDICATEUR****5.1 – Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée	Nb	27 400	26 860	25 000	25 000	Sans objet	Sans objet
dont nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée pour un CDI	Nb	22 400	21 850	20 000	20 000	Sans objet	Sans objet

**Précisions méthodologiques**

**Note :** Le décret du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion étend le périmètre géographique à l'ensemble des QPV.

**Source des données :** Base mensuelle Pôle Emploi - retraitement DGEFP

Mode de calcul : Nombre d'emplois franc signés au 31 décembre de l'année considérée et nombre d'emplois francs signés pour un CDI.

La cible 2023 du nombre d'emplois francs signés au 31 décembre de l'année considérée pour un CDI est calculée à partir de la part d'emplois francs en CDI signés depuis le début du dispositif.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2023, une cible de 25 000 entrées est proposée tenant compte de la cible actualisée en 2022 estimée à 26 000 entrées et de la diminution de la demande d'emploi. La reconduction s'effectue de manière annuelle par le biais d'un décret. Une stabilité des entrées est prévue pour 2024. Les cibles 2025 et 2026 ne sont pas encore établies.

En 2021, la dynamique d'entrées en emplois francs a été marquée au 1<sup>er</sup> semestre par le dispositif « emplois francs + » portant sur une revalorisation temporaire du montant de l'aide versée pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans dans le cadre du Plan #1 jeune 1 solution.

Au 30 juillet 2023, un peu moins de 110 000 « Emplois francs » ont été signés depuis le lancement du dispositif, dont 13 608 en 2023. La part de CDI constatés depuis le démarrage se stabilise autour de 80 % des demandes acceptées.

## Présentation des crédits et des dépenses fiscales

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

#### AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Développement des compétences par l'alternance		0 373 951	1 116 627 907 5 975 448 765	1 116 627 907 5 975 822 716	0 0
01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage		0 373 951	702 049 533 69 614 332	702 049 533 69 988 283	0 0
01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis		0 0	414 578 374 3 905 951 502	414 578 374 3 905 951 502	0 0
01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage		0 0	0 1 696 854 099	0 1 696 854 099	0 0
01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue		0 0	0 303 028 832	0 303 028 832	0 0
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi		1 793 826 125 113 243 862	3 754 743 146 1 044 160 000	5 548 569 271 1 157 403 862	0 800 000 000
02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail		0 110 000 000	0 897 660 000	0 1 007 660 000	0 800 000 000
02.03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques		0 0	1 000 000 500 000	1 000 000 500 000	0 0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification		1 793 826 125 0	3 753 743 146 0	5 547 569 271 0	0 0
02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés		0 3 243 862	0 146 000 000	0 149 243 862	0 0
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		4 500 000 0	3 634 134 752 557 955 138	3 638 634 752 557 955 138	0 0
03.01 – Activité partielle		0 0	3 121 261 699 225 882 687	3 121 261 699 225 882 687	0 0
03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements		4 500 000 0	512 873 053 2 300 000	517 373 053 2 300 000	0 0
03.03 – Anticipation des besoins en compétences		0 0	0 50 355 029	0 50 355 029	0 0
03.04 – Evaluation et certification des compétences		0 0	0 6 000 000	0 6 000 000	0 0
03.05 – Formation des salariés		0 0	0 273 417 422	0 273 417 422	0 0
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi		0 2 509 326 125	1 584 360 000 164 325 096	1 584 360 000 2 673 651 221	800 000 000 0
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi		0 0	0 4 191 073 990	0 4 191 073 990	0 0
05.01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi		0 0	0 68 500 000	0 68 500 000	0 0
05.02 – Exonérations TEPA		0 0	0 970 089 984	0 970 089 984	0 0
05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté		0 0	0 73 590 292	0 73 590 292	0 0
05.04 – Emplois francs		0 0	0 273 872 800	0 273 872 800	0 0
05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises		0 0	0 27 500 000	0 27 500 000	0 0

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	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	0	0	0
		0	452 759 141	452 759 141	0
05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs		0	0	0	0
		0	2 324 761 773	2 324 761 773	0
<b>Totaux</b>		<b>1 798 326 125</b>	<b>10 089 865 805</b>	<b>11 888 191 930</b>	<b>800 000 000</b>
		<b>2 622 943 938</b>	<b>11 932 962 989</b>	<b>14 555 906 927</b>	<b>800 000 000</b>

## CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Développement des compétences par l'alternance		0	951 545 179	951 545 179	0
		373 951	5 572 172 974	5 572 546 925	0
01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage		0	532 966 805	532 966 805	0
		373 951	72 074 166	72 448 117	0
01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis		0	418 578 374	418 578 374	0
		0	3 530 118 760	3 530 118 760	0
01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage		0	0	0	0
		0	1 696 854 099	1 696 854 099	0
01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue		0	0	0	0
		0	273 125 949	273 125 949	0
02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi		1 793 826 125	4 952 300 494	6 746 126 619	0
		113 243 862	1 429 730 690	1 542 974 552	880 000 000
02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail		0	0	0	0
		110 000 000	1 285 000 549	1 395 000 549	880 000 000
02.03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques		0	1 000 000	1 000 000	0
		0	27 996 808	27 996 808	0
02.04 – Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la certification		1 793 826 125	4 951 300 494	6 745 126 619	0
		0	0	0	0
02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés		0	0	0	0
		3 243 862	116 733 333	119 977 195	0
03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi		4 500 000	3 637 539 252	3 642 039 252	0
		0	542 578 277	542 578 277	0
03.01 – Activité partielle		0	3 121 261 699	3 121 261 699	0
		0	225 882 687	225 882 687	0
03.02 – Préservation de l'emploi face aux mutations et difficultés économiques et sectorielles et accompagnement des licenciements		4 500 000	516 277 553	520 777 553	0
		0	2 300 000	2 300 000	0
03.03 – Anticipation des besoins en compétences		0	0	0	0
		0	50 305 590	50 305 590	0
03.04 – Evaluation et certification des compétences		0	0	0	0
		0	19 090 000	19 090 000	0
03.05 – Formation des salariés		0	0	0	0
		0	245 000 000	245 000 000	0
04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi		0	1 302 649 223	1 302 649 223	400 000 000
		2 509 326 125	156 987 032	2 666 313 157	0
05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi		0	0	0	0
		0	3 995 319 453	3 995 319 453	0
05.01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi		0	0	0	0
		0	44 368 359	44 368 359	0
05.02 – Exonérations TEPA		0	0	0	0
		0	970 089 984	970 089 984	0
05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté		0	0	0	0
		0	73 590 291	73 590 291	0
05.04 – Emplois francs		0	0	0	0
		0	104 049 905	104 049 905	0
05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises		0	0	0	0
		0	25 700 000	25 700 000	0

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	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	0	0	0
		0	452 759 141	452 759 141	0
05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs		0	0	0	0
		0	2 324 761 773	2 324 761 773	0
<b>Totaux</b>		<b>1 798 326 125</b>	<b>10 844 034 148</b>	<b>12 642 360 273</b>	<b>400 000 000</b>
		<b>2 622 943 938</b>	<b>11 696 788 426</b>	<b>14 319 732 364</b>	<b>880 000 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
3 - Dépenses de fonctionnement	1 798 326 125 2 622 943 938 3 122 943 941 3 622 943 940		1 798 326 125 2 622 943 938 3 122 943 941 3 622 943 940	
6 - Dépenses d'intervention	10 089 865 805 11 932 962 989 11 540 393 831 10 386 394 827	800 000 000 800 000 000	10 844 034 148 11 696 788 426 11 074 744 401 9 894 605 700	400 000 000 880 000 000
<b>Totaux</b>	<b>11 888 191 930</b> <b>14 555 906 927</b> <b>14 663 337 772</b> <b>14 009 338 767</b>	<b>800 000 000</b> <b>800 000 000</b>	<b>12 642 360 273</b> <b>14 319 732 364</b> <b>14 197 688 342</b> <b>13 517 549 640</b>	<b>400 000 000</b> <b>880 000 000</b>

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
3 – Dépenses de fonctionnement	1 798 326 125 2 622 943 938		1 798 326 125 2 622 943 938	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 000 000		2 000 000	
32 – Subventions pour charges de service public	1 796 326 125 2 622 943 938		1 796 326 125 2 622 943 938	
6 – Dépenses d'intervention	10 089 865 805 11 932 962 989	800 000 000 800 000 000	10 844 034 148 11 696 788 426	400 000 000 880 000 000
61 – Transferts aux ménages	1 440 603 704 1 390 753 078		1 446 803 704 1 370 353 078	
62 – Transferts aux entreprises	7 096 493 430 8 913 931 337		8 127 665 916 8 336 862 528	
63 – Transferts aux collectivités territoriales	810 000 000 400 000 000	800 000 000 800 000 000	541 273 587 632 783 683	400 000 000 880 000 000

## 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 2024 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2024. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2024 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 2024, le montant pris en compte dans le total 2024 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2023 ou 2022); 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 (12)**

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
110246	<b>Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile</b> Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2022 : 4487333 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>	5 670	5 920	6 170
120146	<b>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</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : (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>	1 707	1 867	1 787
120109	<b>Exonération du salaire des apprentis et des gratifications versées aux stagiaires versées à compter du 12 juillet 2014</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : (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>	323	356	373
720107	<b>Exonération des services rendus aux personnes physiques par les associations agréées en application de l'article L. 7232-1 du code du travail</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2022 : 5100 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>	320	300	320

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 Présentation des crédits et des dépenses fiscales

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2022	Chiffre 2023	Chiffre 2024
120138	<b>Exonération sous plafond des indemnités reçues par les salariés en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail (ou dispositifs assimilés)</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 517302 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 duodécies-1-6°</i>	279	279	279
210315	<b>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</b> 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 2022 : 178861 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2005 - Dernière modification : 2023 - 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>	46	79	79
730214	<b>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</b> Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2022 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1999 - Dernière modification : 2013 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 279-i</i>	76	72	76
720108	<b>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</b> Exonérations <i>Bénéficiaires 2022 : 3000 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>	55	50	55
120134	<b>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</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : (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 : 2006 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-37°</i>	47	47	47
320115	<b>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</b> Modalités particulières d'imposition <i>Bénéficiaires 2022 : (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
120507	<b>Etalement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : (nombre non déterminé) Ménages - Création : 1988 - Dernière modification : 2019 - Dernière incidence budgétaire : 2023 - Fin du fait générateur : 2019 - code général des impôts : 163 A</i>	nc	nc	-
120129	<b>Exonération de l'aide financière versée par l'Etat aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (art. L. 5141-2 du code du travail)</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 1542 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 : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-35°</i>	€	€	€
<b>Total</b>		<b>8 547</b>	<b>8 994</b>	<b>9 210</b>

## 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
<b>01 – Développement des compétences par l'alternance</b>	<b>0</b>	<b>5 975 822 716</b>	<b>5 975 822 716</b>	<b>0</b>	<b>5 572 546 925</b>	<b>5 572 546 925</b>
01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage	0	69 988 283	69 988 283	0	72 448 117	72 448 117
01.02 – Aides aux employeurs d'apprentis	0	3 905 951 502	3 905 951 502	0	3 530 118 760	3 530 118 760
01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage	0	1 696 854 099	1 696 854 099	0	1 696 854 099	1 696 854 099
01.04 – Financement des contrats de professionnalisation dans le cadre d'une formation continue	0	303 028 832	303 028 832	0	273 125 949	273 125 949
<b>02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi</b>	<b>0</b>	<b>1 157 403 862</b>	<b>1 157 403 862</b>	<b>0</b>	<b>1 542 974 552</b>	<b>1 542 974 552</b>
02.01 – Formation des demandeurs d'emploi aux métiers recrutant sur le marché du travail	0	1 007 660 000	1 007 660 000	0	1 395 000 549	1 395 000 549
02.03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques	0	500 000	500 000	0	27 996 808	27 996 808
02.05 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences clés	0	149 243 862	149 243 862	0	119 977 195	119 977 195
<b>03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>557 955 138</b>	<b>557 955 138</b>	<b>0</b>	<b>542 578 277</b>	<b>542 578 277</b>
03.01 – Activité partielle	0	225 882 687	225 882 687	0	225 882 687	225 882 687
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	50 355 029	50 355 029	0	50 305 590	50 305 590
03.04 – Evaluation et certification des compétences	0	6 000 000	6 000 000	0	19 090 000	19 090 000
03.05 – Formation des salariés	0	273 417 422	273 417 422	0	245 000 000	245 000 000
<b>04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi</b>	<b>0</b>	<b>2 673 651 221</b>	<b>2 673 651 221</b>	<b>0</b>	<b>2 666 313 157</b>	<b>2 666 313 157</b>
<b>05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi</b>	<b>0</b>	<b>4 191 073 990</b>	<b>4 191 073 990</b>	<b>0</b>	<b>3 995 319 453</b>	<b>3 995 319 453</b>
05.01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi	0	68 500 000	68 500 000	0	44 368 359	44 368 359
05.02 – Exonérations TEPA	0	970 089 984	970 089 984	0	970 089 984	970 089 984
05.03 – Exonérations visant à favoriser le recrutement de demandeurs d'emplois de zones géographiques en difficulté	0	73 590 292	73 590 292	0	73 590 291	73 590 291
05.04 – Emplois francs	0	273 872 800	273 872 800	0	104 049 905	104 049 905
05.05 – Mesures d'accompagnement à la création d'entreprises	0	27 500 000	27 500 000	0	25 700 000	25 700 000

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

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
05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise	0	452 759 141	452 759 141	0	452 759 141	452 759 141
05.07 – Mesures pour favoriser le recrutement par des particuliers employeurs	0	2 324 761 773	2 324 761 773	0	2 324 761 773	2 324 761 773
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>14 555 906 927</b>	<b>14 555 906 927</b>	<b>0</b>	<b>14 319 732 364</b>	<b>14 319 732 364</b>

### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

#### PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

La nomenclature en actions / sous-actions du programme 103 a évolué dans le PLF 2024 par rapport à celle retenue en LFI 2023, afin de tenir compte des changements intervenus sur la politique publique de la mission ces dernières années.

**Dépenses pluriannuelles****CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)****Génération 2015-2020**

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Autorisations d'engagement réalisées en 2015-2020	Crédits de paiement réalisés au 31/12/2023	Crédits de paiement demandés pour 2024	CP sur engagements à couvrir après 2024
01 Développement des compétences par l'alternance	86 610 588				
02 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	123 729 412				
<b>Total</b>	<b>210 340 000</b>	<b>182 344 784</b>			

**Génération 2021-2027**

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Autorisations d'engagement engagées au 31/12/2023	Crédits de paiement réalisés au 31/12/2023	Autorisations d'engagement demandées pour 2024	Crédits de paiement demandés pour 2024	CP sur engagements à couvrir après 2024
01 Développement des compétences par l'alternance	90 393 594			11 635 602	11 835 598	
02 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	129 133 706			733 300	733 300	
<b>Total</b>	<b>219 527 300</b>			<b>12 368 902</b>	<b>12 568 898</b>	

**Total des crédits de paiement pour ce programme**

Génération	CP demandés pour 2024	CP sur engagements à couvrir après 2024
Génération 2021-2027	12 568 898	
<b>Génération -</b>	<b>12 568 898</b>	

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

## CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

## Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2023		Prévision 2024		2025 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
<b>01 Développement des compétences par l'alternance</b>	<b>4 661 175</b>					
Guyane	549 019					
Mayotte	549 019					
Guadeloupe	549 019					
Saint-Pierre-et-Miquelon	691 765					
Martinique	829 706					
La Réunion	1 492 647					
<b>02 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi</b>	<b>6 731 617</b>					
Guyane	792 887					
Mayotte	792 887					
La Réunion	2 155 664					
Saint-Pierre-et-Miquelon	999 039					
Guadeloupe	792 888					
Martinique	1 198 252					
<b>Total</b>	<b>11 392 792</b>					

## ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
8 944 784 969	0	13 241 552 719	15 100 757 225	4 888 862 766

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
4 888 862 766	4 116 815 461 80 000 000	512 247 304	259 800 000	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
14 555 906 927 800 000 000	10 202 916 903 800 000 000	3 665 567 535	456 099 406	231 323 083
<b>Totaux</b>	<b>15 199 732 364</b>	<b>4 177 814 839</b>	<b>715 899 406</b>	<b>231 323 083</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
71,65 %	23,87 %	2,97 %	1,51 %

## Justification par action

### ACTION (41,1 %)

#### 01 – Développement des compétences par l'alternance

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	5 975 822 716	<b>5 975 822 716</b>	0
Crédits de paiement	0	5 572 546 925	<b>5 572 546 925</b>	0

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	373 951	373 951
Subventions pour charges de service public	373 951	373 951
Dépenses d'intervention	5 975 448 765	5 572 172 974
Transferts aux ménages		
Transferts aux entreprises	5 905 834 433	5 500 098 808
Transferts aux autres collectivités	69 614 332	72 074 166
<b>Total</b>	<b>5 975 822 716</b>	<b>5 572 546 925</b>

### SOUS-ACTION

#### 01.01 – Dispositifs de soutien au déploiement de l'apprentissage

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

##### Prépa Apprentissage

Le dispositif « Prépa Apprentissage » démarré en 2018 a pour objectif d'accompagner les jeunes vers leur entrée en contrat d'apprentissage.

L'ambition de cet appel à projets est d'offrir aux jeunes en difficultés d'accès à cette voie de formation un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance exigeante, à acquérir les compétences de bases nécessaires à toute formation et à intégrer le monde de l'entreprise en maîtrisant les principaux codes.

L'appel à projets vise également à prévenir les ruptures de contrats en agissant directement sur les conditions essentielles de réussite du parcours d'apprentissage.

À juin 2023, plus de 70 000 bénéficiaires ont bénéficié d'un parcours d'accompagnement prépa-apprentissage depuis le début du dispositif.

**Le PLF 2024 propose l'ouverture de 68 M€ d'autorisations d'engagement et de 70,22 M€ de crédits de paiement en faveur de la « Prépa Apprentissage ».**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

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

Une partie des crédits des contrats de plan État-régions (CPER) permet de subventionner différentes entités qui interviennent dans le champ de l'apprentissage en alternance :

Les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) ainsi que les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF). Les CARIF-OREF ont ainsi une double mission financée à hauteur de 0,61 M€ en AE/CP :

- D'une part, la collecte de l'information relative à l'offre de formation en apprentissage. Ces données sont destinées à tous les acteurs des services publics régionaux de l'orientation et à tous les acteurs de l'accès à l'apprentissage, notamment dans le champ de l'Éducation nationale (Affelnet, Parcoursup) et aux opérateurs du service public de l'emploi ;
- D'autre part, la création d'une nouvelle mission d'animation, de captation et de documentation de projets innovants, d'actions remarquables ou de modalités nouvelles d'intervention dans la formation professionnelle, destinée à contribuer à l'enrichissement et à l'élargissement de l'axe historique de professionnalisation des acteurs. Cette mission suppose une forte implication dans les communautés de projets hébergées dans la plateforme collaborative La Place, créée par le ministère.

Les centres de formation des apprentis (CFA) au titre des investissements nécessaires en Outre-Mer. Le montant prévu, qui intervient en complément des investissements financés par France Compétences, s'élève à 0,28 M€ en AE et 0,52 M€ en CP.

**Une dotation de 0,89 M€ M€ en autorisations d'engagement et 1,13 M€ en crédits de paiement est donc prévue en PLF 2024 pour financer les CPER-Alternance**

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

### **Échange franco-allemand**

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.

#### *Financement du programme*

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'Europe et des affaires étrangères, 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).

### Objectifs des échanges

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.);
- améliorer la connaissance réciproque des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;
- créer des conditions favorables à la mobilité professionnelle en Europe ;
- sensibiliser les participants à la langue du partenaire.

Les établissements français pouvant faire acte de candidature sont les lycées professionnels, les lycées technologiques et polyvalents, les centres de formation d'apprentis et les centres de formation continue conformément aux dispositions prévues par une note de service annuellement publiée.

**Le PLF 2024 prévoit 0,73 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103. Ce montant inclut le financement de la tête de réseau « Pro Tandem ».**

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

### 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 pour une durée indéterminée au 1<sup>er</sup> 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 centralisées 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 GIP Erasmus sera financé à hauteur de 0,37 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2024.

## 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 1er juillet 2020 des aides exceptionnelles, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2022, passant de 360 000 à près de 830 000, dont près de 810 000 dans le secteur privé, soit +130 % tout secteur confondu.

Depuis le 1er janvier 2023, 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 » du plan de Relance et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Elle est 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. 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.

L'objectif visé est d'atteindre un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat dans le secteur public et privé.

**Le PLF 2024 prévoit sur le programme 103, 3 906,0 M€ en autorisations d'engagements et 3 530,12 M € en crédits de paiement pour soutenir le développement de l'apprentissage, dont 136,0 M€ en crédits de paiement sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA) au titre des contrats d'apprentissages éligibles signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

## SOUS-ACTION

### 01.03 – Exonérations liées à l'apprentissage

---

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

---

##### **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. Le bénéfice de la mesure est réservé aux contrats des apprentis de 16 à 29 ans.

A la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1<sup>er</sup> 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 budget de l'emploi. Ainsi, 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 du 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.

Enfin, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est accordée à l'apprenti quel que soit l'employeur et s'applique sur la partie de la rémunération inférieure à 79 % du SMIC, jusqu'au terme du contrat. L'exonération de cotisations salariales est compensée par des crédits du budget de l'emploi. Par ailleurs, les rémunérations des apprentis ne sont pas assujetties à la CSG et à la CRDS.

**Une dotation de 1 696,85 M€ est prévue en PLF 2024 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 des apprentis.**

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

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 2022, 121 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été conclus.

### L'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 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour financer cette aide.**

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

### Aides financières aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Depuis le 1er janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation est 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 mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » du plan de Relance, 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.

Le PLF 2024 intègre sur le programme 103, 299,03 M€ en autorisations d'engagements et 269,13 M€ en crédits de paiement au titre de ce dispositif.

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

## ACTION (8,0 %)

### 02 – Formation professionnelle des demandeurs d'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 157 403 862	<b>1 157 403 862</b>	800 000 000
Crédits de paiement	0	1 542 974 552	<b>1 542 974 552</b>	880 000 000

### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	113 243 862	113 243 862
Subventions pour charges de service public	113 243 862	113 243 862
Dépenses d'intervention	1 044 160 000	1 429 730 690
Transferts aux collectivités territoriales	400 000 000	632 783 683
Transferts aux autres collectivités	644 160 000	796 947 007
<b>Total</b>	<b>1 157 403 862</b>	<b>1 542 974 552</b>

## 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<sup>er</sup> 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.

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière doit se poursuivre en 2024.

**La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2024 à 110 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

### **Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC)**

En 2024, l'État poursuivra son effort additionnel aux côtés des régions, pour un nouveau cycle de financement de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort est additionnel au regard de la compétence des régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

La nouvelle contractualisation prévoira 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 permettront aux régions de tenir compte du diagnostic régional. Ces publics cibles PRIC correspondent aux demandeurs d'emploi ayant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment les infra 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.

Deux types de formation sont éligibles au financement additionnel de l'État. D'une part les formations préalables (compétences socles, illettrisme, illettrisme, français langues étrangères) et d'autre part les formations liées à des métiers qui recrutent ou en tension, à définir dans une liste spécifique à chaque contractualisation. Les montants alloués à ces deux types de formation sont définis dans chaque contractualisation.

Une partie du financement sera allouée à des actions d'amélioration des catalogues et de l'accès aux formations. Chaque Président de Conseil Régional définira ce budget forfaitaire dans la limite de 4 % maximum du budget PRIC total au niveau régional.

Le PLF 2024 propose de porter le financement des PRIC à **400 M€ d'autorisations d'engagement et 674,77 M€ de crédits de paiement**. Ce financement sera complété par un apport du fonds de concours de France compétences. En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux collectivités locales.

### Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC)

Les POEC correspondent à des formations collectives pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi. Ces sessions de formation sont achetées par les opérateurs de compétences (OPCO), et visent à former les demandeurs d'emploi aux compétences attendues par des entreprises identifiées par leurs branches professionnelles sur un territoire donné. La POEC comprend une période en entreprise et le plan de formation est étroitement lié aux perspectives d'embauche connues des branches professionnelles. Ces formations peuvent durer jusqu'à 400 heures.

**Le PLF 2024 propose d'ouvrir au titre du dispositif POEC 150 M€ d'autorisations d'engagement et 217 M€ de crédits de paiement.**

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

### Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (PCEI)

La PCEI est une aide financière de Pôle Emploi à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche. Ces formations s'adressent aux personnes inscrites à Pôle Emploi, ayant une reçu une proposition d'emploi de douze mois minimum requérant une formation en interne ou en externe pour adapter leurs compétences. Pôle Emploi, dans le cadre de ses missions, finance les coûts pédagogiques de formations pour une durée de formation pouvant atteindre 400 heures. Au-delà du coût horaire forfaitaire, l'État intervient et compense le surplus.

**La contribution de l'État au titre du dispositif PCEI est proposée pour 2024 à 164,2 M€ en autorisations d'engagement et 164,1 M€ en crédits de paiement dans le PLF.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Formations Ouvertes et A Distance (FOAD)

La Formation ouverte et à distance (FOAD) est un dispositif de formation qui repose sur des modalités de mise en œuvre à distance, pour tout ou partie de la formation. L'État soutient l'offre de ces formations à travers Pôle Emploi, dans un contexte de demandes croissantes depuis la crise sanitaire mais aussi de développement d'outils digitaux d'apprentissage.

**La contribution de l'État proposée en PLF au titre du dispositif FOAD en 2024 s'élève à 50 M€ en autorisations d'engagement et 105 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Formations bénéficiant aux salariés des Entreprises Adaptées (PIC EA)

Le Plan d'Investissement dans les Compétences soutient les Entreprises Adaptées (EA) dans leurs démarches de formation de leurs salariés employés dans le cadre de contrats expérimentaux (CDD Tremplin ou entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)) afin de renforcer leur employabilité. Ce programme s'inscrit dans le cadre de la réforme des EA, de l'engagement réciproque « Cap vers l'entreprise inclusive » du 12 juillet 2018 et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui vise à favoriser l'accès à la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées.

La pérennisation des CDD tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire annoncée lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 et la poursuite d'un financement PIC dédié aux entreprises adaptées constitueront un véritable levier pour le développement des compétences des publics en situation de handicap dans les entreprises adaptées.

**La contribution de l'État proposée en PLF au titre du dispositif PIC EA s'élève pour 2024 à 25 M€ en autorisations d'engagement et 10 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Formations bénéficiant aux salariés des structures de l'Insertion par l'Activité Économique (PIC IAE)

Le PIC IAE finance les formations des salariés en structures de l'Insertion par l'Activité Économique.

L'accord-cadre EDEC PIC IAE 2018-2023 devrait être prorogé en 2024. Une nouvelle contractualisation financière avec les OPCO prévoit également la simplification des modalités de prise en charge par les OPCO et une harmonisation des actions éligibles.

Un objectif d'au moins 70 000 entrées en formation est fixé.

**La contribution de l'État au titre du dispositif PIC IAE s'élève pour 2024 à 100 M€ en autorisations d'engagement et 99,6 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### OUIFORM

OUIFORM est un outil de positionnement en formation à destination des partenaires de Pôle emploi. Cet outil, initié par le Conseil régional Grand Est et Pôle emploi, est devenu, à la demande de la DGEFP en 2019, un outil généralisé ayant pour vocation de répondre aux enjeux majeurs du champ de la formation professionnelle.

**La contribution de l'État proposée au titre du dispositif Ouiform s'élève pour 2024 à 5 M€ en autorisations d'engagement et 4,45 M€ en crédits de paiement.** Ces crédits sont destinés à la maintenance de l'outil.

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

### Contrats à Impact Social (CIS)

Le contrat à impact est un partenariat entre le public et le privé destiné à favoriser l'émergence de projets sociaux et environnementaux innovants. Ces contrats permettent le changement d'échelle de solutions identifiées sur le terrain et efficaces. L'investisseur privé et/ou public préfinance le projet et prend le risque de l'échec en échange d'une rémunération prévue d'avance en cas de succès. L'État ne rembourse qu'en fonction des résultats effectivement obtenus et constatés objectivement par un évaluateur indépendant.

**En 2024 sont prévus des restes à payer à hauteur de 8,71 M€ en crédits de paiements sur les Contrats à Impact Social financés par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et engagés en 2022.**

### Mission interministérielle pour l'apprentissage

Commanditée par les ministres en charge du Travail, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Transformation et de la fonction publiques et la ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels, la mission interministérielle pour l'apprentissage développe des services numériques facilitant les entrées en apprentissage. Elle a pour objectifs de :

- Rendre visibles les offres de formation et de contrats d'apprentissage ;
- Sécuriser et fluidifier les inscriptions en apprentissage ;
- Aider les jeunes à s'orienter ;
- Aider les jeunes et les entreprises à se comprendre
- Diminuer les ruptures des contrats d'apprentissage.

En PLF pour 2024, **3,5 M€ en autorisations d'engagement et 1,4 M€ en crédits de paiements** sont alloués à la mission.

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

### SOUS-ACTION

02.03 – Formation des demandeurs d'emploi aux compétences numériques

### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

#### Groupement d'intérêt public « Grande École du Numérique »

Le groupement d'intérêt public (GIP) à compétence nationale « *Grande École du Numérique* » vise à apporter une réponse aux besoins en compétences dans les métiers du numérique et à favoriser la formation et l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. La Grande École du Numérique fédère ainsi des centaines de formations aux métiers du numérique ouvertes à tous, sans distinction académique, économique ou sociale.

La Grande École du Numérique s'attache depuis sa création à répondre, sur le territoire national, à deux enjeux :

- Apporter une réponse aux besoins en compétences dans les métiers du numérique ;
- Contribuer à la cohésion sociale en favorisant la formation et l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et de la formation, en particulier des jeunes, des femmes et des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou d'une zone de revitalisation rurale (ZRR).

Pour répondre à ces deux enjeux, trois axes structurent ses missions :

- Un moteur de recherche pour faire connaître l'offre de formation aux métiers du numérique et un observatoire pour contribuer à l'évolution de l'offre de formations aux métiers du numérique ;
- La GEN regroupe les données d'acteurs clés afin de mettre en avant l'offre de formations disponible en France sur un seul site internet. Son moteur de recherche « GEN Scan » permet à l'utilisateur d'accéder à un catalogue de plus de 16 000 formations numériques pour trouver le parcours le plus adapté à ses besoins, selon ses critères (type de métier, niveau d'étude actuel ou visé, lieu de la formation...);

- Cet outil permet d'obtenir différentes représentations graphiques et géographiques des besoins en compétences par catégories de métiers et de l'offre de formation disponible. L'écart entre l'offre de formation et le besoin en compétences permet de générer un indice de tension.

**La subvention de l'État au GIP « La Grande École du Numérique » est proposée à 0,5 M€ en autorisations d'engagement et à 0,66 M€ en crédits de paiement en PLF 2024.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Formations numériques inclusives

Un marché national de formations inclusives aux métiers du numérique a été lancé en 2021. Ce marché a été conçu comme un prolongement des actions lancées par la Grande École du Numérique (GEN) pour favoriser la réussite des publics issus des Quartiers de la politique de la ville (QPV), des Zones de revitalisation rurale (ZRR), des femmes demandeuses d'emploi ou des publics peu qualifiés dans les formations qui préparent aux métiers du numérique.

Il vise à répondre aux besoins des entreprises du secteur, confrontées à une croissance rapide et à de fortes tensions de recrutement, et prévoit la mise à disposition d'offres de formation à ces métiers dans toutes les régions.

Les formations financées par ce marché ont été identifiées sur la base de l'expérience de la GEN et de la consultation des professionnels du secteur du numérique. Le marché a été présenté aux Régions et localement mis en œuvre.

**En 2024, la convention signée en 2021 avec Pôle emploi pour encadrer la mise en œuvre financière de ce marché sera soldée, ce qui justifie l'inscription de 27,34 M€ de crédits de paiement en PLF 2024.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

## 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.

A 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.

**L'ANLCI sera financée à hauteur de 3,24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2024**

### **Valoriser Son Image professionnelle (VSI)**

Depuis 2018, Pôle emploi a mis en place la prestation « Valoriser son image pro » (VSI) pour permettre aux demandeurs d'emploi d'identifier et de renforcer leurs savoirs-être professionnels.

La prestation est réservée à tout demandeur d'emploi pour lequel est identifié le besoin de travailler les savoir-être professionnels. Il s'agit d'un parcours de 2 à 3 semaines alternant temps individuels et séquences collectives. La prestation repose sur la dynamique de groupe (5 à 10 participants) et favorise les mises en situation, dans un contexte concret et impliquant.

L'intervention de l'État se concrétise par le financement d'un marché conclu par Pôle emploi. Ce marché a été lancé sur une période de quatre ans de 2018 à 2022 avant d'être prolongé d'un an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023. Le financement s'est traduit par la signature d'une convention financière entre l'État et Pôle emploi qui a fait l'objet d'avenants pour renouveler les différentes périodes du marché et le financement associé. Le dernier avenant couvre la prolongation d'un an avec une dotation de 45 M€ pour la réalisation de 54 000 prestations.

**Le PLF 2024 propose au titre du dispositif VSI l'ouverture de 24 M€ d'autorisations d'engagement et de 45,6 M€ de crédits de paiement.**

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

### **Marché Softskills**

Il s'agit d'un marché opérationnalisé par Pôle Emploi visant à mobiliser des formations préparatoires au travail afin de permettre la montée en compétences des demandeurs d'emploi en termes de compétences relevant de l'intelligence relationnelle, des capacités de communication et des aptitudes interpersonnelles.

**Le PLF 2024 propose l'ouverture de 25 M€ d'autorisations d'engagement et de 10 M€ de crédits de paiement en faveur de ce nouveau dispositif.**

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

### **Prépa Compétences**

Prépa Compétences, programme déployé dans le cadre du PIC et mis en œuvre par l'Afpa, s'adresse aux publics éloignés de l'emploi et de l'accès à la formation ayant besoin de renforcer leurs compétences et de se réassurer avant d'envisager un accès à la qualification. Les personnes doivent toutefois avoir un projet professionnel a minima dans un domaine d'activité avant l'entrée dans le dispositif.

Après une forte baisse en 2020 du fait de la crise sanitaire, le dispositif s'inscrit dans une tendance à la hausse en termes de nombre de participants, passant de moins de 30 000 parcours démarrés en 2021 à près de 31 500 en 2022.

**La dotation PIC intégrée au PLF 2024 au titre du dispositif Prépa Compétences s'élève à 50 M€ en autorisations d'engagement et 38,33 M€ en crédits de paiement.**

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

## Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Programme n° 103 | Justification au premier euro

### Promo 16-18

Dispositif du PIC créé dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 qui a accentué la problématique du décrochage scolaire, Promo 16-18 est un programme mis en œuvre par l'Afpa contribuant à répondre à la nouvelle obligation législative de formation des 16-18 ans. L'obligation de formation, entrée en vigueur en septembre 2020, s'impose aux jeunes de 16 à 18 ans, qui ne sont ni en études, ni en formation, ni en emploi.

Ce programme d'accompagnement, de treize semaines en moyenne, est centré sur la mobilisation du jeune, la découverte de métiers, la construction de son projet personnel et sa préparation à l'insertion.

**La dotation PIC intégrée au PLF 2024 au titre du dispositif Promo 16-18 s'élève à 47 M€ en autorisations d'engagement et 22,80 M€ en crédits de paiement.**

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

### ACTION (3,8 %)

#### 03 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	557 955 138	<b>557 955 138</b>	0
Crédits de paiement	0	542 578 277	<b>542 578 277</b>	0

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement		
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel		
Subventions pour charges de service public		
Dépenses d'intervention	557 955 138	542 578 277
Transferts aux ménages	2 300 000	2 300 000
Transferts aux entreprises	239 975 992	240 265 704
Transferts aux autres collectivités	315 679 146	300 012 573
<b>Total</b>	<b>557 955 138</b>	<b>542 578 277</b>

## SOUS-ACTION

### 03.01 – Activité partielle

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

##### Activité partielle

###### 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.

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.

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 soit un reste à charge moyen de 40 %.

**Le montant inscrit en PLF 2024 au titre de l'activité partielle de droit commun s'élève à 67,76 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

###### 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 % de la durée du travail par salarié) en contrepartie d'engagements notamment de maintien de l'emploi et de formation.

Les autorisations d'activité partielle de longue durée sont délivrées pour une durée de six mois renouvelables, avec un maximum de 36 mois, 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.

L'indemnisation 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 un reste à charge moyen de 15 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 il n'est plus possible pour une entreprise de mettre en place un 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 2024 au titre de l'activité partielle de longue durée s'élève à 158,12 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

**Le montant inscrit au PLF 2024 pour le financement de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée s'élève à 225,88 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux entreprises

## 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

#### 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 50 salariés en redressement ou en liquidation judiciaire qui envisagent le licenciement d'au moins 20 salariés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ces salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, bénéficient le plus en amont possible d'un appui administratif et psychologique et d'un accompagnement à la définition de leur projet professionnel. Le dispositif est géré par Pôle Emploi, à qui l'État rembourse le montant de la rémunération forfaitaire fixée par le prestataire en charge de l'accompagnement. L'exécution des crédits est pilotée directement par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

**Une dotation de 2,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour financer ce dispositif.**

Nombre moyen de nouveaux bénéficiaires (1)	Montant moyen de l'accompagnement (2)	Crédits prévus en PLF 2024 (1) x (2)
6 798	338,35 €	<b>2,3 M€</b>

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

#### 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 branches professionnelles permettent d'apporter un appui technique et financier aux branches et organisations 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'action opérationnels pour améliorer l'attractivité des métiers, répondre aux tensions de recrutement.

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 2024 pour le financement d'actions des EDEC s'élèvent à 36,36 M€ en autorisations d'engagement et à 36,49 M€ en crédits de paiement dont 14,1 M€ en autorisations d'engagement et 14,4 M€ en crédits de paiement inscrits au titre des Contrats de Plan État-Région (CPER).**

En nomenclature, ces dépenses constituent des transferts aux entreprises et aux autres collectivités.

### 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.

La prestation peut être demandée par les entreprises directement auprès des DREETS ou peut être demandée aux 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 au PLF 2024 pour le financement d'actions de PCRH s'élèvent à 13 M€ en autorisations d'engagement et 12,81 M€ en crédits de paiement.**

### 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 2024 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 les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a posé les bases d'une profonde réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE). La réforme est construite autour de 3 axes : moderniser, simplifier et sécuriser les parcours de VAE. Elle prévoit la création d'un service public de la VAE et d'un groupement d'intérêt public (GIP) mettant en œuvre, au niveau national, les missions de ce service public. Il est prévu un démarrage opérationnel de ce GIP au premier semestre 2024, après conclusion et approbation de la convention constitutive du GIP et l'entrée en vigueur des textes d'application.

Les missions du GIP, définies à l'article L6411-2 du code du travail, seront :

- de contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours ;
- de contribuer à la promotion de la VAE en tenant compte des besoins en qualification selon les territoires ;
- de contribuer à l'animation et à la cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- d'assurer le suivi statistique des parcours.

**Le PLF 2024 prévoit à ce titre 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

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

### Certification Cléa

Cléa est une certification nationale inscrite au répertoire spécifique des certifications professionnelles, attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1. la communication en français ;
2. l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. la maîtrise des gestes et postures ainsi que le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Cette certification Cléa est prononcée par un jury certificateur composé d'employeurs et de représentants des salariés à l'issue d'une évaluation positive des sept domaines du référentiel des compétences.

L'accès à la certification peut nécessiter plusieurs étapes : l'évaluation préalable permettant de mesurer les points forts et, le cas échéant, l'écart entre les compétences maîtrisées et celles requises pour l'obtention de la certification. Puis, si besoin, un parcours individualisé de formation est proposé par l'organisme évaluateur, à réaliser au sein d'un organisme formateur. Et enfin, à l'issue du parcours, une évaluation finale est effectuée.

Après avoir poursuivi son engagement en 2023, l'État ne financera plus directement ce dispositif en 2024. Celui-ci sera en effet pris en charge par les Régions.

**En 2024, l'État intervient donc sur le financement reste à payer à hauteur de 5,44 M€ en crédits de paiement uniquement.**

#### **Groupement d'intérêt public « PIX »**

PIX est le service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques tout au long de la vie. L'objectif de Pix est, à travers des exercices interactifs, de permettre d'appréhender n'importe quel environnement numérique efficacement, afin de se perfectionner dans l'utilisation des outils numériques.

Contributeur du GIP, le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion veille à ce que cet outil soit mis à disposition des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi ou dans les missions locales.

**La subvention de l'État au GIP « PIX » s'élève pour 2024 à 3 M€ en autorisations d'engagement et 1,65 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

#### **Expérimentation REVA**

L'État a confié en 2023 la gestion financière des parcours engagés dans le cadre de l'expérimentation « REVA » à l'OPCO Uniformation. Cette expérimentation a pour objectif de développer et fluidifier l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et de renforcer le système de reconnaissance des compétences tout au long de la vie.

Pour rappel, l'objectif de la seconde phase de l'expérimentation de REVA démarrée à l'été 2022, était d'engager 3 000 candidats dans un parcours de VAE à l'horizon de l'été 2023. En mars 2023, 2718 projets étaient initiés et 1 574 candidatures validées (entrées en parcours). Autrement dit, 50 % de l'objectif de recrutement de candidats était atteint lors de la semaine du 20 Mars 2023, avec près de 1600 entrées en parcours

**En 2024, l'État soldera la convention signée avec Uniformation à hauteur de 9 M€ en crédits de paiement.**

A l'expérimentation REVA succède le déploiement de la réforme de la VAE et l'ouverture d'un service public numérique national, France VAE. Ce service public centralisera les parcours de VAE et sera porté par un groupement d'intérêt public.

### **SOUS-ACTION**

03.05 – Formation des salariés

### **ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

#### **Le Fonds National de l'Emploi – Formation (FNE-Formation)**

Afin de répondre en urgence à la crise sanitaire, le FNE-Formation a été adapté en 2020, 2021 et 2022 afin de renforcer massivement les compétences des salariés placés en activité partielle et d'accompagner les parcours de formation structurés pour les salariés placés en activité partielle ou les salariés des entreprises en difficultés ou en mutation et/ou en reprise d'activité. En 2023, le FNE-Formation a été recentré sur les actions de transitions

écologiques, alimentaire et numérique. En 2024, le FNE-Formation doit permettre de poursuivre ces efforts sur les transitions.

**L'enveloppe allouée en 2024 à ce dispositif s'établit à 273,42 M€ en AE et 245 M€ en CP.**

En nomenclature, ces crédits constituent un transfert aux entreprises.

## **ACTION (18,4 %)**

### 04 – Financement des structures de la formation professionnelle et de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 673 651 221	<b>2 673 651 221</b>	0
Crédits de paiement	0	2 666 313 157	<b>2 666 313 157</b>	0

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 509 326 125	2 509 326 125
Subventions pour charges de service public	2 509 326 125	2 509 326 125
Dépenses d'intervention	164 325 096	156 987 032
Transferts aux ménages		
Transferts aux collectivités territoriales		
Transferts aux autres collectivités	164 325 096	156 987 032
<b>Total</b>	<b>2 673 651 221</b>	<b>2 666 313 157</b>

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

### **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<sup>er</sup> 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 des 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<sup>er</sup> 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.

**Au regard des objectifs qu'il se fixe, l'État continuera de participer au financement de l'apprentissage avec une subvention à l'opérateur de 2 500 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Par ailleurs, France compétences poursuivra ses actions de régulation des dépenses en matière de formation professionnelle, après une révision à la baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en 2023, et notamment grâce aux mesures de lutte contre la fraude ou au nettoyage des répertoires d'enregistrement des certifications.

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

#### **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. Le groupement 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, notamment dans le cadre d'actions de communication.

**La subvention de l'État au GIP « Les entreprises s'engagent » s'élève pour 2024 à 2,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

#### **Centre Inffo**

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n° 76-203 du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet.

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFO s'élève pour 2024 à **3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement**.

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

### Les écoles de production

La Fédération nationale des Écoles de production est un **réseau d'établissements privés d'enseignement technique**, à but non lucratif, reconnu par le ministère de l'éducation nationale. En 2023, ce réseau composé de 40 écoles prépare 1 116 élèves à des diplômes professionnels d'État (CAP, BAC pro ou certifications professionnelles).

**Ces écoles proposent à des jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes** basées sur une pédagogie spécifique. Les productions des élèves correspondent à des services ou commandes réelles. Encadrés par des « maîtres professionnels », ils travaillent en équipe et apprennent sur le même lieu la pratique et la théorie du métier.

Considérant que la pédagogie des écoles de production constitue une solution adaptée pour répondre aux enjeux de qualification et d'insertion de certains jeunes, notamment ceux en difficulté d'apprentissage et que le modèle présente des résultats très positifs (90 % de réussite aux diplômes académiques du CAP et du Bac Pro), l'objectif du Gouvernement est de soutenir le développement des écoles de production dans les territoires. Le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion 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.

Le calendrier prévisionnel du développement du réseau des écoles de production prévoit la reconnaissance et le financement d'une dizaine de nouvelles écoles par an pour atteindre 75 puis 100 écoles à horizon respectivement 2025 et 2028.

**Ce dispositif sera financé à hauteur de 13,24 € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement dans le cadre du PLF 2024.**

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 2024 s'élèvent à 13,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements afin de financer 10 000 aides à l'accompagnement.** D'autres ressources publiques (notamment issues du Fonds social européen ou des conseils régionaux) ou privées peuvent cofinancer les projets.

### **Les crédits d'ingénierie et de conseil en promotion de l'emploi**

Ces crédits permettent le financement d'actions spécifiques auprès d'organismes afin de les soutenir dans leurs initiatives en faveur de l'emploi, ainsi que le financement d'études ou de conseils réalisées pour la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

**Les crédits prévus en PLF 2024 sont de 1,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

En nomenclature, ces dépenses constituent une dépense de fonctionnement.

### **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 d'organismes afin de les soutenir dans leurs initiatives en faveur de l'emploi, de la lutte contre la précarité et la promotion de l'emploi.

**Les crédits prévus en PLF 2024 sont de 4,5 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

En nomenclature, ces dépenses constituent un transfert aux autres collectivités.

### **Les CARIF-OREF et le Réseau des Carif-Oref (RCO)**

L'État finance au sein des CARIF-OREF un ETP par région pour l'animation du réseau « La Place ».

« La Place » est une plateforme collaborative qui propose aux professionnels de la formation, de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation de s'informer et d'échanger autour de problématiques communes dans des communautés dédiées, permettant ainsi de partager et capitaliser les bonnes pratiques.

Le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion finance également le Réseau des Carif-Oref dont les missions sont structurées autour de cinq axes de travail :

- le système d'information autour des organismes de formation, des certifications et de l'offre de formations et flux de données ;
- l'outillage, la professionnalisation et l'accompagnement des Carif-Oref ;
- la représentation des Carif-Oref ;
- la coordination des actions des Carif-Oref ;
- la mise en œuvre de toutes autres actions confiées par l'État et/ou une ou plusieurs régions en lien avec l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle.

**La contribution de l'État aux Carif-Oref et au Réseau des Carif-Oref s'élèvera en 2024 à 2 M€ en autorisations d'engagement et 1,41 M€ en crédits de paiement.**

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

### **Les subventions aux organismes territoriaux dans le cadre des CPER**

Une partie des crédits des contrats de plan État-régions (CPER) permet de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle :

- des centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) ;
- des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ;

**Une dotation de 14,91 M€ en autorisations d'engagement et 15,51 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour financer le soutien à ces associations.**

Concernant les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), les financements passent désormais par une convention avec l'Agence nationale ANACT, au niveau central, **à hauteur de 4,34 M€ en AE et 3,91 M€ en CP.**

Ces dépenses constituent, en nomenclature, un transfert aux autres collectivités.

### **Appel à projets Tiers Lieux - DEFFINOV**

En 2022, a été lancé l'appel à projets dit « DEFFINOV Tiers Lieux » relatif à la formation dans les tiers-lieux, espaces de proximité, accessibles et attractifs pour différents publics, et lieux d'innovation dans les méthodes d'apprentissage.

Cette initiative cherche à rapprocher les écosystèmes de la formation et des tiers-lieux pour qu'ils proposent des projets favorisant :

- La diversification des lieux de formation afin de renforcer l'accessibilité des formations et de diffuser la logique d'apprentissage par le faire ou en situation de travail ;
- L'émergence de solutions et d'approches pédagogiques innovantes, intégrant les apports des technologies numériques et immersives ;
- La logique de mutualisation des ressources pédagogiques, notamment celles trop coûteuses à l'échelle d'un organisme de formation.

**En 2024, le financement de l'État au profit du dispositif DEFFINOV Tiers Lieux concernera uniquement des restes à payer à hauteur de 7,48 M€ en crédits de paiement.**

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

### **GIP « Tiers Lieux »**

Le groupement d'intérêt public France Tiers Lieux a été créé en 2022 sous l'impulsion de six membres fondateurs : le ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires, le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, l'Agence nationale de la cohésion des territoires et enfin l'Association des Tiers-Lieux.

Le groupement a pour objet d'appuyer l'émergence, le développement et la pérennisation des tiers-lieux en France. De 1 800 dénombrés en 2018, à la suite du premier rapport sur les tiers-lieux remis au Gouvernement par l'Association Nationale des tiers-lieux, ils sont près de 3 500 aujourd'hui.

Le mouvement des tiers-lieux est composé d'acteurs qui apportent des réponses de proximité aux enjeux de notre société : acteurs de la transition écologique, du réemploi, des circuits-courts, de la relocalisation de la production, de la transition numérique, de l'accès à une alimentation locale, durable ou encore de la démocratisation des pratiques culturelles...

Les cinq missions clés du GIP sont :

- la co-construction et l'animation des politiques publiques ;
- l'ingénierie aux porteurs de projets ;
- la structuration de la filière ;
- l'appui aux outils communs ;
- l'observation.

**En 2024, la contribution du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion au GIP Tiers Lieux sera de 0,1 M€ en autorisations d'engagement et 0,06 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Worldskills / Abilympics**

WorldSkills est une organisation caritative internationale qui organise des championnats mondiaux et nationaux de compétences professionnelles et se tient tous les deux ans dans différentes parties du monde. Elle accueille également des conférences sur les compétences professionnelles. Sa déclinaison française est financée en partie par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Tous les ans, WorldSkills organise des compétitions nationales (avec sélections régionales) pour composer l'équipe que la France présentera aux compétitions internationales et européennes. En 2024, la France organise la compétition internationale à Lyon. Le financement de cette compétition a fait l'objet d'une convention financière signée en 2022 entre l'État et Worldskills qui occasionnera des paiements en 2024.

Abilympics France, association nationale à but non lucratif née en 2011, a pour principale vocation de développer la participation des personnes handicapées à toutes les compétitions de métiers en France et à l'International. Elle a été financée entre autres par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion pour l'organisation des 10<sup>e</sup> Internationaux Abilympics de Metz en mars 2023. Cette compétition internationale Abilympics a été organisée pour la première fois sur le même site que les compétitions régionales Worldskills portées par l'association Worldskills France.

A la demande de l'État, les deux associations Abilympics France et Worldskills France se rapprochent afin de constituer une entité qui aura pour mission :

- d'organiser et d'assurer la participation des personnes en situation de handicap aux WorldSkills Competitions (régionales et nationales) pour les publics de moins de 23 ou 26 ans selon les métiers et aux compétitions internationales Abilympics pour tous les publics en situation de handicap ;
- d'assurer la préparation et la participation d'une équipe de France aux compétitions internationales (WorldSkills, EuroSkills ou Abilympics), en s'appuyant sur l'expérience de l'association Abilympics France pour les publics en situation de handicap.

Ce rapprochement devrait intervenir au plus tard le 31 décembre 2023. Une feuille de route décrira les étapes de ce rapprochement, la gouvernance, la structure, les statuts, une nouvelle dénomination, la définition d'objectifs, la modification du règlement des sélections régionales et des finales nationales de la Worldskills compétition, le cas échéant, et sera accompagnée du budget prévisionnel pluriannuel qui découle de ce rapprochement.

**En PLF pour 2024, les crédits inscrits au titre du financement de la nouvelle structure s'élèvent à 16,55 M€ en autorisations d'engagement et à 23,16 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux autres collectivités.

## **Offre insertion**

Les appels à projet (AAP) du PIC (100 % inclusion, Intégration professionnelle des réfugiés, repérage, maraudes numériques....) ont servi de laboratoire d'accompagnement global pour les bénéficiaires éloignés des acteurs institutionnels (service public de l'emploi) et rencontrant des difficultés d'insertion socio-professionnelle. Les travaux de préfiguration de France travail ont permis de mettre en évidence la nécessité de pérenniser une offre d'accompagnement spécifique pour ces publics.

Une « offre inclusion » doit ainsi permettre de répondre aux enjeux posés dans ces AAP sur le repérage, la remobilisation et l'accompagnement global en lien avec l'offre de France travail et dans une logique de complémentarité.

Les dispositions relatives à l'article 6 du projet de loi pour le Plein emploi permettront de créer dans la loi une nouvelle catégorie d'« organismes spécialisés dans le repérage et la remobilisation vers l'emploi et l'autonomie » des publics les plus en rupture.

L'action de ces organismes spécialisés serait articulée autour des missions définies dans la loi : le repérage, la remobilisation et l'accompagnement global (tant professionnel que social).

Pour bénéficier de la qualité d'« organismes spécialisés dans le repérage et la remobilisation vers l'emploi et l'autonomie », les structures devront répondre, selon une procédure qui sera définie par voie réglementaire, à un cahier des charges qui sera arrêté par le ministre chargé de l'emploi.

**Les crédits inscrits en PLF 2024 au titre de cette offre sont de 86 M€ en autorisations d'engagement et 66,66 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

## **Insertion par le sport**

Le sport a de nombreux atouts pour repérer, mobiliser, former et insérer dans l'emploi, notamment les personnes les plus éloignées de l'emploi. Deux programmes co-financés par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion visent à renforcer le rôle social du sport et de ses structures.

### **Du Stade Vers l'Emploi :**

« Du stade vers l'emploi » est une méthode de recrutement innovante basée sur l'organisation, par des fédérations sportives avec l'association étroite de Pôle emploi, d'évènements de remobilisation et de mise en relation couvrant l'ensemble du territoire national.

Chaque événement est centré sur une journée de « job dating sportif », réunissant une centaine de demandeurs d'emploi et une vingtaine d'employeurs, mixant une matinée d'activités sportives, un déjeuner commun convivial et un après midi d'entretiens de recrutement.

La mobilisation de la pratique sportive facilite la mise en mouvement, met en valeur des savoir-être recherchés dans le cadre d'un processus de recrutement délibérément décalé, révélant les compétences transversales et transférables des participants.

En 2022, plus de 8 000 demandeurs d'emploi et 1 500 entreprises ont participé aux 99 opérations organisées.

Impulsé en 2019, le programme s'amplifie avec le soutien du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et du Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques : après 100 opérations financées nationalement en 2022 et 200 en 2023, ce sont 300 opérations qui seront financées en 2024 auxquelles

s'ajouteront 200 opérations financées par des acteurs territoriaux (conseils régionaux, services déconcentrés, etc) pour atteindre 500 opérations organisées sur l'ensemble du territoire.

En 2024, l'organisation par la France des jeux olympiques et paralympiques devrait entraîner la création de 160 000 emplois dans des secteurs tels que la sécurité privée ou la restauration qui sont sujets à de vives tensions de recrutement. Des opérations seront donc spécifiquement dédiées aux « métiers des JOP Paris 2024 », avec la participation des entreprises attributaires des marchés du comité d'organisation des jeux.

**Le PLF 2024 propose l'ouverture de 0,69 M€ d'autorisations d'engagement et de 0,28 M€ de crédits de paiement au profit des opérations « Du stade vers l'emploi ».**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### Les clubs sportifs engagés

« Les clubs sportifs engagés » est une initiative conjointe du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques.

Il existe aujourd'hui 360 000 associations sportives dont 40 000 sont employeuses, représentant 84 000 salariés. Parmi ces associations, 160 000 sont des associations affiliées à une fédération.

Eu égard aux publics qu'ils reçoivent, le rôle des intervenants dans les clubs sportifs dépasse bien souvent leur stricte mission d'enseignement de la pratique sportive. L'entraîneur est par exemple celui vers qui le jeune licencié va se tourner, car le lien de confiance est déjà installé, pour trouver un premier emploi ou un logement, grâce aux réseaux du club, ses liens avec des entreprises partenaires et la collectivité territoriale.

Ces actions relèvent toutefois souvent avant tout de l'initiative individuelle locale et nécessitent d'être développées, afin que le secteur puisse mieux contribuer à l'insertion des publics et à l'atteinte du plein emploi.

C'est l'objectif du dispositif « Les clubs sportifs engagés » que de permettre de passer de l'initiative individuelle locale à l'animation d'une communauté de clubs proposant de la pratique sportive non pour sa seule finalité compétitive mais aussi comme levier d'insertion professionnelle et sociale.

Ainsi, le projet s'appuie sur la conviction que chaque club sportif peut contribuer au développement de l'emploi :

- en propre en étant un acteur du marché du travail (accueil en immersion ou recrutements de salariés) ;
- en tant que structure de socialisation et d'apprentissage développant des actions d'insertion professionnelle liées à la pratique sportive.

L'initiative « Les clubs sportifs engagés » a ainsi pour objectif de :

- fédérer, sur l'ensemble du territoire, les clubs sportifs – ainsi que les grands réseaux d'entreprises et les associations partenaires – qui œuvrent pour l'insertion dans l'emploi par et dans le sport ;
- accompagner le passage à l'action de ces clubs en offrant les outils, les moyens et l'identification des expertises existantes permettant à chaque club d'agir à son échelle ;
- simplifier l'accès à l'information, aux dispositifs, aux méthodes et aux aides pour que les clubs sportifs puissent s'engager pour la cause du plein emploi ;
- valoriser les clubs et les associations sportives qui s'engagent, leurs bonnes pratiques et les actions innovantes qu'elles développent.

**Le montant des crédits dédiés en PLF 2024 aux « clubs sportifs engagés » est de 1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **GIP Diag'orienté**

Diag'orienté est une start'up d'État portant une plateforme numérique gratuite et ouverte à tous pour valoriser ses compétences et trouver des métiers correspondant à ses centres d'intérêts.

Plateforme d'orientation professionnelle en ligne, Diag'orienté permet aux utilisateurs de cartographier leurs expériences, de faire des liens avec les compétences et de définir des scénarios d'orientation professionnelle.

Diag'orienté propose un dispositif centré sur la réflexivité, la confiance en soi et l'agentivité, avec une approche numérique pour faciliter l'orientation et l'emploi.

La plateforme offre des outils pour aider les utilisateurs à identifier et mettre en valeur leurs compétences, y compris la création automatisée de CV axés sur ces compétences. Ainsi, Diag'orienté fournit des services de gestion des compétences, incluant une base de données pour unifier et assurer l'interopérabilité de l'ensemble des référentiels de compétences.

Enfin, la plateforme recueille des données afin de contribuer à orienter les politiques publiques dans la formation et l'accompagnement vers l'emploi.

**La contribution de l'État aux GIP Diag'orienté est proposée à 3 M€ en autorisations d'engagement et 1,2 M€ en crédits de paiement au PLF 2024.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Maraudes numériques**

L'objectif de « Maraudes numériques », appel à projets lancé en juillet 2021, est de repérer et remobiliser les jeunes décrocheurs via un mode de captation digital et de mettre en œuvre des actions de remobilisation/remotivation, reconstruction de l'estime de soi à l'occasion d'activités dans lesquelles les jeunes se reconnaissent.

**Le PLF 2024 propose d'ouvrir 2,38 M€ de crédits de paiement afin d'honorer les restes à payer de ce dispositif.**

Cette dépense constitue un transfert aux autres collectivités.

### **Prestations – Emploi**

Le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion fait parfois appel à des prestations externes d'aide à la conception des politiques publiques de l'emploi.

**En PLF pour 2024, un budget de 3 M€ en autorisations d'engagement et 1,2 M€ en crédits de paiement est alloué au recours à ces prestations.**

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 2024 pour financer les clubs départementaux « Les entreprises s'engagent ».**

Cette dépense constitue une subvention pour charges de service public.

**ACTION (28,8 %)****05 – Actions pour favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	4 191 073 990	<b>4 191 073 990</b>	0
Crédits de paiement	0	3 995 319 453	<b>3 995 319 453</b>	0

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	4 191 073 990	3 995 319 453
Transferts aux ménages	1 388 453 078	1 368 053 078
Transferts aux entreprises	2 768 120 912	2 596 498 016
Transferts aux autres collectivités	34 500 000	30 768 359
<b>Total</b>	<b>4 191 073 990</b>	<b>3 995 319 453</b>

**SOUS-ACTION****05.01 – Actions pour lever les freins périphériques à l'emploi**

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

**Rémunération des bénéficiaires des Appels à Projets du Plan d'Investissement dans les compétences**

Le montant de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) n'avait pas été revalorisé ni même indexé sur l'inflation ou le SMIC depuis 1988, ce qui plaçait le niveau de vie des stagiaires en dessous du seuil de pauvreté monétaire. À la faveur du plan de relance, le Gouvernement a pris la décision de réformer la RSFP. C'est dans le prolongement de cette réforme qu'un cadre d'extension de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle a été ouvert au bénéfice des jeunes de moins de 30 ans entrant dans des parcours d'accompagnement financés par l'État.

Les personnes bénéficiaires d'un dispositif de type appel à projets du Plan d'Investissement dans les compétences sont ainsi éligibles au versement d'une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, si par ailleurs elles ne perçoivent pas de rémunération. Cela concerne les dispositifs Prépa compétences, Insertion Professionnelle pour les Réfugiés, 100 % inclusion, Maraudes Numériques, et plus largement ceux de l'Offre Inclusion ainsi que Promo 16-18 (sur le seul volet de la protection sociale). Par ailleurs, les travaux de préfiguration de France travail ont permis de mettre en évidence la nécessité de pérenniser une offre d'accompagnement spécifique pour ces publics. Une « offre inclusion » doit ainsi permettre de répondre et prolonger les enjeux posés dans ces AAP sur le repérage, la remobilisation et l'accompagnement global en lien avec l'offre de France travail et dans une logique de complémentarité. Le bénéfice de cette offre ouvrira droit à rémunération.

**Le coût estimé de ce droit à rémunération pour l'État s'élève en PLF 2024 à 34 M€ en autorisations d'engagement et 13,6 M€ en crédits de paiement.**

En nomenclature, cette dépense constitue un transfert aux ménages.

### **EMILE**

Le programme EMILE est un programme qui accompagne des personnes mal logées et en difficulté d'insertion professionnelle en Île-de-France vers des territoires d'accueil qui offrent des opportunités d'emploi et de logement.

Il repose sur les principes de l'emploi et du logement d'abord, et permet l'accès rapide à un emploi et à un logement pour des candidats en insertion. Il répond dans le même temps aux besoins des territoires ruraux, confortant ainsi leur politique d'attractivité pour redynamiser et développer la vie locale.

Ce programme est piloté par le GIP Habitat et Interventions Sociales dont le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion est contributeur.

**La contribution du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion s'élève en PLF 2024 à 0,16 M€, en crédits de paiement uniquement.**

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

### **Insertion Professionnelle pour les Réfugiés**

Un appel à projets nommé « Insertion Professionnelle pour les Réfugiés » a été lancé en 2018 avec pour objectif le déploiement de parcours d'accompagnement, la reconnaissance des compétences, le développement des connaissances et la multiplication des passerelles avec des acteurs économiques des territoires au profit des bénéficiaires d'une protection internationale et des demandeurs d'asile de plus de 6 mois.

**La gestion de cet appel à projets a été octroyée à la Caisse des Dépôts et Consignations et se poursuivra en 2024 moyennant une contribution de l'État de 15 M€ en autorisations d'engagement et 18,17 M€ en crédits de paiement.**

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

### **Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi (HOPE)**

HOPE est un dispositif permettant aux réfugiés politiques de s'intégrer durablement dans l'emploi en France.

Le dispositif est composé de plusieurs briques :

- une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (préparation opérationnelle à l'emploi collective) ;
- une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises ;
- des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation ;
- un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Le parcours Hope dure 8 mois et est mis en œuvre par l'AFPA, sur la base de l'identification par les OPCO des intentions de recrutement des employeurs.

**La contribution de l'État proposée pour ce dispositif en PLF 2024 s'élève à 10 M€ en autorisations d'engagement et 4,20 M€ en crédits de paiement.**

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

## **AGIR**

La direction générale des étrangers en France, en lien avec la délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) déploient le programme AGIR pour systématiser l'accompagnement vers l'emploi et le logement des bénéficiaires de la protection internationale (BPI).

Le programme AGIR est un programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés vers l'emploi et le logement. Il consiste en un guichet unique départemental de l'intégration des réfugiés visant à assurer un parcours d'intégration sans rupture aux réfugiés.

Cet accompagnement est proposé pendant 24 mois maximum et permet à chacun de faciliter l'accès aux droits (droit au séjour, prestations sociales et familiales, accès à la santé, notamment mentale, soutien à la parentalité, accès à un compte bancaire, échange de permis de conduire, ...), d'être accompagné vers le logement adapté à sa situation personnelle et familiale, et vers l'emploi et la formation.

**La contribution du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion au dispositif AGIR est proposée à 9,5 M€ en autorisations d'engagement et 8,24 M€ en crédits de paiement en PLF 2024.**

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

## **SOUS-ACTION**

05.02 – Exonérations TEPA

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

### **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<sup>er</sup> 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 970,09 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 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<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2023 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 et, au-delà, elle se limite à l'avantage accordé à ce niveau de rémunération.

Pour les entreprises implantées à compter du 1<sup>er</sup> 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. Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

Le projet de loi de finances pour 2024 prévoit, en son article 7, une prolongation de l'exonération jusqu'au 30 juin 2024. Ce même article propose que le zonage soit fusionné avec le zonage ZRR et remplacé par un dispositif unique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Une dotation de 3,82 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 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 2,5 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 bénéficiaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

**Une dotation de 0,77 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour financer ce dispositif d'exonération.**

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

### **Les exonérations en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)**

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. Cette exonération est d'une durée de douze mois et porte sur les cotisations dues sur la fraction de la rémunération n'excédant pas 1,5 fois le montant du SMIC. Le dispositif a été modifié par la loi n° 2017-1837 de finances pour 2018, avec l'introduction de la dégressivité entre 1,5 et 2,5 SMIC ainsi que l'exclusion du champ de l'exonération de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre de la transformation du CICE, le « bandeau maladie », et la prise en charge par une fraction de TVA affectée aux caisses de sécurité sociale pour solde de tout compte s'y est substituée.

Le projet de loi de finances pour 2024 prévoit, en son article 7, une prolongation de l'exonération jusqu'au 30 juin 2024. Ce même article propose que le zonage soit fusionné avec le zonage BER et remplacé par un dispositif unique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Une dotation de 12,86 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

### **Les exonérations pour les organismes d'intérêt général et associations en zone de revitalisation rurale (ZRR-OIG)**

Le dispositif 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. Il 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 sans limitation de durée sur les contrats concernés, mais le dispositif a été fermé pour les nouvelles embauches en LFSS pour 2008. L'article 141 de la LFI pour 2014 a de plus introduit un plafonnement et une dégressivité : totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 fois le SMIC, l'exonération s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le SMIC. Ces nouvelles modalités sont alignées sur celles du dispositif ZRR, permettant ainsi une simplification de cette catégorie d'exonérations.

**Une dotation de 56,15 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour assurer le financement de ce dispositif d'exonération.**

Cette dépense constitue en nomenclature un transfert aux entreprises.

## SOUS-ACTION

### 05.04 – Emplois francs

---

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

---

##### **Les emplois francs**

Le dispositif des emplois francs a été conçu comme une réponse innovante aux barrières à l'emploi que rencontrent de nombreux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Il s'agit d'une aide versée à l'employeur qui bénéficie aux résidents d'un territoire et qui permet 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 se situe sur le territoire national, bénéficie d'une prime pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (à hauteur de 5 000 euros par an sur 3 ans maximum) ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois (à hauteur de 2 500 euros par an sur 2 ans maximum) d'un demandeur d'emploi résidant dans un QPV. Le montant de l'aide, qui est versé semestriellement à terme échu, est proratisé le cas échéant selon la quotité de travail et la durée effective du contrat.

**Il est prévu en PLF 2024 une dotation de 273,87 M€ en autorisations d'engagement et de 104,05 M€ en crédits de paiement, permettant de couvrir le coût d'environ 25 000 nouveaux contrats en 2024.**

## 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 2024 s'élèvent sur le programme 103 à 21 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-crédation 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, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte et dont ils assurent la direction effective. Il consiste en une aide financière en capital, exonérée de charges sociales ou fiscales. Le montant maximum de l'aide est de 9 378 €. 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 2024 pour financer ce dispositif.**

Ces dépenses constituent un transfert aux ménages.

### **Accélérateurs « Entrepreneuriat pour Tous »**

À la demande des pouvoirs publics, Bpifrance s'est engagé à renforcer les actions de soutien aux initiatives entrepreneuriales dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), en couplant l'engagement de terrain des réseaux d'accompagnement et l'offre complète de services de Bpifrance pour soutenir les entreprises dès leur création et dans leur développement.

C'est dans le cadre de ces missions que Bpifrance a structuré, en coopération avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème entrepreneurial, un programme spécifique intitulé « Entrepreneuriat pour Tous », qui se décline notamment par le biais d'un accompagnement renforcé d'entrepreneurs des QPV, les « accélérateurs Entrepreneuriat pour Tous ».

Les accélérateurs « Entrepreneuriat pour Tous » s'articulent autour de deux dispositifs Accélérateurs dédiés :

- L'« Accélérateur Émergence » : ce dispositif cible la phase d'émergence de l'idée de création/reprise d'entreprise et est destiné à accompagner, des porteurs de projets de création/reprise d'entreprise en priorité issus ou implantés au sein des QPV afin de les accompagner dans la formalisation du projet d'entreprise jusqu'à sa création effective ;
- L'« Accélérateur Création » : ce dispositif cible la phase de création/développement ou reprise d'entreprise et est destiné à accompagner, des créateurs d'entreprise et entrepreneurs de moins de vingt-quatre mois d'existence, en priorité issus ou implantés au sein des QPV afin de les faire évoluer en futurs dirigeants d'entreprises durables.

Sur la période 2019-2022, environ 2000 entreprises ont bénéficié de la mesure en QPV. Il est prévu d'accompagner environ 1000 bénéficiaires en 2023 et l'effort se poursuivra en 2024.

**En 2024, les crédits État dédiés à ce dispositif s'élèvent à 3 M€ en autorisations d'engagement et 1,20 M€ en crédits de paiement.**

Cette dépense constitue un transfert aux entreprises.

## SOUS-ACTION

### 05.06 – Exonérations de soutien à la création d'entreprise

---

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

---

##### **L'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise**

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, s'agissant des micro-entrepreneurs, le bénéfice de cette exonération sur les créateurs et repreneurs d'entreprise dont la micro-entreprise constitue une activité économique nouvelle (en cas de création) ou susceptible de disparaître (en cas de reprise).

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- le dispositif est 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 %;

**Une dotation de 452,76 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 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<sup>er</sup> 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 383,44 M€ en PLF 2024 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 de plus de 70 ans 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 âgées de 70 ans ou plus ;
- 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).

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 âgé d'au moins 70 ans 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.

Cette exonération a fait l'objet d'une compensation par l'État pour la première fois en 2017. **Une dotation de 967,51 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 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 âgé d'au moins 70 ans et non dépendant.

Le dispositif n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire de droit commun accordée aux particuliers employeurs.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

En outre, l'avenant 43 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et qui s'ajoute à l'avenant 44 sur la valeur du point d'indice, s'est traduit par des augmentations de salaire dans le secteur privé à but non lucratif de l'aide à domicile et donc par une réduction du coût de l'exonération de cotisations sociales.

**Une dotation de 973,81 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>ASP - Agence de services et de paiement (P149)</b>	<b>2 772 605 363</b>	<b>3 973 150 289</b>	<b>4 468 363 021</b>	<b>4 042 227 396</b>
Transferts	2 772 605 363	3 973 150 289	4 468 363 021	4 042 227 396
<b>Pôle emploi (P102)</b>	<b>387 694 504</b>	<b>221 267 128</b>	<b>734 522 800</b>	<b>721 129 414</b>
Transferts	387 694 504	221 267 128	734 522 800	721 129 414
<b>AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (P103)</b>	<b>180 000 000</b>	<b>193 300 000</b>	<b>207 000 000</b>	<b>171 133 333</b>
Subvention pour charges de service public	110 000 000	110 000 000	110 000 000	110 000 000
Transferts	70 000 000	83 300 000	97 000 000	61 133 333
<b>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 337 474</b>	<b>3 909 368</b>
Transferts	0	0	4 337 474	3 909 368
<b>Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (P103)</b>	<b>3 826 125</b>	<b>3 826 125</b>	<b>3 826 125</b>	<b>3 826 125</b>
Subvention pour charges de service public	3 826 125	3 826 125	3 826 125	3 826 125
<b>France Compétences (P103)</b>	<b>1 680 000 000</b>	<b>1 680 000 000</b>	<b>2 500 000 000</b>	<b>2 500 000 000</b>
Subvention pour charges de service public	1 680 000 000	1 680 000 000	2 500 000 000	2 500 000 000
<b>GIP Les entreprises s'engagent (P103)</b>	<b>2 500 000</b>	<b>2 500 000</b>	<b>2 500 000</b>	<b>2 500 000</b>
Subvention pour charges de service public	2 500 000	2 500 000	2 500 000	2 500 000
<b>Total</b>	<b>5 026 625 992</b>	<b>6 074 043 542</b>	<b>7 920 549 420</b>	<b>7 444 725 636</b>
Total des subventions pour charges de service public	1 796 326 125	1 796 326 125	2 616 326 125	2 616 326 125
Total des transferts	3 230 299 867	4 277 717 417	5 304 223 295	4 828 399 511

### 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 2023				PLF 2024			
	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			5 487				5 487	
Centre info - Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente			72				72	
France Compétences			91				91	
GIP Les entreprises s'engagent			11				11	
<b>Total ETPT</b>			<b>5 661</b>				<b>5 661</b>	

(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 2023	5 661
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>5 661</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	

# Opérateurs

## Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 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<sup>er</sup> 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.

### Perspective 2024

L'année 2024 sera marquée par le transfert à l'Afpa, en 2023 et 2024, de plusieurs missions relevant de la politique du titre professionnel du ministère du travail aujourd'hui assurées par les services déconcentrés : édition des diplômes du titre professionnel (effectué en janvier 2023), organisation des sessions d'examen à la VAE (organisation logistique et administrative des jurys) pour le compte de l'ensemble des ministères certificateurs. Le ministère du travail sera également vigilant au déploiement à grande échelle de plusieurs incubateurs et projets de R&D ayant pour objectif de définir les besoins en compétences et en formation sur des métiers d'avenir ou en tension (par exemple sur l'hydrogène).

Les travaux visant à finaliser le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2024-2027 se poursuivront. Ils prendront notamment en compte la création de France Travail et le lancement d'une nouvelle génération du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Plusieurs chantiers d'importance pour l'établissement devraient également se concrétiser, en particulier l'aboutissement des principaux chantiers de modernisation de ses systèmes d'information, notamment la livraison de son nouveau progiciel de gestion intégré (ERP) de suivi de la production ainsi que l'ERP Finances-Achats. Cette année devrait également permettre d'achever l'élaboration du deuxième schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'agence et de définir, en lien avec son nouveau COP, de nouveaux chantiers de transformation.

**La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2024 à 110 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	180 000	193 300	207 000	171 133
Subvention pour charges de service public	110 000	110 000	110 000	110 000
Transferts	70 000	83 300	97 000	61 133
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>180 000</b>	<b>193 300</b>	<b>207 000</b>	<b>171 133</b>

### CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>5 487</b>	<b>5 487</b>
– sous plafond	5 487	5 487
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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

#### Missions

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) est une association loi 1901 à but non lucratif créée par le décret n° 76-203 du 1<sup>er</sup> mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination du grand public via des portails Internet.

#### Gouvernance et pilotage stratégique

La tutelle de l'État sur Centre INFFO prend la forme d'une contractualisation. Un contrat pluriannuel d'objectifs couvrant la période 2022 à 2025 a été signé en 2022.

#### Perspectives 2024

Le contrat d'objectifs et de moyens signé en 2022 pour quatre années prévoit la mobilisation de Centre INFFO en faveur des compétences au travers de quatre axes stratégiques.

Le premier de ces axes est celui de l'enrichissement de l'écosystème par des pratiques et démarches innovantes, que ce soit via la valorisation des innovations portées par les financeurs publics dans le champ du développement des compétences, ou bien l'accélération de la transformation digitale de l'offre de formation par l'apport de ressources méthodologiques.

Le deuxième axe est celui du soutien des politiques publiques et paritaires en faveur du développement des compétences par le biais de son Observatoire qui doit devenir l'acteur de référence de la capitalisation des pratiques. Cela passe notamment par des études et enquêtes sur l'évolution du marché de la formation.

Centre INFFO doit également faciliter les échanges entre les acteurs de la formation professionnelle en France en animant les débats professionnels mais également en amplifiant les actions nationales d'information vers les publics finaux. L'opérateur participera aussi aux travaux nationaux de convergence des systèmes d'information portés par le projet Agora.

Enfin, Centre INFFO a vocation à conforter son rôle d'acteur central de la professionnalisation des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelles.

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élève pour 2024 à **3,83 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	3 826	3 826	3 826	3 826
Subvention pour charges de service public	3 826	3 826	3 826	3 826
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3 826</b>	<b>3 826</b>	<b>3 826</b>	<b>3 826</b>

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre INFFO s'élevait en LFI 2023 à 3,83 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
– sous plafond	72	72
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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 inscrit en LFI 2023 est maintenu au PLF 2024 à 72 ETPT.

## OPÉRATEUR

France Compétences

## Missions

France compétences, institution nationale publique créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019 par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Née de la volonté de simplifier et de renforcer la gouvernance nationale par la création d'une institution nationale de référence, France compétences résulte de la fusion du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

A ce titre, l'opérateur est en charge de :

- répartir et assurer le versement des fonds mutualisés auprès des différents acteurs et institutions du champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- organiser et financer le 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 (RS) ;
- émettre des recommandations notamment sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement public.

### **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 collègues.

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 l'année 2023 par voie d'avenant. Dès 2024, de nouvelles discussions seront engagées afin d'aboutir à une nouvelle COP sur la période 2024-2026.

### **Perspectives 2024**

La poursuite du développement de l'apprentissage sera en partie financée par la hausse tendancielle 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 assises sur la masse salariale.

Néanmoins, la situation financière de l'établissement demeure déséquilibrée, malgré les efforts de régulation menés en 2022 et 2023 avec notamment la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, les mesures de lutte contre la fraude ou encore le nettoyage des répertoires d'enregistrement des certifications.

**Le PLF 2024 prévoit une subvention à l'opérateur de 2 500 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement afin de soutenir la trésorerie de l'opérateur.**

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 680 000	1 680 000	2 500 000	2 500 000
Subvention pour charges de service public	1 680 000	1 680 000	2 500 000	2 500 000
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 680 000</b>	<b>1 680 000</b>	<b>2 500 000</b>	<b>2 500 000</b>

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>91</b>	<b>91</b>
– sous plafond	91	91
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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

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 d'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail dans le cadre de démarches s'appuyant sur la mobilisation des entreprises et de leurs engagements volontaires.

Pour ce faire, il fédère et anime un réseau de 70 000 entreprises (à septembre 2023) et coordonne et valorise les actions qu'elles déploient en la matière. L'ambition de la Communauté est de rassembler 150 000 entreprises d'ici fin 2026.

Le groupement 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 par l'intermédiaire de 101 clubs départementaux co-pilotés par l'État et les entreprises, notamment dans le cadre d'actions de communication.

Les membres du GIP sont l'État, représenté par le ministre chargé de l'emploi, Pôle emploi et l'association des entreprises mécènes de la communauté « Les entreprises s'engagent ».

### Perspectives 2024

En 2024, les principaux nouveaux objectifs seront :

- d'atteindre le nombre de 100 000 entreprises engagées au sein de la communauté (+20 000) et la mise en place d'un module de suivi des engagements des entreprises ;
- en termes d'architecture communautaire, la montée en puissance des 101 clubs départementaux, la mise en place d'une « strate » régionale (ambassadeurs régionaux) ;
- la (re)mise en place d'un club national et d'une programmation dédiée aux entreprises les plus avancées en matière d'engagement ;
- la création de cinq nouvelles thématiques d'engagement pour les entreprises au sein de la plateforme [www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr](http://www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr) et l'enrichissement des thématiques existantes ;
- la mise en place de « fonds » de soutien à des programmes (jeunes, sport et QPV notamment) 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 ;

Le GIP porte également l'ambition de porter à 35 le nombre de mécènes fédérés au sein de l'association des mécènes de la Communauté Les entreprises s'engagent afin de maintenir l'objectif de co-financement (public/privé) des actions du GIP.

**En PLF 2024, la subvention de l'État au GIP « Les entreprises s'engagent » s'élève pour 2024 à 2,5 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	2 500	2 500	2 500	2 500
Subvention pour charges de service public	2 500	2 500	2 500	2 500
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2 500</b>	<b>2 500</b>	<b>2 500</b>	<b>2 500</b>

**Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi**

Programme n° 103 | Opérateurs

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2023	PLF 2024
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
– sous plafond	11	11
– hors plafond		
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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**

---

MINISTRE CONCERNÉ : OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

## 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 (16 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 est désormais renouvelé avec la mise en œuvre quasiment achevée de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. En 2024, le fonctionnement des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) sera modernisé avec la mise en œuvre de la procédure de certification, en complément de leur agrément, et la conclusion de nouveaux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

En 2024, le 4<sup>e</sup> plan santé au travail et le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) continueront de se déployer. Certains chantiers phares à l'image de la formation des jeunes travailleurs en matière de santé et sécurité au travail ou de la lutte contre les risques prioritaires, tels que le risque routier, seront approfondis.

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, forte d'une organisation renouvelée au 1<sup>er</sup> janvier 2023, veillera à l'accompagnement des transformations durables qui découlent des crises (travail à distance ou hybride, transformation des organisations de travail liée au changement climatique, etc.). L'Anact, conformément à son COP 2022-2025, participera toujours activement à la déclinaison du PST 4 et pilotera de nombreuses actions, sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que sur l'attractivité des emplois, dans les secteurs en manque de main d'œuvre notamment.

Enfin, d'autres actions seront conduites sur le champ de la santé au travail.

- Actions face aux situations provoquées par le changement climatique (situations extrêmes, canicule, pénurie d'eau) ou par la crise énergétique (réduction de la consommation d'énergie) ;
- Réponses aux recommandations du rapport de la commission instituée par le décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique ;
- 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 organismes de formation et des employeurs.

**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.**

Au fur et à mesure des évolutions du droit et des conventions collectives, le site internet « code du travail numérique » adapte son contenu et ses services. Le projet continuera d'évoluer en 2024 pour s'élargir et offrir aux usagers des services répondant toujours à leurs attentes.

Le renouvellement général des conseillers prud'hommes a conduit à la nomination de 12960 conseillers prud'hommes par l'arrêté du 2 décembre 2022 pour la mandature 2023-2025.

Dans le prolongement de ce renouvellement général, et après la mise en place en 2023 du nouveau cycle conventionnel de formation continue des conseillers prud'hommes, l'année 2024 sera consacrée au suivi qualitatif renforcé de ces nouvelles conventions et au développement d'actions d'animation de réseaux avec les organismes de formation.

**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 veille à l'adaptation des règles de fonctionnement des comités sociaux et économiques (CSE). En 2021, 38,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, représentant 79,5 % des salariés du champ, sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel (*source Dares 2023*).

La DGT continuera par ailleurs d'accompagner la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale (loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets et décret du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales).

**En matière de financement du dialogue social**, la DGT, en lien avec la DGEFP et la DSS, poursuivra en 2024 ses réflexions sur les modalités de gestion des contributions conventionnelles et sera particulièrement attentive à la mise en œuvre par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels (OPNI) des stipulations de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme rénové et ambitieux dans une économie en profonde mutation » qui prévoient la possibilité pour les OPNI de confier à l'AGFPN la gestion de leurs dotations d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**En matière de démocratie sociale**, l'année 2024 constituera la dernière année du cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale et patronale. Le scrutin de mesure de la représentativité dans les PME-TPE sera organisé en fin d'année 2024 (5 millions d'électeurs).

Le dialogue social sectoriel entre représentants des **travailleurs indépendants de plateformes et représentants des plateformes de la mobilité**, se poursuivra selon les thématiques et calendriers prévus par les accords de méthode conclus en janvier 2023 (pour le secteur des VTC) et avril 2023 (pour le secteur de la livraison).

**Conformément à l'ordonnance du 21 avril 2021, une deuxième vague d'élection des organisations représentatives de travailleurs sera organisée au printemps, ainsi qu'une deuxième mesure de l'audience des organisations représentant les plateformes. Cette mesure de représentativité vaudra pour les quatre années suivantes.**

**Afin de renforcer la dynamique de négociation sur les salaires** dans un contexte inflationniste, l'année 2024 verra se poursuivre l'accompagnement renforcé des branches professionnelles, en particulier celles dont les salaires minima sont en dessous du SMIC : la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat devra inciter les branches à se conformer au SMIC.

L'année 2024 verra la **poursuite de la diffusion des dispositifs de partage de la valeur**, avec la transposition dans la loi de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur du 10 février 2023 entre les partenaires sociaux afin de mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les TPE/PME, autour des quatre axes suivants :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois,
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur,
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage,
- développer l'actionnariat salarié.

L'année 2024 sera également dédiée à la **poursuite de la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle : l'ensemble des textes pris** prévoit l'obligation de résultat en matière d'égalité salariale, et visent plus de 35 000

---

**Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

---

Programme n° 111 | Présentation stratégique

entreprises en France, et engage également les services de l'État dans un ensemble d'actions combinant sensibilisation, outillage, accompagnement et contrôle.

En outre, la loi du 24 décembre 2021 et ses décrets d'application du 26 avril 2022 et du 15 mai 2023 ont instauré une **obligation de 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 2024, les entreprises dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et pour en faire le bilan.

**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 2024, 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, dans le cadre du plan national d'action pluriannuel 2023-2025, se mobilisera 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.

En outre, **garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises** constitue un objectif à porter de manière transversale au sein des services déconcentrés.

De manière opérationnelle, le plan national d'action accorde une **grande capacité d'adaptation aux équipes** sous l'autorité des directeurs régionaux, départementaux et des responsables d'unités de contrôle, pour organiser l'action de l'inspection du travail en fonction des diagnostics et des besoins locaux.

En contrepartie, le plan d'action porte des exigences de **présence renforcée sur les lieux de travail**, de recherche d'un meilleur **impact des actions** du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées notamment sous forme de campagnes et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions. Ce plan porte également une **exigence de rendu-compte**, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT auprès du public et de la représentation nationale même s'il n'est plus fixé d'objectifs chiffrés sur chacune des thématiques du plan.

L'année 2024 sera marquée par la poursuite du déploiement de ce plan pluriannuel. Il s'agira notamment en début d'année de réaliser les bilans des deux **campagnes** menées en 2023 (temps partiel dans les secteurs des services à la personne et du nettoyage et utilisation des équipements mobiles et de levage) en évaluant l'impact des actions menées. Deux nouvelles **campagnes nationales** seront engagées.

Des **campagnes locales** seront également mises en œuvre dans les départements et/ou les régions.

Les services de l'inspection du travail seront également fortement mobilisés sur les **jeux olympiques et paralympiques** qui nécessiteront une présence forte tant sur les phases préparatoires que sur la durée des événements, sur les problématiques de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, de travail illégal et de fraudes mais également de conditions de travail ou encore d'emploi précaire ou de durée du travail.

---

## 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 : Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective dans l'enquête annuelle "dialogue social"

INDICATEUR 3.2 : 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

### ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Le dispositif de performance du P 111 était élaboré en cohérence avec les priorités de la politique du travail du gouvernement menée depuis 2017, et notamment les évolutions législatives et réglementaires introduites par les ordonnances travail.

En 2024, il s'établira dans le cadre des mesures issues des Assises du travail et des suites à donner aux négociations interprofessionnelles (CESU, seniors, dialogue social ...).

L'activité de contrôle de l'inspection du travail, placée sous la responsabilité du DGT, alimente en grande partie le dispositif de performance. Dans le cadre du nouveau plan national d'action du système d'inspection du travail 2023-2025 (PNA 2023-2025), de nouvelles priorités, objectifs et indicateurs ont été définis pour les années à venir.

Le dispositif de performance du P111 évolue en conséquence au PLF 2024.

### 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des interventions annuelles des inspecteurs du travail sur les lieux de travail	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	61	62	63

#### 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

### Cet indicateur est créé au PLF 2024.

Assurer une présence effective des agents du SIT sur les lieux de travail 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.

S'agissant d'un nouvel indicateur, une progression modérée est attendue sur la durée : 60 % en 2023, 61 % en 2024, 62 % en 2025 et 63 % ensuite. Compte tenu du caractère novateur, les cibles pourront être revues en fonction des premiers constats.

## 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.

Le quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2025 (PST 4) 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. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un acteur-clé de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'État définie dans le cadre de ce plan.

Par ailleurs, l'action de l'ANACT s'inscrit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP 2022-2025) intégrant de nouvelles priorités d'activité, dans la perspective de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2023 des ARACT et de l'ANACT au sein d'un même établissement.

En même temps, l'ANACT s'est dotée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 d'une nouvelle application de gestion de portefeuilles de projets (GASPAR) qui permet d'avoir une vision plus fine et précise des temps d'activité consacrés à chacun des objectifs et des priorités du COP ainsi que des thématiques sur lesquelles l'ANACT intervient.

L'indicateur mesure le temps d'activité dévolu à la mise en œuvre du PST4 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<sup>e</sup> 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.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

## INDICATEUR

## 2.1 – Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part du temps opérationnel consacré à la mise en oeuvre des actions relevant du PST4 et des PRST	%	Sans objet	Non déterminé	65	65	65	65

## 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 oeuvre 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

Ayant été publié en décembre 2021, l'année 2022 a été la première année effective de la mise en oeuvre du plan. Celle-ci a été renforcée par la mise en place à partir de 2022 de la « dotation exceptionnelle PST4-PRST ». Ce dispositif d'aide publique gérée par l'Anact par délégation du Ministère en charge du Travail, s'est surtout déployé en 2023, avec 3 appels à projets (et un 4<sup>e</sup> sur le second semestre), contre un seul en 2022. Ces appels à projets sont autant de leviers du PST 4 et d'articulation avec les autres plans, Plans régionaux santé au travail (PRST) et Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

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. En conséquence, la cible annuelle de l'indicateur est stable sur la durée du COP et des PST, et fixée à 65 %, niveau qui affirme le caractère prioritaire de l'activité de l'ANACT dans la mise en oeuvre du PST4 et des PRST, tout en garantissant la globalité de l'activité de l'opérateur.

## 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des interventions des services de l'inspection du travail sur les chantiers du bâtiment, sur l'ensemble des interventions	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	24	25	25

### 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

### Cet indicateur est créé au PLF 2024.

Les inspecteurs 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.

S'agissant d'un nouvel indicateur, une progression modérée est attendue sur la durée : 23 % en 2023, 24 % en 2024, 25 % en 2025 et ensuite. Compte tenu du caractère novateur, les cibles pourront être revues en fonction des premiers constats.

## 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 (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors).

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, en dotant l'État d'instruments contraignants pour agir sur les branches qui ne sont pas en capacité de négocier.

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, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

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, institue, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans l'ensemble des entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (CSE), instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

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

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises. 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 : la ministre ne peut étendre que les accords qui contiennent des clauses relatives aux TPE et un groupe d'experts est instauré, chargé 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 les indicateurs présentés ci-après.

L'indicateur 3.1 mesure la part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective.

L'indicateur 3.2 mesure le délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche. En effet, l'État, par la procédure d'extension qui permet de rendre applicable à l'ensemble d'un champ professionnel un accord collectif négocié par des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans ce champ, est garant de la légalité de la norme conventionnelle et assure ainsi les conditions nécessaires à son développement. La question du délai de la procédure d'extension apparaît ainsi essentielle afin de ne pas pénaliser la négociation collective.

## INDICATEUR mission

### 3.1 – Part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective dans l'enquête annuelle "dialogue social"

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises employant au moins 11 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	18	19,4	20	21	21	22
Part des entreprises employant au moins 50 salariés ayant négocié au moins une fois dans l'année	%	51,7	53	60	60	61	61
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 11 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	62,6	63,9	65	65	65	66
Part des salariés dans les entreprises employant au moins 50 salariés concernés par la négociation d'un accord dans l'année	%	80,1	81,5	85	85	86	86

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DARES

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.

En 2023, les acteurs de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, continueront de s'approprier progressivement les outils à leur disposition pour renforcer le dialogue social. Si l'évolution du nombre d'accords conclus a marqué le pas en 2021, comme il l'avait fait en 2020, avec une baisse de la majorité des indicateurs par rapport à 2019 liée au contexte sanitaire qui a entravé les négociations de branche et d'entreprise, la négociation en entreprise connaît un rebond important en 2022, avec des chiffres records à tous les niveaux, qui devraient se maintenir en 2023 puis en 2024. Alors qu'un nombre toujours plus important de politiques publiques s'appuient, pour leur mise en œuvre, sur le levier de l'accord d'entreprise, leur nombre devrait continuer à croître progressivement dans les années qui viennent, au fur et à mesure d'une diffusion de la culture du dialogue social dans les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles.

## INDICATEUR

### 3.2 – Délai d'extension par l'administration du travail des accords de branche

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des accords de branche étendus en moins de six mois par l'administration du travail	%	80	88,8	80	85	85	85

#### 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

Depuis plusieurs années, la DGT a mis en œuvre un plan d'action visant à limiter le stock des accords en cours d'extension et par là même à réduire le délai d'extension des accords. Les actions menées en coordination avec l'ensemble des bureaux instructeurs des directions du ministère du travail et, plus largement, des services des ministères sociaux, qui contribuent à la procédure d'extension permettent d'atteindre les objectifs fixés s'agissant de la part des accords de branche étendus en moins de six mois. Les effets positifs de ces mesures se confirment également sur le délai moyen d'extension des accords qui est passé de 123 jours en 2021 à 101 jours en 2022 (67 jours pour les accords salaires soumis à la procédure accélérée et 135 jours pour les autres textes soumis à la procédure normale). Ces chiffres sont d'autant plus à saluer qu'ils s'inscrivent dans un contexte marqué par une forte augmentation du nombre d'accords de branche conclus et faisant l'objet d'une demande d'extension. En 2022, 1 271 demandes d'extension ont été ainsi enregistrées. On en comptabilisait 922 en 2021. Afin de confirmer ces très bonnes performances, la cible de l'indicateur est réévaluée à 85 % pour les années 2024 et 2025.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Objectifs et indicateurs de performance

**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 1<sup>er</sup> 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	86	87	88
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	92	93	94

**Précisions méthodologiques**

Source des données : SI EGA PRO

**1<sup>er</sup> sous indicateur****Numérateur :** Nombre d'entreprises déclarantes**Dénominateur :** Nombre d'entreprises assujetties x 100**2<sup>e</sup> 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

### **Cet indicateur est créé au PLF 2024.**

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<sup>er</sup> 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 sur la durée : 85 % en 2023, puis une progression annuelle de 1 % sur la période.

Le second sous indicateur mesure la qualité du résultat global des entreprises qui répondent.

Compte tenu du niveau déjà atteint (91 % 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, puis une progression annuelle de 1 % sur la période.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

## AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 19 500 000	5 750 000 7 550 000	23 730 000 27 050 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 242 101	18 290 142 16 330 142	18 532 243 16 572 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		5 651 547 30 481 547	2 004 050 110 514 050	7 655 597 140 995 597	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		8 230 000 0	15 600 000 0	23 830 000 0	0 0
<b>Totaux</b>		<b>32 103 648 50 223 648</b>	<b>41 644 192 134 394 192</b>	<b>73 747 840 184 617 840</b>	<b>0 0</b>

## CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Santé et sécurité au travail		17 980 000 19 500 000	6 050 000 7 250 000	24 030 000 26 750 000	0 0
02 – Qualité et effectivité du droit		242 101 242 101	18 290 142 16 330 142	18 532 243 16 572 243	0 0
03 – Dialogue social et démocratie sociale		7 910 000 28 540 000	36 004 050 38 174 050	43 914 050 66 714 050	0 0
06 – Renforcement de la prévention en santé au travail		8 230 000 0	15 750 000 0	23 980 000 0	0 0
<b>Totaux</b>		<b>34 362 101 48 282 101</b>	<b>76 094 192 61 754 192</b>	<b>110 456 293 110 036 293</b>	<b>0 0</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
3 - Dépenses de fonctionnement	32 103 648 50 223 648 24 707 851 24 223 648		34 362 101 48 282 101 27 586 304 24 222 101	
6 - Dépenses d'intervention	41 644 192 134 394 192 24 524 192 22 074 192		76 094 192 61 754 192 60 994 192 57 944 192	
<b>Totaux</b>	<b>73 747 840</b> <b>184 617 840</b> <b>49 232 043</b> <b>46 297 840</b>		<b>110 456 293</b> <b>110 036 293</b> <b>88 580 496</b> <b>82 166 293</b>	

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
3 – Dépenses de fonctionnement	32 103 648 50 223 648		34 362 101 48 282 101	
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 893 648 30 723 648		8 152 101 28 782 101	
32 – Subventions pour charges de service public	26 210 000 19 500 000		26 210 000 19 500 000	
6 – Dépenses d'intervention	41 644 192 134 394 192		76 094 192 61 754 192	
61 – Transferts aux ménages	740 000 500 000		740 000 500 000	
62 – Transferts aux entreprises	4 572 000 3 572 000		4 572 000 3 572 000	
64 – Transferts aux autres collectivités	36 332 192 130 322 192		70 782 192 57 682 192	
<b>Totaux</b>	<b>73 747 840</b> <b>184 617 840</b>		<b>110 456 293</b> <b>110 036 293</b>	

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## 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 2024 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2024. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2024 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 2024, le montant pris en compte dans le total 2024 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2023 ou 2022); 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		Chiffrage 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
120111	<b>Exonération de la participation des employeurs au financement des titres-restaurant</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 5000000 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>	443	505	505
730207	<b>Taux de 10% pour les recettes provenant de la fourniture des repas par les cantines d'entreprises ou d'administrations</b> Assiette et taux <i>Bénéficiaires 2022 : (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>	159	149	159
110202	<b>Crédit d'impôt au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux associations professionnelles nationales de militaires</b> Calcul de l'impôt <i>Bénéficiaires 2022 : 1267790 Ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne - Création : 1988 - Dernière modification : 2015 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 199 quater C</i>	143	142	142
120116	<b>Exonération des gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail</b> Traitements, salaires, pensions et rentes viagères <i>Bénéficiaires 2022 : 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 : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 157-6°</i>	8	8	8

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
300109	<p><b>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</b></p> <p>Exonérations</p> <p><i>Bénéficiaires 2022 : (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></p>	€	€	€
120113	<p><b>Exonération partielle de la prise en charge par l'employeur, une collectivité territoriale ou Pôle emploi, des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail</b></p> <p>Traitements, salaires, pensions et rentes viagères</p> <p><i>Bénéficiaires 2022 : 4000000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1948 - Dernière modification : 2022 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 81-19° ter</i></p>	155	170	nc
<b>Total</b>		<b>908</b>	<b>974</b>	<b>984</b>

## 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	27 050 000	27 050 000	0	26 750 000	26 750 000
02 – Qualité et effectivité du droit	0	16 572 243	16 572 243	0	16 572 243	16 572 243
03 – Dialogue social et démocratie sociale	0	140 995 597	140 995 597	0	66 714 050	66 714 050
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>184 617 840</b>	<b>184 617 840</b>	<b>0</b>	<b>110 036 293</b>	<b>110 036 293</b>

## Dépenses pluriannuelles

### GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

#### SI REPRÉSENTATIVITÉ - CYCLE 2021-2024

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.

Le quatrième cycle de mesure de la représentativité couvre la période 2021-24.

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)

	2021 et années précédentes		2022 Exécution		2023 Prévision		2024 Prévision		2025 et années suivantes		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Hors titre 2	2,54	1,93	3,18	2,28	5,65	7,91	30,48	28,54	0,00	1,19	41,86	41,86
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
<b>Total</b>	<b>2,54</b>	<b>1,93</b>	<b>3,18</b>	<b>2,28</b>	<b>5,65</b>	<b>7,91</b>	<b>30,48</b>	<b>28,54</b>	<b>0,00</b>	<b>1,19</b>	<b>41,86</b>	<b>41,86</b>

##### Évolution du coût et de la durée

	Au lancement	Actualisation	Écart en %
Coût total en M€	38,46	41,86	+8,83
Durée totale en mois	48	48	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<sup>er</sup> 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 être en service dès le début 2025, au début du prochain cycle. Durant cette période, le SI MARS actuel continue sa production de données.

Les dépenses du projet « TPE » se concentrent essentiellement en 2024, la tenue du scrutin étant prévue 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. L'année 2023 verra, là aussi, le lancement des premières études pour l'évolution du SI développé durant le cycle précédent.

**Le montant total des projets relatifs aux SI représentativité s'élève à 41,86 M€** sur la période 2021-2024, en augmentation par rapport à la budgétisation initiale, en raison notamment de l'augmentation du coût de l'ensemble des prestations de services nécessaires.

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 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
50 291 839	0	78 352 229	110 881 585	9 000 000

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
9 000 000	8 966 600 0	33 400	0	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
184 617 840 0	101 069 693 0	46 654 856	36 893 291	0
<b>Totaux</b>	<b>110 036 293</b>	<b>46 688 256</b>	<b>36 893 291</b>	<b>0</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
54,75 %	25,27 %	19,98 %	0,00 %

Au 31 décembre 2023, les engagements non couverts par des paiements, à hauteur de 9 M€, concerneront principalement :

-3,4 M€ correspondant aux soldes des AE engagés en 2022 dans le cadre des conventions passées dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes ;

-2,1 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 ;

-1,5 M€ correspondant à des paiements rattachés à des engagements effectués au titre de la mesure de la représentativité syndicale et patronale

-1,2 M€ correspondant au solde de la convention de remboursement des frais du défenseur syndical ;

-0,8 M€ au titre d'actions engagées dans le cadre de l'accompagnement du PST4 et des PRST.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

**Justification par action****ACTION (14,7 %)****01 – Santé et sécurité au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	27 050 000	<b>27 050 000</b>	0
Crédits de paiement	0	26 750 000	<b>26 750 000</b>	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 quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2024 (PST 4) 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.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	19 500 000	19 500 000
Subventions pour charges de service public	19 500 000	19 500 000
Dépenses d'intervention	7 550 000	7 250 000
Transferts aux entreprises	3 200 000	3 200 000
Transferts aux autres collectivités	4 350 000	4 050 000
<b>Total</b>	<b>27 050 000</b>	<b>26 750 000</b>

**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 **8,21 M€ en AE et CP**.

L'Anses pilote notamment 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. Afin que le PNR EST continue de jouer pleinement son rôle, l'évolution du programme et le renforcement de son dispositif ont été inscrits dans le nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'agence. Par ailleurs, dans le cadre du 4<sup>e</sup> Plan santé au travail pour la période 2021-2025 (PST 4), l'Anses s'est vu confier la supervision et la coordination de la mise en œuvre de l'objectif 7 « Développer la recherche et améliorer les connaissances notamment sur les risques émergents ».

- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), à hauteur de **11,29 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 actuels sont définis dans le cadre du

contrat d'objectifs et de performance (COP) 2021-2025, établi en lien avec les priorités gouvernementales et après concertation des partenaires sociaux. Du fait de sa mission, et sur toute sa durée, l'ANACT est un acteur principal de la mise en œuvre du plan santé au travail 4 (PST 4).

- 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, l'agence a été réorganisée, avec notamment l'intégration de son réseau territorial à l'opérateur. Le montant de la SCSP est redimensionné pour garantir la soutenabilité budgétaire de l'établissement.

### Dépenses d'intervention

Les crédits d'intervention, **7,55 M€ d'AE et 7,25 M€ de 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, 4,35 M€ en AE et 4,05 M€ en 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), 3,20 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 (9,0 %)

### 02 – Qualité et effectivité du droit

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	16 572 243	<b>16 572 243</b>	0
Crédits de paiement	0	16 572 243	<b>16 572 243</b>	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.

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

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.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	242 101	242 101
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	242 101	242 101
Dépenses d'intervention	16 330 142	16 330 142
Transferts aux ménages	500 000	500 000
Transferts aux entreprises	372 000	372 000
Transferts aux autres collectivités	15 458 142	15 458 142
<b>Total</b>	<b>16 572 243</b>	<b>16 572 243</b>

## Dépenses de fonctionnement

## Renouvellement des conseillers prud'hommes

Pour l'année 2023, le montant de l'ensemble des dépenses relatives au renouvellement des conseillers prud'hommes est estimé à **0,24 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 4<sup>e</sup> cycle de désignation 2023-2025 des conseillers prud'homaux nécessite en 2024 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 **16,33 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 2024, le montant de l'ensemble des dépenses relatives à la formation continue des conseillers prud'hommes est budgété à **14,46 M€ en AE et en CP et permet le financement de la 2<sup>e</sup> année du cycle triennal 2023-2025**.

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

**0,872 M€ en AE et en CP** sont prévus ; ils permettront de financer les dépenses suivantes :

- **0,732 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 (0,40 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 (0,36 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 ;

- **0,08 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 ;
- **0,06 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 2024, le montant des dépenses relatives au défenseur syndical est estimé à **1 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 (76,4 %)

### 03 – Dialogue social et démocratie sociale

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	140 995 597	<b>140 995 597</b>	0
Crédits de paiement	0	66 714 050	<b>66 714 050</b>	0

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

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Justification au premier euro

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).

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	30 481 547	28 540 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	30 481 547	28 540 000
Dépenses d'intervention	110 514 050	38 174 050
Transferts aux autres collectivités	110 514 050	38 174 050
<b>Total</b>	<b>140 995 597</b>	<b>66 714 050</b>

## Dépenses de fonctionnement

Les crédits de fonctionnement de l'action n° 3, à hauteur de **30,48 M€ en AE et de 28,54 M€ en CP**, permettront de financer les dispositifs de mesures des représentativités patronale et syndicale pour la dernière année du cycle quadriennal de mesure 2021 - 2024, qui concentre l'essentiel des dépenses du cycle, notamment en raison :

- de **l'organisation du scrutin TPE** qui se déroulera en fin d'année 2024, avec des dépenses de nature différentes :
  - Dépenses d'élaboration des systèmes d'information du projet 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 ;
- de **l'accroissement de l'activité sur les systèmes d'information Mars** (mesure de la représentativité syndicale) **et RP** (mesure de la représentativité patronale), en vue du renouvellement des représentativités au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- des dépenses pour la **refonte du SI Mars** qui devra être opérationnel au début du prochain cycle de mesure d'audience.

## 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.

L'année 2024 verra le renouvellement de la convention triennale de financement du fonds paritaire et des conventions triennales conclues avec les douze organismes agréés par le ministère du travail pour assurer la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Dans la perspective du renouvellement de ces conventions, pour financer le renforcement des missions du fonds paritaire, et maintenir le niveau quantitatif et qualitatif des formations dispensées dans le contexte économique actuel, le niveau de la contribution de l'État est en augmentation de 2,17 M€ en CP. L'année 2024 voit le renouvellement des conventions triennales et la dotation en AE est augmentée de 6,51 M€.

### Aide au développement de la négociation collective

**2 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 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	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 ».

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

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 ».

**Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

Programme n° 111 | Justification au premier euro

**ACTION****06 – Renforcement de la prévention en santé au travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	0
Crédits de paiement	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 2024.

## 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>ANSÉS - Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (P206)</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>	<b>8 210 000</b>
Subvention pour charges de service public	8 210 000	8 210 000	8 210 000	8 210 000
<b>ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (P111)</b>	<b>22 200 000</b>	<b>22 200 000</b>	<b>14 690 000</b>	<b>14 690 000</b>
Subvention pour charges de service public	18 000 000	18 000 000	11 290 000	11 290 000
Transferts	4 200 000	4 200 000	3 400 000	3 400 000
<b>Total</b>	<b>30 410 000</b>	<b>30 410 000</b>	<b>22 900 000</b>	<b>22 900 000</b>
Total des subventions pour charges de service public	26 210 000	26 210 000	19 500 000	19 500 000
Total des transferts	4 200 000	4 200 000	3 400 000	3 400 000

### 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 2023				PLF 2024					
	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		
ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail			265	25	3			265	25	3
<b>Total ETPT</b>			<b>265</b>	<b>25</b>	<b>3</b>			<b>265</b>	<b>25</b>	<b>3</b>

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

**Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

Programme n° 111 | Justification au premier euro

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2023	265
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>265</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	

# Opérateurs

## Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 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

L'Anact, établissement public administratif sous tutelle de la direction générale du travail (DGT), est le principal opérateur rattaché au programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». L'agence concourt à la mise en œuvre de l'action n° 1 « Santé et sécurité au 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 acteurs des entreprises, des associations et des 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 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette intégration des Aract à l'Anact s'est donc réalisée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par l'article 38 de la loi n° 2021-1018 du 02 août 2021, afin de 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 plus de 180 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, elle 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).

## Pilotage et gouvernance 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 2024

L'année 2024 verra se poursuivre la mise en œuvre du COP 2022-2025. Ce COP confirme le rôle majeur de l'opérateur dans l'amélioration des conditions de réalisation du travail, l'accompagnement des mutations du travail, l'action simultanée sur qualité du travail et de l'emploi.

A cette fin, ce COP a notamment pour objectif de renforcer la capacité de l'Anact, à travers une offre lisible et cohérente centrée sur les PME et TPE, à :

- Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (**QVCT**) telle que définie par le titre 2 de l'Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 ;
- Développer la capacité d'action des entreprises sur les **transformations du travail et des organisations**, notamment liées au numérique (management à distance, organisations hybrides, intelligence artificielle...) et aux exigences environnementales ; notamment en accompagnant les acteurs dans leur conduite concertée de ces transformations ;
- Accompagner les entreprises et les branches dans le **développement d'emplois de qualité par l'action sur le travail, son organisation et le développement des compétences**, en lien avec les chantiers en cours sur l'attractivité des métiers ;
- Appuyer les acteurs du territoire pour renforcer la prévention primaire de l'usure professionnelle, des facteurs psychosociaux de risque et la prévention de la désinsertion professionnelle. Notamment par l'expérimentation de dispositifs de prise en compte des maladies chroniques évolutives, de prévention des conduites addictives ;
- Permettre l'amélioration de la **qualité des relations sociales, managériales et professionnelles**, notamment en renforçant l'appui au dialogue social (dispositif Areso), au dialogue professionnel (Espaces de discussion sur le travail), aux négociations et à la mise en place et à l'amélioration des CSE (formation des acteurs, appui par un tiers...);
- Développer une **approche en santé au travail différenciée** selon les sexes, promouvoir **l'égalité professionnelle, réduire les inégalités d'accès à la QVCT**.

Le COP conforte également le positionnement de l'Anact à l'intersection des politiques du travail et de l'emploi, en développant ses capacités :

- d'innovation, dans le prolongement de la stratégie élaborée en application du COP 3 ;
- de diversification de ses modalités d'intervention, notamment en mixant davantage distanciel et présentiel ;
- de transfert, en développant des partenariats avec des acteurs relais ayant vocation à déployer une offre de service à destination de toutes les entreprises (services de prévention et de santé au travail interentreprises, etc.) ;
- de développement d'actions adaptées aux spécificités des secteurs ou territoires en appui aux initiatives portées par les acteurs.

L'axe consacré au pilotage du COP développe les priorités et objectifs utiles à l'accompagnement de cette réorganisation, en incitant notamment l'établissement :

- à consolider sa politique de partenariats afin de maintenir et diversifier les financements du réseau aux différents niveaux territoriaux et au-delà à conforter la soutenabilité de son modèle économique et financier ;

- à préserver dans sa gouvernance la place des parties prenantes locales, en particulier les partenaires sociaux au niveau régional et les conseils régionaux;
- à actualiser sa stratégie immobilière et son schéma directeur des systèmes d'information.

Par ailleurs, en 2024 l'Anact continuera de jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre du Plan santé au travail 4 (2021 – 2025), 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.

- Il s'agira notamment de soutenir le développement des démarches QVCT dans des contextes de transformation (numérique, espaces de travail..) en s'appuyant sur le référentiel QVCT de juillet 2023, visant la conciliation d'enjeux d'efficacité, environnementaux et sociaux (notamment égalité) etc. Concernant les risques psychosociaux, outiller les acteurs pour une meilleure anticipation des risques liés aux changements et transformations du travail, faciliter le recours à un tiers (consultant notamment) pour l'entreprise sur les questions liant enjeux de santé et conditions de réalisation du travail (guide pour trouver un consultant, plateforme de mise en relation entreprise-consultant)...

Enfin, l'Anact gère le Fonds pour l'amélioration pour des conditions de travail (Fact). Ce fonds a pour objet de promouvoir et de soutenir, au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention, des projets innovants d'expérimentation ou de capitalisation/transfert dans le champ de l'amélioration des conditions de travail. En 2024, cinq appels à projet sont programmés. A titre d'information, les appels à projet programmés en 2023 portent sur :

- Améliorer l'attractivité des entreprises en agissant sur les conditions de travail ;
- Dialogue social et accompagnement des négociations ;
- Intégrer et articuler prévention des risques et QVCT aux démarches d'innovation des TPE-PME industrielles pour mieux faire face aux transitions écologiques, technologiques et organisationnelles
- Transformation des organisations et management du travail en Auvergne-Rhône-Alpes
- Adapter le management à la diversité des populations des entreprises insulaires

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0	4 337	3 909
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	0	0	4 337	3 909
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	22 200	22 200	14 690	14 690
Subvention pour charges de service public	18 000	18 000	11 290	11 290
Transferts	4 200	4 200	3 400	3 400
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22 200</b>	<b>22 200</b>	<b>19 027</b>	<b>18 599</b>

Les crédits alloués à l'ANACT se répartissent en :

- **11,29 M€** au titre de la subvention pour charge de service public de l'opérateur qui, après une augmentation temporaire durant l'année 2023 pour accompagner la fusion de l'Anact avec les Aract, retrouve son niveau d'origine majoré de 1,52 M€ pour prendre en compte l'évolution du périmètre de l'opérateur ;

## Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Programme n° 111 | Opérateurs

- **3,4 M€** au titre des transferts : **3,2 M€** au titre de la subvention annuelle au Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT), en augmentation de 1,2 M€ pour permettre la poursuite de la diversification des appels à projet, et **0,2 M€** pour le financement du réseau ARESO.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2023	PLF 2024
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>290</b>	<b>290</b>
– sous plafond	265	265
– hors plafond	25	25
<i>dont contrats aidés</i>	3	3
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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  
**Conception, gestion et évaluation  
des politiques de l'emploi et du travail**

---

MINISTRE CONCERNÉ : OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

## Présentation stratégique du projet annuel de performances

### Francis Le GALLOU

*Directeur des finances, des achats et des services*

Responsable du programme n° 155 : Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » est le programme d'appui et de soutien aux politiques publiques du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. A ce titre, il est piloté par la Direction des finances, des achats et des services (DFAS), placée sous l'autorité du Secrétaire général des ministères sociaux (SGMS).

Hors masse salariale, le programme 155 porte pour l'essentiel les crédits dédiés à la communication, aux applicatifs informatiques ministériels, aux études et statistiques, au contentieux et à la gestion des ressources humaines du ministère. Il porte également la subvention pour charges de service public de l'Institut national du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (INTEFP), opérateur qui assure la formation initiale et continue des inspecteurs du travail et plus largement des agents du ministère.

En outre, les crédits dédiés aux fonctions d'appui et de soutien du plan d'investissement dans les compétences (PIC), lancé en 2018 et reconduit sur la période 2024-2027, sont inscrits sur le programme 155.

Conséquence de la mutualisation des fonctions d'administration générale entre les différents ministères chargés des affaires sociales, les crédits immobiliers, de fonctionnement courant et de bureautique et infrastructures informatiques du ministère ont été transférés en base depuis la LFI 2018 sur le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales », dont la DFAS est également responsable de programme, sous l'égide du secrétariat général des ministères sociaux. Enfin, la réforme de l'organisation territoriale de l'État a eu pour effet de transférer les crédits utilisés localement pour le soutien au programme 354 « Administration territoriale de l'État » sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur.

En matière de personnel, le programme 155 centralise l'ensemble des emplois et la masse salariale correspondante du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion répartis en administration centrale et dans le réseau des Directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (D(R)ETS), réseau déconcentré créé par regroupement en 2021 des missions de cohésion sociale des anciennes directions (régionales) (et départementales) de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale et des compétences des anciennes directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le PLF 2024 intègre un schéma d'emplois positif à hauteur de 7 emplois au titre de la ré-internalisation des compétences en matière de numérique au profit de la direction du numérique (DNUM).

Le plafond d'emplois est, quant à lui, en hausse, compte tenu en particulier de l'impact en 2024 du schéma d'emplois positif obtenu en LFI 2023.

Par ailleurs, l'année 2024 voit la pérennisation des emplois temporaires inscrits en corrections techniques durant ces deux dernières années.

Ainsi, deux ans après la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État qui a profondément touché les ministères sociaux et particulièrement les services déconcentrés du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, les emplois accordés au titre des sureffectifs supportés par le ministère sont maintenus (120 ETPT). Cette décision vient mettre un terme aux ajustements des plafonds réalisés depuis deux ans afin d'accompagner la résorption des agents restant en surnombre après la réforme OTE.

En outre, les renforts initialement dédiés à l'accompagnement des restructurations économiques et du plan de relance dans les services déconcentrés sont maintenus à hauteur de 105 ETPT. Les missions des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles s'orienteront désormais vers les politiques de réindustrialisation des territoires, de mutations économiques et d'industrie verte, dans le contexte de France 2030.

*In fine*, le plafond d'emplois augmente de 32 ETPT, passant de 7 767 ETPT en LFI 2023 à 7 799 ETPT en PLF 2024.

Afin de permettre la poursuite de la revalorisation indemnitaire des inspecteurs du travail, 4 M€ de mesures catégorielles viennent également rehausser le montant des crédits de masse salariale en 2024.

Enfin, hors dépenses de personnel, 3,4 M€ de moyens supplémentaires sont inscrits en PLF 2024 afin de financer des campagnes nationales de communication, ainsi que des dépenses en faveur des systèmes d'information intervenant en appui des politiques publiques.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

---

### **OBJECTIF 1 : Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences**

INDICATEUR 1.1 : Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines

INDICATEUR 1.2 : 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 fonction achat

INDICATEUR 2.2 : Respect des coûts et délais des grands projets

### **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

## Objectifs et indicateurs de performance

### OBJECTIF

#### 1 – Développer la gestion des emplois, des effectifs et des compétences

##### 1.1 Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines

Le « ratio gérants / gérés » constitue l'indicateur général d'évolution de la performance de la gestion des ressources humaines.

Il est piloté par la Direction des ressources humaines du Secrétariat général des ministères sociaux et porte sur l'ensemble des personnels des ministères sociaux, qu'ils soient rémunérés sur l'un ou l'autre des programmes soutien 124 ou 155.

Il est à noter que la stratégie d'efficacité et les économies d'échelle recherchées par la mutualisation de la gestion administrative en administration centrale sont atténuées par une forte complexité de gestion directement liée au nombre et à la diversité des corps techniques gérés (volume élevé de concours et d'examens, développement de formations continues spécifiques métier notamment).

L'assiette des effectifs gérés a sensiblement diminué entre 2020 et 2021 (17 283 effectifs gérés en RAP 2020 contre 12 366 effectifs gérés en RAP 2021), compte tenu notamment du transfert au 1<sup>er</sup> avril 2021 vers le ministère de l'Intérieur d'une partie des emplois exerçant des fonctions support dans les directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (D(R)EETS) afin de constituer les Secrétariat généraux communs (SGC), ainsi que ceux effectuant leurs missions au sein des services de la main d'œuvre étrangère (MOE).

##### 1.2 Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987

Le deuxième 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, qu'ils soient rémunérés sur l'un ou l'autre des programmes soutien 124 ou 155.

### INDICATEUR transversal \*

#### 1.1 – Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines

(du point de vue du contribuable)

\* "Efficacité de la gestion des ressources humaines"

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines	%	3,12	3,05	3,10	3,07	3,01	2,95
Pour information : effectifs gérés	effectifs physiques	12 366	12453	12 210	12 382	12 382	12 382

**Précisions méthodologiques**

Source des données : direction des ressources humaines (DRH)

Mode de calcul : le ratio d'efficacité de la gestion des ressources humaines correspond au ratio « effectifs gérants / effectifs gérés » sur l'ensemble des personnels des ministères sociaux, tel qu'il existe en 2021 (soit : santé/solidarités et travail/emploi).

L'effectif gérant est exprimé en ETPT et l'effectif géré en unités physiques.

Dans l'effectif gérant sont inclus les agents des services gestionnaires du personnel, assurant l'une ou l'autre des quatre grandes fonctions RH que sont la gestion administrative-paie, la formation, les conditions de travail et le pilotage de la GRH et des compétences.

L'effectif géré est l'effectif sous plafond d'emplois, intégralement géré par les ministères sociaux. Il est renseigné en rapport annuel de performance (RAP) pour l'exercice antérieur clos.

A noter que la méthodologie interministérielle exclut de l'assiette des effectifs gérés les agents mis à disposition d'autres administrations ou affectés auprès d'opérateurs, notamment auprès des agences régionales de santé (ARS) alors même que les services gestionnaires RH gèrent une partie des effectifs de ces dernières. Cette méthodologie entraîne une réduction significative de l'assiette de l'effectif géré. Par conséquent, comme le prévoient les instructions ministérielles, un coefficient correspondant à la part des effectifs gérés inclus dans le plafond d'emplois sur l'ensemble des effectifs gérés a été appliqué à l'effectif gérant.

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Compte tenu des transferts précités intervenus au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (création des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports - DRAJES) et au 1<sup>er</sup> avril 2021 (création des SGC), l'assiette des effectifs gérés et celle des effectifs gérants (en administration centrale et en services déconcentrés) ont connu une forte baisse historique entre 2020 et 2021 :

- -44 % pour les effectifs gérants (pour rappel, 695 effectifs gérants en RAP 2020 contre 387 effectifs gérants en RAP 2021) ;
- et -28 % pour les effectifs gérés (pour rappel, 17 283 effectifs gérés en RAP 2020 contre 12 366 effectifs gérés en RAP 2021).

La cible actualisée pour 2024 assignée au ratio d'efficacité de la GRH est fixée à 3,07 % soit une légère diminution par rapport au ratio prévu en PAP pour l'année 2023 compte tenu du dénominateur des effectifs gérés. En effet, il est à noter pour la cible 2024 une augmentation tendancielle de +172 des effectifs gérés due principalement au doublement des nominations dans le corps des inspecteurs du travail par voie de concours et de détachement.

**INDICATEUR transversal \*****1.2 – 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des effectifs de la mission	%	7,05	Non connu	6	6	6	6

**Précisions méthodologiques**

Source des données : direction des ressources humaines (DRH) / Département Égalité, diversité, inclusion – Mission 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).

Jusqu'en 2020, ce taux pouvait intégrer des dépenses dites « déductibles » : dépenses liées au handicap donnant lieu à des unités déductibles de l'ensemble de l'effectif.

Depuis 2017, les données sont issues du logiciel de gestion des personnels, RenoIRH, renseigné par chaque gestionnaire, 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). Les données présentées en RAP sont provisoires, et font l'objet d'une consolidation au 30 juin de l'année N+1.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

La cible actualisée pour 2023 assignée à ce ratio reste fixée au niveau légal, soit 6 %.

Les ministères sociaux poursuivent leur politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap énoncée dans les différents plans pluriannuels depuis 2005. 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 2020, et en cours de renouvellement pour 2024.

La DRH fonde cette politique sur l'action des référents handicap, nommés dans chaque direction d'administration centrale ou de chaque D(R)EETS. Ils sont notamment en charge du suivi individuel des personnes en situation de handicap déclarées. Ils ont également la mission de renseigner et guider tout agent identifié par le service de médecine de prévention qui acceptera cet accompagnement.

La DRH conduit par ailleurs depuis plusieurs années une politique favorisant le recrutement d'agents en situation de handicap, par différentes procédures comme le concours via la voie dérogatoire, renforcées 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 prévoit de conduire des actions de sensibilisation sur la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), délivrée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elles auront vocation à permettre à chaque agent de mesurer l'intérêt de la déclaration, de ses besoins de compensation et des accès aux dispositifs existants. Ces actions contribueront aussi à l'amélioration du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des ministères sociaux.

Les ministères sociaux s'attachent à garantir au moins le respect du seuil des 6 % des personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs et souhaitent, en lien avec les services, que ce taux soit atteint dans chaque direction d'ici 2024.

## OBJECTIF

### 2 – Accroître l'efficacité de la gestion des moyens

#### 2.1 : Efficacité de la fonction achat

Cet indicateur mesure l'efficacité des actions achats conduites au sein des ministères sociaux, 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 et des ressources humaines ».

L'indicateur est en cours de redéfinition dans le contexte du nouveau Plan des achats de l'État (PAE).

## 2.2 : Respect des coûts et délais des grands projets

Les projets dont il est rendu compte dans le cadre de cet indicateur de suivi concernent les systèmes d'information et de communication (SIC) qui remplissent les deux conditions suivantes :

- être inclus dans le « panorama des grands projets numériques » actualisé annuellement par la Direction interministérielle du numérique (DINUM) ;
- être en situation de dépassement budgétaire et/ou calendaire.

Le SI Fonds social européen (FSE) est inscrit depuis fin 2022 dans le Panorama des grands projets numériques (GPN). Il a pour objectif d'assurer le suivi de chaque étape de la vie d'un dossier du Fonds Social Européen (un des fonds structurels de l'Union Européenne). Sa vocation principale est de contribuer à améliorer les perspectives professionnelles de l'ensemble des citoyens européens, en particulier ceux en situation de précarité ou d'exclusion. La DGEFP est autorité de gestion du programme national FSE en France. A ce titre, elle assure le pilotage national du programme et organise son système de gestion et de contrôle. C'est dans ce cadre que le Système d'information « Ma Démarche FSE+ » (MDFSE+ ou MDFSE 21-27) est développé, son financement est entièrement assuré par les crédits de l'UE rattachés par voie de fonds de concours au programme 155 (action 7 Fonds social européen - Assistance technique).

## INDICATEUR

### 2.1 – Efficience de la fonction achat

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Efficience de la fonction achat	M€	Non connu	2,3	Non connu	Non connu	Non connu	Non connu

#### Précisions méthodologiques

Source des données : DAE

Mode de calcul :

La méthode de calcul des gains est fondée sur la comparaison entre des prix ou situations de référence et des prix ou situations « nouveaux ».

Les règles appliquées pour la mesure des économies achats se déclinent de la manière suivante :

- sur les achats récurrents elles sont calculées en base annuelle en prenant en compte les périodes de reconduction éventuelle des marchés. L'économie achat ainsi calculée en base 12 mois est comptabilisée une seule fois, à la notification du marché. Elle est répartie prorata temporis sur deux années civiles à compter de cette date ;
- sur les achats de projets bien identifiés, non récurrents (opération de travaux, projet informatique, mission de conseil forfaitaire) elles sont calculées sur la globalité de l'économie réalisée sur la durée totale du marché en une seule fois l'année de sa notification, en respectant la règle du prorata temporis sur deux années civiles en fonction de la date de notification. Ainsi, pour l'année N, sont pris en compte pour le calcul du résultat le prorata temporis sur N des projets achats N-1 et le prorata temporis N des projets achats N ;
- sur les achats de projets de travaux bien identifiés de taille exceptionnelle (volume financier supérieur à 500 millions €) et dont la durée est supérieure à 3 ans et dont le montant des économies achat sur la durée totale du marché est supérieur à 20 millions €, le total des économies achat sur la durée du marché est divisé par le nombre d'années du marché. Le montant annuel d'économies achat ainsi défini sera pris en compte pour chaque année qui compose le marché.

La comptabilisation des gains et pertes achat est renseigné dans l'application des achats de l'État (APPACH). La direction des achats de l'État réalise un contrôle sur la méthodologie utilisée par les services acheteurs ministériels sur les projets de gains supérieurs à 100 k€.

Lors du comité interministériel des achats de juillet dernier la DAE a annoncé la production d'une nouvelle fiche méthodologique sur les indicateurs de performance des achats publics (accès aux PME, innovation, dispositions sociales et environnementales, et performance économique).

## JUSTIFICATION DES CIBLES

Depuis 2018, les modalités d'imputation des gains achats consistent 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).

En 2020, la DAE a engagé une nouvelle réflexion pour identifier les potentiels d'économies et les leviers à utiliser, une fois que l'élaboration des trajectoires d'économies du plan d'achat de l'État (PAE) aura été achevée.

Les ministères sociaux ont réalisé les actions d'économies d'achat en s'appuyant sur les leviers identifiés notamment dans le PAE. Les ministères sociaux promeuvent les accords-cadres interministériels qui représentent une part importante de leurs achats (22 % environ). Les économies les plus conséquentes sont normalement obtenues sur ces supports interministériels qui massifient les besoins de multiples services et opérateurs de l'État. Or, depuis 2019 les directives de la DAE font qu'une économie achat réalisée sur un marché interministériel porté par la DAE est enregistrée pour son propre compte et non plus pour les comptes des ministères utilisant ledit marché. Aussi, cette contribution aux gains achats de l'État n'est plus désormais comptabilisée pour le compte de chaque ministère utilisateur mais pour celui de la seule DAE, faisant baisser mécaniquement les résultats ministériels.

Les ministères sociaux augmentent depuis un an (2,1 M€ en 2021 à 2,3 M€ en 2022) les gains achats en renforçant toutes les démarches entrant dans le champ de la performance : accès aux PME, démarches de *sourcing* et de « benchmark » systématisées, mutualisation et enfin recherches de solutions innovantes et/ ou avec des entreprises innovantes. Le constat vaut pour l'administration centrale mais également les services déconcentrés (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités DREETS) sur des sujets de politiques publiques.

Cependant, il est à noter que le contexte économique actuel est fortement inflationniste et de fait, les économies achats potentielles sont absorbées très largement par la hausse des prix.

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 des ministères sociaux, cela affecte la performance de leurs achats

Il est à souligner que les ministères sociaux sont engagés 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 des ministères sociaux est en cours de finalisation au sein des ministères sociaux. 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.

Enfin, jusqu'à présent, la collecte des gains achats faisait l'objet d'une campagne annuelle en fin d'exercice. Le changement de méthode de saisie au fil de l'eau des gains achat dans l'application des achats de l'État (APPACH) réalisé en 2022, est toujours en cours d'appropriation par les acteurs ministériels. A noter que ce SI est en cours de stabilisation. L'interface PLACE CHORUS, particulièrement attendue par les services, reste par ailleurs à consolider.

**INDICATEUR****2.2 – Respect des coûts et délais des grands projets**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'écart calendaire agrégé (projets informatiques)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11,9	11,9	11,9
Taux d'écart budgétaire agrégé (projets informatiques)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0	0	0

**Précisions méthodologiques**Source des données : Direction du numérique (DGEFP)

Mode de calcul : les indicateurs, conformément à la méthodologie interministérielle, rendent compte des dépassements (respectivement des coûts et des délais) en mesurant le taux d'écart agrégé pour les projets concernés.

Ne sont concernés ici que les projets en dépassement sur le secteur travail / emploi.

Taux d'écart budgétaire (%) = moyenne des écarts entre budgets réactualisés et budgets prévus initialement =  $\Sigma (\text{Budget réactualisé} - \text{Budget initial}) / \Sigma \text{Budget initial}$

Taux d'écart calendaire (%) = moyenne des écarts entre durées réactualisées et durées prévues initialement =  $\Sigma (\text{Durée réactualisée} - \text{Durée initiale}) / \Sigma \text{Durée initiale}$

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Le calcul du taux d'écart budgétaire est basé sur les montants suivants :

- Budget initial (en M€) : 26,9
- Budget réactualisé (en M€) : 30,1

L'écart est dû à la revue des coûts sur la base des devis actualisés avec les nouveaux marchés comprenant la révision des prix des différents marchés, ainsi qu'un affinement des coûts de personnel.

Il n'existe pas de dépassement calendaire connu car la durée initiale prévue pour 6 ans de réalisation du projet n'a pas changé à ce stade.

**OBJECTIF****3 – Améliorer la qualité du service rendu dans les autres fonctions transversales**

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.

Le choix de cet objectif s'explique par la nécessité de développer une politique de mise à disposition d'informations statistiques et d'études afin de répondre à une demande croissante de connaissances et d'évaluations de la part des décideurs publics et acteurs du monde économique et social. Cette demande est portée par les évolutions du cadre législatif et réglementaire, par les mutations du marché du travail et par l'attention permanente portée à l'efficacité de la dépense publique. Plus largement, une telle politique de mise à disposition de données statistiques et d'études vise aussi à éclairer le débat public sur les questions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Objectifs et indicateurs de performance

La maquette de performance de cet objectif a évolué en 2021, afin de mieux mesurer la notoriété et la visibilité des travaux de la Dares. L'indicateur « Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation » est enrichi et se décline désormais en 3 sous indicateurs :

- « 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 » ;
- « Visite sur le site (web) de la Dares » : il s'agit d'un nouveau champ, permettant de connaître le niveau de fréquentation du site internet de la Dares (dares.travail-emploi.gouv.fr) ;
- « Occasion de voir » : il s'agit d'un nouveau champ, permettant d'apprécier les contacts de la population avec les messages diffusés par la Dares.

## INDICATEUR

### 3.1 – Notoriété des travaux d'études, statistiques, recherche et évaluation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de citations dans un panel de publications	Nb retombées médias	4610	4896	5 000	6 000	6 000	6 000
Visite sur le site (web) de la DARES	Nb	1 061 216	1323804	900 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Occasion de voir	Nb	598 532 503	640700000	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

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 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. Visite 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

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 un nombre de citations dans la presse légèrement plus élevé en 2024, 2025 et 2026. 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 du site internet de la Dares, les cibles 2024, 2025 et 2026 correspondent à une stabilisation des audiences à un niveau de visites beaucoup plus élevé que celui de l'ancien site mais inférieur au niveau exceptionnel atteint grâce aux publications Covid-19 en 2022. Cet objectif devrait être rempli par la mise en ligne de davantage de data visualisations, la mise en place d'échanges de visibilité avec d'autres acteurs du secteur travail-emploi (Pôle emploi par exemple) et par la multiplication des contenus satellites des publications.

## Présentation des crédits et des dépenses fiscales

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

#### AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	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	2 059 384 2 076 335	10 640 000 10 640 000	0 0	0 0	12 699 384 12 716 335	0 0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	11 320 000 11 992 000
08 – Fonctionnement des services	0 0	2 395 687 2 395 687	0 0	193 306 193 306	2 588 993 2 588 993	0 0
09 – Systèmes d'information	0 0	43 909 677 41 946 730	0 0	0 0	43 909 677 41 946 730	0 0
11 – Communication	0 0	9 719 906 10 269 906	0 0	0 0	9 719 906 10 269 906	0 0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0 0	8 146 925 8 646 925	0 0	0 0	8 146 925 8 646 925	0 0
13 – Politique des ressources humaines	0 0	27 397 617 26 975 790	1 249 507 1 610 907	0 0	28 647 124 28 586 697	0 0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	70 837 317 68 055 815	0 0	0 0	0 0	70 837 317 68 055 815	0 0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	93 853 338 102 878 915	0 0	0 0	0 0	93 853 338 102 878 915	0 0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	330 124 554 333 290 038	0 0	0 0	0 0	330 124 554 333 290 038	0 0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	20 739 946 20 338 706	0 0	0 0	0 0	20 739 946 20 338 706	0 0
18 – Personnels transversaux et de soutien	65 343 089 70 994 181	0 0	0 0	0 0	65 343 089 70 994 181	0 0
<b>Totaux</b>	<b>582 957 628</b> <b>597 633 990</b>	<b>102 209 812</b> <b>100 875 038</b>	<b>1 249 507</b> <b>1 610 907</b>	<b>193 306</b> <b>193 306</b>	<b>686 610 253</b> <b>700 313 241</b>	<b>11 320 000</b> <b>11 992 000</b>

#### CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	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	2 059 384 2 076 335	10 640 000 10 640 000	0 0	0 0	12 699 384 12 716 335	0 0
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	11 320 000 11 992 000
08 – Fonctionnement des services	0 0	2 613 192 2 613 192	0 0	193 280 193 280	2 806 472 2 806 472	0 0
09 – Systèmes d'information	0 0	39 407 643 41 708 243	0 0	0 0	39 407 643 41 708 243	0 0

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Action / Sous-action	LFI 2023 PLF 2024	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
11 – Communication		0	9 792 413	0	0	9 792 413	0
		0	10 342 413	0	0	10 342 413	0
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche		0	7 752 003	0	0	7 752 003	0
		0	8 252 003	0	0	8 252 003	0
13 – Politique des ressources humaines		0	26 614 442	1 103 440	0	27 717 882	0
		0	26 046 548	1 610 907	0	27 657 455	0
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi		70 837 317	0	0	0	70 837 317	0
		68 055 815	0	0	0	68 055 815	0
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi		93 853 338	0	0	0	93 853 338	0
		102 878 915	0	0	0	102 878 915	0
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail		330 124 554	0	0	0	330 124 554	0
		333 290 038	0	0	0	333 290 038	0
17 – Personnels de statistiques, études et recherche		20 739 946	0	0	0	20 739 946	0
		20 338 706	0	0	0	20 338 706	0
18 – Personnels transversaux et de soutien		65 343 089	0	0	0	65 343 089	0
		70 994 181	0	0	0	70 994 181	0
<b>Totaux</b>		<b>582 957 628</b>	<b>96 819 693</b>	<b>1 103 440</b>	<b>193 280</b>	<b>681 074 041</b>	<b>11 320 000</b>
		<b>597 633 990</b>	<b>99 602 399</b>	<b>1 610 907</b>	<b>193 280</b>	<b>699 040 576</b>	<b>11 992 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
2 - Dépenses de personnel	582 957 628 597 633 990 605 187 076 610 325 329	3 320 000 3 492 000	582 957 628 597 633 990 605 187 076 610 325 329	3 320 000 3 492 000
3 - Dépenses de fonctionnement	102 209 812 100 875 038 105 287 899 105 242 990	8 000 000 8 500 000	96 819 693 99 602 399 99 604 822 99 642 535	8 000 000 8 500 000
5 - Dépenses d'investissement	1 249 507 1 610 907 1 610 907 1 610 907		1 103 440 1 610 907 1 610 907 1 610 907	
6 - Dépenses d'intervention	193 306 193 306 193 306 193 306		193 280 193 280 193 280 193 280	
<b>Totaux</b>	<b>686 610 253</b> <b>700 313 241</b> <b>712 279 188</b> <b>717 372 532</b>	<b>11 320 000</b> <b>11 992 000</b>	<b>681 074 041</b> <b>699 040 576</b> <b>706 596 085</b> <b>711 772 051</b>	<b>11 320 000</b> <b>11 992 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
2 – Dépenses de personnel	582 957 628 597 633 990	3 320 000 3 492 000	582 957 628 597 633 990	3 320 000 3 492 000
21 – Rémunérations d'activité	358 878 873 377 522 912	3 320 000 3 492 000	358 878 873 377 522 912	3 320 000 3 492 000
22 – Cotisations et contributions sociales	218 973 208 215 373 399		218 973 208 215 373 399	
23 – Prestations sociales et allocations diverses	5 105 547 4 737 679		5 105 547 4 737 679	
3 – Dépenses de fonctionnement	102 209 812 100 875 038	8 000 000 8 500 000	96 819 693 99 602 399	8 000 000 8 500 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	89 172 146 88 171 913	8 000 000 8 500 000	83 635 960 86 899 274	8 000 000 8 500 000
32 – Subventions pour charges de service public	13 037 666 12 703 125		13 183 733 12 703 125	
5 – Dépenses d'investissement	1 249 507 1 610 907		1 103 440 1 610 907	
53 – Subventions pour charges d'investissement	1 249 507 1 610 907		1 103 440 1 610 907	
6 – Dépenses d'intervention	193 306 193 306		193 280 193 280	
64 – Transferts aux autres collectivités	193 306 193 306		193 280 193 280	
<b>Totaux</b>	<b>686 610 253</b> <b>700 313 241</b>	<b>11 320 000</b> <b>11 992 000</b>	<b>681 074 041</b> <b>699 040 576</b>	<b>11 320 000</b> <b>11 992 000</b>

## 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	2 076 335	10 640 000	12 716 335	2 076 335	10 640 000	12 716 335
07 – Fonds social européen - Assistance technique	0	0	0	0	0	0
08 – Fonctionnement des services	0	2 588 993	2 588 993	0	2 806 472	2 806 472
09 – Systèmes d'information	0	41 946 730	41 946 730	0	41 708 243	41 708 243
11 – Communication	0	10 269 906	10 269 906	0	10 342 413	10 342 413
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0	8 646 925	8 646 925	0	8 252 003	8 252 003
13 – Politique des ressources humaines	0	28 586 697	28 586 697	0	27 657 455	27 657 455
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	68 055 815	0	68 055 815	68 055 815	0	68 055 815
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	102 878 915	0	102 878 915	102 878 915	0	102 878 915
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	333 290 038	0	333 290 038	333 290 038	0	333 290 038
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	20 338 706	0	20 338 706	20 338 706	0	20 338 706
18 – Personnels transversaux et de soutien	70 994 181	0	70 994 181	70 994 181	0	70 994 181
<b>Total</b>	<b>597 633 990</b>	<b>102 679 251</b>	<b>700 313 241</b>	<b>597 633 990</b>	<b>101 406 586</b>	<b>699 040 576</b>

#### 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								
Transferts sortants					-60 427	-60 427	<b>-60 427</b>	<b>-60 427</b>
Sac à dos action sociale pour les personnels ESIC et DDEETS	► 216				-60 075	-60 075	<b>-60 075</b>	<b>-60 075</b>
Transferts en crédits du programme 155 vers le programme 148	► 148				-352	-352	<b>-352</b>	<b>-352</b>

Aucun transfert de titre 2 n'est prévu en PLF 2024.

Des transferts impactent les crédits hors titre 2 du programme 155 en 2024.

Il s'agit de deux transferts qui diminuent le montant des crédits ht2 de – 60 427 € en AE=CP par rapport à ceux inscrits en LFI 2023 en raison des transferts inscrits en base PLF 2024 :

- Transfert au titre du sac à dos d'action sociale des personnels ESIC et DATE transférés au ministère de l'Intérieur à hauteur de -60 075 € en AE=CP,
- Transfert au titre de l'adhésion de l'ARPE à l'action sociale interministérielle à hauteur de – 352 € en AE=CP.

## EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

### EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2023	Effet des mesures de périmètre pour 2024	Effet des mesures de transfert pour 2024	Effet des corrections techniques pour 2024	Impact des schémas d'emplois pour 2024	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2023 sur 2024	dont impact des schémas d'emplois 2024 sur 2024	Plafond demandé pour 2024
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
1072 - Emplois fonctionnels	70,00	0,00	0,00	0,00	+2,05	+4,30	-2,25	72,05
1073 - A administratifs	1 625,00	0,00	0,00	0,00	+168,52	+182,30	-13,78	1 793,52
1074 - A techniques	2 796,00	0,00	0,00	0,00	+119,88	-9,40	+129,28	2 915,88
1075 - B administratifs	935,00	0,00	0,00	0,00	-16,19	-27,97	+11,78	918,81
1076 - B techniques	982,00	0,00	0,00	0,00	-84,00	-40,97	-43,03	898,00
1077 - Catégorie C	1 359,10	0,00	0,00	0,00	-158,04	-80,91	-77,13	1 201,06
<b>Total</b>	<b>7 767,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>+32,22</b>	<b>+27,35</b>	<b>+4,87</b>	<b>7 799,32</b>

Le plafond d'emplois de la mission « Travail et emploi » pour 2024 est en hausse de 32 ETPT par rapport à celui autorisé en 2023 (7767 ETPT) ; il est fixé à 7799 ETPT.

Cette évolution s'explique par le schéma d'emplois positif obtenu pour la deuxième année consécutive et l'octroi de +7 ETP au titre de la ré-internalisation des compétences en matière de numérique au profit de la direction du numérique (DNUM) en 2024.

Enfin, l'année 2024 voit la pérennisation des emplois temporaires inscrits en corrections techniques durant ces deux dernières années.

Ainsi, deux ans après la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État qui a profondément impacté les ministères sociaux, les emplois accordés au titre des sureffectifs supportés par le ministère sont maintenus (120 ETPT). Cette décision vient mettre un terme aux ajustements des plafonds réalisés depuis deux ans afin d'accompagner la résorption des agents restant en surnombre après la réforme OTE.

Par ailleurs, les 105 emplois autorisés en 2023 pour le recrutement de délégués à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DARP) au sein des directions régionales et départementales sont pérennisés.

Aucune mesure de périmètre, ni mesure de transfert n'est prévue.

## 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	18,00	0,80	7,00	18,00	0,00	8,50	0,00
A administratifs	232,90	40,00	7,00	280,00	41,00	8,60	+47,10
A techniques	211,20	50,00	7,00	331,60	200,00	4,50	+120,40
B administratifs	160,00	111,00	7,00	211,80	66,00	7,80	+51,80
B techniques	95,00	83,00	7,00	9,40	0,00	7,30	-85,60
Catégorie C	253,90	142,00	7,00	127,20	0,00	8,30	-126,70
<b>Total</b>	<b>971,00</b>	<b>426,80</b>		<b>978,00</b>	<b>307,00</b>		<b>+7,00</b>

Le schéma d'emplois, solde des entrées et sorties prévues en 2023, s'élève à +7 ETP.

Hypothèses de sorties :

Les sorties prévues pour 2024 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 971 ETP :

- 426 départs à la retraite ;
- 545 autres sorties (détachements sortants, fins de détachement entrants, etc.).

Hypothèses d'entrées :

Les entrées prévues en 2023 (hors promotions vers la catégorie d'emplois supérieure) s'élèvent à 978 ETP :

- 307 primo recrutements ;
- 671 autres entrées (réintégrations, détachements entrants, etc.).

## EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

## RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2023	PLF 2024	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2024	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2023 sur 2024	dont impact du schéma d'emplois 2024 sur 2024
Administration centrale	1 092,00	1 106,70	0,00	0,00	0,00	+14,93	+10,06	+4,87
Services régionaux	1 647,10	1 564,01	0,00	0,00	0,00	+4,25	+4,25	0,00
Services à l'étranger	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Services départementaux	4 962,00	4 803,41	0,00	0,00	0,00	+13,04	+13,04	0,00
Autres	65,00	324,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>7 767,10</b>	<b>7 799,32</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>+32,22</b>	<b>+27,35</b>	<b>+4,87</b>

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2024
Administration centrale	+7,00	1 174,34
Services régionaux	0,00	1 733,76
Services à l'étranger	0,00	1,00
Services départementaux	0,00	4 677,29
Autres	0,00	300,00
<b>Total</b>	<b>+7,00</b>	<b>7 886,39</b>

La répartition présentée entre l'administration centrale et les services déconcentrés est indicative.

Le niveau central porte les effectifs des cabinets ministériels et de l'administration centrale, ainsi que d'une partie des services communs au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'au ministères de la santé et de la prévention et au ministère des solidarités et des familles, s'agissant des directions rattachées au secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS).

La catégorie Services à l'étranger correspond aux personnels de droit local.

La catégorie « Autres » correspond aux élèves inspecteurs du travail, ainsi qu'aux agents recrutés par voie de détachement dans le corps de l'inspection du travail, en formation à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Ces agents, qui totaliseront environ 300 agents dont 200 recrutés par concours et 100 par voie de détachement, ont tous vocation à rejoindre les services déconcentrés à l'issue de leur formation. Ces volumes significatifs traduisent la politique volontariste de recrutements destinés à renforcer les effectifs de l'inspection du travail.

#### RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Action / Sous-action	ETPT
01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences	22,00
07 – Fonds social européen - Assistance technique	60,00
08 – Fonctionnement des services	0,00
09 – Systèmes d'information	0,00
11 – Communication	0,00
12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche	0,00
13 – Politique des ressources humaines	0,00
14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi	894,81
15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 368,48
16 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	4 301,19
17 – Personnels de statistiques, études et recherche	240,00
18 – Personnels transversaux et de soutien	912,84
<b>Total</b>	<b>7 799,32</b>

La répartition du plafond d'emplois est indicative.

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

Elle est établie, avant schéma d'emploi, sur la base du poids des effectifs affectés à la mise en œuvre de chaque politique publique et aux fonctions de soutien, tel qu'observé, pour les services territoriaux, dans l'enquête activité réalisée au 31 décembre 2022 et, pour l'administration centrale, de la situation des effectifs au 31 décembre 2022.

Cette répartition ne vaut pas autorisation de recrutements ; 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 en 2024 qui tiendra compte des priorités gouvernementales.

### RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2023-2024	Dépenses de titre 2 Coût total chargé (en M€)	Dépenses hors titre 2 Coût total (en M€)
134,00	2,30	0,70

### PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2023	PLF 2024
<b>Rémunération d'activité</b>	<b>358 878 873</b>	<b>377 522 912</b>
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>218 973 208</b>	<b>215 373 399</b>
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	166 052 557	159 517 341
– Civils (y.c. ATI)	166 052 557	159 517 341
– Militaires		
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE		
Autres cotisations	52 920 651	55 856 058
<b>Prestations sociales et allocations diverses</b>	<b>5 105 547</b>	<b>4 737 679</b>
<b>Total en titre 2</b>	<b>582 957 628</b>	<b>597 633 990</b>
<b>Total en titre 2 hors CAS Pensions</b>	<b>416 905 071</b>	<b>438 116 649</b>
FDC et ADP prévus en titre 2	3 320 000	3 492 000

### ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
<b>Socle Exécution 2023 retraitée</b>	<b>414,47</b>
Prévision Exécution 2023 hors CAS Pensions	422,08
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2023–2024	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	-7,61
– GIPA	-0,52
– Indemnisation des jours de CET	-2,34
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	-4,75
<b>Impact du schéma d'emplois</b>	<b>2,97</b>
EAP schéma d'emplois 2023	2,65
Schéma d'emplois 2024	0,32

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
<b>Mesures catégorielles</b>	<b>7,32</b>
<b>Mesures générales</b>	<b>5,06</b>
Rebasage de la GIPA	2,72
Variation du point de la fonction publique	2,28
Mesures bas salaires	0,06
<b>GVT solde</b>	<b>2,91</b>
GVT positif	5,92
GVT négatif	-3,00
<b>Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA</b>	<b>4,85</b>
Indemnisation des jours de CET	2,55
Mesures de restructurations	0,00
Autres	2,30
<b>Autres variations des dépenses de personnel</b>	<b>0,54</b>
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,54
Autres	0,00
<b>Total</b>	<b>438,12</b>

### Socle Exécution 2023 retraitée

Le poste « Prévision d'exécution 2023 hors CAS Pensions » intègre notamment l'effet sur la gestion 2023 des mesures nouvelles pérennes relatives au pouvoir d'achat décidées pour l'ensemble des agents publics en juillet 2023 : revalorisation de 1,5 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023, mesures indiciaires bas salaires comme le relèvement des « bas de grille » des agents de catégories B et C, soit +2,5 M€, et augmentation de la prise en charge frais de transports à compter de septembre 2023 (+0,3 M€).

Les débasages de la gestion 2023 portent sur la GIPA, le CET ; la ligne « autres » des débasages comprend notamment la rémunération versée aux apprentis (2,3 M€) et la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dont le montant est compris entre 300 € et 800 € (1,5 M€) dans la mesure où cette prime est versée uniquement en 2023.

### Mesures générales

Les mesures générales couvrent le rebasage de la GIPA (2,7 M€), ainsi que l'extension en année pleine de la hausse du point d'indice de la fonction publique de +1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023 laquelle entraînera une dépense supplémentaire estimée à 4,5 M€ en année pleine.

### GVT solde

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) positif, hors CAS Pensions, est estimé à 5,9 M€, soit 1,4 % des crédits hors CAS Pensions prévus en 2024. Le GVT négatif, économie réalisée au titre de l'écart de rémunération entre les entrants et les sortants, est estimé quant à lui à -3 M€, soit -0,7 % des crédits hors CAS Pensions prévus en 2024.

### Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA

Le rebasage de l'indemnisation des jours de CET inclut la revalorisation de 10 % des indemnités forfaitaires au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (mesure de pouvoir d'achat), +0,2 M€ en plus de l'enveloppe initiale de 2,3 M€ prévue pour cette dépense.

La ligne « autres » des dépenses au profil atypique correspond à la masse salariale des apprentis (2,3 M€).

### Autres variations des dépenses de personnels

La ligne « prestations sociales » correspond à l'augmentation de la prise en charge des frais de transports (0,5 M€), pour un coût total en année pleine de 0,8 M€.

## 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	121 328	133 659	135 015	108 330	120 560	121 467
A administratifs	57 466	63 704	59 110	49 417	52 861	51 231
A techniques	50 781	56 714	56 573	43 864	49 735	49 086
B administratifs	36 931	39 583	38 992	31 753	33 884	33 746
B techniques	46 893	47 656	50 108	40 249	41 996	43 256
Catégorie C	34 711	34 874	37 344	29 784	30 259	32 216

## MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2024	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						3 080 961	3 080 961
Attribution de cinq points d'indice		Toutes les catégories		01-2024	12	2 700 961	2 700 961
Revalorisation de l'encadrement supérieur		A+	Administrateurs de l'Etat	01-2024	12	380 000	380 000
Mesures indemnitaires						4 235 000	4 235 000
Mesure de revalorisation de l'IFSE		A	Inspection du travail	01-2024	12	4 000 000	4 000 000
Revalorisation de l'encadrement supérieur		A+	Administrateurs de l'Etat	01-2024	12	235 000	235 000
<b>Total</b>						<b>7 315 961</b>	<b>7 315 961</b>

Les mesures catégorielles prévues en 2024 s'élèvent à 7,3 M€. Elles couvrent :

- des mesures indemnitaires qui poursuivent des objectifs d'attractivité des métiers du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : 4 M€ hors CAS Pensions ;
- une mesure indiciaire de pouvoir d'achat : attribution de 5 points d'indice pour tous les agents pour une dépense prévue de 2,7 M€;
- des mesures indiciaires et indemnitaires attachées à la réforme du corps des administrateurs de l'État : +0,6 M€ hors CAS Pensions au total.

## ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Type de dépenses	Effectif concerné (ETP)	Prévision Titre 3	Prévision Titre 5	Total
Restauration		1 728 390		<b>1 728 390</b>
Logement				
Famille, vacances		789 357		<b>789 357</b>
Mutuelles, associations		640 930		<b>640 930</b>
Prévention / secours		831 144		<b>831 144</b>
Autres		996 841		<b>996 841</b>
<b>Total</b>		<b>4 986 662</b>		<b>4 986 662</b>

Les crédits d'action sociale -hors titre 2- se répartissent sur cinq postes :

- Le poste Restauration collective représente 35 % du budget dédié à l'action sociale.
- 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 conduit par les ministères sociaux (actuariat).
- 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 la discrimination 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.

## Dépenses pluriannuelles

### ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

#### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
48 575 082	0	118 957 300	119 903 246	41 666 303

#### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
41 666 303	31 863 930 0	9 802 373	0	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
102 679 251 8 500 000	69 542 656 8 500 000	25 192 615	7 943 980	0
<b>Totaux</b>	<b>109 906 586</b>	<b>34 994 988</b>	<b>7 943 980</b>	<b>0</b>

#### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
70,20 %	22,66 %	7,15 %	0,00 %

## Justification par action

### ACTION (1,8 %)

#### 01 – Soutien au plan d'investissement dans les compétences

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	2 076 335	10 640 000	<b>12 716 335</b>	0
Crédits de paiement	2 076 335	10 640 000	<b>12 716 335</b>	0

Les crédits de titre 2 de l'action 01 couvrent la masse salariale des agents recrutés en administration centrale pour le pilotage et la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences. Le nombre d'agent concernés est fixé à 22 ETPT.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	2 076 335	2 076 335
Rémunérations d'activité	1 394 434	1 394 434
Cotisations et contributions sociales	631 747	631 747
Prestations sociales et allocations diverses	50 154	50 154
Dépenses de fonctionnement	10 640 000	10 640 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	10 640 000	10 640 000
<b>Total</b>	<b>12 716 335</b>	<b>12 716 335</b>

Le ministère du Travail porte un nouveau *plan d'investissement dans les compétences* » 2024-2027 (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 102 « accès et retour à l'emploi », 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » et 155, le PIC 2024-2027 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.

#### Modernisation : 0,14 M€ en AE et 0,14 M€ en CP

Dans le cadre de la mise en œuvre du PIC, les crédits de modernisation financent le recours à des prestataires extérieurs principalement pour des missions de conseil ou d'études. Ces ressources ont notamment été mobilisées par le passé sur des prestations d'AMO, sur le plan de digitalisation et d'hybridation des formats de formation professionnelle. Ces crédits serviront à financer de nouvelles prestations dont notamment une prestation de contrôle de service fait sur la politique de formation des salariés en IAE.

Systèmes d'information : 7,5 M€ en AE et 7,5 M€ en CP

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences les dépenses relatives aux systèmes d'information participeront à l'objectif visant à fluidifier l'accès à la formation et à capitaliser les données d'analyses des actions et parcours de formation grâce notamment aux outils suivants :

- La mise en œuvre d'une solution de conventionnement et de pilotage de l'article 6 de la loi « Plein Emploi » instaurant le dispositif « Offre Inclusion »
- L'évolution des systèmes de pilotage de la DGEFP (Système d'Information Décisionnel)
- le système d'information « Outil de collecte », est un portail qui permet de collecter l'ensemble des données liées aux actions réalisées par les porteurs de projets lauréats d'appels à projets dans le cadre du PIC ;
- le financement de l'assistance à maîtrise d'ouvrage de l'outil dématérialisé OuiForm, indispensable au positionnement partagé en formation des opérateurs du conseil en évolution professionnelle
- le renforcement du pilotage et de l'exploitation des données du référentiel des parcours de formation via le projet AGORA ;
- ainsi que d'autres outils tels que I-MILO (missions locales) ou DECA (gestion des contrats d'apprentissage)

Communication : 1,5 M€ en AE et 1,5 M€ en CP

Au regard du contexte de tension sur le marché de l'emploi et de l'objectif de plein emploi porté par le Gouvernement, il est nécessaire de continuer à informer les jeunes, et en particulier ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, des différents dispositifs d'orientation et de formation existants. Notamment, l'apprentissage, en permettant aux jeunes de bénéficier d'une formation tout en acquérant une expérience professionnelle représente un vrai tremplin vers l'emploi. Il est donc important de poursuivre la valorisation de ce dispositif auprès des jeunes, de leur famille et des employeurs.

Études, statistiques évaluation et recherche : 1,5 M€ en AE et 1,5 M€ en CP

Pour 2024, au titre de l'évaluation du PIC, la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) poursuivra l'évaluation du déploiement du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale et le financement d'études qualitatives pour le suivi et l'évaluation du Plan d'investissement. Elle poursuivra également l'enquête relative aux sortants d'Insertion par l'Activité Économique (IAE) et le subventionnement des équipes de recherche retenues dans le cadre des appels à projet de recherche sur « La formation des personnes en recherche d'emploi » et plusieurs dispositifs tels que « 100 % inclusion », et « EMILE ».

**ACTION****07 – Fonds social européen - Assistance technique**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	0	0	11 992 000
Crédits de paiement	0	0	0	11 992 000

L'action n° 07 permet d'assurer la traçabilité des crédits européens reçus au titre de l'assistance technique du Fonds social européen (FSE).

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

L'action n° 07 est uniquement dotée, par rattachement de fonds de concours, de crédits en provenance du Fonds social européen (FSE), afin de financer des opérations d'assistance technique.

Le montant total des crédits de fonds de concours qui devraient être rattachés en 2024 au programme 155 est estimé à 11,99 M€ en AE et en CP, sur la base du montant à programmer et à réaliser au titre de la nouvelle programmation FSE+2021-2027.

Il convient de rappeler que le financement et la durée d'exécution des opérations et projets inscrits sur une programmation peuvent dépasser la période définie par l'Union européenne ou démarrer postérieurement à la date de début de cette programmation. Ainsi, pour la période 2021-2027 le démarrage effectif du financement des premières opérations a véritablement été engagé en 2023 (en cause la période COVID qui a considérablement ralenti et retardé les travaux préparatoires à la rédaction des programmes nationaux de cette nouvelle programmation 2021-2027).

Les crédits du FSE inscrits sur cette action concourent, pour 8,5 M€, en HT2, au financement d'opérations telles que :

- l'appui à la gestion et au contrôle des programmes européens (prestations de contrôle de service fait, d'audits d'opérations, de contrôle de supervision sur les délégataires de gestion, prise en charge des déplacements liés à la gestion des programmes, prestations de formation et d'appui aux porteurs de projets, etc.) ;
- l'appui à la mise en œuvre du programme ;
- l'assistance à maîtrise d'ouvrage informatique, l'amélioration des systèmes d'information (dématérialisation des dossiers de gestion, interface de saisie des indicateurs d'évaluation et de pilotage des programmes, Ma-démarche-FSE, Ma-ligne-FSE, Ma-démarche-FSE+, etc.) ;
- la communication (dont l'organisation d'événements de grande ampleur tel que le Village des initiatives du FSE organisé en 2023 pour le lancement de la programmation 2021-2027) et l'évaluation des programmes (études générales d'évaluation et d'impact, colloques, séminaires, publications, etc.).

Ces crédits doivent également permettre, pour 3,49 M€, en T2, de rémunérer une soixantaine d'agents contractuels recrutés à partir des crédits d'assistance technique et affectés majoritairement en services déconcentrés (en métropole et en outre-mer) au suivi des actions financées par le FSE.

**ACTION (0,4 %)****08 – Fonctionnement des services**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 588 993	<b>2 588 993</b>	0
Crédits de paiement	0	2 806 472	<b>2 806 472</b>	0

L'action n° 08 porte, d'une part, les crédits de fonctionnement courant du Service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de la collectivité de Wallis-et-Futuna et, d'autre part, les crédits destinés à couvrir les frais de justice du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion ainsi qu'une contribution en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France. Le champ de cette action se réduit à ces seules dépenses à la suite des évolutions de périmètre intervenues depuis 2017.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 395 687	2 613 192
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 395 687	2 613 192
Dépenses d'intervention	193 306	193 280
Transferts aux autres collectivités	193 306	193 280
<b>Total</b>	<b>2 588 993</b>	<b>2 806 472</b>

Le montant des crédits inscrit pour 2024 sur l'action n° 08 est stable par rapport aux crédits inscrits sur l'action en loi de finances pour 2023.

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

**Les dépenses de fonctionnement concernent principalement** les frais de justice et de réparations civiles : 1,49 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 par exemple) et de licenciement (pour faute ou économique) de salariés protégés. Ils résultent également de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents publics poursuivis devant les juridictions et, plus particulièrement, des agents du service de l'inspection du travail.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

**Subvention à Expertise France : 0,19 M€ en AE et en CP**

Une contribution d'un montant maximum de 193 306 € en AE et 193 280 € en CP est budgétée en 2024 en faveur de l'opérateur de coopération technique internationale Expertise France au titre de projets dans le domaine du travail ou de l'emploi.

**ACTION (6,0 %)**

## 09 – Systèmes d'information

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	41 946 730	<b>41 946 730</b>	0
Crédits de paiement	0	41 708 243	<b>41 708 243</b>	0

L'action n° 09 permet de financer les dépenses liées aux systèmes d'information du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion sur le champ des projets applicatifs liés aux politiques publiques et à l'informatique statistique.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	41 946 730	41 708 243
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	41 946 730	41 708 243
<b>Total</b>	<b>41 946 730</b>	<b>41 708 243</b>

**La majeure partie des crédits numériques est pilotée par la direction du numérique (DNUM) : 40,19 M€ en AE et 39,95 M€ en CP.**

Ces crédits sont destinés au financement d'applicatifs et de produits numériques dans le champ des politiques publiques portées par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Une mesure nouvelle de 2,4M € en AE et 2,3M € en CP est inscrite sur l'action 9 pour 2024. Elle se répartit de la manière suivante :

- 1M € en AE et 1 M€ en CP pour financer les systèmes d'information du champ emploi et formation professionnelle pilotés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- 1,4 M€ en AE et 1,3 M€ en CP pour financer les systèmes d'information ministériels transverses et ceux plus spécifiques au champ travail pilotés par la Direction du numérique des ministères sociaux.

Ces crédits permettront, notamment, de soutenir les projets ou opérations suivants en 2024 :

- l'accès en mobilité au nouveau système d'information de l'inspection du travail (SUIT, ex WIKI-T) qui a été déployé sur l'ensemble du territoire au cours de l'année 2023 et qui permet aux inspecteurs du travail de disposer d'un outil fiable, ergonomique et qui leur donne toute satisfaction en prenant en compte l'ensemble des dimensions de leur activité ;
- après la reprise de la plate-forme opérée en 2023, le développement de nouveaux services du portail « un jeune une solution » et les évolutions nécessaires au dispositif relatif aux aides à destination des jeunes ;
- l'amélioration du service prévu dans le cadre de la dématérialisation des démarches administratives prioritaires du top 250 (télédéclarations avec un axe de simplification pour les entreprises) : TéléRC, TéléSIPSI, ÉgaPro, etc...
- le renforcement de l'outillage des capacités de pilotage et d'anticipation (DATA) par le biais du développement des usages Data, data API (interface de connexion entre SI) ;
- le renforcement de la sécurisation et de la fiabilisation de l'hébergement des données ;
- et la lutte contre l'obsolescence des applications pour améliorer la sécurité de certains systèmes d'information vieillissants.

Conformément à la circulaire de la Première ministre du 7 février 2023 relative au pilotage et à l'encadrement du recours aux prestations intellectuelles informatiques, le ministère se dotera en 2024 d'une capacité de développement interne pour amplifier et sécuriser la transformation numérique des ministères sociaux en maîtrisant la dépense.

Ces différentes actions seront en outre parties prenantes de la feuille de route « numérique et données » du ministère du travail, en cours de finalisation d'ici la fin 2023.

**Une enveloppe de 1,76 M€ en AE et 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 2024, la Dares financera le 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 n° 01 « Soutien au plan d'investissement dans les compétences ».

## ACTION (1,5 %)

### 11 – Communication

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	10 269 906	<b>10 269 906</b>	0
Crédits de paiement	0	10 342 413	<b>10 342 413</b>	0

L'action n° 11 porte les dépenses de communication se rapportant aux champs de compétences du ministère du Travail, du Plein emploi, et de l'Insertion hors crédits de communication destinés au PIC inscrits sur l'action n° 01.

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	10 269 906	10 342 413
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	10 269 906	10 342 413
<b>Total</b>	<b>10 269 906</b>	<b>10 342 413</b>

Une mesure nouvelle de 1,1M € M€ en AE et en CP est inscrite sur l'action 11 en 2024. Ces moyens supplémentaires permettront notamment d'assurer les dépenses de communication pour la prévention des accidents du travail graves et mortels et France Travail.

Les dépenses de communication peuvent être réparties en deux catégories :

- **Les dépenses transversales et d'appui à l'activité des services** : elles sont récurrentes et recouvrent la production et la diffusion de documents imprimés ou en ligne (tels le bilan de la négociation collective, les dossiers de presse thématiques), la fourniture de services audiovisuels et photographiques, les abonnements à des services d'agence de presse ou de veille média, les dépenses de communication interne des ministères sociaux, la gestion des sites internet et des comptes du ministère sur les réseaux

sociaux (maintenance, évolutions techniques, production de contenus), les dépenses relatives à l'organisation de colloques ou à la participation à des salons professionnels. En 2024, des dépenses nouvelles de marquage des sites internet et de mise en accessibilité des outils de communication viendront augmenter la part des dépenses transversales. Enfin, dans la continuité du chantier lancé en 2022, les sites internet des ministères sociaux feront l'objet d'une refonte motivée par des raisons techniques (accessibilité, obsolescence de l'outil de gestion de contenus) et éditoriale (optimisation du parcours utilisateur, du traitement éditorial et du référencement).

- **Les dépenses destinées à accompagner les réformes et faire connaître les politiques publiques portées par le ministère** dans les domaines du travail, de l'emploi, de l'insertion professionnelle et économique, de l'apprentissage, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de l'assurance vieillesse. Ces dépenses comprennent 2,5 M€ dédiés en particulier à la communication sur le contrat d'engagement jeune (CEJ). Cette communication accompagne le déploiement du dispositif avec pour objectif de le faire connaître aux jeunes, à leurs parents et aux entreprises et d'inciter les publics concernés à y recourir. Ces dépenses permettront notamment de mener une campagne de communication sur la prévention des accidents du travail graves et mortels. La lutte contre les accidents de travail graves et mortels est une orientation forte du quatrième Plan Santé au travail pour 2021-2025 (PST 4). La communication visera à informer et sensibiliser l'ensemble de la population active et des employeurs à leur prévention.

## ACTION (1,2 %)

### 12 – Etudes, statistiques évaluation et recherche

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	8 646 925	<b>8 646 925</b>	0
Crédits de paiement	0	8 252 003	<b>8 252 003</b>	0

L'action n° 12 regroupe les dépenses de production de statistiques, études et recherches du ministère. 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 (SCSP) versée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion 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, en budgétisation, sur l'action n° 01 du programme 155 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	8 646 925	8 252 003
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	7 705 925	7 311 003
Subventions pour charges de service public	941 000	941 000
<b>Total</b>	<b>8 646 925</b>	<b>8 252 003</b>

Le montant des crédits inscrits pour 2024 sur l'action n° 12 reste stable par rapport à la LFI 2023.

### Les dépenses de fonctionnement : 7,71 M€ en AE et 7,31 M€ en CP

Les crédits de fonctionnement financent les travaux menés d'une part par la Dares (7,22 M€ en AE et 6,82 M€ en CP) et, d'autre part, par les services chargés des études, statistiques et évaluations (SESE) des D(R)EETS (0,49 M€ en AE et 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 2024 le lancement de la nouvelle édition de l'enquête relative aux conditions de travail. Elle poursuivra par ailleurs le suivi de travaux relatifs à l'évaluation du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et à l'évaluation de la réforme de l'assurance chômage.

A la suite du déploiement du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), la Dares conduit différents appels à projets relatifs à son évaluation dont le coût prévisionnel est estimé en 2024 à 0,5 M€ en AE et en CP.

### La subvention pour charges de service public au CEREQ : 0,94 M€ en AE et CP

Une subvention pour charges de service public d'un montant de 941 000 € en AE et en CP est budgétée 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 (4,1 %)

### 13 – Politique des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	28 586 697	<b>28 586 697</b>	0
Crédits de paiement	0	27 657 455	<b>27 657 455</b>	0

L'action n° 13 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.

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).

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	26 975 790	26 046 548
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	15 213 665	14 284 423
Subventions pour charges de service public	11 762 125	11 762 125
Dépenses d'investissement	1 610 907	1 610 907
Subventions pour charges d'investissement	1 610 907	1 610 907
<b>Total</b>	<b>28 586 697</b>	<b>27 657 455</b>

Les crédits inscrits sur l'action n° 13 diminuent de – 60 427 € en AE=CP par rapport à ceux inscrits en LFI 2023 en raison des transferts inscrits en base PLF 2024 :

- transfert au titre du sac à dos d'action sociale des personnels ESIC et DATE transférés au ministère de l'Intérieur à hauteur de -60 075 € en AE=CP\*\* ;
- transfert au titre de l'adhésion de l'ARPE à l'action sociale interministérielle à hauteur de – 352 € en AE=CP.

Les dépenses de fonctionnement se répartissent ainsi :

### L'action sociale : 5 M€ en AE et 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 : 3 M€ en AE et 2,8 M€ en 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 : 5,2 M€ en AE et 4,2 M€ en CP

Ces crédits permettent principalement le remboursement, à leur employeur d'origine, de la rémunération des personnels mis à disposition du ministère du travail (SNCF, MSA, Pôle Emploi).

### La subvention pour charges de service public de l'INTEFP : 13,4 M€ en AE et CP

Cette subvention, d'un montant de 13 373 032 € en AE et CP, 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 du travail, du plein emploi et de l'insertion. Des éléments de présentation complémentaires figurent dans la partie « Opérateurs » du présent document.

### L'accompagnement du management des organisations : 2 M€ en AE et 2,3 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.

## **ACTION (9,7 %)**

### 14 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accès et retour à l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	68 055 815	0	<b>68 055 815</b>	0
Crédits de paiement	68 055 815	0	<b>68 055 815</b>	0

Les crédits de titre 2 de l'action 14 couvrent la rémunération d'une partie des effectifs de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelles (DGEFP) et d'une partie des effectifs des services déconcentrés.

Les agents concernés contribuent aux politiques de lutte contre le chômage et contre l'exclusion durable du marché du travail. Leur nombre est estimé à 894,81 ETPT annuels, soit 11,5 % du plafond d'emplois autorisé pour 2024.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	68 055 815	68 055 815
Rémunérations d'activité	43 966 705	43 966 705
Cotisations et contributions sociales	23 492 355	23 492 355
Prestations sociales et allocations diverses	596 755	596 755
<b>Total</b>	<b>68 055 815</b>	<b>68 055 815</b>

## **ACTION (14,7 %)**

### 15 – Personnels mettant en oeuvre les politiques d'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	102 878 915	0	<b>102 878 915</b>	0
Crédits de paiement	102 878 915	0	<b>102 878 915</b>	0

Les crédits de l'action 15 couvrent la rémunération d'une partie des effectifs de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelles (DGEFP) et d'une partie des effectifs des services déconcentrés. Les agents concernés contribuent aux politiques visant à prévenir et à prévoir l'impact des restructurations économiques.

**Leur nombre est estimé à 1 368,48 ETPT annuels, soit 17,5 % du plafond d'emplois autorisé pour 2024.**

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	102 878 915	102 878 915
Rémunérations d'activité	65 977 891	65 977 891
Cotisations et contributions sociales	36 112 216	36 112 216
Prestations sociales et allocations diverses	788 808	788 808
<b>Total</b>	<b>102 878 915</b>	<b>102 878 915</b>

#### **ACTION (47,6 %)**

**16 – Personnels mettant en œuvre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	333 290 038	0	<b>333 290 038</b>	0
Crédits de paiement	333 290 038	0	<b>333 290 038</b>	0

Les crédits de l'action 16 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, 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.

**Leur nombre est estimé à 4 301,19 ETPT annuels, soit 55,1 % du plafond d'emplois autorisé pour 2024.**

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	333 290 038	333 290 038
Rémunérations d'activité	206 217 823	206 217 823
Cotisations et contributions sociales	124 831 480	124 831 480
Prestations sociales et allocations diverses	2 240 735	2 240 735
<b>Total</b>	<b>333 290 038</b>	<b>333 290 038</b>

**ACTION (2,9 %)****17 – Personnels de statistiques, études et recherche**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	20 338 706	0	<b>20 338 706</b>	0
Crédits de paiement	20 338 706	0	<b>20 338 706</b>	0

Les crédits de l'action 17 couvrent la rémunération 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.

Les agents concernés sont affectés en administration centrale (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES) et dans les services en charge des études, des évaluations et des statistiques des services déconcentrés.

**Leur nombre est estimé à 240 ETPT annuels, soit 3,1 % du plafond d'emplois autorisé pour 2024.**

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	20 338 706	20 338 706
Rémunérations d'activité	13 379 763	13 379 763
Cotisations et contributions sociales	6 681 129	6 681 129
Prestations sociales et allocations diverses	277 814	277 814
<b>Total</b>	<b>20 338 706</b>	<b>20 338 706</b>

**ACTION (10,1 %)****18 – Personnels transversaux et de soutien**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	70 994 181	0	<b>70 994 181</b>	0
Crédits de paiement	70 994 181	0	<b>70 994 181</b>	0

Les crédits de l'action 18 couvrent la rémunération des agents des directions support du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales et des agents des services déconcentrés exerçant des fonctions analogues, ainsi que celle des agents chargés des fonctions d'état-major et de soutien des cabinets ministériels.

**Leur nombre est estimé à 912,84 ETPT, soit 11,7 % du plafond d'emplois autorisé pour 2024.**

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	70 994 181	70 994 181
Rémunérations d'activité	46 586 296	46 586 296
Cotisations et contributions sociales	23 624 472	23 624 472
Prestations sociales et allocations diverses	783 413	783 413
<b>Total</b>	<b>70 994 181</b>	<b>70 994 181</b>

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Justification au premier euro

## 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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (P214)</b>	<b>914 141</b>	<b>914 141</b>	<b>941 000</b>	<b>941 000</b>
Subvention pour charges de service public	914 141	914 141	941 000	941 000
<b>INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (P155)</b>	<b>13 373 032</b>	<b>13 373 032</b>	<b>13 373 032</b>	<b>13 373 032</b>
Subvention pour charges de service public	12 123 525	12 269 592	11 762 125	11 762 125
Subvention pour charges d'investissement	1 249 507	1 103 440	1 610 907	1 610 907
<b>Total</b>	<b>14 287 173</b>	<b>14 287 173</b>	<b>14 314 032</b>	<b>14 314 032</b>
Total des subventions pour charges de service public	13 037 666	13 183 733	12 703 125	12 703 125
Total des subventions pour charges d'investissement	1 249 507	1 103 440	1 610 907	1 610 907

## 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 2023				PLF 2024					
	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
INTEFP - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle			91	6	3			91	8	4
<b>Total ETPT</b>			<b>91</b>	<b>6</b>	<b>3</b>			<b>91</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

(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 2023	91
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>91</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	

## Opérateurs

### Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 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

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 du ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. 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, ses subventions pour charges de service public et pour charges d'investissement, 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

Le contrat d'objectifs et de performance (COP) signé le 21 décembre 2021 pour la période 2022-2024, et le projet d'établissement mettent en œuvre de profondes transformations, en particulier en matière de formation initiale et de formation continue. Ainsi, un cursus de formation initiale largement revu a été mis en œuvre pour la première fois en mars 2021. Ces évolutions s'inscrivent dans le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) et l'existence d'un système d'inspection du travail intégré dans des directions départementales de

plus en plus interministérielles. La formation continue tient dorénavant compte, quant à elle, des effets de la réforme de la haute fonction publique.

Le COP est structuré en trois grands axes :

- Axe 1 : le renforcement de la gouvernance et du pilotage des activités, avec notamment une refonte de la composition du conseil d'administration, la mise en place d'un conseil pédagogique et scientifique, un échange en continu avec la tutelle, la garantie des relations professionnelles et un dialogue social interne de qualité;
- Axe 2 : le développement de la nouvelle stratégie des activités pédagogiques et partenariales, avec le déploiement d'une offre de formation initiale, de prise de poste et de formation continue renouvelée à destination de tous les agents, notamment en tirant profit des technologies numériques, et le développement du rayonnement de l'institut en redonnant de la visibilité à ses actions de partenariat;
- Axe 3 : l'optimisation de la performance des fonctions transverses, avec la poursuite et le renforcement de l'amélioration de la démarche qualité à tous les niveaux et dans toutes les activités de l'établissement, le développement d'une démarche de responsabilité sociale en ressources humaines, l'optimisation des installations pédagogiques et hôtelières dans une logique de responsabilité environnementale (recherche d'une économie de moyens et de responsabilité environnementale en évitant le transport et l'hébergement des élèves sur le site de Marcy l'Étoile), et des ressources en renouvelant et adaptant les outils métier aux activités de l'institut tout en améliorant les conditions de travail.

Par ailleurs, **le projet stratégique d'établissement de l'INTEFP pour les années 2021 à 2024 se compose de quatre volets :**

- l'accélération du virage numérique, axe prioritaire, en développant une offre de formation à distance pour les personnels du ministère. Il s'agit notamment de disposer d'un outil numérique évolutif permettant d'accéder à une formation en réalité virtuelle en complément des dispositifs existants;
- le renouvellement de la fonction école ;
- la consolidation de la fonction institut ;
- l'optimisation des fonctions d'appui en garantissant des ressources soutenables.

### **Perspectives 2024**

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 67 en 2021, 84 en 2022 et 125 en 2023 avec une durée de formation de 18 mois, contre 12 mois jusqu'en 2022. Elle est estimée à 200 en 2024.

Le nombre des inspecteurs du travail détachés est programmé à hauteur de 100 en 2024. Il est de 101 en 2023 et 59 en 2022.

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 en 2024.

## Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail

Programme n° 155 | Opérateurs

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P155 Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	13 373	13 373	13 373	13 373
Subvention pour charges de service public	12 124	12 270	11 762	11 762
Transferts	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	1 250	1 103	1 611	1 611
<b>Total</b>	<b>13 373</b>	<b>13 373</b>	<b>13 373</b>	<b>13 373</b>

En PLF 2024, la subvention pour charges de service public (SCSP) prévue pour l'INTEFP est de 11 762 125 € en AE et CP.

Le montant estimatif de la subvention pour charges d'investissement (SCI) pour l'INTEFP inscrit en projet de loi de finances pour 2024 s'établit à 1 610 907 € en AE et CP. Ce montant est à ce stade valorisé à partir des dépenses d'investissement inscrites aux budgets initiaux de l'institut des trois dernières années.

Au global pour 2024, la subvention de l'opérateur s'élève à 13 373 032 € en AE et CP, identique à celle fixée en LFI 2023.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>97</b>	<b>99</b>
– sous plafond	91	91
– hors plafond	6	8
<i>dont contrats aidés</i>	3	4
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– 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

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 en 2024.

L'établissement devrait également continuer à compter des emplois hors plafond. En 2023, il en dénombre huit, et notamment quatre contrats aidés sur des missions d'information, de communication et d'études techniques.

En plus de ces emplois, deux agents continueront à être mis à disposition par la DRH des ministères sociaux pour 2024 pour renforcer les équipes de la direction des études.